

Au-delà de ce délai le poste est ouvert à toutes les candidatures.

Le salarié, en collaboration avec son manager et/ou son conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle, peut exprimer un souhait d'évolution vers un des postes disponibles au sein de la bourse de l'emploi. Il informe alors son manager et l'Espace Mobilité de sa candidature.

Toute candidature reçoit rapidement un accusé de réception et une réponse dans un délai correspondant à l'échéance du poste à pourvoir.

II.3.4- Développement des compétences : dispositifs spécifiques aux salariés dont l'emploi est menacé

La formation est d'une importance fondamentale pour accompagner les mutations ou évolutions techniques et technologiques. Plusieurs dispositifs existent déjà, ils peuvent faire l'objet d'un renforcement dès lors qu'il s'agit d'accompagner des projets professionnels concernant des salariés dont l'emploi est menacé.

Les projets de formation concernant les salariés exerçant un métier menacé sont traités en priorité. La réalisation et le suivi de ces actions sont assurés par l'Espace Mobilité Professionnelle.

II.3.4.1- Dispositions particulières aux emplois menacés concernant le DIF

Les demandes de DIF entrant dans le cadre du projet professionnel d'un salarié dont l'emploi est menacé sont acceptées de facto et peuvent être réalisées jusqu'à 90% pendant le temps de travail.

L'entreprise prend alors en charge les frais pédagogiques ainsi que les frais de déplacement et de séjour, dans le respect des règles internes à l'entreprise.

Ces actions peuvent ainsi compléter des actions plus longues suivies par les salariés concernés, ou bien des périodes de professionnalisation.

II.3.4.2- Dispositions particulières aux emplois menacés concernant les périodes de professionnalisation

Les caractéristiques des périodes de professionnalisation ainsi que la population y ayant accès sont rappelées au Titre I du présent accord.

Les demandes des salariés dont l'emploi est menacé sont instruites prioritairement. Le salarié dont l'emploi est menacé fait connaître ses demandes de professionnalisation soit au cours de son Entretien Professionnel, soit directement auprès de l'Espace Mobilité Professionnelle. Un projet sera élaboré avec un cabinet extérieur ou bien directement avec l'Espace Mobilité Professionnelle.

Ces périodes ont lieu pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié. Des périodes de DIF peuvent venir compléter ces périodes. Une formation en alternance peut aussi être organisée.

II.3.4.3- Formation d'adaptation à un poste identifié

Dans le cadre de la mobilité interne, le salarié dont l'emploi est menacé bénéficie d'une formation pratique d'adaptation effectuée sur son nouveau lieu et poste de travail. Le répertoire des métiers et

AW X 15^{4C}
15

le référentiel de compétences associé permettront de définir les formations dont le salarié aura besoin pour être opérationnel dans son nouveau poste.

Si elle le juge nécessaire, la Direction peut décider d'octroyer un complément de formation théorique permettant au salarié d'acquérir le complément de compétences ou de maîtriser de ~~nouvelles méthodes de travail indispensables à une intégration réussie.~~ Dans ce cas les frais de formation sont pris en charge par l'entreprise.

II.3.4.4- Formation de reconversion dans un nouveau métier

Il s'agit d'une formation permettant au salarié d'accéder à un nouveau métier.

Dans le cas où ce métier ne fait pas partie du répertoire des métiers de l'entreprise, le salarié dont l'emploi est menacé sera orienté vers des organismes de financement (type FONGECIF).

En l'absence de financement extérieur possible, l'entreprise s'engage à autoriser le départ en Formation du salarié dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation. Les modalités de prise en charge financière seront définies au cas par cas.

Les projets individuels prévoyant une formation de reconversion supérieure à 300 heures feront l'objet d'un examen particulier par le Comité de Suivi, compte tenu de l'investissement que cela représente.

II.3.4.5 - Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

Les dispositions de la VAE sont rappelées au Titre I du présent accord.

Les salariés dont l'emploi est menacé se voient automatiquement informés des possibilités de VAE qui s'offrent à eux par l'Espace Mobilité Professionnelle.

