



Les Mousquetaires

ITM Logistique  
alimentaire international

# PLAN DE TRANSFORMATION LOGISTIQUE

*5ÈME DÉCLINAISON*

*PROJET D'ACCORD RELATIF AU PSE  
ET DA/DV*

## Réunion de CSEC

### 04 mars 2021

*Point d'étape des négociations*

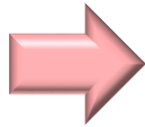
**LE PROGRÈS**  
*ensemble*

# NÉGOCIATION DE L'ACCORD PARTIEL

Conformément à l'accord de méthodologie du 1<sup>er</sup> décembre 2020 complété par avenant du 21 janvier 2021, les OS ont été invitées à négocier un accord partiel de PSE relatif au projet de PTL 5 portant sur:

- Les mesures d'accompagnement social,
- Le dispositif de départs anticipés/volontaires,
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement

Les OS sont accompagnées par un expert dans le cadre de la négociation



## 4 réunions:

21 janvier 2021 ✓

9 février 2021 ✓

23 février 2021 ✓

9 mars 2021

+ réunion optionnelle du 1<sup>er</sup> avril 2021



# OBJECTIF DU PROJET D'ACCORD PARTIEL

**Le plan de sauvegarde de l'emploi aura pour objectif de définir la solution la plus adaptée à chaque salarié :**

En permettant, prioritairement, aux salariés de conserver leur emploi au sein de la société ou du Groupement, notamment par un ensemble de mesures d'aide à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique ;

En permettant à chaque salarié, à défaut d'un reclassement au sein de la société ou du Groupement, de bénéficier d'un dispositif adapté à son projet personnel et/ou professionnel, avec l'appui d'un cabinet de reclassement externe.



# CHAMP D'APPLICATION DU PROJET D'ACCORD PARTIEL

## Périmètre du projet d'accord (salariés concernés par modification/suppression de poste) :

- Le personnel de l'établissement de CHAULNES « base sec » (suppression de poste/modification contrat de travail : passage nuit à jour) : **Base centrale de CHAULNES**
- Le personnel de l'établissement de SAINT HILAIRE « base sec » (suppression de poste/modification contrat de travail : passage nuit à jour) : **Base centrale de SAINT HILAIRE**
- Le personnel de l'établissement de BRESSOLS « base sec » (suppression de poste/modification contrat de travail : passage nuit à jour) : **Base centrale de BRESSOLS 1 et 2**
- Le personnel de l'établissement de LORIOL « base sec » et de l'établissement de DONZERE « partie frais » *initialement dans le PTL4* (suppression de poste/modification contrat de travail : lieu de travail ou passage nuit à jour) : **Base mixte de DONZERE**
- Un des Directeurs des établissements sus visés, rattaché à l'établissement Siège
- Le personnel rattaché à l'ENTA SUD EST LORIOL (modification contrat de travail : lieu de travail) : **Agence de DONZERE**
- **Un coordinateur transport de l'ERT SUD EST, présent physiquement sur l'établissement de LORIOL (poste supprimé)**





Les Mousquetaires

ITM Logistique  
alimentaire international

## PROJET D'ACCORD PARTIEL MAJORITAIRE

### Les mesures d'accompagnement social

**LE PROGRÈS**  
*ensemble*

# ASSISTANCE D'UN CABINET SPÉCIALISÉ

Afin d'accompagner les salariés dans leur démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi interne ou externe, la Direction sera assistée d'un Cabinet spécialisé, dont l'intervention est souhaitée en deux phases distinctes :

- En premier lieu, la création d'un Espace Info Conseil Mobilité, sur chaque établissement concerné (phase de reclassement interne),
- En deuxième lieu, la mise en place d'une espace Emploi, à l'extérieur de l'établissement (phase de reclassement externe)

Hormis pour les établissements LORIOLE et PIERRELATTE, ENTA SUD EST, **ERT SUD EST**, pour lesquels l'accompagnement social se poursuivra avec le Cabinet LHH-ALTEDIA



# CHOIX DU CABINET SPÉCIALISÉ

## Cahier des charges ciblé sur les items suivants :

- ⇒ Cabinet national avec des bureaux régionaux implantés à proximité des établissements impactés
- ⇒ Connaissance des bassins d'emploi concernés et force de prospection
- ⇒ Profil des consultants (expérimentés) et du/des chef(s) de projet national / régionaux
- ⇒ Connaissance du secteur de la logistique
- ⇒ Adaptabilité / réactivité du cabinet et des consultants
- ⇒ Coût de la prestation
- ⇒ Qualité des livrables (commission de suivi / dossiers de demandes de formation ou de départ volontaire...)
- ⇒ Fiabilité et maniabilité des outils de gestion / suivi des salariés accompagnés (documents de suivi / outils de suivi informatisés / ...)
- ⇒ Mesures destinées à limiter le nombre de licenciements

***En cas d'avis favorable du CSEC sur l'ouverture de l'EICM au mois d'avril 2021, le cabinet retenu sera présenté aux membres du CSEC (réunion T2 des 15 et 16 avril 2021) et aux élus des CSEE des établissements concernés,***





Les Mousquetaires

ITM Logistique  
alimentaire international

**LES MESURES  
DESTINÉES A LIMITER  
LE NOMBRE DE  
LICENCIEMENTS**

**LE PROGRÈS**  
*ensemble*



# ESPACE INFO CONSEIL MOBILITÉ (EICM)

**Date d'activation** : Au mois d'avril 2021 sous réserve de l'avis favorable du CSEC (avant la fin de la procédure d'homologation du document unilatéral/validation de l'accord partiel par la DIRECCTE compétente)

**Mission : Accompagner/conduire les salariés impactés dans la recherche de solutions visant à leur reclassement interne ainsi que les salariés candidats au départ anticipé /volontaire:**

- Présentation des postes disponibles au sein des établissements d'ITM LAI ou des sociétés du périmètre Amont du Groupement,
- Recensement des opportunités d'emploi externes,
- Information sur le dispositif de départ volontaire, mesures du PSE ; conseil auprès des salariés,
- Présentation de données générales sur la création et la reprise d'entreprise etc.

