

ALSTOM TRANSPORT SA

**ACCORD MAJORITAIRE SUR LA MISE EN ŒUVRE
DES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT**

24 JUILLET 2014

ENTRE :

La société **ALSTOM TRANSPORT SA**, dont le siège social est situé au 3 avenue André Malraux à Levallois-Perret (92300) représentée par Monsieur Thierry HUBER, agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales France,

D'une part,

Les Organisations Syndicales soussignées,

D'autre part,

Il est convenu le présent accord, conclu dans le cadre des dispositions des articles **L.1233-24-1 et L.1233-24-2** du code du travail issus de la loi de sécurisation de l'emploi n°2013 du 14 juin 2013.

AP. m

pu

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	6
1. CALENDRIER D'INFORMATION ET DE CONSULTATION	7
2. CRITERES D'ORDRE OU DE DEPARTAGE	9
3. CALENDRIER PREVISIONNEL	12
4. MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	13
4.1. Dispositif de départ volontaire.....	13
4.1.1. Bénéficiaires	14
4.1.2. Modalités du volontariat.....	15
4.1.3. Mesures dédiées aux salariés dont le départ volontaire est accepté	16
4.1.4. Bilan du volontariat	18
4.2. Dispositif de départ volontaire associé à une cessation d'activité	18
4.2.1. Bénéficiaires	18
4.2.2. Modalités du volontariat en vue d'une cessation d'activité.....	19
4.2.3. Mesures dédiées aux salariés dont le départ volontaire en vue d'une cessation d'activité est accepté.....	19
4.3. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne	21
4.3.1. Identification des postes de reclassement	21
4.3.1.1 Recueil des souhaits des collaborateurs pour leur mobilité internationale	21
4.3.1.2 Publication dans l'intranet ALSTOM	22
4.3.1.3 Cellule Ressources Humaines	22
4.3.2. Présentation des candidatures.....	22
4.3.3. Proposition de poste de reclassement	23
4.3.3.1 Modalités de mise en œuvre	23
4.3.4. Formation.....	24
4.3.4.1 Aide à la mobilité géographique dans la région d'origine	24
4.3.4.2 Aide à la mobilité géographique en dehors de la région d'origine	25
4.3.4.3 Période transitoire de séparation familiale.....	26
4.3.4.4 Indemnité d'installation	27
4.3.4.5 Logement	28

4.3.4.6	Aide au reclassement du conjoint.....	30
4.3.4.7	Aide à la mobilité Internationale	30
4.4.	Mesures destinées à favoriser le reclassement externe des salariés	30
4.4.1.	Antenne Emploi	30
4.4.1.1	Mise en place et fonctionnement.....	31
4.4.1.2	Rôle et missions	31
4.4.1.3	Définition de l'Offre Valable d'Emploi et du salarié actif.....	32
4.4.1.4	Définition de la solution identifiée.....	33
4.4.2.	Le congé de reclassement.....	33
4.4.2.1	Durée du congé	34
4.4.2.2	Rémunération	34
4.4.2.3	Statut social pendant le congé de reclassement.....	35
4.4.2.4	Modalités du congé de reclassement	35
4.4.2.5	Obligations du salarié.....	36
4.4.2.6	Issue du congé	36
4.4.3.	Formation.....	37
4.4.3.1	Formation d'adaptation	37
4.4.3.2	Formation reconversion, qualifiante ou diplômante	37
4.4.3.3	VAE : validation des acquis de l'expérience	38
4.4.3.4	DIF.....	38
4.4.4.	Aides à la mobilité géographique.....	39
4.4.4.1	Voyage de reconnaissance	39
4.4.4.2	Déménagement.....	39
4.4.4.3	Indemnité d'installation	40
4.4.4.4	Logement	40
4.4.5.	Allocation Temporaire Dégressive	40
4.4.6.	Aides à la création d'entreprise.....	41
4.4.6.1	Accompagnement par l'Antenne Emploi	41
4.4.6.2	Participation au financement du projet.....	42
4.4.7.	Indemnité légale ou conventionnelle	43
4.5.	Incitation au reclassement rapide.....	43
4.5.1.	Préavis.....	43
4.5.2.	Portabilité des droits prévoyance et santé	43
4.5.3.	Priorité de réembauchage.....	44
4.5.4.	Régime social et fiscal	44

5.	COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	45
6.	DUREE DU PLAN.....	46
7.	DUREE ET VALIDITE DE L'ACCORD	47
7.1.	Durée et application de l'accord	47
7.2.	Dépôt et formalités.....	48

PREAMBULE

La société ALSTOM TRANSPORT SA a entendu engager un processus d'information et de consultation du Comité central d'entreprise et du Comité d'établissement Omégat sur un projet de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi, en application des articles L2323-15 et L 1233-28 du Code du travail.

