

**Accord collectif relatif au projet de licenciement collectif pour motif économique et au plan de sauvegarde de l'emploi**

**Article L.1233-24-1 du Code du travail**

**ENTRE**

La Société NextiraOne, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 424 691 046, dont le siège est situé 10 rue de la Paix – 75 002 Paris,

Représentée par Monsieur David Sampoux, agissant en qualité de Directeur des Ressources humaines et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après « l'Entreprise »

**D'une part**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives**

- C.F.D.T                      Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI  
   Délégué Syndical Central
  
- C.G.T                            Monsieur Jean-Louis SALY  
   Délégué Syndical Central
  
- U.N.S.A Nextiraone      Monsieur Alain RIVET  
   Délégué Syndical Central

**D'autre part**



## SOMMAIRE

Le projet de licenciement collectif pour motif économique .....	6
1 RAPPEL DU CONTEXTE : LES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION ET DE COMPRESSION DES EFFECTIFS .....	6
2 EFFECTIFS DE LA SOCIETE NEXTIRAONE FRANCE ET CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE LICENCIEMENT .....	7
3 CRITERES PROPOSES POUR DETERMINER L'ORDRE DES LICENCIEMENTS ET BAREME DE PONDERATION.....	9
3.1 Le critère "Qualités professionnelles" .....	9
3.2 Le critère "Social" .....	9
3.2.1 Le critère "Ancienneté" .....	10
3.2.2 Le critère "Situation Familiale" .....	10
3.2.3 Le critère "Handicap" .....	10
3.2.1 Le critère "Âge" .....	10
3.3 Périmètre d'application des critères d'ordre et catégories professionnelles .....	11
4 CALENDRIER PREVISIONNEL DES LICENCIEMENTS.....	13
Le plan de sauvegarde de l'emploi .....	14
5 INFORMATIONS ET CONSULTATIONS.....	14
5.1 Informations et consultations générales .....	14
5.2 Commission de suivi .....	14
5.2.1 Composition .....	14
5.2.2 Missions .....	15
5.2.3 Fonctionnement .....	15
6 MESURES GENERALES DESTINEES A SAUVEGARDER L'EMPLOI.....	16
6.1 Incitation au passage à temps partiel .....	16
6.2 Modalités d'organisation du travail à temps partiel .....	16

6.3	Mesures incitatives au départ volontaire.....	17
6.3.1	Mesures incitatives au départ volontaire.....	17
6.3.2	Mesures incitatives au départ à la retraite .....	19
7	MESURES FAVORISANT LE RECLASSEMENT A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE	21
7.1	Le processus de recherche d'un poste de reclassement au sein du Groupe .....	21
7.1.1	Le périmètre de la recherche de reclassement.....	21
7.1.2	Les postes disponibles .....	21
7.1.3	Information des salariés sur les postes disponibles.....	22
7.2	La procédure de proposition individuelle à l'issue de la consultation du Comité d'entreprise.....	22
7.2.1	Période de reclassement.....	22
7.2.2	Etape 1 : Information des salariés concernés.....	23
7.2.3	Etape 2 : Etude des candidatures et choix des candidats.....	23
7.2.4	Etape 3 : Délai de réflexion .....	24
7.2.5	Etape 4 : Formalisation du reclassement.....	25
7.2.6	Etape 5 : Conséquences du reclassement .....	26
7.3	Mesures d'accompagnement du reclassement interne.....	27
7.3.1	Dispositions permettant d'apprécier les offres potentielles de reclassement interne	27
7.3.2	Période d'adaptation .....	27
7.3.3	Mesures de formation professionnelle interne .....	28
7.3.4	Aides favorisant le reclassement interne impliquant une mobilité géographique	28
7.3.5	Aide financière liée au reclassement interne : Compensation de la diminution de la rémunération .....	29
8	MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE.....	30
8.1	Consultation des Commissions Territoriales de l'Emploi compétentes .....	30
8.2	Désignation d'un cabinet de reclassement .....	31
8.3	Mise en place d'un Point Information Conseil (ci-après « PIC ») .....	31
8.4	Mise en place d'une cellule de reclassement externe accompagnant individuellement les salariés .....	32

8.4.1	Les missions .....	32
8.4.2	Les engagements.....	34
8.4.3	Les moyens logistiques mis à disposition .....	36
8.4.4	La durée de la mission .....	37
8.4.5	Mesures pour certains salariés en situation de fragilité .....	38
8.5	Actions spécifiques de développement des partenariats et de collecte d'opportunités d'emplois visant à favoriser le repositionnement ou la reconversion des salariés concernés .....	38
8.6	Mesures relatives à la formation professionnelle .....	38
8.6.1	Utilisation du Droit Individuel de Formation (DIF) .....	38
8.6.2	Actions de formation professionnelle .....	39
8.7	Mesures relatives à la création et à la reprise d'entreprise .....	40
8.8	Affectation des budgets au congé de reclassement.....	40
8.9	Les aides à la mobilité géographique .....	41
8.10	Allocation Temporaire Dégressive .....	41
9	MESURES D'INDEMNISATION LIEES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....	42
9.1	<b>Le congé de reclassement</b> .....	42
9.1.1	Les modalités du congé de reclassement.....	43
9.1.2	La durée du congé de reclassement et la rémunération .....	44
9.1.3	Les obligations du salarié .....	46
9.1.4	La situation du salarié en congé de reclassement .....	47
9.1.5	Fin du congé de reclassement .....	48
9.2	Indemnité conventionnelle de licenciement (ci-après désignée « ICL »).....	48
9.3	Indemnité supplémentaire de licenciement.....	49
9.4	Indemnité compensatrice de préavis .....	49
9.5	Indemnité compensatrice de congés payés.....	50
9.6	Frais de Santé / Prévoyance .....	50
9.7	Priorité de réembauche .....	51
10	ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD .....	51
10.1	Entrée en vigueur.....	51
10.2	Champ d'application de l'accord.....	52
10.3	Durée de l'accord .....	52

10.4	Révision de l'accord .....	52
10.5	Dépôt de l'accord .....	53
11	Annexes.....	54
11.1	Listes des emplois disponibles au reclassement .....	54
11.2	Liste des Catégories professionnelles .....	54



## LE PROJET DE LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ECONOMIQUE

### **1 RAPPEL DU CONTEXTE : LES RAISONS DU PROJET DE REORGANISATION ET DE COMPRESSION DES EFFECTIFS**

Le projet de réorganisation trouve son fondement dans les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise depuis plusieurs années et afin de sauvegarder la pérennité même de NextiraOne.

En effet, faute de parvenir au redressement recherché, NextiraOne France ne pourra éviter la cessation de paiement et la mise en redressement judiciaire.

La situation de l'entreprise est telle que son Commissaire aux Comptes, le Cabinet Ernst & Young, a initié une procédure d'alerte au sens de l'article L.234-2 du Code de commerce.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 15 novembre 2013, le cabinet Ernst & Young dressait le constat suivant :

- L'activité de la société sur les 9 premiers mois de l'année 2013 s'est avérée inférieure aux attentes (CA de 177 M€ au lieu des 203 M€ budgétés) ;
- La société est confrontée à une insuffisance de trésorerie (le découvert bancaire a atteint 17 M€) ;
- La société est réduite à négocier :
  - o avec les URSSAF un report du paiement des cotisations sociales patronales,
  - o avec ALCATEL-LUCENT le report du paiement d'une créance de 6 M€.

Le CAC de conclure son constat en ces termes,

*"[...] Au delà du mois de décembre, la continuité d'exploitation n'est pas assurée, le montant du découvert bancaire dépassant le montant de 17m€ mentionné plus haut (montant au-delà duquel les paiements de la société sont mis en attente par la banque de l'entreprise) [...]"*,

Et de tirer la conclusion suivante : la continuité de NextiraOne France est compromise.

Les perspectives 2014 ne laissant pas entrevoir un retournement de la situation, NextiraOne est contrainte de se réorganiser en profondeur. A défaut, elle s'expose à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire qui pourrait compromettre son avenir.

Pour un plus ample exposé des raisons économiques du projet de réorganisation, il conviendra de se reporter à la note d'information économique transmise pour information et consultation du Comité d'entreprise.

## **2 EFFECTIFS DE LA SOCIETE NEXTIRAONE FRANCE ET CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES PAR LE LICENCIEMENT**

Le projet de réorganisation présenté le 26 mars 2014 a été construit autour de la suppression de 370 postes équivalents temps plein sur l'ensemble du territoire national.

La définition du nombre d'emplois supprimés a été construite sans prendre en compte la conclusion d'un accord sur la refonte du statut social qui devrait permettre d'améliorer la compétitivité de NextiraOne, ni la gestion prudente des effectifs qui continuera à s'appliquer.

Par ailleurs, cette définition ne prenait pas non plus en compte l'impact du délai raccourci de la procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel qui s'est déroulée dans un délai de 2 mois.

Etant donné l'accord trouvé sur le nouveau corpus social et les résultats de la gestion prudente des effectifs, l'Entreprise a redéfini le nombre d'emplois impactés.

Ainsi, sous réserve de la conclusion des accords sur le nouveau corpus social, le nombre de suppressions de postes envisagé dans le cadre du projet de réorganisation serait limité à 277 postes équivalents temps plein, soit une réduction de 93 suppressions de postes par rapport au 370 envisagées dans le cadre du projet initial.

