

**ACCORD COLLECTIF RELATIF AU
PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ETABLI EN APPLICATION
DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L. 1233-61 DU CODE DU TRAVAIL**

ENTRE :

La Société MAHLE Behr France Rouffach, SAS au capital de 30 000 000 Euros, dont le siège social est à ROUFFACH (68250) - 5 avenue de la Gare,

représentée par Monsieur Philippe ENGELBERT, Plant Manager, et par Monsieur David BONNICHON, Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

ET :

Les Délégués Syndicaux des organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Mme Sabine STUDER,

CFE-CGC représentée par M. Laurent ALTHERR

CFTC représentée par M. Jean-Marc FELLMANN,

CGT représentée par M. Youssef ZEHRI,

UNSA représentée par M. Riad KAIDI,

D'AUTRE PART,

2.7 AL
SS PE
A-D

PREAMBULE :

Le présent document détaille le dispositif d'accompagnement social des salariés appartenant aux catégories professionnelles de la Société MAHLE Behr France Rouffach SAS, qui seraient impactés par le projet de réorganisation défini dans la note d'information et de consultation dite « Livre II » remise au CSE le 23 octobre 2019.

Ce projet de réorganisation a pour vocation de faire face aux difficultés économiques rencontrées au niveau des sociétés françaises du secteur d'activité « Gestion Thermique » du Groupe MAHLE, et en tant que de besoin de contribuer à sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité « Gestion Thermique » du Groupe MAHLE au niveau européen, telles que décrites et exposées en détail dans la note économique remise aux instances représentatives du personnel en application des dispositions des articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail. Cette note économique fait partie intégrante du présent document, à laquelle il est renvoyé en tant que de besoin.

Les organisations syndicales indiquent ne pas partager l'analyse qui conduit aux suppressions de poste.

La mise en œuvre de ce projet entraînerait, à défaut de mobilité et/ou de reclassement interne, 236 ruptures de contrats de travail pour motif économique (dont au plus 64 pour refus d'une proposition de modification du contrat de travail) au sein de la Société MAHLE Behr France Rouffach SAS.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont souhaité engager des négociations collectives en vue de conclure un accord collectif majoritaire sur le Livre I relatif aux mesures d'accompagnement social dudit projet de réorganisation de la Société MAHLE Behr France Rouffach SAS.

A ce titre, les Parties se sont réunies à de multiples reprises, lors de réunions de négociations collectives sur ce sujet. Au cours de ces échanges, un accord de méthode a été conclu le 6 décembre 2019, ainsi que le présent accord collectif.

Le présent accord collectif a notamment pour objet de détailler le plan de reclassement et les mesures sociales d'accompagnement destinées à favoriser le reclassement interne pour limiter au maximum les licenciements et à faciliter le reclassement externe rapide des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Les Parties signataires conviennent que le présent accord collectif constitue un accord de révision de l'accord collectif majoritaire du 30 juin 2016. Il met en outre en place un dispositif globalement plus favorable que celui dudit accord. En conséquence, les salariés pourront se prévaloir des dispositions du présent accord à l'exclusion de toute ancienne disposition.

Au
2.4 SS
D.E.
D.9.

PREMIERE PARTIE

INCIDENCES SOCIALES DU PROJET

1. Incidences sur l'emploi, nombre de licenciements envisagés (article L. 1233-24-2, 4°, du Code du travail)
 - 1.1 Situation des effectifs de la Société au 31/08/2019
 - 1.2 Répartition des salariés actifs par statut au 31/08/2019
 - 1.3 Répartition des effectifs actifs par tranches d'âge au 31/08/2019
 - 1.4 Répartition des effectifs actifs par service au 31/08/2019
 - 1.5 Suppressions de postes et modifications de contrat envisagées
2. Les catégories professionnelles concernées (article L. 1233-24-2, 4°, du Code du travail)
3. Les critères d'ordre (article L. 1233-24-2, 2°, du Code du travail)
 - 3.1 Critère relatif à l'ancienneté
 - 3.2 Critère relatif aux charges de famille
 - 3.3 Critère relatif aux difficultés de réinsertion
 - 3.4 Critère relatif aux qualités professionnelles
 - 3.5 Modalités d'appréciation des critères d'ordre
4. Calendrier prévu pour les départs (article L. 1233-24-2, 1° et 3°, du Code du travail)
5. Conséquence du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité ou de condition de travail

DEUXIEME PARTIE

MESURES VISANT A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

1. Information et accompagnement collectif et individuel
 - 1.1 L'objectif du PIC
 - 1.2 Les missions du PIC
 - 1.3 Les moyens matériels
 - 1.4 Les permanences du PIC
2. Mesures de mobilité interne au sein de la Société et du groupe MAHLE en France
 - 2.1 Définition et bénéficiaires
 - 2.2 Début et durée de la phase de mobilité interne
 - 2.3 Procédure applicable à la mobilité interne
 - 2.4 Formalisation de la mobilité interne
 - 2.5 Mesures d'accompagnement au titre de la mobilité interne
 - 2.6 Mesures d'accompagnement complémentaires spécifiques au titre de la mobilité interne en France, en dehors du site de la Société MAHLE Behr France Rouffach

Al DE
SS
0-1)

2. y

3. Modifications des contrats de travail

- 3.1 Définition des modifications des contrats de travail
- 3.2 Procédure de modification des contrats de travail

4. Les départs volontaires externes

- 4.1 Définition et bénéficiaires
- 4.2 Durée de la période de volontariat
- 4.3 Procédure de candidature
- 4.4 Constitution et dépôt de candidature
- 4.5 Etude et décision
- 4.6 Date et mode de rupture du contrat de travail
- 4.7 Mesures dédiées aux départs volontaires acceptés
- 4.8 Congé sans solde du fait du démarrage d'un contrat de travail auprès d'un autre employeur

5. Les mesures d'accompagnement de fin de carrière : la cessation anticipée d'activité

- 5.1 Rappel des conditions légales actuelles
- 5.2 Régime de la cessation anticipée d'activité
- 5.3 Durée de la cessation anticipée d'activité
- 5.4 Salariés éligibles à la cessation anticipée d'activité
- 5.5 Etude et décision
- 5.6 Modalités de départ en cessation anticipée d'activité
- 5.7 Engagement du salarié adhérant au dispositif
- 5.8 Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail
- 5.9 Sortie du dispositif, indemnité de départ à la retraite et indemnité spécifique de départ
- 5.10 Points divers

6. Reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

- 6.1 Définition et bénéficiaires
- 6.2 Identification des postes de reclassement interne
- 6.3 Procédure applicable au reclassement interne
- 6.4 Formalisation du reclassement interne
- 6.5 Mesures d'accompagnement

7. Mesures visant à favoriser le reclassement externe et l'employabilité

TROISIEME PARTIE

LES MESURES POUR FAVORISER LA REPRISE D'UN EMPLOI

1. La mise en place d'une Antenne Emploi (AE)

- 1.1 Les missions de l'Antenne Emploi
- 1.2 Les moyens matériels et humains
- 1.3 Durée de l'Antenne Emploi
- 1.4 Objectifs de l'Antenne Emploi
- 1.5 Les obligations du salarié

SS PE
2.7 Au D-1.

2. Congé de Reclassement

- 2.1 Adhésion au congé
- 2.2 Durée
- 2.3 Début du congé de reclassement
- 2.4 Suspension du congé de reclassement – « droit à retour »
- 2.5 Rémunération pendant le congé de reclassement
- 2.6 Engagements du salarié
- 2.7 Statut social du salarié pendant le congé de reclassement
- 2.8 Rupture du congé de reclassement avant son terme et fin du congé de reclassement
- 2.9 Indemnité de reclassement rapide

3. L'aide à l'embauche pendant le congé de reclassement

4. Prêt de personnel à titre gratuit (hors CTT – contrat de travail temporaire) pendant le congé de reclassement

5. Formation professionnelle et d'adaptation

6. Compensation temporaire d'un différentiel de salaire

7. L'indemnité de double résidence

8. L'aide à la mobilité (déménagement-installation)

9. L'aide aux projets de création-reprise d'entreprise

10. Mesures spécifiques réservées aux catégories sensibles

QUATRIEME PARTIE

REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI

CINQUIEME PARTIE

LES MESURES COMPLEMENTAIRES

1. Indemnisation de la rupture du contrat de travail

- 1.1 Indemnité légale ou conventionnelle
- 1.2 Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté
- 1.3 Indemnité complémentaire forfaitaire de rupture
- 1.4 Régime social et fiscal
- 1.5 Date de paiement

2. Protection sociale – portabilité des droits – Loi Evin

- 2.1 Protection Sociale
- 2.2 Portabilité des droits Santé et Prévoyance
- 2.3 Loi Evin

Al
SS PE
2.7 D-1.

2.4 Complémentaire santé

3. Congés payés non pris
4. Préavis
5. Calcul de l'ancienneté
6. Solde de tout compte
7. Dispositions complémentaires

SIXIEME PARTIE

LES MESURES DE SUIVI

1. Commission de suivi

- 1.1 Composition de la Commission de suivi
- 1.2 Domaines de compétence de la Commission de suivi
- 1.3 Périodicité des réunions de la Commission de suivi
- 1.3 Fonctionnement de la Commission de suivi
- 1.4 Durée de la Commission de suivi
- 1.5 Modalité de suivi du plan par le CSE

2. Priorité de réembauchage

SEPTIEME PARTIE

CLAUSES FINALES

1. Engagements réciproques de bonne foi
2. Signature de l'accord
3. Durée du présent Plan
4. Révision
5. Indivisibilité de l'accord
6. Publicité

2.7 A DE
SS D.D.

ANNEXES

1. **Conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail**
2. **Tableau de correspondance entre les catégories professionnelles et les intitulés de postes**
3. **Calcul des indemnités légales et conventionnelles de licenciement**
4. **Liste des postes ouverts dans la société MAHLE Behr France Rouffach SAS**
5. **Liste des postes ouverts au sein du groupe MAHLE en France**
6. **Conditions tarifaires négociées par la Société auprès de la MCA**
7. **Règles relatives au remboursement des frais de déplacement**
8. **Indemnités conventionnelles de départ à la retraite**

2/ Au
SS DE
D.J.

**PREMIERE PARTIE
INCIDENCES SOCIALES DU PROJET**

Compte-tenu du projet de réorganisation du site, la mise en œuvre du Projet pourrait conduire au maximum au licenciement pour motif économique de 236 salariés (dont au maximum 64 à raison d'un refus de la proposition d'une modification du contrat de travail), en cas d'absence de mesure de reclassement interne.

1. Incidences sur l'emploi, nombre de licenciements envisagés (article L. 1233-24-2, 4°, du Code du travail)

1.1. Situation des effectifs de la Société au 31/08/2019

Les effectifs globaux de la Société au 31/08/2019 sont de 635 CDI, 0 CDD et 10 apprentis.

1.2. Répartition des salariés actifs* par statut au 31/08/2019 (hors apprentis)

Statuts	Hommes	Femmes	TOTAL
Ouvriers	254	150	404
ETAM	82	30	112
Cadres	74	13	87
TOTAL	410	193	603

*Salariés actifs : effectifs globaux en CDI hors salariés en absence longue durée ou dont le préavis est en cours ou faisant l'objet d'une mesure de départ pour motif personnel ou dont la rupture du contrat de travail a été notifiée dans le cadre d'un précédent Plan de sauvegarde de l'emploi.

1.3. Répartition des salariés actifs par tranches d'âge au 31/08/2019 (hors apprentis)

Ages	Ouvriers	ETAM	Cadres	TOTAL
Moins de 25 ans	0	1	0	1
25 à 30 ans	9	1	9	19
31 à 35 ans	9	2	5	16
36 à 40 ans	39	2	10	51
41 à 45 ans	79	22	12	113
46 à 49 ans	86	23	12	121
50 à 55 ans	133	35	25	193
56 à 59 ans	44	23	11	78
60 à 65 ans	6	3	2	11
TOTAL	405	112	86	603

2. ✓
Ac
SS
D-1
DE

1.4. Répartition des salariés actifs par service au 31/08/2019 (hors apprentis)

Services	Ouvriers	ETAM	Cadres	TOTAL
Plant management	0	2	1	3
Controlling	0	1	2	3
Qualité	23	10	4	37
Logistique	38	17	4	59
Maintenance	20	19	2	41
HSE	0	3	1	4
Méthodes	1	4	5	10
Echangeurs	108	6	1	115
Injection	46	8	1	55
Montage	155	9	1	165
RH	1	7	4	12
Comptabilité	0	4	0	4
Achats	0	3	8	11
PP	0	2	6	8
Qualité préventive	0	1	2	3
SQAP	0	0	3	3
Développement Montage (TD3)	0	10	17	27
Développement PTC (TD4)	0	1	17	18
Project management	0	0	7	7
Prototypes, Essais	12	5	1	18
TOTAL	404	112	87	603

1.5. Suppressions de postes et modifications de contrat envisagées

Par service :

Services	Salariés actifs au 31/08/2019	Suppressions de postes envisagées	Créations de postes envisagées	Situation future	Modifications envisagées
Plant management	3	1		2	0
Controlling	3	0		3	0
Qualité	37	19	3	21	14
Logistique	59	26		33	5
Maintenance	40	11		29	1
HSE	5	1		4	0
Méthodes	10	1	1	10	1
Echangeurs	115	35	8	88	12
Injection	55	13		42	3
Montage	165	94		71	23
RH	12	3		9	0
Comptabilité	4	4		0	0
Achats	11	10		1	0
PP	8	0		8	0
Qualité préventive	3	0		3	0

2. ✓ SS AL
D-1
PE

SQAP	3	1	2	0
Développement Montage (TD3)	27	9	2	2
Développement PTC (TD4)	18	0	34	0
Project management	7	0	7	0
Prototypes, Essais	18	3	15	3
Total :	603	231	12	384

Détail des suppressions de postes envisagées par service :

Fonctions	Services	Catégories professionnelles	Suppressions
Assistante	Plant management	Assistant	-1
Technicien qualité	Qualité	Technicien qualité	-4
Ingénieur Qualité client	Qualité	Ingénieur Qualité	-2
Contrôleur qualité	Qualité	Contrôleur Qualité	-7
Opérateurs qualité	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	-5
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur qualité	-1
Ingénieur SAP	Logistique	Ingénieur SAP	-1
Gestionnaire distribution	Logistique	Gestionnaire supply chain	-2
Gestionnaire administratif	Logistique	Agent Logistique	-4
Coordinateur Magasin	Logistique	Technicien Logistique	-1
Caristes	Logistique	Caristes	-18
Responsable STG	Maintenance	Responsable Services techniques généraux	-1
Outilleur	Maintenance	Outilleur	-1
Mécanicien	Maintenance	Electromécanicien	-2
Technicien fiabilisation	Maintenance	Technicien fiabilisation	-1
Préparateurs maintenance	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-2
Gestionnaire parc roulant	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1
Gestionnaire magasin	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1
Ouvrier STG	Maintenance	Opérateurs – ravitailleurs	-2
Technicien sécurité - environnement	HSE	Technicien sécurité – environnement	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Méthodes	Opérateurs – ravitailleurs	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs – ravitailleurs	-35
Chef équipe moulistes	Injection	Chef équipe moulistes	-1
Moulistes	Injection	Moulistes	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs – ravitailleurs	-11
RUAP	Montage	RUAP- Manager	-2

2.4 SS
 PE

Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs – ravitailleurs	-92
Assistante RH	Ressources humaines	Employé RH	-1
Assistante Paie	Ressources humaines	Employé Paie	-1
Infirmière	Ressources humaines	Infirmière	-1
Comptable fournisseur	Comptabilité	Comptable	-1
Comptable client	Comptabilité	Comptable	-1
Comptable banque	Comptabilité	Comptable	-2
Responsable Achats NPM	Achats	Responsable achat	-1
Acheteur NPM	Achats	Acheteur	-4
Assistant achat projet	Achats	Assistant	-2
Responsable Achats projets	Achats	Responsable achat	-1
Acheteur projets	Achats	Acheteur	-2
Ingénieur SQAP	SQAP	Ingénieur Qualité	-1
Technicien Etudes	TD3	Technicien Développement	-6
Dessinateur	TD3	Technicien Développement	-1
Responsable Ind. Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1
Technicien Etudes Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1
Conducteur Essais	Proto./Essais	Opérateurs – ravitailleurs	-1
Gestionnaire Flux Proto.	Proto./Essais	Opérateurs – ravitailleurs	-1
Opérateur Proto.	Proto./Essais	Opérateurs – ravitailleurs	-1
TOTAL			-231

Détail des modifications de contrat envisagées par service :

Fonctions	Services	Catégories professionnelles	Modifications des contrats de travail	Motifs
Directeur qualité	Qualité	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Opérateurs	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	11 (dont 6 initialement affectés au Montage)	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	10	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	7	Transfert de nuit en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	4	Transfert de jour en équipe postée

2.4 SS AB
D. J.
PE

Opérateurs - Ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	8	Transfert de nuit en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	1	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs - Ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	2	Transfert de nuit en équipe postée
Conducteur Essais / Gestionnaire Flux / Opérateur Proto.	Proto / Essais	Opérateurs - ravitailleurs	3	Transfert de jour en équipe postée
Directeur de progrès	Méthodes	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Chef Département HSE - Maintenance	Maintenance	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Caristes	Logistique	Caristes	4	Transfert de jour en équipe postée
Caristes	Logistique	Caristes	1	Transfert de nuit en équipe postée
Chef Département TD3	TD3	Chef Département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Chef département projet Design/Support	TD3	Chef Département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur Qualité	1	Transfert vers une fonction d'opérateur en production
Contrôleur qualité	Qualité	Contrôleur qualité	7	Transfert vers une fonction d'opérateur en production
Total :			64	

2. Les catégories professionnelles concernées (article L. 1233-24-2, 4°, du Code du travail)

La notion de « *catégorie professionnelle* » s'entend par un regroupement de salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Elles ont été définies de façon suffisamment large pour une réelle application des critères définies au point 3 de la présente partie. En effet, si la permutabilité des salariés constitue un indice de leur appartenance à une même catégorie professionnelle, elle n'en est pas une condition. Peuvent dès lors appartenir à une même catégorie des emplois qui sont accessibles

2. y
SS
AL
A.D.
PE

à certains salariés aux compétences similaires, soit directement soit à l'issue d'une simple formation d'adaptation.

Nombre de suppressions de postes envisagées par catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Situation initiale	Suppressions
Acheteurs	6	6
Agents Logistique	4	4
Assistants	5	3
Assistante CSE	1	0
Assistants trilingue	3	0
Auditeurs Qualité	6	1
Cadres Logistique	2	0
Cadres RH	2	0
Caristes	37	18
Chefs de département Plant	9	0
Chefs de département Développement	5	0
Chefs de Projet	6	0
Chefs département RH	2	0
Chefs équipe moulistes	2	1
Comptables	4	4
Contrôleurs de gestion	3	0
Contrôleurs Qualité	7	7
Directeur d'usine	1	0
Electromécaniciens	11	2
Employés Paie	3	1
Employés RH	1	1
Gestionnaires Maintenance	4	4
Gestionnaires Supply Chain	11	2
Infirmières	2	1
Ingénieurs Méthodes – Industrialisation	14	0
Ingénieurs Qualité	12	3
Ingénieurs Développement	31	0
Ingénieur SAP	1	1
Métrologues	2	0
Moulistes	6	1
Opérateurs – ravitailleurs	242	149
Opérateurs 5M - techniques - aide régleurs	35	0
Outilsseurs	6	1
Régleurs	37	0
Responsables Achats	3	2
Responsables maintenance - outillage – GMAO	4	0
Responsables Services techniques généraux	2	1
RUAP- Managers	11	2

2 ✓ SS
 AL
 A-D.
 PE

Techniciens fiabilisation	8	1
Techniciens Logistique	2	1
Techniciens process	14	0
Techniciens Qualité	9	4
Techniciens Développement	8	7
Techniciens Outillage	2	2
Techniciens Prototypes	14	0
Techniciens sécurité – environnement	3	1
TOTAL	603	231

Détail des propositions de modification de contrat par catégorie professionnelle

Catégories professionnelles	Modifications des contrats de travail	Motifs
Opérateurs – ravitailleurs	29	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs – ravitailleurs	17	Transfert de nuit en équipe postée
Caristes	4	Transfert de jour en équipe postée
Caristes	1	Transfert de nuit en équipe postée
Auditeur qualité	1	Transfert en production sur un poste d'opérateur
Contrôleur qualité	7	Transfert en production sur un poste d'opérateur
Chef de département plant	3	Restriction du périmètre de responsabilité
Chef Département Développement	2	Restriction du périmètre de responsabilité
Total :	64	

Les postes composant chacune des catégories professionnelles sont repris dans le tableau de correspondance en Annexe 2.

En synthèse, il est donc envisagé 231 suppressions de poste (y incluant les 46 propositions de modifications de contrat de travail dans la catégorie professionnelle « Opérateurs - ravitailleurs », 5 dans la catégorie professionnelle « Caristes » auxquelles se rajoutent les 13 propositions de modifications de contrat de travail dans des catégories autres que « Opérateurs – ravitailleurs » et « Caristes »).

Au final, ce serait ainsi au plus 236 licenciements pour motif économique (dont au plus 64 pour refus d'une proposition de modification du contrat de travail) qui seraient envisagés dans le cadre du présent Plan.

2. ✓ SS
 All
 D.D.
 PE

3. Les critères d'ordre (article L. 1233-24-2, 2°, du Code du travail)

Conformément au Code du Travail et à la jurisprudence, les critères déterminant l'ordre des licenciements seront appliqués à l'ensemble des salariés actifs appartenant à une même catégorie professionnelle affectée par le projet de réorganisation.

Les critères définis à l'article L. 1233-5 du Code du travail seront pris en compte et appliqués au sein de chaque catégorie professionnelle pour déterminer l'ordre des licenciements :

1. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
2. Les charges de famille,
3. Les difficultés de réinsertion (personnes handicapées, âge),
4. Les qualités professionnelles.

Il sera procédé par allocation de points, liés aux présents critères, comme proposé, ci-après.

3.1 Critère relatif à l'ancienneté (correspondant à la date réelle d'entrée dans le groupe MAHLE)

L'ancienneté des salariés sera prise en compte selon le barème établi suivant :

Critère	Points
Jusqu'à 5 ans d'ancienneté	2
De plus de 5 ans à 10 ans	4
De plus de 10 ans à 15 ans	6
De plus de 15 ans à 20 ans	8
De plus de 20 ans à 25 ans	10
De plus de 25 à 30 ans	13
Plus de 30 ans	16

3.2 Critère relatif aux charges de famille

Critère	Points
Marié ou Pacsé sans enfant à charge	1
Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	2
Marié ou Pacsé avec 1 enfant à charge	3
Célibataire, veuf ou divorcé avec 1 enfant à charge	4
Marié ou Pacsé avec 2 enfants à charge,	5
Célibataire, veuf ou divorcé avec 2 enfants à charge	6
Marié ou Pacsé avec 3 enfants à charge	7
Célibataire, veuf ou divorcé avec 3 enfants à charge	8
Marié ou Pacsé avec 4 enfants à charge ou +	9
Célibataire, veuf ou divorcé avec 4 enfants à charge ou +	10

On entend par :

Personne à charge : enfant, enfant à naître (grossesse au minimum égale à 3 mois, sur production d'un certificat de grossesse), personne dont on subvient aux besoins y compris par

Ac
2. x *SS*
R.E.

le biais du versement d'une pension alimentaire (dont le montant aura été fixé par une ordonnance du Tribunal ou dont le montant apparaît sur le dernier avis d'imposition), enfant en cours d'adoption.

Les charges de famille seront appréciées au sens fiscal, sur la base des informations détenues par l'entreprise. Les salariés pourront faire modifier ces informations d'ici là, en fournissant les justificatifs (document sécurité sociale, livret de famille...) à la Direction des Ressources Humaines.

3.3 Critère relatif aux difficultés de réinsertion

Age :

Critère	Points
Moins de 20 ans	2
De 20 à moins de 30 ans	4
De 30 à moins de 40 ans	6
De 40 à moins de 45 ans	8
De 45 à moins de 50 ans	10
De 50 à moins de 55 ans	13
55 ans et plus	16

Personnes sensibles :

Critère	Points
Travailleur handicapé CDAPH Ou maladie professionnelle reconnue Ou invalidité 1 ^{ère} catégorie Ou parent à charge fiscalement Ou enfant handicapé à charge Ou si le salarié est le seul à avoir des revenus au sein d'un couple	+ 3

Si deux époux mariés, pacsés ou en union libre (l'union libre étant appréciée par le fait d'avoir au moins un enfant en commun) travaillant au sein de la Société sont concernés par les critères d'ordre, seul l'un des époux (au choix des époux) sera licencié, sauf accord contraire des 2 parties.

Le handicap, la maladie professionnelle reconnue et l'invalidité 1^{ère} catégorie seront appréciés sur la base des informations détenues par la Société. Les salariés pourront faire modifier ces informations d'ici là, en fournissant les justificatifs (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notification du taux par les organismes compétents...) à la Direction des Ressources Humaines.

3.4 Critère relatif aux qualités professionnelles

Diplôme :

Critère	Points
Diplôme de niveau baccalauréat ou +	1
Exclusivement un diplôme inférieur au baccalauréat	2
Sans diplôme	3

Al
PE
D.D.
2.1

Pour pouvoir être considéré comme un diplôme, ce dernier devra être délivré par l'Education Nationale ou son équivalent.

3.5 Modalités d'appréciation des critères d'ordre

L'ordre des licenciements sera établi en fonction des critères d'ordre par catégorie professionnelle.

Ces critères seront appréciés au moment où le choix devra être opéré, en fonction des éléments fournis par les salariés.

Les salariés seront classés au sein des catégories professionnelles en fonction du nombre de points obtenus au titre de chaque critère et par ordre croissant.

Les salariés ayant obtenu le nombre de points le plus faible seront licenciés en priorité.

Dans le cas où la catégorie professionnelle ne comporte qu'un poste ou dans le cas où tous les postes de la catégorie professionnelle sont supprimés, il n'y a pas lieu d'appliquer les critères d'ordre définis ci-dessus.

A égalité de points, le critère de l'âge sera retenu (le plus âgé étant le plus protégé).

L'intégralité des 7 salariés affectés à la catégorie « contrôleurs qualité », dont l'ensemble des postes est supprimé par le présent PSE, se verront proposer une proposition de modification de contrat de travail pour intégrer la catégorie des « opérateurs ravitailleurs ».

Il en sera de même pour le salarié concerné par un départ dans la catégorie des « auditeurs qualité ».