Dans le cadre de la procédure, les parties aux présentes ont entendu privilégier la négociation d'un accord collectif en application des articles L 1233-24-1 et L.1233-24-2 du Code du travail. Cet accord résulte notamment de l'engagement pris par Alstom Transport SA de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'éviter tout licenciement contraint. Cette ambition a été clairement indiquée lors des différentes réunions d'information et de consultation du CCE ATSA et du CE OmegAT.

Au terme des réunions des 28 avril, 25 juin et 8 juillet et après consultation du Comité central d'entreprise, les parties ont conclu le présent accord qui porte sur :

- Le calendrier d'information et de consultation,
- Les critères d'ordre (ou de départage), leur pondération et le périmètre d'application,
- Le calendrier prévisionnel,
- Les mesures sociales d'accompagnement prévues au Plan de sauvegarde de l'emploi,
- Les modalités de suivi.

1. Calendrier d'information et de consultation

Le processus d'information et de consultation des instances concernées par le projet de réorganisation et de plan de sauvegarde de l'emploi est arrêté sur les bases présentées en page suivante :

		Nouvelle date	
CCE Extraordinaire: remise de la convocation, de l'ordre du jour et des documents Livre II et Livre I	15-avr-14	15-avr-14	8h
CE Extraordinaire: remise de la convocation, de l'ordre du jour et des documents Livre II et Livre I	17-avr-14	17-avr-14	9h
Réunion de négociation avec les délégués syndicaux centraux sur un projet d'accord de méthode	28-avr-14	28-avr-14	13h30
Réunion du CCE / DSC Livre II Livre I	28-avr-14	29-avr-14	8h
Réunion du CE / DS / RSS OmegAT Livre II Livre I	30-avr-14	Reporté	9h
Réunion d'information du CHSCT	05-mai-14	Reporté	14h
Réunion accord de méthode / Première réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)	20-mai-14	Annulé	9h
Mise en place du Point Information Conseil après avis CCE CE CHSCT	26-mai-14	Annulé	
Réunion du CCE / DSC Livre II Livre I		17-juin-14	8h-10h
Réunion du CE / DS / RSS OmegAT Livre II Livre I		18-juin-14	14h
Réunion du CHSCT OmegAT		19-juin-14	9h30
Réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)	05-juin-14	Annulé	9H
Réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)	06-juin-14	Annulé	9H
Réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)		Annulé	8H30
Réunion du CCE / DSC Livre II Livre 1	11-juin-14	Annulé	14H
Réunion du CE / DS / RSS OmegAT Livre II Livre I	12-juin-14	Annulé	9H
Réunion d'information du CHSCT	13-juin-14	Annulé	14H
Réunion ordinaire du CCE ATSA	24-juin-14	24-juin-14	8h-12h
Réunion du CCE / DSC Livre II Livre 1		25-juin-14	8h-12h
Réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)		25-juin-14	13h30-16h
Réunion du CE OmegAT		27-juin-14	14h
Réunion du CCE: Présentation du rapport de l'expert	01-juil-14	08-juil-14	8h-12h
Réunion de négociation avec les DSC sur un projet d'accord en application de l'article L 1233-24-1 du Code du travail (PSE)		08-juil-14	13h30-16h
Réunion du CE OmegAT	02-juil-14	11-juil-14	9h30
Réunion du CHSCT OmegAT : avis du CHSCT	07-juil-14	17-juil-14	9H
Réunion du CE OmegAT		23-juil-14	9H30
Réunion du CCE / DSC : avis du CCE et des DSC sur le Livre II et le Livre I / sous réserve de la fin de la procédure EWF	16-juil-14	24-juil-14	8h-12h
Réunion du CE / DS / RSS OmegAT avis du CE et des DS sur le Livre II et le Livre I	17-juil-14	28-juil-14	9H
Information des salariés relevant des catégories professionnelles concernées par le PSE sur leur éligibilité au PDV	A compter du 25/08/14	A compter du 25/08/14	
Propositions individuelles et écrites de reclassement	A compter du 25/08/14	A compter du 25/08/14	
Ouverture du dispositif de départ volontaire : recueil et validation des candidatures	Du 1 ^{er} Septembre au 31 Décembre 2014	Du 1 ^{er} Septembre au 31 Décembre 2014	
Formalisation des ruptures d'un commun accord pour motif économique pour les salariés volontaires au départ	Au plus tôt à compter du 30 septembre 2014	Au plus tôt à compter du 30 septembre 2014	
Bilan de la période de volontariat	Janvier 2015	Janvier 2015	

2. CRITERES D'ORDRE OU DE DEPARTAGE

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-5 du Code du travail, les critères d'ordre ou de départage s'appliquent au sein des catégories professionnelles concernées.