Catégorie d'emploi	Postes à fin mai (ETP, inclus postes ouverts au reclassement)	Suppressions de postes (brut) par rapport à fin mai 2014	Créations de postes (mobilité sur catégories impactées)	Suppressions de postes (net) par rapport à fin mai 2014	Postes en cible
Direction de la qualité	3	3	-	3	-
Executive assistant	1	-	-	-	1
Management Autres	1	-	-	-	1
Management CODIR	5	-	-	-	5
Agent d'accueil service	25	12	-	12	13
Architectes	78	2	8	6	84
Chargé d'exploitation NOC	6	-	-	-	6
Circuits courts	12	4	-	4	8
CM/SAM/ROC	51	8	-	8	43
Coordinateur support	6	1	-	1	5
Diag TOD	8	5	-	5	3
Expert	410	89	3	86	324
Expert NOC / Admin	7	1	-	1	6
Formateurs	9	9	-	9	-
Management service n-1	6	2	-	2	4
Management service n-2	36	8	-	8	28
PL / PM	59	11	-	11	48
Planificateurs	33	13	-	13	20
Planificateurs d'exploitation	5	1	-	1	4
Support Management et Process	9	4	-	4	5
Support avant-vente	107	25	-	25	82
Directeur des ventes	23	-	-	-	23
IC 0-50	13	2	-	2	15
IC Commerce et Entreprise	126	-	-	-	126
IC transverse	16	16	-	16	-
ISF - hors scope	18	-	-	-	18
Management commerce n-1	6	1	-	1	5
Management commerce n-2	18	5	-	5	13
Responsable Relation Client	21	8	-	8	13
Agent d'accueil	3	3	-	3	-
Agent services généraux	2	1	-	1	1
Comptable	14	2	-	2	12
Contrôleur de gestion	9	3	-	3	6
Juriste	2	-	-	-	2
Management support n-1 admin	5	1	-	1	4
Management support n-2 admin	4	-	-	-	4
Achats	2	-	-	-	2
Administration des ventes	33	13	12	1	32
Agent de Recouvrement	12	2	-	2	10
Agent supply chain	12	3	2	1	11
Assistants	52	29	-	29	23
Coordinateur Achat	7	5	-	5	2
Expert Configuration Client	5	4	1	3	2
Gestionnaire des outils commerciaux	3	1	-	1	2
Responsable sous-traitance	3	2	-	2	1
Agent paie/ ADP/ SIRH	7	2	-	2	5
Agent RH	5	1	-	1	4
Management support n-1 RH	6	1	-	1	5
Management support n-2 RH	3	-	-	-	3
RH Formation	2	-	-	-	2
Administrateur Informatique	9	1	-	1	8
Analyste BI	2	1	-	1	1
Développeur	4	-	-	-	4
Expert fonctionnel	8	1	-	1	7
HQ - gestionnaire données maitres	5	-	-	-	5
Informaticien Exploitation	8	-	-	-	8
Management SI n-1	2	-	-	-	2
Management SI n-2	4	1	-	1	3
<b>Total</b>	<b>1 349</b>	<b>303</b>	<b>26</b>	<b>277</b>	<b>1 072</b>

### 3 CRITERES PROPOSES POUR DETERMINER L'ORDRE DES LICENCIEMENTS ET BAREME DE PONDERATION

Les critères proposés pour fixer l'ordre des licenciements prennent en compte à la fois les caractéristiques "professionnelles" et les caractéristiques "sociales" des salariés de NextiraOne.

Ces caractéristiques sont affectées d'un certain nombre de points et c'est le nombre de points totalisés par chaque salarié de la catégorie qui fixe l'ordre des licenciements au sein de la catégorie, les salariés ayant totalisé le moins de points étant alors susceptibles d'être licenciés.

Les critères retenus et leur pondération en points sont les suivants :

#### 3.1 Le critère "Qualités professionnelles"

Le critère "Qualités professionnelles" se compose de 4 éléments d'appréciation :

Key People :	10 points
Résidents :	5 points
Expertise ( <i>en fonction des catégories professionnelles</i> ) :	
<i>Polyvalence (plusieurs expertises) :</i>	15 points
<i>Expertise technique :</i>	10 points
<i>Expertise unique :</i>	5 points

Les points du critère "Expertise" peuvent se cumuler. Ainsi, pour certaines catégories professionnelles, un salarié peut obtenir jusqu'à 30 points au titre de ces critères.

Apprentissage :

<i>Ancien apprenti :</i>	5 points
--------------------------	----------

#### 3.2 Le critère "Social"

### 3.2.1 Le critère "Ancienneté"

De 0 à < 10 ans : 5 point

De 10 à < 20 ans : 8 points

De 20 ans et plus : 10 points

### 3.2.2 Le critère "Situation Familiale"

Ce critère est apprécié en fonction des informations détenues par l'entreprise.

Nombre d'enfants à charge (25 ans maximum)	Marié ou assimilé	Célibataire, veuf, divorcé
0	1 point	1 point
1	2 points	3 points
2	3 points	4 points
3 et plus	5 points	6 points

En outre, les personnes qui, au cours des douze derniers mois, ont subi le décès de leur conjoint ou d'un enfant se verront affecter 8 points au titre de l'application des critères d'ordre.

### 3.2.3 Le critère "Handicap"

Ce critère s'apprécie au regard du taux d'Incapacité Permanente Partielle (IPP) reconnu par la CPAM et/ou le taux d'handicap reconnu par la CDAPH:

Inférieur à 25% : 2 points

De 25 à 50% : 3 points

51 % et plus : 4 points

Le poste des personnes en longues maladies, faisant l'objet d'une prise en charge par la prévoyance, ne seront pas impactées par le projet de réorganisation.

### 3.2.1 Le critère "Âge"

Ce critère s'applique en fonction de l'âge des salariés :

< 35 ans :	1 point
De 35 à 45 ans :	3 points
De 46 à 59 ans :	4 points
59 ans et plus :	15 points

### 3.3 Périmètre d'application des critères d'ordre et catégories professionnelles

Pour que les efforts consentis tant par les salariés que par l'entreprise pour la réalisation du projet de réorganisation aboutisse à faire de NextiraOne France une entreprise pérenne sur le plan économique, l'application des critères d'ordre des licenciements doit se faire sur la base des catégories professionnelles telles que définies dans le document d'information économique (LII) et suivant les périmètres ainsi arrêtés :

Catégorie d'emploi	Périmètre
Administration des ventes	Agence
Agent de Recouvrement	Agence
Agent supply chain	Agence
Architectes	Agence (CSC = 1 agence)
Assistants	Agence
Chargé d'exploitation NOC	Agence
Circuits courts	Territoire
Coordinateur Achat	National
Expert	Agence (CSC = 1 agence)
Expert NOC / Admin	Agence
Expert Configuration Client	Agence
Planificateurs d'exploitation	Agence
Responsable Relation Client	National
Administrateur informatique	National
Catégorie d'emploi	Périmètre
Agent d'accueil service	National

Agent paie/ ADP/ SIRH	National
Agent RH	National
Chargé de mission	National
Comptable	National
Expert fonctionnel	National
Analyste BI	National
Informaticien Exploitation	National
Management autres	National
Contrôleur de gestion	National
Diag TOD	National
Direction de la qualité	National
Formateurs	National
IC transverse	National
Management commerce n-1	National
Management commerce n-2	National
Management service n-2	National
Management support n-1 admin	National
Management support n-1 RH	National
Management support n-2 admin	National
Responsable sous-traitance	National
Planificateurs	Territoire service
Support avant-vente	Territoire commerce
CM/SAM/ROC	Territoire service
PL / PM	Territoire service

Seules les catégories professionnelles impactées par des suppressions de poste sont reprises dans le tableau ci-dessus.

#### 4 CALENDRIER PREVISIONNEL DES LICENCIEMENTS

En application de l'accord de méthode conclu le 10 avril 2014, les délais de la procédure d'information/consultation des Institutions représentatives du personnel a été raccourcie.

Selon l'article L.1233-30 du Code du travail, la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel aurait dû avoir une durée maximale de 4 mois. Cependant, des partenaires sociaux ont accepté, à l'initiative de la Direction, de réduire le temps de cette procédure à 2 mois en contrepartie d'une diminution des suppressions d'emplois et d'amélioration des conditions de départ des salariés licenciés.

Ainsi, en application de l'article 4 dudit accord de méthode, la procédure d'information et de consultation du Comité d'entreprise et des CHSCT s'achèvera le 12 juin 2013.

En conséquence, et sous réserve de l'homologation/validation de la DIRECCTE, les licenciements interviendraient au plus tard le 15 juillet 2014.



## LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les sommes mentionnées dans le présent document sont, sauf indication contraire, exprimées en brut de cotisations sociales (y compris CSG et CRDS) ou HT.

### **5 INFORMATIONS ET CONSULTATIONS**

#### **5.1 Informations et consultations générales**

En vertu de l'article L. 1233-32 du Code du travail, le présent Plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après le « PSE ») sera soumis au Comité d'entreprise (ci-après le « CE ») de la société NextiraOne (ci-après la « Société », « NextiraOne » ou l' « Entreprise ») afin que ce dernier soit pleinement informé des mesures incluses dans ce PSE.

Au cours de la procédure Livre I, le dispositif d'accompagnement envisagé pour assurer le reclassement externe des salariés qui seraient concernés par une mesure de licenciement sera présenté au Comité d'entreprise.

A l'issue de la procédure d'information et des discussions, le CE sera en mesure de rendre un avis sur ce PSE.

#### **5.2 Commission de suivi**

##### **5.2.1 Composition**

Afin d'assurer le suivi du déroulement du projet d'accompagnement social, il est décidé de mettre en place une Commission de suivi du plan dont la composition est la suivante :

- 3 représentants de la direction ou plus si besoin dont a minima un représentant de la DRH ;
- Deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire
- Le consultant du cabinet de reclassement spécialisé
- Sur demande des représentants des Organisations Syndicales l'expert du groupe de négociation du présent accord pourra participer à cette commission, avec voix consultative. .

### 5.2.2 Missions

Mise en place pour veiller à la bonne application des mesures envisagées par le présent plan, la Commission sera saisie des problèmes qui pourraient se présenter et fera toutes propositions utiles pour les résoudre.

En particulier, la Commission de suivi sera systématiquement informée par tout élément écrit utile préalablement aux décisions concernant notamment :

- Les reclassements internes : calendrier et application des critères en cas de pluralité de candidatures sur le même poste ;
- Le suivi des salariés après leur période d'adaptation ;
- L'aide aux besoins en formation, en reclassement interne ou externe ;
- Le déroulement des congés de reclassement et toute décision de la Direction de mettre fin à un congé de reclassement, suite au non-respect par le salarié de ses obligations ;
- Le respect du cahier des charges donné au cabinet chargé de l'accompagnement social du plan.

Un rapport d'activité du Point Information Conseil et du cabinet de reclassement externe sera établi par le cabinet spécialisé et communiqué à l'ensemble des membres de la Commission de suivi 3 jours avant chaque réunion de la Commission.

### 5.2.3 Fonctionnement

La Commission est instituée à compter de la fin de la procédure d'information-consultation du CE. Les réunions ont lieu autant que de besoin et a minima mensuellement.

Par ailleurs, durant la phase de PIC, la Commission se réunira à fréquence bimensuelle.

