

*PROJET D'ACCORD DE METHODE ET DE GARANTIES*  
*RELATIF AU TRAITEMENT DES CONSEQUENCES DE LA MISE EN ŒUVRE*  
*DU PROJET DE TRANSFERT DES SITES DE RELATION CLIENT GRAND PUBLIC*  
*DE LYON, POITIERS ET TOULOUSE*

*ENTRE LES SOUSSIGNEES :*

*Les sociétés de l'UES SFR, dûment représentées par la société SFR, sise , au capital social d'un montant de euros, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro , représentée par Monsieur Stéphane Roussel, dûment habilité, en sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines de l'UES SFR,*

*Ci-après "l'UES SFR",*

*D'UNE PART,*

**ET :**

*L'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES SFR ci-après désignées :*

*CFE-CGC  
CFDT  
CFTC  
CGT  
FO Com  
UNSA*

*Ci-après "les organisations syndicales",*

*D'AUTRE PART,*

*En présence du CCE de l'UES SFR, représenté par [●] son secrétaire dument habilité,*

*Il est préalablement exposé ce qui suit :*

## TABLE DES MATIERES

1.	CHAMP D'APPLICATION ET OBJET .....	4
2.	EXPOSE DU DEROULEMENT DES OPERATIONS .....	5
2.1.	Déroulement des opérations jusqu'au transfert effectif .....	5
2.2.	Déroulement des opérations après le transfert effectif.....	5
3.	GARANTIES INHERENTES AU TRANSFERT .....	6
4.	DISPOSITIF DE DEPART VOLONTAIRE .....	7
4.1.	Principe du volontariat.....	7
4.2.	Délai et durée de mise en œuvre .....	8
4.3.	Critères d'éligibilité au volontariat.....	8
4.4.	Les modalités du volontariat .....	8
4.4.1.	Accueil et Information.....	8
4.4.2.	Présentation du projet du volontaire .....	9
4.4.3.	Candidature .....	9
4.4.4.	Traitement et Validation des candidatures.....	9
4.4.5.	Mise en œuvre de l'accompagnement .....	10
4.4.6.	Départ anticipé .....	10
4.5.	Les Espaces Mobilité :.....	11
4.5.1.	Composition.....	11
4.5.2.	Création .....	11
4.5.3.	Rôle .....	11
4.5.4.	Le projet de création ou de reprise d'entreprise .....	12
4.5.5.	Confidentialité.....	12
4.5.6.	Bilan de compétences .....	12
4.6.	La Commission paritaire .....	13
4.6.1.	Composition.....	13
4.6.2.	Création .....	13
4.6.3.	Fonctionnement.....	13
4.6.4.	Rôle de la commission.....	13
4.6.5.	Confidentialité.....	13
4.7.	La prime d'activité.....	14
5.	MESURES VISANT A EVITER LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA MOBILITE VOLONTAIRE INTRA-GROUPE.....	14
5.1.	Le rôle spécifique des Espaces Mobilité s'agissant de la mobilité volontaire intra-groupe.....	14
5.2.	Les reclassements internes .....	15
5.2.1.	Les garanties liées au reclassement interne .....	15
5.2.2.	La connaissance des offres et le traitement des candidatures.....	15
5.2.2.1.	Bourse de l'emploi.....	15
5.2.2.2.	Connaissance des offres / contenu .....	16
5.2.2.3.	Traitement des candidatures .....	16
5.2.3.	Mesures d'Accompagnement à la mobilité professionnelle .....	17
5.2.3.1.	Mobilité Professionnelle.....	17
5.2.3.2.	Aides à la mobilité géographique .....	18
5.2.3.3.	Aides à la mobilité fonctionnelle .....	19

6.	MESURES EN VUE D'ACCOMPAGNER LES VOLONTAIRES AU DEPART: LE RECLASSEMENT EXTERNE .....	19
6.1.	La cellule de reclassement .....	19
6.1.1.	Missions du cabinet de reclassement .....	20
6.1.2.	Moyens déployés par le cabinet de reclassement .....	20
6.1.3.	Localisation des cellules de reclassement .....	21
6.1.4.	Engagement du cabinet de reclassement .....	21
6.2.	Mesures d'accompagnement du reclassement externe .....	22
6.2.1.	Les aides à la mobilité géographique .....	22
6.2.2.	La formation .....	22
6.2.2.1.	Les formations d'adaptation .....	22
6.2.2.2.	Les formations qualifiantes ou diplômantes .....	23
6.2.2.3.	Validation des acquis et de l'expérience .....	23
6.2.3.	Les aides à la création d'entreprise .....	23
7.	INDEMNISATION DES RUPTURES DES VOLONTAIRES .....	24
7.1.	Indemnisations .....	24
7.1.1.	L'indemnité de base équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement 24	
7.1.2.	Préavis .....	25
7.2.	Indemnisation complémentaire .....	25
7.2.1.	Conditions générales du départ volontaire .....	25
7.2.2.	Le congé de reclassement .....	25
7.2.3.	La possibilité de ne pas effectuer le congé de reclassement .....	26
7.2.4.	L'indemnité complémentaire .....	26
7.2.5.	Tableaux récapitulatifs des indemnités et montants .....	27
8.	MISE EN ŒUVRE DU P LAN .....	30
8.1.	Les catégories professionnelles et critères de choix : .....	30
8.2.	Durée d'application du plan de sauvegarde de l'emploi .....	30
9.	CALENDRIERS PREVISIONNELS .....	30
9.1.	Concernant les sites de Lyon et Toulouse .....	30
9.1.1.	Calendrier d'adaptation de la représentation du personnel .....	30
9.1.2.	Calendrier prévisionnel des procédures .....	31
9.2.	Concernant le site de Poitiers .....	31
10.	DISPOSITIONS FINALES .....	31
10.1.	Durée, révision, renouvellement de l'accord .....	31
10.2.	Publicité Principe de bonne foi et de loyauté .....	32
10.3.	Publicité .....	32

## **PREAMBULE**

*Le 23 mai 2007, la direction de l'UES SFR a remis aux élus du Comité Central d'Entreprise de l'UES, lors d'une réunion ordinaire de présentation, un dossier de consultation sur un projet de transfert de ses établissements de Relation Client Grand Public de Lyon, Poitiers et Toulouse et de sous-traitance de leur activité à des prestataires spécialisés, en vue d'une première réunion de consultation le 5 juin suivant.*

*Consécutivement à cette présentation les élus, les organisations syndicales et le personnel des sites concernés ont exprimé de vives réactions et inquiétudes quant à leur emploi et leur statut. Après quelques jours de mouvements sociaux, ceux-ci ont donné lieu à un conflit judiciaire fondé sur l'interprétation de l'accord dit « GPEC » du 12 octobre 2006 qui fut porté devant le TGI de Paris en référé par le CCE et le syndicat CFDT.*

*Dans l'intervalle, compte tenu des inquiétudes exprimées par les salariés la Direction a sollicité les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES pour ouvrir une négociation sur les conditions liées au transfert. Les syndicats FOCOM et CFE-CGC ont répondu favorablement à cette proposition de négociations en vue de définir par accord les garanties associées au transfert du personnel concerné et à l'ouverture d'une faculté de départ volontaire pour les salariés qui ne souhaiteraient rester au service de leur nouvel employeur, après leur transfert, aux nouvelles conditions.*

*C'est dans ce cadre que les négociations se sont déroulées du 18 juin au 5 juillet 2007.*

*Après consultation du CCE le XX juillet, le présent accord a été conclu dans les termes qui suivent.*

*Le présent accord a donc pour objet d'organiser les garanties inhérentes au transfert d'une part et d'autre part, les garanties propres à un plan de départ volontaire offert au personnel qui ne souhaiterait pas rester au service de leur nouvel employeur notamment en raison des conditions du statut qui leur serait applicable.*

*Ceci étant rappelé il est convenu ce qui suit :*

### **1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET**

*Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée au personnel salarié des sites de Lyon, Poitiers et Toulouse de la société SFR service client qui seront confiés aux prestataires pressentis pour les reprendre dans le cadre du projet susvisé en préambule et sur lequel le CCE de l'UES SFR est actuellement consulté.*