II.3.5 -Prise en charge financière des projets professionnels

Pour les actions de formation liées aux emplois menacés, un budget complémentaire est prévu et fait l'objet d'une information/consultation du Comité d'Entreprise, lors des réunions ordinaires consacrées au plan de formation. Ce budget fait apparaître un volume global et un plafond individuel.

II.3.6 - La mobilité Professionnelle des salariés dont l'emploi est menacé

L'ensemble du dispositif de mobilité professionnelle rappelé en TITRE I du présent accord permet d'ores et déjà à tous les salariés de trouver des voies d'évolution au sein de l'entreprise.

Confrontés à des évolutions technologiques et structurelles importantes, les parties conviennent de mettre en place un dispositif renforcé visant à accompagner de façon plus soutenue les salariés exerçant un emploi menacé en les guidant dans la concrétisation de leur projet professionnel.

II.3.6.1 - Dispositif spécifique aux emplois menacés

Les salariés dont le poste est menacé peuvent envisager, en fonction des opportunités qui leur sont offertes, un changement de poste, soit :

- au sein de l'établissement où ils travaillent (mobilité interne fonctionnelle),
- au sein d'un autre établissement du groupe GEA (mobilité interne géographique),
- ou encore en dehors du groupe GEA (mobilité externe).

GW X 046

L'Espace Mobilité Professionnelle favorise et accompagne ces projets professionnels en garantissant la confidentialité des différentes démarches avant aboutissement du projet.
La mobilité est, en tout état de cause, basée sur le volontariat.

II.3.6.2- Dispositif de mobilité interne à l'entreprise et au groupe

II.3.6.2.1 Principe et champ d'application

La mobilité interne fonctionnelle doit être une priorité pour le reclassement des salariés exerçant un emploi menacé.

Le dispositif qui suit concerne :

- les salariés exerçant un emploi menacé,
- les salariés n'exerçant pas un emploi menacé mais dont la mutation interne (possible immédiatement ou avec une courte formation d'adaptation) permet le reclassement direct ou indirect d'un salarié exerçant un métier menacé.

L'accès à l'Espace Mobilité Professionnelle permet d'accompagner le salarié dans la définition et le contenu de son projet professionnel pouvant correspondre à des compétences recherchées par l'entreprise à court ou moyen terme.

Il peut ainsi suivre le parcours de formation nécessaire à l'aboutissement de ce projet en fonction des actions prioritaires décrites précédemment.

Un Répertoire des métiers ainsi que des « passerelles » seront mis en place et à disposition au sein de l'Espace Mobilité Professionnelle.

II.3.6.2.2 - « Période d'essai » et garanties sociales

Si la candidature du salarié est retenue, celui-ci est mis en situation dans son nouveau poste pour une durée définie d'un commun accord entre le salarié, la Direction, un conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle et sa ligne hiérarchique.

En tout état de cause, cette durée de mise en situation ne peut excéder 6 mois.

Si le salarié n'est pas confirmé dans son poste à l'issue de ce délai, il réintègre un poste équivalent à celui qu'il occupait auparavant.

II.3.6.2.3 - Particularités liées à la mobilité interne géographique

Est considérée comme mobilité interne géographique la mobilité interne vers un poste d'une autre entreprise du Groupe GEA, situé en dehors de l'agglomération nantaise.

Si la candidature du salarié est retenue pour le poste concerné, il bénéficie de congés exceptionnels rémunérés, d'une durée adaptée à l'éloignement, lui permettant de :

- se rendre dans la région d'accueil pour le salarié et son conjoint afin d'être en capacité à décider d'accepter la proposition de l'entreprise,
- de rechercher d'un logement,
- de déménager,

avec prise en charge des frais conformément à la règle en vigueur dans l'entreprise.

En tout état de cause, la durée de ces congés ne pourra excéder 5 jours.

Durant la « période d'essai » dans le nouveau poste, la société Btt prend en charge les frais de déplacement conformément à la règle en vigueur dans l'entreprise, ainsi qu'un transport aller/retour

9/17 542

par semaine pour rejoindre son domicile dans le cas où le salarié conserve le lieu d'habitation de son poste initial pendant la durée de la « période d'essai ».