Compte tenu de la nature du projet, les critères d'ordre s'appliqueront au sein de l'établissement OmegAT.

Dès lors qu'un choix devra être opéré entre plusieurs salariés concernés par une suppression de poste, les critères de départage ci-après devront être mis en œuvre :

- l'ancienneté ;
- les charges de famille ;
- les caractéristiques sociales des salariés rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés ;
- et les compétences professionnelles.

▪ Ancienneté :

Ce critère sera évalué sur 10 selon le barème ci-dessous :

Ancienneté	Evaluation
Inférieure à 10 ans	2
De 10 à moins de 15 ans	3
De 15 à moins de 20 ans	4
De 20 à moins de 25 ans	6
De 25 à moins de 30 ans	8
30 ans et au-delà	10

- Charges de famille : Ce critère sera évalué sur un maximum global de 20 points.

Situation familiale : nombre de personnes fiscalement à charge	Evaluation
1 enfant	2
2 enfants	4
3 enfants	6
4 enfants	8
5 enfants et plus	10
Personne isolée avec enfants à charge ¹	10
Parent(s) à charge ²	6

Les deux derniers critères peuvent se cumuler avec l'un des cinq premiers.

- Handicap reconnu : Ce critère sera évalué sur 20 selon le barème ci-dessous :

Taux de handicap	Evaluation
< 5%	0
>= 5% et < 10%	1
>=10% et < 15%	2
>=15% et < 20%	3
>=20% et < 25%	5
>=25% et < 30%	10
>= 30%	20

¹ Célibataire, veuf, divorcé dont la situation est déclarée à l'employeur

² Quel que soit le nombre de parent(s) à charge

▪ Age :

Ce critère sera évalué sur 10 selon le barème ci-dessous :

Age	Evaluation
De moins de 40 ans	2
De 40 à moins de 45 ans	4
De 45 à moins de 50 ans	6
De 50 à moins de 55 ans	8
De plus de 55 ans	10

▪ Compétences professionnelles :

- Ce critère sera évalué sur 40 points, sur la base des évaluations issues du Cycle Annuel de Management 2012/2013. Les compétences professionnelles font l'objet d'une appréciation directe par la hiérarchie des intéressés sur la base des données suivantes :
- Efficacité opérationnelle (Know-Hows),
- Valeurs ALSTOM (Values into Practice),
- Perspectives d'évolution dans l'entreprise et ses métiers (Promotability),
- Performance (si code performance égal à 2 attribution de 12 points ; égal à 3 attribution de 16 points ; égal à 4 attribution de 20 points).

Compétences professionnelles	Evaluation
Efficacité opérationnelle	5
Valeurs (Values into practice)	5
Perspective (promotability)	10
Performance	20

L'application de ces critères aboutira à une pondération dont le total général est calculé sur 100 :

CRITERES SOCIAUX				CRITERES PROFESSIONNELS	TOTAL GENERAL
Ancienneté	Charges de famille	Handicap	Age	Compétences professionnelles	
10	20	20	10	40	100

3. CALENDRIER PREVISIONNEL

Le projet de réorganisation de l'établissement OmegAT sera mis en œuvre progressivement à l'issue de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et de l'expiration des délais de validation impartis à la DIRECCTE compétente.

4. MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le plan de sauvegarde de l'emploi est animé par deux objectifs :

- Eviter le recours aux licenciements économiques par la mise en place d'un dispositif complet permettant notamment le reclassement interne des salariés concernés et favorisant le départ volontaire,
- Participer activement au reclassement externe des salariés avec l'aide notamment d'un cabinet spécialisé.

La société ALSTOM TRANSPORT SA rappelle sa volonté et son engagement dans le cadre du présent projet de mettre en œuvre tous les moyens possibles en vue de favoriser la mobilité, le reclassement, la reconversion et la réinsertion professionnelle des salariés concernés. Ce projet intègre en conséquence un certain nombre de mesures nécessaires à la poursuite de ces objectifs.

4.1. Dispositif de départ volontaire

Dès la fin de la procédure d'information et de consultation et à l'issue de la procédure de validation et d'homologation par l'Administration du travail du présent accord collectif, il sera mis en place des mesures spécifiques destinées à favoriser les départs volontaires de salariés ayant un projet professionnel et concernés par le présent projet de réorganisation.