Durant la phase de cellule de reclassement, la Commission se réunira à fréquence mensuelle.

Tous les mois, un point sera effectué auprès du CE.

Ces dispositions s'appliquent jusqu'au terme de l'application de l'ensemble des mesures prévues dans le présent plan.



La Commission est un organe paritaire ; en cas de désaccord au sein de la Commission, la décision finale revient à la Direction.

## **6 MESURES GENERALES DESTINEES A SAUVEGARDER L'EMPLOI**

### **6.1 Incitation au passage à temps partiel**

Cette mesure vise à limiter le nombre de licenciements pour motif économique en facilitant la transformation d'emplois à temps complet en emplois à temps partiel. Pour des raisons d'organisation, la Direction ne privilégiera que les demandes à mi-temps. Le passage à mi-temps peut être demandé par tout salarié à condition qu'il soit prêt à accepter, le cas échéant, un autre poste se prêtant plus facilement à cette forme de travail.

La Direction se réserve le droit de ne pas accepter les candidatures qui ne permettraient pas le reclassement effectif d'un collaborateur dont le licenciement est envisagé, ou qui seraient incompatibles avec le fonctionnement normal du service. Les salariés dont la candidature aura été retenue recevront une proposition de contrat de travail mentionnant l'emploi, la rémunération de base, la durée du travail et sa répartition.

### **6.2 Modalités d'organisation du travail à temps partiel**

Les personnes concernées par cette mesure seront prioritaires sur les postes à plein temps ouverts qui correspondent à leur qualification. Les cas des salariés candidats à un poste à temps partiel qui seraient refusés par la Direction seront soumis à la Commission de suivi.

Afin de concilier priorités de l'Entreprise et aspiration des salariés désireux de réduire leur temps de travail, plusieurs formules d'aménagement du temps de travail seront proposées.

La répartition du travail pourra se faire entre :

- les différents jours de la semaine (temps partiel hebdomadaire),
- les différentes semaines du mois (temps partiel mensuel),
- ou, le cas échéant, entre les différents mois de l'année (temps partiel annualisé).

La répartition de la durée du travail sera déterminée en accord avec la Direction et sera mentionnée dans l'avenant au contrat de travail établi lors du passage à temps partiel.

### **6.3 Mesures incitatives au départ volontaire**

Par accord en date du 26 mai 2014, les partenaires sociaux ont manifesté leur volonté de mettre en œuvre toutes les mesures permettant de réduire le nombre de départs contraints en favorisant notamment des solutions autour du départ volontaire et de l'incitation au départ à la retraite des salariés en mesure de liquider leurs droits à la retraite à taux plein, permettant ainsi de réduire le nombre des départs contraints et/ou de dégager des solutions de reclassement pour les salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique.

Les dispositifs décrits ci-dessous s'inscrivent directement dans la mise en œuvre dudit accord.

#### **6.3.1 Mesures incitatives au départ volontaire**

##### **6.3.1.1 *Champ d'application***

Les bénéficiaires des mesures relatives aux départs volontaires sont les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Les Candidats au volontariat devront bénéficier d'une ancienneté cumulée au sein de NextiraOne supérieure ou égale à 20 ans. Cette ancienneté s'appréciera de date à date entre sa date d'embauche et la date d'ouverture du Plan de départ Volontaire. L'ancienneté sera celle apparaissant sur le bulletin de salaire.
- Ne pourront se porter Candidat au volontariat que les salariés qui seront éligibles à une indemnité de départ qui ne saurait excéder un montant maximum brut de 50.000 Euros. Ne seront pas prises en compte pour la détermination de ce plafond, les autres indemnités visées dans le PSE, pas plus que les indemnités versées au titre du Préavis ou du Congé de Reclassement, ni les coûts de financement des mesures d'accompagnement des mesures du PSE dont pourront bénéficier les volontaires en sus de leur indemnité de départ.
- Pourront se porter candidats les seuls salariés qui :
  - ne sont pas identifiés comme des Keys People. Il s'agit des collaborateurs qui détiennent un potentiel d'évolution transversal ou vers un niveau supérieur et les collaborateurs qui détiennent des compétences rares en interne et en externe et dont le départ serait de nature à déstabiliser l'activité,



- n'ont pas bénéficié d'un parcours d'apprentissage au sein de NextiraOne avant leur embauche,
  - ne disposent pas d'une expertise particulière (expertise technique, polyvalence et expertise unique).
- Les candidats devront justifier d'une proposition d'embauche en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ou, à défaut, prendre l'engagement de s'inscrire dans le congé de reclassement pour construire leur projet professionnel.

Sont exclus du dispositif de départ volontaire les salariés qui peuvent dès à présent liquider leur retraite à taux plein, ou qui auront acquis tous leurs trimestres pour liquider leur retraite à taux plein dans le courant du second semestre 2014 et du premier semestre 2015. Ils devront remettre à cet effet un relevé de carrière de moins d'un an. Ces derniers seront toutefois éligibles au dispositif d'incitation au départ en retraite tel que visé à l'article 6.3.2 ci-dessous.

Sont exclus du dispositif de départ volontaire les salariés dont l'emploi appartiendrait à une catégorie professionnelle non concernée par des suppressions de postes.

Les candidatures au volontariat qui ne rempliraient l'intégralité des conditions d'éligibilité exposées ci-dessus seront analysées au cas par cas.

En tout état de cause, il ne peut y avoir plus de départs volontaires que de postes occupés et supprimés dans le projet de la Direction.

### **6.3.1.2 Procédure**

Le dispositif de départ volontaire s'organisera autour de 3 phases :

- A compter du 26 mai 2014 et jusqu'au 6 juin 2014 : ouverture d'une ligne verte confidentielle via RIGHT afin d'informer les collaborateurs,
- Du 26 mai au 11 juin 2014 : période de dépôt des candidatures au volontariat,
- Du 12 juin au 17 juin 2014 au plus tard : période de validation des candidatures au volontariat.

Une Commission Consultative d'étude des candidatures au volontariat sera constituée et mise en place à partir du 12 juin 2014. Cette Commission sera composée comme suit :

- Un représentant de chaque organisation syndicale signataire,
- un représentant du Cabinet de Reclassement (Right),
- le Directeur des Ressources Humaine.

Cette Commission aura pour mission de s'assurer que l'ensemble des personnes intéressées par le Plan de Départ Volontaire et qui se seront fait connaître remplissent les critères visés au 6.3.1.1 ci-dessus. Elle n'aura qu'un rôle consultatif. La décision d'acceptation ou de refus d'un candidat restera de la seule responsabilité de la Direction.

### **6.3.1.3 Régime du volontariat**

Le contrat de travail du salarié volontaire au départ étant rompu dans le cadre du projet de réorganisation, la rupture se matérialisera par une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique ouvrant droit aux mêmes conditions de départ qu'un salarié licencié pour motif économique.

Le salarié volontaire dont le départ permet d'éviter un licenciement contraint bénéficiera de l'ensemble des mesures de reclassement externe décrites dans le présent document.

## **6.3.2 Mesures incitatives au départ à la retraite**

### **6.3.2.1 Champ d'application**

Afin de favoriser les solutions de reclassement interne et/ou réduire le nombre de licenciements contraints, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif d'incitation de départ à la retraite consistant au versement d'une indemnité de départ à la retraite supplémentaire d'un montant de 8 000 euros au bénéfice des salariés qui notifieront à l'entreprise une demande de départ à la retraite en 2014.

Cette indemnité supplémentaire de départ à la retraite sera versée aux salariés suivants :

- Ceux qui peuvent dès à présent liquider leur retraite à taux plein,

- Ceux qui auront acquis tous leurs trimestres pour liquider leur retraite à taux plein dans le courant du second semestre 2014. Dans ce cas, les salariés seraient dispensés d'activité avec maintien intégral de leur rémunération afin de leur permettre d'acquiescer tous les trimestres nécessaires à la liquidation de leur retraite à taux plein sur l'année 2014,
- Dans tous les cas, pour être éligible à cette indemnité supplémentaire, le départ à la retraite doit permettre de réduire le nombre des départs contraints et/ou de dégager des solutions de reclassement pour les salariés concernés par une mesure de licenciement pour motif économique.

S'agissant des salariés pouvant prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein en 2015, ils pourront prendre contact avec la Direction des ressources humaines pour étudier leur situation et les possibilités de rachat de trimestres afin de bénéficier, le cas échéant, d'une retraite à taux plein dès 2014 dans le cadre du dispositif proposé.

#### **6.3.2.2 Procédure**

Pour bénéficier de l'indemnité supplémentaire de départ à la retraite, les salariés réunissant les conditions définies ci-dessus devront présenter leur demande de départ à la retraite au plus tard le 30 mai 2014.

#### **6.3.2.1 Régime du départ à la retraite dans le PSE**

Le dispositif d'incitation au départ à la retraite visé au présent article s'inscrivant dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et ayant vocation à réduire le nombre de départs contraints, l'indemnité de départ en retraite versée ainsi que l'indemnité incitative visée au présent accord s'entendent nette de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

En application des dispositions de l'article L. 136-2 du Code de la Sécurité sociale et de la lettre circulaire ACOSS n°2006-073, elles seront en revanche exonérées de CSG CRDS dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

## **7 MESURES FAVORISANT LE RECLASSEMENT A L'INTERIEUR DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE**

### **7.1 Le processus de recherche d'un poste de reclassement au sein du Groupe**

#### **7.1.1 Le périmètre de la recherche de reclassement**

L'objectif premier de l'Entreprise étant d'identifier des alternatives aux licenciements, NextiraOne recherchera toutes les solutions de reclassement au sein de NextiraOne et au niveau du Groupe NextiraOne en France comme à l'étranger.

Ces recherches s'effectueront préalablement aux licenciements et NextiraOne mettra tout en œuvre pour faciliter ces reclassements.

#### **7.1.2 Les postes disponibles**

Afin d'éviter le licenciement des salariés dont les postes sont supprimés, NextiraOne leur proposera, dans la mesure des emplois disponibles, un reclassement interne tant en son sein qu'au sein des sociétés du Groupe NextiraOne.

