



GUIDE COLLABORATEUR PLAN DE RÉORGANISATION

AVRIL 2018

pimkie[®]

SOMMAIRE

1. Impacts du plan de réorganisation sur l'emploi	3
2. Potentiels bénéficiaires du plan de réorganisation	14
3. Conditions d'ouverture du plan et calendrier des départs	16
4. Mesures d'accompagnement	26
5. Indemnisation du départ	42
6. Commission de suivi	46

1. IMPACTS DU PLAN DE RÉORGANISATION SUR L'EMPLOI

Impacts sur l'emploi par catégories professionnelles

La catégorie professionnelle se définit comme regroupant un ensemble d'emplois existants dans l'entreprise dont les fonctions sont similaires ou de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Ne peuvent figurer dans une même catégorie professionnelle que des emplois dont la permutabilité peut être assurée moyennant une formation d'adaptation dont la durée ne dépasserait pas quelques jours.

Le projet de réorganisation envisagé par les Sociétés prévoit la suppression de **208 emplois** selon la répartition suivante :

- la suppression de 83 emplois au sein du réseau de magasins succursales de la société PPP ;
- la suppression de 53 emplois au siège de la société Diramode ;
- la suppression de 31 emplois au siège de la société PPP ;
- la suppression de 41 emplois à l'entrepôt logistique de la société PPP.



Mise à jour de la liste en fonction des départs naturels notifiés.

Les départs naturels notifiés s'inscrivent en déduction des 208 postes concernés, ce qui implique une baisse des départs volontaires potentiels.

Impacts sur l'emploi par catégories professionnelles

- S'agissant des emplois susceptibles d'être supprimés au siège de PPP – DIRAMODE et de l'entrepôt logistique de PPP, le principe est **l'appel au volontariat** et dans la limite du nombre d'emplois supprimés maximum par catégorie.
- Par conséquent, si le nombre de volontaires n'était pas atteint dans l'une des catégories, la société n'aura pas recours à des licenciements contraints (hors périmètre magasins).

Liste des catégories professionnelles* au 01/04/2018

*Mise à jour tous les 1ers et 15 du mois en fonction des départs naturels notifiés

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
1	Acheteur(se)	Commerce	Diramode	1			
1	Chef de produits	Commerce	Diramode	1			
1	Responsable des achats frais généraux	Commerce	Diramode	1			
1	Coordinateur(trice) achats	Offre	Diramode	5			
				8	0	0	0
2	Assistant(e) direction	Commerce	Diramode	1	1		
2	Assistant(e)	DAF	Diramode	1	1		
2	Assistant(e) de direction	DAF	Diramode	1	1		
2	Assistant(e) direction France	DG	Diramode	1	1		
2	Assistant(e)	RH	Diramode	1	1		
2	Assistant(e)	Commerce	PPP	2			
2	Assistant(e) administratif	Logistique	PPP	2	2		
2	Assistant(e) de direction	Commerce	PPP	1	1		
2	Assistant(e) de direction	RH	PPP	1	1		
2	Assistant(e)	Transport	PPP	1			
2	Assistant(e) service transport	Transport	PPP	2			
2	Assistant(e)	Travaux/Maint	PPP	2	1		
2	Assistant(e) administration travaux	Travaux/Maint	PPP	1			
2	Assistant(e) de direction	Offre	Diramode	1	1		
2	Responsable de service support commerce	Commerce	PPP	1			
2	Gestionnaire échantillons	Supply	Diramode	1			
2	Employé(e) administratif(ve) Dépôt	Logistique	PPP	1			
2	Hôte(sse) d'accueil	RH	Diramode	2	1		
				23	12	0	12
3	Chargé(e) de Fabrication Marketing	Commerce	Diramode	1			
3	Chargé(e) de Fabrication Marketing	Marketing Commun	Diramode	1	1		
3	Gestionnaire de collection	Offre	Diramode	17	7	2	
3	Assistant(e) Acheteur(se)/Chef de Produit	Offre	Diramode	6		2	
3	Chargé(e) collection digitale	WEB	Diramode	1			
3	Coordinateur(trice) Pimkie Lab	Offre	Diramode	2			
				28	8	4	4

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
4	Coordinateur(trice) logistique achats non marchands	Commerce	Diramode	2			
4	Coordinateur(trice) administration des ventes	Partenariat	Diramode	1			
4	Coordinateur(trice) partenariat	Partenariat	Diramode	1			
4	Coordinateur(trice) approvisionnement Partenariat International	Supply	Diramode	2			
4	Coordinateur(trice) approvisionnement Pays	Supply	Diramode	1		1	
4	Coordinateur(trice) RSE	Supply	Diramode	1			
4	Coordinateur(trice) achats supply	Supply	Diramode	1			
				9	0	1	0
5	Directeur(trice) Merchandising	Commerce	Diramode	1	0	0	0
6	Coordinateur(trice) Vitrines	Commerce	Diramode	1			
6	Merchandiser Amont	Commerce	Diramode	5		1	
6	Responsable Merchandising Amont	Commerce	Diramode	1			
6	Responsable Visuel Merchandising	Commerce	Diramode	1			
6	Visuel Merchandiser	Commerce	Diramode	1	1		
6	Visuel Merchandiser	Partenariat	Diramode	1			
6	Responsable merchandising	Merchandising	PPP	1			
6	Visuel Merchandiser	Merchandising	PPP	2	2		
				13	3	1	2
7	Responsable Bureau d'Etudes	Commerce	Diramode	1			
7	Dessinateur	Travaux/Maint	PPP	1			
7	Coordinateur(trice) Bureau Etudes	Commerce	Diramode	2	1		
				4	1	0	1
8	Comptable Fournisseurs et Clients	DAF	Diramode	3	2		
8	Comptable Fournisseurs et Clients International	DAF	Diramode	1			
8	Comptable Général	DAF	Diramode	1		1	
8	Comptable	Comptabilité	PPP	5	1		
8	Aide comptable	Comptabilité	PPP	3	3		
				13	6	1	5
9	Responsable de groupe comptabilité	DAF	Diramode	1			
9	Responsable de groupe comptabilité fournisseurs	DAF	Diramode	1			
9	Responsable comptabilité ZNO (Chef de Groupe Comptable)	Comptabilité	PPP	1	1		
9	Responsable Comptabilité internationale	DAF	Diramode	1	1		
				4	2	0	2
10	Responsable Gestion Administration du personnel	RH	Diramode	1			
10	Responsable service administration des ressources humaines ZNO	RH	PPP	1			
				2	0	0	0