La période de départ volontaire s'engagera le 1er Septembre 2014 et s'achèvera le 31 Décembre 2014. Un bilan des départs volontaires sera réalisé en Janvier 2015. Une éventuelle reconduction du dispositif pourra alors être envisagée.

4.1.1. Bénéficiaires

L'ouverture du dispositif de départ volontaire est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

1. Le candidat doit justifier d'un projet pouvant lui permettre de retrouver un emploi à l'extérieur de la société, d'un projet professionnel (notamment de reconversion) ou d'un projet personnel qui peut être à caractère humanitaire ou associatif. Il s'engage à participer activement à l'ensemble des démarches nécessaires à la réalisation de son projet.

Le projet professionnel peut être caractérisé par quatre objectifs :

- a) Une recherche d'emploi identique ne nécessitant pas une action de formation particulière ;
- b) Une recherche d'emploi nécessitant une adaptation des compétences par une formation de courte durée ;
- c) Une reconversion professionnelle nécessitant une adaptation des compétences par une formation de longue durée ;
- d) La création ou la reprise d'une entreprise.

2. Le départ volontaire doit concerner un salarié appartenant à l'une des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation et être susceptible de permettre le maintien dans l'emploi d'un salarié dont la suppression du poste est directement envisagée.

Le départ volontaire peut également être ouvert à un salarié appartenant à une catégorie professionnelle qui n'est pas concernée par le projet pour autant qu'il permette le reclassement sur son poste, d'un salarié directement concerné, sans perte de compétence.

Ainsi, le départ volontaire est ouvert aux salariés dont le départ peut, à profil équivalent et après accord de la direction, permettre le reclassement effectif d'un salarié concerné par un projet de suppression de poste.

Dans l'hypothèse où il y aurait plusieurs volontaires pour un même poste concerné, la priorité sera donnée au salarié qui justifie du plus grand nombre de points en application des critères de départage à l'exclusion des critères professionnels. Dans ce cadre le salarié doit fournir les justificatifs de sa situation personnelle enregistrée dans les systèmes d'informations ressources humaines et les documents personnels nécessaires supplémentaires s'il y a lieu.

3. Le départ volontaire ne doit pas être préjudiciable à la bonne marche et à l'organisation du service au sein duquel le salarié est employé.
4. Le départ volontaire ne doit pas entraîner une quelconque perte d'expertise ou de toute compétence clé, dans les domaines d'activité jugés stratégiques.
5. Le départ volontaire ne doit pas impliquer un recrutement externe en contrat de travail à durée indéterminée pour le remplacer.
6. Le salarié volontaire doit avoir déclaré par écrit son volontariat (courrier recommandé, lettre signée remise en mains propres ou adressée par courriel) au cours de la période de volontariat et celui-ci doit avoir été accepté dans les conditions décrites ci-après.
7. Le départ du salarié volontaire doit être en cohérence avec le nombre d'emplois concernés par le projet de réorganisation.

4.1.2. Modalités du volontariat

Le processus de départ volontaire se décline en quatre étapes :

- a) Assistance d'un cabinet spécialisé pour finaliser le projet professionnel et avis consultatif,
- b) Demande écrite du salarié remise en mains propres ou envoyée en RAR ou par courriel à la Direction des Ressources Humaines durant la période dédiée au volontariat,
- c) A réception de la candidature, la Direction des Ressources Humaines informera chaque volontaire de l'acceptation ou du refus de sa candidature dans un délai maximum de 8 jours.
- d) Rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique et appui de l'antenne emploi (étape pour le suivi de la concrétisation du projet).

La Direction se réserve le droit de différer le départ d'un salarié volontaire pour prendre toute mesure d'organisation ou de transmission de savoir et de savoir-faire nécessaires.

Toutefois, une concertation aura lieu si nécessaire entre le salarié, son responsable et le service ressources humaines afin de considérer l'intérêt des deux parties. Un effort sera fait pour prendre en compte les contraintes liées au projet du salarié. La commission de suivi sera également informée. Le cas échéant, la Direction motivera et présentera les éventuelles décisions de différés pour une durée maximale de 6 mois auprès de la commission de suivi du PSE.

Préalablement à la formalisation de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, le salarié sera destinataire de propositions de reclassement en fonction des postes disponibles.