L'accès aux services des organismes 1% logement sera utilisé en priorité lorsqu'applicable.

II.3.6.3- Dispositif de mobilité externe

Les salariés dont l'emploi est qualifié de « menacé » peuvent formuler un projet professionnel externe.

Il peut s'agir de la création ou de la reprise d'une entreprise ou d'une activité indépendante ou de quitter l'entreprise pour en intégrer une autre.

II.3.6.3.1- Aide à la création d'entreprise

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise bénéficie d'un congé légal de création ou de reprise d'entreprise d'une durée de 1 an maximum. Des mesures d'accompagnement spécifiques pourront être définies au cas par cas.

II.3.6.4- Départs volontaires

II.3.6.4.1 - Congé d'accompagnement au départ volontaire

Si le salarié souhaite, à son initiative, quitter Btt en vue d'exercer son métier ou un nouveau métier au sein d'une autre entreprise, Btt s'engage à l'accompagner en lui proposant un congé spécifique dit « Congé d'accompagnement au départ volontaire ».

Ce congé permet au salarié de disposer d'une période de temps déterminée au cours de laquelle il pourra exercer une autre activité professionnelle dans des conditions définies.

Au cours de ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Cette période de congé n'est pas assimilée à du travail effectif.

Ce congé est accordé au salarié dont l'emploi est menacé et qui, en liaison avec l'Espace Mobilité Professionnelle, a pu se voir proposer par un nouvel employeur, un emploi stable, c'est-à-dire, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur :

- un contrat à durée indéterminée,
- un contrat à durée déterminée de 6 mois au plus,
- un contrat de travail temporaire de 6 mois ou plus,

assorti d'une période d'essai et correspondant à son projet professionnel.

Dès lors que le salarié peut justifier d'une proposition d'embauche telle que limitativement énumérée ci-dessus, il peut bénéficier d'un « congé d'accompagnement au départ volontaire » pendant lequel son contrat de travail est suspendu et dont la durée correspond à la période d'essai dont le nouvel emploi est assorti dans la limite maximum de 4 mois, renouvellement inclus.

En aucun cas le nouvel employeur ne peut appartenir au même groupe.

Le projet doit être validé par la Direction qui établit un avenant au contrat de travail organisant la période de suspension de celui-ci.

Le salarié continue de faire partie de l'effectif, mais ne perçoit aucune rémunération de Btt et n'acquiert aucune ancienneté pendant toute la durée du congé.

La période de suspension n'est pas prise en compte pour le calcul du DIF.

GW *54L*

Le salarié a la possibilité de bénéficier des garanties de complémentaire santé quand il y adhère déjà.

La liberté d'exercer une autre activité au cours du congé d'accompagnement départ volontaire peut être limitée par l'obligation de loyauté dont est tenu le salarié vis-à-vis de son employeur. Cela est précisé lors de la qualification de l'emploi menacé.

II.3.6.4.2 - Fin du congé

Par écrit, l'intéressé informe l'employeur de sa situation au terme de sa « période d'essai ». Deux situations sont alors envisageables :

- *Soit l'intéressé n'est pas confirmé dans son nouvel emploi :*

Il s'agit du seul cas où la « période d'essai » ne s'est pas révélée concluante. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il est également précisé que le salarié ne pourra refuser son précédent emploi ou un emploi équivalent.

- *Soit l'intéressé est confirmé dans son nouvel emploi au terme de sa « période d'essai » :*

Au terme de sa « période d'essai » s'étant révélée concluante, il est convenu que le contrat de travail prendra fin d'un commun accord entre les parties.

II.3.6.4.3 - La formalisation du départ

La rupture du contrat, fondée notamment sur les dispositions de l'article 1134 du Code Civil, est formalisée par écrit d'un commun accord entre les parties

Ce document traduit la volonté de départ du salarié au terme de son « congé d'accompagnement au départ volontaire »

Les éléments du solde de tout compte sont adressés à ce dernier dans les 30 jours qui suivent la date de signature de l'accord de rupture.