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
11	Contrôleur(se) de gestion	DAF	Diramode	3			
11	Responsable Contrôle de gestion financier	DAF	Diramode	1			
11	Contrôleur(se) de gestion	Offre	Diramode	1	1	1	
11	Contrôleur(se) gestion achats	Offre	Diramode	8	2	2	
11	Contrôleur(se) Gestion Marché	Offre	Diramode	1			
11	Business Analyst	Partenariat	Diramode	1	1		
11	Contrôleur(se) de gestion	Supply	Diramode	1		1	
11	Contrôleur(se) Commercial Digital	WEB	Diramode	1			
11	Contrôleur(se) de gestion	CDG Commerce	PPP	3	3		
11	Responsable de service Contrôle de gestion	CDG Commerce	PPP	1	1		
				21	8	4	4
12	Gestionnaire approvisionnement International	Supply	Diramode	2			
12	Responsable approvisionnement magasins	Supply	Diramode	1	1		
12	Adjoint Responsable ventilation	Appro	PPP	1			
12	Responsable de service approvisionnement Magasins	Appro	PPP	1	1		
12	Gestionnaire de stocks	Appro	PPP	4	1		
12	Gestionnaire de stocks	Inventaires	PPP	1	1		
12	Gestionnaire Inventaires	Inventaires	PPP	1	1		
12	Chef de service Inventaires	Inventaires	PPP	1	1		
				12	6	0	6
13	Responsable Juridique	DAF	Diramode	1	1		
13	Juriste droit des affaires	DAF	Diramode	2	1		
13	Responsable juridique expansion	Expansion	PPP	1			
				4	2	0	2
14	Responsable trésorerie internationale	DAF	Diramode	1	1		
14	Trésorier(e) International	DAF	Diramode	1			
				2	1	0	1
15	Directeur(trice) Administratif et Financier	DAF	Diramode	1	0	0	0
16	Coordinateur(trice) Plan Commerce	Commerce	Diramode	1			
16	Chef de projet Communication	Marketing Commur	Diramode	3			
16	Chargé(e) d'études marketing	Marketing Commur	Diramode	1			
16	Responsable de service Marketing	Marketing Commur	Diramode	1			
16	Responsable plan commerce	WEB	Diramode	1			
				7	0	0	0

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
17	Administrateur(trice) LINUX / DBA ORACLE	DOSI	Diramode	1			
17	Administrateur(trice)	DOSI	Diramode	6	1	2	
				7	1	2	0
18	Chef de projet	DOSI	Diramode	24	7	1	
18	Responsable de domaine	DOSI	Diramode	8	2	3	
18	Responsable Production Informatique	DOSI	Diramode	1			
18	Chef de projet décisionnel	DOSI	Diramode	1		1	
				34	9	5	4
19	Chef Groupe Supply Chain	Supply	Diramode	1			
19	Chef de projet supply	Supply	Diramode	1			
19	Coordinateur(trice) production Internationale	Supply	Diramode	1	1		
				3	1	0	1
20	Responsable Gestion des Risques	DOSI	Diramode	1			
20	Responsable Innovation et Data Change Management	DOSI	Diramode	1			
20	Responsable Système d'informations	DOSI	Diramode	3			
				5	0	0	0
21	Responsable Identité Visuelle	Marketing Commun	Diramode	1	1		
21	Responsable Marketing et Communication	Marketing Commun	Diramode	1			
21	Responsable Relation Presse et Evènements	Marketing Commun	Diramode	1	1		
21	Chargé(e) des relations presse	Marketing Commun	Diramode	1			
21	Concepteur(trice) rédacteur(trice) Web	WEB	Diramode	1			
21	Chargé(e) de communication	RH	Diramode	1			
21	Responsable Communication	RH	Diramode	1			
				7	2	0	2
22	Acheteur(se) Chef de Produit	Offre	Diramode	16	2	1	
22	Chef de produits	Offre	Diramode	1			
22	Chef de Marché	Partenariat	Diramode	2	1		
22	Chef de Marché	Commerce	PPP	1	1		
				20	4	1	3
23	Infographiste	Marketing Commun	Diramode	1	1		
23	Infographiste	Offre	Diramode	1			
				2	1	0	1
24	Directeur(trice) Artistique	DG	Diramode	1			
24	Responsable Création	Marketing Commun	Diramode	1		1	
24	Coordinateur(trice) de style	Offre	Diramode	1			
24	Styliste Image et Photo	Offre	Diramode	1			
24	Styliste	Offre	Diramode	11		1	
24	Styliste - infographiste	Offre	Diramode	1			
24	Responsable de style	Offre	Diramode	1			
				17	0	2	0

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
25	Category Manager	Offre	Diramode	6			
25	Chef de Projet Offre	Offre	Diramode	1			
				7	0	0	0
26	Intégrateur(trice) HTML Webdesigner	WEB	Diramode	2	0	0	0
27	E-Merchandiser	WEB	Diramode	2			
27	Chef de projet Web	WEB	Diramode	2	1		
27	Chargé(e) opérations commerciales Web	WEB	Diramode	1			
				5	1	0	1
28	Chargé(e) de recrutement	RH	Diramode	1			
28	Chef de projet formation	RH	Diramode	2			
28	Responsable Recrutement	RH	Diramode	1			
28	Chef de projet RH	RH	Diramode	1			
28	Chargé(e) de formation	RH	PPP	1	1		
28	Chargé(e) de recrutement	RH	PPP	1			
28	Responsable formation	RH	PPP	1			
28	Responsable recrutement	RH	PPP	1			
				9	1	0	1
29	Responsable relations sociales	RH	Diramode	1			
29	Juriste droit social	RH	PPP	2			
29	Responsable juridique droit social	RH	PPP	1			
				4	0	0	0
30	Technicien(ne)	DOSI	Diramode	1	1		
30	Analyste d'exploitation	DOSI	Diramode	3	3		
				4	4	0	4
31	Directeur(trice) Partenariat	Partenariat	Diramode	1	0	1	
31	Directeur(trice) Commerce International	Commerce	Diramode	1	0		
				2	0	1	0
32	Directeur(trice) de l'organisation et des systèmes d'informations	DOSI	Diramode	1	0	0	0
33	Leader Collection	Offre	Diramode	1	0	0	0
34	Directeur(trice) des Ressources Humaines International	RH	Diramode	1	0	0	0
34	Directeur(trice) des Ressources Humaines	RH	Diramode	1	0	1	0
				2	0	1	0
35	Chef de Projets CRM	WEB	Diramode	2			
35	Community Manager	WEB	Diramode	1			
35	Conversion Manager	WEB	Diramode	1			
35	Responsable Acquisition Digital et Réseaux sociaux	WEB	Diramode	1			
35	Responsable CRM	WEB	Diramode	1			
35	Responsable Wholesale	WEB	Diramode	1		1	
35	Trafic Manager	WEB	Diramode	2			
				9	0	1	0