A cet effet, une exploitation systématique des opportunités sera organisée. Cette exploitation en interne donnera lieu à :

- une centralisation des postes à pourvoir en interne au niveau de la Direction des Ressources Humaines de NextiraOne de toutes les offres de postes à pourvoir ;
- une information collective du personnel par l'intranet de NextiraOne et moyens du Cabinet de reclassement ;
- une recherche de l'adéquation possible entre les profils des personnes concernées et les compétences requises pour les postes à pourvoir ;
- une proposition individuelle de reclassement par courrier recommandé selon le processus détaillé ci-après.

L'Annexe jointe n°1 précise les postes recensés à la date d'établissement du présent document.

Cette liste a naturellement vocation à évoluer. Le recensement se poursuivra donc tout au long du processus d'information et de consultation.

Une liste des postes disponibles fera l'objet de réactualisations bimensuelles. Cette liste sera également communiquée à travers le Point Information Conseil.

### **7.1.3 Information des salariés sur les postes disponibles**

Comme indiqué ci-dessus, l'ensemble des postes disponibles fera l'objet d'un affichage régulier une fois par mois.

Pour chaque poste, il sera systématiquement précisé :

- l'entité d'accueil ;
- l'intitulé du poste ;
- le type de contrat ;
- la classification pour les postes en France ;
- la description des fonctions ;
- la fourchette de rémunération par type de classification.

S'ajouteront à ces premières offres de reclassement, tous les postes qui seraient créés ou qui pourraient devenir vacants.

## **7.2 La procédure de proposition individuelle à l'issue de la consultation du Comité d'entreprise**

### **7.2.1 Période de reclassement**

La période de reclassement interne débute après décision d'homologation de la DIRECCTE.

Un point sera réalisé avec la Commission de suivi à l'issue de chaque phase (candidature, traitement, réflexion...).

Un point global récapitulant l'ensemble des arbitrages réalisés sera fait à l'issue de cette période d'un mois.

Le processus de reclassement est décomposé en plusieurs étapes :

### 7.2.2 Etape 1 : Information des salariés concernés

Après décision d'homologation de la DIRECCTE, la Direction adressera, par courrier recommandé avec accusé de réception, aux salariés qui pourraient être concernés par la suppression de leur emploi ou la modification de leur contrat de travail (en cas de refus de leur part), la liste des postes disponibles identifiés au sein de NextiraOne et du groupe NextiraOne ainsi qu'un questionnaire de reclassement relatif aux modalités dans lesquelles les salariés accepteraient un poste disponible situé à l'étranger.

En parallèle, lorsque la DRH identifiera des postes de reclassement correspondants aux profils des salariés qui pourraient être concernés par la suppression de leur emploi, elle leur adressera des propositions individualisées sur ces postes.

A compter de la réception du courrier recommandé les informant du ou des postes disponibles, les salariés concernés devront alors :

- Retourner à la DRH le questionnaire dans un délai de 6 jours (ouvrables) ;
- Faire connaître à la DRH leur intérêt pour le ou les postes proposés par la Société idéalement dans un délai maximum de 6 jours (ouvrables).

### 7.2.3 Etape 2 : Etude des candidatures et choix des candidats

Dans le cas où l'un des postes proposés par NextiraOne retient l'attention d'un salarié, la Direction étudiera au cas par cas l'adéquation entre le salarié candidat et le poste proposé, en recevant chaque salarié suivant la réception de sa candidature.

Ce premier entretien se déroulera avec la Direction des Ressources Humaines. Il pourra être complété par des entretiens complémentaires.

La Commission de suivi sera informée à la suite de ces entretiens et étudiera avec la Direction l'existence d'adéquation entre le poste et le candidat.

Le cabinet de reclassement pourra également être sollicité lors de cette phase afin d'identifier les passerelles de compétences et les éventuelles formations d'adaptation nécessaires à la prise d'un poste si cela s'avère nécessaire.

Sous réserve de la validation de l'adéquation du profil du collaborateur au poste disponible, le processus de reclassement interne comprendra un entretien avec le futur responsable hiérarchique du salarié.

En cas de pluralité de candidats dont le profil correspondrait au poste, la Direction se prononcera sur la base des critères d'ordre. Dans le choix du reclassement, il sera donné une attention particulière aux personnes présentant des caractéristiques sociales particulières pouvant les rendre plus « fragiles » sur le marché de l'emploi : âge, handicap, charges de famille...

La suite réservée à cette candidature devra donner lieu à une réponse écrite si celle-ci est défavorable.

Les salariés dont la candidature aura été retenue recevront alors, par lettre recommandée, une proposition de reclassement interne.

Chaque proposition de reclassement interne sera formalisée par écrit et contiendra les éléments suivants :

- la localisation et le département recruteur ;
- l'intitulé de l'emploi proposé ;
- la classification ;
- la rémunération correspondante ;
- la durée et les plages horaires de travail ;
- la date de prise d'effet ;
- les mesures d'accompagnement et en particulier la formation ;
- la période d'adaptation si elle s'applique.

#### **7.2.4**     Etape 3 : Délai de réflexion

Chaque salarié disposera d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser la proposition de poste qui lui sera faite.

Ce délai de réflexion sera de 7 jours calendaires à compter de la première présentation de la proposition par courrier recommandé à son domicile. La Direction transmettra, avant le mois de juillet 2014, une note explicative à l'ensemble du personnel rappelant les règles de délais de réponse aux propositions de reclassement.

Dans le courant ou à l'issue de ce délai, la réponse définitive du salarié confirmant son acceptation ou son refus de l'emploi proposé devra être adressée par courrier recommandé ou remise en mains propres à la Direction des Ressources Humaines de NextiraOne.

En cas de non-réponse au terme du délai de réflexion, le salarié sera considéré comme ayant refusé la proposition qui lui aura été notifiée.

Chaque salarié ayant eu une proposition de reclassement bénéficiera des dispositions suivantes :

- une disponibilité maximale de 7 jours calendaires (en fonction de la durée du voyage de reconnaissance), selon la localisation géographique de l'emploi en question, dans des conditions à définir avec la hiérarchie, aux fins de rencontrer, son futur responsable hiérarchique
- la possibilité d'effectuer, à cette occasion, un voyage de reconnaissance avec son conjoint dès lors que la proposition de reclassement impliquerait un déménagement.

La durée de ce voyage de reconnaissance pourra être de 3 jours s'agissant d'un poste localisé à l'étranger (pouvant s'étendre à 5 jours pour un poste hors UE), et de 2 jours s'agissant d'un poste basé en France.

Les frais liés à ce déplacement seront entièrement pris en charge par l'Entreprise sur présentation de justificatifs selon les règles en vigueur dans NextiraOne.

Ce voyage devra s'organiser avant l'issue du délai de réflexion. Pour ce faire, la Responsable de l'Administration du Personnel planifiera le voyage de reconnaissance en accord avec le salarié.

#### **7.2.5 Etape 4 : Formalisation du reclassement**

L'acceptation d'une solution de reclassement au sein de NextiraOne donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

En cas d'acceptation d'une solution de reclassement dans le groupe NextiraOne, la relation contractuelle entre NextiraOne et le salarié cessera à cette date par rupture d'un commun accord, le bénéficiaire du reclassement n'étant pas alors licencié.



Cette opération sera matérialisée par une convention tripartite entre le salarié, NextoraOne France et la société du Groupe vers laquelle le reclassement aura lieu.

Il sera établi un solde de tout compte permettant de régler l'intégralité des droits du salarié à l'égard de NextiraOne France à cette date, conformément aux obligations légales et aux pratiques en vigueur dans celle-ci (indemnité compensatrice de congés payés,...).

En cas de refus de la proposition de reclassement qui leur sera faite ou d'absence de réponse à l'issue du délai de réflexion, les salariés bénéficieront des autres dispositions prévues au présent plan.

NOTA : En tout état de cause, les propositions de reclassement seront adressées aux salariés concernés en fonction des postes disponibles qui auront été recensés dans l'Entreprise mais également au sein du Groupe en France et à l'étranger.

Chaque proposition de reclassement contiendra les éléments suivants :

- la localisation, l'Entreprise et le département recruteur ;
- l'intitulé de l'emploi proposé ;
- la classification ;
- la rémunération correspondante ;
- la durée de travail ;
- la date de prise d'effet ;
- les éventuelles mesures d'accompagnement.

#### 7.2.6 Etape 5 : Conséquences du reclassement

Le changement d'employeur induit par un reclassement au sein du Groupe (hors NextiraOne) sera matérialisé par la signature d'un nouveau contrat de travail reprenant notamment l'ancienneté acquise par le salarié pour le calcul de l'ensemble des avantages liés à celle-ci.

Un échange entre la Direction et le salarié sera organisé pour déterminer les avantages individuel ou collectif qui pourront être repris ou compensé au sein de la nouvelle entité.

Le départ de NextiraOne s'effectuera dans le cadre d'une rupture d'un commun accord avec maintien de l'ancienneté acquise antérieurement au sein de NextiraOne.

### 7.3 Mesures d'accompagnement du reclassement interne

#### 7.3.1 Dispositions permettant d'apprécier les offres potentielles de reclassement interne

Pour les salariés intéressés par un poste ouvert dans le cadre des reclassements, l'Entreprise propose le support d'un consultant spécialiste en repositionnement professionnel dont la mission sera de conseiller le collaborateur dans le cadre de la procédure de reclassement.

Un entretien pourra ainsi être organisé entre le consultant spécialiste et le salarié concerné, entretien qui sera consacré :

- à la valorisation des atouts professionnels
  - o principaux éléments du cursus professionnel (CV) ;
  - o présentation de celui-ci, argumentaire valorisant la candidature ;
  - o valorisation des atouts en termes de compétences maîtrisées, mais également en termes de comportements et d'aptitudes ;
  - o identification et présentation des capacités d'adaptation, en s'appuyant notamment sur des situations vécues ;
  
- à la pratique de l'entretien
  - o savoir se présenter ;
  - o connaître les attitudes favorables ou déconseillées ;
  - o connaître les questions clés pour préparer ses réponses de façon personnalisée ;
  - o les questions pertinentes qu'il est utile de poser ;
  - o la conclusion de l'entretien.

#### 7.3.2 Période d'adaptation

En cas d'acceptation d'un poste de reclassement au sein de l'Entreprise ou d'une société du Groupe, une période d'adaptation dans ce poste sera prévue pour une durée d'un mois commençant à courir à compter de la date de la prise effective des nouvelles fonctions, sauf période de formation spécifique.