**Accompagnement psychologique:** Cellule d'écoute psychologique par téléphone via un numéro vert / internet dès la mise en œuvre de l'EICM



# ESPACE EMPLOI

L'Espace EMPLOI sera activé dès la notification des licenciements

**Missions** : aider les salariés licenciés à se repositionner professionnellement en leur permettant de bénéficier d'une assistance, de conseils, de méthodologies, de moyens techniques, logistiques et humains

L'action de l'Espace EMPLOI s'inscrit dans le prolongement de celle de l'EICM

## **Bénéficiaires** :

- tous les salariés dont le licenciement pour motif économique a été notifié, qu'ils adhèrent ou non au congé de reclassement
- les salariés ayant fait une demande de départ volontaire permettant le reclassement effectif par effet « ricochet » d'un salarié concerné par le PSE



# RECLASSEMENT INTERNE

## *Situations de reclassement interne*

### **Le reclassement interne s'entend par :**

1 / le reclassement opéré au sein de l'établissement de rattachement du salarié concerné

2/ le reclassement / la mutation opéré(e) au sein d'un autre établissement d'ITM LAI que celui de rattachement du salarié concerné

3/ le reclassement / la mutation opéré(e) au sein d'une autre société que la société ITM LAI et appartenant au périmètre amont du Groupement

Tout reclassement interne s'effectuera avec reprise totale de l'ancienneté acquise chez ITM LAI et/ou au sein du Groupement



# RECLASSEMENT INTERNE

## *Rôle des Directions*

### ❖ Rôle de la Direction Nationale :

Examen des besoins d'emplois en recherchant/identifiant toutes les opportunités possibles de reclassement

Centralisation de toutes les offres de postes à pourvoir et les porter à la connaissance des établissements concernés

### ❖ Rôle des Directions Locales :

Recherche d'une adéquation possible entre les compétences des salariés/celles requises par les postes à pourvoir

Détermination des formations nécessaires pour permettre le reclassement

Formulation individuelle et par écrit aux salariés concernés des reclassements possibles



# RECLASSEMENT INTERNE



## *Informations des salariés*

Les salariés dont le poste est supprimé/transféré seront informés oralement/par écrit par leur DE et leur RH lors d'un « entretien tripartite »

Les salariés seront informés :

- de la date de suppression /transfert de leur poste
- des éventuelles offres de reclassement interne
- de l'assistance dont ils peuvent bénéficier auprès de l'Espace INFO CONSEIL MOBILITE/EMPLOI

Cette information interviendra au plus tard **8\*** mois avant la date de suppression/transfert effective **\* proposition de la Direction**

Exception : Les salariés de l'établissement de BRESSOLS dont le poste est impacté, seront reçus en entretien professionnel tripartite à partir du 15 mars 2021 sans pouvoir valider un départ anticipé/volontaire avant le terme de la procédure de validation/homologation du présent accord et du document unilatéral.

# FORMALISATION DES OFFRES DE RECLASSEMENT INTERNE

*ITM LAI ou Périmètre amont du Groupement*

## Affichage des offres :

Affichage des postes disponibles et susceptibles d'être pourvus par des salariés d'ITM LAI sur Talentsoft

Ces offres seront mises à jour et adressées à l'ensemble des établissements chaque semaine

Elles seront transmises au consultant de l'EICM

## Formalisation des offres de reclassement personnalisées :

Les salariés concernés seront destinataires d'offres de reclassement personnalisées sur des postes de même catégorie d'emploi, voire de catégorie inférieure

Les salariés bénéficieront d'un délai de réponse d'un mois à compter de la date de première présentation du courrier individuel



# FORMALISATION DES OFFRES DE RECLASSEMENT INTERNE

*ITM LAI ou Périmètre amont du Groupement*

## **L'offre de reclassement indiquera notamment :**

- l'emploi proposé,
- le lieu d'affectation,
- la société d'appartenance,
- le salaire...

## **Le salarié aura le choix :**

- d'accepter l'offre : bénéficiera des aides en faveur de la mobilité interne (avenant ou nouveau contrat de travail)
- de refuser l'offre : bénéficiera des mesures du PSE et d'autres offres, s'il y en a, pourront lui être faites jusqu'à la date de notification de son licenciement

***NB** : Le défaut de réponse à l'issue du délai de réflexion vaudra refus de la proposition de reclassement*

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés concernés seraient candidats pour un même poste de reclassement, il sera fait application des critères d'ordre (cf. document unilatéral).



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

*Prime de transfert* (Salariés de l'établissement de LORIOL+ ENTA SE)



Le salarié amené à changer de lieu de travail bénéficiera, si son nouveau lieu de travail se situe dans un autre bassin d'emploi/transport, d'une prime de transfert



**xx.000 € (+ xx€ par enfant à charge fiscalement)**

**Proposition OS : 10.000€ + 2.000 € enfant à charge fiscalement**

**Proposition Direction : 8.000€ + 1.000 € enfant à charge fiscalement**





# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## *Mesures d'aide à la mobilité géographique*

### ✓ **Stage de découverte : 2 jours**

Reconductible une fois dans le cadre d'une autre proposition de reclassement

Les frais (voyage/hébergement) pris en charge (barème en vigueur sur justificatifs)

Une avance de frais pourra être accordée en cas de demande du salarié

Le conjoint du salarié pourra l'accompagner et bénéficiera de la même prise en charge des frais.