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
36	Directeur(trice) E Commerce et CRM	WEB	Diramode	1	0	0	0
37	Directeur(trice) Contrôle Gestion	DAF	Diramode	2			
37	Project Manager Officer	DAF	Diramode	1			
37	Responsable Rémunérations et avantages sociaux	RH	Diramode	1			
37	Responsable flux internationaux	Supply	Diramode	1			
37	Trading et Merchandising Planning Manager	Offre	Diramode	1			
				6	0	0	0
38	Directeur(trice) Sourcing International	Supply	Diramode	1	0	0	0
39	Responsable Bureau Sourcing Maroc	Supply	Diramode	1	0	0	0
40	Responsable Import Export Douane	Supply	Diramode	1			
40	Gestionnaire Transport International et Douane	Supply	Diramode	2			
				3	0	0	0
41	Modeliste	Supply	Diramode	7	1		
41	Responsable Mise au point	Supply	Diramode	1	1		
				8	2	0	2
42	Responsable Qualité	Supply	Diramode	2			
42	Superviseur Qualité	Supply	Diramode	1			
				3	0	0	0
43	Directeur(trice) Logistique	Logistique	PPP	1			
43	Directeur(trice) Supply Chain	Supply	Diramode	1		1	
				2	0	1	0
44	Animateur(trice) Zone Partenaires	Partenariat	Diramode	1	0	0	0
45	Photographe	WEB	Diramode	1	0	0	0
46	Coordinateur(trice) Service Cliente	WEB	Diramode	2			
46	Responsable Service Relations Clients	WEB	Diramode	1	1		
				3	1	0	1
47	Animateur(rice) de groupe	Logistique	PPP	3			
47	Animateur(rice) d'équipe	Logistique	PPP	7	4	1	
				10	4	1	3
48	Magasinier(e)	Logistique	PPP	2			
48	Manutentionnaire	Logistique	PPP	21	9		
48	Préparateur(rice) commandes	Logistique	PPP	71	26		
				94	35	0	35
49	Directeur(trice) Magasin	Commerce	PPP	4			
49	Responsable de Magasin	Commerce	PPP/Soprino	255	6		
49	Responsable Adjoint(e)	Commerce	PPP/Soprino	257	5		
				516	11		11

Catégorie pro.	EMPLOI	DIRECTION	Société	Nombre de personnes.	Nombre de suppressions d'emplois	Départs notifiés depuis la RO	Nombre de départs potentiels au 01/04/2018 (suite départs notifiés depuis la RO)
50	Premier(re) vendeur(se)	Commerce	PPP	26	2		
50	Vendeur(se)	Commerce	PPP/Soprino	838	66		
50	Vendeur(se) retoucheur(se)	Commerce	PPP	19	2		
50	retoucheur(se)	Commerce	PPP	27	2		
				910	72	0	72
51	Animateur(rice) de région	Commerce	PPP	19	3	0	3
52	Chargé(e) d'Expansion	Expansion	PPP	1	0	0	0
53	Directeur(trice) des ventes France Nord et Bénélux	Commerce	PPP	1			
53	Directeur(trice) Pays ZNO	Commerce	PPP	2			
53	Directeur(trice) des ventes France Sud et Suisse	Commerce	PPP	1			
				4	0	0	0
54	Directeur(trice) Expansion	Expansion	PPP	1	0	0	0
55	Responsable Maintenance Travaux	Travaux/Maint	PPP	3	1	2	
55	Responsable Maintenance Centrale	Travaux/Maint	PPP	1	1		
55	Responsable maintenance magasins	Travaux/Maint	PPP	1			
55	Responsable services travaux et maintenance	Travaux/Maint	PPP	2			
55	Technicien(ne) de maintenance	Travaux/Maint	PPP	1	1		
				8	3	2	1
56	Organisateur(trice) Réseau	Commerce	PPP	1	1	0	1
57	Responsable juridique social bénévol	RH	PPP	1			
57	Chargé(e) missions juridiques social bénévol	RH	PPP	1	1		
				2	1	0	1
58	Chargé(e) études données sociales	RH	PPP	1			
58	Technicien(ne) paie	RH	PPP	3	2		
58	Responsable de groupe paie et administration du personnel	RH	PPP	2			
58	Gestionnaire paie et administration du personnel	RH	PPP	3			
				9	2	0	2
				1 898	208	28	188

Impacts sur l'emploi par catégories professionnelles

- En cas d'emploi vacant et à pourvoir dans la même catégorie professionnelle, le salarié dont l'emploi est supprimé sera réaffecté dans un autre emploi au sein de son entité juridique employeur d'origine compatible avec son aptitude physique avec maintien de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.
- Le salarié dont l'emploi est supprimé et qui ne s'est pas porté volontaire au départ continuera à occuper son emploi à défaut de poste vacant et à pourvoir au sein de la même catégorie professionnelle.
- Le salarié pourra également se positionner sur tout emploi vacant de sa catégorie professionnelle au sein d'une autre entité juridique (PPP pour les salariés de DIRAMODE ou DIRAMODE pour les salariés de PPP) avec maintien de son ancienneté, de sa rémunération, de sa classification et de son statut (cadre/AM/employé). Il bénéficiera des actions de formation requises pour occuper l'emploi proposé.
- En cas de pluralité de volontaires, le choix du salarié qui sera affecté dans l'emploi sera fonction des compétences professionnelles.
- A défaut de volontaire, le salarié qui sera réaffecté sera le salarié ayant l'ancienneté la plus faible, en fonction de sa date d'embauche.

2. BENEFICIAIRES POTENTIELS DU PLAN DE REORGANISATION

Bénéficiaires potentiels du plan de départ volontaire

DIRAMODE	PPP FONCTIONS SUPPORT ET LOGISTIQUE	PPP MAGASINS
Salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée par une ou plusieurs suppressions d'emplois.	Salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée par une ou plusieurs suppressions d'emplois.	<ol style="list-style-type: none">1. Salarié d'un magasin qui ferme ou est cédé dont la clause de mobilité n'est pas applicable2. Salarié dans un magasin qui ne ferme pas mais dont le volontariat permettrait le reclassement effectif d'un salarié d'un magasin dont l'arrêt d'activité est envisagé n'ayant pas de clause de mobilité applicable
Sous réserve que le nombre d'emplois supprimés dans la catégorie professionnelle n'ait pas été atteint		

Par exception, les salariés concernés par une fermeture de magasin dont la clause de mobilité n'est pas applicable pourront se porter volontaires dès la signature du présent accord et jusqu'à 2 mois avant la fermeture de leur magasin. Ce délai de 2 mois n'est pas applicable aux salariés des magasins dont la fermeture est envisagée au 31 mars 2018.

3.CONDITIONS D'OUVERTURE DU PLAN ET CALENDRIER DES DÉPARTS

Conditions d'ouverture du plan

Le plan de départ volontaire est ouvert à compter de l'homologation du présent document unilatéral par la DIRECCTE, soit à compter du 6 avril 2018.