*Il a pour objet de créer et formaliser les garanties inhérentes à l'accompagnement et à la mise en œuvre de ce projet par les prestataires, que ces derniers devront exécuter. En effet, l'opération envisagée s'inscrivant dans le cadre de l'article L.122-12 alinéa 2 du code du travail et le présent accord étant applicable au sein des sites transférés, celui-ci devra être respecté par les prestataires susvisés à compter de la date à laquelle ils auront repris les dits sites et ce, pendant la durée totale des 15 mois de survie prévue par l'article L.132-8 alinéa 7 du code du travail.*

## ***Titre Ier - DEROULEMENT DES OPERATIONS***

### **2. EXPOSE DU DEROULEMENT DES OPERATIONS**

#### **2.1. Déroulement des opérations jusqu'au transfert effectif**

*Après consultation effective des représentants du personnel compétents pour connaître du projet de transfert des établissements de Relation Client Grand Public de Lyon, Poitiers et Toulouse et de sous-traitance de leur activité à des prestataires spécialisés, et sous réserve de finalisation des négociations avec les dits prestataires, il est envisagé de transférer effectivement le personnel des dits sites en application de l'article L.122-12 alinéa 2 du code du travail à ces derniers au 1<sup>er</sup> août 2007.*

*Ce transfert interviendra formellement après finalisation des négociations des contrats commerciaux et de cession des sites, avec les prestataires. Les salariés concernés recevront alors notification par SFR service client de leur transfert effectif.*

#### **2.2. Déroulement des opérations après le transfert effectif**

*A compter de cette date, les salariés concernés changeront d'employeur. Les accords collectifs qui leur étaient applicables au sein de la société SFR service client et de l'UES SFR seront mis en cause en application de l'article L132-8 alinéa 7 du code du travail. Conformément à ce texte, les dispositions de ces accords continueront de leur être applicables pendant une durée maximale de 15 mois (soit théoriquement jusqu'au 31 octobre 2008, à moins de la conclusion d'un ou plusieurs accords de substitution ou d'harmonisation ayant le même objet, entre temps).*

*Il en ira donc ainsi en particulier du présent accord conclu au sein de l'UES SFR pour le personnel des sites de Lyon, Poitiers et Toulouse, que les prestataires devront, à compter du 1<sup>er</sup> août 2007, respecter et mettre en œuvre.*

*Dès lors, sous réserve de la nécessité préalable d'adapter la représentation du personnel dans les structures d'accueil des sites concernés (mise en place d'un CCE), la nouvelle direction mettra en œuvre la procédure de consultation des élus compétents sur le projet de plan de départ volontaire dont les termes et conditions sont organisés ci-après et selon le calendrier prévisionnel défini à l'article 9.*

*Un livre IV et un livre III devront être présentés selon une procédure rigoureusement concomitante, selon deux réunions de consultation espacées au maximum de 28 jours conformément à l'article L.321-3 du code du travail.*

*Le livre IV exposera notamment le projet d'organisation des repreneurs et le projet de redéfinition du statut social applicable au personnel des sites en vue de l'ouverture d'une négociation d'harmonisation du statut collectif conformément aux dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.*

*Le livre III consécutif aux conséquences du projet d'organisation et à la modification envisagée du statut collectif et individuel contiendra le plan de sauvegarde de l'emploi défini aux articles 5 et suivants ci-après.*

*A l'issue de la seconde réunion les élus exprimeront leur avis sur le projet présenté. Puis les salariés des sites concernés informés des nouvelles conditions d'organisation et du statut collectif et individuel applicable sur le site pourront s'ils le souhaitent se déterminer sur celles-ci et faire valoir leur volonté de départ.*

*Le dispositif de volontariat pourra alors être ouvert. Dans ce cadre, les salariés seront informés de leur possibilité de bénéficier des structures d'accueil et d'entretien individuels proposés dans le cadre de l'espace mobilité ouvert, dès cette date, en application du plan de sauvegarde de l'emploi.*

*Les salariés qui le souhaiteront et qui rempliront les conditions du dispositif du plan de départ volontaire, pourront, après avoir pris leurs congés annuels prioritairement, bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail pour se rendre disponible et s'inscrire dans leur projet professionnel ou personnel justifiant leur départ volontaire.*

*A l'issue du délai légal de l'article L.321-6 du code du travail, les salariés volontaires au départ pourront, formellement, acter pour un départ en souscrivant le formulaire de rupture d'un commun accord pour motif économique de leur contrat de travail défini à l'article 4 ci-après. Ils bénéficieront alors de l'ensemble des dispositions du PSE.*

*Tout au long de la mise en œuvre du dispositif les élus compétents seront associés mensuellement à son suivi.*

### **3. GARANTIES INHERENTES AU TRANSFERT**

*Compte tenu des inquiétudes exprimées par les salariés concernés quant à leurs conditions d'emploi et quant à l'évolution de leur statut collectif après leur transfert, ceux-ci estimant que la politique de rémunération qui sera mise en place, notamment sur la rémunération différée (intéressement/participation/PEG), voire sur la rémunération variable (PPE), sera en retrait par rapport à leurs droits dans la situation actuelle, les parties conviennent de définir par anticipation le plan de sauvegarde de l'emploi qui devra être mis en œuvre par leur nouvel employeur dans le cadre de la procédure de consultation définie à l'article 2.2 du présent accord.*

*Ce plan de sauvegarde trouvera sa cause économique, selon les partenaires sociaux, dans le bouleversement des grands équilibres économiques de l'exploitation de leur activité par les prestataires sous-traitants, dont la conséquence directe s'exprimera dans leur incapacité à offrir au personnel concerné le même niveau de statut (individuel et collectif), et sera structuré autour d'un dispositif de départ volontaire.*

*La procédure qu'implique la présentation de ce plan de sauvegarde de l'emploi sera basée sur un nombre de volontaires estimé être supérieur à 250 salariés Elle s'inscrira donc dans les termes du dernier alinéa de l'article L.321-3 du code du travail.*

*La particularité de cette procédure se caractérisera cependant par l'obligation pour les prestataires de devoir réembaucher pour remplacer les salariés volontaires qui auront quittés l'entreprise. En effet, il résulte des engagements pris par ailleurs par SFR à l'égard des partenaires sociaux et du CCE (cf. LIV du 23 mai 2007) que le volume d'emploi respectivement constaté au moment du transfert des sites devra être maintenu dans les bassins d'emploi pendant 36 mois.*

*Il résulte de ce qui précède que compte tenu du fait que la cause des ruptures résultera de la décision du salarié de ne pas rester au service de son nouvel employeur, il ne saurait être question que la rupture soit formalisée par un licenciement. Elle prendra donc nécessairement la forme d'une rupture amiable (ou d'un commun accord) pour motif économique, conformément à l'article 1134 du code civil. Celle-ci sera formalisée dans les formes du document joint en annexe.*

## ***Titre II – PLAN DE DEPART VOLONTAIRE***

### ***4. DISPOSITIF DE DEPART VOLONTAIRE***

#### ***4.1. Principe du volontariat***

*L'ouverture du plan de départ volontaire correspond à une demande de nombreux salariés de disposer d'une option de sortie dès lors qu'ils ne souhaiteraient pas rester au service de leur nouvel employeur. Il ne saurait cependant être question que cette faculté se traduise par la volonté d'obtenir, uniquement, des indemnités chômage. C'est pourquoi les volontaires devront justifier d'un projet professionnel ou personnel préalable et validé par une commission paritaire dans les conditions définies aux articles 4.3 et suivants.*

*La rupture du contrat de travail des volontaires sera formalisée par un accord de rupture amiable à la demande du salarié que la direction acceptera, après examen éventuel par la commission paritaire, à la condition que le volontaire justifie d'un projet professionnel ou personnel.*

*Ainsi, à titre d'exemple, les départs volontaires pourraient se faire dans différentes optiques et notamment :*