Si le nouvel emploi du salarié se situe dans un lieu différent du périmètre auquel était rattaché le salarié pour l'exercice de ses fonctions au sein de Btt, il peut bénéficier des dispositions particulières du présent accord relatives à la mobilité géographique, sous réserve que le nouveau contrat conclu soit d'une durée supérieure à un an.

Le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité dont le montant est équivalent à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement économique, dont il aurait bénéficié dans un tel cas.

AN X 546

III - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES AGES DE 45 ANS ET PLUS

III.1 - Mesures générales

Entretien Professionnel de mi-carrière (45 ans révolus) pour évaluer avec le salarié les difficultés éventuelles rencontrées dans l'exécution de sa mission :

- problème d'employabilité,
- problème d'adaptation à l'évolution du métier,
- problème d'aptitude physique,
- emploi menacé ou avec risque de devenir menacé,
- accès prioritaire aux périodes de professionnalisation (comme le prévoit la loi).

Cet entretien sera organisé à la demande du salarié avec un conseiller de l'Espace Mobilité Professionnelle.

III.2 - Mesures concernant les salariés travaillant dans des conditions particulières et reconnus comme ayant des difficultés

Accès prioritaire à certains postes à partir de 45 ans dès lors qu'une difficulté est détectée dans l'exercice de son métier.

Proposition d'un bilan de compétences, éventuellement dans le cadre du DIF (même procédure que pour les emplois menacés), et accès à l'Espace Mobilité Professionnelle en vue de reclassement interne voire externe.

A partir de 55 ans dès lors que le salarié est proche de la retraite et n'est plus très loin d'avoir ses trimestres pour un départ anticipé à taux plein :

- aide au rachat de trimestres sous forme d'avance sur l'Indemnité de Départ en Retraite à percevoir,
- l'avance est versée au salarié sur justificatif d'achat de trimestres. Si le salarié quitte l'entreprise avant sa retraite il rembourse le montant avancé par l'employeur.
- En tout état de cause, le montant de cette avance ne pourra excéder 3050 €.

W X 546

IV - ACCORD DE METHODE

Si, en dépit de la mise en place de toutes les dispositions d'anticipation prévues au terme de l'accord de GPEC, il est nécessaire d'envisager de supprimer un certain nombre d'emplois ~~ou si un projet de réorganisation ou de restructuration ayant des incidences sur l'emploi est~~ considéré comme urgent pour la sauvegarde de l'entreprise, les parties conviennent, au terme de l'article L.320-3 du Code du Travail de fixer au terme du présent accord :

- les modalités et le déroulement de la procédure de licenciement pour motif économique de plus de 10 salariés,
- les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi visant à éviter tout « licenciement sec »

Ces modalités sont décrites en annexe au présent accord : « accord de méthode ».

AW X 34C

V - CONDITIONS GENERALES DE L'ACCORD

V.1 - Dispositions générales

~~Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions relatives aux accords collectifs, entre la~~
Direction de Btt et les organisations syndicales représentatives au niveau de cette société, ainsi que
dans le cadre des dispositions de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent accord dans un esprit de loyauté et
d'ouverture.

En cas d'apparition d'un litige sur sa mise en œuvre, les parties s'engagent à se rencontrer dans les
meilleurs délais, afin de rechercher les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différend.

V.2 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur après l'information et la consultation du Comité d'Entreprise
de Btt. Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 19/05/2008.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis
de 3 mois et conformément aux dispositions législatives (consultation du Comité d'Entreprise,
notification aux signataires et dépôt à la DDTEFP).

Une fois par an et conformément aux modalités prévues à l'article I.1 du présent accord, le Comité
de Suivi se réunira afin de faire le bilan de l'application du présent accord.