DIRAMODE	PPP FONCTIONS SUPPORT ET LOGISTIQUE	PPP MAGASINS
<p>Les salariés éligibles pourront valablement formuler une demande de départ volontaire pendant une durée de <u>3 mois</u> à compter de la date d'homologation de la DIRECCTE.</p> <p>La durée de 3 mois pourra être renouvelée <u>dans le cas où le nombre de départs maximum au sein d'une catégorie professionnelle n'a pas été atteint</u> à l'échéance.</p>		<p>Les salariés des magasins pourront bénéficier d'un départ volontaire à compter de l'homologation et <u>au plus tard 2 mois avant la fermeture effective de leur magasin ou au plus tard 1 mois avant la date de cession effective du magasin.</u></p> <p>Dans l'hypothèse où le magasin fermerait dès le 31 mars 2018, les salariés qui n'ont pas de clause de mobilité applicable pourront se porter volontaires dans les délais visés ci-dessus nonobstant la fermeture. Ils seront alors placés en disponibilité rémunérée jusqu'à la notification de leur reclassement interne ou de la rupture de leur contrat de travail (c'est le cas spécifique de 2 magasins concernés par le plan de réorganisation).</p>

Fixation de la date de départ des salariés

- La date du départ du salarié sera fixée- après étude du dossier et validation du départ par la commission de suivi
 - d'un commun accord entre la direction de PPP ou DIRAMODE et le candidat, en fonction des souhaits exprimés par le candidat dans le cadre de son dossier de candidature.
- Les ruptures pourront être mises en œuvre dès le 06/04/2018, date d'homologation du plan par la DIRECCTE et jusqu'au 31 juillet 2021 pour tenir compte de l'étalement dans le temps des fermetures des magasins.
- CAS ANTICIPÉ : Néanmoins, des salariés éligibles dont l'emploi est supprimé qui auraient un projet dont la mise en œuvre doit être anticipée par rapport à la date de départ initialement envisagée (cas de l'entrée en fonction au titre d'un contrat de travail ou d'une inscription à une formation avec date impérative), pourront partir avant la date initialement envisagée après validation de la commission de suivi (déclenchement d'une commission exceptionnelle dans les 8 jours à compter de la date anticipée) et après accord de la Direction.
- CAS CLASSIQUE : Les candidats qui remplissent les conditions ci-dessous pourront se porter volontaires :
 - reclassement dans un nouvel emploi en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ;
 - projet de création, développement ou de reprise d'entreprise ;
 - projet professionnel sous le statut d'auto-entrepreneur / micro-entreprise ;
 - projet de formation correspondant au projet professionnel qualifiante ou de reconversion ou de spécialisation dans un emploi impliquant une formation dédiée ;
 - salarié susceptible de liquider ses droits à la retraite au plus tard le 30 septembre 2019.

Règles de départage

Dans l'hypothèse où au sein d'une catégorie professionnelle le nombre de demande de départs volontaires serait supérieur au nombre d'emplois supprimés, la direction des sociétés PPP et DIRAMODE entend privilégier le départ des salariés suivants :

POUR LES MAGASINS : Les salariés concernés par une fermeture.

Pour les FONCTIONS SUPPORT ET LA LOGISTIQUE, et par ordre décroissant d'importance :

- Le salarié dont l'emploi est supprimé dans la nouvelle organisation ;
- Puis le salarié dont l'ancienneté est la plus élevée ;
- En cas d'ancienneté identique, sera retenue la candidature du salarié dont le projet aura été considéré par la commission de suivi comme le plus abouti.

Cet arbitrage – lorsqu'il sera nécessaire – sera réalisé entre toutes les candidatures déposées à l'issue de chaque réunion de la Commission de suivi.

Zoom sur les candidatures anticipées

Certains salariés auront un projet professionnel nécessitant d'être mis en œuvre avant la 1^{ère} réunion de la commission de suivi validant les départs. Ces salariés pourront mettre en place leur projet de manière anticipée. Il est précisé que seuls les salariés dont l'emploi est supprimé dans une catégorie professionnelle impactée ou les salariés n'ayant pas de clause de mobilité applicable concernés par une fermeture de magasin pourront prétendre à cette mesure.

Les salariés suivants sont concernés :

- Salarié ayant retrouvé un emploi en CDD d'au moins 6 mois ou CDI devant débiter avant le 25/05/2018 ;
- Salarié ayant un projet de formation de reconversion ou formation qualifiante ou formation de spécialisation et inscrits à une formation débutant avant le 25/05/2018. Il est précisé que les frais d'inscription seront pris directement en charge par l'entreprise sur présentation par l'organisme de formation d'une facture de manière à éviter toute avance de frais par le salarié.

Dans cette hypothèse, les salariés seront placés en disponibilité (rémunérés pour ceux partant en formation) jusqu'à la validation définitive de leur départ par la commission de suivi et la conclusion de la convention de rupture amiable de leur contrat de travail.

Des réunions extraordinaires de la commission de suivi seront organisées par anticipation au plus tard dans les 8 jours de chaque demande de départ anticipé.

A compter de la date d'effet de leur départ, ils bénéficieront de l'ensemble des mesures d'accompagnement du présent document unilatéral.

Calendrier des commissions de suivi

- La première commission de suivi est fixée au **25 mai 2018**.
- Pour les salariés des fonctions support et logistique dont l'emploi est supprimé, la date limite des candidatures pour passer à la 1^{ère} commission de suivi est fixée au 11 mai.
- Les 2-3 mai et 22-23 mai 2018 permettront à la commission de suivi de prendre connaissance des dossiers reçus à date pour être en mesure de les valider lors de la commission de suivi du 25 mai.
- Pour les salariés des fonctions support et logistique dont l'emploi est supprimé n'ayant pas pu déposer leur dossier d'ici le 11 mai 2018 et pour ceux dont l'emploi n'est pas supprimé mais appartenant à une catégorie professionnelle concernée, la date limite des candidatures est fixée au 30 juin. La commission de suivi se réunira le **3 juillet 2018**.
- Des dates complémentaires pourront être fixées si le nombre de départs volontaires par catégorie professionnelle est inférieur au nombre prévu par le Plan et pour tenir compte de l'échelonnement dans le temps du projet de fermeture des 37 magasins jusqu'au 30 juillet 2021.