- *Le reclassement externe (emploi en CDI, CDD ou intérim d'une durée totale d'au moins 6 mois, d'un contrat de professionnalisation ...),*
- *La création ou reprise d'entreprise,*
- *Le départ pour suivre une formation qualifiante ou diplômante,*
- *La participation à un concours de la fonction publique ou territoriale*
- *La participation à un projet associatif ou humanitaire*
- *L'accomplissement d'un projet personnel*

#### **4.2. Délai et durée de mise en œuvre**

*Le plan de départ volontaire sera ouvert à l'issue de la procédure de consultation des élus compétents (cf. article 2.2.) et ce, pour une durée de 9 mois de date à date. Les volontaires devront donc se manifester dans les formes susvisées dans cette période. Au-delà, les demandes de départs volontaires ne seront plus recevables.*

#### **4.3. Critères d'éligibilité au volontariat**

*Les salariés transférés en application de l'article L.122-12 alinéa 2 du code du travail par suite du projet de sous-traitance de l'activité du site auquel ils appartiennent et titulaires d'un CDI à la date de leur transfert, et qui, dans le délai défini à l'article 4.2 susvisé, se seront portés volontaires au départ sur la base d'un projet professionnel ou personnel validé par la commission paritaire créée à l'article 4.5 du présent accord, seront éligibles aux différentes options du volontariat.*

*Seront éligibles, quelque soit leur âge ou ancienneté les volontaires qui auront attestés de l'existence d'un projet concret et viable personnel ou professionnel.*

*En outre, le volontaire ne doit pas être éligible à un départ à la retraite à taux plein.*

#### **4.4. Les modalités du volontariat**

*Le déroulement du volontariat suivra les étapes suivantes.*

##### **4.4.1. Accueil et Information**

*Une structure d'accueil, d'information et d'accompagnement « l'Espace Mobilité » sera mise en place. (cf. article 4.5. ci-après).*



*Le collaborateur pourra faire appel à l'Espace Mobilité à l'issue d'au moins deux entretiens individuels pour l'aider à concrétiser son projet.*

*Cette structure, dans le respect d'une stricte confidentialité, informera tout salarié éligible sur le dispositif et les mesures d'accompagnement proposées.*

#### **4.4.2. Présentation du projet du volontaire**

*Les salariés qui souhaitent approfondir leur projet professionnel ou personnel pourront bénéficier d'une assistance personnalisée et du support d'un consultant de l'Espace Mobilité.*

*Cette démarche d'accompagnement aura pour objectif d'aider le collaborateur à formaliser son projet professionnel, ou personnel, de manière cohérente et réaliste.*

*Ceci peut nécessiter trois entretiens et éventuellement la participation à des ateliers thématiques.*

*Si nécessaire, les salariés pourront se voir proposer un bilan de compétences, afin d'évaluer au mieux les différents projets possibles. L'Espace Mobilité fournira aussi aux salariés qui le souhaiteraient des informations sur les métiers et les secteurs suscitant leur intérêt.*

*Enfin, l'Espace Mobilité étudiera avec le collaborateur les actions de formation nécessaires à la réussite du repositionnement envisagé.*

#### **4.4.3. Candidature**

*A l'issue de la réflexion sur son projet professionnel ou personnel, le salarié éligible adressera sa candidature écrite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à la Direction des Ressources Humaines, en précisant notamment l'option du volontariat choisie :*

- Le reclassement externe (emploi en CDI, CDD ou intérim d'une durée totale d'au moins 6 mois, d'un contrat de professionnalisation ...),*
- La création ou reprise d'entreprise,*
- Le départ pour suivre une formation qualifiante ou diplômante,*
- La participation à un concours de la fonction publique ou territoriale*
- La participation à un projet associatif ou humanitaire*
- L'accomplissement d'un projet personnel*

*Il devra accompagner sa demande de pièces justificatives.*

#### **4.4.4. Traitement et Validation des candidatures**

*Les candidatures seront examinées et validées par la commission paritaire.*

#### **4.4.5. Mise en œuvre de l'accompagnement**

*Selon l'option choisie, la mise en œuvre de l'accompagnement interviendrait aux conditions prévues aux articles consacrés aux mesures d'accompagnement.*

*Le volontariat donnera lieu à une rupture amiable (ou d'un commun accord) pour motif économique (dénommé départ volontaire).*

*Cette rupture du contrat de travail permettra au salarié :*

- *d'effectuer son préavis ou d'en être dispensé s'il le souhaite ;*
- *de percevoir une indemnité de base calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement ;*
- *de bénéficier d'un congé de reclassement ou de bénéficier d'une indemnité spécifique de solidarité réévaluée (ISSR) décrite ci-après ;*
- *de percevoir une indemnité complémentaire.*

*Il est expressément rappelé que la rupture du contrat de travail ne saurait, quoi qu'il en soit, intervenir avant l'expiration de la procédure (LIII), et au plus tôt, à l'expiration du délai légal de l'article L.321-6 du code du travail.*

*Sous réserve de ce qui précède, certains départs pourront être admis avant la date prévue afin de permettre la réalisation du projet professionnel du salarié tout en respectant les délais impartis par la loi. Dans ce dernier cas, le contrat du salarié sera suspendu jusqu'à l'expiration du délai légal de rupture.*

#### **4.4.6. Départ anticipé**

*Les salariés dont le projet entre dans le cadre de l'article 4.3. bénéficieront d'un congé sans solde, afin de réaliser un projet identifié nécessitant le départ anticipé de l'entreprise avant le terme de la procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel ou avant le terme du délai préfix défini à l'article L.321-6 du code du travail.*

*Le salarié doit avoir signé un contrat de travail avec une société; ce contrat doit être un contrat à durée indéterminée, ou un contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, ou une inscription à une formation diplômante ou qualifiante. Une copie du contrat, de la promesse d'embauche ou de l'inscription, doit être remise à la Direction des Ressources Humaines à la date de la demande du congé sans solde.*

*Cette possibilité de départ anticipé est également ouverte au volontaire créateur ou repreneur d'entreprise sous réserve qu'il puisse produire un extrait K-bis ou tout autre justificatif approprié.*

*Le salarié bénéficie d'un congé sans solde d'une durée au plus égale au délai d'achèvement de la procédure d'information/consultation. Dans ce cadre, le congé sans solde pourra être prolongé pour atteindre cette échéance.*

*A l'issue du congé sans solde, la rupture interviendra dans les conditions rappelées à l'article précédent. Il bénéficiera alors des mesures d'accompagnement du dispositif du volontariat pour le cas qui le concerne.*

*Le salarié devra faire une demande écrite auprès du Responsable des Ressources Humaines en précisant la durée prévisible de son congé sans solde.*

*La direction examinera chaque demande et répondra par courrier au salarié dans les 5 jours ouvrés maximum à réception du courrier du salarié. En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail sera soumis au salarié. Le congé sans solde et l'autorisation d'absence de l'entreprise ne seront effectifs qu'à la signature par le salarié de cet avenant.*

#### **4.5. Les Espaces Mobilité :**

##### **4.5.1. Composition**

*Ils seront composés et animés par une entreprise spécialisée.*

*Ces Espaces fonctionneront du lundi au vendredi. Ils seront joignables tous les jours de 9 h à 17 h, et par messagerie électronique.*

##### **4.5.2. Création**

*Un Espace Mobilité sera mis en place par site transféré à la suite de l'avis favorable des élus compétents des structures d'accueil après la finalisation de la consultation sur le livre III dans les conditions définies à l'article 2 du présent accord. Ils cesseront leur activité à l'expiration du délai de 9 mois défini à l'article 4.2 du présent accord.*

##### **4.5.3. Rôle**

*Les Espaces Mobilité auront pour objectif d'assister les volontaires, détenteurs d'un projet professionnel ou personnel, souhaitant quitter l'établissement, dans le cadre d'une mobilité externe ou interne.*

*Si le projet est déjà finalisé par le salarié :*

- *s'assurer que le projet exposé est concret et viable,*
- *s'attacher à créer avec le collaborateur toutes les conditions nécessaires à la réussite de sa concrétisation.*