4.1.3. Mesures dédiées aux salariés dont le départ volontaire est accepté

Le salarié volontaire dont le départ est accepté bénéficiera des mesures énumérées ci-dessous :

- a) Assistance immédiate de l'antenne emploi pour finaliser son projet professionnel pour une durée de 12 mois,
- b) Rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique,
- c) Indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement selon la plus avantageuse des deux,
- d) Préavis conventionnel payé non-effectué.
- e) Proposition d'un congé de reclassement d'une durée de 8 mois préavis inclus.
- f) Le congé de reclassement intègre deux périodes :
 - 1. la période correspondant au préavis (d'une durée de 1 à 3 mois pour les ATAM et de 3 à 6 mois pour les cadres) qui est rémunérée à 100% dans le cadre et selon les dispositions applicables à l'indemnité compensatrice de préavis.
 - 2. Puis, dans un second temps, la période qui correspond au congé de reclassement qui sera indemnisée sur la base de 75% du salaire de base brut dans les conditions définies au présent accord dans la partie dédiée au congé de reclassement.
- g) Budget individuel de formation d'adaptation de 6500 € HT réglée directement par ALSTOM à l'organisme de formation sur présentation de la facture. Ce budget peut, après validation préalable de la direction, prendre en compte les frais de déplacement et d'hébergement. Les règles applicables sont les règles en vigueur au sein de l'entreprise en matière de frais de déplacement. Le budget pourra être supérieur après validation de la direction.
- h) Budget Individuel de formation de reconversion : voir Article 4.4.3.2.
- i) Indemnité d'accompagnement de projet (IAP) dans le cadre du volontariat dont le montant est défini comme suit (mois de salaire bruts conformément aux dispositions de l'article R.1234-4 du Code du travail):

	Moins de 50 ans	Plus de 50 ans à moins de 55	Plus de 55 ans
Ancienneté	IAP	IAP	IAP
1	6	8	9
5	6	8	9
7	7	8	9
8	7	8	9
10	7	8	9
13	7	8	9
15	8	9	9
20	8	9	9
25	8	9	9
28	8	9	9
29	8	9	9
30	8	9	9
35	8	9	9

L'âge du salarié s'apprécie à la date du 31 Décembre 2014.

- j) Aide financière à la création d'entreprise d'un montant de 25 000 € bruts si le salarié justifie des conditions requises et précisées au présent document pour bénéficier de cette indemnité. Cette indemnité est allouée dans les conditions visées au présent document. Aide à la formation pour la création ou à la reprise d'entreprise : 2000€.

L'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité d'accompagnement de projet sont versées au terme de la période correspondant au préavis. Concernant l'aide à la création d'entreprise, elle ne sera versée qu'après présentation des justificatifs.

Cette indemnité d'accompagnement de projet dans le cadre du volontariat est exclusive de toute autre indemnité visée dans le PSE, hors les indemnités légales ou conventionnelles.

Par ailleurs, si le salarié volontaire fait valoir sa priorité de réembauchage dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail (soit à l'issue de son préavis), ce dernier devra rembourser à la société l'indemnité d'accompagnement de projet.

4.1.4. Bilan du volontariat

La commission de suivi du présent PSE sera informée du nombre de salariés inscrits dans ce dispositif.

Elle sera également tenue informée d'éventuelles difficultés d'application.

4.2. Dispositif de départ volontaire associé à une cessation d'activité

4.2.1. Bénéficiaires

L'ouverture du dispositif de départ volontaire en vue d'une cessation d'activité est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

1. Le candidat doit justifier, au moyen du relevé de carrière CNAV de ses droits à la retraite à taux plein, y compris par l'intermédiaire des dispositifs dits de « carrières longues » au plus tard à la fin de la durée du dispositif, c'est-à-dire au terme d'une durée de 30 mois maximum à compter de la clôture du dispositif de départ volontaire.
2. Ce dispositif concerne les salariés appartenant à l'une des catégories professionnelles concernées par le projet de réorganisation (sur l'établissement impacté) ou dont le départ permet le maintien dans l'emploi d'un salarié dont la suppression du poste est directement envisagée.

Le départ volontaire peut être ouvert à un salarié appartenant à une catégorie professionnelle qui n'est pas concernée par le projet pour autant qu'il permette le reclassement sur son poste, d'un salarié directement concerné, sans perte de compétence. Ainsi, le départ volontaire est ouvert aux salariés dont l'emploi et la qualification peuvent permettre le reclassement effectif d'un salarié concerné par un projet de suppression de poste, sous réserves de profils équivalents et de l'agrément de la Direction.

Dans l'hypothèse où il y aurait plusieurs volontaires pour un même poste concerné, la priorité sera donnée au salarié qui justifie du plus grand nombre de points en application des critères de départage à l'exclusion des critères professionnels.

3. Le départ volontaire ne doit pas être préjudiciable à la bonne marche et à l'organisation du service au sein duquel le salarié est employé.
4. Le départ volontaire ne doit pas entraîner une quelconque perte d'expertise ou de toute compétence clé, dans les domaines d'activité jugés stratégiques.