Étapes du processus de volontariat

Formalisation du projet avec le cabinet INGEUS

- Depuis la mise en place du Point Information Conseil (PIC) le 5 mars 2018, les salariés ont la possibilité de prendre rendez-vous avec le cabinet INGEUS pour formaliser leur projet dans le cadre de rendez-vous individualisé. A l'issue de ces rendez-vous, un formulaire type est rempli par INGEUS avec les pièces justificatives. Le salarié joindra ce formulaire à la demande de départ volontaire.
- Ce dispositif offre aux salariés la possibilité en toute confidentialité et sans aucun engagement :
 - d'être soutenu par des professionnels extérieurs à l'entreprise afin de faire avancer leur projet professionnel
 - de poser des questions sur le plan de réorganisation et les dispositifs légaux
 - d'être conseillé et orienté dans leurs réflexions

POINT INFORMATION CONSEIL (PIC)

Numéro Vert : 0800 949 970

Du lundi au vendredi de 9h30 à 17h00

Étapes du processus de volontariat

Expression par le salarié de sa demande

- Tout salarié, éligible au plan de départ volontaire et porteur d'un projet professionnel, doit informer la Direction des Ressources Humaines par une lettre d'intention écrite mentionnant :
 - Son souhait de partir dans le plan de départ volontaire
 - La date souhaitée de son départ
- Il adressera sa demande à la commission de suivi en joignant le formulaire type et les pièces justificatives (commissiondesuivi@pimkie.com)
- Les salariés absents de l'entreprise seront informés par LRAR et par e-mail de cette possibilité de volontariat au départ dès lors qu'ils entrent dans une catégorie concernée.

Etapes du processus de volontariat

Validation du projet par la commission de suivi

- Le départ volontaire du salarié ne pourra valablement intervenir que sous réserve de la validation par la commission de suivi du projet professionnel ou départ en retraite du salarié dans le délai maximum d'un mois suivant le dépôt de la demande par le salarié. L'examen du projet du salarié sera réalisé par la commission de suivi qui examinera en séance le contenu et la viabilité du projet.
- La commission de suivi a pour mission de valider le projet et peut, à l'issue des débats :
 - Valider le projet ;
 - Ne pas valider le projet ;
 - Renvoyer en cas de réserve à une nouvelle réunion de la commission de suivi qui aura pour objet de statuer à nouveau sur la demande au vu des documents et réponses fournis par le candidat au départ volontaire à la commission de suivi.
- La commission de suivi appliquera les critères de départage en cas de sur-volontariat tel que défini dans le présent document unilatéral.
Elle pourra entendre si elle l'estime nécessaire le salarié pour recueillir des informations complémentaires.
- Dans un délai de 8 jours avant la réunion de la commission de suivi, INGEUS s'assurera que les dossiers sont recevables et demandera le cas échéant au salarié de compléter son dossier. La demande d'informations pourra se faire par mail, téléphone ou lettre. A compter de la demande d'informations, le salarié disposera d'un délai de 5 jours pour y répondre. A défaut de réponse du salarié, la commission de suivi statuera en l'état.

Etapes du processus de volontariat

- La commission de suivi se réunira une fois par mois et davantage si nécessaire en fonction du nombre de projets.
- Lors de chaque commission, 3 listes seront élaborées :
 - Une 1^{ère} liste de candidatures retenues ;
 - Une 2nde liste d'attente sur laquelle figureront les salariés en sur-volontariat et ceux dont le poste n'est pas supprimé, par ordre prioritaire. Cette seconde liste sera utilisée dans l'hypothèse où des salariés renonceraient à leur départ ;
 - Une 3^{ème} liste sera éventuellement élaborée sur laquelle figureront les candidatures parvenues à la commission hors délai mais répondant aux conditions d'éligibilité. (hypothèse où le volontariat logistique et siège notamment est enfermé dans des délais)
- Sous réserve du respect des conditions fixées, la validation du projet professionnel par la commission de suivi emportera acceptation par l'entreprise de la demande de départ volontaire formée par le salarié, sous réserve d'un accord entre les 2 parties quant à la date d'effet de la rupture du contrat de travail.
- Toute décision de la commission de suivi ne validant pas le projet professionnel sera motivée et donnera lieu à une information du salarié par la Direction des Ressources Humaines dans un délai maximum de 7 jours suivant la réunion de la commission.
- Le refus de la commission de suivi de valider le projet professionnel du candidat au départ emportera automatiquement rejet de la demande de départ volontaire formée par le salarié.
- Le refus de la commission de suivi pourra donner lieu à la formalisation d'une nouvelle demande de départ volontaire par le salarié.
- Une fois la décision de la commission notifiée, elle est irrévocable.

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Reclassement interne (y compris groupe : Grain de Malice et Rouge Gorge)

- Une liste des postes à pourvoir actualisée sera transmise au Comité Central d'entreprise et aux comités d'établissement tous les 15 jours ainsi qu'aux salariés via une mise en ligne sur l'intranet (mise à jour le 1^{er} et 15 de chaque mois).*
- Les salariés disposent de 15 jours calendaires pour se positionner sur les postes à pourvoir. Au-delà, un recrutement externe pourra être envisagé par l'entreprise.
- La liste des emplois ouverts au reclassement interne visera :
 - Tous les emplois disponibles en France au sein de PPP et de DIRAMODE dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois.
 - Tous les emplois disponibles en France au sein de Grain de Malice et Rouge Gorge
- En cas de reclassement chez Grain de Malice ou Rouge Gorge, le changement d'employeur sera matérialisé par la signature d'une convention de transfert tripartite entre la société d'origine, l'entité d'accueil et le salarié et par la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec l'entité d'accueil, précisant la reprise contractuelle de l'ancienneté acquise par le salarié au sein de la société d'origine. La convention précisera le transfert des droits à congés payés acquis à la date d'effet du transfert et l'existence de la période probatoire d'une durée de 2 mois au bénéfice du seul salarié qui pourra renoncer à son reclassement à tout moment et sans motif.
- Dans l'hypothèse où le salarié met fin à sa période probatoire, le salarié sera réintégré au sein de l'UES PPP-DIRAMODE pour bénéficier au choix d'une nouvelle mesure de reclassement ou des mesures d'accompagnement du plan, sous réserve de faire part de son choix dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle la période probatoire a pris fin. Cette mesure est applicable deux fois.

Les mesures d'accompagnement au reclassement interne

MAINTIEN DE LA REMUNERATION BRUTE FIXE

- En cas de reclassement dans un emploi au sein de DIRAMODE et de PPP de même qualification et de même classification, le collaborateur bénéficiera du maintien de la rémunération fixe brute hors éléments variables hors intéressement et participation, à durée de travail identique.
- Si le reclassement s'opère sur un emploi de travail de catégorie supérieure, il lui sera proposé la rémunération en cohérence avec cet emploi.
- En cas de reclassement dans un emploi de qualification inférieure à la demande expresse du salarié, il lui sera appliqué la rémunération correspondant à l'emploi occupé.

Les mesures d'accompagnement au reclassement interne

MESURES INCITATIVES À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

- Dans l'hypothèse où le reclassement impliquerait un éloignement géographique, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement liées à la mobilité géographique (cf-slide 34 à 36).