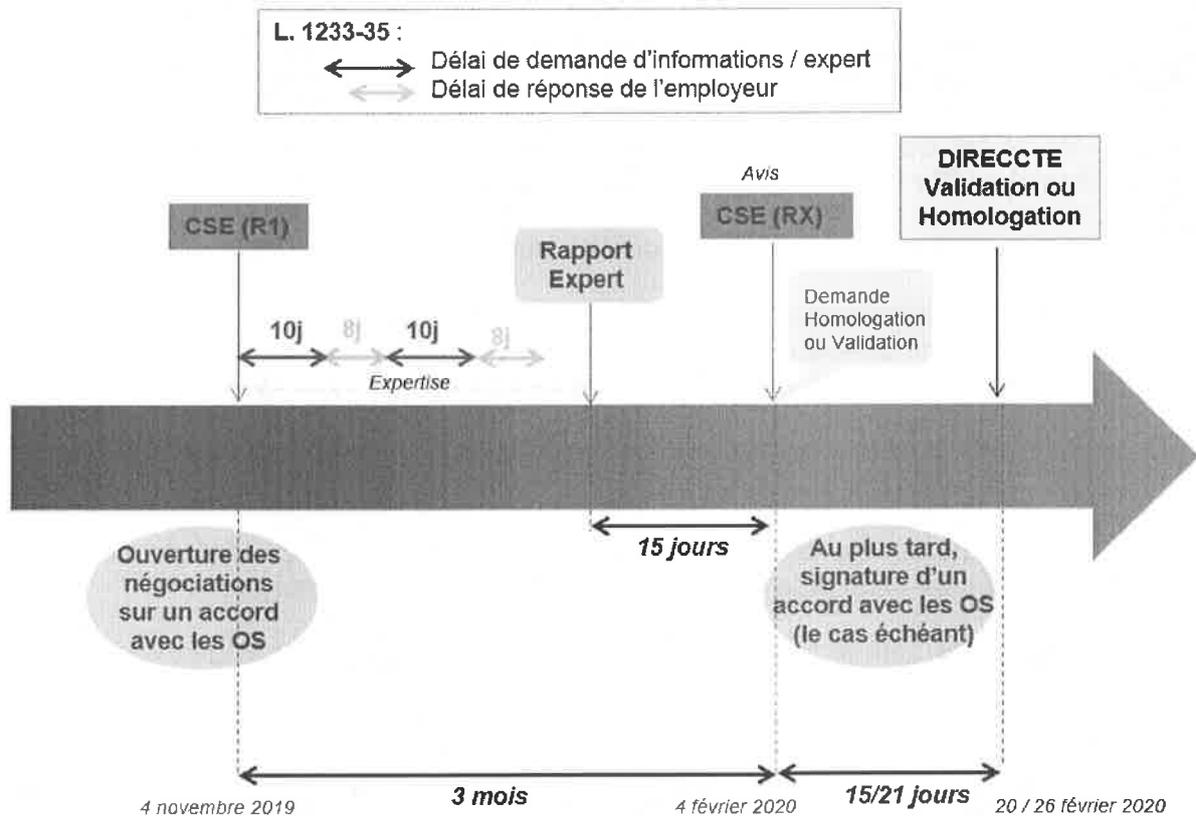
En cas de refus, ils seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique. En cas d'acceptation, le nombre de postes à supprimer dans la catégorie des « opérateurs ravitailleurs » sera augmenté d'autant, et les critères d'ordre définiront, parmi tous les salariés occupés dans la catégorie concernée, les salariés susceptibles d'être licenciés.

Al
SS
D.D.
RE
2/

4. Calendrier prévu pour les départs (article L. 1233-24-2, 1 et 3°, du Code du travail)

Calendrier de la procédure

Pour rappel, le calendrier légal de la procédure d'information-consultation des Instances de Représentation du Personnel, sur le projet de réorganisation de la Société au titre du Livre II et sur le projet de PSE au titre du Livre I, était le suivant :



Toutefois, à la suite des échanges entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société, un accord de méthode a été conclu le 6 décembre 2019, afin de définir un calendrier plus adapté.

Au terme de cet accord de méthode du 6 décembre 2019, les Parties sont convenues du calendrier suivant :

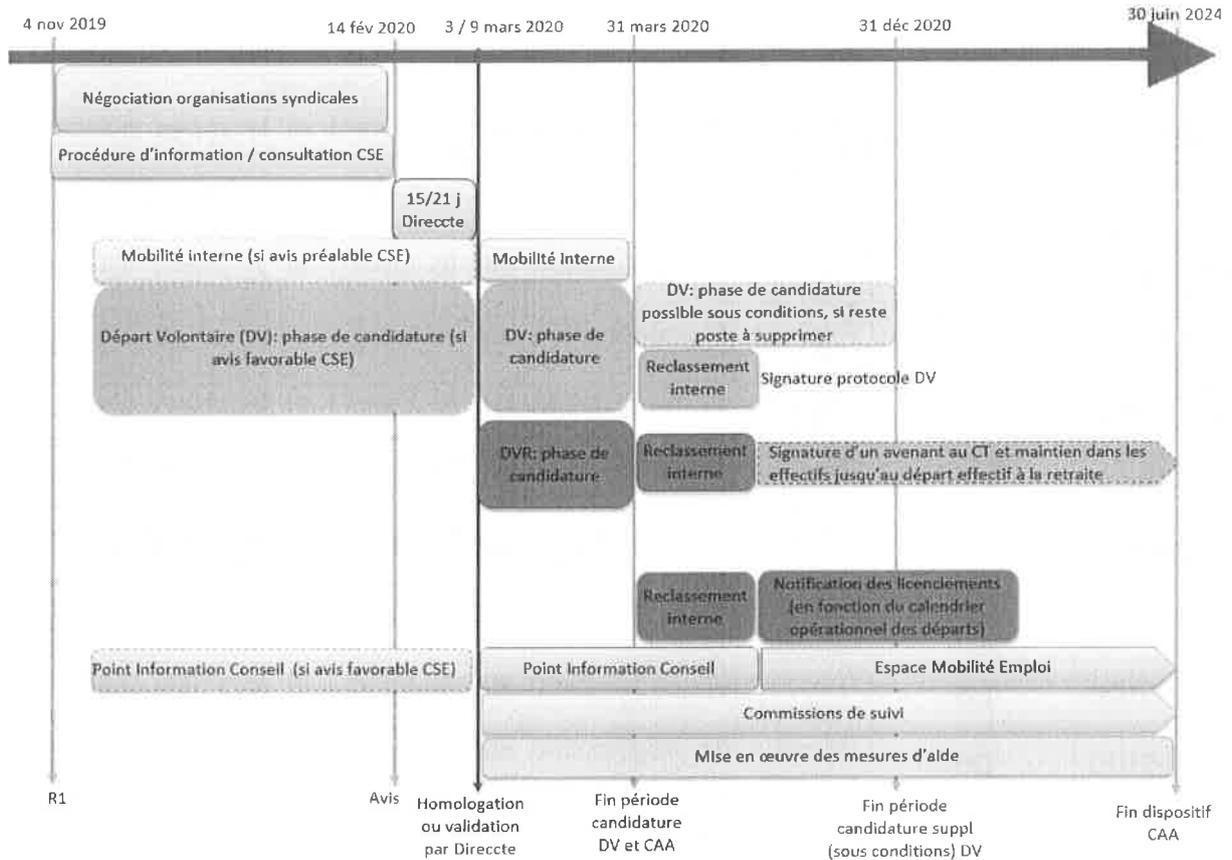
Date	Interlocuteur	Objet de la réunion
23/10/2019	CSE	R0 – Réunion d'information de CSE (remise du Livre I et Livre II)
Du 04 au 07/11/2019	CSE	R1 - Réunion d'information de CSE (point de départ de la procédure et désignation d'un expert- Syndex)
13/11/2019	DS	Réunion de négociation sur le projet d'accord de méthode et sur le Livre I
20/11/2019	DS	Réunion de négociation sur le projet d'accord de méthode et sur le Livre I
27/11/2019	DS	Réunion de négociation sur le projet d'accord de méthode et sur le Livre I

2.7
 Ac SS
 P.E.

04/12/2019	DS	Réunion de négociation sur le projet d'accord de méthode et sur le Livre I
06/12/2019	DS	Réunion de signature de l'accord de méthode
12/12/2019	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
13/12/2013	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
18/12/2019	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
07/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
09/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
14/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
16/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
21/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
23/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
27/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
28/01/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
29/01/2020	DS	Réunion de signature d'un protocole de fin de conflit
04/02/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
05/02/2020	CSE	Réunion intermédiaire - Examen du rapport de Syndex
07/02/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
10/02/2020	DS	Réunion de négociation sur le Livre I et le projet d'accord collectif
11/02/2020	DS	Réunion de signature de l'accord majoritaire (articles L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 du Code du travail)
14/02/2020	CSE	Réunion finale – Recueil de l'avis sur le Livre II, sur l'accord majoritaire ou l'engagement unilatéral, sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Par ailleurs, le calendrier prévisionnel des ruptures de contrat de travail pour motif économique serait le suivant, étant précisé que, pour les salariés protégés, une procédure spécifique devra être respectée :

24/02/20
 SS
 PE



Calendrier opérationnel des départs envisagés :

Fonctions	Service	Catégories professionnelles	Suppressions	2020				2021	
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Assistante	Plant management	Assistant	-1			-1			
Technicien qualité	Qualité	Technicien qualité	-4		-2				-2
Ingénieur Qualité client	Qualité	Ingénieur Qualité	-2				-1		-1
Contrôleur Qualité	Qualité	Contrôleur qualité	-7		-2	-2		-2	-1
Opérateur qualité	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	-5		-5				
Auditeur qualité	Qualité	Auditeurs qualité	-1						-1
Chef équipe moulistes	Injection	Chef équipe moulistes	-1		-1				
Mouliste	Injection	Moulistes	-1		-1				
Opérateurs Ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	-11		-3	-4	-1		-3
Technicien sécurité – environnement	HSE	Technicien sécurité - environnement	-1					-1	
Responsable STG	Maintenance	Responsable Services techniques	-1		-1				

2-y SS
 PE

		généraux							
Outilleur	Maintenance	Outilleur	-1	-1					
Mécanicien	Maintenance	Electromécanicien	-2	-1				-1	
Technicien fiabilisation	Maintenance	Technicien fiabilisation	-1	-1					
Préparateurs maintenance	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-2	-2					
Gestionnaire magasin	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1	-1					
Gestionnaire parc roulant	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1	-1					
Ouvrier STG	Maintenance	Opérateurs - ravitailleurs	-2	-1			-1		
Ingénieur SAP	Logistique	Ingénieur SAP	-1						-1
Gestionnaire distribution	Logistique	Gestionnaire supply chain	-2	-1			-1		
Gestionnaire administratif	Logistique	Agent logistique	-4	-2					-2
Coordinateur Magasin	Logistique	Technicien Logistique	-1						-1
Caristes	Logistique	Caristes	-18	-3	-5	-3	-3	-3	-4
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	-92	-34	-17	-10	-18		-13
RUAP	Montage	RUAP - Manager	-2				-1		-1
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	-35	-9	-14	-3	-3		-6
Opérateurs - ravitailleurs	Méthodes	Opérateurs - ravitailleurs	-1						-1
Assistante RH	Ressources humaines	Employé RH	-1						-1
Assistante Paie	Ressources humaines	Employé Paie	-1						-1
Infirmière	Ressources humaines	Infirmière	-1				-1		
Comptable fournisseur	Comptabilité	Comptable	-1	-1					
Comptable client	Comptabilité	Comptable	-1	-1					
Comptable banque	Comptabilité	Comptable	-2	-2					
Responsable Achats NPM	Achats	Responsable Achats	-1	-1					
Acheteur NPM	Achats	Acheteur	-4	-4					
Assistant achat projet	Achats	Assistant	-2	-2					
Responsable Achats projets	Achats	Responsable Achats	-1	-1					
Acheteur projets	Achats	Acheteur	-2	-2					
Ingénieur	SQAP	Ingénieur Qualité	-1	-1					

27 Ac SS
P.D.
RE

SQAP									
Technicien Etudes	TD3	Technicien Développement	-6						-6
Dessinateur	TD3	Technicien Développement	-1						-1
Resp. Ind. Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1				-1		
Technicien Etudes Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1		-1				
Opérateur Proto.	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		
Conducteur essais	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		
Gestionnaire de flux prototype	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		

Calendrier opérationnel des modifications de contrat de travail envisagées :

Fonctions	Service	Catégories professionnelles	Nombre	Motif	2020				2021	
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur qualité	1	Transfert vers une fonction d'opérateur de production		1				
Contrôleurs qualité	Qualité	Contrôleurs qualité	7	Transfert vers une fonction d'opérateur de production		7				
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	10	Transfert de jour en équipe postée				10		
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	1	Transfert de jour en équipe postée				1		
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	4	Transfert de jour en équipe postée				3	1	
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	7	Transfert de nuit en équipe postée						7
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	2	Transfert de nuit en équipe postée						2
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	8	Transfert de nuit en équipe postée					3	5
Caristes	Logistique	Caristes	4	Transfert de jour en équipe postée				3		1
Caristes	Logistique	Caristes	1	Transfert de nuit en équipe						1

2-1
A → PE
D.A.

				postée						
Opérateurs - ravitailleurs	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	11	Transfert de jour en équipe postée en production		5	6			
Chef département TD3	TD3	Chef de département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité						1
Chef département projet Design / support	TD3	Chef de département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				
Conducteur Essais / Gestionnaire flux / opérateur proto	Proto / Essais	Opérateurs - ravitailleurs	3	Transfert de jour en équipe postée en production				3		
Directeur de progrès	Méthodes	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				
Chef département HSE – Maintenance	Maintenance	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				
Directeur qualité	Qualité	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				

L'ordre des départs établi par catégorie professionnelle, qu'il s'agisse des suppressions de poste ou des modifications de contrat se fera dans un premier temps sur la base du volontariat et dans un 2^{ème} temps sur la base des critères d'ordre, le salarié ayant le moins de point partant le 1^{er}.

D'un commun accord entre l'entreprise et le salarié, la date de départ pourra faire l'objet d'un aménagement particulier.

5. Conséquence du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité ou de condition de travail

Les conséquences du projet de réorganisation sont décrites en Annexe 1.

DEUXIEME PARTIE

MESURES VISANT A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

1. Information et accompagnement collectif et individuel

La Direction souhaite favoriser, dans la période définie ci-après et avant toute notification de licenciements contraints au sein des catégories professionnelles concernées, les candidatures au départ dans le cadre du volontariat ou à la mobilité interne et ce, dans le but de tenter de réduire le nombre de licenciements éventuels dits contraints.

Constatant qu'une dynamique active de recherche d'informations sur l'emploi et la formation est déterminante pour définir un projet personnel, la Société propose d'installer, dès le début de la procédure, sous réserve de la remise d'un avis favorable par le Comité Social et Economique, un Point d'Information Conseil (PIC) à vocation individuelle et collective.

Le Point Information Conseil serait destiné à recevoir, dès que possible et sous réserve d'un avis favorable du CSE, sur la base du volontariat, les salariés actifs susceptibles d'être concernés par la réorganisation pour leur permettre d'envisager ou de préparer leur repositionnement professionnel interne ou externe. Pour ce faire, le PIC pourrait assurer une permanence quotidienne sur rendez-vous, selon les besoins effectifs. Les réunions avec le PIC pourront être organisées pendant le temps de travail.

Au terme de la mission du PIC, soit à compter de la notification des premiers licenciements, une Antenne Emploi (« AE ») prendra le relais du PIC avec une mission focalisée sur l'assistance de chaque salarié concerné dans sa recherche d'une solution professionnelle externe (cf. Troisième partie, 1.).

1.1. L'objectif du PIC

Il consisterait à conseiller et orienter :

- Sur les possibilités de reclassement interne et externe ;
- Sur les possibilités d'emploi et de formation-adaptation sur les métiers en tension sur le bassin d'emplois du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, des Vosges, territoire de Belfort et transfrontaliers (Suisse et Allemagne) tels qu'indiqués par Pôle Emploi ;
- Sur les possibilités de création-reprise d'entreprise ;
- Sur la faisabilité des projets personnels dans le cadre de demandes de départs volontaires anticipés ;
- Sur le bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Sur l'indemnisation du chômage et les possibilités d'alternance et cumul avec un emploi ;
- Sur les conditions de liquidation de la retraite.

2.1 SS
A
D.D.
RE

1.2. Les missions du PIC

Elles consisteraient à :

- Répondre aux questions des salariés et fournir des informations complémentaires afin de les aider à définir leur projet ;
- Répondre aux questions des salariés sur les possibilités de reclassement ;
- Orienter les salariés vers les organismes ou personnes susceptibles de répondre à leurs attentes ;
- Informer les salariés sur les formations d'adaptation directement liées aux métiers en tension dans le bassin d'emplois du Haut Rhin, du Bas-Rhin, des Vosges, territoire de Belfort et transfrontaliers (Suisse et Allemagne) et établir le cas échéant un projet personnel dans ce sens ;
- Examiner les actions de formation-adaptation qui auraient été identifiées à l'occasion d'un bilan de compétences, et établir le cas échéant un projet personnel dans ce sens.

Ces projets de formation devront être validés par la Direction pour prise en charge par la Société et seront alors imputés sur le budget prévu au présent PSE. La rémunération du salarié sera alors maintenue durant la formation jusqu'à l'éventuel démarrage du congé de reclassement ;

- Dans le cadre des départs volontaires anticipés, orienter les salariés dans leurs recherches, s'assurer que le projet est réaliste et les aider à construire leur dossier afin de favoriser la validation de la demande ; Les accompagner dans cette réflexion et leur faire connaître les moyens mis à leur disposition pour valoriser leurs compétences (formation notamment) ;
- Dans le cadre des départs volontaires à la retraite (différé ou non), aider les salariés à faire les démarches nécessaires auprès de la CARSAT, de la CNAV ou de la CRAV, à comprendre leurs droits et à construire leur dossier afin de favoriser la validation de la demande ;
- Répondre aux salariés sur toutes les questions portant sur la retraite par le biais d'un cabinet spécialisé.

La Société se propose de confier cette mission à un prestataire indépendant, selon un cahier des charges soumis au Comité Social et Economique de la Société pour avis.

1.3. Les moyens matériels

Les permanences du PIC se tiendront dans les locaux mis à disposition par l'entreprise. Les locaux disposeront d'ordinateurs ayant une connexion internet ainsi que de téléphones.

1.4. Les permanences du PIC

Un consultant désigné par le prestataire indépendant serait présent dans les locaux du PIC pour recevoir sur rendez-vous, les salariés qui le souhaiteraient.

Les jours et horaires d'ouverture, ainsi que le lieu, seront communiqués par le Service des Ressources Humaines.

2.7
Ac - SS PE
D-9.

Les rendez-vous du PIC seront programmés dans toute la mesure du possible sur le temps de travail. Ces entretiens se feront en toute confidentialité.

Les salariés en poste disposeront du temps nécessaire pour participer au PIC (dans le respect des conditions d'effectif minimum liées à la sécurité). Les démarches menées dans le cadre du PIC seront aussi bien individuelles (RDV) que collectives (participation aux ateliers thématiques).

Le PIC prendrait fin à compter de la mise en place de l'Antenne Emploi (AE).

2. Mesures de mobilité interne au sein de la Société et du groupe MAHLE en France

Afin de limiter les licenciements économiques, la société MAHLE Behr France Rouffach mettra tout en œuvre pour proposer aux salariés concernés par le projet de réorganisation des opportunités de mobilité interne prenant en compte les changements d'organisation, la mise en place de nouvelles fonctions (création de postes) ainsi que les postes disponibles au sein d'autres entités du groupe MAHLE en France.

Ces postes de mobilité interne pourront avoir pour effet de modifier le contrat de travail initial du salarié actif du fait notamment de nouvelles activités ou en raison d'un autre cycle de travail.

2.1 Définition et bénéficiaires

Dans le cadre du présent Plan, est définie comme la mobilité interne, la demande volontaire du salarié de bénéficier d'une mobilité au sein de la Société ou d'une autre entité du groupe MAHLE en France.

Dans la phase de mobilité interne, seront bénéficiaires du présent Plan et pourront se porter candidats à un poste disponible, tous les salariés actifs appartenant à une catégorie professionnelle impactée par le projet de réorganisation.

2.2 Début et durée de la phase de mobilité interne

Afin de rendre cette phase de mobilité interne la plus efficiente possible et d'éviter que des opportunités de repositionnement interne ne soient pas pourvues alors que des besoins existent, sous réserve de l'avis favorable du CSE, conformément à l'article L. 1233-45-1 du Code du travail, cette phase de mobilité interne pourra commencer sans attendre l'expiration de la procédure d'information consultation des représentants du personnel.

Ainsi, sous réserve de l'avis préalable du CSE, avant même l'issue de la procédure d'information consultation des représentants du personnel, la Direction mettra à la disposition des salariés actifs appartenant à une catégorie professionnelle concernée par des éventuelles suppressions de postes, une liste des postes disponibles au sein de la Société ou de toute autre entité du groupe MAHLE en France afin que ces salariés puissent se porter candidats à la mobilité interne, sur un ou plusieurs postes disponibles.

La Société MAHLE Behr France Rouffach affichera la liste des éventuels postes de mobilité interne ouverts afin que ces salariés puissent se porter candidats.

Cet affichage précisera la procédure applicable à la mobilité interne, la liste des postes disponibles à date (avec le lien vers l'intranet comportant les postes actualisés) et les relais à solliciter pour être accompagné dans cette phase.

2. ✓
ASS
RE

La liste comportera pour chaque poste un descriptif avec la société employeur, la nature du contrat (CDI ou CDD), la localisation, l'intitulé d'emploi, la description des fonctions, la classification (pour autant que cela soit applicable), le cycle de travail, le niveau de rémunération proposée, l'horaire type de travail (si l'information est disponible), tout prérequis.

Les listes actualisées des postes disponibles à la mobilité interne figurent en Annexes 4 et 5.

Si un poste était ultérieurement créé ou libéré par une mobilité interne ou externe, les listes des postes disponibles affichées au sein de la Société seraient réactualisées et diffusées par l'intermédiaire du PIC.

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée par le projet de réorganisation pourront prendre l'initiative de postuler au(x) poste(s) qu'ils auront identifié(s) comme susceptible(s) de correspondre à leurs compétences tant que ce(s) poste(s) est/sont disponible(s) et au plus tard jusqu'au 31 mars 2020, dans le cadre de cet accord, sous réserve de sa validation par la DIRECCTE. Au-delà de ce délai, les éventuelles mobilités internes ne bénéficieront plus des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord de Sauvegarde de l'Emploi, mais des mesures habituelles en place dans l'Entreprise.

2.3 Procédure applicable à la mobilité interne

Le salarié intéressé aura jusqu'au 15 avril 2020 au plus tard (ou, selon les postes disponibles, jusqu'à une date antérieure si un impératif de fonctionnement nécessitait de pourvoir le poste rapidement, selon ce qui aura été indiqué par la Société sur les affichages) pour transmettre sa candidature par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge ou par email avec AR à la Direction des Ressources Humaines.

Le Département des Ressources Humaines de la Société reçoit le salarié en entretien et vérifie l'adéquation de son profil avec le poste ainsi que les modalités opérationnelles de la mobilité.

Le cas échéant si le profil du salarié semble correspondre au poste souhaité, le Département des Ressources Humaines transmet la candidature à la société d'accueil (en cas de mobilité au sein d'une autre entité du groupe MAHLE) qui organisera un entretien au cours duquel sa candidature sera examinée.

Si le profil ne correspond pas, le salarié en sera informé par le Département des Ressources Humaines.

Dans le cas où la Société devrait opérer un choix entre plusieurs candidats présentant un profil et des compétences équivalentes pour tenir le poste, celui-ci s'effectuerait sur la base des critères d'ordre définis dans le présent document (le salarié ayant le plus de points étant retenu).

Pendant la phase de mobilité interne, les candidatures seront examinées par le Département des Ressources Humaines au fur et à mesure de la réception des candidatures (sans attendre la fin de la période pour examiner globalement toutes les candidatures).

La Commission de suivi sera informée du choix retenu et du nombre de postulants.

2.4 Formalisation de la mobilité interne

2.4.1 *La validation de la candidature*

Si la candidature du salarié au poste disponible est retenue, le salarié en sera informé par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge, à laquelle sera joint :

2, ✓
Al
SS
PE
D-1

- en cas de mobilité interne au sein de la Société en France : proposition de mobilité interne pour la durée du délai d'adaptation (correspondant à la durée de la période d'essai pour la fonction concernée, renouvellement compris) (cf. 2.4.2) lui confirmant l'intitulé de poste, les horaires de travail, la rémunération et la date de prise de fonction ;
- en cas de mobilité dans une autre société du groupe MAHLE en France : le contrat de mise à disposition pour la durée du délai d'adaptation (correspondant à la durée de la période d'essai pour la fonction concernée, renouvellement compris) (cf. 2.4.2) lui confirmant l'intitulé de poste, les horaires de travail, la rémunération, le lieu d'exécution et la date de prise de fonction.

Le salarié disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires maximum à compter de la réception du courrier pour accepter ou refuser sa mobilité, et en cas d'acceptation, pour renvoyer signée la proposition de mobilité interne ou le contrat de mise à disposition par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Si le salarié est absent de l'entreprise pendant ce délai, le Département des Ressources Humaines prendra contact avec le salarié avant l'expiration du délai de 8 jours mentionné ci-dessus pour lui apporter toutes les informations utiles.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaldra à un refus et le poste pourra être proposé à un autre salarié.

La date de prise d'effet de la mobilité temporaire ou de la mise à disposition sera proposée en fonction des impératifs de l'activité et sera définie lors de la signature par le salarié de la proposition de mobilité interne temporaire ou du contrat de mise à disposition.

2.4.2 Période d'adaptation et droit de rétractation

Une période d'adaptation correspondant à la durée de la période d'essai pour la fonction concernée, renouvellement compris, sera offerte au salarié et à la société d'accueil à compter de la prise du nouveau poste.

Durant cette période, le salarié et la société d'accueil disposeront d'un droit à rétractation que chaque partie pourra mettre en œuvre par courrier remis en main propre ou envoi en RAR, au minimum une semaine avant la fin de la période d'adaptation.

Pendant la période d'adaptation, le salarié sera mis à disposition au sein d'une autre entité du groupe MAHLE ou temporairement muté au sein de la Société et continuera à être rémunéré selon les conditions de son contrat d'origine. Tant le salarié que la société d'accueil aurait la faculté de renoncer à la mobilité interne.

Ce n'est qu'à l'issue de la période d'adaptation, si elle est concluante, que le salarié occuperait définitivement son nouveau poste au sein de la Société ou, en cas de mobilité interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE, que la fin des relations contractuelles avec la Société et que les nouvelles conditions contractuelles de l'entité d'accueil prendraient effet.