V.3 - Formalités de dépôt et publicité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord
sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de Btt et déposé par
la partie la plus diligente en 2 exemplaires, (dont une version en support papier signée par les
parties et une en version électronique) auprès de la DDTEFP NANTES, en 1 exemplaire au
secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

Fait à NANTES, le 6/05/2008

Les Délégués syndicaux

- Pour le Syndicat Métallurgie C.F.D.T. de Nantes,
Le Délégué syndical C.F.D.T. : Jean-Yves LE GUELLAFF

Le Directeur Général
Jean-Pierre PASQUEREAU

- Nicolas BILBAULT : Délégué Syndical C.F.E-C.G.C.

ACCORD DE METHODE

D) Modalités et déroulement de la procédure de licenciement

I.1) Nombre de réunions

Les parties conviennent de la simultanéité d'ouverture des procédures d'informations et de consultations du Comité d'Entreprise livre IV (Article L.432-1 du Code du Travail) et livre III (Article L.321-3 du Code du Travail).

Les réunions du Comité d'Entreprise seront au nombre de 2 ou 3 suivant que celui-ci décidera, sur la base d'un vote majoritaire, de la nomination d'un expert-comptable.

Ces réunions auront lieu à un intervalle minimum de 20 jours et maximum de 30 jours dans la mesure où les délais le permettent, pour permettre au Comité d'émettre des propositions alternatives et à la Direction d'y répondre.

Ces propositions devront être faites par écrit et motivées au plus tard 5 jours ouvrés après la première réunion et/ou la deuxième s'il y en a trois. La Direction s'engage à y répondre dans les mêmes délais.

Quinze jours avant la première réunion, les représentants du personnel disposeront des informations concernant le motif économique justifiant l'ouverture de la procédure et le plan de sauvegarde, les critères d'ordre du licenciement et le calendrier prévisionnel de la procédure.

I.2) Procédure aménagée au titre du Livre IV

La première réunion d'information et de consultation a pour objet de présenter le projet de réorganisation ou de restructuration envisagé par la Direction.

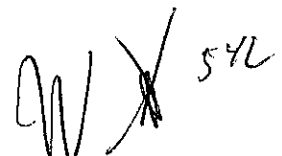
Celle-ci s'engage à apporter des réponses précises aux propositions alternatives formulées par les représentants du personnel dans les délais visés ci-dessus. Au terme de la deuxième réunion ou de la troisième, les représentants du personnel émettront un avis formel sur le projet.

I.3) Procédure aménagée au titre du Livre III

La première réunion de consultation doit permettre l'examen du Projet de sauvegarde établi pour la Direction, des critères d'ordre de licenciement et du calendrier prévisionnel de procédure.

De même que ci-dessus et dans les mêmes délais, la Direction amènera des réponses précises aux propositions faites par les représentants du personnel sur ces mesures.

Au terme de la dernière réunion, les représentants du personnel émettront un avis formel sur le projet.

 572

II) Les mesures d'accompagnement social du plan de sauvegarde de l'emploi

II-1 Les mesures visant au reclassement interne

Les salariés concernés par le projet de licenciements économiques pourront bénéficier, pendant une durée qui sera fixée par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, lors des consultations liées à cette procédure, des structures et mesures mises en place par l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans le but de leur permettre d'accéder, autant que faire se peut, à un reclassement interne.

Ils auront à ce titre un accès privilégié à :

II-1-1- L'Espace Mobilité Professionnelle

Dans le cadre d'un PSE, l'Espace Mobilité Professionnelle conserve ses missions définies dans l'accord GPEC à savoir :

L'espace mobilité professionnelle est une cellule qui vise à accompagner et guider les salariés de Btt tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise (intégration du salarié, mobilité interne, accompagnement de fin de carrière...).

Cet espace mobilité a une triple mission :

- Assurer le maintien et le développement des emplois et compétences au sein de BTT (formation / recrutement / mobilité interne...),
- Accompagner les salariés dans leurs souhaits individuels d'évolution,
- Assurer un accompagnement renforcé des salariés dont l'emploi est menacé.

Cet espace est constitué de membres du service Ressources Humaines.