*Si le projet n'est pas encore finalisé par le salarié, les Espaces Mobilité pourront l'aider à construire et guider ses démarches en :*

- Recevant les salariés désirant avoir des informations complémentaires sur le dispositif de départs volontaires,*
- Informant les salariés, notamment à l'occasion d'entretiens individuels, sur les mesures d'accompagnement proposées par l'entreprise,*
- Prenant en compte les situations particulières des salariés et recherchant les informations susceptibles de répondre à leurs préoccupations,*
- Communiquant aux salariés, après avoir recueilli leurs souhaits, les informations propres à alimenter leur réflexion quant à un repositionnement professionnel.*

#### **4.5.4. Le projet de création ou de reprise d'entreprise**

*La société souhaite au travers de ce plan favoriser la création ou la reprise d'entreprise et en corollaire la création d'emplois futurs. A ce titre, tout salarié souhaitant créer sa propre entreprise ou exercer en qualité de travailleur indépendant devra présenter un dossier complet aux consultants spécialisés de la cellule de reclassement qui donneront leur avis après étude de la viabilité du projet.*

*Les candidats à la création ou reprise d'entreprise pourront être assistés et conseillés par un consultant spécialiste de cette activité pour finaliser leurs projets (notamment constituer le dossier présenté aux partenaires extérieurs, tels que les banques et les pouvoirs publics).*

*Les candidats disposeront à cet effet de tous les moyens matériels (locaux, documentations, photocopieur/fax, informatique) et humains (secrétariat) nécessaires.*

#### **4.5.5. Confidentialité**

*La mobilité demeure une démarche de volontariat, individualisée et confidentielle. Les personnes en charge des Espaces Mobilité conserveront confidentielles les informations communiquées par les salariés.*

*Il assure un suivi de leurs travaux afin notamment de dresser un compte-rendu à la commission paritaire du volontariat.*

#### **4.5.6. Bilan de compétences**

*Le salarié volontaire pourra être aidé dans son choix de reclassement grâce à un diagnostic de ses compétences. Ce salarié, désireux d'évaluer ses compétences et son potentiel, et souhaitant réorienter sa carrière vers un nouveau métier ou une nouvelle filière, pourra, sur sa demande, bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un diagnostic professionnel.*

*Cette prestation sera assurée par l'Espace Mobilité qui pourra la confier à un cabinet extérieur spécialisé.*

*Le bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.*

*La demande et la réalisation du bilan de compétences seront formulées par écrit par le salarié concerné à l'adresse de l'Espace Mobilité duquel il relève. Néanmoins et afin de faciliter la constitution du dossier, les salariés demandeurs bénéficieront d'un accompagnement spécifique de la part de l'Espace Mobilité.*

*Le bilan sera pris en charge dans le cadre de la formation professionnelle.*

*Le salaire de l'intéressé sera maintenu pendant la durée du bilan.*

## **4.6. La Commission paritaire**

### **4.6.1. Composition**

*La composition de la commission paritaire sera la suivante :*

- *2 membres de la Direction*
- *Un représentant de chaque syndicat représentatif au niveau de l'entreprise et signataire du présent accord*
- *Un représentant de l'Espace Mobilité concerné*

### **4.6.2. Création**

*La commission paritaire sera mise en place dès l'ouverture de la procédure d'information/consultation prévue aux articles L.321 et suivants du Code du Travail.*

### **4.6.3. Fonctionnement**

*La commission paritaire sera présidée par le DRH de l'entreprise ou l'un de ses représentants. La commission se réunira au moins deux fois par mois. Cette fréquence sera modifiée au tant que de besoin. Les convocations seront adressées par la direction trois jours ouvrés avant la tenue des réunions.*

### **4.6.4. Rôle de la commission**

*Elle est informée, examine et valide les projets. Chacun de ses avis devra être motivé.*

### **4.6.5. Confidentialité**

*Les membres de la commission sont soumis à la plus totale confidentialité concernant les informations communiquées sur chaque volontaire.*

#### **4.7. La prime d'activité**

*Il sera alloué au collaborateur titulaire d'un CDI, transféré et qui n'aura pas souhaité se porter volontaire au départ dans le délai de 9 mois visé à l'article 4.2 une prime d'« activité». Cette prime sera de 1 500 Euros brut pour un salarié travaillant à temps plein et de 750 Euros brut pour un salarié travaillant en temps partiel.*

*Elle sera versée au terme du délai prévu pour se porter volontaire.*

### **Titre III – PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

*Le PSE qui sera proposé par les prestataires sera constitué d'une première partie relative à la mobilité volontaire intra groupe consacrée au reclassement interne et d'une partie consacrée à la mobilité externe volontaire.*

#### **5. MESURES VISANT A EVITER LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA MOBILITE VOLONTAIRE INTRA-GROUPE**

*Le plan de sauvegarde de l'emploi qui sera présenté devra contenir le dispositif de reclassement interne suivant, bien qu'en principe ce plan n'est créé que pour répondre à l'inquiétude des salariés transférés de pouvoir disposer d'une option de sortie dans le cadre d'un plan de départ volontaire.*

*Le nouvel employeur devra constituer une bourse d'emplois disponible dans le groupe et en offrir l'accès au personnel concerné par le plan.*

*En cas de poste disponible compatible avec les qualifications des salariés transférés, ceux-ci pourront postuler sur ces postes étant entendu que ces derniers ne disposeront d'aucune priorité particulière par rapport à leurs collègues du groupe.*

*Leur candidature sera examinée par le service RH de la structure où le poste est disponible.*

*Le cas échéant, l'ensemble des aides décrites ci-dessous, hors frais de déplacement dans le cadre de la candidature et hors frais de reconnaissance, ne seront applicables qu'après acceptation définitive par le salarié de son nouveau poste, à l'issue de sa période d'adaptation (définie à l'article 5.2.3.1).*

#### **5.1. Le rôle spécifique des Espaces Mobilité s'agissant de la mobilité volontaire intra-groupe.**

*Le rôle des Espaces Mobilité sera d'accompagner les personnes dans la mise en œuvre de leur projet interne en :*

- *Organisant sur les différents sites des entreprises d'accueil une information sur le dispositif de départs volontaires,*

- *Mettant les offres internes (des entreprises d'accueil) à disposition des salariés au sein des Espaces Mobilité, sur les panneaux d'affichage des sites et sur l'intranet de l'entreprise,*
- *Procédant à une recherche de poste en adéquation avec les compétences et souhaits du salarié,*
- *Préparant le salarié, si celui-ci en fait expressément la demande, à concrétiser son projet par la mise à jour de son CV, l'aide à la rédaction de sa lettre de candidature, la préparation de son entretien de recrutement,*
- *Recueillant les souhaits des salariés quant à une éventuelle mobilité géographique et/ou professionnelle, afin de permettre la recherche active de solutions de reclassement interne en adéquation avec ces souhaits,*
- *Informant les salariés et leur famille sur les démarches administratives dans le cadre d'une mobilité géographique, (sera notamment fournie l'information utile : crèches, écoles, logements,...),*

*Les Espaces Mobilité mettront ainsi en œuvre les moyens visant à favoriser la mobilité interne des salariés, que celle-ci soit professionnelle et/ou géographique.*

## **5.2. Les reclassements internes**

### **5.2.1. Les garanties liées au reclassement interne**

*Dans l'hypothèse d'un reclassement dans l'une des filiales françaises du groupe, le salarié conservera l'ancienneté acquise au sein de SFR service client.*

*Par ailleurs les congés payés acquis non pris au moment de la prise d'effet du nouveau poste seront intégralement maintenus.*

### **5.2.2. La connaissance des offres et le traitement des candidatures**

*Les entreprises d'accueil rechercheront toutes solutions de reclassement en leur sein et au sein de leur Groupe, par les moyens et selon les modalités suivantes :*

#### **5.2.2.1. Bourse de l'emploi**

*Les possibilités de reclassement au sein de la société et des autres entités du Groupe seront regroupées dans une Bourse de l'emploi.*