### **Barèmes d'indemnisation/remboursement des frais professionnels :**

Remboursement de frais par repas : 22 € TTC

Remboursement de frais par nuit d'hôtel : 68 € TTC

Remboursement de frais par « soirée étape » : 90 € TTC



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## Mesures d'aide à la mobilité géographique

Salariés concernés par un reclassement impliquant une modification de lieu de travail :

✓ **Prise en charge des déplacements des kilomètres supplémentaires (trajet domicile / lieu de travail supérieur à l'ancien trajet dans la limite de 100kms AR/jour) :**

- ⇒ pendant XXX mois à hauteur de 100% des indemnités kilométriques
- ⇒ pendant XXX mois à hauteur de 50% des indemnités kilométriques
- ⇒ pendant XXX mois à hauteur de 25% des indemnités kilométriques

### Barème 2020:

	Puissance fiscale	Jusqu'à 5000km	De 5001km à 20.000 km	Au-delà de 20.000km
2020	3 CV et moins	D x 0,410	(D x 0,245) +824	D x 0,286
	4 CV	D x 0,493	(D x 0,277) + 1082	D x 0,332
	5 CV	D x 0,543	(D x 0,305) + 1188	D x 0,364
	6 CV et plus	D x 0,568	(D x 0,337) + 1244	D x 0,382

### Proposition des OS :

- ⇒ pendant 18 mois à hauteur de 100% des indemnités kilométriques fixées ci-après
- ⇒ pendant 12 mois à hauteur de 50% des indemnités kilométriques fixées ci-après

### Proposition de la Direction :

- ⇒ pendant 12 mois à hauteur de 100% des indemnités kilométriques fixées ci-après
- ⇒ pendant 18 mois à hauteur de 50% des indemnités kilométriques fixées ci-après



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## Mesures d'aide à la mobilité géographique

Pour les salariés dont le reclassement s'effectue sur un établissement situé dans un autre bassin d'emploi/transport

✓ « Congé » pour recherche de logement et déménagement

5 jours d'absence autorisée payés (sous forme de journées entières et/ou demi-journées) pour rechercher un nouveau logement et déménager

✓ **Prise en charge du déménagement** : sur présentation de 3 devis

✓ **Indemnité différentielle/forfaitaire de logement loyer de 250€ bruts maxi** pour locataires et propriétaires (amenés à prendre un location) , sur présentation de justificatifs, pendant 12 mois

Proposition OS : 400€

Proposition de la Direction : 300€

✓ **Prise en charge des frais de nuitée**, sur justificatifs, plafonnée à 200€ bruts par mois, pendant 12 mois

Proposition OS : 1.000€ x 6 mois

Proposition de la Direction : 300€

x12

Contre proposition des OS: 600€

sur 6 mois (= 300\*12)



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## *Contrat / rémunération – périmètre ITM LAI*

### ✓ **Période d'adaptation** (en cas de changement de poste)

- Pour les non cadres : 2 mois, sans renouvellement possible
- Pour les cadres : 2 mois renouvelable, à l'initiative des deux parties

*(prise en charge pendant la période des frais de déplacement et de logement)*



- ❖ **Période d'adaptation satisfaisante\*** : salarié confirmé dans son poste avec reprise d'ancienneté et absence de période d'essai
- ❖ **Période d'adaptation non satisfaisante\*** : l'avenant relatif à la période d'adaptation devient caduc et le salarié réintègre le PSE

*\*Après un entretien formalisé par écrit avec la Direction d'établissement*



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## Contrat / rémunération – périmètre ITM LAI

- Si **nouveau salaire de base supérieur à ancien salaire de base** : Application du nouveau salaire
- Si **nouveau salaire de base inférieur à l'ancien salaire de base** :
  - ↪ Pour un poste de même statut : maintien du salaire de base initial de manière pérenne sous forme de prime différentielle

Salariés soumis à des contraintes particulières de travail et dont le reclassement et/ou le transfert entraîne la disparition de cette contrainte : les travailleurs de nuit passant à une activité de jour + salariés travaillant au gel  
= indemnité transitoire calculée sur la moyenne des éléments variables versés à ce titre au cours des 12 derniers mois pendant :

Proposition des OS = Proposition de la Direction

xxx mois à 100%

xxx mois à 50%

xxx mois à 25%

○ 12 mois à 100%

○ 12 mois à 50%

- ↪ Pour un poste de qualification inférieure : versement d'une prime différentielle permettant de maintenir le salaire de base pendant 18 mois

**FIN DES NEGOCIATIONS DU 21 JANVIER 2021**



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT INTERNE

## *Accompagnement de conjoint et temps partiel*

### ✓ Aide au reclassement du conjoint

Si le conjoint du salarié reclassé ou transféré est contraint de démissionner

**Mise à disposition du réseau de relations de la Direction ITM LAI et des services l'espace EMPLOI pendant 12 mois**

Proposition OS (sauf FO) : prise en charge de l'écart entre les allocations chômage et l'ancien salaire du conjoint (indemnité différentielle au salaire) – Refus Direction

### ✓ Passage à temps partiel

Le salarié acceptant un reclassement à temps partiel bénéficiera d'une compensation à 50% de la perte de salaire (base+pause) pendant 24 mois

**S'il le souhaite, le salarié sera prioritaire en cas de d'embauche de personnel à temps plein**



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT

*Hors ITM LAI – Périmètre amont*

*Mesures d'aide à la mobilité géographique*

- ✓ Information des entités du groupement du projet en vue de connaître les postes disponibles
- ✓ **Prime de transfert** (éloignement entre l'ancien et nouveau lieu de travail de plus de 30 km aller ou retour avec changement bassin emploi/transport) : **XXX** € avec majoration supplémentaire **XXX**€ par enfant à charge fiscalement

Versée 2 fois à terme échu :

**XXX** € (+ **XXX** € par enfant à charge, le cas échéant)

après le terme de la période d'adaptation,

**XXX** € (+ **XXX** € par enfant à charge, le cas échéant) 4 mois après ce même terme.

Proposition des OS : 10.000 € + 2.000€  
par enfant à charge fiscalement

Proposition Direction : 8.000€ + 1.000 €  
enfant à charge fiscalement

✓ **Prime de reclassement interne** : **XXX**€ versée au terme de la période d'adaptation



# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT

*Hors ITM LAI – Périmètre amont*

*Mesures d'aide à la mobilité géographique*



Reclassement sur un site distant de plus de 30kms aller ou retour (ou à plus d'une heure de l'établissement d'origine) avec changement de bassin d'emploi/transport et génère le déménagement du salarié :

✓ **Prise en charge du déménagement** : sur présentation de 3 devis

✓ **Indemnité différentielle/forfaitaire de loyer de 200-XXX€ bruts maxi** pour locataires et propriétaires (amenés à prendre un location) , sur présentation de justificatifs, pendant 12 mois

Proposition OS : 400€

Proposition de la Direction : 300€

✓ **Prise en charge des frais de nuitée**, sur justificatifs, plafonnée à **200-XXX€** bruts par mois, pendant 12 mois

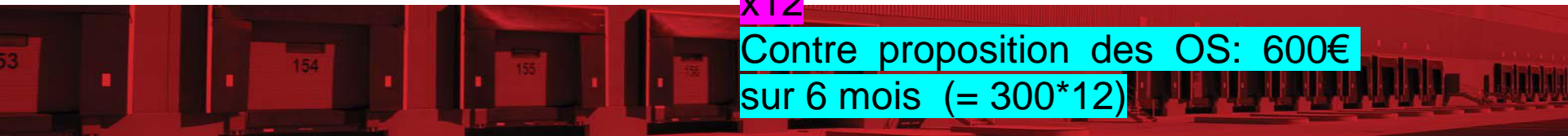
Proposition OS : 1.000€ x 6 mois

Proposition de la Direction : 300€

x12

Contre proposition des OS: 600€

sur 6 mois (= 300\*12)





# MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT

*Hors ITM LAI – Périmètre amont*

*Contrat / rémunération*



## ✓ Mutation dans une entité du périmètre amont du Groupement

- Signature d'une convention tripartite entre le salarié, ITM LAI et l'entreprise accueillante avec une **période d'adaptation de 2 mois**, sans renouvellement possible
- Si période d'adaptation concluante : rupture du contrat de travail d'un commun accord entre le salarié et ITM LAI, et signature d'un contrat de travail avec la société d'accueil
- Si période d'adaptation pas concluante : réintégration dans le PSE

## ✓ Rémunération

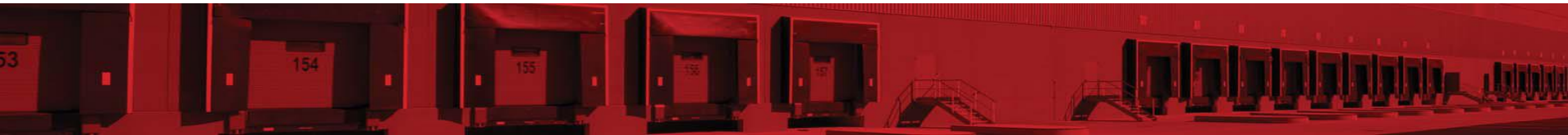
Si nouvelle rémunération inférieure au salaire de base initial : le manque à gagner compensé par une indemnité représentant **15** mois de différentiel versée au moment de la rupture du contrat de travail.

**Proposition OS : maintien pérenne**



# OUTILS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

- ❑ **Accompagnement personnalisé des salariés par le cabinet lors de la phase de l'EICM**
- ❑ **Bilan de compétences**
- ❑ **VAE**
- ❑ **CPF**
- ❑ **Passage d'un concours administratif:**
  - ⇒ 3 jours max d'absence autorisée rémunérée sur justificatifs
  - ⇒ Prise en charge des frais de déplacement y afférents



# DISPOSITIFS DE FORMATION



Le PSE prévoit d'ouvrir les différents dispositifs de formation aux salariés impactés **AVANT leur notification de licenciement**, c'est-à-dire durant la phase d'EICM

L'objectif poursuivi est de favoriser, le plus en amont possible, le développement de l'employabilité des salariés et leurs possibilités de reclassement

Ces actions de formation se dérouleront principalement pendant le temps de travail.



# DISPOSITIFS DE FORMATION

☐ **Actions de formation / adaptation\***: *formation permettant l'acquisition/développement de compétences complémentaires facilitant le reclassement*

⇒ **3000€ HT**

Proposition OS : 4.000€ HT

= proposition de la Direction

☐ **Actions de formation qualifiante ou de reconversion\*** : *formation de longue durée donnant accès à une qualification professionnelle nouvelle/nouveau métier*

⇒ **5.000 € HT** formation inférieure à 6 mois

⇒ **8.000€ HT** formations de 6 mois et plus

☐ **Actions de formation diplômante\*** : *formation longue dispensée par l'Education Nationale ou par un organisme agréé et reconnu au RNCP*