Au même titre que les salariés dont l'emploi est menacé, les salariés concernés par le projet de licenciements économiques pourront bénéficier de manière renforcée des activités et des outils mis en place par l'espace mobilité à savoir :

- des dispositions favorisant la mobilité interne (bourse de l'emploi...),
 - d'un accompagnement des salariés dans leur projet,
 - du DIF et des Bilans de Compétences,
 - de la Période de Professionnalisation,
 - de la Validation des Acquis de L'Expérience,
 - du Congé Individuel de Formation,
- sous réserve de remplir les conditions de bénéfice de ces mesures.

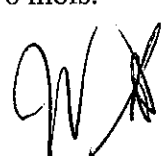
II-1-2 Mesures visant à faciliter l'accès à un nouveau poste dans le groupe GEA

La liste des collaborateurs (sous forme de liste de compétences anonymes dans un premier temps) concernés par les suppressions de poste sera communiquée aux autres entreprises du groupe GEA pour être prise en compte prioritairement dans le cadre des recrutements éventuels.

« Période d'essai » et garanties sociales

Lorsque la candidature d'un salarié est retenue pour accéder à un poste en reclassement dans le groupe GEA, il est mis en situation dans ce nouveau poste, sous forme de détachement de personnel pour une durée définie d'un commun accord entre le salarié, la Direction et un conseiller de l'Espace mobilité.

En tout état de cause, cette durée de mise en situation ne peut excéder 6 mois.

 TLL

Si le poste de reclassement entraîne une baisse de rémunération, la société s'engage à verser, pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, une indemnité destinée à compenser, sur une durée de 6 mois, le différentiel de salaire entre son ancienne rémunération brute annuelle et la rémunération brute accordée pour ce poste.

Pendant cette période les avantages liés au contrat de travail de l'intéressé lui resteront acquis, conformément à l'article 29 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Cette indemnité a vocation à indemniser le salarié pour le préjudice qu'il subit du fait des conséquences de son reclassement.

Le salaire pris en considération est égal au douzième de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des douze derniers mois précédant la date de cessation de son contrat de travail.

Si le salarié n'est pas confirmé dans son poste à l'issue de ce délai, son licenciement économique devra être envisagé.

Si le salarié est confirmé dans son nouvel emploi, un avenant à son contrat de travail portant novation de l'employeur sera établi.

Particularités liées à la mobilité interne géographique

Est considéré comme mobilité interne géographique la mobilité interne vers un poste d'une autre entreprise du Groupe GEA, situé en dehors de l'agglomération nantaise.

Lorsque le parcours de reclassement interne du salarié s'accompagne d'une mutation géographique, le salarié bénéficie d'aides financières particulières.

Si la candidature du salarié est retenue vers le poste concerné, il bénéficie de congés exceptionnels rémunérés, d'une durée adaptée à l'éloignement, lui permettant de :

- se rendre dans la région d'accueil pour le salarié et son conjoint afin d'être en capacité à décider d'accepter la proposition de l'entreprise,
- de rechercher d'un logement,
- de déménager,

avec la prise en charge des frais de déplacement conformément à la règle en vigueur dans l'entreprise.

En tout état de cause la durée de ces congés ne pourra excéder 5 jours.

Durant la « période d'essai » dans le nouveau poste, la société GEA Btt prend en charge les frais de déplacement conformément à la règle en vigueur dans l'entreprise GEA Btt, ainsi qu'un transport aller/retour par semaine pour rejoindre son domicile, dans le cas où le salarié conserve l'habitation qu'il occupait dans son poste initial.

L'accès aux services des organismes 1% logement sera utilisé en priorité lorsqu'applicable.

II-2 Formation professionnelle

Un budget spécifique global et un budget maximum individuel consacrés à la formation des salariés dont le licenciement est envisagé seront fixés lors de la mise en place du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Ils permettront d'accéder aux mêmes dispositifs que ceux prévus en matière de formation dans l'accord de GPEC, que ce soit pour accéder à un poste disponible en interne dans l'entreprise ou pour construire un projet professionnel dans le cadre d'un reclassement externe.