*La liste des postes ouverts sera mise à jour en temps réel et sera consultable sur chaque site par les Responsables Ressources Humaines et les Espaces mobilité.*

*Les listes à jour à la date de fin des procédures de consultation sur les livres III seront jointes en annexe aux PSE.*

#### 5.2.2.2. Connaissance des offres / contenu

*Dans le cadre de la Bourse de l'emploi, une recherche systématique des possibilités de mobilité au sein des entités de l'entreprise et du Groupe sera effectuée par l'entreprise de la façon suivante :*

- *Publication des postes ouverts sur les panneaux des Espaces mobilité,*
- *Diffusion sur l'intranet de l'entreprise des postes ouverts,*

#### 5.2.2.3. Traitement des candidatures

*En dehors des dispositions propres à l'entreprise en la matière, tout salarié concerné pourra prendre l'initiative de postuler aux emplois qu'il aura lui-même identifiés dans la Bourse de l'emploi et qui sont susceptibles de correspondre à ses compétences. Il en informera l'Espace Mobilité et son Responsable Ressources Humaines.*

*Toutes les demandes de reclassement internes seront instruites par la Direction dès lors que le niveau de compétence requis est compatible avec le niveau du salarié concerné, ou au besoin rendu compatible par une formation d'adaptation.*

*Les possibilités de reclassement sont naturellement liées à l'accord du salarié et à celui de l'entité d'accueil.*

*Dans le cadre d'un reclassement au sein d'une autre entité du Groupe, et en cas de réponse positive de celle-ci, l'entreprise organisera la mise en relation du salarié avec le service d'accueil en charge du recrutement.*

*S'ils ne sont pas pourvus dans le cadre d'un reclassement dans un délai de 15 jours consécutif à leur affichage, les postes proposés dans le cadre de la Bourse de l'emploi pourront ensuite être ouverts à d'autres sources de recrutement compte tenu de l'urgence opérationnelle à occuper certains postes directement contributeurs aux résultats de l'entreprise.*

*Il sera demandé aux entités du Groupe qui disposent de postes à pourvoir d'examiner les candidatures des salariés de l'entreprise, présentées par un Espace Mobilité, dans le cadre du présent dispositif.*

*En cas de candidature la Direction de l'entreprise d'accueil et/ou de l'Espace Mobilité fournira les informations suivantes lors d'un entretien avec le candidat une mobilité volontaire :*

- *la localisation du poste*
- *l'intitulé du poste et son descriptif*
- *la classification et le coefficient*
- *la convention collective applicable*
- *la rémunération (fixe et part variable éventuelle)*



- la durée et les horaires de travail
- le service d'accueil
- la date de prise d'effet
- le délai de réflexion
- l'existence et la durée de la période d'adaptation

*Sur présentation de ces informations le salarié disposera d'un délai de réflexion de 8 jours calendaires pour confirmer par écrit son intérêt pour le poste proposé. Passé ce délai l'entreprise considérera que le candidat n'est pas intéressé.*

*En cas d'accord du salarié, il sera reçu en entretien. En cas d'accord entre les parties, le salarié pourra bénéficier des mesures d'accompagnement au reclassement interne indiquées ci-dessous.*

*A l'issue de cet entretien, le collaborateur recevra un avenant à son contrat de travail précisant les conditions de cette nouvelle affectation, sous réserve de la validation de la période d'adaptation ci-après définie.*

### **5.2.3. Mesures d'Accompagnement à la mobilité professionnelle**

#### **5.2.3.1. Mobilité Professionnelle**

*L'accès à un nouveau poste de travail peut être conditionné à la maîtrise de connaissances techniques et/ou de méthodes de travail spécifiques au nouveau poste ainsi qu'à l'amélioration des compétences (techniques, méthodes, outils, connaissances du secteur d'activités, ...).*

*Il est donc prévu des périodes d'adaptation et de formation, permettant aux collaborateurs concernés par un reclassement interne au sein du Groupe d'accueil une adaptation rapide et maîtrisée à leur nouveau poste.*

*Celles-ci seront identifiées et validées par l'Espace Mobilité après entretien éventuel avec le représentant de l'entité d'accueil.*

*Pour permettre la mise en œuvre des actions de formation, le PSE permettra la prise en charge d'éventuels frais pédagogiques de formation d'adaptation.*

*Ces formations s'étaleront au plus tard jusqu'au terme de la période d'adaptation.*

*Dans tous les cas, les formations seront adaptées à la situation de chaque collaborateur et seront systématiquement précédées d'un entretien « Diagnostic professionnel » proposé par l'Espace Mobilité.*

*Chaque collaborateur concerné par un reclassement interne bénéficiera donc d'une dotation en jours de « formation/adaptation » adaptée à la situation qui le concerne.*

### 5.2.3.2. Aides à la mobilité géographique

*Rappelons ici que la modification du contrat de travail liée à une mobilité géographique s'entend comme un changement de lieu d'affectation entraînant une mobilité géographique supérieure à 50 Km entre l'ancien et le nouveau lieu de travail, ou supérieure à 1 heure de trajet simple par rapport à la situation actuelle du salarié (trajet domicile – lieu d'affectation actuel).*

*Les collaborateurs soumis à une clause de mobilité bénéficieront des mêmes dispositions et garanties d'accompagnement, que les collaborateurs non titulaires de cette clause, et qui eux font l'objet d'une modification de leur contrat de travail.*

*Pour les salariés volontaires envisageant, ou ayant obtenu un reclassement interne entraînant une mobilité géographique, l'entreprise mettrait en œuvre les aides suivantes :*

- *Prise en charge des déplacements dans le cadre de la candidature à un nouveau poste*

*L'entreprise prendrait à sa charge les déplacements effectués pour les recherches d'emploi faites dans le cadre de l'accompagnement, dans le cadre des règles applicables au sein de l'entreprise.*

- *Congé spécifique et remboursement des frais de reconnaissance.*

*Avant accord définitif du salarié sur sa mobilité, sous réserve de validation par l'Espace Mobilité, il se verra allouer par l'entreprise quatre jours de congé spécifique de reconnaissance. L'entreprise prendrait à sa charge ses frais de déplacement, de repas et d'hébergement, ainsi que ceux de son conjoint et de ses enfants, pendant ces quatre jours, dans le cadre des règles applicables au sein de l'entreprise.*

- *Congé spécifique et remboursement des frais de recherche du logement*

*Après accord définitif, le salarié se verra allouer par l'entreprise trois jours de congé spécifique pour la recherche de son nouveau logement. L'entreprise prendra à sa charge ses frais de déplacement, de repas et d'hébergement, ainsi que ceux de son conjoint et de ses enfants, pendant ces trois jours dans le cadre des règles applicables au sein de l'entreprise.*

- *Frais d'agence et de caution*

*L'organisme collecteur de la contribution de l'entreprise à l'effort de construction sera également sollicité dans le cadre des dispositifs existants pour faciliter la mobilité professionnelle pour prendre éventuellement en charge tout ou partie des frais d'agence et de caution.*

*En cas d'impossibilité par cet organisme de prendre en charge ces frais, ou si l'aide ne couvrirait pas la totalité des dépenses, l'entreprise apportera sa contribution à hauteur :*

- *la totalité des frais d'agence pour la location d'un nouveau logement,*

- les frais d'agence ou autres pour publicité de vente à hauteur de 500 € TTC maximum,

*Le salarié devra fournir à l'entreprise les justificatifs appropriés.*

- *Prise en charge du déménagement*

*L'entreprise prendra à sa charge les frais de déménagement vers le nouveau logement des salariés concernés (sur présentation de trois devis à la Direction des Ressources Humaines qui se réservera le choix du prestataire).*

#### 5.2.3.3. Aides à la mobilité fonctionnelle

- *Formation*

*Lorsque le projet de reclassement définit dans le cadre de l'accompagnement, implique l'acquisition ou le perfectionnement de compétences, afin de maximiser les chances du salarié et de lui permettre de s'adapter à son nouvel emploi, l'entreprise prendra en charge le coût des formations correspondantes, sélectionnées avec l'aide de l'Espace Mobilité.*