⇒ **12.000 € HT**

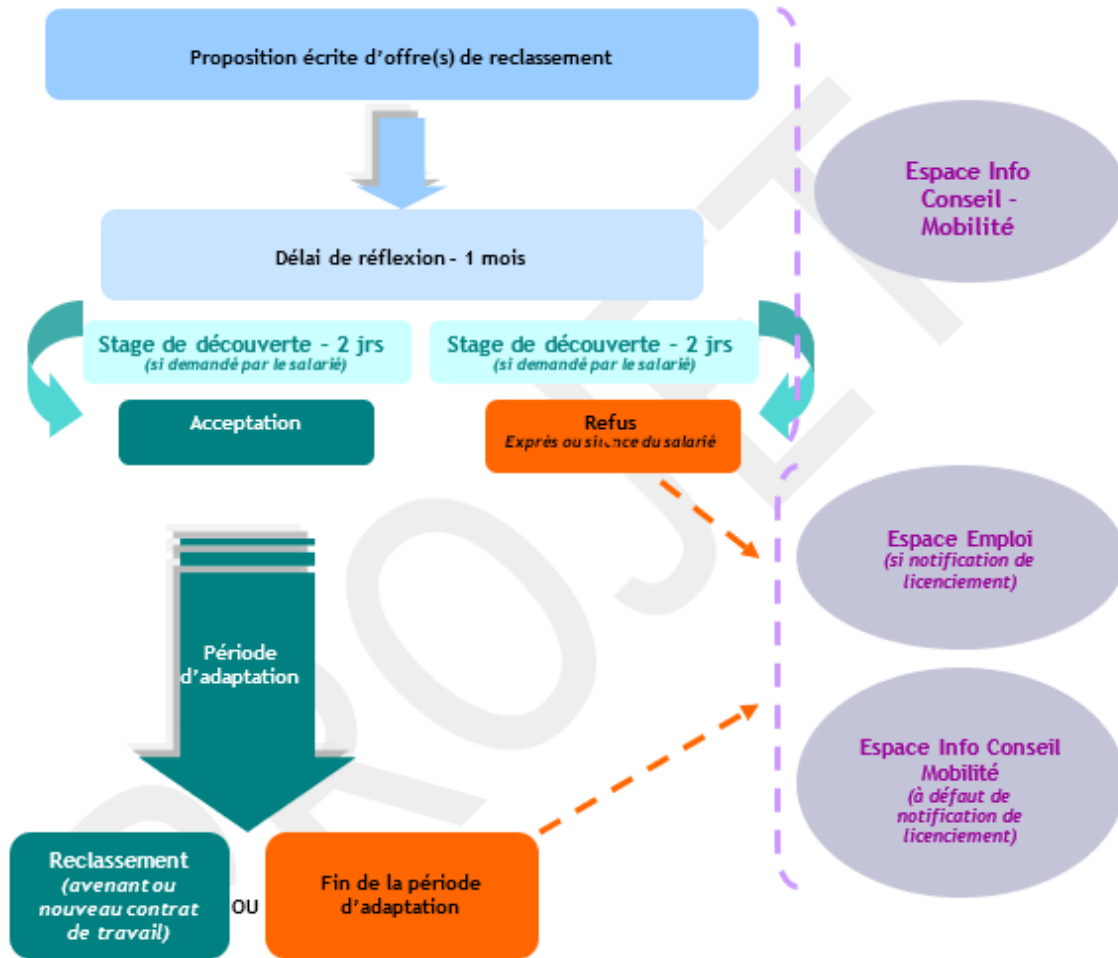
Proposition OS : en cas de dépassement, arbitrage en commission de suivi

*\*Frais de déplacement, de repas et d'hébergement pris en charge par la société jusqu'à l'issue de la formation, selon le barème en vigueur*



# MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE

## Schéma récapitulatif du processus de reclassement interne





Les Mousquetaires

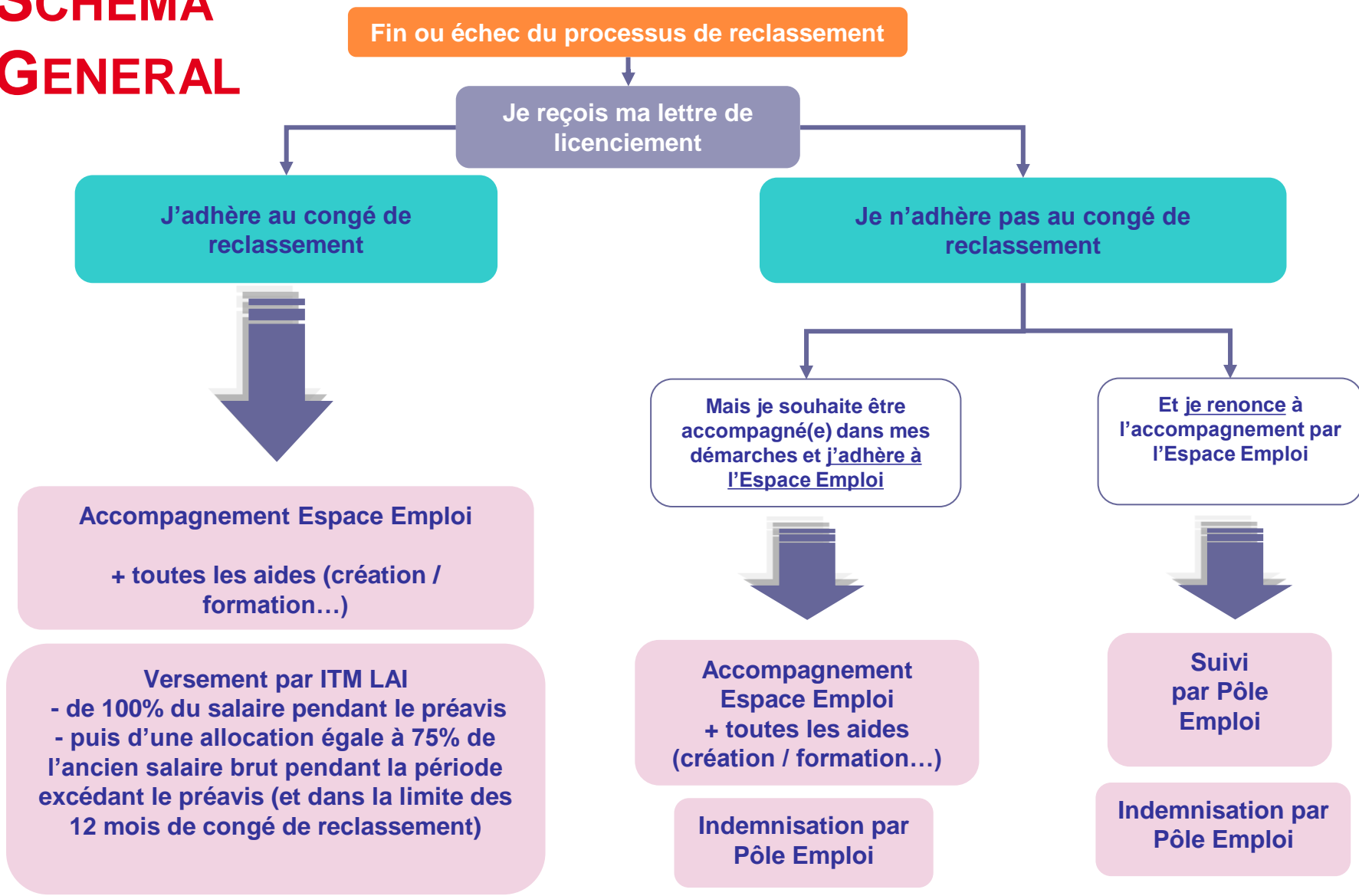
ITM Logistique  
alimentaire international