AN X 576

II-3 Les mesures visant à accompagner les reclassements externes

Si aucune mesure de reclassement interne n'a pu aboutir, des moyens seront mis à la disposition des collaborateurs en matière de reclassement externe ou de recherche d'un nouvel emploi hors de Btt.

II-3-1 – Congé de reclassement

Sous réserve d'une évolution législative supprimant ou modifiant ce dispositif, les salariés concernés par l'éventualité d'un licenciement économique se verront proposer un congé de reclassement.

Le congé de reclassement a pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement pour l'accomplissement des démarches de recherche d'emploi. Ce congé débute par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement.

La cellule d'accompagnement est mise en œuvre par un prestataire que l'entreprise choisit après consultation du Comité d'Entreprise.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis dont le salarié est dispensé de l'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du reclassement restant à courir. Pendant cette période le préavis est suspendu. Pendant la période de suspension du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur

Ce congé de reclassement aura une durée n'excédant pas six mois incluant la période de préavis non exécutée. Dans cette limite, la durée du congé est directement fonction du temps nécessaire à l'accomplissement des formations décidées entre l'employeur et le salarié. Néanmoins le salarié bénéficiera, quelque soit la date à laquelle il accepte une Offre Valable d'Emploi, de la rémunération prévue jusqu'au terme du congé de reclassement.

II-3 2– Cellule emploi reclassement


Une antenne emploi destinée à faciliter le reclassement externe des salariés sera mise en place. Elle sera choisie par la Direction après consultation du Comité d'Entreprise. Elle aura pour mission d'aider individuellement chaque salarié en complément des actions spécifiques de l'ANPE en assurant notamment :

- un suivi individualisé des salariés (assistance dans la recherche d'emploi, bilan de compétences, aide à l'établissement de CV) et une aide à la mise en place du projet professionnel de chacun,
- une aide à la recherche d'emplois (par une prospection directe d'emploi auprès des entreprises, et l'utilisation de moyens propres à l'antenne de reclassement).

La durée de cette antenne sera de six mois minimum.

L'antenne de reclassement proposera au moins 3 (trois) Offres Valables d'Emploi (OVE) :

- soit un reclassement extérieur effectif :
 - en CDI ou emploi temporaire évoluant en CDI
 - ou CDD d'au moins 6 mois (une seule proposition maxi sur les trois propositions d'OVE)

 546

- soit un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité dont la crédibilité et la faisabilité ont été validées par l'Antenne-Reclassement et l'entreprise (Commission de suivi),
- soit un projet de reconversion vers un nouveau métier (formation > 300 heures) en accord avec les potentialités des salariés, présentant une forte présomption d'embauche à son terme et validé par l'Antenne-Reclassement et l'entreprise (Commission de suivi),
- soit un projet individuel d'un salarié ayant fait appel à l'aide de l'Antenne-Reclassement et validé par celle-ci (stage, orientation, accompagnement) et qui opte pour une solution personnelle,
- soit un reclassement extérieur effectif en CDI ou emploi temporaire évoluant en CDI ou CDD d'au moins 6 mois.

Par Offre Valable d'Emploi, il faut entendre une possibilité d'embauche :

- en CDI ou emploi temporaire évoluant en CDI ou CDD d'au moins 6 mois, avec réserve citée ci-dessus,
- correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes ou à l'objectif professionnel du candidat,
- au niveau de rémunération proposé sur le marché local et en rapport avec les aptitudes réelles du candidat supérieur ou égal à 85 % du salaire mensuel équivalent (calculé sur la base de : $((\text{salaire de base} + \text{ancienneté}) \times 12 + 13^{\text{ème}} \text{ mois}) / 13$.
Ce critère pourra être revu à la baisse par la commission de suivi, individuellement, en cas de difficulté avérée de remplir la condition (exemple : si aucune OVE ne peut être présentée sur cette base pendant 3 mois, mais qu'il soit constaté des offres entre 80% et 85% de la rémunération mensuelle, ces dernières seront considérées comme des OVE, après consultation de la Commission de suivi)
- située à une distance maximum de 40 km du domicile, ou à 1 heure maximum du domicile, par les moyens de transport les mieux appropriés ou, au maximum, à l'équivalent de son trajet actuel, s'il est supérieur à ces limites ou au-delà si le candidat est demandeur.