5. Le départ volontaire ne doit pas impliquer un recrutement externe en contrat de travail à durée indéterminée pour le remplacer.
6. Le salarié volontaire doit avoir déclaré par écrit son volontariat (courrier recommandé ou lettre signée remise en main propre ou adressée par courriel) au cours de la période de volontariat et celui-ci doit avoir été accepté dans les conditions décrites ci-après.
7. Le départ du salarié volontaire doit être en cohérence avec le nombre d'emplois concernés avec le projet de réorganisation.

4.2.2. Modalités du volontariat en vue d'une cessation d'activité

Le processus se décline en trois étapes :

- Demande écrite du salarié remise en main propre ou envoyée en RAR à la Direction des Ressources Humaines durant la période dédiée au volontariat,
- A réception de la candidature, la Direction informera chaque volontaire de l'acceptation ou du refus de sa candidature dans un délai maximum de 8 jours,
- Signature d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

La Direction se réserve le droit de différer le départ d'un salarié volontaire pour prendre toute mesure d'organisation nécessaire. Dans ce cas, une concertation aura lieu selon les mêmes modalités que celles précisées plus haut et la commission de suivi en sera informée.

Préalablement à la formalisation de la rupture d'un commun accord du contrat de travail, le salarié sera destinataire de propositions de reclassement interne à la société et au Groupe en fonction des postes disponibles.

4.2.3. Mesures dédiées aux salariés dont le départ volontaire en vue d'une cessation d'activité est accepté

Le salarié volontaire dont le départ est accepté bénéficiera des mesures énumérées ci-dessous :

- Rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique,
- Indemnité équivalente à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement selon la plus avantageuse des deux,
- Indemnité de départ complémentaire de 2 mois de salaire brut de base,
- Préavis conventionnel payé et non-effectué,

- Congé de reclassement d'une durée de 30 mois maximum préavis inclus,

Le congé de reclassement intègre deux périodes :

- La période correspondant au préavis (d'une durée de 1 à 3 mois pour les ATAM et de 3 à 6 mois pour les cadres) qui est rémunérée à 100% dans le cadre et selon les dispositions applicables à une indemnité compensatrice de préavis
- Puis, dans un second temps, la période qui correspond au congé de reclassement stricto sensu. Cette seconde période se décompose elle-même en deux temps, s'agissant notamment du régime social et fiscal :
 - Une première période ayant comme point de départ l'échéance du préavis précité et ayant pour terme le délai de 12 mois légalement prévu et qui sera indemnisée sur la base de 75% du salaire de base dans les conditions définies au présent document dans la partie dédiée au congé de reclassement.
 - Une seconde période, d'une durée maximale de 18 mois, ayant pour point de départ l'échéance du délai de 12 mois précité et ayant pour terme la date de liquidation des droits à la retraite à taux plein par le salarié concerné. Durant cette seconde période, le salarié sera indemnisé sur la base de 75% du salaire de base dans les conditions ci-dessus définies étant précisé que cette rémunération sera intégralement soumise à cotisations.

Le salarié qui sera en mesure de liquider sa retraite à taux plein avant l'arrivée du terme de la période de 18 mois quittera définitivement et automatiquement les effectifs de la société.

Au cours de cette période, les salariés acquerront des points de retraite complémentaire aux régimes Arrco et Agirc sur la base de 100% du salaire brut.

Dans ce cadre les trimestres validés et cotisés permettront de valider les départs pour carrières longues à 60 ans.

Pendant toute la durée du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés légaux, conventionnels ou de congés liés à la réduction du temps de travail. L'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ complémentaire sont versées au terme de la période correspondant au préavis.

Cette indemnité de départ complémentaire est exclusive de toute autre indemnité visée dans le PSE, hors les indemnités légales ou conventionnelles. Pendant cette période durant laquelle il bénéficie du dispositif, l'intéressé s'engage à ne pas s'inscrire à Pôle Emploi.

4.3. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne

4.3.1. Identification des postes de reclassement

Les solutions de reclassement ont été recherchées de manière anticipée au sein de l'entreprise et de l'ensemble des entreprises du Groupe ALSTOM comprenant ALSTOM Management SA, ALSTOM IS&T SAS et les quatre secteurs suivants :

- GRID,
- RENEWABLE,
- THERMAL,
- TRANSPORT.

Afin de favoriser au maximum le reclassement interne des salariés, aucune limite hormis celle du Groupe, n'a été et ne sera apportée au périmètre de recherche de reclassement.

Le portefeuille des postes sera actualisé régulièrement.

La liste des postes à pourvoir est détaillée en annexe 2 et fait corps avec le présent document.