# MESURES DESTINÉES A LIMITER LES EFFETS DU LICENCIEMENT

**LE PROGRÈS**  
*ensemble*



# SCHÉMA GENERAL



# CONGÉ DE RECLASSEMENT



## *Durée*

**Pour les salariés licenciés pour motif économique la durée du congé de reclassement est de :**

⇒ 12 mois (préavis inclus)

**Proposition OS :**

⇒ 24 mois pour tous

**Proposition de la Direction :**

15 mois pour les salariés de 55 ans à 57 ans (inclus)

18 mois pour les salariés de 58 ans et +

**Contre Proposition OS :**

⇒ Dans ce cas (12 mois) + 3 mois pour les salariés déclarés handicapés (RQTH) soit 15 mois

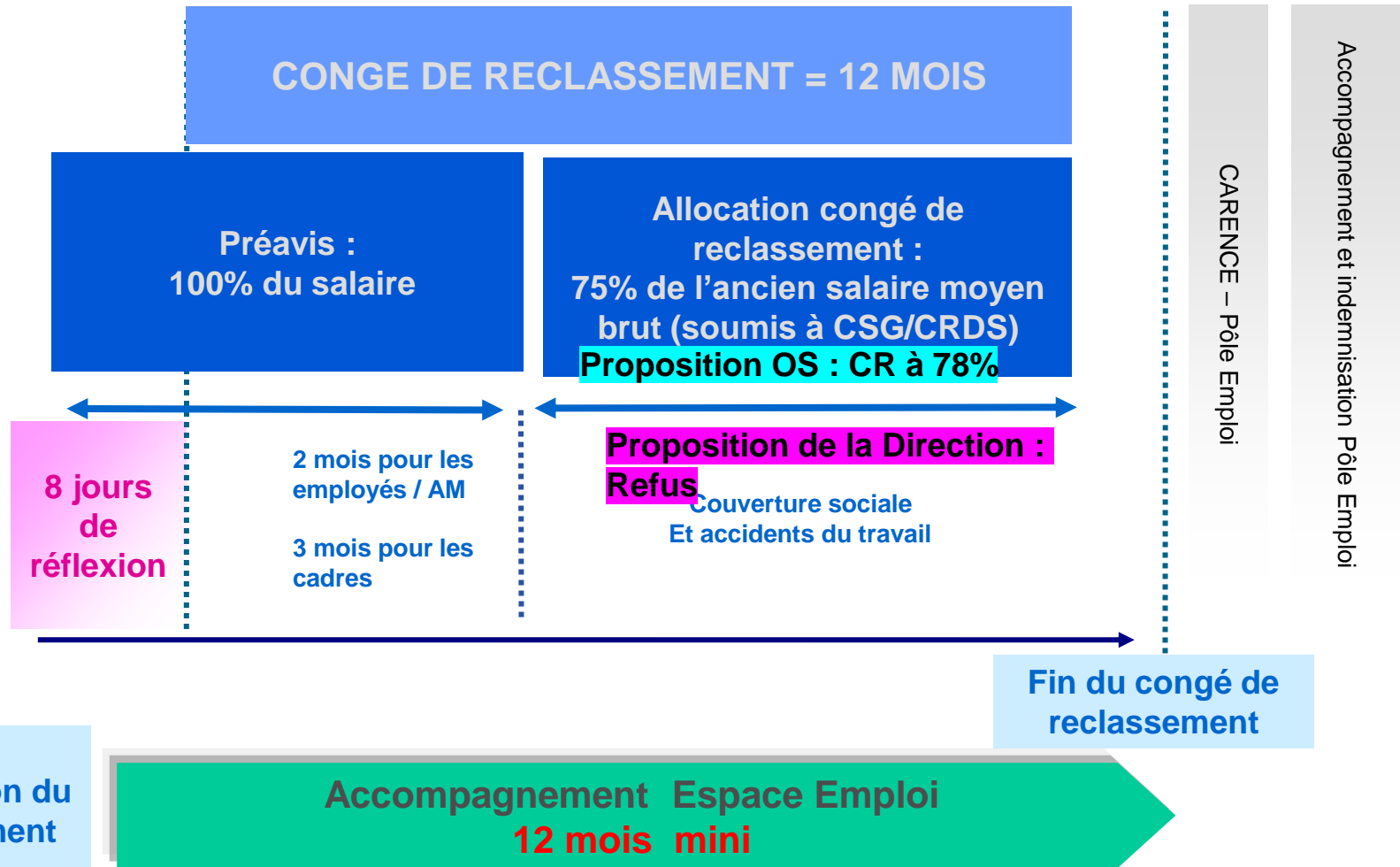
**A l'issue des 12 mois, l'accompagnement est prolongé au sein de l'espace emploi jusqu'à l'atteinte d'une solution identifiée, sous réserve que le candidat soit actif dans sa démarche de reclassement**





# CONGÉ DE RECLASSEMENT

## Schéma général



Notification du licenciement



# CONGÉ DE RECLASSEMENT

## *Obligation du bénéficiaire*

Le salarié en congé de reclassement devra s'engager à réaliser un certain nombre de démarches définies dans une Charte d'Engagement souscrite auprès de l'Espace EMPLOI

Sauf motif légitime (maladie, raison familiale) et justificatifs, les intéressés qui ne respecteront pas leurs obligations, seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement

### **La procédure suivante sera alors mise en œuvre :**

- Mise en demeure par lettre RAR d'effectuer les actions prévues, ou de répondre aux convocations
- A défaut de suite donnée à cette mise en demeure dans le délai fixé par celle-ci, notification de la fin du congé de reclassement par lettre RAR



# CONGÉ DE RECLASSEMENT

## *Suspension*

### Conditions

Le congé de reclassement peut être suspendu lorsque le salarié effectue des périodes de travail pour le compte d'un autre employeur :

- Soit en contrat à durée déterminée renouvelable une fois\*
- Soit en contrat de travail temporaire\*

*\*d'une durée inférieure à 6 mois renouvellement compris (sinon : solution identifiée)*

### Conséquences

- suspension du versement de l'allocation et des obligations réciproques
- report du terme du congé de reclassement sans que celui-ci ne puisse excéder 24 mois à compter du point de départ du congé de reclassement.

**Proposition OS : report de 36 mois**



# CONGÉ DE RECLASSEMENT

## *Terme du congé*

Au terme du congé de reclassement, le lien juridique existant entre ITM LAI et le salarié cessera de produire l'ensemble de ses effets

### **Le salarié sera informé par écrit (courrier RAR) :**

- du terme de son congé de reclassement
- de ses droits en matière de couverture complémentaire santé et prévoyance

Le salarié percevra l'indemnité conventionnelle/légale de licenciement ainsi qu'une indemnité supra légale

Il sera pris en charge par le Pôle Emploi à l'issue des délais de carence légaux



# INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

## Indemnités conventionnelles/légales

### CCN Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

EMPLOYÉS	AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES (1)
Sous réserve d'une ancienneté minimale d'1 an :  1/5 par année d'ancienneté  + 2/15 au-delà de 10 ans par année d'ancienneté	Sans condition d'ancienneté :  1/5 par année d'ancienneté + 2/15 au-delà de 10 ans, par année d'ancienneté	Sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an :  1/5 de 1 à 5 ans d'ancienneté
		Sous réserve d'une ancienneté minimale de 5 ans :  3/10 de 1 à 10 ans d'ancienneté 4/10 de 10 à 20 ans d'ancienneté 5/10 au-delà de 20 ans d'ancienneté

### CCN Transports routiers et activités auxiliaires de transport

Ancienneté	Ouvriers Employés	Agents de Maîtrise	Cadres
+ 2 ans	1/10	1/10	1/10
+ 3 ans	2/10	3/10	4/10

### Indemnités légales

#### TOUS STATUTS CONFONDUS

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté

# INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT



*Indemnités légale/conventionnelle et supra-légale*

→ Indemnité légale ou conventionnelle (la plus avantageuse)



→ Indemnité supra légale : **0,65 mois de salaire moyen** par année d'ancienneté



# INCITATION FINANCIÈRE AUX ENTREPRISES

## Recrutement d'un salarié licencié



En cas de **CDI dans les 4 mois** suivant la notification du licenciement (et si adhésion au CR), une incitation financière est prévue en faveur de l'entreprise\* qui embauche :

*\*entreprise de moins de 1000 salariés et/ou n'appartenant pas à un groupe de 1 000 personnes et plus.*

- |   |   |
|---|---|
| → <b>5.000 €</b> pour les salariés de moins de 50 ans | ⇒ 5.000€ pour les salariés de moins de 50 ans |
| → <b>8.000 €</b> pour les salariés de 50 ans et plus  | ⇒ 8.000€ pour les salariés de 50 ans et plus  |
| → <b>10.000 €</b> pour les salariés de 55 ans et plus | ⇒ 10.000€ pour les salariés de 55 ans et plus |

Proposition OS = Proposition de la Direction

Versement opéré à l'expiration de la période d'essai concluante du salarié sur présentation de justificatifs par l'entreprise (contrat de travail et attestation).

Proposition OS : ½ fin de période d'essai et ½ 12 mois révolus



# AIDE À LA CRÉATION/REPRISE D'ENTREPRISE



Accompagnement de l'Espace emploi/l'EICM pour :

- ✓ **le montage du dossier** (analyse de marché, financement, définition des moyens, prévisions financières, etc.)
- ✓ **les démarches administratives et juridiques**
- ✓ **Suivi du projet** (vie sociale et administrative de l'entreprise...)
- ✓ **Aide financière : XXX€**  
Proposition OS : 15.000€  
Proposition de la Direction : 10.000€





# PRIME DE RETOUR RAPIDE À L'EMPLOI

Si le salarié trouve un **CDI** hors Groupement une indemnité de retour à l'emploi peut lui être versée, sous conditions de durée après sa notification : Proposition de la Direction

Proposition OS : bénéficiaires CDD et CTT de 6 mois et plus, voire CREA d'entreprise

- < ou égal à 1 mois : 3.000€
- Supérieur à 1 et < ou égal à 2 mois : 2.000€
- Supérieur à 2 et < ou égal à 4 mois : 1.000€

Versement à l'expiration de la période d'essai concluante du salarié sur présentation de justificatifs (contrat de travail). Pas de cumul avec la prime pour création/reprise d'entreprise

Proposition OS : 50% de la période restante et cumul avec le dispositif d'aide à la création ou reprise d'entreprise.