2.4.3 La validation ou fin de la mobilité interne

Dans le cas où ce droit de rétractation serait mis en œuvre, le salarié rejoindrait son poste d'origine aux conditions antérieures et bénéficierait alors de l'intégralité des dispositions du PSE.

2. ✓
 Au → D.D.
 PE

Le poste devenu disponible à la suite de la rétractation pourrait à nouveau être mentionné dans les listes des postes de reclassement et être proposé à un autre salarié.

A l'inverse, si le salarié souhaite rester à son nouveau poste, il devra en informer le service des Ressources Humaines du site d'accueil ou le service des Ressources Humaines de la Société en cas de mobilité au sein d'une autre entité du groupe MAHLE, par écrit (e-mail avec AR, lettre RAR ou remise en main propre) et au minimum une semaine avant la fin de la période d'adaptation.

La Direction de la Société lui adressera alors par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge :

- en cas de mobilité interne au sein de la Société en France : l'avenant à son contrat de travail si nécessaire ;
- en cas de mobilité dans une autre société du groupe MAHLE en France : la convention tripartite de transfert ou le nouveau contrat de travail.

Le salarié disposera d'un délai de 3 jours ouvrables maximum à compter de la réception de l'avenant, du contrat ou de la convention tripartite de transfert pour renvoyer le document par lettre remise RAR ou en main propre contre décharge auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaudrait à un refus et le salarié rejoindrait son poste d'origine aux conditions antérieures et bénéficierait alors des dispositions concernant tant le reclassement interne dans le groupe MAHLE que le reclassement externe et dont les éléments sont précisés dans le présent Plan. Le poste pourrait à nouveau être mentionné dans la liste des postes de reclassement et être proposé à un autre salarié.

La date de prise d'effet de la mobilité serait au lendemain de la fin de la période d'adaptation et serait définie lors de la signature par le salarié de l'avenant, du contrat et de la convention tripartite de transfert.

En cas de changement de société employeur, les salariés faisant l'objet d'une mobilité interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE pourront à leur choix, soit se faire payer les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps et heures de récupération, soit en demander le transfert auprès du nouvel employeur.

L'ancienneté dans sa structure d'origine et éventuellement dans d'autres entités du Groupe restera acquise au salarié dans la société d'accueil.

Les conditions de travail en vigueur au sein de la société d'accueil seraient directement applicables dès la prise effective des fonctions : durée du travail, horaire, organisation, statut collectif, etc.

Le salarié qui bénéficierait d'une mobilité interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE ne bénéficierait pas des indemnités de rupture du contrat de travail, la mutation du salarié étant réalisée d'un commun accord entre les parties.

2.5 Mesures d'accompagnement au titre de la mobilité interne

Les mesures prévues ci-dessous constituent en partie les mesures prévues à l'article L. 1233-24-2, 5°, du Code du travail.

2.1
Al SS
D-D
RE

Afin de permettre aux salariés actifs ayant accepté un poste de mobilité de réussir sur ce nouveau poste, des mesures d'accompagnement seront mises en œuvre selon les modalités suivantes :

2.5.1 Visite médicale préalable

Le salarié devra, avant toute prise de poste passer une visite médicale auprès du Service de Santé au Travail afin de valider son aptitude professionnelle au poste. Les Ressources Humaines organiseront la visite.

2.5.2 Formation au poste de travail et bilan d'intégration

Un plan d'intégration individuel sera établi pour chaque salarié arrivant sur un poste en mobilité afin de déterminer les besoins en formation pour la prise de poste.

Des formations d'adaptation au poste de travail seront éventuellement proposées au salarié en cas de nécessité et après discussion avec la Direction des Ressources Humaines.

Un bilan individuel sera établi par le salarié et son supérieur hiérarchique 3 mois après la prise de poste.

2.5.3 Mesures liées à la rémunération au titre de la mobilité interne sur le site de la Société MAHLE Behr France Rouffach

Une fois la mobilité interne définitivement acceptée (après signature de l'avenant au contrat de travail), si la mobilité devait l'amener à occuper une fonction de qualification inférieure à celle occupée précédemment et afin de perdre un minimum de compétences sur le site, le salarié continuera à percevoir l'intégralité de son salaire de base.

Il bénéficiera également d'une indemnité temporaire dégressive en cas de perte de salaire liée à des suppressions de primes et majorations à condition que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté au sein de la Société et dans le groupe MAHLE. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau montant de primes et majorations, selon la durée fixée.

Le salarié bénéficiera du maintien temporaire de ses primes et majorations pendant une période de 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la modification du contrat de travail.

2.6 Mesures d'accompagnement complémentaires spécifiques au titre de la mobilité interne en France, en dehors du site de la Société MAHLE Behr France Rouffach

Les mesures prévues ci-dessous constituent en partie les mesures prévues à l'article L. 1233-24-2, 5°, du Code du travail.

2.6.1 Visite du site d'accueil

Si un salarié se déclare intéressé par une des propositions de mobilité interne, une visite du site sera possible et sera organisée pendant le délai d'ouverture des candidatures.

Cette visite du site se déroulera sur une journée et permettra la tenue d'un entretien avec le Responsable du service concerné.

Le salarié obtiendra pour se faire un congé spécial pour la durée du déplacement et de cette visite, avec maintien de salaire.

2-✓
SS
Al
J.P.
PE

La 1^{ère} visite se fera uniquement avec le salarié. S'il se déclare intéressé par un poste, une 2^{nde} visite sera organisée avec le conjoint (marié, pacsé ou union libre) et les enfants à charge.

Les frais de déplacement, de repas et éventuellement d'hébergement, seront pris en charge par la Société selon les règles en vigueur dans l'entreprise relatives aux frais professionnels, sur présentation de justificatifs (voir Annexe 7).

2.6.2 Frais de déménagement et d'installation sur un autre site que Rouffach

Une fois la mobilité interne définitivement acceptée (après signature du nouveau contrat de travail ou de la convention tripartite de transfert), l'entreprise participera aux frais de déménagement pour favoriser la reprise d'un emploi à hauteur de 9.000 € TTC maximum pour un déménagement sous réserve de la présentation de 3 devis (le devis retenu sera le plus économique) et d'une facture.

Par ailleurs, la Société prendra en charge les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement à hauteur de 2.000 € TTC. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement (transfert de courrier, branchements électricité, eau, frais d'agence, frais de rideaux, etc.).

Le salarié ne pourra bénéficier de ces mesures qu'une seule fois.

2.6.3 Mesures liées à la rémunération au titre de la mobilité interne en France en dehors du site de la Société MAHLE Behr France Rouffach

Une fois la mobilité interne définitivement acceptée (après signature du nouveau contrat de travail ou de la convention tripartite de transfert), le salarié ayant accepté une mobilité interne au sein du groupe MAHLE en France et percevant chez le nouvel employeur une rémunération annuelle inférieure à celle perçue au sein de la Société pourra bénéficier d'une indemnité versée par la Société.

Elle sera fixée à 300 € bruts maximum par mois et pendant une période ne pouvant excéder 24 mois.

Elle sera déterminée selon les mêmes paramètres retenus par l'Administration quant à l'allocation temporaire dégressive et sera versée tous les 6 mois au vu du salaire annuel moyen perçu par le salarié, à horaire équivalent.

3. Modifications des contrats de travail

3.1 Définition des modifications des contrats de travail

Dans le cadre du présent Plan, il est envisagé de proposer des modifications de contrat de travail de trois ordres :

- a) Modification du contrat de travail des salariés suivants du fait de la réorganisation, se traduisant notamment par la réduction du périmètre de leurs responsabilités :
 - 1 Directeur Qualité,
 - 1 Directeur Progrès,
 - 1 Chef de département HSE Maintenance,
 - 1 Chef de département TD3,
 - 1 Chef de département projet Design/Support.

2.1 SS
AC PE

- b) Modification des horaires de travail des salariés en horaire de jour au sein de catégorie professionnelle des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes » :

Dans le cadre de la réorganisation, au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes », il est envisagé de proposer des modifications de contrat de travail à l'ensemble des 33 salariés actuellement en horaire de jour afin qu'ils travaillent en horaire alterné :

- les salariés en horaire de jour qui accepteraient (explicitement ou tacitement) la modification de leur contrat de travail occuperaient alors un poste en horaire alterné toujours au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes » et,
- les salariés en horaire de jour qui refuseraient la modification de leur contrat de travail seraient licenciés pour motif économique.

Dans le cadre de la réorganisation, au sein des catégories professionnelle des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes », il est également envisagé de proposer des modifications de contrat de travail à 17 salariés de la catégorie professionnelle des « Opérateurs – ravitailleurs » et 1 salarié de la catégorie professionnelle des « Caristes » actuellement en horaire de nuit afin qu'ils travaillent en horaire alterné :

- les salariés en horaire de nuit qui accepteraient (explicitement ou tacitement) la modification de leur contrat de travail occuperaient alors un poste en horaire alterné toujours au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes » et,
- les salariés en horaire de nuit qui refuseraient la modification de leur contrat de travail seraient licenciés pour motif économique.

Ces propositions de modification de contrat de travail seront faites aux 17 premiers salariés appartenant à la catégorie professionnelle des « Opérateurs – ravitailleurs » et du 1^{er} salarié de la catégorie professionnelle des « Caristes » et occupant un poste en horaire de nuit ayant obtenu le moins de points, en application des critères d'ordre tels que définis au paragraphe 3 de la première partie du présent accord.

Le nombre des éventuels licenciements pour motif économique engendrés par les refus des salariés d'accepter la modification de leur contrat de travail serait comptabilisé et déduit du nombre total de postes qu'il est envisagé de supprimer au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes », de sorte qu'au final, il n'y ait pas plus de licenciements pour motif économique au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes », quel que soit le nombre de refus de modification de contrat.

Une fois le nombre de postes restants à supprimer déterminé (après prise en compte du nombre de licenciements pour refus de modification de contrat de travail), il serait fait application des critères d'ordre au sein des catégories professionnelles des « Opérateurs – ravitailleurs » et des « Caristes » pour déterminer les salariés licenciés.

Tous les salariés occupant un poste au sein de ces catégories professionnelles se verraient appliquer ces critères d'ordre tels que définis au paragraphe 3 de la première partie du présent accord.

2-7
A6 → J.A.
RE

A titre d'exemple :

Il est envisagé de modifier 29 postes en horaire de jour et de supprimer 149 postes au sein de la catégorie professionnelle des « Opérateurs - ravitailleurs ».

Si parmi les 29 propositions de modification de contrat de travail, 10 salariés en horaire de jour acceptaient la modification de leur contrat de travail et 12 refusaient cette modification :

- *les 10 salariés ayant accepté la modification signeraient un avenant à leur contrat de travail pour passer en horaire alterné, et*
- *les 19 salariés ayant refusé la modification seraient licenciés pour motif économique et bénéficieraient des mesures du présent Plan.*

Du fait du licenciement de ces 19 salariés, 130 postes (149 suppressions de postes envisagées – 19 postes supprimés du fait du licenciement des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail) resteraient à être supprimés au sein de la catégorie professionnelle des « Opérateurs - ravitailleurs ».

Il conviendrait de procéder de même pour les autres modifications de contrat envisagées (horaire de nuit).

A supposer que les 17 salariés de nuit concernés par une modification de contrat l'acceptent et qu'il n'y ait donc pas de refus de modification de contrat, il serait ensuite fait application des critères d'ordre au sein de la catégorie professionnelle des « Opérateurs - ravitailleurs » afin de désigner les 130 salariés concernés.

Les critères d'ordre tels que définis au paragraphe 3 de la première partie du présent accord seraient appliqués à l'ensemble des salariés occupant un poste au sein de la catégorie professionnelle des « Opérateurs - ravitailleurs » (y compris aux 10 + 17 salariés qui auraient accepté la modification de leur contrat de travail).

Dès lors, un de ces 10 + 17 salariés pourrait le cas échéant être désigné, du fait de l'application des critères d'ordre, comme l'un des salariés les moins protégés et la Société pourrait être amenée à le licencier pour motif économique ; il bénéficierait alors des mesures du présent Plan.

c) Contrôleurs et auditeur

Dans la perspective de favoriser les chances de reclassement interne, les postes de contrôleurs qualité, tous concernés par les suppressions de poste, ainsi que l'auditeur qualité visé par les critères d'ordre, se verront proposer une modification de leur contrat de travail pour intégrer la catégorie professionnelle des « opérateurs ravitailleurs ».

En cas de refus, ils seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique, en licenciement contraint. En cas d'acceptation, le nombre de postes à supprimer dans la catégorie des « opérateurs ravitailleurs » sera augmenté d'autant, et les critères d'ordre définiront, parmi tous les salariés occupés dans la catégorie concernée, les salariés susceptibles d'être licenciés.

Ces propositions de modification seront effectuées en amont de la mise en œuvre des suppressions de poste.

En cas d'acceptation, la date de reversement du salarié dans la catégorie des « opérateurs ravitailleurs » peut être décalée en fonction de la charge de travail.

2.7 PE
Al SS D-1.

3.2 Procédure de modification des contrats de travail

La Direction des Ressources Humaines adressera au salarié concerné, par lettre RAR une proposition de modification de son contrat de travail (avenant au contrat de travail) pour motif économique conformément à l'article L. 1222-6 du Code du travail.

Il lui serait laissé un délai de réflexion d'un mois à compter de la remise de cette proposition d'avenant à son contrat de travail.

A défaut de réponse dans ce délai, il sera présumé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus d'une telle modification de son contrat de travail, la Société pourra être amenée à licencier pour motif économique le salarié qui bénéficierait alors des dispositions concernant tant le reclassement interne dans le groupe MAHLE que le reclassement externe et dont les éléments sont précisés dans le présent Plan.

4. Les départs volontaires externes

Afin de limiter le nombre des licenciements dits « secs », la Société ouvrirait dès le lendemain de l'avis favorable donné par le Comité Social et Economique sur ce point spécifique, une période de volontariat au départ externe, au cours de laquelle les salariés pourraient se porter candidat en vue d'une rupture amiable de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les critères et conditions figurant ci-après.

Compte tenu du calendrier prévisionnel envisagé, la période de candidature au volontariat externe prendrait fin au plus tard le 15 avril 2020 (inclus).

Le service Ressources Humaines se tiendrait à la disposition des salariés pour les informer sur cette possibilité de se porter volontaire, sur les modalités de dépôt de candidature et pour les accompagner de manière anticipée dans la construction de leur projet de départ volontaire.

4.1 Définition et bénéficiaires

Le départ volontaire externe est la demande volontaire d'un salarié actif de quitter la Société pour mener à bien un projet professionnel tel que défini ci-dessous, en dehors de la Société et du groupe MAHLE.

Dans la limite du nombre maximum de suppressions de postes dans chaque catégorie professionnelle, le bénéfice du départ volontaire externe est ouvert :

- Aux bénéficiaires directs de « niveau 1 » :

C'est-à-dire aux salariés (ces conditions étant cumulatives) :

- Actifs,
- Qui appartiennent à une des catégories professionnelles concernées par des suppressions de postes.

- Aux bénéficiaires indirects de « niveau 2 » :

C'est-à-dire aux salariés (ces conditions étant cumulatives) :

- Actifs,

2.7
SS PE
A.7

- Qui n'appartiennent pas à une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes mais dont le départ est de nature directement ou par cascade à sauvegarder un emploi, c'est-à-dire à permettre le reclassement, sur le poste libéré par leur départ, de salariés appartenant une catégorie professionnelle impactée (bénéficiaire de « niveau 1 »).

La décision d'accepter ce départ volontaire sera soumise, à l'identification du salarié remplaçant (bénéficiaire de « niveau 1 »), à la validation par la Direction de l'adéquation de son profil sur le poste du bénéficiaire de « niveau 2 » et à la prise de poste effective par le remplaçant.

A réception des candidatures au départ volontaire externe de bénéficiaires indirects et sous réserve de réunir les conditions susvisées, la Direction sera autorisée à ouvrir les postes au repositionnement interne via la procédure de mobilité interne, afin que puisse éventuellement candidater des salariés remplaçant pouvant occuper leurs postes.

Si un salarié souhaite quitter l'entreprise, il devra justifier de la réalisation d'un projet professionnel tel que :

- obtention d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- obtention d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois,
- obtention d'une mission d'intérim d'au moins six mois, pouvant déboucher sur un contrat de travail à durée indéterminée,
- réalisation d'une formation de longue durée pour reconversion, certifiante, qualifiante ou diplômante supérieure à 300 heures, pouvant déboucher sur un emploi,
- création, reprise ou extension d'entreprise,
- départ à la retraite au plus tard à l'issue du congé de reclassement,
- projet personnel validé par la Commission de Suivi et pouvant déboucher sur un emploi.

En outre, les conditions cumulatives suivantes devront être remplies pour un bénéficiaire indirect de niveau 2 :

- que son départ ne constitue pas une perte importante de compétences et de savoir-faire pour l'entreprise (la perte de compétences étant notamment définie par la nécessité de devoir assurer une formation de plus de 2 mois pour un remplaçant),
- qu'il ne nécessite pas un recrutement externe,
- que le projet soit examiné par la Commission de suivi qui donnera un avis sur la validité du projet,
- et qu'une formation de courte durée (2 mois maximum en interne ou en externe) s'avère suffisante pour permettre à un collaborateur de « niveau 1 » dont le poste sera supprimé d'occuper le poste du candidat au départ, même si la maîtrise complète du poste va au-delà de 2 mois.

Une information particulière sera donnée lors du Point Information Conseil aux salariés âgés de plus de 50 ans qui pourraient être amenés à rencontrer des difficultés d'employabilité s'il s'avérait que leur projet de reclassement n'était pas pérenne. Leur seront notamment précisées :

- les règles d'indemnisation de l'assurance-chômage,
- les modifications éventuelles de ce régime dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance-chômage,
- les modalités de prise en compte pour le calcul de la retraite des trimestres chômés et des trimestres inclus dans le congé de reclassement par la CARSAT, la CNAV ou la CRAV et la caisse de retraite complémentaire en précisant la notion de trimestre cotisé et de trimestre validé.

2. ✓
 Att
 SS
 PE
 D. J.

4.2 Durée de la période de volontariat

La période de recueil des candidatures au départ volontaire sera ouverte dès que possible sous réserve de l'avis favorable du CSE et avec une possibilité de rétractation du salarié jusqu'à la première réunion de la Commission de suivi statuant sur les candidatures au départ volontaire externe, et au plus tard jusqu'au 15 avril 2020 (inclus) pour les candidatures directes.

Une période de volontariat supplémentaire sera ouverte, tant pour les bénéficiaires de « niveau 1 » que de « niveau 2 » jusqu'au 31.12.2020, pour tous les salariés actifs bénéficiant d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois afin d'éviter un licenciement sec, sous réserve qu'il reste encore des postes à supprimer dans la catégorie professionnelle concernée au regard notamment du calendrier d'étalement des départs (paragraphe 4 de la Première partie du présent Plan).

4.3 Procédure de candidature

Après la validation du présent accord par la DIRECCTE, ou plus tôt sous réserve de l'avis favorable du CSE, une information générale, par courriel et affichage, sera diffusée au sein de la société sur :

- Les dates de la période dédiée au départ volontaire externe ;
- Les critères d'éligibilité au départ volontaire externe ;
- Les modalités pratiques du dispositif.

Pendant cette période, chaque salarié intéressé par le volontariat externe pourrait alors obtenir des informations sur le dispositif auprès du Point Information Conseil, ou du service des Ressources Humaines et déposer, en toute confidentialité, auprès du service des Ressources Humaines sa candidature par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre RAR.

4.4 Constitution et dépôt de candidature

Le salarié joindra à sa candidature tous les documents nécessaires à l'examen de son projet professionnel.

Il est précisé que sera considéré comme « dossier complet », le dossier comprenant la demande du salarié accompagnée des éléments justificatifs associés.

Par justificatifs associés, on entend notamment :

- la promesse d'embauche ou le contrat de travail à durée indéterminée ;
- la promesse d'embauche ou le contrat de travail à durée déterminée ;
- la promesse d'embauche ou le contrat de travail temporaire ;
- le dossier d'inscription à une formation de reconversion, certifiante, qualifiante ou diplômante, une preuve du dépôt du dossier auprès de l'organisme de formation et la réussite aux éventuels tests préalables ;
- le dossier de création, reprise ou extension d'entreprise ;
- tout justificatif démontrant la faisabilité et le sérieux du projet présenté ;
- le relevé de carrière datant de moins de 3 mois délivré par la CARSAT, la CNAV ou la CRAV ou tout autre relevé pour les salariés ayant relevé de plusieurs régimes de base faisant apparaître le nombre de trimestres cotisés ainsi que l'engagement pris par le salarié de liquider ses droits à retraite dès qu'il sera en droit d'obtenir sa retraite à taux plein (ou, avec décote, si le salarié en fait la demande expresse, et en prenant l'engagement exprès de ne s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi).

2.7
A
SS
D.P.
PE

4.5 Etude et décision

La candidature serait étudiée par la Commission de suivi.

Des réunions de la Commission de suivi seront organisées une semaine sur deux à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE jusqu'à la fin de la période de candidature fixée au 15 avril 2020 (inclus).

A l'issue de chaque réunion, la Commission de suivi rendra un avis favorable / défavorable sur les candidatures au départ volontaire externe.

Lors de chaque réunion, la Commission de suivi examinera au fur et à mesure de leur dépôt les candidatures, catégorie par catégorie, en vérifiant le respect des conditions suivantes :

- l'appartenance du salarié actif à une catégorie professionnelle impactée ;
- le nombre de postes qui restent à supprimer dans la catégorie concernée en fonction du nombre de réponses positives à la mobilité interne et du nombre de candidatures au départ volontaire déjà examinées le cas échéant ;
- la complétude de la candidature (justificatifs) ;
- le sérieux du projet professionnel.

En cas de surnombre de candidatures au volontariat externe, lors d'une réunion donnée, par rapport aux nombres de postes restant à supprimer dans la catégorie concernée à la date de la réunion en question, la Commission de suivi suivra l'application des critères de départage suivants. Seront prioritaires les salariés :

- dans un 1^{er} temps : en congé sans solde du fait du démarrage d'un contrat de travail auprès d'un autre employeur ;
- dans un 2^{ème} temps : qui pourront bénéficier d'une retraite telle que définie au 4.4 ci-dessus ou d'un CDI ;
- dans un 3^{ème} temps : qui pourront bénéficier d'un CDD / CTT de plus de 6 mois, qui ont pour projet une formation de reconversion, certifiante, qualifiante ou diplômante, dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise ou qui ont un projet personnel.

En cas d'égalité : priorité sera donnée aux salariés ayant la plus grande ancienneté puis aux salariés les plus âgés.

La décision définitive sera prise par la Direction de l'entreprise sur la base de l'avis de la Commission de suivi.

La validation ou non des projets de départ reposera sur un mécanisme d'examen sérieux quant à l'effectivité des chances de reclassement externe au travers de critères comme le réalisme du projet, la motivation du salarié, l'adéquation entre le projet et le marché du travail, l'analyse des compétences et du savoir-faire du salarié pour l'aboutissement de son projet ou la situation familiale et personnelle du salarié.

Chaque salarié sera informé de la suite donnée à sa candidature par la Direction, après avis de la Commission de suivi le concernant, par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge, dans les 8 jours calendaires suivant la réunion de la Commission de suivi ayant statué sur sa demande.

La validation de la demande de départ du salarié ne constituera en aucun cas une validation économique et financière du projet du salarié.

2.7
Au
D-1
PE

Une fois son projet validé, le salarié s'engagera à participer activement à l'ensemble des démarches nécessaires à la réalisation de son projet. La Société ne pourra pas être tenue responsable de l'avenir et la viabilité du projet du salarié.

4.6 Date et mode de rupture du contrat de travail

Le salarié candidat à un départ volontaire externe se verra communiquer au plus tard, avant la signature de la convention de rupture, la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein de la Société en France ainsi que la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein du groupe MAHLE en France (voir Annexes 4 et 5). Si le salarié est intéressé par l'une des offres de reclassement interne identifiées sur les listes, le salarié disposera d'un délai de 15 jours francs à compter de la première communication des listes pour présenter sa candidature écrite.

La candidature du salarié à un poste de reclassement interne vaudra renonciation de la part du salarié à sa candidature au départ volontaire externe. Dans cette hypothèse, le salarié pourra bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement du reclassement interne dans les conditions et suivant les modalités exposées ci-dessous.

Si, en revanche, le salarié ne donne pas suite à la communication des listes précitées, la Direction validera définitivement sa candidature au volontariat externe.

En cas de validation de la candidature au départ volontaire externe, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique. Ce mode de rupture garantit aux salariés, en l'état de la législation, les mêmes droits à l'assurance chômage que ceux d'un salarié licencié pour motif économique.

La date de départ effectif du salarié volontaire externe sera déterminée d'un commun accord en fonction du projet du salarié et des nécessités de fonctionnement de la Société.

Ainsi, la Société pourra différer certains départs, de façon à pouvoir organiser et tenir compte du calendrier prévu pour les suppressions de postes, sans que cela ne puisse remettre en cause le projet professionnel du salarié.

La Société s'engage pour tous les salariés bénéficiant d'un CDI, d'un CDD de plus de 6 mois, d'une mission d'intérim de plus de 6 mois ou d'une formation à favoriser autant que possible une date de départ compatible avec le début de leur nouvel emploi ou de leur formation. Pour les salariés qui ont un projet de départ à la retraite, la date retenue de leur départ leur permettra, au plus tard au terme de leur congé de reclassement, de bénéficier d'une retraite à taux plein (ou avec décote si le salarié en a fait la demande expresse, sans s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi), le salarié s'engageant à demander la liquidation de sa retraite dès qu'il aura atteint le nombre de trimestres nécessaire pour en bénéficier, mettant ainsi un terme à son congé de reclassement.

Il est précisé que le départ des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel ou bénéficiant de la même protection serait préalablement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de procédure administrative.

Le salarié signera le protocole de rupture amiable au plus tard dans les 3 jours ouvrables suivant sa première présentation par l'employeur ; le défaut de réponse dans ce délai impartit valant perte du bénéfice de la mesure.

2. ✓ ↪
AP
D.A.
PE

Par ailleurs, lors de la signature de la convention de rupture, il sera proposé au salarié le bénéfice de congé de reclassement, précision faite du délai dont il dispose pour y adhérer.

Le salarié bénéficiera également des mesures visées au 4.7.

4.7 Mesures dédiées aux départs volontaires acceptés

Le salarié volontaire externe dont le départ est accepté par l'entreprise bénéficierait des mesures suivantes :

- Une assistance immédiate de la cellule de reclassement pour finaliser son projet professionnel,
- Un congé de reclassement défini à l'article 2 de la troisième partie du Présent Plan, s'il l'accepte,
- L'aide à l'embauche prévue à l'article 3 de la troisième partie du Présent Plan,
- Le prêt de personnel à titre gratuit prévu à l'article 4 de la troisième partie du Présent Plan,
- La compensation temporaire d'un différentiel de salaire prévu à l'article 6 de la troisième partie du Présent Plan,

Dans le cadre d'un départ volontaire, les mentions « licenciement » ou « licenciement pour motif économique » à l'article 6 de la troisième partie du Présent Plan devront être remplacées par « départ volontaire ».