4.3.1.1 Recueil des souhaits des collaborateurs pour leur mobilité internationale

A l'issue de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, l'ensemble des salariés concernés par le projet de réorganisation sera destinataire d'un questionnaire mobilité selon le modèle annexé à la présente (annexe 1).

Ce questionnaire permettra de confirmer la volonté du salarié de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Il est rappelé que les restrictions qui seront apportées par les salariés s'agissant de leur mobilité géographique hors du territoire national limiteront en conséquence les offres de reclassement qui leur seront proposées dans le cadre du présent dispositif et ce conformément aux dispositions des articles L.1233-4-1 du Code du travail.

Le salarié disposera d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la réception de ce questionnaire pour manifester son accord pour recevoir des offres de reclassement à l'étranger et faire connaître les restrictions qu'il souhaitera apporter aux offres de mobilité à l'étranger. Il est précisé que l'absence de réponse à ce questionnaire vaudra refus de recevoir des offres de reclassement à l'international.

4.3.1.2 Publication dans l'intranet ALSTOM

Les postes de reclassement potentiels seront publiés dans l'intranet ALSTOM afin de permettre aux salariés concernés d'en prendre connaissance et de se positionner s'ils le souhaitent.

Le lien vers cet intranet sera de nouveau communiqué aux salariés concernés.

4.3.1.3 Cellule Ressources Humaines

Cette Cellule sera en coordination régulière avec l'ensemble des services ressources humaines pour actualiser les postes disponibles. La Cellule RH a notamment pour mission de permettre aux salariés concernés, une fois achevée la procédure d'information et consultation des représentants du personnel, de disposer de l'ensemble des informations nécessaires à leur réflexion s'agissant du plan de départ volontaires et/ou des solutions de reclassement qui pourraient leur être proposées.

Ainsi, en complément de l'information diffusée sur l'intranet ALSTOM, la cellule RH se tiendra à la disposition des salariés concernés pour répondre à toutes questions utiles relatives aux postes disponibles.

4.3.2. Présentation des candidatures

- Au-delà des propositions de postes de reclassement qui seraient adressées aux salariés, chaque collaborateur concerné pourra, dès la procédure d'information et consultation des représentants du personnel achevée, faire acte de candidature sur des postes parmi l'ensemble des offres disponibles au sein de l'entreprise ou des entités du Groupe relevant du périmètre ci-dessus défini.

Il est rappelé que la liste des postes disponibles sera réactualisée régulièrement sur l'intranet ALSTOM.

- Le salarié pourra transmettre sa candidature à la cellule ressources humaines qui étudiera alors sa cohérence et sa faisabilité en considération du profil du poste et des compétences professionnelles du salarié.

- Poste au sein de la société Alstom Transport SA :

Si le poste relève de la société Alstom Transport SA, un entretien pourra être organisé avec le responsable de l'unité concernée.

Sous réserve des principes ci-après retenus en cas de pluralité de candidatures, une proposition de reclassement écrite et détaillée sera adressée au salarié.

- Poste au sein d'une autre entité du Groupe :

Si le poste relève d'une autre entité du Groupe, le service ressources humaines transmettra la candidature du salarié à l'entité d'accueil potentielle, sous réserve de sa cohérence avec le poste identifié.

Dès validation par l'entité d'accueil potentielle, la cellule RH organisera sa mise en relation avec le salarié candidat.

En cas d'issue positive de l'entretien, et sous réserve des principes retenus en cas de pluralité de candidatures, une proposition écrite et détaillée de reclassement lui sera adressée.

4.3.3. Proposition de poste de reclassement

4.3.3.1 Modalités de mise en œuvre

L'objectif est de permettre au plus grand nombre de salariés concernés de bénéficier d'un reclassement interne au sein du Groupe dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Le reclassement interne en France ne pourra dans ce contexte induire une baisse de la rémunération de base antérieurement perçue par le salarié.

Les solutions de postes de reclassement identifiées, compatibles avec les capacités professionnelles des salariés, seront individuellement proposées aux salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. En cas de pluralité de propositions de postes de reclassement, le choix incombera au salarié concerné.

Ces propositions de postes de reclassement seront assorties d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires courant à compter de leur réception par les salariés concernés, sauf disposition conventionnelle contraire.

Si l'offre de reclassement induit une mobilité hors de la région d'origine, le salarié pourra bénéficier d'un voyage de reconnaissance, dont la durée sera ajoutée au délai de réflexion.

Les salariés devront répondre à ces propositions, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge, dans ce délai.

L'offre de reclassement indiquera notamment :

- l'emploi proposé ;
- l'entité d'origine ;
- le lieu d'origine ;

- la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la classification conventionnelle ;
- la date théorique de prise de fonction ;
- le délai d'acceptation et le principe qu'une absence de réponse au-delà vaut refus.
- les mesures d'accompagnement dont les salariés pourront bénéficier.