*Chaque salarié pourra bénéficier d'un budget de 750 € TTC pour ses propres besoins en formation. Pour couvrir ces besoins, l'entreprise réservera une enveloppe globale dédiée à la formation dans le cadre de l'accompagnement. Les sommes qui ne seraient pas utilisées pourraient être affectées à des demandes particulières de formation, pour certains salariés, excédant le budget initial de 750 € TTC.*

## **6. MESURES EN VUE D'ACCOMPAGNER LES VOLONTAIRES AU DEPART: LE RECLASSEMENT EXTERNE**

*Le dispositif ci-après s'inscrit dans le cadre d'un départ volontaire uniquement. Aucun licenciement économique contraint ne sera prononcé. La rupture qui déclenchera les droits définis ci-après prendra nécessairement la forme d'une rupture amiable (ou d'un commun accord) pour motif économique conformément à l'article 3 ci-dessus.*

### **6.1. La cellule de reclassement**

*Afin de permettre à chaque salarié volontaire au départ de choisir la solution qui est la mieux adaptée à sa situation, il sera recouru à l'assistance d'un cabinet de reclassement.*

*Est considéré comme candidat pris en charge par la cellule, un salarié qui adhère au congé de reclassement.*

*Il sera fait appel au cabinet .....*

*La Direction des Ressources Humaines de l'entreprise d'accueil assurera une coordination régulière avec ce cabinet afin de suivre au plus près le reclassement des collaborateurs volontaires.*

### **6.1.1. Missions du cabinet du reclassement**

*Les cellules de reclassement seront mises en place à l'issue du délai légal de rupture des contrats tel que fixé à l'article L.321-6 du code du travail, prenant ainsi la suite des Espaces mobilité définis à l'article 4.5 ci-dessus.*

*Animées par le cabinet de reclassement externe, elles ont pour but d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la réalisation de leur nouvelle orientation professionnelle. Les cellules de reclassement devront permettre à chaque salarié pris en charge de bénéficier d'un accompagnement et de conseils personnalisés en vue de faciliter son reclassement dans le cadre de son départ volontaire.*

*La cellule aura pour missions, notamment de :*

- faciliter l'émergence du projet professionnel de la personne volontaire*
- mettre à disposition des moyens logistiques : secrétariat, matériel informatique, accès Internet, presse spécialisée, annuaires professionnels, etc)*
- prospecter des emplois en adéquation avec le projet professionnel de chacun, accompagner de manière individualisée les candidats dans la recherche active d'emploi dans le cadre de leur projet professionnel validé*

### **6.1.2. Moyens déployés par le cabinet de reclassement**

*Au sein de ses cellules de reclassement, le cabinet de reclassement externe mettra à la disposition des salariés concernés les moyens suivants :*

- Une salle de recherche d'emploi équipée de supports de communication leur permettant de rechercher un emploi sur Internet, la presse emploi et la presse spécialisée. Sera également mise à disposition une documentation sur la recherche d'emploi.*
- Des outils informatiques et des moyens matériels leur permettant de préparer et de gérer leurs recherches :*
  - postes de travail, imprimantes*
  - ligne téléphonique*
  - photocopies, affranchissement, enveloppes...*
- Des consultants en orientation professionnelle ou spécialisés en création d'entreprise ayant une bonne connaissance :*
  - du secteur d'activité,*
  - des métiers*
  - des bassins d'emploi*

*Par ailleurs, les salariés suivis au sein des cellules de reclassement seront invités à participer à des réunions collectives de mobilisation dans leur action de reclassement. Elles permettent de faire le point, ensemble, sur les résultats obtenus et d'approfondir certains thèmes.*

### **6.1.3. Localisation des cellules de reclassement**

*Les salariés adhérant au dispositif de reclassement externe seront accompagnés au sein des locaux du cabinet sélectionné.*

*Selon l'implantation géographique du cabinet, des permanences seront assurés dans les établissements concernés ou dans des locaux proches de ceux-ci. La fréquence de ces permanences sera fixée en fonction des besoins de chaque établissement.*

*Chaque salarié aura donc le choix de se rendre dans les locaux du cabinet ou dans des locaux extérieurs mis à disposition proche de son site. Il pourra aussi s'il le souhaite utiliser l'espace mis en place au sein de son établissement.*

### **6.1.4. Engagement du cabinet de reclassement**

*La finalité de l'action du cabinet est que l'ensemble des candidats pris en charge et actifs aient trouvé une solution identifiée au terme de la durée d'accompagnement prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.*

*Est considéré comme bénéficiant d'une solution identifiée, tout bénéficiaire d'une proposition d'embauche écrite sous :*

- *Contrat à Durée Indéterminée,*
- *Contrat à Durée Déterminée ou mission d'intérim d'une durée d'au moins 6 mois.*
- *Toute personne ayant mis en œuvre son projet de création/reprise d'entreprise,*
- *Tout créateur de son propre emploi (confirmé apte à conduire un tel projet en profession indépendante...),*
- *Tout bénéficiaire d'une formation de reconversion ou de longue durée diplômante ou qualifiante (formation supérieure à 300 heures et/ ou permettant d'acquérir un niveau de qualification supérieur) pouvant déboucher sur un reclassement,*
- *Par extension, tout salarié reclassé en interne,*
- *Par extension, tout salarié ayant refusé deux propositions de rendez-vous sans motif légitime,*

*Est considéré comme candidat actif un candidat qui :*

- *fait de sa recherche d'emploi une priorité,*
- *adhère au processus mis en œuvre et aux conseils du cabinet,*

- *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.*

## **6.2. Mesures d'accompagnement du reclassement externe**

### **6.2.1. Les aides à la mobilité géographique**

*Certains reclassements externes peuvent nécessiter un déménagement. La mobilité géographique est considérée comme nécessaire si le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 km du lieu actuel d'habitation ou s'il entraîne un temps de trajet simple (domicile-lieu de travail) supérieur à 1h30.*

*Dans cette hypothèse, les dispositions suivantes seront appliquées dès lors que le reclassement est effectif pendant la durée du congé de reclassement :*

*Prise en charge du coût du déménagement : le salarié présentera 3 devis au RRH de son établissement d'origine qui validera le choix de l'entreprise retenue pour un montant maximum de 5000 Euros TTC, et demandera la facturation directe auprès du nouvel employeur du salarié. Si un contrat cadre existe avec une société de déménagement, le salarié devra l'utiliser et sera exempté de la production de plusieurs devis.*

### **6.2.2. La formation**

#### **6.2.2.1. Les formations d'adaptation**

*Dans le cadre de son congé de reclassement, chaque salarié pourra bénéficier d'un crédit formation afin de faciliter son adaptation à un nouveau poste de travail.*

*Pour permettre la mise en œuvre des actions de formation, le nouvel employeur prendra en charge d'éventuels frais pédagogiques de formation d'adaptation.*

*La prise en charge de ces formations sera effectuée sous réserve de leur validation par la cellule de reclassement et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.*

*Chaque salarié pourra bénéficier d'un budget de 750 € TTC pour ses propres besoins en formation*

#### 6.2.2.2. Les formations qualifiantes ou diplômantes

*L'entreprise participera au financement de toute action de formation qualifiante ou diplômante des salariés dans le cadre de leur reclassement externe.*

*Chaque salarié pourra bénéficier d'un budget de 750 € TTC pour ses propres besoins en formation*

*La prise en charge de ces formations sera effectuée sous réserve de leur validation par l'Espace Mobilité et les sommes requises seront directement versées à l'organisme retenu.*

#### 6.2.2.3. Validation des acquis et de l'expérience

*Afin de mieux se positionner encore sur un reclassement externe, le salarié pourra décider en premier lieu de valoriser, par l'obtention d'un diplôme, toute l'expérience acquise durant son parcours professionnel.*

*Une démarche de VAE est une démarche longue et engageante qui nécessite un travail important et une présentation devant un jury d'examen. Son lancement doit être validé par la cellule de reclassement qui accompagnera le salarié dans cette démarche.*