- L'indemnité de double résidence prévue à l'article 7 de la troisième partie du présent Plan,
- L'aide à la mobilité (déménagement-installation) prévue à l'article 8 de la troisième partie du présent Plan,
- L'aide aux projets de création-reprise-extension d'entreprise prévue à l'article 9 de la troisième partie du présent Plan ;
- Les mesures spécifiques réservées aux catégories sensibles prévues à l'article 10 de la troisième partie du présent Plan,
- L'obligation de reclassement dans les conditions prévues dans le présent Plan,
- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus avantageuse des deux prévue à l'article 1.1 de la cinquième partie du présent Plan,
- Le préavis conventionnel non effectué payé,
- Pour les salariés adhérents ou non au congé de reclassement qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement clairement identifiée ou de leur projet professionnel, auront besoin d'une formation spécifique, l'entreprise prendra en charge la ou les formations dûment validées par l'Antenne Emploi, après discussion avec la Commission de suivi, à hauteur de 4000 € TTC par salarié, fonds qui feront l'objet d'une mutualisation. La mutualisation sera gérée dans les conditions définies à l'article 5 de la troisième partie du Présent Plan.

2.7

SS

Au

RE
D.1

Cette formation aura pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels définis par les bilans professionnels et de carrière qui seront menés. L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du congé de reclassement.

- Une indemnité de départ forfaitaire fixée à 22.000 € bruts,

Cette indemnité de départ forfaitaire n'est pas cumulative avec l'indemnité complémentaire forfaitaire de rupture prévue à l'article 1.3 de la cinquième partie du Présent Plan dont le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique ne bénéficie pas.

- Une indemnité complémentaire d'ancienneté correspondant à 1.100 € bruts/année d'ancienneté :

Ces montants bruts seront soumis aux règles en vigueur en matière de charges sociales et fiscales au moment de leur distribution, au terme du contrat de travail.

Cette indemnité complémentaire d'ancienneté n'est pas cumulative avec l'indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté prévue à l'article 1.2 de la cinquième partie du Présent Plan dont le salarié dont le contrat est rompu d'un commun accord pour motif économique ne bénéficie pas.

Le cumul des différentes indemnités ci-dessus (indemnités légales ou conventionnelles, indemnité de départ forfaitaire et indemnité complémentaire d'ancienneté) ne pourra pas dépasser un plafond de 150.000 € bruts par salarié, étant entendu que si l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement devait être supérieure à 150.000 € bruts cette dernière serait bien évidemment intégralement versée.

L'ancienneté s'appréciera à la fin du préavis.

Il est rappelé que le nombre de départs volontaires ne peut être supérieur, au sein d'une même catégorie professionnelle, au nombre de suppressions de postes envisagées.

4.8 Congé sans solde du fait du démarrage d'un contrat de travail auprès d'un autre employeur

4.8.1 *Bénéficiaires*

Le congé sans solde est ouvert aux bénéficiaires du dispositif de départ volontaire externe.

4.8.2 *Les modalités de suspension du contrat de travail*

Sous réserve de l'avis favorable du CSE, les salariés actifs appartenant à une catégorie professionnelle concernée par des suppressions de postes (niveau 1) et qui auraient une opportunité de projet professionnel nécessitant un départ de l'entreprise avant le terme de la procédure d'information consultation ou avant la validation du présent accord par la DIRECCTE, pourront bénéficier d'une suspension de leur contrat de travail (congé sans solde) afin de ne pas perdre l'opportunité de leur projet.

Ce dispositif permet aux salariés de conserver temporairement leur lien juridique avec la Société. La suspension du contrat de travail, constitutive d'une dispense d'activité, ne donnera pas lieu à maintien de la rémunération.

Les conditions de bénéfice de cette mesure sont les suivantes :

2-y
Ae SS D-D
AE

- le salarié doit avoir signé une promesse d'embauche ou un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée de plus de 6 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée de plus de 6 mois avec une société extérieure ;
- la demande de suspension du contrat de travail accompagnée du justificatif du nouveau contrat de travail devra être adressée à la Direction par écrit (courrier remis en main propre contre décharge ou envoyé en RAR).

La Direction informera le salarié de la décision d'accepter ou non la demande de congé sans solde par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge, dans les 3 jours ouvrables de la réception de la demande. Ce courrier précisera l'éventualité de ne pas voir sa candidature à un départ volontaire externe validée à la suite de la Commission de suivi statuant sur son cas.

En cas d'acceptation de la demande de bénéfice du congé sans solde du salarié, un document actant la suspension du contrat de travail et sa durée sera proposé à la signature du salarié. En l'absence de signature du document dans les 3 jours ouvrables suivant sa première présentation, le salarié sera réputé avoir renoncé au bénéfice du congé sans solde.

La suspension du contrat de travail et l'autorisation d'absence de l'entreprise seront effectives à la date prévue dans le document signé par le salarié et la Société.

Dans l'hypothèse où le départ du salarié serait définitivement acté, la durée de suspension du contrat ne sera pas déduite du calcul de l'ancienneté du salarié pour la détermination de ses droits et des indemnités versées dans le cadre du présent accord.

4.8.3 Les modalités de validation du départ du salarié ou de retour au sein de la société employeur

A l'issue de la procédure d'information consultation et de la validation du présent accord par la DIRECCTE, les dossiers des salariés bénéficiant d'un congé sans solde seront examinés lors de la première réunion de la Commission de suivi.

Les règles de priorité pour départager les candidatures en surnombre sont celles prévues ci-dessus s'agissant du dispositif de départ volontaire.

En cas d'égalité : priorité au départ volontaire sera donnée aux salariés ayant la plus grande ancienneté puis aux salariés les plus âgés.

En cas de validation définitive de son départ, le contrat de travail du salarié sera alors rompu sous la forme d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique selon les modalités prévues au point 4.6 et ce dernier bénéficiera des mesures applicables prévues au point 4.7 ci-dessus.

A la suite de la Commission de suivi statuant sur la candidature et en cas de non validation par la Direction, la suspension de son contrat de travail prendra automatiquement fin et le contrat de travail avec la Société reprendra tous ses effets. Toutefois, si le salarié choisissait de rester chez son nouvel employeur, il devrait alors démissionner sans pouvoir prétendre dans ce cas aux indemnités prévues dans le cadre du projet du présent document.

Enfin, s'agissant des salariés bénéficiant d'un statut protecteur au titre d'un mandat syndical et/ou électif, et souhaitant bénéficier de cette mesure, la rupture du contrat ne pourrait en tout état de cause intervenir qu'après l'autorisation de l'inspection du travail.

5. Les mesures d'accompagnement des fins de carrière : la cessation anticipée d'activité

2. ✓
At SS
PE
D.P.

5.1 Rappel des conditions légales actuelles et assistance du PIC

5.1.1 Rappel des conditions actuelles d'âge légal du départ en retraite (articles L. 351-1-1 et L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale) :

Année de naissance	Age légal de départ en retraite	Durée de cotisation (Nb trimestres)
1952	60 ans et 9 mois	164
1953	61 ans et 2 mois	165
1954	61 ans et 7 mois	165
De 1955 à 1957	62 ans	166
De 1958 à 1960	62 ans	167
De 1961 à 1963	62 ans	168
De 1964 à 1966	62 ans	169
De 1967 à 1969	62 ans	170
De 1970 à 1972	62 ans	171
A partir de 1973	62 ans	172

5.1.2 Rappel des conditions légales actuelles du départ à la retraite anticipée pour carrière longue (articles L. 351-1-1 et D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale) :

Année de naissance	Début d'activité	Age au moment du départ anticipé	Durée de cotisation (Nb trimestres)
1952	avant 17 ans	59 ans et 4 mois	164
	avant 20 ans	60 ans	164
1953	avant 16 ans	56 ans	173
	avant 16 ans	58 ans et 4 mois	169
	avant 17 ans	59 ans et 8 mois	165
	avant 20 ans	60 ans	165
1954	avant 16 ans	56 ans	173
	avant 16 ans	58 ans et 8 mois	169
	avant 20 ans	60 ans	165
1955	avant 16 ans	56 ans et 4 mois	174
	avant 16 ans	59 ans	170
	avant 20 ans	60 ans	166
1956	avant 16 ans	56 ans et 8 mois	174
	avant 16 ans	59 ans et 4 mois	170
	avant 20 ans	60 ans	166
1957	avant 16 ans	57 ans	174
	avant 16 ans	59 ans et 8 mois	166
	avant 20 ans	60 ans	166
1958	avant 16 ans	57 ans et 4 mois	175
	avant 20 ans	60 ans	167
1959	avant 16 ans	57 ans et 8 mois	175
	avant 20 ans	60 ans	167
1960	avant 16 ans	58 ans	175

2. ✓ 10 SS 00. PE

Année de naissance	Début d'activité	Age au moment du départ anticipé	Durée de cotisation (Nb trimestres)
	avant 20 ans	60 ans	167

Pour une bonne compréhension du tableau ci-dessus, il est rappelé que l'assuré doit avoir commencé son activité avant un certain âge (16, 17 ou 20 ans), cette condition de début d'activité étant remplie si l'assuré justifie d'une durée d'assurance d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu, respectivement, son 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire (voire s'il est né au cours du 4^e trimestre, d'une durée d'assurance d'au moins 4 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu son 16^e, 17^e ou 20^e anniversaire - article D. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, l'assuré doit justifier d'une durée d'assurance cotisée qui correspond pour sa génération :

- en cas de départ prévu avant 60 ans, à la durée nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein, augmentée de 4 ou 8 trimestres ;
- en cas de départ prévu à partir de 60 ans, la durée nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein.

Dans le cadre du présent accord, la société proposera un dispositif pour accompagner les fins de carrière, à savoir : la cessation anticipée d'activité avec dispense d'activité sur une durée limitée à 36 mois. Le terme du présent dispositif se situera le 30 juin 2024. Il est précisé que, quelles que soient les évolutions législatives pour l'obtention d'une retraite, celles-ci ne pourront modifier le présent dispositif et sa durée.

5.1.3 L'assistance du Point Information Conseil

Au-delà de sa mission d'information des salariés pendant la procédure d'information/consultation des représentants du personnel, le PIC aura pour rôle de conseiller, orienter et réaliser des « diagnostics retraite » pour les salariés qui en feront la demande.

Dans le cadre des dispositifs de fin de carrière, les salariés pourront mobiliser le PIC, dès sa mise en place (pendant la procédure d'information consultation sous réserve de l'avis favorable du CSE ou en tout état de cause après la validation par la Direccte du présent accord).

Dans ce cadre, le PIC proposera aux salariés :

- Un point d'étape personnalisé sur leur carrière, à l'aide du relevé de carrière ;
- Des hypothèses de date de départ selon la législation actuelle et les dispositifs proposés dans le présent accord, pour liquider leur retraite à taux plein.

Ces diagnostics seront réalisés par des consultants spécialisés, sur rendez-vous.

5.2 Régime de la cessation anticipée d'activité

Le présent dispositif a pour objet la mise en place d'une cessation anticipée d'activité qui doit permettre, à terme, aux salariés éligibles et volontaires de quitter la Société, à l'issue du dispositif, dans le cadre d'une retraite à taux plein (ou avec décote si le salarié le demande expressément), sans s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi, pour carrière longue ou non.

Les salariés adhérents au dispositif de cessation anticipée d'activité conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité. L'adhésion au dispositif vaut acceptation par le salarié de l'ensemble de celui-ci et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail.

2. /
Ae → PE
D-1

Dans cet avenant, le salarié reconnaîtra que la dispense d'activité indemnisée constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié, différé par une période de dispense d'activité.

5.3 Durée de la cessation anticipée d'activité

La date d'entrée dans le dispositif, et donc de suspension du contrat de travail, ne sera effective qu'après épuisement du solde de congés payés, y compris les JRTT non pris au moment de l'entrée dans le dispositif et les droits à congés capitalisés dans le compte épargne temps le cas échéant, et qu'après avoir effectué le préavis de départ à la retraite applicable.

La cessation anticipée d'activité est une dispense d'activité d'une durée maximale de **36 mois qui devra impérativement prendre fin au 30 juin 2024 au plus tard.**

Dans ces conditions, pour un salarié qui pourrait partir à la retraite le 30 juin 2024, la date d'entrée dans le dispositif serait fixée au 1^{er} juillet 2021, de manière à ne pas excéder la durée de dispense d'activité maximale de 36 mois.

5.4 Salariés éligibles à la cessation anticipée d'activité

Pourront se porter candidat à la cessation anticipée d'activité, dans le cadre du présent accord, les salariés actifs en CDI :

- Qui appartiennent à une catégorie professionnelle impactée et dans laquelle des suppressions de postes sont envisagées (c'est-à-dire les bénéficiaires de « niveau 1 » définis ci-dessus au 4.1 de la deuxième partie) ;
- Ou qui n'appartiennent pas à une catégorie professionnelle impactée (c'est-à-dire les bénéficiaires de « niveau 2 » définis ci-dessus au 4.1 de la deuxième partie), à condition que leur départ soit de nature à sauvegarder un emploi, c'est-à-dire à permettre le reclassement, sur le poste libéré par leur départ, de salariés appartenant une catégorie professionnelle impactée (bénéficiaire de « niveau 1 »). La décision d'accepter cette cessation anticipée d'activité sera soumise, à l'identification du salarié remplaçant (bénéficiaire de « niveau 1 »), à la validation par la Direction de l'adéquation de son profil sur le poste du bénéficiaire de « niveau 2 » et à la prise de poste effective par le remplaçant ;
- Qui ne sont pas en cours de préavis ou sous le coup d'une mesure de départ pour motif personnel à la date d'ouverture de la période de candidature ;
- Qui ne sont pas en situation de liquider leur retraite à taux plein, pour carrière longue ou non, entre la date de mise en œuvre du présent projet et le 30 juin 2021 ;
- Qui remplissent les conditions d'âge et de trimestres pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein (ou avec décote si le salarié le demande expressément, et en prenant l'engagement exprès de ne s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi), pour carrière longue ou non, au plus tard le 30 juin 2024 (36 mois de dispense) et n'ayant pas fait l'objet d'une mise à la retraite notifiée ou n'ayant pas déjà fait part de leur départ à la retraite.

5.5 Etude et décision

Les salariés éligibles à la mesure de cessation anticipée d'activité pourront se porter candidat pendant la période de volontariat qui sera ouverte, sous réserve de la validation du présent accord, jusqu'au 31 mars 2020.

A cet effet, le salarié adressera à la Direction des Ressources Humaines le formulaire « acte de candidature – cessation anticipée d'activité » attestant de sa volonté de s'engager dans ce dispositif.

2. ✓ Ac
→ 1-A
BE

Pour justifier de son éligibilité au dispositif, le salarié devra fournir à la Direction des Ressources Humaines un relevé de trimestres délivré par la CARSAT, la CNAV ou la CRAV ou tout autre relevé pour les salariés ayant relevé de plusieurs régimes de base en tant que de besoin, justifiant de la date à laquelle il pourra bénéficier de la retraite de base à taux plein (ou avec décote si le salarié le demande expressément, et en prenant l'engagement exprès de ne s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi), pour carrière longue ou non.

A réception de la demande d'adhésion et du relevé de trimestre susvisé, la Direction des Ressources Humaines enregistrera la demande du salarié se portant candidat au départ et vérifiera son éligibilité.

Si l'éligibilité est constatée, la Direction des Ressources Humaines remettra un récépissé, lequel ne vaudra pas validation mais engagement du salarié à adhérer au départ volontaire à la retraite, différé par une période de dispense d'activité.

Son dossier sera ensuite examiné par la Commission de suivi au cours des réunions organisées une semaine sur deux à compter de la validation du présent accord par la DIRECCTE pour examiner les candidatures au départ volontaire externe.

Lors de chaque réunion, la Commission de suivi examinera au fur et à mesure de leur dépôt les candidatures, catégorie par catégorie, en vérifiant le respect des conditions suivantes :

- l'appartenance du salarié actif à une catégorie professionnelle impactée ;
- le nombre de postes qui restent à supprimer dans la catégorie concernée en fonction du nombre de réponses positives à la mobilité interne et du nombre de candidatures au départ volontaire à la retraite déjà examinées le cas échéant ;
- la complétude de la candidature (justificatifs).

En cas de surnombre de candidatures au volontariat externe, lors d'une réunion donnée, par rapport aux nombres de postes restant à supprimer dans la catégorie concernée à la date de la réunion en question, la Commission de suivi suivra l'application des critères de départage définis au paragraphe 4.5 de la deuxième partie du présent accord, étant précisé que la candidature au présent dispositif de cessation anticipée d'activité sera assimilée au « projet personnel » en ce qui concerne les règles de départage des candidatures.

A l'issue de la réunion de la Commission de Suivi, la Direction des Ressources Humaines informera le salarié par courrier recommandé avec accusé de réception de son accord ou de son refus du départ.

5.6 Modalités de départ en cessation anticipée d'activité

Avant toute signature de l'avenant à son contrat de travail, le salarié candidat à la mesure de cessation anticipée d'activité se verra communiquer la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein de la Société en France ainsi que la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein du groupe MAHLE en France (voir Annexes 4 et 5). S'il est intéressé par l'une des offres de reclassement interne identifiées sur ces listes, le salarié disposera d'un délai de 15 jours francs à compter de la première communication des listes pour présenter sa candidature écrite.

La candidature du salarié à un poste de reclassement interne vaudra renonciation de la part du salarié à sa candidature au dispositif de cessation anticipée d'activité. Dans cette hypothèse, le salarié pourra bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement du reclassement interne dans les conditions et suivant les modalités exposées ci-dessous.

Si, en revanche, le salarié ne donne pas suite à la communication des listes précitées, la Direction validera définitivement sa candidature à la mesure de cessation anticipée d'activité.

2 ✓

Pe

SS

PE
D.A.

En cas de validation de la candidature au dispositif de cessation anticipée d'activité, la Direction des Ressources Humaines adressera au salarié, par courrier recommandé avec accusé de réception ou courriel, un avenant qui mentionnera la date de cessation anticipée d'activité et la date de départ à la retraite ; date à laquelle le salarié pourra bénéficier de la retraite de base à taux plein (ou avec décote si le salarié l'a expressément demandé, sans s'inscrire à aucun moment à Pôle emploi), pour carrière longue ou non.

Le salarié signera cet avenant dans les 8 jours calendaires suivant la réception (par courrier recommandé avec accusé de réception ou courriel) de l'avenant.

A compter de la date définie dans l'avenant, le contrat de travail du salarié sera suspendu et le salarié, inscrit aux effectifs, sera en dispense d'activité.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaldra à la perte du bénéfice de la mesure et le salarié bénéficierait alors des dispositions concernant le reclassement externe et dont les éléments sont précisés dans le présent Plan.

5.7 Engagement du salarié adhérant au dispositif

Les salariés qui adhèrent au dispositif de cessation anticipée d'activité s'engageront par écrit à liquider leurs retraites (régimes de base et complémentaire) à la date à laquelle ils pourront bénéficier de la retraite de base à taux plein (ou, si le salarié a demandé à partir dans le cadre d'une retraite avec décote, à la date convenue dans l'avenant).

5.8 Statut du salarié pendant la période de suspension du contrat de travail

5.8.1 *Allocation de remplacement*

Les salariés admis au dispositif de cessation anticipée d'activité percevront, à compter de la date de dispense d'activité définie dans leur contrat de travail, une allocation de remplacement mensuelle correspondant à **100% de leur salaire mensuel de référence brut**, la première année, puis **80% de leur salaire mensuel de référence brut**, les deux années suivantes sans pouvoir être inférieure à 80% du SMIC horaire multiplié par la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Le salaire de référence servant de calcul de l'allocation correspond aux salaires de base et primes reconstitués en cas de maladie, maladie professionnelle, mi-temps thérapeutique ou accident du travail (hors prime de transport), perçus au cours des 12 derniers mois précédents la dispense d'activité, divisés par 12.

L'allocation de remplacement d'activité sera versée mensuellement par la Société jusqu'au jour où le salarié réunira les conditions pour liquider sa retraite de base à taux plein (ou avec décote si le salarié l'a expressément demandé, sans inscription à Pôle emploi à aucun moment).

La prime de transport ne sera plus versée pendant la période correspondante.

Un bulletin de salaire sera émis chaque mois.

5.8.2 *Congés payés et RTT*

La période de cessation anticipée d'activité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. Par conséquent, le salarié cessera d'acquérir des droits à congés payés et autres jours au titre de la réduction du temps de travail pendant la période de dispense.

2.1 de
→ PE

5.8.3 Ancienneté

La période de cessation anticipée d'activité permettra au salarié adhérent, de continuer à acquérir de l'ancienneté pour les seuls besoins du calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

5.8.4 Protection sociale pendant la période de suspension du contrat de travail

- (i) Complémentaire santé et prévoyance : Durant la période de cessation anticipée d'activité, les salariés continueront de bénéficier des régimes de complémentaire santé et prévoyance de la société ; les cotisations étant prélevées selon la répartition actuelle et assises sur l'allocation de remplacement.
- (ii) Régime vieillesse sécurité sociale (régime général) : sur la base de l'allocation de remplacement, le salarié pour la part « cotisations salariales » et la société pour la part « cotisations patronales » assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.
- (iii) Régime de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : sur la base de l'allocation de remplacement, le salarié pour la part « cotisations salariales » et la société pour la part « cotisations patronales » assumeront respectivement le paiement des cotisations correspondantes.

Toutefois, les salariés pourraient, sous réserve de la signature d'un accord d'entreprise sur ce sujet et sous réserve de l'acceptation des régimes AGIRC et ARRCO du maintien d'adhésion, obtenir des points de retraite AGIRC et ARRCO moyennant le versement de cotisations, et selon la répartition habituelle des cotisations entre employeur et salarié.

5.9 Sortie du dispositif, indemnité de départ à la retraite et indemnité spécifique de départ

5.9.1 Sortie du dispositif de cessation anticipée d'activité

La procédure de départ à la retraite est à l'initiative du salarié conformément aux engagements que ce dernier aura pris en signant son avenant au contrat de travail.

La date de sortie de la dispense d'activité définie tient compte du préavis de départ à la retraite applicable.

Si en raison de circonstances intervenues postérieurement à la signature de l'avenant, le salarié peut bénéficier d'une retraite de base à taux plein (ou avec décote si le salarié le demande expressément, sans inscription à aucun moment à Pôle emploi) à une date antérieure à celle définie dans l'avenant ; le départ à la retraite et l'arrêt concomitant du versement de l'allocation mensuelle interviendront à cette date.

5.9.2 Indemnité de départ à la retraite

Les salariés bénéficieront de l'indemnité de départ à la retraite, en application des dispositions conventionnelles (voir Annexe 8).

Au moment du départ à la retraite, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la totalité de l'ancienneté acquise jusqu'à la date de départ.

Cette indemnité de départ à la retraite n'est pas cumulative avec les indemnités liées à la rupture du contrat de travail prévues à la cinquième partie du Présent Plan.

2. / SS PE
Au D-D.

5.9.3 Indemnité spécifique de départ à la retraite

L'indemnité conventionnelle de départ à la retraite précitée (5.9.2) se cumulera avec une indemnité spécifique calculée de la manière suivante :

- 7.000 € bruts en cas de départ à la retraite dans les douze premiers mois du bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité ;
- 4.000 € bruts en cas de départ à la retraite entre le treizième et le vingt-quatrième mois du bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité ;
- 2.000 € bruts en cas de départ à la retraite entre le vingt-cinquième mois et le trente-quatrième mois du bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité.

5.10 Points divers

5.10.1 *Cumul emploi et cessation anticipée d'activité*

Le salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité pourra cumuler un emploi externe pendant sa dispense d'activité. La société restant l'employeur principal, le salarié devra toutefois informer la société du nom et de l'activité de son nouvel employeur.

Dans ce cadre le salarié prendra l'engagement de ne pas travailler chez un employeur concurrent.

En revanche, le salarié prendra l'engagement formel de ne pas s'inscrire à Pôle emploi pendant la période en question, ni à son terme.

5.10.2 *Non cumul du présent dispositif et des autres mesures prévues par le présent accord, et notamment des indemnités de rupture prévues à la cinquième partie*

A titre illustratif, le salarié qui, pendant sa dispense d'activité, reprendrait un emploi salarié, ou créerait ou reprendrait une entreprise, y compris dans le cadre de l'auto-entrepreneuriat, ou suivrait une formation de longue durée, ne pourrait néanmoins pas prétendre aux mesures d'accompagnement correspondantes de quelque nature qu'elles soient, prévues dans le présent accord.

Par ailleurs, les adhérents à la cessation anticipée d'activité ne pourront pas être concernés par un éventuel projet de licenciement pour motif économique à venir puisque le principe de la rupture de leur contrat de travail est déjà acquis.

6. Reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

6.1 Définition et bénéficiaires

La procédure de reclassement interne s'applique aux salariés actifs concernés par le projet de réorganisation dont le licenciement pour motif économique serait envisagé en application des critères d'ordre de licenciement, ou pour refus d'une proposition de modification de contrat, ou qui serait candidat à un départ volontaire externe.

6.2 Identification des postes de reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

Compte tenu de la nouvelle rédaction de l'article L. 1233-4 du Code du travail, postérieurement à l'ordonnance du 22 septembre 2017, le cadre du reclassement interne est le territoire national, soit en l'espèce, le groupe MAHLE en France.

2. y Ak
D.P.
PE

Conformément à ce même article, les potentialités de reclassement, qui seront écrites et précises, porteront sur des emplois relevant de la même catégorie que ceux occupés par les salariés concernés ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente. L'adaptation des salariés à un nouvel emploi serait, au besoin, assurée par une formation d'adaptation complémentaire.

A défaut de postes équivalents disponibles, les propositions de reclassement pourraient concerner des emplois de catégorie inférieure et/ou assortis d'une rémunération inférieure, avec l'accord du salarié.

La Société MAHLE Behr France Rouffach a d'ores et déjà initié une phase d'identification des postes disponibles pouvant être ouverts au reclassement en interne dans la Société et dans le groupe en France.

Les listes actualisées des postes disponibles dans la Société et dans le groupe MAHLE en France figurent en Annexes 4 et 5.

Néanmoins, compte tenu du peu de postes de reclassement interne au sein du groupe MAHLE en France, la Société MAHLE Behr France Rouffach incite et recommande aux salariés appartenant à une catégorie impactée à postuler aux postes disponibles au sein du groupe MAHLE à l'international qu'ils auront eux-mêmes identifiés sur l'intranet du groupe et qui sont susceptibles de correspondre à leurs compétences et aspirations professionnelles.