Durant cette période d'adaptation, et avec un préavis de 8 jours, l'intéressé, comme la société d'accueil, qui considérerait que le reclassement ne se révèle pas concluant, aura la possibilité d'y mettre fin.

En cas de rupture de la période d'adaptation, peu important qui en est à l'initiative, le salarié réintégrera NextiraOne qui recherchera si un autre reclassement est possible. A défaut, son licenciement lui sera notifié.

Le salarié comme la société d'accueil devra en informer l'autre partie avant l'expiration de la période d'adaptation par lettre recommandée avec accusé de réception. Le retour du salarié dans le cadre du présent plan sera effectif au terme du préavis de 8 jours commençant à courir à compter de la date de réception de ladite lettre.

Si la période d'adaptation s'avère concluante, le salarié se verra alors confirmé dans son nouveau poste.

### **7.3.3 Mesures de formation professionnelle interne**

Des formations individualisées d'adaptation, dans la limite de **3.000 € H.T** par salarié, pourront être mises en place si nécessaire afin de permettre au salarié d'acquérir ou de mettre à niveau des compétences requises dans le cadre de son nouveau poste.

Les besoins en formation seront identifiés par le cabinet de reclassement lors de l'entretien avec le salarié. L'ensemble des demandes seront soumises à la Commission de suivi avant information du salarié.

L'éventuelle formation nécessaire doit être mise en œuvre dans les 3 mois à compter de la prise de poste.

### **7.3.4 Aides favorisant le reclassement interne impliquant une mobilité géographique**

Afin de faciliter les reclassements internes impliquant une mobilité géographique, des aides au logement seront proposées.

Ces mesures s'appliquent ainsi aux salariés reclassés dans le Groupe ou NextiraOne, dont le contrat de travail sera conclu pour une durée indéterminée.

Le bénéfice des mesures prévues dans le présent article est subordonné aux conditions suivantes :

- que le changement de poste de travail du salarié sur un autre lieu de travail entraîne un changement de lieu de résidence principale se rapprochant du nouveau poste de travail ;
- que la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi soit d'au moins 100 kilomètres.

#### **7.3.4.1 Frais de déménagement**

NextiraOne s'engage à prendre en charge les frais de déménagement, sur présentation de trois devis de sociétés si possible référencées auprès des services Achats, dans la limite de 5.000€ HT. La commande sera passée par l'Entreprise.

Le salarié muté bénéficiera de deux jours de congés rémunérés pour effectuer son déménagement

#### **7.3.4.2 Voyage exploratoire**

Le salarié avec son conjoint bénéficieront d'un voyage exploratoire d'une durée d'un jour (maximum 2) de préférence accolé(s) à un week-end.

Ils bénéficieront d'une prise en charge à hauteur de 150€ maximum par jour et par personne.

#### **7.3.4.3 Indemnités de réinstallation**

Le salarié bénéficiera d'une indemnité de réinstallation dont le montant varie en fonction de la composition de son foyer :

- Si le salarié est célibataire: 2500€
- Si le salarié est marié ou en concubinage, sans enfant : 3.300€
- Un supplément de 400€ par enfant à charge sera ajouté dans la limite de 4 enfants

Ces sommes sont versées lors du déménagement.

#### **7.3.5 Aide financière liée au reclassement interne : Compensation de la diminution de la rémunération**

Lorsqu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement d'un salarié, l'Entreprise maintiendra au salarié déclassé le maintien de son salaire pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour le salarié une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise, il percevra, après expiration des délais susmentionnés et pendant une période des 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive calculée, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire comme suit :

- Pour les 2 premiers mois suivant la période de maintien de salaire : 80%
- Pour les 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> mois suivant la période de maintien de salaire : 60%
- Pour les 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> mois suivant la période de maintien de salaire : 40%

Le salaire ancien est égal à la moyenne, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

## **8 MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE**

### **8.1 Consultation des Commissions Territoriales de l'Emploi compétentes**

Outre la recherche de solutions de reclassement au sein du Groupe et de l'Entreprise, la société NextiraOne entend solliciter le concours des Commissions Territoriales de l'Emploi, conformément à l'Accord de Branche en date du 12 juin 1987, pour favoriser les possibilités de reclassement externes.

## 8.2 Désignation d'un cabinet de reclassement

Les salariés que NextiraOne sera contrainte de licencier bénéficieront, en complément de leurs démarches personnelles, de l'assistance des consultants spécialisés d'un Cabinet de reclassement en vue de les aider à retrouver rapidement un emploi.

## 8.3 Mise en place d'un Point Information Conseil (ci-après « PIC »)

Le PIC sera ouvert le lundi suivant la consultation du Comité d'entreprise. Il sera accessible jusqu'à la mise en place par ce même cabinet de la cellule de reclassement externe.

Les consultants intervenant au sein du PIC auront pour mission de :

- Prendre en compte chaque problématique personnelle, de la structurer et de donner aux salariés tous conseils et informations de nature à éclairer leur réflexion quant à leur avenir professionnel ;
- Faire réfléchir les salariés sur l'orientation qu'ils veulent donner à leur carrière ;
- Etudier les alternatives possibles (reclassement interne dans le périmètre de la société, du Groupe, recherche d'emploi externe, mobilité géographique, projet personnel, formation qualifiante ou diplômante...) ;
- Aider les salariés à la prise de décision en fonction de leurs priorités individuelles, de leurs contraintes personnelles et familiales et de leurs compétences acquises ou à acquérir ;
- Les préparer à la mobilité interne le cas échéant ;
- Suivre le salarié pendant toute la période d'adaptation.

Ce PIC sera composé de consultants extérieurs avec, le cas échéant, un membre de la Direction en tant que de besoin.

Le service RH aura plus particulièrement en charge la gestion du reclassement interne (communication des postes disponibles, définition des postes, ...). L'information des salariés sera assurée conjointement par le service RH et le cabinet spécialisé retenu pour ce faire.

Le PIC préparera un reporting écrit et détaillé de son activité qui sera remis à la Direction.



Le PIC qui fonctionnera sur rendez-vous sera basé soit dans les locaux de l'Entreprise soit dans les locaux du client en fonction des caractéristiques des sites et de la proximité des salariés. Il bénéficiera en outre d'une ligne téléphonique dédiée ouverte à tous les salariés pendant les horaires de travail de l'Entreprise permettant des entretiens à distance.

#### **8.4 Mise en place d'une cellule de reclassement externe accompagnant individuellement les salariés**

##### **8.4.1 Les missions**

Cette cellule de reclassement mise en place dans les locaux du Cabinet retenu sera animée par des consultants, sous la forme d'outplacements individuels.

La Cellule de reclassement assurera les fonctions suivantes :

- informer les salariés concernés par le projet de licenciement collectif sur les prestations qu'elle peut leur offrir ;
- organiser un entretien d'accueil individuel permettant de déterminer les choix professionnels des salariés à travers une identification de leurs compétences, de leurs contraintes et de leurs aspirations personnelles ;
- aider les salariés, intellectuellement et matériellement, à bâtir leur projet professionnel, avec la réalisation d'un bilan préalable afin d'optimiser la recherche d'emploi et mener une réflexion approfondie sur leurs perspectives professionnelles ;
- élaborer leur C.V, et aider les salariés à rédiger leurs lettres de motivation ;
- collecter, trier et communiquer les offres d'emploi en complément des démarches personnelles que chaque salarié mènera pour son propre compte ; les offres d'emploi seront collectées notamment par approche directe personnalisée de tout l'environnement local : les entreprises, le tissu relationnel de la Société (fournisseurs, clients et partenaires), les organismes professionnels et para-professionnels (fédération, chambres syndicales, etc.), les institutions publiques, etc.

Seront également étudiées les offres d'emploi médiatisées (presse, internet, etc.) ; cet examen des offres d'emploi sera ciblé sur les qualifications et les savoir-faire des salariés ;

- assurer l'interface avec les organismes offrant des emplois (Pôles Emplois, chambres de commerce, etc.) ;
- préparer les salariés aux entretiens de recrutement ;
- proposer aux salariés les stages de formation nécessaires à l'accès aux postes sélectionnés, les y inscrire par l'intermédiaire de l'Entreprise quand celle-ci en assume le financement ;
- préparer les salariés à l'intégration dans leur nouvelle fonction ;
- accompagner les salariés qui souhaiteraient engager une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.), pour obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (délivré par l'Etat et classé aux niveaux V, IV et III de la nomenclature des niveaux de formation) ; cette aide de la part du consultant consistera à identifier avec le salarié les objectifs du collaborateur, déterminer le diplôme visé et rechercher l'organisme, formaliser le projet, préparer le dossier ;
- accompagner les salariés qui souhaiteraient créer ou reprendre une entreprise. Cet accompagnement reposera sur :
  - o un bilan spécifique aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade de projet et à prendre sa décision de créer ou non en fonction des caractéristiques personnelles et des données fournies par l'étude de son projet (adéquation homme/projet)
  - o un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet qui s'articule autour des axes suivants :

La formalisation du projet :

- Contraintes et motivations (environnement familial, revenus et patrimoine ...)
- Plan de financement (investissements, fonds propres, constitution du dossier bancaire, aide à l'obtention de subventions ...)
- Etude du couple produit/marché °Etude de la politique commerciale, des facteurs clés du succès, du chiffre d'affaires prévisionnel
- Choix des formes d'exploitation envisageables
- Présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers

La mise à disposition et la sélection d'opportunités :

- Contacts avec les professionnels
- Recherche dans la presse spécialisée
- Offres de possibilités par des prescripteurs divers : experts comptables, notaires, agents en négoce de fonds de commerce, etc.
- Mise en rapport avec des sociétés de portage pour l'activité Free-Lance (travailleur indépendant)

Le travail d'élaboration se finalise par la production d'un dossier qui présente le projet et constitue un argumentaire pour convaincre les futurs partenaires (banquiers, fournisseurs) et qui doit aussi permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.

L'accompagnement des salariés dans leur démarche de recherche d'emploi se fera sous forme d'entretiens individuels avec un consultant référent et de travaux réalisés en groupe, en complément des travaux personnels.