### **6.2.3. Les aides à la création d'entreprise**

*Les salariés ayant un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité pourront faire l'objet d'une démarche particulière développée par un consultant spécialisé.*

*Cet accompagnement spécifique repose sur :*

- *Un travail de bilan aidant le salarié à passer du stade de l'idée au stade du projet et à prendre sa décision de créer ou non en fonction de ses caractéristiques personnelles et des données fournies par l'examen de son projet (adéquation homme/projet).*
- *Un accompagnement tout au long de l'élaboration de son projet qui s'articule autour des axes suivants :*

#### *a. La formalisation du projet*

- *Contraintes et motivations : environnement familial, rythme de travail, engagements quotidiens, ce dont le candidat dispose (revenus et patrimoine)*
- *Le plan de financement : investissements (besoins), fonds propres + concours bancaires (ressources), constitution du dossier bancaire, études des garanties mobilisables, aide à l'obtention de subventions diverses.*
- *L'étude du couple Produit / Marché. : étude de la politique commerciale, des facteurs-clés de succès, du chiffre d'affaires prévisionnel.*

- *Choix des formes d'exploitation envisageables.*
- *Présentation du projet sous ses aspects commerciaux et financiers.*
- *Motiver les appréciations sur les points forts et points faibles => accord / réserves émises.*

*b. 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.*

*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...), mais qui doit aussi permettre à un interlocuteur extérieur de prendre position sur le projet.*

*Le créateur d'entreprise pourra suivre une formation spécifique auprès d'organismes compétents habilités par le service public de l'emploi pour ce type de formation dans les conditions prévues au paragraphe « formation d'adaptation ».*

*Le salarié qui désire créer sa propre entreprise ou reprendre une entreprise commerciale, industrielle ou artisanale, pourra également bénéficier de cette aide.*

## **7. INDEMNISATION DES RUPTURES DES VOLONTAIRES**

### **7.1. Indemnisations**

*Les indemnités seront versées à l'occasion du règlement du solde de tout compte.*

#### **7.1.1. L'indemnité de base équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement**

*L'indemnité conventionnelle de licenciement ne s'appliquant pas à la rupture d'un commun accord pour licenciement économique, une indemnité de rupture sera versée à la place de l'indemnité conventionnelle de licenciement au salarié.*

*La convention collective des télécommunications prévoit le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté révolus, calculée en pourcentage du salaire brut annuel selon les modalités suivantes :*

- *Ancienneté appréciée à la date de conclusion de l'accord de rupture amiable*
- *3% par année complète d'ancienneté depuis la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à 9 ans révolus*
- *4% par année complète d'ancienneté pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans révolus*



- *En outre les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5% du salaire brut après 10 ans d'ancienneté.*

*Le salaire annuel brut s'entend comme le salaire brut soumis à charges sociales des 12 derniers mois de présence effective dans l'entreprise sans tenir compte, éventuellement des 103 jours d'indemnisation maladie, à l'exclusion des remboursements de frais.*

*Une indemnité de base de même valeur sera versée au salarié.*

*Cette indemnité sera versée au salarié avec son solde de tout compte, à la fin du contrat de travail.*

### **7.1.2. Préavis**

*Conformément à la convention collective des télécommunications, la durée du préavis est fixée à 2 mois pour les salariés non cadres, et à 3 mois pour les cadres.*

*Pour les projets exigeant une disponibilité rapide, la Direction des Ressources Humaines pourra dispenser les salariés qui en feront la demande motivée de l'exécution de leur préavis. Dans ce cas, la partie non effectuée leur sera payée normalement aux échéances normales ou avec le solde de tout compte le dernier jour travaillé.*

*D'autre part, les salariés seront autorisés à s'absenter pendant toute la durée de leur préavis pour effectuer les démarches liées au projet choisi dans le cadre du volontariat en respectant un délai de prévenance suffisant.*

## **7.2. Indemnisation complémentaire**

### **7.2.1. Conditions générales du départ volontaire**

*Dans le cadre d'un départ volontaire, le salarié aura deux possibilités :*

*Opter pour un congé de reclassement, ou de choisir de ne pas effectuer de congé de reclassement,*

### **7.2.2. Le congé de reclassement**

*L'Entreprise proposera aux salariés ayant opté pour un départ volontaire un congé de reclassement. Le congé de reclassement permettra au salarié de bénéficier des démarches d'accompagnement à la recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.*

*La durée du congé de reclassement proposé sera de 9 mois y compris le préavis conventionnel.*

*Pendant le congé de reclassement, le salarié percevra une allocation dont le montant serait fixé à 65 % du salaire brut antérieur calculé selon les modalités de la Loi du 17 janvier 2002 et du décret du 3 mai 2002.*

*La somme des allocations touchées au titre du congé de reclassement sera donc au total (en mois bruts) :*

*Pour un non cadre :  
2 mois de préavis + 7 mois \* (65% du salaire brut)*

*Pour un cadre :  
3 mois de préavis + 6 mois \* (65% du salaire brut)*

*L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.*

*L'ancienneté qui sera retenue pour le calcul de l'ancienneté est celle acquise à la date du transfert.*

### **7.2.3. La possibilité de ne pas effectuer le congé de reclassement**

*Pour les salariés dont le projet aurait déjà abouti, ou qui souhaiteraient poursuivre celui-ci par leurs propres moyens, l'entreprise souhaite offrir la possibilité d'opter pour un départ volontaire sans congé de reclassement.*

*Les salariés qui choisiraient, par demande écrite adressée à la Direction des Ressources Humaines, de ne pas effectuer de congé de reclassement, bénéficieraient d'une indemnité spécifique de solidarité réévaluée (ISSR), tenant compte de la somme des allocations qui auraient été perçues dans le cadre d'un congé de reclassement.*

*Cette indemnité sera soumise à la CSG et à la CRDS suivant les modalités en vigueur lors de son versement.*

### **7.2.4. L'indemnité complémentaire**

*L'indemnité complémentaire s'ajoutera à l'indemnité de base. Elle est calculée en pourcentage du salaire annuel brut selon les modalités suivantes :*

- *2% pour une ancienneté de 2 à 4 ans*
- *3% pour une ancienneté de 5 à 6 ans*
- *4% pour une ancienneté supérieure à 6 ans*

Pour les salariés de 8 et 9 ans d'ancienneté, un bonus de deux mois net sera ajouté à l'indemnité complémentaire calculée ci-dessus.

Pour les salariés de plus de 10 ans d'ancienneté, un bonus de quatre mois net sera ajouté à l'indemnité complémentaire calculée ci-dessus.

En outre, pour les salariés de plus de 35 ans, l'indemnité complémentaire sera augmentée de 20 % par rapport au barème indiqué.

L'ancienneté qui sera retenue pour le calcul de l'ancienneté est celle acquise à la date du transfert.

Cette indemnité sera soumise à la CSG et à la CRDS suivant les modalités en vigueur lors de son versement.