6.3 Procédure applicable au reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

6.3.1 *Dispositions communes*

Les listes actualisées des offres de reclassement collectées au sein de la Société et du groupe MAHLE en France figurent en Annexes 4 et 5 au présent document. Ces offres seront mises à jour régulièrement par la Direction des Ressources Humaines.

Par ailleurs, les listes des postes disponibles seront affichées au sein de la Société et accessibles au sein de l'onglet « *internal job market* » de l'intranet (jobs.intranet.MAHLE).

Si un poste était ultérieurement créé ou libéré par une mobilité interne ou externe, les listes des postes disponibles seraient réactualisées et diffusées par l'intermédiaire du PIC.

6.3.2 *Reclassement interne en France au sein de la Société et du groupe MAHLE*

Les salariés actifs qui appartiennent à des catégories professionnelles dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées et qui, après application des critères d'ordre de licenciement pourraient faire l'objet d'une mesure de licenciement, se verraient communiquer à l'issue de la phase de mobilité interne et de volontariat externe, si des suppressions de postes doivent encore être envisagées dans les catégories auxquelles ils appartiennent, la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein de la Société en France ainsi que la liste actualisée des offres de reclassement interne disponibles au sein du groupe MAHLE en France (voir Annexes 4 et 5).

Les listes des offres de reclassement interne disponibles seront établies et actualisées dans les conditions suivantes :

- Il sera mentionné pour chaque offre de reclassement en France : la société employeur et sa localisation, la nature du contrat (CDI ou CDD), la fonction et le contenu principal de cette dernière, la classification (pour autant que cela soit applicable), l'expérience et les

PE
2.1
M D.D.
SS

compétences spécifiques attendues, le niveau de rémunération, l'horaire type de travail (si l'information est disponible), tout autre prérequis ;

- Le salarié disposera de 15 jours francs pour candidater à l'un de ces postes ;
- Dans l'affirmative, il sera organisé, pendant ce délai une visite au sein du site d'accueil (cf. 6.5.1) ;
- Si le salarié ne répondait pas dans le délai de 15 jours francs, ou répondait par la négative, il serait considéré comme ayant refusé le ou les poste(s) de reclassement et bénéficierait des mesures du PSE.
- Compte tenu de l'obligation pour la Société de communiquer la liste de l'ensemble des postes disponibles répondant aux conditions légales rappelées ci-avant aux salariés actifs qui appartiennent à des catégories professionnelles dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées et qui après application des critères d'ordre de licenciement pourraient faire l'objet d'une mesure de licenciement, certains des postes de reclassement interne pourraient être proposés à plusieurs salariés ; il sera dès lors précisé les conditions de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, à savoir : dans le cas où la Société devrait opérer un choix entre plusieurs candidats ayant répondu favorablement à la même offre de reclassement et présentant un profil et des compétences équivalentes pour tenir le poste, celui-ci s'effectuera sur la base des critères d'ordre définis dans le présent document (le salarié ayant le plus de points étant retenu).

6.4 Formalisation du reclassement interne

6.4.1 La validation de la proposition de reclassement par le salarié

Si la candidature du salarié au poste disponible est retenue, le salarié en sera informé par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge, à laquelle sera joint :

- en cas de reclassement interne au sein de la Société en France : proposition de mutation interne pour la durée du délai d'adaptation (3 mois) (cf. 6.4.2) lui confirmant l'intitulé de poste, les horaires de travail, la rémunération et la date de prise de fonction ;
- en cas de reclassement dans une autre société du groupe MAHLE en France ou à l'étranger : le contrat de mise à disposition pour la durée du délai d'adaptation (3 mois) (cf. 6.4.2) lui confirmant l'intitulé de poste, les horaires de travail, la rémunération, le lieu d'exécution et la date de prise de fonction.

Le salarié disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires maximum à compter de la réception de la proposition de mutation ou le contrat de mise à disposition pour l'accepter ou le refuser. En cas d'acceptation, le salarié devra renvoyer le document signé avant l'expiration de ce délai de 8 jours calendaires par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge au Directeur des Ressources Humaines.

Si le salarié est absent de l'entreprise pendant ce délai, le Département des Ressources Humaines prendra contact avec le salarié avant l'expiration du délai de 8 jours mentionné ci-dessus pour lui apporter toutes les informations utiles.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaldra à un refus ; le poste pourrait à nouveau être mentionné dans la liste des postes de reclassement et être proposé à un autre salarié.

AK PE
2. ✓ SS D.P.

La date de prise d'effet de reclassement temporaire ou de la mise à disposition sera proposée en fonction des impératifs de l'activité et sera définie lors de la signature par le salarié de la proposition de mobilité interne temporaire ou du contrat de mise à disposition.

6.4.2 Période d'adaptation et droit de rétractation

Pour faciliter le reclassement des salariés, il a été décidé la mise en place d'une période d'adaptation de trois mois à compter du début du reclassement, au cours de laquelle le salarié pourra librement décider de mettre fin à la période d'adaptation.

La période d'adaptation court à compter de la prise effective du poste par le salarié.

Elle est destinée pour le salarié à apprécier son adaptation à un nouveau poste de travail.

Pendant la période d'adaptation, le salarié sera mis à disposition interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE ou temporairement muté au sein de la Société et continuera à être rémunéré selon les conditions de son contrat d'origine.

Ce n'est qu'à l'issue de la période d'adaptation, si elle est concluante, que le salarié occuperait définitivement son nouveau poste au sein de la Société ou, en cas de mobilité interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE, que la fin des relations contractuelles avec la Société et que les nouvelles conditions contractuelles de l'entité d'accueil prendraient effet.

6.4.3 La validation ou fin du reclassement interne

Si au cours de la période d'adaptation, le salarié ne l'estimait pas concluante et renonçait à occuper le poste de reclassement, il devra en informer le service des Ressources Humaines de la société d'accueil ou le service des Ressources Humaines de la Société en cas de reclassement au sein d'une autre entité du groupe MAHLE, par écrit (e-mail avec AR, lettre RAR ou remise en main propre) au minimum une semaine avant la fin de la période d'adaptation.

Dans le cas où ce droit de rétractation serait mis en œuvre, le salarié rejoindrait son poste d'origine aux conditions antérieures. Le salarié serait alors à nouveau placé dans la catégorie des salariés dont le licenciement est envisagé et éligible aux mesures prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, la Société communiquerait à nouveau les listes de poste de reclassement au salarié, s'il existe un poste de reclassement disponible.

Le poste devenu disponible à la suite de la rétractation pourrait à nouveau être mentionné dans la liste des postes de reclassement et être proposé à un autre salarié.

Si le salarié souhaite rester à son nouveau poste, il devra en informer le service des Ressources Humaines du site d'accueil ou le service des Ressources Humaines de la Société en cas de reclassement au sein d'une autre entité du groupe MAHLE, par écrit (e-mail avec AR, lettre RAR ou remise en main propre) et au minimum une semaine avant la fin de la période d'adaptation.

La Direction de la Société lui adressera alors par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge :

- en cas de reclassement interne au sein de la Société en France : l'avenant à son contrat de travail si nécessaire ;

2.1
SS PE
Al 0-11

- en cas de reclassement dans une autre société du groupe MAHLE en France ou à l'étranger : la convention tripartite de transfert ou le nouveau contrat de travail (voire le contrat de droit local si le reclassement est effectué à l'étranger).

Le salarié disposera d'un délai de 3 jours ouvrables maximum à compter de la réception en main propre ou à compter de la première présentation du courrier RAR de l'avenant, du contrat ou de la convention tripartite de transfert (voire du contrat de droit local) pour renvoyer le document par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge, ou à défaut, par courriel adressé au Département des Ressources Humaines de la Société.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaldra à un refus et le salarié rejoindra son poste d'origine aux conditions antérieures et bénéficiera alors des dispositions concernant le reclassement externe et dont les éléments sont précisés dans le présent Plan.

La date de prise d'effet du nouveau poste sera au lendemain de la fin de la période d'adaptation et sera définie lors de la signature par le salarié de l'avenant, du contrat ou de la convention tripartite de transfert.

En cas de changement de société employeur, les salariés faisant l'objet d'un reclassement interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE pourront à leur choix, soit se faire payer les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps et heures de récupération, soit en demander le transfert auprès du nouvel employeur.

L'ancienneté dans sa structure d'origine et éventuellement dans d'autres entités du Groupe restera acquise au salarié dans la société d'accueil.

Les conditions de travail en vigueur au sein de la société d'accueil seraient directement applicables dès la prise effective des fonctions : durée du travail, horaire, organisation, statut collectif, etc.

Le salarié qui bénéficierait d'un reclassement interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE ne bénéficierait pas des indemnités de rupture du contrat de travail, la mutation du salarié étant réalisée d'un commun accord entre les parties.

6.5 Mesures d'accompagnement

Les mesures prévues ci-dessous constituent en partie les mesures prévues à l'article L. 1233-24-2, 5°, du Code du travail.

6.5.1 *Visite du site d'accueil*

Si un salarié se déclare intéressé par un des postes de reclassement, une visite du site sera possible et sera organisée pendant le délai de réflexion de 15 jours francs.

Cette visite du site se déroulera sur une journée permettrait la tenue d'un entretien avec le Responsable du service concerné.

Le salarié obtiendra pour se faire un congé spécial pour la durée du déplacement et de cette visite, avec maintien de salaire.

La 1^{ère} visite se fera uniquement avec le salarié. S'il se déclare intéressé par un poste, une 2^{ème} visite sera organisée avec le conjoint (marié, pacsé ou union libre) et les enfants à charge.

2.Y Au
SS
D.A.
PE

Les frais de déplacement, de repas et éventuellement d'hébergement, seront pris en charge par la Société selon les règles en vigueur dans l'entreprise relatives aux frais professionnels, sur présentation de justificatifs (Annexe 7).

Si le salarié confirme son intérêt à l'issue de la visite, une proposition de mise à disposition temporaire lui sera adressée par lettre RAR ou remise en main propre par son futur employeur (cf. 6.4.1).

6.5.2 Formation-adaptation au nouveau poste

Le salarié pourra bénéficier d'une formation-adaptation au nouveau poste, d'une durée de 4 semaines au plus.

6.5.3 Frais de déménagement et d'installation sur un autre site que Rouffach

Une fois le reclassement interne définitivement accepté par le salarié (après signature du nouveau contrat de travail ou de la convention tripartite de transfert), l'entreprise participera aux frais de déménagement pour favoriser la reprise d'un emploi à hauteur de 9.000 € TTC maximum pour un déménagement sous réserve de la présentation de 3 devis (le devis retenu sera le plus économique) et d'une facture.

Par ailleurs, la Société prendra en charge les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement à hauteur de 2.000 € TTC. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement (transfert de courrier, branchements électricité, eau, frais d'agence, frais de rideaux, etc.).

Le salarié ne pourra bénéficier de ces mesures qu'une seule fois, les devis devant être présentés avant le terme réel du congé de reclassement.

6.5.4 Aide au reclassement

Une fois le reclassement interne définitivement accepté par le salarié (après signature de l'avenant au contrat de travail, du nouveau contrat de travail ou de la convention tripartite de transfert), le salarié ayant accepté un reclassement interne au sein du groupe MAHLE et percevant chez le nouvel employeur une rémunération annuelle inférieure à celle perçue au sein de la Société pourra bénéficier d'une indemnité versée par la Société.

Elle sera fixée à 300 € bruts maximum par mois et pendant une période ne pouvant excéder 24 mois.

Elle sera déterminée selon les mêmes paramètres retenus par l'Administration quant à l'allocation temporaire dégressive et sera versée tous les 6 mois au vu du salaire annuel moyen perçu par le salarié, à horaire équivalent.

7. Mesures visant à favoriser le reclassement externe et l'employabilité

Afin de favoriser les reclassements à l'extérieur du Groupe, il sera fait appel à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP). Cette dernière a pour vocation d'identifier les besoins actuels des entreprises adhérentes à la Branche des industries de la métallurgie et de diffuser les CV des salariés licenciés.

Ainsi, sous réserve de l'accord des salariés, seront uniquement diffusés, dans des conditions garantissant l'anonymat des salariés, un CV comprenant l'indication du poste occupé et des informations succinctes sur l'expérience professionnelle.

2.7
A SS
D.A.
PC

La Société portera ces opportunités de poste à la connaissance du personnel par l'intermédiaire du PIC.

La Société sollicitera également la Chambre de commerce et d'industrie de Colmar en vue d'adresser un descriptif des compétences du personnel de la Société à des entreprises du bassin d'emploi, susceptibles d'être intéressées par ces profils.

Enfin, la Société diffusera toute information concernant des opportunités d'emploi dont elle aurait connaissance par ailleurs.

2. ✓ Au § P.C. 1

TROISIEME PARTIE

LES MESURES POUR FAVORISER LA REPRISE D'UN EMPLOI

1. La mise en place d'une Antenne Emploi (AE)

L'Antenne Emploi (AE) sera mise en place dès notification des licenciements pour les salariés concernés. L'AE a pour objectif d'aider le salarié à trouver une solution personnalisée visant au reclassement externe suite à son licenciement.

Elle prendra le relais du PIC à compter de la notification des ruptures des contrats de travail pour motif économique.

1.1 Les missions de l'Antenne Emploi

- Accueillir, informer et conseiller le salarié dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi ;
- Identifier avec le salarié un projet professionnel personnalisé et définir les moyens à mettre en œuvre pour réaliser ce projet ;
- Définir les éventuelles actions de formation nécessaires ;
- Effectuer un suivi personnalisé et régulier avec le salarié ;
- Animer des actions spécifiques individuelles ou collectives (ateliers) visant à favoriser le reclassement du salarié.

1.2 Les moyens matériels et humains

Le salarié sera suivi individuellement par un consultant identifié afin d'assurer une continuité dans la mise en œuvre des moyens permettant la réalisation du projet professionnel personnalisé.

Des consultants experts pourront être amenés à proposer au salarié de participer ponctuellement à des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

Des entretiens périodiques seront planifiés avec le consultant et avec les consultants experts dans les locaux de l'Antenne Emploi.

Le salarié aura accès dans les locaux de l'Antenne Emploi aux moyens suivants :

- Offres d'emploi affichées dans les locaux,
- Poste informatique connecté à internet,
- Imprimante,
- Photocopieuse,
- Téléphone,
- Documentation spécifique permettant de faciliter la recherche de reclassement.

1.3 Durée de l'Antenne Emploi

La prise en charge du salarié par l'Antenne Emploi sera égale à celle de son congé de reclassement, ou une durée correspondante si le salarié n'a pas opté pour le congé de reclassement.

2.4 Au SSPE D.D.

1.4 Objectifs de l'Antenne Emploi

L'Antenne Emploi mettra tout en œuvre pour que le salarié soit dans une situation de réussite afin de construire un projet personnalisé pertinent.

L'Antenne Emploi s'engage, selon un cahier des charges défini par la société, à faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié dont le contrat de travail aurait été rompu 3 Offres Valables d'Emploi (OVE) avant le terme de sa durée d'accompagnement.

Sera considéré comme offre valable d'emploi (OVE), une proposition d'embauche pour un poste qui correspond au projet professionnel et répondant aux critères cumulatifs suivants :

Le contrat

- Contrat à durée indéterminée (CDI) ; ou
- Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum avec une opportunité de CDI ;
ou
- Contrat de travail temporaire (CTT) de 6 mois minimum avec une opportunité de CDI.

La distance géographique

Le lieu d'exercice du contrat de travail sera au maximum à 50 km du domicile actuel du salarié sauf dans le cas où une mobilité géographique supplémentaire serait expressément acceptée par celui-ci.

Le métier envisagé

Le métier exercé devra être en lien avec les aptitudes et compétences du salarié et avec ses souhaits, conformément au projet personnalisé élaboré avec l'appui du consultant de l'Antenne Emploi.

La rémunération

La rémunération brute proposée devra être au moins égale à 80 % de la rémunération de référence correspondant à l'ensemble des rémunérations brutes soumises à cotisations des 12 derniers mois.

1.5 Les obligations du salarié

Le salarié devra respecter les règles définies ci-après qui favoriseront son reclassement et notamment adhérer à la démarche de suivi effectuée par l'Antenne Emploi.

Le salarié devra notamment :

- Se présenter aux entretiens périodiques fixés avec le consultant sauf en cas d'empêchement légitime dûment justifié ;
- Tenir compte des remarques et conseils prodigués par les consultants afin de viabiliser le projet personnalisé ;
- Participer aux ateliers collectifs nécessaires à l'élaboration de son projet ;
- Se présenter aux entretiens d'embauche planifiés ;
- Se montrer collaboratif et constructif dans la démarche entreprise.

Dans le cas où un salarié ne tiendrait pas ces engagements, son cas serait discuté en Commission de Suivi et le salarié pourrait être exclu définitivement du dispositif d'Antenne Emploi.

Handwritten notes: PE, SS, 0.1.

2. Congé de Reclassement

Chaque salarié dont le contrat de travail sera rompu pour motif économique se verra proposer l'adhésion à un congé de reclassement.

Pendant le congé de reclassement, l'Antenne Emploi assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).

2.1 Adhésion au congé

Le salarié bénéficiera d'un délai de 8 jours calendaires pour accepter le congé de reclassement à compter de la réception de la lettre de notification du licenciement ou de la proposition de départ volontaire.

2.2 Durée

Pour les salariés en départ volontaire, le congé de reclassement sera d'une durée :

- de 12 mois pour les salariés de moins de 55 ans, incluant la durée du préavis dont ils bénéficient,
- de 18 mois, préavis inclus, pour ceux âgés d'au moins 55 ans à la date du 31 décembre 2020.

Pour les salariés en départ contraint, le congé de reclassement sera d'une durée :

- de 12 mois pour les salariés de moins de 50 ans, incluant la durée du préavis dont ils bénéficient,
- et d'une durée de 24 mois, préavis inclus, pour ceux âgés d'au moins 50 ans à la date du 31 décembre 2020.

2.3 Début du congé de reclassement

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débutera à l'expiration du délai de réflexion de 8 jours calendaires.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par l'Antenne Emploi. Il s'agira de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre. Un bilan de compétences pourra être réalisé.

Au vu des résultats de cette première étape, la Société rédigera un document :

- Précisant la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de l'Antenne Emploi, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;
- Remis ensuite au salarié qui doit le cosigner dans un délai de 8 jours calendaires pour que les actions de reclassement débutent.

2.4 Suspension du congé de reclassement – « droit à retour »

Le congé de reclassement prendra fin à l'issue de la durée précisée ci-dessus (2.2) ou avant le terme prévu si le salarié a retrouvé un emploi ou s'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à

PE
2.4 Au SS 0-1.

l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3 du Code du travail renouvelables une fois par dérogation aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1 du même Code, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend sans pouvoir excéder le terme initialement prévu. En cas d'échec de cette période de travail pendant la période d'essai, le salarié réintègrera le dispositif du congé de reclassement.

De manière dérogatoire, le congé de reclassement pourra être suspendu pendant une période continue ou discontinue maximale totale de 6 mois, le terme du congé de reclassement auquel a droit le salarié en étant alors décalé d'autant, dans les cas prévus ci-dessous :

- Echec d'un CDI,
- CDD ou travail temporaire,
- Congé de maternité,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité,
- Maladie au-delà du 10^{ème} jour,
- Hospitalisation,
- Période de vacances limitée à 1 mois.

En cas de reprise d'une activité à temps partiel pendant le congé de reclassement, l'allocation serait maintenue partiellement afin d'assurer au salarié une rémunération équivalente à l'allocation de reclassement : le total brut du revenu d'activité et de l'allocation de reclassement partiellement maintenue ne pourra pas être supérieur à l'allocation de reclassement brute.

2.5 Rémunération pendant le congé de reclassement

La rémunération du salarié est prise en charge par la Société dans les limites suivantes :

- Pendant la durée du préavis conventionnel : le salarié perçoit sa rémunération normalement due ;
- Au-delà de la durée du préavis conventionnel, le salarié perçoit une allocation spécifique de reclassement mensuelle égale à 80 % de son salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois précédant la notification, avec un minimum correspondant à 85% du SMIC. Cette allocation, dans le cadre des textes actuels, est exonérée de charges sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS dues sur les revenus de remplacement. Elle sera calculée sur un salaire reconstitué en cas de maladie, maladie professionnelle, accident du travail ou mi-temps thérapeutique.

2.6 Engagements du salarié

Durant le congé de reclassement, le salarié peut bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi dans ses démarches de recherche active d'emploi.

Le salarié s'engage à déclarer ses activités rémunérées, qui affectent le montant de l'indemnité spécifique de reclassement, qui suspendent ou mettent fin au congé de reclassement.

Le salarié s'engage également à déclarer son départ à la retraite à taux plein qui met fin au congé de reclassement.

2.5
A
-> D.A.
RE

2.7 Statut social du salarié pendant le congé de reclassement

2.7.1 *Assurance maladie, frais de santé et de prévoyance*

- Régime de la sécurité sociale d'assurance maladie

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien au droit aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

En cas de maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficiera à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte. Le congé maladie n'a donc pas pour effet de suspendre le Congé de reclassement sauf dérogation visée à l'article 2.4 ci-dessus.

- Régime Frais de santé

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié conservera le bénéfice du régime de frais de santé auquel il était adhérent dans la Société aux conditions habituelles. Le taux et la répartition des cotisations entre le salarié et la Société seront les mêmes que ceux des salariés en activité.

- Régime de prévoyance complémentaire

Pendant la durée de son congé de reclassement, le salarié conservera le bénéfice du régime de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) en vigueur dans la Société aux conditions habituelles. Le taux et la répartition des cotisations entre le salarié et la Société seront les mêmes que ceux des salariés en activité.

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime, le bénéficiaire du congé de reclassement a l'obligation d'en informer la Société qui procédera à toute modification de la couverture qui s'imposerait en fonction de la situation nouvelle.

2.7.2 *Retraite de base et retraite complémentaire AGIRC-ARRCO*

- Régime de retraite de base

Le congé de reclassement est assimilé à une période validée pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base. En l'état actuel de la législation, le congé de reclassement est donc pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance permettant de déterminer le taux de la retraite ainsi que pour le calcul de la durée d'assurance dans le régime général.

- Régime de retraite complémentaire

Les cotisations AGIRC-ARRCO continuent à être prélevées dans les conditions habituelles pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis.

En revanche, pour la durée du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié n'acquiert en principe pas de points de retraite complémentaire, l'allocation versée n'étant pas soumise à cotisations sociales.

2.7 Ac >> PE
D.A.

Toutefois, pour la période du congé de reclassement excédant le préavis, les salariés pourraient, sous réserve de la signature d'un accord d'entreprise sur ce sujet et sous réserve de l'acceptation du régime AGIRC-ARRCO du maintien d'adhésion, obtenir des points de retraite AGIRC-ARRCO moyennant le versement de cotisations selon la répartition habituelle des cotisations entre employeur et salarié.

2.7.3 Impact sur les droits à congés payés et l'ancienneté

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée en congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée lors de l'établissement du solde de tout compte.

La période du congé de reclassement excédant le préavis conventionnel n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de congés payés, de jours de congés ancienneté, de jours RTT et n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

2.8 Rupture du congé de reclassement avant son terme et fin du congé de reclassement

2.8.1 Rupture du congé de reclassement pour non-respect des engagements pris dans le cadre du congé de reclassement

Les collaborateurs devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi. En dehors des exceptions prévues en cas de périodes de travail pendant le congé de reclassement, les salariés doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé.

Sauf motif légitime, les collaborateurs qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou ne se présenteront pas aux convocations de l'Antenne Emploi, seront présumés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera alors suivie :

- mise en demeure par lettre RAR d'effectuer les actions dans un délai défini ;
- si le collaborateur ne reprend pas ces actions dans le délai fixé, la situation de ce collaborateur est soumise à l'avis de la Direction, qui peut décider d'exclure l'intéressé du bénéfice du congé de reclassement. Avant de prendre une telle décision, elle consultera préalablement la Commission de suivi qui peut décider d'auditionner le salarié.

Si cette décision est prise, la Société notifiera au collaborateur par lettre RAR la fin de son congé de reclassement. Si le préavis n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuivra jusqu'à l'échéance normale du préavis.

2.8.2 Rupture du congé de reclassement en cas de nouvel emploi ou liquidation de la retraite à taux plein

- **Nouvel emploi**

Si le salarié retrouve un emploi il devra informer la Société par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge avant son embauche effective en précisant la date de prise d'effet. La date de présentation de cette lettre fixe la fin ou le début de la période de suspension (dans les conditions prévues aux 2.4) du congé de reclassement.

2-Y

SS
D.A.
PE
Ah

- Liquidation de la retraite à taux plein

Si le salarié peut bénéficier de sa retraite à taux plein au cours de son congé de reclassement, il s'engage à en demander la liquidation et à en informer la Société par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge en précisant la date de prise d'effet. Le salarié reconnaît que la date à laquelle sa retraite à taux plein peut effectivement être liquidée fixe la fin du congé de reclassement.

2.8.3 Rupture du congé de reclassement à son terme et rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail est effective :

- Au terme du congé de reclassement ;
- A la date de prise d'effet du nouvel emploi, sous réserve des modalités de suspension prévues au 2.4 ;
- A la date du départ à la retraite à taux plein.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture du contrat de travail.

2.9 Indemnité de reclassement rapide

L'objectif du Plan de Sauvegarde de l'Entreprise est d'inciter les salariés licenciés à retrouver une solution professionnelle rapidement. C'est pourquoi la Société propose une indemnité incitative de reclassement rapide pour les salariés qui auraient assuré leur reclassement effectif (nouveau contrat de travail en CDI, CDD ou mission temporaire de plus de 6 mois, création ou reprise d'entreprise, hors départs à la retraite) dans les meilleurs délais, avec ou sans l'aide de l'Antenne Emploi.

Le montant de l'indemnité de reclassement rapide sera pour les départs volontaires de :

- 7.000 € bruts en cas de sortie des effectifs dans un délai de moins de 3 mois à compter de la signature du protocole de rupture,
- 5.000 € bruts en cas de sortie des effectifs dans un délai compris entre 3 et moins de 6 mois à compter de la signature du protocole de rupture,
- 2.000 € bruts en cas de sortie des effectifs entre le 6^{ème} et le 9^{ème} mois à compter de la signature du protocole de rupture.

Le montant de cette indemnité sera fixée à 80% du montant restant à percevoir par le Salarié jusqu'au terme théorique de son congé de reclassement en cas de départ contraint.