Aide à la mobilité interne et externe

PÉRIODE DE DÉCOUVERTE :

Afin de faciliter la prise de poste, une période de prise de connaissance de l'environnement est proposée. Elle permettra d'organiser une visite de 2 jours consécutifs et donne lieu à :

- L'octroi d'un congé exceptionnel rémunéré pour la durée de l'absence ;
- La prise en charge des frais de transport, de repas et si nécessaire de logement à l'hôtel pour le salarié, son conjoint et ses enfants sur la base des règles en vigueur au sein de la société en matière de déplacements et d'hébergement professionnels.

Aide à la mobilité interne et externe

Mobilité de plus de 50 kilomètres ou une heure de trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail

Les aides suivantes seront versées dès confirmation écrite par le salarié de sa mobilité définitive dans un délai de 15 jours. Le salarié pourra prétendre à ces aides dès lors que son nouveau lieu de travail sera distant de plus de 50 kilomètres ou une heure de trajet aller.

- Frais de double résidence : en cas de double résidence entraînant un surcoût soit par la vente du logement principal soit par le maintien d'un membre de la famille dans l'ancien logement principal, le surcoût locatif sera pris en charge par l'entreprise à hauteur de 100% pendant 6 mois ou au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire en cas d'enfant scolarisé. Les Sociétés prendront en charge les frais de double résidence dans la limite d'un plafond de 800 euros mensuels.
- Différentiel de loyer : à la suite du déménagement, si le nouveau loyer dans la limite du même type (nombre de pièces et surface en m²) de logement dans le cadre d'une location est supérieur à l'ancien loyer, le surcoût sera pris en charge à 100% pendant une durée de 6 mois ou au plus tard jusqu'à la date de la fin de l'année scolaire en cas d'enfant scolarisé dans la limite de 150 € ;
- Voyage A/R : les Sociétés prendront en charge un voyage A/R par semaine pour le salarié entre le lieu habituel de résidence et le lieu de résidence situé à proximité de son nouveau lieu de travail, sur la base du barème en vigueur au sein des Sociétés, pendant une durée de 6 mois ou au plus tard jusqu'à la date de la fin de l'année scolaire ;
- Remboursement des frais de déménagement : les Sociétés prendront en charge les frais de déménagement du salarié et de sa famille dans la limite d'un plafond de 2.500 euros HT. Le salarié devra faire établir deux devis, le moins cher des deux étant retenu. Le règlement des frais engagés sera directement effectué auprès du prestataire sur présentation d'une facture à l'ordre de la société concernée. Le déménagement devra intervenir dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de la mobilité géographique du salarié ;

Aide à la mobilité interne et externe

- Frais de rideaux : l'entreprise prendra en charge le remboursement des frais d'installation dans la limite du barème URSSAF soit 1480 € par salarié et 123,40 € par enfant à charge ;
- Frais d'agence: l'entreprise remboursera les frais d'agence exposés par le salarié dans la limite d'un mois de loyer hors charges et sur justification d'une facture de l'agence immobilière ;
- Congé rémunéré : en cas de déménagement, le salarié bénéficiera d'un congé spécial d'une durée de trois jours rémunérés ;
- Aide à la scolarité : l'entreprise prendra en charge le différentiel entre les frais d'inscription antérieurs et les nouveaux frais d'inscription dans les établissements scolaires des enfants à charge sur justificatif. Cette mesure est applicable pour la seule année scolaire suivant la mobilité et plafonnée à 300 € par enfant à charge.
- Accompagnement du conjoint : le conjoint contraint de quitter son emploi à raison du déménagement pourra bénéficier de l'assistance du cabinet de reclassement pendant une durée de 9 mois ;
- Prise en charge d'indemnités kilométriques : pour les collaborateurs qui ne souhaiteraient pas modifier leur lieu de résidence actuel, et afin de limiter les coûts éventuellement générés par le changement de lieu de travail des salariés dans le cadre de la mutation, les Sociétés pourront prendre en charge le kilométrage supplémentaire (distance Mappy) parcouru chaque jour par comparaison faite entre le lieu de résidence – ancien lieu de travail et le lieu de résidence – nouveau lieu de travail. Cette prise en charge se fera :
 - sous forme d'indemnités kilométriques ;
 - pour une durée de 3 mois à compter de la mutation ;
 - dans la limite de 150 kms parcourus par jour.

La prise en charge des indemnités kilométriques sera réalisée sur la base du barème en vigueur au sein de PPP et DIRAMODE et sur présentation de justificatifs.

Aide à la mobilité interne et externe

Mobilité de moins de 50 kilomètres

Pour aider le salarié qui accepte un emploi ou une formation générant un surplus de kilomètres, l'entreprise accepte de verser une participation dans les conditions suivantes :

- L'emploi retrouvé ou la formation doit entraîner une augmentation de la distance parcourue. Elle correspond à la différence entre le domicile et l'ancien lieu de travail et le domicile et le nouveau lieu de travail.
- L'indemnité est calculée ainsi : surplus de kilomètres x indemnité kilométrique du barème en vigueur au sein de PPP/DIRAMODE pendant 9 mois.

L'indemnité sera versée tous les trimestres sur la base du récapitulatif fourni par le salarié.

Aide au financement des actions de formation

L'aide au financement des actions de formation par les Sociétés PPP ou DIRAMODE sera de :

- Pour les formations d'adaptation : 3500 € euros HT par salarié, porté à 4000 euros HT pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés reconnus handicapés, frais de déplacement inclus ;
- Pour les formations qualifiantes ou formations de réorientation professionnelle ou formation de spécialisation : 7500 euros HT par salarié, porté à 8 500 euros HT pour les salariés âgés de 50 ans et plus et pour les salariés reconnus handicapés, frais de déplacement inclus ;

Les budgets de formation d'adaptation et de formation qualifiante ne sont pas cumulables.

Dans le cas où le projet de formation dépasserait ces plafonds, le salarié pourra soumettre à la commission de suivi un projet de formation excédant ces plafonds ;

La commission de suivi pourra valider ce dépassement en fonction notamment de la cohérence du budget par rapport à la nature de la formation.

Création d'entreprise et accession au statut d'auto-entrepreneur

Pour permettre la mise en œuvre concrète de cette création, reprise ou développement d'entreprise, le salarié bénéficiera d'une aide d'un montant de 10 000 € porté à 12 000 euros avant CSG, CRDS et cotisations éventuelles pour les salariés âgés de 50 ans et plus et les salariés reconnus handicapés.

Cette aide concernera aussi les auto-entrepreneurs.

La validation des demandes des salariés concernés sera effectuée par la commission de suivi, après avis du cabinet de reclassement.