#### 8.4.2 Les engagements

##### 8.4.2.1 *Les engagements du cabinet :*

Le Cabinet accompagne chaque candidat pris en charge et actif pour une durée de **12 mois** pour les collaborateurs âgés de moins de 50 ans ou de **15 mois** pour les collaborateurs âgés de 50 ans et plus, **jusqu'à en vue de l'obtention d'une «Solution identifiée de reclassement» correspondant aux projets suivants :**

- **Cas n°1 : le reclassement interne ;**
- **Cas n°2 : pour les chercheurs d'un nouvel emploi, à l'obtention d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois valablement accepté par le collaborateur,**
- **Cas n°3 : pour les créateurs d'entreprise, à la création et l'installation effective de l'activité (selon obligation légales et statuts associés) ;**
- **Cas n°4 : pour les personnes ayant un projet de reconversion diplômant ou qualifiant de plus de 300 heures, à la validation du projet et l'inscription en formation.** Les personnes accompagnées pourront également bénéficier des services du cabinet pour préparer leurs recherches ou faire le point sur leur formation pendant la durée de leur accompagnement.

Si l'objectif du cabinet n'était pas atteint dans les durées de 12 ou 15 mois, le Cabinet poursuivra sa mission jusqu'à obtention d'une « Solution identifiée de reclassement » telle que définie ci-dessus.

Les engagements ne tiennent qu'envers les « candidats actifs ». Dans le cas d'un salarié en recherche d'emploi qui refuserait deux Opportunités d'Emplois proposées par le cabinet (issues de ses démarches de collecte) sans motif légitime (situation personnelle difficile ou proposition d'opportunité d'emploi ne correspondant pas à la définition ci-après), cela libérerait le cabinet de ses engagements. Cette situation fera l'objet d'une présentation à la commission de suivi et la Direction pour avis et validation.

**Engagement du cabinet en matière de recherche d'Opportunités d'Emplois destinées à favoriser le retour à l'emploi des salariés concernés par le cas n°2 :**

Afin de faciliter le repositionnement des collaborateurs ayant un projet de retour à l'emploi, le cabinet présentera à la Commission de suivi une stratégie et un plan d'action de collecte d'opportunités d'emplois. Ce plan d'action sera élaboré à partir d'une étude d'employabilité et des bassins d'emplois.

Pour chaque salarié concerné, le cabinet proposera des **Opportunités d'Emploi** (autant que nécessaire en fonction de la réalité des bassins d'emplois).

**On entend par Opportunité d'Emploi :** une proposition de poste ayant donné lieu à un entretien, que le poste provienne de démarches du cabinet ou de démarches personnelles du salarié et répondant aux critères suivants :

- dont le contrat est soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au moins 6 mois, soit toute forme de contrat pouvant déboucher sur une embauche à durée indéterminée,
- qui répond à la qualification (aptitudes professionnelles réelles) du salarié ou à un des projets professionnels identifiés par le candidat lors de son bilan professionnel,
- qui se situe à une distance au plus égale à 50 km du lieu de domicile de la personne, ou 2 heures de transports en commun en Région Parisienne, ou encore qui correspond à la mobilité géographique prévue par le projet du candidat,

- dont le niveau de rémunération est au moins égal à 80% du niveau de rémunération brute antérieure et correspond aux salaires pratiqués pour le métier / bassin d'emploi.

#### **8.4.2.2 Les engagements du salarié :**

Le salarié s'engage quant à lui à être actif et participer activement aux démarches de recherche d'emploi. Selon les modalités du congé de reclassement et de la charte d'accompagnement proposée par le cabinet (« droits et devoirs » du candidat actif).

A défaut, le cabinet en informera la Direction qui pourra prendre la décision d'exonérer le cabinet de la poursuite d'une recherche de d'une solution identifiée et mettre fin à la participation du salarié au cabinet de reclassement et, le cas échéant, à son congé de reclassement.

#### **Est considéré comme candidat actif un candidat qui :**

- fait de sa recherche d'emploi une priorité,
- adhère à notre méthodologie et à nos conseils,
- participe aux actions proposées dans le cadre du programme d'aide au reclassement : formations à la recherche d'emploi, ateliers techniques, entretiens avec le consultant,
- mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi et informe régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus,
- se présente aux entretiens de recrutement,
- participe pour la totalité de leur durée aux actions de formation validées par le consultant, et jugées nécessaires à son reclassement.

#### **8.4.3 Les moyens logistiques mis à disposition**

##### **8.4.3.1 Les moyens logistiques**

Afin d'aider également les salariés dans leurs démarches personnelles de recherche d'emploi, le Cabinet devra mettre à leur disposition des locaux auxquels ils pourront accéder librement aux horaires qui leur seront indiqués. Ces moyens comportent en complément de l'accès aux locaux :

- l'accès à la documentation,

- l'accès à un portail Web dédié à la recherche emploi : conseils, annuaires professionnels, suivi, bourse d'emplois, actualités...
- l'accès aux open-spaces candidats et boxes individuels, les salles de réunion sur réservation...
- l'affranchissement du courrier...

#### **8.4.3.2 Les moyens d'accompagnement**

Les salariés accompagnés bénéficieront d'un accompagnement individualisé assuré par des consultants spécialisés dans le domaine de la mobilité professionnelle ou de la création d'entreprise.

Ils bénéficieront en complément :

- de la possibilité de réaliser un diagnostic, bilan de compétences ou de projet,
- de conseils et de méthodologie en fonctions des besoins et des projets,
- d'ateliers dédiés à la recherche emploi ou la création d'activité,
- de collecte d'emplois ciblées et de mises en relations avec les entreprises via les chargés de recherche du cabinet,
- d'accès au réseau de professionnels et experts du cabinet (experts sectoriels, métiers, réseaux, conseils...).

#### **8.4.4 La durée de la mission**

Chaque salarié concerné pourra bénéficier des services du Cabinet de reclassement pour une durée de 12 mois.

A noter que la durée de l'accompagnement par le Cabinet de reclassement est à distinguer de la durée du Congé de reclassement.

Il est précisé que l'adhésion individuelle aux services du cabinet devra intervenir au plus tard dans les 2 mois suivant la notification du licenciement, période au-delà de laquelle toute adhésion ne serait plus recevable.

Lorsque le reclassement est l'aboutissement de démarches personnelles du salarié, il est entériné sur la foi des déclarations du candidat et sur production du nouveau contrat et met fin à la mission du Cabinet à son égard.



En cas de situation atypique rencontrée par le salarié, nécessitant un accompagnement spécifique, la commission de suivi se réunira pour identifier les mesures nécessaires à l'adaptation de l'accompagnement à la situation du salarié (ex, accident, maladie, maternité...).

#### **8.4.5 Mesures pour certains salariés en situation de fragilité**

La durée de la mission du cabinet de reclassement sera portée à 15 mois pour les personnels cadres et non cadres âgés de plus de 50 ans.

### **8.5 Actions spécifiques de développement des partenariats et de collecte d'opportunités d'emplois visant à favoriser le repositionnement ou la reconversion des salariés concernés**

## **8.6 Mesures relatives à la formation professionnelle**

### **8.6.1 Utilisation du Droit Individuel de Formation (DIF)**

Si le salarié licencié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le salarié doit faire sa demande avant la fin de son préavis donc avant l'expiration du contrat de travail, dans des conditions définies à l'article L 6323-18 du Code du travail, la période de formation pouvant se situer après la période de préavis.

Le salarié pourra bénéficier des heures de DIF non encore utilisées après la cessation de son contrat de travail :

- soit pendant la période de chômage s'il est inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi
- soit chez son nouvel employeur s'il a retrouvé un emploi (au cours des 2 années suivant son embauche).

### **8.6.2**     Actions de formation professionnelle

Compte tenu de la nécessité pour chaque salarié d'adapter en permanence ses compétences, NextiraOne souhaite offrir la possibilité aux salariés dont le licenciement ne pourrait être évité de bénéficier de formations destinées à faciliter leur reclassement externe.

Ces formations ont pour objectif de contribuer à réaliser les différents projets professionnels définis à la suite des entretiens tenus par les salariés avec les Consultants du Cabinet de reclassement.

#### **8.6.2.1**     *Formations d'adaptation et diplômantes*

Les diverses mesures envisagées permettront :

- d'adapter, par un perfectionnement, le profil professionnel des salariés à reclasser aux exigences des solutions de reclassement envisageables,
- d'acquérir de nouvelles connaissances et qualifications pour mieux répondre aux demandes du marché de l'emploi,
- de se préparer à créer ou reprendre une entreprise en se formant aux méthodes de gestion.

A cet égard, les salariés intéressés devront préalablement présenter à la Direction et aux consultants une note écrite décrivant la formation envisagée.

L'engagement des dépenses de formation sera effectué par la Direction dans la limite de **3000 € HT** pour les formations courtes (jusqu'à 3 mois) et **5000 € HT** pour les formations longue (au-delà de 3 mois).

En cas d'acceptation, la prise en charge de la facture par l'Entreprise sera versée directement à l'organisme de formation à la date de présentation du bulletin d'inscription qui devra être accompagné d'une copie de la convention de formation.



### **8.7 Mesures relatives à la création et à la reprise d'entreprise**

Tout membre du personnel licencié qui souhaiterait créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise existante, ou prendre des parts égales d'une société, ou encore s'installer en tant que professionnel libéral percevra une indemnité déterminée comme suit d'un montant maximal de **5.000 € HT**, qui s'ajoutera aux indemnités dues légalement et conventionnellement du fait de son licenciement.

Cette indemnité incitative ne pourra être versée qu'une seule fois.

En cas d'installation initiale en statut auto-entrepreneur validée par le Cabinet de reclassement, cette indemnité sera applicable.

A cet égard, le salarié intéressé devra présenter un dossier complet et détaillé sur son projet.

Le versement de l'aide est subordonné d'une part à la validation préalable de la faisabilité et de la rentabilité du projet du Cabinet de reclassement ou tout autre organisme compétent, et d'autre part, à la production de justificatifs attestant de la mise en œuvre du projet (la présentation d'un extrait K-Bis attestant du début d'activité est demandé par NextiraOne).

Le montant de l'aide est déterminé par la Direction sur avis du Cabinet de reclassement dans la limite de **5.000 € HT**.

Les documents attestant la création ou de reprise d'activité devront être présentés dans un délai maximum de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

### **8.8 Affectation des budgets au congé de reclassement**

L'enveloppe globale affectée au financement des actions de formation professionnelle et des mesures relatives à la création et à la reprise d'entreprise est estimé à une somme qui ne peut être inférieure à 780 000 €.