Pour être susceptibles de bénéficier de cette mesure, les salariés concernés devront faire parvenir à l'Antenne Emploi une photocopie de leur nouveau contrat de travail ou de la lettre d'embauche ou de l'inscription au registre des métiers ou du commerce. Le salarié devra par écrit demander la fin de son congé de reclassement, en indiquant la date précise de fin de son contrat.

SS PE
0-1
2.7
du

3. L'aide à l'embauche pendant le congé de reclassement

La Société s'engage à verser à l'entreprise qui embaucherait un salarié dont le contrat est rompu pour motif économique dans le cadre du présent PSE, une aide financière sous forme d'une prime unitaire et forfaitaire de 1.000 € bruts.

Cette aide serait versée à la demande du nouvel employeur après confirmation de l'embauche définitive en CDI (le cas échéant à l'issue de la période d'essai) et à condition que celle-ci intervienne avant le terme théorique ou réel du congé de reclassement du salarié.

Une attestation serait produite par le nouvel employeur en ce sens à l'appui de la demande.

4. Prêt de personnel à titre gratuit (hors CTT – contrat de travail temporaire) pendant le congé de reclassement

Afin de faciliter l'embauche d'un salarié par une entreprise extérieure, la Société est disposée à accepter la mise en place de prêt de personnel, avec signature d'une convention de mise à disposition, à titre gratuit, aux conditions suivantes :

- L'emploi concerné devra être à durée indéterminée (CDI),
- La durée du prêt de personnel à titre gratuit sera au maximum égale à la période d'essai conventionnelle ou légale dans le nouvel emploi, sans pouvoir dépasser le terme du congé de reclassement du salarié concerné,
- En cas de rupture de la mise à disposition, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (salarié ou nouvel employeur), le salarié sera réintégré dans le dispositif PSE pour la durée restante de son congé de reclassement.

Dans le cadre du congé de reclassement, la durée de la mise à disposition sous forme de prêt de personnel à titre gratuit sera assimilée à une suspension de contrat.

5. Formation professionnelle et d'adaptation

La Société souhaite apporter aux salariés soucieux d'enrichir leurs compétences, et par là même de mieux se positionner sur le marché de l'emploi, une aide à la formation.

Les demandes des salariés qui auront pour objectif de suivre une formation et/ou d'engager une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de faciliter leur accès à un nouvel emploi ou d'entreprendre une reconversion, seront documentées par l'Antenne Emploi et validées en Commission de suivi.

L'Antenne Emploi identifiera les besoins de formation qui devront débiter avant le terme du congé de reclassement réel (ou avant le terme théorique pour ceux qui n'adhèrent pas au congé de reclassement).

Le budget formation est défini de la façon suivante :

- Le budget consacré aux formations d'adaptation est fixé à 6.000 € TTC par salarié.
- Le budget consacré aux formations de reconversion, d'une durée supérieure à 6 mois ou à 300 heures est fixé à 10.000 € TTC par salarié.

2. ✓ S
Au P.E.

Dans l'éventualité où des salariés licenciés dans le cadre du PSE n'utiliseraient pas leur budget individuel, cette enveloppe individuelle sera mutualisée et remise à disposition dans le cadre du budget global en fonction des besoins spécifiques justifiés par le projet professionnel de chacun.

L'entreprise est ainsi disposée à consacrer un budget global maximum de 2.360.000 € TTC à la formation en cas de 236 départs contraints. Ce montant correspondant à 10.000 € TTC pour 236 départs contraints, dans l'hypothèse où chaque salarié aurait identifié un besoin de formation de reconversion et où aucun salarié ne se porterait volontaire dans le cadre du plan de départ volontaire, ce dernier prévoyant un budget maximal de 4.000 € TTC par salarié, également mutualisable.

Le versement complémentaire, au-delà de 6.000 ou de 10.000 € TTC, au titre de la mutualisation sera décidé par la Commission de suivi en fonction du budget disponible au titre de la mutualisation au terme du PSE. La Commission de suivi appréciera au cas par cas le dépassement du budget formation susceptible de favoriser un reclassement. La Commission de suivi se réserve la possibilité de faire droit en tout ou partie à la demande de dépassement de budget. Elle pourra au terme du PSE, en fonction du budget restant, compléter les montants pour ceux qui n'auraient bénéficié que d'un financement partiel.

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Emploi pourra déterminer, le cas échéant, pour le salarié un besoin d'une validation des acquis de l'expérience.

Les salariés candidats pourront engager alors durant leur congé de reclassement une action en vue de valider leurs acquis par un jury.

L'Antenne Emploi aidera le salarié à :

- Identifier l'organisme ou établissement délivrant le diplôme ou le titre de qualification envisagé,
- Constituer le dossier à présenter à l'organisme ou à l'établissement.

Une action de formation destinée à l'obtention d'un diplôme dans le cadre du dispositif VAE serait éligible aux aides pour favoriser la reprise d'un emploi (budget formation).

Les frais de déplacement, repas et hébergement dans le cadre des formations seront pris en charge par l'entreprise aux conditions habituelles et sur présentation des justificatifs uniquement en cas d'éloignement de plus de 50 km par trajet entre le domicile et le lieu de formation, après validation par la Commission de suivi.

Par exception, les frais de repas seront pris en charge en cas d'éloignement de moins de 50 km à hauteur de 20€/repas maximum et sur présentation de justificatifs.

Les exceptions seront étudiées en Commission de suivi.

6. Compensation temporaire d'un différentiel de salaire

Afin de faciliter le reclassement externe des salariés et de limiter les effets du licenciement, la Société est disposée à verser aux salariés une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de salaire en cas d'embauche dans un nouvel emploi assorti d'une rémunération inférieure à celle perçue au sein de la Société.

Les bénéficiaires devront remplir les conditions suivantes :

2. Y PE
 SS 0.9.

- Avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, cette rupture devant intervenir dans le cadre du présent projet,
- S'être reclassés avant le terme du congé de reclassement réel ou théorique, le reclassement devant intervenir dans une entreprise extérieure au groupe MAHLE,
- L'emploi de reclassement doit comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur,
- Le reclassement doit se faire dans un emploi salarié. Le reclassement doit se faire sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus.

Le salarié devra fournir les justificatifs nécessaires.

Cette indemnité différentielle de salaire sera prise en charge à hauteur de 400 € bruts maximum par bénéficiaire et par mois pendant 24 mois, en totalité par la Société.

Cette indemnité différentielle de salaire est déterminée à raison du différentiel entre l'ancienne et la nouvelle rémunération dans leur globalité. Elle sera versée en deux fois, après 12 mois et le solde à l'issue des 24 mois.

7. L'indemnité de double résidence

Pour accompagner le salarié dans sa mobilité géographique et dès lors que le salarié aura trouvé un nouvel emploi à durée indéterminée dans une entreprise appartenant ou non au groupe MAHLE, nécessitant pour le salarié de prendre temporairement une seconde résidence proche de son nouveau lieu de travail, la Société participera, sur une période maximum de 12 mois, à ces frais, pour un montant maximum de 12.000 € TTC.

Les exceptions pourront être discutées et validées en Commission de suivi.

Les frais de déplacement pendant la période de double résidence seront discutés en Commission de suivi.

Cette seconde résidence temporaire (location ou tout autre forme d'hébergement payant) devra avoir été prise dans les trois mois suivant la prise de fonctions chez le nouvel employeur et avant le terme initialement prévu pour le congé de reclassement réel ou théorique. Pour bénéficier de cette prime de double résidence, le salarié devra fournir les justificatifs suivants :

- copie du contrat de travail avec le nouvel employeur ;
- contrat de location ou autre justificatif d'hébergement payant pour les deux résidences.

8. L'aide à la mobilité (déménagement-installation)

La Société souhaite favoriser la mobilité du personnel pour élargir ses opportunités de reclassement.

Dans l'hypothèse où un salarié sera convoqué à un entretien d'embauche, la Société remboursera les frais kilométriques sur la base du barème fiscal en vigueur en cas de déplacement avec son véhicule, sur la base de justificatifs en cas d'utilisation du train en 2^{ème} classe ou en avion (classe économique) pour que le salarié se rende depuis son domicile sur le lieu de l'entretien et revienne, dans une limite de 2.000 € TTC par salarié.

Les frais d'hébergement seront pris en charge par la Société selon les règles en vigueur dans l'entreprise, après avis de l'antenne emploi et après consultation de la Commission de suivi.

Une copie de la carte grise du véhicule ainsi qu'une convocation à l'entretien signée et tamponnée devront être remises à l'employeur.

L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du contrat de travail (jusqu'au terme du congé de reclassement).

L'aide relative au déménagement sera conditionnée au fait que :

- la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit au moins de 40 km ;
- le reclassement intervienne sous la forme d'un CDI, débutant avant le terme de congé de reclassement théorique ou réel ;
- le salarié ait effectivement déménagé et changé de domicile.

La participation de la Société aux frais de déménagement sera plafonnée à 9.000 € TTC maximum pour un déménagement (salarié ou couple salarié de la Société), sur présentation du nouveau contrat de travail, de 3 devis de déménagement au préalable (le devis retenu sera celui le plus économique) et d'une facture.

Le salarié pourra bénéficier de cette mesure, une seule fois, les devis devant être présentés avant le terme réel du congé de reclassement.

Par ailleurs, la Société prendra en charge les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement à hauteur de 2.000 € TTC maximum. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement (transfert de courrier, branchements électricité, eau, frais d'agence, frais de rideaux ...).

En cas de déménagement, le conjoint du salarié bénéficiera pendant une durée de 12 mois de l'accompagnement de la cellule de reclassement.

Le salarié concerné par un déménagement bénéficiera de congés payés spéciaux d'une durée de 5 jours ouvrés.

En cas de déménagement et d'adhésion au congé de reclassement, l'Antenne Emploi aidera les salariés dans leurs démarches administratives.

9. L'aide aux projets de création-reprise ou extension d'entreprise

Tout salarié souhaitant créer, reprendre ou étendre une entreprise devra présenter un dossier complet à l'Antenne Emploi qui, après assistance et étude de la viabilité du projet, formulera un avis à la Commission de suivi quant à l'aide financière à apporter ou non.

Après validation du projet, dès lors que le projet a pour objectif le reclassement effectif du salarié, ce dernier sera éligible au versement d'une aide globale et forfaitaire de 10.000 € TTC. Une aide complémentaire de 10.000 € TTC sera versée au bout de 6 mois, justificatif à l'appui.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra :

- soit créer, reprendre ou étendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire de détenir au moins 51% du capital ou de bénéficier à cette occasion d'un reclassement effectif au sein de la structure ;

PE
L.J
SS
B.D.
AC

- soit entreprendre l'exercice d'une profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, auto entrepreneur ;
- et en tout état de cause présenter une demande d'extrait K-bis, un justificatif d'inscription au registre du commerce des sociétés ou au répertoire des métiers ou toute autre preuve attestant de la création/reprise/extension effective de la nouvelle entité.

L'accès à cette mesure sera possible avant le terme réel du congé de reclassement.

10. Mesures spécifiques réservées aux catégories sensibles

Sont considérés comme appartenant à une catégorie sensible, les salariés :

- Agés de plus de 55 ans au jour de la rupture du contrat de travail ;
- Maladie professionnelle reconnue
- Reconnaissance invalidité 1^{ère} catégorie
- Reconnus comme travailleurs handicapés (selon attestation de la CDAPH) au jour de la rupture du contrat de travail ;
- Les parents isolés ayant au moins 1 enfant totalement à charge.

Les salariés appartenant à une catégorie sensible bénéficient des dispositions spécifiques suivantes :

- Le budget de formation serait majoré de 500 € TTC ;
- L'aide à la création/reprise/extension d'entreprise sera majorée de 2.000 € TTC ;
- L'aide à l'embauche versée à un nouvel employeur est fixée à 2.000 € TTC.

2.7 SS D.A.
Au RE

QUATRIEME PARTIE

REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI

Aux termes de l'article L. 1233-84 du Code du travail, « *Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi* ».

Dans l'hypothèse où le Préfet estimerait que les licenciements économiques envisagés par la Société sont susceptibles d'impacter le bassin d'emploi concerné, une convention serait signée entre l'entreprise et l'autorité administrative pour déterminer la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.

Afin de favoriser la création d'emplois dans le bassin d'emploi, la Direction engagera une concertation avec les services de l'Etat, les élus et l'agence économique d'Alsace.

Dans ce cadre, des réunions seraient organisées avec ces différents partenaires afin d'aider à la revitalisation du bassin d'emploi.

Ces négociations auraient pour but de définir, d'un commun accord, les mesures qui sont mises en œuvre pour cette revitalisation qui sont inscrites dans la Convention de revitalisation, et ce, dans un délai maximum de 6 mois après la notification à l'autorité administrative du projet de suppression d'emplois.

La Société proposerait, dans le respect du cahier des charges qui viendrait à être défini par l'Etat pour la réactivation du bassin d'emploi, de solliciter des organismes, sociétés, collectivités territoriales, établissements publics ou associatifs, et en particulier la Chambre de commerce et d'industrie de Colmar pour mener diverses mesures.

Sans attendre la négociation d'une éventuelle convention de revitalisation avec l'Etat, la Direction de la Société a pris les engagements suivants :

➤ Aides aux entreprises qui recrutent :

La Société contribuera à la vitalité du bassin d'emploi par le biais :

- Des aides aux entreprises qui recrutent prévues aux paragraphes 3 et 10 de la troisième partie du présent Plan ;
- Du prêt de personnel à titre gratuit pendant le congé de reclassement prévu au paragraphe 4 de la troisième partie du présent Plan.

➤ Aides à la création d'entreprise :

Par le biais des aides à la création d'entreprise prévues aux paragraphes 9 et 10 de la troisième partie du présent Plan, la société contribuera à la vitalité du bassin d'emploi.

24 Au PE
SS D-7

CINQUIEME PARTIE

LES MESURES COMPLEMENTAIRES

1. Indemnisation de la rupture du contrat de travail

1.1 Indemnité légale ou conventionnelle

A la rupture de son contrat de travail, le salarié serait indemnisé à hauteur du montant le plus favorable entre (Annexe 3) :

- D'une part, l'indemnité légale de licenciement calculée conformément à l'article L. 1234-9 du Code du travail ;
- D'autre part, l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément à la Convention Collective applicable.

1.2 Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté

Une indemnité supplémentaire de 1.700 € bruts par année d'ancienneté sera versée à chaque salarié licencié pour motif économique dans le cadre du présent Plan, en fonction de son ancienneté dans la Société à la fin du préavis.

Les montants de l'indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté sont calculés au prorata temporis.

Cette indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté n'est pas applicable aux départs volontaires et n'est donc pas cumulative avec l'indemnité complémentaire d'ancienneté prévue à l'article 4.7 de la deuxième partie du Présent Plan, ni avec l'indemnité de départ à la retraite ni avec l'indemnité spécifique de départ à la retraite prévues au paragraphe 5.9 de la deuxième partie du Présent Plan.

1.3 Indemnité complémentaire forfaitaire de rupture

Dans le souci d'assurer un équilibre entre tous les dispositifs mis en place, la Société versera une indemnité complémentaire forfaitaire de 42.000 € bruts aux salariés licenciés pour motif économique dans le cadre du présent Plan.

Cette indemnité sera versée en complément de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté.

Cette indemnité complémentaire forfaitaire de rupture n'est pas applicable aux départs volontaires et n'est donc pas cumulative avec l'indemnité de départ forfaitaire prévue à l'article 4.7 de la deuxième partie du Présent Plan, ni avec l'indemnité de départ à la retraite ni avec l'indemnité spécifique de départ à la retraite prévues au paragraphe 5.9 de la deuxième partie du Présent Plan.

Le cumul des différentes indemnités ci-dessus (indemnités légales ou conventionnelles, indemnité de départ forfaitaire et indemnité complémentaire d'ancienneté) ne pourra pas dépasser un plafond de 180.000 € bruts par salarié, étant entendu que si l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement devait être supérieure à 180.000 € bruts, cette dernière serait bien évidemment intégralement versée.

1.4 Régime social et fiscal

2.7 SS
Au D.A.
PE

Ces indemnités seront assujetties aux cotisations sociales, à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu, pour leur fraction dépassant les plafonds d'exonération définis par la législation en vigueur au moment de leur versement.

1.5 Date de paiement

L'indemnité légale ou conventionnelle ainsi que la moitié de l'indemnité complémentaire forfaitaire de rupture sera payée à la fin du préavis de chacun des salariés. Le solde des indemnités sera versé au terme du congé de reclassement.

2. Protection sociale - portabilité des droits - Loi Evin

2.1 Protection sociale

Le salarié licencié qui quitte la Société et qui est inscrit à l'assurance chômage bénéficie pendant une période de 12 mois maximum à compter de la fin de son contrat de travail :

- des prestations de l'assurance sécurité sociale dont il relevait antérieurement (maladie, maternité, invalidité et décès) ;
- de la couverture Accident du travail et Accident de trajet pour les événements intervenus lors d'activités de reclassement.

Les périodes indemnisées par l'assurance chômage sont prises en compte pour l'ouverture des droits à pension de l'assurance vieillesse et donnent lieu à l'acquisition de points de retraite complémentaire.

2.2 Portabilité des droits Santé et Prévoyance

En l'état de la législation, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ouvrant droit à l'assurance chômage, le salarié peut bénéficier de la portabilité de ses garanties complémentaires Santé et Prévoyance appliquées au sein de la Société.

Les conditions sont les suivantes :

- Toutes les garanties prévues au contrat collectif en vigueur au sein de la Société sont concernées, qu'il s'agisse de garanties de frais de soins de santé ou de prévoyance, avec maintien à l'identique ;
- Durant la période de chômage : le salarié justifiera de son indemnisation auprès de l'organisme de santé ou de prévoyance ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties complémentaires Santé et Prévoyance est assuré pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de douze mois.

MAHLE Behr France Rouffach S.A.S informera chaque salarié de cette portabilité dans le certificat de travail remis lors de l'établissement du solde de tout compte.

Il n'y a pas de faculté de renonciation de prévue dès lors que le maintien est gratuit et de droit au jour de la rupture du contrat de travail.

En cas de reprise d'activité, l'intéressé le signalera aux organismes Santé et Prévoyance.

2.3 Loi Evin

2. X PE
SS 0-0
AK

En application de l'article 4 de la loi Évin n°89-1009 du 31 décembre 1989, qui vise l'hypothèse où existe un régime collectif à adhésion obligatoire garantissant le remboursement des frais de maladie, maternité ou accident, et en l'état de la législation, les salariés auront la possibilité de maintenir volontairement, après la cessation de leur contrat de travail, ce régime garantissant les risques maladie, maternité, et accidents (article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale).

Ce maintien est assuré sans condition de période probatoire, ni d'examen ou de questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- sans condition de durée, aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Les intéressés doivent demander le maintien de la couverture dans les 6 mois suivant, selon le cas, la rupture du contrat de travail ou le décès (ou à compter de l'expiration de la période de maintien au titre de la portabilité s'il est pris en charge par l'assurance chômage), le nouveau contrat devant prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'organisme assureur adresse aux anciens salariés une proposition de maintien de couverture au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail.

Le maintien de la garantie frais de santé donne lieu à un nouveau contrat entre l'ancien salarié et l'organisme de prévoyance.

Le nouveau contrat doit maintenir à l'identique les garanties des salariés actifs.

En l'état de la législation, les tarifs applicables aux intéressés peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, sans pouvoir dépasser une cotisation :

- supérieure à celle appliquée aux salariés actifs la première année ;
- supérieure de plus de 25 %, la seconde année ;
- et de plus de 50 %, la troisième année.

Ces augmentations s'appliquent sur la cotisation totale (parts patronale et salariale) finançant la couverture complémentaire frais de santé des salariés actifs. La Société ne participera plus au financement des garanties définies au contrat.

2.4 Complémentaire santé

Toute personne qui part à la retraite dans le cadre du PSE pourra bénéficier des conditions tarifaires négociées par la Société auprès de la MCA à titre individuel ou pour les membres de la famille (Annexe 6).

3. Congés payés non pris

La période d'acquisition des congés payés se termine à la fin de la période de préavis.

Les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps et heures de récupération non pris à la date de notification de la rupture du contrat de travail

2 ✓
A
S
A.P.
P.C.

seront payés avec le solde de tout compte à titre d'indemnités compensatrices de congés payés, de RTT, de repos compensateur, compte épargne temps ou heures de récupération.

Les salariés faisant l'objet d'une mobilité interne ou d'un reclassement interne au sein d'une autre entité du groupe MAHLE pourront à leur demande, soit se faire payer les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps et heures de récupération, soit en demander le transfert auprès du nouvel employeur.

4. Préavis

Les salariés licenciés sont intégralement dispensés d'exécuter leur préavis qui leur sera payé aux échéances normales de la paie.

Leur rémunération sera maintenue en totalité durant cette période (hors indemnité transport).

Les salariés bénéficieront d'une période de préavis conformément aux dispositions de la Convention Collective résumées ci-après :

4.1 Personnel non-cadre

Niveau	Préavis
V	3 mois
IV	2 mois
III	1 mois sauf pour les salariés dont l'ancienneté est au moins égale à 2 ans
II	
I	

Conformément à la législation, le préavis des salariés reconnus travailleurs handicapés sera doublé, dans la limite totale de 3 mois.

4.2 Personnel cadre

Conditions	Préavis
Position I et moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Position I et 2 ans d'ancienneté	2 mois
Position II et plus	3 mois
Cadre âgé de 50 à 55 ans	3 mois
Cadre âgé de 50 à 55 ans et 5 ans d'ancienneté	4
Cadre âgé de 55 ans et plus	6 mois

5. Calcul de l'ancienneté

Pour les différentes mesures indemnitaires du PSE, le calcul de l'ancienneté prendra en compte la date d'entrée dans le groupe BEHR et dans le groupe MAHLE ou celle pouvant figurer sur le bulletin de paie pour des raisons liées notamment à des calculs spécifiques de la prime d'ancienneté.

2. Y SS PE
 Au N.D.

6. Solde de tout compte

Le solde de tout compte sera établi pour tous les salariés, ayant opté ou non pour le congé de reclassement, à la fin du contrat de travail et versé à la date habituelle de paie (fin de mois) :

- Pour le salarié n'ayant pas opté pour le congé de reclassement : date de fin de préavis ou date de fin de contrat prévue par la convention de rupture pour les salariés volontaires pour un départ anticipé ;
- Pour le salarié ayant opté pour le congé de reclassement : date de fin du congé de reclassement.

Il comprendra notamment les primes supra légales non versées à la fin du préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, RTT, compte épargne temps, repos compensateurs et compteur des heures de récupération.

7. Dispositions complémentaires

Les dispositions prévues par le PSE ne sont pas applicables en cas de démission, en cas de licenciement pour motif personnel ou en cas de rupture conventionnelle, sous réserve de l'application du protocole de fin de conflit daté du 29 janvier 2020.

Les mesures du PSE ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

24
Ac SS
RC
D.A.

SIXIEME PARTIE

LES MESURES DE SUIVI

1. Commission de suivi

Dès la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, les membres du CSE seront régulièrement informés sur l'application effective de ses mesures. En outre, le suivi des mesures d'accompagnement contenues dans le présent PSE sera assuré dans le cadre d'une instance paritaire créée à cet effet. La Commission de suivi veillera à leur bonne application.

1.1 Composition de la Commission de suivi

2 représentants de la Direction, M. Engelbert, Plant Manager et M. Bonnichon, DRH, qui pourront le cas échéant se faire remplacer,

3 membres titulaires et 3 membres suppléants par organisation syndicale représentative, nommés en priorité parmi les représentants du personnel, seuls les titulaires participant aux réunions,

1 représentant de l'Antenne Emploi, 1 représentant de la DIRECCTE, 1 représentant du Pôle Emploi seront invités. Ceux-ci n'auront qu'une voix consultative.

Si la situation individuelle d'un membre de la Commission de suivi devait être évoquée devant la Commission, celui-ci ne pourrait siéger et devrait laisser sa place à un suppléant pour l'étude de son dossier.

1.2 Domaines de compétence de la Commission de suivi

Cette Commission veillera à la bonne application des mesures d'accompagnement de la mobilité et du reclassement. Elle pourra émettre toutes suggestions visant à faciliter la mobilité interne et les reclassements internes ou externes.

La Commission de suivi donnera une suite aux demandes d'aides formulées par les salariés (frais de déménagement, actions de formation, créations d'entreprise...) conformément au présent PSE.

Elle a notamment pour mission de :

- Suivre la mise en application des mesures d'accompagnement ;
- Examiner l'action du PIC / de l'AE (validité des Offres Valables d'Engagement, suivi des accompagnements...), son organisation et les moyens mis en place ;
- Donner son avis sur les candidatures au départ volontaire externe et/ou à la retraite ;
- Suivre les problématiques de reclassement interne ;
- Aider à résoudre les problèmes individuels qui pourraient lui être soumis par les salariés concernés qui contacteront l'un de ses membres ;
- Être informée sur les mesures de formation dans le cadre des départs volontaires et valider l'utilisation du budget mutualisé de formation (c'est-à-dire décider le cas échéant, l'éventuel versement complémentaire d'aide au titre de la mutualisation du budget de formation) ;
- Être informée sur le versement de l'indemnité au financement du projet de création reprise et extension d'entreprise.

Elle reçoit périodiquement les comptes rendus de l'AE.

2.4
PE
SS
D.A.
Al

Elle formule toutes les suggestions utiles au meilleur avancement des solutions individuelles et la bonne réalisation des opérations proposées.

1.3 Périodicité des réunions de la Commission de suivi

Au cours de la période d'examen des candidatures aux départs volontaires, la Commission de suivi se réunira une fois toutes les semaines jusqu'au 30 septembre 2020 (hors période du mois d'août du fait des congés).

Au-delà du 1^{er} octobre 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, cette Commission de suivi se réunira deux fois par mois pendant la durée de mise en œuvre du PSE. Au-delà du 1^{er} janvier 2021, la commission de suivi se réunira une fois par mois.

Elle pourra également se réunir ponctuellement à la demande de la majorité de ses membres ou du cabinet de reclassement en cas de difficulté particulière et exceptionnelle tenant à l'application du PSE.

1.4 Fonctionnement de la Commission de suivi

Le temps passé par les représentants des salariés à siéger à ces Commissions de suivi sera rémunéré comme du temps de travail effectif par la Société.

Les convocations seront adressées par la Direction selon un calendrier défini avec les membres de la commission, en respectant un délai minimal de 3 jours ouvrables.

Les membres de la Commission seront bien évidemment soumis à la plus totale confidentialité sur toutes les informations concernant les salariés impactés par le présent accord.

La Commission rend des avis adoptés à la majorité des présents sur les sujets qui lui sont soumis ; les représentants de l'AE, de la DIRECCTE et de Pôle Emploi ne votent pas.