Le versement de l'allocation au salarié sera effectué en deux fois :

- 50% à la création sur présentation du justificatif de création (K-bis ou autre justificatif officiel) ;
- 50 % après 5 mois d'activité sur présentation de justificatifs établissant la réalité de l'activité de l'entreprise ou du commerce (notification bancaire de l'ouverture du compte de création de l'entreprise, attestation immatriculation URSSAF). Les versements seront effectués dans les quinze jours suivant les deux échéances précisées ci-dessus. En tout état de cause, la commission de suivi s'assurera de ce qu'une activité tangible existe bien.

Pour bénéficier de cette aide, la création devra intervenir au plus tard dans le délai d'un an à compter de la fin du congé de reclassement.

Tout candidat à la reprise ou à la création d'entreprise pourra valablement bénéficier d'une action de formation dans les conditions de droit commun prévues par le plan au titre des aides à la formation.

S'agissant d'une formation à la création d'entreprise, celle-ci entre dans les formations dites de spécialisation et peut donc donner lieu à une aide d'un montant de 7.500 € HT et de 8.500 € HT pour les salariés de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, hors hypothèse de validation de dépassement de budget par la commission de suivi.

Congé de reclassement

DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement sera de **9 mois**, préavis compris.

Cette durée pourra être prolongée de 3 mois si le salarié est toujours à la recherche d'un emploi ou n'a pas finalisé son projet professionnel à l'expiration de la durée de 9 mois.

Congé de reclassement

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ À L'EXTENSION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Si au terme du congé de reclassement (durée initiale), malgré l'accompagnement de l'antenne emploi et l'investissement du salarié, ce dernier est toujours en recherche active d'emploi ou création d'entreprise, la durée du congé de reclassement pourra être étendue de 3 mois sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- le salarié a été actif dans sa recherche d'emploi (envoi de CV, assiduité aux rdv individuels)
- le salarié a été assidu aux actions de formation validée (pas d'abandon sans motif légitime)
- le salarié a été actif dans la réalisation de sa création d'entreprise mais elle n'est pas encore finalisée.

La commission de suivi étudiera, dans le mois précédant l'échéance du congé de reclassement (période initiale), la situation individuelle de chaque salarié et son éligibilité à l'extension de la durée du congé de reclassement. Elle validera alors l'extension pour la totalité de la période de 3 mois.

Si le salarié suit une action de formation de validation des acquis de l'expérience ou une formation, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ses actions dans la limite de 12 mois.

Les salariés qui suivraient une action de formation auront au minimum une durée de congé de reclassement égale à la durée de la formation dans la limite de 12 mois.

Congé de reclassement

RÉMUNÉRATION DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Durant le congé de reclassement, le salarié :

- Percevra une allocation de reclassement correspondant à 85% de sa rémunération mensuelle brute moyenne sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC net de charges sociales.
- L'allocation de reclassement sera soumise aux cotisations sociales (notamment CSG/CRDS) éventuellement applicables à la date de paiement. Cette allocation est imposable.

Les salariés en congé de reclassement, en contrepartie du versement de la quote-part salariale des cotisations, bénéficieront du maintien du régime « frais de santé », du régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise, l'entreprise prenant à sa charge la quote-part patronale.

Au terme du congé de reclassement, ils pourront bénéficier de la portabilité des garanties de « frais de santé » et de prévoyance en cas de prise en charge par Pôle Emploi.

Départ en retraite

- Tout salarié dont l'emploi est supprimé appartenant à une catégorie professionnelle impactée (support ; logistique et 83 salariés n'ayant pas une clause de mobilité applicable) pourra faire valoir ses droits à la retraite dans le cadre du Plan et ce jusqu'au 30 septembre 2019. Jusqu' à son départ en retraite, il sera maintenu dans son emploi, même si son emploi est supprimé, cette suppression d'emploi étant reportée à la date du départ du salarié.
- Le salarié bénéficiera du versement de l'indemnité de départ (indemnité de licenciement et supra-légale) en lieu et place de l'indemnité de départ volontaire à la retraite.
- De même, tout salarié dont l'emploi est supprimé appartenant à une catégorie professionnelle impactée (support ; logistique et 83 salariés n'ayant pas une clause de mobilité applicable) pouvant faire valoir ses droits à la retraite dans le cadre du Plan d'ici le 31 mars 2019 pourra bénéficier d'une dispense totale d'activité et percevoir jusqu' à la date de liquidation de ses droits à la retraite une allocation mensuelle de 50% de sa rémunération mensuelle fixe brute.
- Cette mesure est exclusive de toute autre mesure d'accompagnement institué par le présent document unilatéral (cabinet de reclassement, congé de reclassement, formation etc.)

Aide à l'emploi par complément salarial

ALLOCATION TEMPORAIRE DÉGRESSIVE (ATD) – RECLASSEMENT EXTERNE

- Afin de faciliter les reclassements externes et dans le cas particulier où la rémunération proposée est inférieure à celle de l'emploi antérieurement occupé par le salarié, la société sollicitera la conclusion d'une Convention d'Allocation Temporaire Dégressive (ATD).
- Elle permet au salarié de bénéficier pendant une durée limitée, à l'occasion d'un seul contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois (ou un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois), d'une allocation destinée à compenser partiellement ou totalement la perte de salaire, ceci pendant une durée maximale de 24 mois.
- Cette disposition est applicable aux salariés ayant réalisé un reclassement externe dans un délai de 2 ans à compter de la notification de leur licenciement ou de la date d'effet de la rupture amiable du contrat de travail pour motif économique pour les départs volontaires.
- Pendant 24 mois, l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération fixe brute sera compensé dès le 1^{er} euro dans la limite de 200 euros par mois, au prorata du temps de travail pour les temps partiels. L'allocation est soumise à CSG et CRDS, et est imposable. Le versement s'effectuera à la fin de chaque trimestre.
- Le versement de l'allocation nécessite impérativement que le salarié remplisse le document d'adhésion, adresse une copie de son nouveau contrat de travail et les bulletins de paie de son nouvel employeur. Ces documents devront être adressés à la Direccte par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Le paiement de l'ATD s'effectuera dès notification par la Direccte, des droits du salarié, au plus tard 30 jours fin de mois.
- Dans l'hypothèse où l'entreprise n'obtiendrait pas de convention conclue avec l'Etat, la part de l'entreprise sera néanmoins versée.

Aide à l'emploi par complément salarial

DIFFÉRENTIEL DE SALAIRE EN CAS DE RECLASSEMENT DANS LE GROUPE

- Pour faciliter les mobilités au sein de ROUGE GORGE ou de GRAIN DE MALICE, la société accepte de prendre en charge le différentiel de salaire suivant les mêmes modalités prévues à l'article précédent "reclassement externe au groupe", à savoir l'écart entre l'ancienne et la nouvelle rémunération fixe brute sera compensé dès le 1^{er} euro dans la limite de 200 € bruts mensuel (au prorata pour les temps partiels) pour une durée maximale de 24 mois.
- Le versement de l'allocation se fera mensuellement pour permettre au salarié de maintenir son revenu.
- Cette indemnité est soumise à cotisations et est imposable.