# ACTIONS DE FORMATION

## *Dans le cadre du congé de reclassement*



### ☐ CPF

- ☐ **Actions de formation d'adaptation** : *acquérir une formation complémentaire pour être opérationnel dans un nouveau poste préalablement identifié en interne ou pour acquérir et/ou développer des compétences complémentaires facilitant le reclassement*

⇒ Réalisées en intégralité pendant la durée du reclassement et sans quota d'heures

⇒ **3.000€ HT**

Proposition OS : 4.000 € HT =  
proposition de la Direction

- ☐ **Actions de formation qualifiante ou de reconversion**: *formation de reconversion apparaîtra nécessaire à l'issue du bilan professionnel et personnel réalisé par l'Espace EMPLOI*

⇒ Proposées par l'Espace Emploi

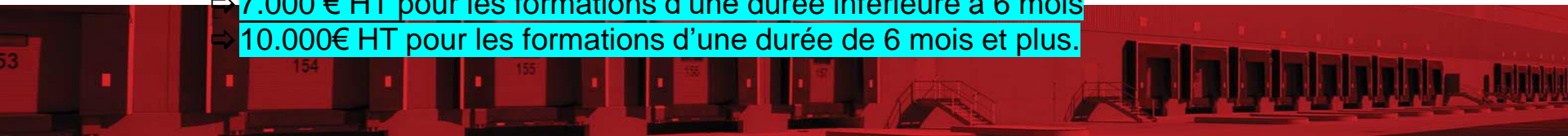
⇒ **5.000€ HT** pour les formations d'une durée inférieure à 6 mois

⇒ **8.000 € HT** pour les formations d'une durée de 6 mois et plus.

Proposition OS :

⇒ **7.000 € HT** pour les formations d'une durée inférieure à 6 mois

⇒ **10.000€ HT** pour les formations d'une durée de 6 mois et plus.



# ACTIONS DE FORMATION

## *Dans le cadre du congé de reclassement*

☐ **Actions de formation diplômante** : *permettre aux salariés de procéder à leur reconversion professionnelle ou d'acquérir un diplôme de nature à permettre cette reconversion*

→ Dispensées par l'Education Nationale ou par un organisme agréé

→ Accord de la DRH, après validation par le consultant de l'Espace EMPLOI

→ **Proposition de la Direction 12.000€ HT**      **Proposition OS : 15.000€ HT**

→ Frais d'hébergement, de repas et de déplacement pris en charge sur le territoire métropolitain y compris au-delà du terme du congé de reclassement sans pouvoir dépasser 3 mois

**Proposition OS : jusqu'au terme de la formation**

# ESPACE EMPLOI –



## *Mission*

Accompagner le retour à l'emploi des salariés qui se sont vus notifier leur licenciement en leur permettant de bénéficier d'une assistance, de conseils et de moyens (locaux, matériels, documentation, ...)

- Accueillir les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement ;
- Aider au reclassement ;
- Recenser les souhaits et rechercher avec les salariés une solution personnalisée
- Prospecter le bassin d'emploi ;
- Proposer des formations si nécessaire ;
- Aider et accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprise

**Date d'activation : dès la notification des licenciements**



# ESPACE EMPLOI

## Fonctionnement

- ❑ **Durée de l'Espace Emploi : 12 mois – A caler sur la durée du congé de reclassement**

Prolongée jusqu'à l'atteinte d'une solution identifiée ou réalisation par le cabinet de l'engagement lié aux offres valables d'emploi

- ❑ **Moyens mis à disposition:** lignes téléphoniques, accès internet, presse spécialisée...

*Si, pour se rendre à l'Espace Emploi, la distance est supérieure à l'ancien trajet domicile/lieu de travail ([www.mappy.fr](http://www.mappy.fr)) : Remboursement des frais kilométriques (au réel et sur la base du barème en vigueur) dans la limite de 1.000 Kms par an*

**Proposition OS : pas de référence à un kilométrage**



# ESPACE EMPLOI

**Suivi des candidats actifs dans leurs recherches jusqu'à 100% de solutions identifiées:**

- ✓ Reclassement du salarié sous CDI/CDD/CTT (supérieur ou égal à 6 mois)
- ✓ Création/reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale
- ✓ 2 Offres Valables d'emploi et 3 pour les salariés les plus fragiles (de 50 ans et plus, handicapés)
- ✓ Réussite à un concours administratif débouchant à une embauche définitive
- ✓ Reclassement en interne
- ✓ Le refus de deux propositions de rendez-vous sans motif légitime (candidat considéré comme non actif)



# OFFRE VALABLE D'EMPLOI



## *Principe*

L'Espace EMPLOI s'engage à ce que chaque personne inscrite dans le dispositif d'aide au reclassement, et active dans ses démarches, se voit soumettre :

- 2 Offres Valables d'Emploi (OVE)
- ou 3 OVE pour les salariés les plus « fragiles » sur le marché de l'emploi (salariés de plus de 50 ans et salariés handicapés)
- pendant la durée d'accès à l'Espace EMPLOI



# OFFRE VALABLE D'EMPLOI



## Définition

- ✓ Un poste conforme au projet, compétences, et aptitudes de la personne
- ✓ Une proposition émise par une entreprise d'une embauche en CDI ou CDD/CTT accepté par le salarié de 6 mois minimum
  - dont le salaire de base représente au minimum 80% du salaire brut de base antérieur,
  - dont le lieu de travail se situe dans un rayon de 30 km autour du domicile ou d'une heure de trajet simple, **Proposition OS : 30 km et moins d'une heure**
  - dont l'accessibilité au poste est réalisable sans formation de longue durée.
- ✓ Lorsqu'une OVE est associée à une formation de reconversion/de longue durée/diplômante/qualifiante, cette formation est assimilée à une OVE





# COMMISSION/COMITÉS DE SUIVI PSE



**Le suivi des mesures du PSE sera assuré à la fois :**

- au niveau national, par une commission de suivi nationale (commission PTL) réunie en juin/décembre
- au niveau local par des comités de suivi locaux (essentiellement les établissements impactés de LORIOL , PIERRELATTE **et** CHAULNES **SAINT HILAIRE, BRESSOLS**) \*

*Pour les autres établissements, le suivi des mesures sera organisé auprès du CSEE*

Les comités de suivi se tiendront dès l'ouverture de l'EICM puis, une fois le transfert d'activité réalisé ou la transformation de l'établissement effective, le suivi des salariés serait assuré en réunion de commission nationale

Le travail de ces comités fera l'objet d'une information régulière et approfondie du CSEE concerné et d'une transmission à la Commission de suivi nationale

**FIN DE LA REUNION DU 23/02/2021**