Un compte rendu de la réunion précédente sera remis aux membres avec la convocation à la commission suivante. Un point concernant l'avancement des reclassements sera effectué pour information lors des réunions ordinaires du CSE.

Les frais liés aux déplacements des membres titulaires (ou suppléants en cas d'absence du titulaire) de la commission seront pris en charge par l'entreprise sur la base des tarifs en vigueur.

2 membres titulaires par organisation syndicale de la Commission de Suivi bénéficieront jusqu'au 30 juin 2021 d'un crédit d'heures illimité afin de remplir au mieux leur mission. A compter du 1^{er} juillet 2021, 2 représentants du personnel titulaires de la Commission de Suivi bénéficieront jusqu'au 30 juin 2024 d'un crédit mensuel de 24 heures, qui viendra s'ajouter au crédit dont ils bénéficient au titre de leurs autres mandats. Les 2 membres concernés par les heures de délégation seront désignés par les syndicats au moment de la mise en place de la Commission de suivi et des désignations effectuées par chaque syndicat.

1.5 Durée de la Commission de suivi

La Commission de suivi cessera son activité un mois après la fin des dispositifs prévus par le présent accord.

1.6 Modalité de suivi du plan par le CSE

Handwritten notes: PE, SS, Al, 2, 0-1.

Conformément à l'article L. 1233-63 du Code du travail, des bilans réguliers seront établis par l'AE en vue d'informer le CSE lors de ses réunions. Ce dernier sera également régulièrement invité à donner son avis sur la mise en œuvre effective des mesures prévues dans le présent accord de sauvegarde de l'emploi.

Le bilan présenté au CSE présentera les rubriques mentionnées par l'arrêté du 3 avril 2014, à savoir pour information :

I -Suivi du plan de sauvegarde de l'emploi

Nombre de réunions de la commission de suivi

II -Les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi

1. Nombre de mobilités/reclassements internes (dans l'entreprise, l'unité économique et sociale ou le groupe auquel l'entreprise appartient)

2. Modalités de départ

Nombre de départs volontaires

— dont nombre de départs de salariés âgés de 57 ans et plus

Nombre de salariés licenciés pour motif économique

— dont nombre de départs de salariés âgés de 57 ans et plus

3. Adhésion aux dispositifs d'accompagnement :

Contrat de sécurisation professionnelle

Congé de reclassement/Congé de mobilité

4. Mesures d'accompagnement à la mobilité externe

Mise en place d'une antenne emploi/cellule de reclassement chargée d'accompagner les salariés : Oui/Non

— nombre de personnes suivies par une antenne emploi/cellule de reclassement

Nombre de personnes ayant bénéficié

— d'une action de formation/VAE

— dont formation qualifiante ou diplômante d'au moins 150 heures

— d'aides à la création/reprise d'entreprise

— d'aides à la mobilité géographique

— de l'allocation temporaire dégressive/indemnité complémentaire en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré

III - Situation des personnes à l'issue du plan de sauvegarde de l'emploi

1. Nombre de personnes en CDI

— dont dans les six premiers mois

2. Nombre de personnes ayant créé/repris une entreprise

— dont dans les six premiers mois

3. Nombre de personnes en CDD/CTT de six mois et plus

— dont dans les six premiers mois

4. Nombre de personnes en CDD/CTT de moins de six mois

— dont dans les six premiers mois

5. Autres situations

— dont en formation

— dont retraite

— dont préretraites d'entreprise

— dont à la recherche d'un emploi

AE SS PE
2.1 D.D.

2. Priorité de réembauchage

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans la Société pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture de son contrat, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours d'un délai de 15 mois.

Conformément à l'article L. 1233-42 du Code du Travail, le droit à bénéficier de cette priorité sera rappelé dans la lettre de notification du licenciement.

Pour des raisons de preuve, le salarié doit faire la demande d'user de cette priorité de réembauchage au service des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié a acquis une nouvelle compétence, il peut en informer la Société pour bénéficier d'une priorité de réembauchage à ce titre.

2-y AS
D.D.
RE

SEPTIEME PARTIE CLAUSES FINALES

1. Engagements réciproques de bonne foi

Les Parties s'engagent à respecter le présent accord, notamment quant au déroulement des réunions, à la chronologie arrêtée et à la remise des avis, qui est une des conditions essentielles et déterminantes du présent accord.

En cas de difficulté d'interprétation ou d'application du présent accord, les Parties signataires conviennent de se rencontrer à la demande de l'une d'entre elles. Cette demande devra être formulée par courrier et les Parties devront se réunir dans les huit jours ouvrés suivants la réception de ce courrier afin de tenter de régler cette difficulté.

La demande de réunion devra présenter les motifs du différend. La position retenue en fin de réunion fera l'objet d'un procès-verbal. Le procès-verbal sera remis à chacune des Parties signataires et à la DIRECCTE désignée compétente pour la procédure, pour information.

Jusqu'à l'expiration de cette procédure amiable, les Parties signataires renoncent à toute forme d'action contentieuse liée au différend d'interprétation ou d'application du présent accord et de ses annexes.

2. Signature de l'accord

La validité du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux dernières élections du CSE conformément aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du Code du Travail.

A défaut de signature majoritaire le 14 février 2020 au plus tard portant sur l'intégralité des points couverts par le présent accord, la Société se réserve le droit de reprendre, sous forme de document unilatéral tel que prévu à l'article L. 1233-24-4 du Code du travail, tout ou seulement partie du présent accord.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire de l'accord, pourra y adhérer ultérieurement.

3. Durée du présent Plan

Le présent Plan prend effet après sa validation par la Direccte, sous réserve de ses mesures qui ont commencé à s'appliquer avant compte tenu de l'avis préalable du CSE.

En effet, avec l'accord du CSE, certaines mesures, et notamment l'ouverture d'un Point Information Conseil (PIC), ont pu être mises en œuvre avant la fin de la procédure d'information/consultation, sans que cela n'ait d'incidence sur la durée d'application du présent accord.

Les dispositions du présent Plan seront applicables à chaque salarié éligible dans la limite de la durée des mesures qu'il prévoit, ou à défaut de durée prévue, jusqu'au terme d'un délai de 24

2-4 AL PE
SS 0-1

mois à compter de la dernière rupture du contrat de travail pour motif économique effectuée dans le cadre du présent Plan.

Il ne pourra se poursuivre au-delà de cette durée ; la présente clause constituant une stipulation contraire au sens de l'article L. 2222-4 du Code du travail. Il cessera par conséquent, de plein droit et sans formalité préalable, de s'appliquer à l'issue de ce délai.

Les dispositions négociées dans le cadre du présent PSE seront toutefois applicables à l'ensemble des prochains PSE, en ce que cet engagement s'appliquera à tout nouveau plan de réductions d'effectifs quel que soit sa dénomination, et quel que soit le nombre de postes supprimés (PSE, rupture conventionnelle collective, accord de performance collective, GEPP, ou autre).

Par ailleurs, conformément à l'accord de fin de conflit du 29 janvier 2020 et de son avenant d'interprétation, jusqu'au 31 décembre 2024, la société s'engage à verser aux salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, ou pour les ruptures conventionnelles, outre les indemnités prévues par la loi ou la convention collective, les indemnités suivantes :

- Celles relatives aux licenciements contraints pour les licenciements économiques ou pour inaptitude physique,
- Celles relatives aux départs volontaires pour les ruptures conventionnelles.

4. Révision

Durant sa période d'application, les dispositions du présent accord pourront être révisées par les Parties selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail, la demande de révision devant être portée à la connaissance de l'autre partie moyennant un délai de prévenance de 8 jours calendaires. En tant que de besoin, l'éventuel avenant de révision sera ensuite adressé à la DIRECCTE.

5. Indivisibilité de l'accord

Dans l'hypothèse où l'un des articles du présent accord contiendrait une disposition nulle ou inopposable, l'ensemble de l'article en question serait réputé nul ou non écrit.

En revanche, les autres articles du présent accord demeureraient applicables.

6. Publicité

Le présent accord sera notifié dès sa signature aux Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales, et adressé à la DIRECCTE désignée compétente pour la procédure de validation conformément aux dispositions de l'article L. 1233-57-1 du Code du travail.

Le présent accord sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Colmar.

Un exemplaire original sera également remis à chaque signataire.

27
Au S D.J.

Fait à Rouffach, le 14/02/2020

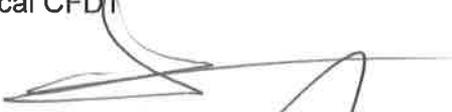
David BONNICHON, DRH



Philippe ENGELBERT, Plant Manager,



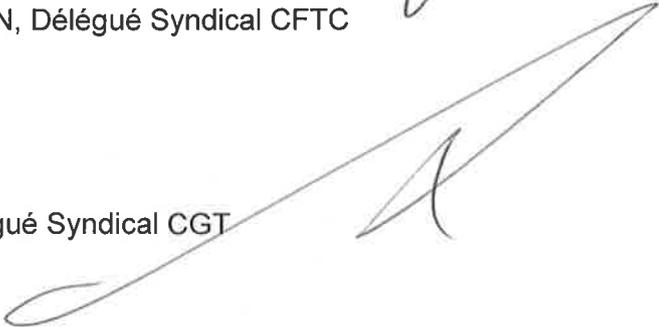
Sabine STUDER, Délégué Syndical CFDT



Laurent ALTHERR, Délégué Syndical CFE-CGC



Jean-Marc FELLMANN, Délégué Syndical CFTC



Youssef ZEHRI, Délégué Syndical CGT

Riad KAIDI, Délégué Syndical UNSA



ANNEXES

1. **Conséquences du projet de réorganisation en matière de santé, sécurité ou de conditions de travail**
2. **Tableau de correspondance entre les catégories professionnelles et les intitulés de poste**
3. **Calcul indemnités légales et conventionnelles de licenciement**
4. **Liste des postes ouverts dans la société MAHLE Behr France Rouffach SAS**
5. **Liste des postes ouverts au sein du groupe MAHLE en France**
6. **Conditions tarifaires négociées par la Société auprès de la MCA**
7. **Règles relatives au remboursement des frais de déplacement**
8. **Indemnités conventionnelles de départ à la retraite**

2-4
Au S D. J.
DE

SOMMAIRE

1ère PARTIE – Synthèse de projet de réorganisation de l'entreprise

2ème PARTIE – Analyse des éventuelles conséquences du projet de réorganisation et du projet de licenciement économique

1. Les risques éventuels sur la sécurité
2. Les risques éventuels sur les conditions de travail
3. Les éventuels risques psycho-sociaux

3ème PARTIE – Mesures de prévention et d'accompagnement du personnel affecté par le projet

1. Réseau de veille interne sur les situations individuelles ou collectives sensibles
2. Médecine du travail
3. Cellule d'écoute psychologique
4. Renforcement de l'accompagnement managérial de proximité
5. Document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
6. Dispositif d'informations
7. Dispositif spécifique d'accompagnement des salariés
8. Mesures visant à encourager la mobilité interne, le reclassement interne et l'employabilité
9. Formations adaptations aux postes de travail

1ère PARTIE – Synthèse de projet de réorganisation de l'entreprise

La note économique remise au CSE au titre du « Livre II » détaille la réduction des effectifs envisagée par service et les modifications de contrats envisagées par service, avec :

- Les organigrammes actuels avant PSE,
- Les organigrammes envisagés après réorganisation.

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des réductions d'effectifs et des modifications de contrat envisagées :

Détail des départs envisagés par service :

Fonctions	Services	Catégories professionnelles	Suppressions
Assistante	Plant management	Assistant	-1
Technicien qualité	Qualité	Technicien qualité	-4
Ingénieur Qualité client	Qualité	Ingénieur Qualité	-2
Contrôleur qualité	Qualité	Contrôleur Qualité	-7
Opérateurs qualité	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	-5
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur qualité	-1
Ingénieur SAP	Logistique	Ingénieur SAP	-1
Gestionnaire distribution	Logistique	Gestionnaire supply chain	-2
Gestionnaire administratif	Logistique	Agent Logistique	-4
Coordinateur Magasin	Logistique	Technicien Logistique	-1
Caristes	Logistique	Opérateurs – ravitailleurs – contrôleurs - caristes	-18
Responsable STG	Maintenance	Responsable Services techniques généraux	-1
Outilleur	Maintenance	Outilleur	-1
Mécanicien	Maintenance	Electromécanicien	-2
Technicien fiabilisation	Maintenance	Technicien fiabilisation	-1
Préparateurs maintenance	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-2
Gestionnaire parc roulant	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1
Gestionnaire magasin	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1
Ouvrier STG	Maintenance	Opérateurs - ravitailleurs	-2
Technicien sécurité - environnement	HSE	Technicien sécurité – environnement	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Méthodes	Opérateurs - ravitailleurs	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	-35
Chef équipe moulistes	Injection	Chef équipe moulistes	-1

2. ✓ 82
 ⇒ PE
 A

Moulistes	Injection	Moulistes	-1
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	-11
RUAP	Montage	RUAP- Manager	-2
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	-92
Assistante RH	Ressources humaines	Employé RH	-1
Assistante Paie	Ressources humaines	Employé Paie	-1
Infirmière	Ressources humaines	Infirmière	-1
Comptable fournisseur	Comptabilité	Comptable	-1
Comptable client	Comptabilité	Comptable	-1
Comptable banque	Comptabilité	Comptable	-2
Responsable Achats NPM	Achats	Responsable achat	-1
Acheteur NPM	Achats	Acheteur	-4
Assistant achat projet	Achats	Assistant	-2
Responsable Achats projets	Achats	Responsable achat	-1
Acheteur projets	Achats	Acheteur	-2
Ingénieur SQAP	SQAP	Ingénieur Qualité	-1
Technicien Etudes	TD3	Technicien Développement	-6
Dessinateur	TD3	Technicien Développement	-1
Responsable Ind. Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1
Technicien Etudes Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1
Conducteur Essais	Proto./Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1
Gestionnaire Flux Proto.	Proto./Essais	Opérateurs - ravitailleur	-1
Opérateur Proto.	Proto./Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1
TOTAL			-231

Détail des postes modifiés par service :

Fonctions	Services	Catégories professionnelles	Modifications des contrats de travail	Motifs
Directeur qualité	Qualité	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Opérateurs	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	11	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	10	Transfert de jour en équipe postée

2.4
 Al SS 0.1
 QE

Opérateurs – ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	7	Transfert de nuit en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	4	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs – Ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	8	Transfert de nuit en équipe postée
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	1	Transfert de jour en équipe postée
Opérateurs – Ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	2	Transfert de nuit en équipe postée
Conducteur Essais / Gestionnaire Flux / Opérateur Proto.	Proto / Essais	Opérateurs - ravitailleurs	3	Transfert de jour en équipe postée
Directeur de progrès	Méthodes	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Chef Département HSE - Maintenance	Maintenance	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Caristes	Logistique	Caristes	4	Transfert de jour en équipe postée
Caristes	Logistique	Caristes	1	Transfert de nuit en équipe postée
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur qualité	1	Transfert vers une fonction d'opérateur de production
Contrôleur qualité	Qualité	Contrôleur qualité	7	Transfert vers une fonction d'opérateur de production
Chef Département TD3	TD3	Chef Département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Chef département projet Design/Support	TD3	Chef Département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité
Total :			64	

2. ✓
 DE
 ↘
 0.1
 84
 AL

Par ailleurs, le calendrier ci-dessous présente le planning opérationnel prévisionnel des départs envisagés :

Fonctions	Service	Catégories professionnelles	Suppressions	2020				2021	
				Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Assistante	Plant management	Assistant	-1			-1			
Technicien qualité	Qualité	Technicien qualité	-4		-2				-2
Ingénieur Qualité client	Qualité	Ingénieur Qualité	-2				-1		-1
Contrôleur Qualité	Qualité	Contrôleur qualité	-7		-2	-2		-2	-1
Opérateur qualité	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	-5		-5				
Auditeur qualité	Qualité	Auditeurs qualité	-1						-1
Chef équipe moulistes	Injection	Chef équipe moulistes	-1		-1				
Mouliste	Injection	Moulistes	-1		-1				
Opérateurs Ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	-11		-3	-4	-1		-3
Technicien sécurité - environnement	HSE	Technicien sécurité - environnement	-1					-1	
Responsable STG	Maintenance	Responsable Services techniques généraux	-1		-1				
Ouilleur	Maintenance	Ouilleur	-1		-1				
Mécanicien	Maintenance	Electromécanicien	-2		-1			-1	
Technicien fiabilisation	Maintenance	Technicien fiabilisation	-1		-1				
Préparateurs maintenance	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-2		-2				
Gestionnaire magasin	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1		-1				
Gestionnaire parc roulant	Maintenance	Gestionnaire maintenance	-1		-1				
Ouvrier STG	Maintenance	Opérateurs - ravitailleurs	-2		-1		-1		
Ingénieur SAP	Logistique	Ingénieur SAP	-1						-1
Gestionnaire distribution	Logistique	Gestionnaire supply chain	-2		-1		-1		
Gestionnaire administratif	Logistique	Agent logistique	-4		-2				-2
Coordinateur Magasin	Logistique	Technicien Logistique	-1						-1
Caristes	Logistique	Caristes	-18		-3	-5	-3	-3	-4
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	-92		-34	-17	-10	-18	-13
RUAP	Montage	RUAP - Manager	-2			-1			-1

2 ✓

85
SS
A.C.
A.C.

PE

Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	-35		-9	-14	-3	-3	-6
Opérateurs - ravitailleurs	Méthodes	Opérateurs - ravitailleurs	-1						-1
Assistante RH	Ressources humaines	Employé RH	-1						-1
Assistante Paie	Ressources humaines	Employé Paie	-1						-1
Infirmière	Ressources humaines	Infirmière	-1				-1		
Comptable fournisseur	Comptabilité	Comptable	-1		-1				
Comptable client	Comptabilité	Comptable	-1		-1				
Comptable banque	Comptabilité	Comptable	-2		-2				
Responsable Achats NPM	Achats	Responsable Achats	-1		-1				
Acheteur NPM	Achats	Acheteur	-4		-4				
Assistant achat projet	Achats	Assistant	-2		-2				
Responsable Achats projets	Achats	Responsable Achats	-1		-1				
Acheteur projets	Achats	Acheteur	-2		-2				
Ingénieur SQAP	SQAP	Ingénieur Qualité	-1		-1				
Technicien Etudes	TD3	Technicien Développement	-6						-6
Dessinateur	TD3	Technicien Développement	-1						-1
Resp. Ind. Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1				-1		
Technicien Etudes Outillage	TD3/Tooling	Technicien Outillage	-1		-1				
Opérateur Proto.	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		
Conducteur essais	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		
Gestionnaire de flux prototype	Proto/Essais	Opérateurs - ravitailleurs	-1				-1		

2/

86

DE

Az

Calendrier opérationnel des modifications de contrat de travail envisagées :

Fonctions	Service	Catégories professionnelles	Nombre	Motif	2020				2021	
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
Auditeur qualité	Qualité	Auditeur qualité	1	Transfert vers une fonction d'opérateur de production		1				
Contrôleur qualité	Qualité	Contrôleur qualité	7	Transfert vers une fonction d'opérateur de production		7				
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	10	Transfert de jour en équipe postée				10		
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	1	Transfert de jour en équipe postée				1		
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	4	Transfert de jour en équipe postée				3	1	
Opérateurs - ravitailleurs	Montage	Opérateurs - ravitailleurs	7	Transfert de nuit en équipe postée						7
Opérateurs - ravitailleurs	Injection	Opérateurs - ravitailleurs	2	Transfert de nuit en équipe postée						2
Opérateurs - ravitailleurs	Echangeurs	Opérateurs - ravitailleurs	8	Transfert de nuit en équipe postée					3	5
Caristes	Logistique	Caristes	4	Transfert de jour en équipe postée				3		1
Caristes	Logistique	Caristes	1	Transfert de nuit en équipe postée						1
Opérateurs - ravitailleurs	Qualité	Opérateurs - ravitailleurs	11	Transfert de jour en équipe postée en production		5	6			
Chef département TD3	TD3	Chef de département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité						1
Chef département projet Design / support	TD3	Chef de département Développement	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				
Conducteur Essais / Gestionnaire flux / opérateur proto	Proto / Essais	Opérateurs - ravitailleurs	3	Transfert de jour en équipe postée en production				3		
Directeur de progrès	Méthodes	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité		1				

2.1
Ac SS PE 87 0.1

Chef département HSE – Maintenance	Maintenance	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité	1					
Directeur qualité	Qualité	Chef de département plant	1	Restriction du périmètre de responsabilité	1					

Le CSE de la Société serait informé dans l'hypothèse où ce calendrier prévisionnel serait amené à être modifié.

Hormis les cas de démission, les salariés protégés ne pourront quitter la Société qu'à compter de la réception de l'autorisation délivrée par l'inspection du travail.

2^{ème} PARTIE – Analyse des éventuelles conséquences du projet de réorganisation et du projet de licenciement économique

1. Les risques éventuels sur la sécurité

Il est rappelé que durant la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel, et jusqu'aux derniers départs, les règles visant à garantir la sécurité et la santé des salariés resteront applicables et demeureront donc inchangées.

En particulier en ce qui concerne l'application :

- des règles de sécurité ;
- du règlement intérieur ;
- du document unique d'évaluation des risques ;
- des mesures de prévention ;
- des consignes et des notes internes relatives à la sécurité.

Par ailleurs, la mise en œuvre du présent projet ne devrait pas nécessiter de travaux de 'gros œuvre'.

Par conséquent, le projet ne devrait pas avoir d'incidence sur la sécurité des salariés pendant la période définie par le calendrier des départs.

Tous dispositifs supplémentaires rendus nécessaires pour la sécurité des salariés seraient mis en place le cas échéant.

2. Les risques éventuels sur les conditions de travail

La Direction sera particulièrement vigilante et mettra en place toutes mesures visant à accompagner les salariés qui :

- poursuivront leur activité pendant la période entre l'annonce de l'arrêt de leur contrat de travail et la date de fin effective de leur contrat de travail,
- seraient concernés par des modifications dans leurs fonctions.

Par ailleurs, s'agissant des salariés non concernés par des suppressions de poste ou par des modifications de contrat, une vigilance particulière sera néanmoins portée par la Direction à l'augmentation éventuelle de la charge de travail, qui pourrait résulter des départs progressifs et d'absences potentielles.

L'analyse ci-dessous présente les 3 types d'impact éventuels que le changement pourrait générer au sein des équipes ou pour chaque salarié :

- Sur l'**organisation du travail** (les modalités d'organisation de l'activité dans la nouvelle organisation) ;
- Sur la **charge de travail** sous ses différents aspects dans la nouvelle organisation ;
- Sur l'**environnement de travail** (la qualité des relations entre les salariés dans la nouvelle organisation).

Cette analyse a été réalisée sur la base d'entretiens avec les responsables des périmètres impactés afin d'identifier l'ensemble des conséquences sur les équipes, notamment en terme de changement de périmètre d'activité et/ou de conditions de travail ; et sur la base d'une analyse des postes de la future organisation cible, incluant notamment les transferts de tâches liés à la suppression de certains postes et leur impact sur la charge de travail.

Cette analyse a notamment permis d'identifier les activités qui seraient transférées aux postes maintenus et créés et de veiller à ce que la charge de travail demeure équilibrée.

2.1 Méthodologie

Pour chacun des services de l'entreprise, l'évaluation des risques porte sur une évaluation de l'impact éventuel que pourrait générer au sein des équipes ou pour chaque salarié, un changement sur :

- L'Organisation du travail,
- L'Activité/Charge de travail,
- Les Relations internes.

Elle a notamment permis d'identifier pour les postes qui seraient supprimés, les activités qui seraient transférées aux postes maintenus et créés et de veiller à ce que la charge de travail demeure équilibrée.

Ces 3 impacts potentiels sont mesurés selon une grille d'évaluation qui va permettre d'estimer un niveau de risque, et de proposer des mesures d'accompagnement.

FAIBLE (F)	MODERE (M)	ELEVE (E)
<p>Travail : pas de conséquences visibles sur le travail / perturbation de l'activité rattrapée dans le service</p> <p>Collectifs : possibilité de tension ponctuelle entre acteurs / tensions visibles entre acteurs</p> <p>Individus : atteintes légères (irritation, agacement...) sans arrêt de travail / effets réversibles sur la santé</p>	<p>Travail : perturbation de l'activité qui impacte plusieurs services</p> <p>Collectifs : dysfonctionnements importants qui s'installent dans le temps</p> <p>Individus : possibilités d'arrêt de travail</p> <p>La situation à risques psycho-sociaux touche une ou deux personnes dans l'unité de travail</p>	<p>Travail : dégradation de l'activité et perte qualité de service, impacts sur l'image de marque</p> <p>Collectifs : mode dégradé constant, régulation collective qui ne fonctionne plus</p> <p>Individus : possibilités d'effets irréversibles sur la santé, IPP</p> <p>La situation à risques psycho-sociaux touche plusieurs personnes dans l'unité de travail</p>

2-4
89
Ac SS PE

2.2 Conséquences envisagées pour le service Echangeurs

- Contexte du service :

Compte tenu de l'évolution du mix produit de MAHLE Behr France Rouffach SAS, à savoir forte modification de l'activité Echangeurs Mécaniques avec notamment l'arrêt des activités Radiateurs et Tuyaux, et en parallèle l'augmentation de l'activité PTC LV et HV (Projets en cours d'industrialisation : PTC LV 48V (MRA2) et PTC HV (EV 2020)), la structure des effectifs directs et indirects doit être adaptée pour tenir compte de la charge prévisionnelle et de la nature des produits : une diminution du besoin personnel opérateurs d'environ 40% est ainsi attendue.

En parallèle, l'évolution de l'activité PTC nécessitera quant à elle des besoins complémentaires en ressources sur les fonctions techniciens de lignes et techniciens d'atelier.

Cette croissance d'activité des secteurs PTC LV et HV permettra de réaffecter :

- en partie les régleurs et opérateurs des secteurs Corps de chauffe et radiateurs, vers le secteur PTC,
- des employés sur les fonctions techniciens de lignes et techniciens d'atelier qui vont être créées.