5. INDEMNISATION DU DÉPART

Indemnisation du départ

Les indemnités mentionnées ci-dessous seront versées :

- indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la formule la plus avantageuse pour le salarié ;
- indemnité compensatrice de congés payés ;
- indemnité compensatrice de jours de RTT, le cas échéant.

Il est précisé que l'ancienneté s'apprécie à la date d'expiration du préavis. L'ancienneté prise en compte s'entend hors congé éventuel de reclassement.

La durée de préavis applicable au sein de la société PPP et DIRAMODE :

ANCIENNETE	EMPLOYE	EMPLOYE ALSACE MOSELLE	AGENT DE MAITRISE	CADRE
1 à 6 mois	15 jours	6 semaines		
6 mois à 2 ans	1 mois	6 semaines		
> 2 ans	2 mois	2 mois		
Après essai			2 mois	3 mois

Indemnité de licenciement légale ou conventionnelle

- Le salarié percevra l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale ou conventionnelle.
- L'assiette de calcul pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera la formule la plus avantageuse pour le salarié entre la moyenne de la rémunération moyenne des 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du départ.

Indemnité de licenciement supra-légale

Une indemnité dite « supra légale », en ce qu'elle vient s'ajouter à l'indemnité de licenciement mentionnée précédemment, sera versée au collaborateur selon les modalités ci-contre.

Les montants indiqués ci-dessus s'entendent pour un travail à temps complet et pour une année pleine. Cette part de l'indemnité sera ainsi calculée au prorata du temps de travail du salarié.

Ancienneté	Indemnité variable
Entre 0 et moins de 2 ans	600 euros bruts / année complète d'ancienneté
Entre 2 ans et moins de 10 ans	700 euros bruts / année complète d'ancienneté
Entre 10 ans et moins de 15 ans	800 euros bruts / année complète d'ancienneté
Entre 15 ans et moins de 20 ans	900 euros bruts / année complète d'ancienneté
20 ans et plus	1000 euros bruts / année complète d'ancienneté

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité supra-légale sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

L'âge et l'ancienneté sont calculés à la date d'expiration du préavis (hors congé de reclassement).

L'ancienneté s'entend de la date d'embauche jusqu'à la date d'expiration du préavis, les périodes d'absence pour maladie étant neutralisées.

L'indemnité de départ sera versée :

- soit à la date d'expiration du préavis pour ceux n'ayant pas adhéré au congé de reclassement
- soit à la date d'expiration du préavis à hauteur de 30% et 70% au terme du congé de reclassement pour ceux ayant adhéré au congé de reclassement

6. COMMISSION DE SUIVI

Mise en place d'une commission de suivi

- La commission de suivi est chargée d'examiner les demandes de départs volontaires des salariés et de rendre sa décision.
- La commission de suivi appliquera les critères de départage en cas de sur volontariat à départ.
- Si la commission de suivi l'estime nécessaire elle pourra entendre le salarié concerné pour recueillir des informations complémentaires sur son projet.
- Elle pourra par ailleurs émettre toutes réserves sur le dossier présenté en cas de départ incomplet.

COMPOSITION : La commission de suivi est composée comme suit :

- Trois représentants de la DRH ;
- Deux représentants du personnel titulaires et deux suppléants en cas d'absence des titulaires par organisation syndicale ;
- Représentants de la DIRECCTE ; (voix consultative).
- Représentants du Pôle Emploi ; (voix consultative).
- Cabinet de reclassement INGEUS (voix consultative).

FONCTIONNEMENT : La commission de suivi fonctionne sur un mode consensuel. Elle aura à cœur d'examiner en toute objectivité et neutralité les demandes qui lui seront faites. Les décisions sont prises à raison d'une voix pour la Direction et d'une voix pour les organisations syndicales. Il est précisé que le consultant d'INGEUS n'a pas de voix délibérative. Les débats et les informations échangées entre les participants ont un caractère confidentiel.

Rôle de la commission de suivi

Le rôle de la commission de suivi consiste également à :

- Veiller à ce que les différents dispositifs constituant le document unilatéral soient mis en œuvre jusqu'à ce que l'objet du plan soit complètement réalisé.
- Examiner les compte rendus d'activité de l'antenne de reclassement réalisés par le cabinet de reclassement, d'analyser les difficultés rencontrées, et étudier, suggérer ou rechercher toutes propositions pour améliorer son efficacité.
- Valider les projets professionnels des candidats au départ volontaire et les différentes demandes de dépenses y afférent. La commission pourra entendre le salarié si elle l'estime nécessaire.
- Suivre l'évolution de chaque personne dans son parcours de reclassement à l'aide des tableaux de bord définis et arrêtés par la commission de suivi, concernant tant les reclassements internes qu'externes. La commission de suivi a une obligation de confidentialité sur ces informations.
- Entendre le salarié et le cabinet en cas de non-respect de la charte d'engagement avant de constater l'éventuelle renonciation du salarié au congé de reclassement ou à l'Antenne de reclassement.
- Prendre en compte les situations d'exception et y apporter une réponse dans la perspective du reclassement.
- Assurer le suivi des réaffectations des salariés dont l'emploi est supprimé et qui ne seraient pas candidats au départ volontaire. La commission de suivi pourra notamment être saisie par tout salarié qui le souhaiterait afin de faciliter la mise en œuvre de la réaffectation et régler toute difficulté éventuelle.
- Sur le plan collectif, un bilan sera établi au terme du processus de volontariat afin d'informer la commission de suivi des réaffectations nécessaires en fonction du nombre de départ volontaire intervenu dans chaque catégorie professionnelle.

Fonctionnement de la commission de suivi

En cas de difficultés, la commission de suivi sera saisie par LR/AR ou email à l'adresse suivante :

Adresse postale :

Service DRH

1, rue John Hadley

BP 70185

59654 Villeneuve d'Ascq Cedex

Adresse e-mail :

commissiondesuivi@pimkie.com

En cas de LR/AR, le courrier sera ouvert par la direction et transmis à l'ensemble des membres de la commission.

La commission statuera sur la difficulté lors de la réunion suivante ou se réunira dans un délai maximal de 4 jours en cas d'urgence.

Elle adressera une réponse motivée dans un délai de 48 H suivant la réunion par mail et LR/AR.

Les frais générés par le fonctionnement de la commission de suivi seront pris en charge par la direction.

pimkie[®]

**Les équipes RH et vos leaders
sont à votre disposition.**



pimkie[®]

pimkie®