La qualification d'une OVE subsiste si le salarié refuse de faire acte de candidature.

En cas de déficit d'OVE, la Commission de suivi sera consultée pour revoir les critères au cas par cas.

La cellule de reclassement s'engage à reprendre le candidat dont la période d'essai n'aurait pas été concluante dans la limite du solde de sa durée de congé de reclassement au moment de son embauche.

II-3-3 Mesures liées à la mobilité géographique

Les collaborateurs qui acceptent une mobilité géographique bénéficieront :

- du dédommagement des frais de déménagement (sur présentation de 3 devis, Btt commandera le moins disant, avec un plafond de 4000 €),
- d'une prime de mutation égale à un mois de salaire brut (salaire de base),
- d'une indemnisation des frais de séjour et de déplacement qu'il serait amené à engager pour trouver un logement sur son nouveau lieu d'affectation,
- d'un délai d'installation compatible avec les contraintes personnelles, notamment scolaires,
- la prise de fonction se fera dans un délai d'un mois maximum après l'installation effective du collaborateur,
- les conditions d'hébergement transitoire seront à définir au cas par cas, à défaut le salarié sera indemnisé suivant les règles applicables dans l'entreprise,
- la période transitoire ne pourra excéder la fin de la période des vacances scolaires d'été.

AN X J4L
27

Prioritairement, Btt appuiera les demandes de dossier faites auprès des organismes de gestion du 1% logement (Solendi ou autre) pour avoir accès aux aides financières réservées aux collaborateurs mutés à plus de 70 km de leur domicile principal

II-4 Mesures visant à l'aide à la création d'entreprise.

La société versera une subvention dont le montant sera fixé dans le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi, à tout salarié concerné par le licenciement justifiant de la création d'une activité.

Ce projet devra être validé par la cellule de reclassement.

Cette subvention sera conditionnée par la production d'un extrait K.bis.

II-5) Autres mesures spécifiques

- Indemnités de licenciement et préavis :

Si aucune mesure n'a pu aboutir à un reclassement des salariés, ceux-ci percevront l'indemnité conventionnelle de licenciement de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie pour les Ingénieurs et Cadres, ou l'indemnité conventionnelle de licenciement de la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique pour le personnel non cadre. Ces salariés seront dispensés d'effectuer leur préavis qui leur sera payé, sauf avis contraire du salarié.

III) Les mesures d'accompagnement social du Plan de Sauvegarde de l'Emploi

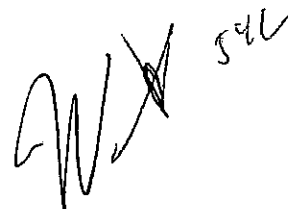
Le Comité d'Entreprise sera associé à la mise en œuvre et au suivi du plan de sauvegarde pendant douze mois dans le cadre d'une commission particulière. Ce suivi se fera tous les mois, lors des réunions ordinaires du Comité d'Entreprise, pour étudier et suivre le bon déroulement de l'opération d'accompagnement des salariés mutés ou licenciés en bonne coordination avec la cellule de reclassement.

La commission du Comité d'Entreprise sera composée de 3 membres.

Sa mission sera la suivante :

- suivre l'évolution de chaque salarié dans son parcours de reclassement,
- apprécier la qualité des OVE et la légitimité d'un éventuel refus d'un salarié,
- être une structure de recours pour tout problème d'application du PSE.

La commission peut se réunir chaque fois que nécessaire à la demande de l'un de ses membres et sur convocation de son secrétaire et ce pendant toute la durée nécessaire aux reclassements. Elle fonctionne en recherchant au maximum le consensus et nomme éventuellement un médiateur qui décide en cas d'impossible décision.

Handwritten signature and initials, possibly 'AW' and 'SAL'.