- Postes concernés :

- 35 postes d'opérateurs de production seraient supprimés (avec, parmi eux, 12 opérateurs avec des modifications de contrat sur les horaires de travail),
- 6 postes de techniciens de ligne seraient créés,
- 1 poste de Technicien d'atelier serait créé,
- 1 poste d'Ingénieur de Production PTC HV serait créé,

2.7
90
D.A.
PE
AL

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>35 postes d'opérateurs de production seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p>	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
<p>12 opérateurs de production se verraient proposer une modification de contrat (travail posté au lieu de travail en journée pour 3 personnes – travail posté au lieu de travail en nuit pour 8 personnes) :</p> <p>⇒ Risque de difficultés d'adaptation liée aux changements d'horaires</p>	X			X			X			<p>Accompagner le changement d'organisation sur les équipes postées par le biais d'entretiens réguliers</p> <p>Coordination avec la médecine du travail sur la question des restrictions médicales</p>
<p>Création des postes d'1 ingénieur production PTC HV, d'1 technicien d'atelier et de 6 techniciens de ligne</p> <p>⇒ Permet une meilleure répartition de la charge de travail liée à l'activité croissante du secteur PTC</p>										<p>Une évolution vers des postes de technicien de ligne et techniciens d'atelier pourrait être proposée</p> <p>→ Mise en place d'un plan de formation</p> <p>→ Suivi managérial régulier pour s'assurer de la bonne intégration dans les équipes et suivre l'évolution des compétences</p>

2. ✓
91 D.9.
AL SS PE

2.3 Conséquences envisagées pour le service Montage

- **Contexte du service :**

Les baisses d'activités de l'entreprise sur les groupes de climatisation permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service MONTAGE de l'ordre de 60 % sur les prochaines années.

Par ailleurs, il est envisagé, du fait de la réduction des volumes de groupes de climatisation à produire, de supprimer 2 postes de RUAP.

En outre, afin d'harmoniser les horaires de travail du personnel direct, il est envisagé de proposer des modifications de contrat de travail aux 10 salariés appartenant à la catégorie professionnelle opérateurs de production au Montage, n'étant pas actuellement en horaires postés.

Par ailleurs, afin que l'organisation de l'usine respecte les standards MAHLE, il est envisagé de réaffecter 3 TUAP vers le service Méthodes.

- **Postes concernés :**

- 92 postes d'Opérateurs de production seraient supprimés (avec, parmi eux, 17 opérateurs avec des modifications de contrat sur les horaires de travail),
- 2 postes de RUAP seraient supprimés,
- 3 postes de TUAP seraient réaffectés vers le service méthode.

2 y
AR
92
D.H.
PE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>92 postes d'opérateurs de production seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p>		X		X				X		En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
<p>17 opérateurs de production se verraient proposer une modification de contrat (travail posté au lieu de travail en journée pour 10 personnes – travail posté au lieu de travail en nuit pour 7 personnes) :</p> <p>⇒ Risque de difficultés d'adaptation liée aux changements d'horaires</p>		X		X				X		Accompagner le changement d'organisation sur les équipes postées par le biais d'entretiens réguliers Coordination avec la médecine du travail sur la question des restrictions médicales
<p>2 postes de RUAP seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p>		X		X				X		En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
<p>3 postes de TUAP seraient rattachés au service Méthodes sans modification de leurs missions (simple changement d'affectation) :</p> <p>⇒ Risque de désorganisation en période transitoire</p>	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier entre les 2 services Méthodes et Montage pour coordonner les actions

2.4 Conséquences envisagées pour le service Injection

- **Contexte du service :**

Les baisses d'activités de l'entreprise sur les groupes de climatisation permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service Montage de l'ordre de 60 % sur les prochaines années, ce qui a une répercussion sur la charge de travail du service Injection. De même, la réduction de l'activité corps de chauffe se répercute sur la charge de travail du service Injection.

Au final, une baisse de la charge de travail du service Injection de l'ordre de 25 à 35 % est anticipée.

Par ailleurs, il est envisagé, du fait de la baisse du nombre de pièces à injecter (compte tenu de la baisse plus générale des groupes de climatisation), de réduire le nombre de moulistes et de chefs d'équipe mouliste. Cela conduirait à la suppression d'1 poste de mouliste et d'1 poste de chef d'équipe mouliste.

En outre, afin d'harmoniser les horaires de travail du personnel direct, il est envisagé de proposer des modifications de contrat de travail à 1 salarié appartenant à la catégorie professionnelle Opérateurs de production à l'injection et n'étant pas actuellement en horaires postés.

Enfin, afin que l'organisation de l'usine respecte les standards MAHLE, il est envisagé de réaffecter le responsable technique actuel vers le service Méthodes.

- **Postes concernés :**

- 11 postes d'opérateurs de production injection seraient supprimés (avec, parmi eux, 3 opérateur avec des modifications de contrat sur les horaires de travail),
- 1 poste de Chef d'équipe outillage mouliste serait supprimé,
- 1 poste d'Outilleurs moulistes serait supprimé,
- 1 poste de Responsable technique serait ré affecté vers le service méthode.

27
Al 94
PE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités / Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
11 postes d'opérateurs de production seraient supprimés : ⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs		X			X		X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
3 opérateurs de production se verraient proposer une modification de contrat (travail posté au lieu de travail en journée pour 1 personne – travail posté au lieu de travail en nuit pour 2 personnes) : ⇒ Risque de difficultés d'adaptation liée aux changements d'horaires		X			X		X			Accompagner le changement d'organisation sur les équipes postées par le biais d'entretiens réguliers Coordination avec la médecine du travail sur la question des restrictions médicales=
1 poste de Chef d'équipes moulistes serait supprimé : ⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs		X			X		X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
1 poste de mouliste serait supprimé : ⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs		X			X		X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
1 poste de Responsable technique serait rattaché au service Méthodes sans modification de ses missions (simple changement d'affectation) : ⇒ Risque de désorganisation en période transitoire	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier entre les 2 services Méthodes et Montage pour coordonner les actions

2.1 AL

2.5 Conséquences envisagées pour le service Logistique :

- **Contexte du service :**

La réorganisation des ateliers de production ainsi que la mise en place des AGV (« *Automated Guided Vehicle* ») permettent de simplifier les flux logistiques internes au sein du site de Rouffach :

- Modification importante de la réception de marchandise (passage de 3 à 1 seule gare),
- Modification importante du layout de la production et des flux internes logistiques,
- Réorganisation de l'expédition des produits finis.

Combiné à la réduction des volumes produits, cela permet d'envisager une baisse du nombre de caristes. Par ailleurs, afin d'harmoniser les horaires de travail du personnel direct, il est envisagé de proposer des modifications de contrat de travail aux 4 salariés caristes n'étant pas actuellement en horaires postés.

En outre, il est envisagé, du fait des baisses de production et du fait d'une optimisation de la répartition des tâches, de supprimer :

- 4 postes d'Agents administratifs,
- 2 postes de Gestionnaires supplychain distribution,
- 1 poste d'Ingénieur projet IT logistique (SAP),
- 1 poste de coordinateur magasin.

- **Postes concernés :**

- 18 postes de caristes seraient supprimés (avec, parmi eux, 5 caristes avec des modifications de contrat de travail sur les horaires de travail),
- 4 postes d'Agents administratifs seraient supprimés,
- 2 postes de Gestionnaires supplychain distribution seraient supprimés,
- 1 poste d'Ingénieur projet IT logistique serait supprimé,
- 1 poste de coordinateur magasin serait supprimé.

27 Au 96 PE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>4 postes d'Agents administratifs seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs restants</p> <p>⇒ Certaines tâches réalisées par les Agents administratifs seraient transférées vers les managers, les caristes et les gestionnaires supplychain</p>		X			X		X			<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail des responsables concernés par la réaffectation des missions</p> <p>Organiser les formations internes pour permettre aux gestionnaires d'intégrer les nouvelles tâches.</p>
<p>18 postes de caristes seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p> <p>5 postes de Caristes se verraient proposer une modification de contrat (travail posté au lieu de travail en journée pour 4 personnes – travail posté au lieu de travail en nuit pour 1 personne) :</p> <p>⇒ Risque de difficultés d'adaptation liée aux changements d'horaires</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p> <p>Accompagner le changement d'organisation sur les équipes postées par le biais d'entretiens réguliers</p> <p>Coordination avec la médecine du travail sur la question des restrictions médicales</p>
<p>1 poste de coordinateur magasin serait supprimé :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de l'évolution du poste de coordinateur magasin</p>
<p>Le poste d'ingénieur SAP serait supprimé :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la charge de travail et la suppression du poste</p>	X			X			X			<p>Le responsable logistique gérerait la transition</p>
<p>2 postes de gestionnaires distribution seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p>

2. ✓
 AL SS 97 PE D-D.

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
la baisse d'activité et la diminution des effectifs										

2.1 Ak
 CS⁹⁸ J.-J.
 PE

2.6 Conséquences envisagées pour le service Management de l'usine

- Contexte du service :

Les baisses d'activités de l'entreprise permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service Management de l'usine.

- Poste concerné : 1 poste d'Assistante de production serait supprimé.

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
1 poste d'assistante de production serait supprimé : il serait envisagé que les tâches actuellement réalisées par l'assistante de production seraient réparties et gérées directement par les Chefs de service de production et les RUAP : ⇒ Risque, en période transitoire, d'une sous-évaluation de la charge répartie sur les postes	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail et du bon transfert des missions sur les Chefs de service de production et les RUAP.

2. y

AL 99 D.D.
SS RE

2.7 Conséquences envisagées pour le service Méthodes

- Contexte du service :

L'activité de l'entreprise change complètement dans les prochaines années. La vente de groupe de climatisation va diminuer mais les ventes de PTC augmentent fortement ce qui permet d'envisager une nouvelle organisation du service méthodes.

- le poste d'Opérateur actuellement en soutien du responsable réimplantation ne serait plus nécessaire,
- il serait envisagé de réduire le champ de responsabilités de l'actuel Directeur Progrès pour qu'il ne supervise plus la partie Industrialisation et Automatismes, la partie Ergonomie et Améliorations des conditions de travail et la partie Calculs des prix de revient pour les produits PTC, cette dernière activité étant reprise par le siège du Groupe MAHLE.

En parallèle, l'évolution de l'activité PTC nécessitera des besoins complémentaires en ressources sur la fonction de technicien méthodes.

De plus, les responsable techniques injection et 3 TUAP montage seraient réaffectés au sein du service Méthodes (afin de respecter les standards du groupe)

- Postes concernés :

- 1 poste d'Opérateur serait supprimé,
- 1 poste de Directeur Progrès serait modifié,
- 1 poste de Technicien méthodes serait créé,
- 3 postes de TUAP seraient réaffectés vers le service méthode,
- 1 poste de Responsable technique serait ré affecté vers le service méthode.

27
Al
SS 100
DE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>Le champ de responsabilité du Directeur Progrès serait réduit : 1 proposition de modification de contrat serait proposée à ce titre.</p> <p>⇒ Risque de non acceptation du changement</p>	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail et du bon transfert des missions sur le Responsable Montage 2.
<p>Le poste d'Opérateur en soutien du responsable réimplantation serait supprimé à la fin du projet planifié courant 2021</p> <p>⇒ Risque, en période transitoire, d'une mauvaise adéquation entre la baisse d'activité et la diminution des effectifs</p>	X			X			X			En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail
<p>Création d'un poste de technicien méthodes :</p> <p>⇒ Permet une meilleure répartition de la charge de travail liée à l'activité croissante du secteur PTC</p>										Mise en place d'un plan de formation Suivi managérial régulier pour s'assurer de la bonne intégration dans les équipes et suivre l'évolution des compétences

2.4

SS 101

A

PE 0.1

2.8 Conséquences envisagées pour le Service Hygiène Sécurité Environnement

- **Contexte du service :**

Les baisses d'activités de l'entreprise permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service HSE de l'ordre de 25 à 30% liée à la réduction globale des effectifs de production et à la réduction des surfaces utilisées pour la production.

Par ailleurs, il est envisagé de réduire le champ de responsabilités de l'actuel Chef de Département Maintenance / HSE pour qu'il ne supervise plus que la Maintenance. Le service Hygiène Sécurité Environnement deviendrait un service autonome conformément aux standards du Groupe MAHLE.

- **Postes concernés :**

- 1 poste de Technicien sécurité serait supprimé,
- 1 poste de Chef de département Maintenance-HSE serait modifié.

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
Le champ de responsabilité du chef de département Maintenance -HSE serait réduit : les responsabilités des activités HSE seraient reportées sur le Responsable HSE-Système qualité : ⇒ Risque de non acceptation du changement		X			X		X			Un management transversal entre les 2 services HSE /Maintenance devrait être maintenu pour coordonner les procédures d'urgence avec le service maintenance
Un poste de Technicien HSE serait supprimé : ⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour le technicien HSE, le technicien ergonomie et le responsable STG		X			X		X			Organiser les formations internes pour permettre aux Techniciens sécurité et ergonomie et au Responsable STG de réaliser leurs nouvelles missions

27

Al

102

SS

0-1
RE

2.9 Conséquences envisagées pour le service Qualité

- **Contexte du service :**

Les baisses d'activités de l'entreprise permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service Qualité, de l'ordre de 40 à 50%, du fait de la baisse d'environ 60% de l'activité Montage liée à la fin de production de certaines lignes d'assemblage, de la baisse de l'activité corps de chauffe, de l'arrêt de l'activité radiateurs et de la fabrication de tubes cintrés et de la baisse de l'activité d'injection de pièces plastiques.

En particulier, de ces faits, il est envisagé de réduire le champ de responsabilités de l'actuel Directeur Qualité pour qu'il ne supervise plus la partie Qualité préventive, celle-ci étant directement rattachée au service central auprès du siège du Groupe MAHLE.

Par ailleurs, il est envisagé, du fait des baisses de production et du fait d'une optimisation de la répartition des tâches, de supprimer :

- 2 postes d'ingénieurs Qualité,
- 4 postes de techniciens Qualité,
- 7 postes de contrôleurs Qualité,
- 1 poste d'auditeur Qualité

En plus, la partie « Tri Qualité » serait supprimée.

Par contre, pour respecter le standard MAHLE concernant l'organisation du service qualité, il est envisagé la création de 3 postes de Team leader Qualité :

- 1 poste de team leader qualité client,
- 1 poste de team leader qualité interne,
- 1 poste de team leader qualité fournisseurs.

- **Postes concernés :**

- 5 opérateurs tri Qualité seraient supprimés (sachant qu'en tout état de cause, 5 modifications de contrat pour les horaires de travail seraient proposées),
- les 6 autres opérateurs occupant une fonction de tri qualité au service Montage seraient également supprimés (6 modifications de contrat de travail étant proposés)
- 2 postes d'Ingénieurs Qualité Client seraient supprimés,
- 4 postes de Techniciens Qualité seraient supprimés,
- 7 postes de Contrôleurs Qualité seraient supprimés,
- 1 poste d'auditeur Qualité serait supprimé,
- 1 poste de Directeur Qualité serait modifié,
- 3 Team leaders qualité seraient créés.

24 Ac
103 D.D.
SS PE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>2 postes d'Ingénieur Qualité Client seraient supprimés : Les missions seraient transférées sur les 2 Ingénieurs Qualité Client restants et sur le Team Leader Qualité Client.</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour les 2 Ingénieurs Qualité Client et pour le Team Leader Qualité Client.</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail des employés concernés par la réaffectation des missions.</p> <p>Formation de Management pour le Team Leader Qualité Client</p>
<p>4 postes de Techniciens Qualité seraient supprimés : les missions seraient transférées sur les 3 Techniciens Qualité Client restants :</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour les 3 Techniciens Qualité restants et pour les Team Leaders Qualité Client et Qualité fournisseur</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail des 3 Techniciens Qualité Client concernés par la réaffectation des missions</p> <p>Organiser la formation interne pour permettre aux techniciens Qualité de réaliser leurs nouvelles missions</p> <p>La fonction de Team Leader Qualité fournisseurs serait créée</p>
<p>7 postes de Contrôleurs Qualité et 1 poste d'auditeur Qualité seraient supprimés : Les missions seraient transférées sur les 5 auditeurs Qualité restants et sur le Team Leader Qualité interne – Métrologie.</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour les 5 Contrôleurs Qualité et pour le Team Leader Qualité interne-Métrologie.</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail des 5 Contrôleurs Qualité concernés par la réaffectation des missions.</p> <p>Organiser la formation interne pour permettre aux Contrôleurs Qualité de réaliser leurs nouvelles missions</p> <p>Une fonction de Team Leader Qualité interne – Métrologie serait créée.</p>

27
 AL
 104
 QS
 RE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>11 postes d'opérateur tri Qualité seraient supprimés et ils se verraient proposer une modification de leur contrat de travail (travail posté au lieu de travail en journée) :</p> <p>⇒ Risque de difficultés d'adaptation liée aux changements d'horaires</p>		X			X		X			<p>Accompagner le changement d'organisation sur les équipes postées par le biais d'entretiens réguliers</p> <p>Coordination avec la médecine du travail sur la question des restrictions médicales</p>
<p>Le champ de responsabilité du Directeur Qualité serait réduit : la Qualité Préventive serait rattachée à la Maison mère selon le standard MAHLE</p> <p>⇒ Risque de non acceptation du changement</p>	X			X			X			<p>En phase de transition, suivi managérial régulier du bon transfert des missions</p>

2 y

AL
D.D.

2.10 Conséquences envisagées pour le service Maintenance

- **Contexte du service :**

Les baisses d'activités de l'entreprise permettent d'envisager une baisse de la charge de travail du service Maintenance, de l'ordre de 30% à 40%, liée à :

- la baisse d'environ 60% de l'activité Montage pour les prochaines années, générant une baisse de l'activité de maintenance,
- une baisse de l'activité corps de chauffe et l'arrêt des tuyaux cintrés : Suppression du dégraissage au Perchloréthylène qui libère ainsi environ 60% de la charge du responsable procédés spéciaux,
- une baisse estimée à environ 30% des sorties de pièces (Radiateurs + Montage) qui impacterait l'activité du magasin C3,
- une baisse estimée à environ 5% de l'activité d'usinage,
- une baisse des réceptions de consommables par la mise en place de distributeurs automatiques EPI.

- **Postes concernés :**

- 2 postes d'Ouvrier STG seraient supprimés,
- 2 postes de Technicien GMAO/Préparateur maintenance seraient supprimés,
- 1 poste de Gestionnaire magasin C3 serait supprimé,
- 1 poste de Gestionnaire parc roulant serait supprimé,
- 2 postes d'Electromécanicien maintenance seraient supprimés,
- 1 poste d'Ouilleur serait supprimé,
- 1 poste de Technicien fiabilisation serait supprimé,
- 1 poste de Responsable énergie serait supprimé.

27

Ac
SS
106
D-11
PE

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>Le poste de Responsable énergie serait supprimé</p> <p>Transfert des activités sur le Responsable STG avec une répartition différente des missions</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour le Responsable STG lié au transfert d'activités</p>		X			X			X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail du Responsable STG concerné par la réaffectation des missions</p> <p>Organiser la formation interne pour permettre au Responsable STG de reprendre les activités énergie, la gestion du système d'alarme</p>
<p>2 postes d'ouvriers STG seraient supprimés : transfert des activités sur les autres ouvriers STG</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités pour le Responsable STG lié au transfert d'activités</p>		X		X				X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p>
<p>2 postes d'électromécanicien seraient supprimés : transfert des activités sur les autres électromécaniciens</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités</p>	X			X				X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p> <p>Intégration de polyvalence entre Mécanicien et Outilleur sans risques supplémentaires (Habitations existantes)</p>
<p>Un poste de technicien fiabilisation serait supprimé : transfert de ses activités vers les autres techniciens fiabilisation</p> <p>⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités</p>	X			X				X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p>

2. ✓ AL
107
SS PE 0-0

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/ Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	E	F	M	E	
<p>1 poste d'Ouilleur serait supprimé ⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités</p>	X			X				X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail Intégration de polyvalence entre Mécaniciens et Outilleurs</p>
<p>2 postes de Techniciens GMAO seraient supprimés. 1 poste de Gestionnaire magasin C3 serait supprimé. 1 poste de gestionnaire parc roulant serait supprimé.</p> <p>La charge de travail du Responsable GMAO serait accrue à cause du transfert de certaines activités : missions de Préparateur et de Magasinier. Certaines activités seraient transférées au Technicien maintenance injection et au Magasinier outillage ⇒ Risque de sous-évaluation de la charge de certaines activités</p>		X				X		X		<p>En phase de transition, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail</p> <p>Organiser une formation interne aux différents modules SAP</p>

2-y
Al
SS
108
D.A.
PE

2.11 Conséquences envisagées pour le service Finance

- Contexte du service :

Au-delà de l'adaptation des effectifs de production directs et indirects, il apparaît également nécessaire de faire évoluer certaines fonctions supports, pour tirer parti d'une mutualisation des ressources au sein du Groupe MAHLE.

Dans le cadre de la centralisation des fonctions supports démarrée par le groupe en 2017, la comptabilité tiers fournisseurs et clients des sociétés françaises serait transférée au centre de coût partagé en place en Pologne à partir de juillet 2020, ce projet concernerait 2 postes de comptables.

Les autres fonctions du service comptable en France seraient centralisées au sein de la société MAHLE France SAS, à partir de juillet 2020, ce projet concernerait 2 postes de comptables.

- Postes concernés :

- 2 postes en comptabilité clients/fournisseurs seraient supprimés,
- 2 postes de Comptables seraient supprimés.

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	F	F	M	F	
<p>2 postes en comptabilité clients/fournisseurs dans l'équipe comptable de MAHLE Behr France Rouffach seraient supprimés</p> <p>2 postes de Comptable dans l'équipe comptable de MAHLE France SAS seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque de non acceptation du changement</p> <p>⇒ Risque lié au transfert d'activité et à la nouvelle organisation à mettre en place en phase de transfert des activités vers le centre de coût partagé en Pologne</p>		X			X			X		<p>Pendant la phase de transfert des activités, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail et organisation de formations internes de l'équipe comptable pour permettre la continuité des missions</p> <p>Après le transfert, assurer la coordination entre les services partagés en Pologne et les différents interlocuteurs sur site (traitement des anomalies, suivi du traitement des factures et des retards fournisseurs suivi des tâches reprises par le service de comptabilité partagé de MAHLE France)</p>

2.12 Conséquences envisagées pour le Service Achats (Achats NPM et Achats projets)

- **Contexte du service :**

S'agissant des achats NPM (frais généraux), il est envisagé de réorganiser cette activité en France en créant un Centre de services partagés dans la holding MAHLE France SAS, qui serait chargée de traiter pour l'ensemble des sociétés françaises, des achats de frais généraux. La création de ce Centre de services partagés doit répondre à des objectifs en matière de réduction de coûts en mutualisant certaines prestations.

Au sein de MAHLE Behr France Rouffach SAS, il est donc envisagé de supprimer 1 poste au sein de la catégorie professionnelle « Responsable achats » et 4 postes d'acheteurs NPM au sein de la catégorie professionnelle « acheteurs ».

S'agissant des achats projets, deux tendances se combinent sur le marché : d'une part, la consolidation des acteurs et la coopération entre eux qui amènent à réduire le nombre de plateformes / projets. A titre d'exemple, VW utilise les mêmes groupes de climatisation pour VW, Skoda et SEAT. D'autre part, les plateformes développées par les constructeurs ont tendance à être utilisées beaucoup plus longtemps (avant la durée des projets allaient de 6 à 7 ans ; aujourd'hui, les plateformes vont durer près de 10 ans). Nous sommes donc contraints de faire évoluer notre propre organisation achats projets pour nous aligner sur la stratégie de nos clients. Les acheteurs projets vont donc être amenés à gérer des projets beaucoup moins nombreux, plus longs et plus standardisés, avec moins de ressources nécessaires. Il est donc envisagé de réduire l'équipe achats projets sur MAHLE Behr France Rouffach SAS de 5 postes, à savoir :

- 1 Responsable achats projets au sein de la catégorie professionnelle « Responsable achats »,
- 2 acheteurs projets au sein de la catégorie professionnelle « acheteurs », et
- 2 assistants achats projets au sein de la catégorie professionnelle « assistant ».

En synthèse, au sein de MAHLE Behr France Rouffach SAS, il est donc envisagé qu'il ne reste sur le site de Rouffach qu'un poste de Responsable Achats projets, pour la partie PTC, qui sera fortement intégré avec les équipes de la maison mère à Stuttgart.

- **Postes concernés :**

- 1 poste de Responsable achats NPM serait supprimé,
- 4 postes d'Acheteur NPM seraient supprimés,
- 1 poste de Responsable achats projets serait supprimé,
- 2 postes d'Acheteur projets seraient supprimés,
- 2 postes d'Assistant seraient supprimés.

Missions / Equipes	Organisation du travail			Activités/Charge de travail			Relations internes			Mesures d'accompagnement envisagées
	F	M	E	F	M	F	F	M	F	
<p>1 poste de Responsable achat NPM et 4 postes d'acheteur NPM seraient supprimés :</p> <p>⇒ Risque de non acceptation du changement</p> <p>⇒ Risque lié au transfert d'activité et à la nouvelle organisation à mettre en place en phase de transfert des activités vers le Centre de services partagés dans la holding MAHLE France SAS</p>		X			X			X		<p>Pendant la phase de transfert des activités, suivi managérial régulier de la bonne répartition de la charge de travail et organisation de formations internes de l'équipe pour permettre la continuité des missions</p> <p>Après le transfert, assurer la coordination entre les services partagés et les différents interlocuteurs sur site</p>
<p>1 poste de Responsable achat projets serait supprimé</p> <p>2 postes d'Acheteur projets seraient supprimés</p> <p>2 postes d'Assistant seraient supprimés</p> <p>⇒ Risque de non acceptation du changement</p> <p>⇒ Risque lié à la nouvelle organisation à mettre en place, impliquant une forte intégration avec les équipes internationales</p>	X			X				X		<p>Suivi managérial régulier pour permettre la continuité des missions et la bonne coordination des tâches avec la maison mère</p>

PE
 AC 0.17
 2 X SS 111

2.13 Conséquences envisagées pour le service Ressources Humaines

- Contexte du service :

Le service RH est actuellement décomposé en 3 grands secteurs :

Le secteur Administration du personnel : Ce secteur a pour mission principale la gestion des temps et la gestion des éléments variables (maladie, congés, AT, heures supplémentaires, gestion des primes, etc.). L'activité est fortement liée au nombre de salariés présents sur le site.

Une diminution des effectifs sur le site a donc pour conséquence immédiate la diminution de l'activité dans ce secteur.

Le secteur Ressources Humaines : Ce secteur traite essentiellement de la politique sociale, de la représentation du personnel, des recrutements, de la gestion des contrats, de la gestion des intérimaires et du développement du personnel avec notamment la formation et la gestion courante du service (courriers, avenants, convocations, etc.).

La charge de travail dans ce secteur a fortement diminué avec l'arrêt des intérimaires, dont la gestion occupait encore 1 employée il y a quelques mois. La charge de travail sur le site montre que le recours aux intérimaires ne sera pas envisagé à l'avenir.

L'infirmierie : L'activité du service est également fortement dépendante du niveau des effectifs. La diminution de l'activité en production a pour conséquence directe de diminuer les soins médicaux.

- Postes concernés :

- 1 poste d'Assistante Paye serait supprimé,
- 1 poste d'Employé RH serait supprimé,
- 1 poste d'Infirmière serait supprimé.

2 ✓ Au D.A.
SS¹¹² PE