Dans l'hypothèse où le coût total des actions de formation et des mesures relatives à la création et à la reprise d'entreprise prévues par le présent plan était inférieur à cette somme, le surplus serait affecté par la commission de suivi au financement d'une prorogation des congés de reclassement en cours.

Les décisions de la commission de suivi seront prises conformément aux règles de fonctionnement fixées au point 5.2.3, dans des conditions garantissant une stricte égalité de traitement entre les salariés bénéficiaires.

### **8.9 Les aides à la mobilité géographique**

Le reclassement externe implique parfois une certaine mobilité géographique.

Les dispositions appliquées seront identiques à ce qui est proposé dans le cadre de mobilité géographique suite à reclassement interne.

### **8.10 Allocation Temporaire Dégressive**

La Société s'engage à solliciter la signature d'une convention d'allocation temporaire dégressive avec l'Etat.

Si le poste de reclassement externe accepté par le salarié devait entraîner une baisse de rémunération, la Société s'engage à verser au salarié une indemnité temporaire dégressive afin de compenser cette baisse.

Rémunération antérieure à prendre en considération : rémunération moyenne mensuelle brute, primes incluses, des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Nouvelle rémunération : rémunération moyenne mensuelle brute contractuelle sur douze mois (éléments fixes et variables définis le cas échéant à objectifs atteints, hors avantages en nature).

Cette indemnité garantira aux bénéficiaires une compensation de l'écart entre le nouveau et l'ancien salaire brut pendant une durée maximum de 8 mois.

Si, dans le cadre de son reclassement externe, le salarié subit une perte de rémunération, l'Entreprise lui versera une indemnité différentielle pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où le reclassement externe prend effet ;



- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où le reclassement externe prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où le reclassement externe prend effet.

Si le déclassement entraîne pour le salarié une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'Entreprise, il percevra, après expiration des délais susmentionnés et pendant une période des 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire, comme suit :

Pour les deux premiers mois suivants	80 %
Pour les 3 <sup>ème</sup> et 4 <sup>ème</sup> mois suivants	60 %
Pour les 5 <sup>ème</sup> et 6 <sup>ème</sup> mois suivants	40 %
Pour les 7 <sup>ème</sup> et 8 <sup>ème</sup> mois suivants	20 %

Cette indemnité sera versée sur justificatifs (contrat de travail et copie des fiches de paie correspondantes).

La demande de prise en charge devra intervenir dans les 6 mois après la notification du licenciement.

Cette mesure ne se cumule pas avec l'aide financière liée au reclassement interne visée à l'article 8.3.5.

## **9 MESURES D'INDEMNISATION LIEES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **9.1 Le congé de reclassement**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-71 du Code du travail, NextiraOne proposera aux salariés concernés par le licenciement économique le bénéfice d'un congé de reclassement.

Dans la lettre de licenciement elle-même, NextiraOne proposera au salarié le bénéfice du congé de reclassement.

Les salariés disposeront d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la date de présentation de la lettre de licenciement pour faire connaître leur accord pour bénéficier du congé de reclassement. L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus.

En cas d'acceptation par les salariés du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

Les partenaires sociaux ont identifié une difficulté éventuelle pour les salariés qui se trouveraient en congés annuel (déclaré sur le portail RH) en dehors de leur lieu de résidence habituel au moment de la notification de leur licenciement. En effet, cette absence de leur lieu de résidence habituel risque de les priver de la possibilité d'adhérer au congé de reclassement dans le délai légal décrit ci-dessus.

Dans ces conditions, la Direction accepte de décaler la notification du licenciement de ces salariés à leur retour de congés.

#### **9.1.1 Les modalités du congé de reclassement**

Les salariés qui adhèrent au congé de reclassement pourront bénéficier de l'aide du Cabinet de reclassement pour les démarches de recherche d'emplois et les actions destinées à favoriser leur reclassement ou reconversion professionnels.

Dans ce cadre, le Cabinet de reclassement assurera une fonction d'accueil, d'information et d'appui aux salariés dans leurs démarches de recherche d'emploi et un suivi individualisé et régulier des salariés, leur proposant des offres d'emploi dans le cadre d'une prospection soutenue de celles-ci, ciblées sur les qualifications et les savoir-faire précisément identifiés des salariés.

Le salarié bénéficiera en plus, dans le cadre de la mise en œuvre du congé de reclassement, de l'ensemble des mesures qui y sont associées et du statut spécifique légal (la rémunération du congé et la couverture sociale).

S'il choisit le congé de reclassement, le salarié bénéficiera en premier lieu d'un entretien d'évaluation et d'orientation et, si nécessaire, d'un bilan de compétences pour définir un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre.



A l'issue de cette étape, un document rédigé par un Consultant formalisera, le cas échéant, les actions nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel du salarié (actions de formation, etc.) ainsi que la durée de ces actions et les différentes étapes de leur mise en œuvre.

Ce document sera remis au salarié et à l'employeur. Sur la base de ce document, NextiraOne élaborera et remettra contre décharge au salarié un document précisant les éléments suivants du congé de reclassement :

- le terme du congé de reclassement ;
- l'aide des consultants du Cabinet de reclassement ;
- selon le cas, la nature des actions de formation et le nom des organismes prestataires de ces actions ;
- l'obligation de donner suite aux convocations du Cabinet de reclassement ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis ;
- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de celui-ci.

Ce document sera établi en double exemplaire et devra être signé par les deux parties, salarié et employeur, préalablement à la réalisation des actions prévues. Le salarié disposera d'un délai de 8 jours pour signer le document à compter de la date de sa présentation. L'absence de signature par le salarié vaudra refus et, dans ce cas, l'employeur notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Pendant le congé de reclassement, le salarié bénéficiera :

- de l'accompagnement du Cabinet de reclassement,
- des offres d'emploi détectées dans le cadre de la prospection menée par le Cabinet de reclassement.

## **9.1.2 La durée du congé de reclassement et la rémunération**

### **9.1.2.1 La durée**

NextiraOne proposera aux salariés le bénéfice d'un congé de reclassement de 6 mois incluant le préavis conventionnel. Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, la durée du congé de reclassement sera portée à 9 mois.

Pendant le congé de reclassement, le salarié sera maintenu aux effectifs. Le congé de reclassement sera effectué pendant le préavis dont le salarié sera dispensé d'exécution.

Pendant la durée du congé de reclassement qui excèdera le cas échéant le préavis, celui-ci sera suspendu jusqu'au terme du congé.

Il est expressément entendu entre les parties que l'enveloppe globale affectée au financement des congés de reclassement est égale au total du coût des congés de reclassement de l'ensemble des personnes y ayant adhéré, sur la base de six ou neuf mois suivant la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Avant l'expiration d'un délai de six mois à compter du début des congés de reclassement, la commission de suivi fera un premier constat du nombre de bénéficiaires ayant quitté l'entreprise.

La commission calculera ainsi les sommes économisées et décidera de leur réaffectation au financement d'une prorogation des congés de reclassement en cours.

Les décisions de la commission de suivi seront prises conformément aux règles de fonctionnement fixées au point 5.2.3, dans des conditions garantissant une stricte égalité de traitement entre les salariés bénéficiaires.

#### **9.1.2.2 La rémunération pendant le congé de reclassement**

Pendant son préavis, le salarié percevra la rémunération qui lui serait normalement due au titre de cette période. Cette rémunération entre normalement dans l'assiette des cotisations comme un salaire.

Pour la période excédant la durée du préavis, le salarié bénéficiera d'une allocation mensuelle dont le montant est égal à 70 % de sa rémunération brute moyenne perçue par l'intéressé, sur laquelle ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.



Pour la détermination du salaire de référence, il est tenu compte des douze mois civils au cours desquels l'intéressé a perçu une rémunération normale.

Sont exclues les rémunérations perçues pendant la période de référence mais ne se rapportant pas à la période considérée ainsi que les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Les primes dont la périodicité n'est pas mensuelle sont prises en compte au prorata du nombre de mois compris dans la période de référence.

Le montant de la rémunération versée au salarié pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ne saurait en tout état de cause être inférieur ni à 85 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'Entreprise, ni à 85 % du montant de la garantie de rémunération accordée en raison de la réduction de la durée du travail aux salariés rémunérés au Smic.

Cette allocation sera exclue jusqu'au terme du congé de reclassement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Elle est assujettie à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

### **9.1.2.3 Suspension du congé de reclassement**

A titre dérogatoire, la réalisation d'une mission d'intérim ou de contrats à durée déterminée avalisée par le cabinet d'outplacement pendant le congé de reclassement suspend et reporte le terme de ce dernier pour une durée équivalente à celle de la ou des missions.

Dans tous les cas, la durée totale du congé de reclassement, y compris les périodes de suspension, ne peut excéder 6 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 9 mois pour les salariés de plus de 50 ans.

### **9.1.3 Les obligations du salarié**

Durant le congé de reclassement, le salarié s'engagera à :

- participer aux actions du Cabinet de reclassement et se présenter aux convocations qui lui sont adressées ;
- mener personnellement une démarche active de recherche d'emplois ;
- suivre les actions définies dans le document qu'il a signé.

Dans l'hypothèse où, en l'absence de motif légitime, le salarié n'effectuerait pas les actions proposées ou ne se présenterait pas aux invitations du Cabinet de reclassement, il sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement, ce dernier pouvant alors être rompu.

L'employeur lui notifiera par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui ont été adressées.

L'employeur précisera au salarié dans cette lettre que s'il ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

#### **9.1.4 La situation du salarié en congé de reclassement**

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement donneront lieu au paiement de l'indemnité compensatrice.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié n'acquiert pas de droit aux congés payés.

Conformément à la loi, l'indemnité de licenciement déterminée en application des dispositions conventionnelles sera versée au terme du congé de reclassement. La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salarié conservera la qualité d'assuré social pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis et bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèces du régime obligatoire d'assurance maladie -maternité



invalidité -décès dont il relevait antérieurement. Il conservera également le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

A noter qu'en cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et tout régime de prévoyance complémentaire.

Au terme de l'arrêt maladie, le salarié bénéficiera de nouveau de l'allocation du congé de reclassement si le terme n'est pas atteint.

#### **9.1.5 Fin du congé de reclassement**

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi ou crée son entreprise doit en informer aussitôt l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Cette lettre doit être adressée ou remise au Directeur des Ressources Humaines avant l'embauche externe. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement lorsqu'il L'entreprise prendra acte de cette décision qui met fin au congé de reclassement.