### 7.2.5. Tableaux récapitulatifs des indemnités et montants

Salariés non cadres : - 35 ans

Ancienneté révolue	Indemnité de base	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	total indicatif en équivalent mois net hors primes
0	0%	0%	0%	0	2	0	2,00
1	0%	0%	0%	0	2	0	2,00
2	6%	4%	10%	0	2	6	9,79
3	9%	6%	15%	0	2	6	10,68
4	12%	8%	20%	0	2	6	11,58
5	15%	15%	30%	0	2	6	13,37
6	18%	18%	36%	0	2	6	14,44
7	21%	28%	49%	0	2	6	16,77
8	24%	32%	56%	2	2	7	21,02
9	27%	36%	63%	2	2	7	22,27
10	31%	40%	71%	4	2	7	25,71
11	35%	44%	79%	4	2	7	27,14
12	39%	48%	87%	4	2	7	28,57
13	43%	52%	95%	4	2	7	30,00
14	47%	56%	103%	4	2	7	31,43
15	51%	60%	111%	4	2	7	32,86

Salariés non cadres : - 50 ans

Ancienneté révolue	Indemnité Rupture	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	total indicatif en équivalent mois net hors primes
0	0%	0,0%	0,0%	0	2	0	2,00
1	0%	0,0%	0,0%	0	2	0	2,00
2	6%	4,8%	10,8%	0	2	6	9,93
3	9%	7,2%	16,2%	0	2	6	10,90
4	12%	9,6%	21,6%	0	2	6	11,87
5	15%	18,0%	33,0%	0	2	6	13,91
6	18%	21,6%	39,6%	0	2	6	15,09
7	21%	33,6%	54,6%	0	2	6	17,77
8	24%	38,4%	62,4%	2	2	7	22,17
9	27%	43,2%	70,2%	2	2	7	23,56
10	31%	48,0%	79,0%	4	2	7	27,14
11	35%	52,8%	87,8%	4	2	7	28,71
12	39%	57,6%	96,6%	4	2	7	30,29
13	43%	62,4%	105,4%	4	2	7	31,86
14	47%	67,2%	114,2%	4	2	7	33,44
15	51%	72,0%	123,0%	4	2	7	35,01

Salariés non cadres : + 50 ans

Ancienneté révolue	Indemnité Rupture	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	total indicatif en équivalent mois net hors primes
0	0%	0,0%	0,0%	0	2	0	2,00
1	0%	0,0%	0,0%	0	2	0	2,00
2	6%	4,8%	10,8%	0	2	6	9,93
3	9%	7,2%	16,2%	0	2	6	10,90
4	12%	9,6%	21,6%	0	2	6	11,87
5	15%	18,0%	33,0%	0	2	6	13,91
6	18%	21,6%	39,6%	0	2	6	15,09
7	21%	33,6%	54,6%	0	2	6	17,77
8	24%	38,4%	62,4%	2	2	7	22,17
9	27%	43,2%	70,2%	2	2	7	23,56
10	36%	48,0%	84,0%	4	2	7	28,03
11	40%	52,8%	92,8%	4	2	7	29,61
12	44%	57,6%	101,6%	4	2	7	31,18
13	48%	62,4%	110,4%	4	2	7	32,76
14	52%	67,2%	119,2%	4	2	7	34,33
15	56%	72,0%	128,0%	4	2	7	35,91

Salariés cadres : - 35 ans

Ancienneté révolue	Indemnité Rupture	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	en équivalent mois net hors primes
0	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
1	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
2	6%	4%	10%	0	3	6	10,79
3	9%	6%	15%	0	3	6	11,68
4	12%	8%	20%	0	3	6	12,58
5	15%	15%	30%	0	3	6	14,37
6	18%	18%	36%	0	3	6	15,44
7	21%	28%	49%	0	3	6	17,77
8	24%	32%	56%	2	3	6	21,02
9	27%	36%	63%	2	3	6	22,27
10	31%	40%	71%	4	3	6	25,71
11	35%	44%	79%	4	3	6	27,14
12	39%	48%	87%	4	3	6	28,57
13	43%	52%	95%	4	3	6	30,00
14	47%	56%	103%	4	3	6	31,43
15	51%	60%	111%	4	3	6	32,86

Salariés cadres : - 50 ans

Ancienneté révolue	Indemnité Rupture	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	indicatif en équivalent mois net hors primes
0	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
1	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
2	6%	5%	11%	0	3	6	10,93
3	9%	7%	16%	0	3	6	11,90
4	12%	10%	22%	0	3	6	12,87
5	15%	18%	33%	0	3	6	14,91
6	18%	22%	40%	0	3	6	16,09
7	21%	34%	55%	0	3	6	18,77
8	24%	38%	62%	2	3	6	22,17
9	27%	43%	70%	2	3	6	23,56
10	31%	48%	79%	4	3	6	27,14
11	35%	53%	88%	4	3	6	28,71
12	39%	58%	97%	4	3	6	30,29
13	43%	62%	105%	4	3	6	31,86
14	47%	67%	114%	4	3	6	33,44
15	51%	72%	123%	4	3	6	35,01

Salariés cadre : + 50 ans

Ancienneté révolue	Indemnité Rupture	Indemnité Complémentaire	Total en % du salaire annuel	Bonus	Préavis	ISSR	indicatif en équivalent mois net hors primes
0	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
1	0%	0%	0%	0	3	0	3,00
2	6%	5%	11%	0	3	6	10,93
3	9%	7%	16%	0	3	6	11,90
4	12%	10%	22%	0	3	6	12,87
5	15%	18%	33%	0	3	6	14,91
6	18%	22%	40%	0	3	6	16,09
7	21%	34%	55%	0	3	6	18,77
8	24%	38%	62%	2	3	6	22,17
9	27%	43%	70%	2	3	6	23,56
10	36%	48%	84%	4	3	6	28,03
11	40%	53%	93%	4	3	6	29,61
12	44%	58%	102%	4	3	6	31,18
13	48%	62%	110%	4	3	6	32,76
14	52%	67%	119%	4	3	6	34,33
15	56%	72%	128%	4	3	6	35,91

## **8. MISE EN ŒUVRE DU P LAN**

### **8.1. Les catégories professionnelles et critères de choix :**

*Aucun critère visant à fixer l'ordre des licenciements n'a lieu d'être arrêté dans le présent projet.*

*Quant à la définition des catégories professionnelles les départs volontaires pourront s'exercer parmi toutes les catégories de l'établissement.*

### **8.2. Durée d'application du plan de sauvegarde de l'emploi**

*Chaque collaborateur volontaire au départ ou au reclassement interne disposera au maximum d'une période de 9 mois de bénéfice des mesures d'accompagnement du PSE. .*

## **9. CALENDRIERS PREVISIONNELS**

### **9.1. Concernant les sites de Lyon et Toulouse**

#### **9.1.1. Calendrier d'adaptation de la représentation du personnel**

**02/08/2007** : réunion de négociation des OS en vue de l'adaptation de la représentation du personnel au nouvel environnement et définition du protocole de désignation des membres du CCE ;

**06/08/2007** : réunion des CE pour la désignation des membres du CCE ;

### **9.1.2. Calendrier prévisionnel des procédures**

**20/08/2007** : 1ère réunion de consultation du CCE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi ;

**21/08/2007** : 1ère réunion de consultation des CE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi ;

**15/09/2007** : 2ème réunion de consultation du CCE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi et avis ;

**16/09/2007** : 2ème réunion de consultation des CE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi et avis ;

**20/10/2007** au plus tard : fin du délai préfix légal de rupture des contrats de travail des volontaires au départ ;

## **9.2. Concernant le site de Poitiers**

**XX/XX/XXXX** : 1ère réunion de consultation du CE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi ;

**XX/XX/XXXX** : 2ème réunion de consultation des CE sur le projet d'adaptation de l'organisation du site et de révision du statut du personnel et du projet de licenciement économique accompagné du projet de plan de sauvegarde de l'emploi et avis ;

**XX/XX/XXXX** au plus tard : fin du délai préfix légal de rupture des contrats de travail des volontaires au départ ;

## **10. DISPOSITIONS FINALES**

### **10.1. Durée, révision, renouvellement de l'accord**

Le présent accord prend effet à l'issue des délais prévus à l'article L.132-2-2 du Code du travail, et au plus tôt le .....

*Il est conclu pour une durée indéterminée.*

## **10.2. Publicité Principe de bonne foi et de loyauté**

*Les parties s'engagent à appliquer le présent accord dans un esprit de transparence et de loyauté. Elles déclarent qu'elles feront leurs meilleurs efforts pour trouver de bonne foi une solution satisfaisante pour chacun des intérêts en présence en cas de difficulté au cours de son application.*

## **10.3. Publicité**

*Conformément à l'article L. 132-2-2 du Code du travail, le présent accord est notifié par SFR à chacune des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES.*

*Conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence des sociétés parties au présent accord, à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre.*

*A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.*

*Fait à [●],  
Le [●],*

*En [●] exemplaires originaux.*

*Pour les sociétés [●]*

*Pour les organisations syndicales représentatives [●]*