Si le salarié n'a pas de solution identifiée au terme du congé de reclassement, il s'inscrira auprès du Pôle Emploi comme demandeur d'emploi.

Si la Cellule de reclassement est toujours en place, celle-ci continuera à accompagner la recherche d'emploi du salarié jusqu'au terme de la durée de sa mission.

#### **9.2 Indemnité conventionnelle de licenciement (ci-après désignée « ICL »)**

Les salariés qui seraient licenciés dans le cadre du présent projet de licenciement collectif, y compris les salariés dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre du volontariat,

seront indemnisés selon les conditions prévues par la Convention collective applicable, c'est à-dire la Convention collective de la Métallurgie.

### 9.3 Indemnité supplémentaire de licenciement

Les parties au présent accord sont convenues d'allouer une enveloppe globale de 2 000 000€ bruts de cotisations sociales et de CSG/CRDS visant à financer le versement d'une indemnité supplémentaire de licenciement au bénéfice des salariés licenciés dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique, y compris les salariés dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre du volontariat (à l'exclusion des départs à la retraite).

Cette somme sera répartie en montant brut et à part égale pour l'ensemble des salariés NextiraOne France visés au paragraphe précédent.

Conformément à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, cette indemnité supra-légale pourra être, pour partie ou entièrement, assujettie à cotisations sociales en cas de dépassement des plafonds d'exonération.

Dans une telle hypothèse, il est entendu que le salarié prendra à sa charge la part salariale des cotisations sociales ainsi que la CSG/CRDS tandis que l'entreprise supportera la part patronale de ces cotisations, étant précisé que la prise en charge des cotisations sociales patronales ne viendra pas en diminution des 2 000 000 € susmentionnés.

Le montant de cette indemnité supplémentaire de licenciement sera déterminé par répartition de l'enveloppe de 2 000 000 € entre les salariés licenciés dans le cadre du présent projet de licenciement collectif pour motif économique.

Cette indemnité supplémentaire de licenciement se cumule avec l'indemnité conventionnelle de licenciement définie à l'article 9.2 du présent accord.

Elle sera versée au moment de l'établissement du solde de tout compte soit à la fin du congé de reclassement, soit à la fin du préavis pour ceux qui ne feront pas l'objet du congé de reclassement.

### 9.4 Indemnité compensatrice de préavis

Les préavis commenceront à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

La durée du préavis sera définie par application de la convention collective de la Métallurgie.

Le tableau ci-dessous récapitule les règles applicables :

Position	Ancienneté	Licenciement		
		Avant 50 ans	De 50 à 55 ans	A partir de 55 ans
II et III	< 1 an	3 mois	3 mois	3 mois
	≥ 1 an	3 mois	4 mois	6 mois
	≥ 5 ans	3 mois	6 mois	6 mois

NextiraOne dispensera les salariés dont le licenciement ne pourra être évité de l'exécution de leur préavis, ceci afin de leur permettre de consacrer cette période à une recherche active d'emploi. Les salariés seront normalement rémunérés pendant la durée du préavis.

Il est précisé que la partie variable de la rémunération brute sera payée selon les dispositions légales et conventionnelles et la politique de rémunération variable applicables au sein de NextiraOne.

Par ailleurs, les salariés en préavis conserveront l'utilisation des éléments suivants :

- leur adresse mail professionnelle,
- leur matériel informatique qu'ils pourront racheter à l'issue du préavis à la valeur d'amortissement,
- leur mobile
- leur véhicule de fonction qu'ils pourront racheter à la société de location dans les conditions prévues par le contrat de location.

Au cas où le salarié retrouve une activité professionnelle il pourra interrompre sa période de préavis. Ainsi le solde de la période de préavis lui sera versé sous forme d'indemnités. Le salarié percevra alors son Solde de Tout Compte à la date d'arrêt de son préavis.

#### **9.5 Indemnité compensatrice de congés payés**

Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail (préavis compris) et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

#### **9.6 Frais de Santé / Prévoyance**

La couverture des frais de santé ainsi que le régime de prévoyance seront maintenus et pris en charge par la Société pour la période du congé de reclassement qui excède la durée du préavis.

A l'issue du congé de reclassement, et à condition qu'ils soient pris en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés pourront conserver gratuitement le bénéfice de leur couverture de frais de santé et de prévoyance pendant toute leur période de chômage et dans la limite d'une durée plafonnée à 12 mois.

Les salariés pourront, par ailleurs, renoncer au maintien de ces garanties en adressant à la Direction un courrier recommandé avec accusé de réception dans les 10 jours suivant la cessation de leur contrat de travail.

A défaut de renonciation, les garanties d'activité seront maintenues et financées par NextiraOne.

### **9.7 Priorité de réembauche**

Le personnel licencié bénéficiera, s'il en fait la demande dans le délai d'un an à compter du terme du préavis, dans les conditions prévues par la loi, d'une priorité de réembauche au sein de NextiraOne dans tout emploi disponible compatible avec son niveau de qualification, pendant ce même délai d'un an.

Dans ce cas, il sera informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Il devra à cet égard faire connaître à l'Entreprise tout changement d'adresse afin de pouvoir recevoir ces informations.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où il aurait acquis une nouvelle qualification postérieurement au licenciement, le salarié devra en informer l'Entreprise s'il désire pouvoir bénéficier de la priorité de réembauche dans un emploi correspondant à cette nouvelle qualification.

## **10 ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD**

### **10.1 Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord sont le fruit de discussions avec le groupe de concertation institué par l'accord de méthode du 10 avril 2014 et les organisations syndicales représentatives au sein de NextiraOne France.

Pour rappel, les travaux du groupe de concertation ainsi que les négociations avec les organisations syndicales représentatives ont permis de définir un nouveau corpus social intégrant notamment un nouveau régime d'astreinte, un nouvelle organisation du temps de travail et une nouvelle politique de rémunération variable.

Ces discussions s'inscrivent directement dans le projet de réorganisation de l'entreprise et forment, à ce titre, un tout indivisible structurant l'équilibre d'ensemble de ce projet. En conséquence, le défaut de conclusion de l'un des accords susmentionnés rendra caducs les

dispositions du présent accord en ce compris les engagements de réduction du nombre de suppression de postes à 277 au lieu de 370 initialement prévu.

En outre, le présent accord entrera définitivement en vigueur après homologation de la DIRRECCTE compétente.

### **10.2 Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux salariés concernés par le projet de réorganisation tels que définis à l'article 2 ci-dessus.

Toutefois, à la demande des partenaires sociaux, les salariés entrant dans le cadre du Transition Service Agreement affectés en tout ou partie, à la date de conclusion du présent accord bénéficieront a minima de l'ensemble du plan de reclassement et des mesures sociales du présent PSE en cas de suppression de leur poste et de licenciement pour motif économique intervenant au plus tard le 31 décembre 2015. Ils percevront à cette occasion une indemnité supplémentaire de licenciement brute équivalente à celle des salariés visés à l'article 9.3 ; étant précisé que le montant individuel brut de cette indemnité viendra en sus du budget de deux millions d'euros visé au même article.

### **10.3 Durée de l'accord**

A compter de son entrée en vigueur dans les conditions définies à l'article 10.1, le présent accord sera valable pendant 12 mois.

### **10.4 Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'Entreprise et/ou aux nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 15 jours à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

### 10.5 Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

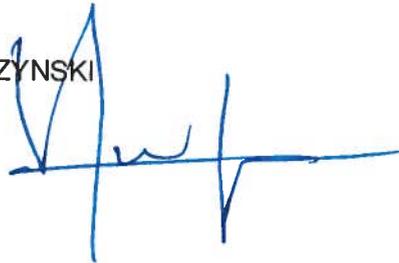
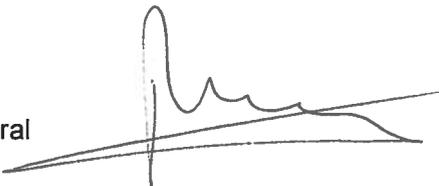
Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du présent accord.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Etabli en 7 exemplaires originaux, dont un remis à chaque signataire.

Fait à Saint Denis, le 13 juin 2014

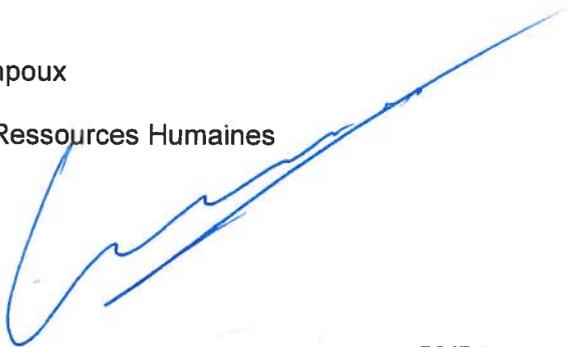
#### Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T                      Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI  
   Délégué Syndical Central 
  
- C.G.T                              Monsieur Jean-Louis SALY  
   Délégué Syndical Central
  
- U.N.S.A Nextiraone      Monsieur Alain RIVET  
   Délégué Syndical Central 

#### Pour la Direction de NextiraOne France :

David Sampoux

Directeur Ressources Humaines



## 11 ANNEXES

### 11.1 Listes des emplois disponibles au reclassement

Au 28 avril 2014, le nombre des postes non affectés s'élevait à 17 :

Entité	Poste	Catégorie d'emploi	Lieu
IKX1 Experts	Technicien M1 Astra/Metra	Expert	Lyon
Services	Administrateur NOC	Expert NOC / Admin	Saint Denis
Services	Consultant archi data center	Architectes	
Services	Consultant archi data center	Architectes	
Services	Consultant archi data center	Architectes	
Commerce	IC commerce - entreprise	Account Manager	Lille
Commerce	IC commerce - entreprise	Account Manager	Lille
Commerce	IC commerce - entreprise	Key Account Manager	Saint Denis
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 1	Dijon
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 1	Dijon
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 1	Marseille
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 2	Marseille
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 1	Nantes
Commerce	IC commerce - entreprise	IC Territory 2	Rennes
Commerce	IC D - 50	IC Sédentaire	Saint Denis
Commerce	IC D - 50	IC Sédentaire	Saint Denis
Commerce	IC D - 50	IC Sédentaire	Saint Denis

### 11.2 Liste des Catégories professionnelles

WF

R