Les salariés qui seront reclassés au sein de la société ou de l'une des entités du Groupe en France conserveront leur rémunération, leur ancienneté ainsi que leurs droits DIF, CET et congés payés.

Au sein de la société Alstom Transport SA, l'acceptation du salarié d'un poste de reclassement donnera lieu à la conclusion d'un avenant à son contrat de travail.

En cas de reclassement en dehors de la société au sein de l'une des entités du Groupe, une convention de mutation tripartite sera signée entre le salarié concerné, la société d'origine, ainsi que la société d'accueil, visant notamment à définir la date de transfert du contrat de travail. Cette convention ne pourra en aucun cas inclure une période d'essai.

En cas de cumul de candidature sur un même poste de reclassement, le salarié qui totalise le plus grand nombre de points après application des critères d'ordre des licenciements décrits plus haut sera privilégié.

4.3.4. Formation

Les salariés dont les compétences devront être adaptées pour accéder à une solution de reclassement identifiée, bénéficieront d'une formation individualisée d'adaptation dont les coûts pédagogiques seront pris en charge par la société dans un maximum de 6500 €. En cas de difficultés en termes de budget alloué, chaque cas sera examiné en concertation avec la commission de suivi. Le budget pourra être supérieur après accord de la Direction.

La décision d'accéder à une formation d'adaptation sera prise par le service ressources humaines en lien éventuellement avec l'entité d'accueil.

4.3.4.1 Aide à la mobilité géographique dans la région d'origine

En cas de reclassements sur un site d'Alstom dans la région d'origine, un temps de repos supplémentaire temporaire sera octroyé pour faciliter l'adaptation du salarié concerné selon le barème ci-après :

- Si le temps de transport entre le domicile du salarié et son nouvel établissement d'origine augmente de plus de 20 minutes comparé à son temps de transport actuel, il sera attribué 0,5 jour de congé par mois pendant une période de 12 mois.

- Si le temps de transport entre le domicile du salarié et son nouvel établissement d'origine augmente de plus d'une heure comparé à son temps de transport actuel, il sera attribué 0,5 jour de congé par mois pendant une période de 24 mois.

Ces temps de transport s'apprécient sur un trajet aller/retour, domicile/établissement, en utilisant les transports collectifs sur la base des temps de transport affichés sur les sites SNCF et RATP. Pour ce qui concerne les coûts de transport, le différentiel qui resterait à la charge du salarié (Base abonnements transports collectifs) sera intégré dans le salaire de base.

4.3.4.2 Aide à la mobilité géographique en dehors de la région d'origine

Les salariés qui accepteraient une solution de reclassement à plus de 50 km de leur précédent lieu de travail et nécessitant un changement de résidence pourront bénéficier des mesures ci-après définies. Ces mesures seront adaptées en cas de mobilité internationale suivant les règles applicables au sein du groupe. Pour bénéficier du régime URSSAF des frais professionnels engagés dans le cadre de la mobilité le déplacement doit être de 50 km et 1 heures 30 de temps de trajet.

A. Préparation de la mobilité

➤ Assistance à la recherche d'un logement

En tant que de besoin, il sera apporté aux intéressés soit le support interne de l'établissement d'accueil, soit les prestations d'un organisme extérieur pour accompagner les familles dans la recherche d'un logement et les aider à faire face aux différentes démarches administratives et d'installation sur le nouveau site. Les frais correspondants seront pris en charge par l'unité d'origine.

➤ Voyage de reconnaissance :

- Prise en charge d'un voyage de reconnaissance pour l'intéressé et son conjoint (marié ou cosignataire d'un PACS ou concubin notoire).
- durée : 4 jours incluant les 2 jours de week-end.
- modalités : les voyages s'effectuent en train (2^e classe). Exceptionnellement, en cas d'utilisation du véhicule personnel, les dépenses exposées sont remboursées sur la base du tarif des indemnités kilométriques en vigueur dans la Société.
- frais de séjour : remboursement sur pièces justificatives dans des limites raisonnables (standard hôtel 2 étoiles).

B. Déménagement

➤ Frais de déménagement

Le déménagement est pris en charge par la Société après accord du service ressources humaines sur la base de la présentation de 3 devis estimatifs correspondant au standard habituel.

Après acceptation, la facture sera à établir au nom d'Alstom Transport SA.

Dans l'hypothèse où le devis d'un déménageur local serait moins cher à prestations égales, il serait dans ce cas retenu.

➤ Frais annexes de déménagement et emménagement :

Lors de l'emménagement dans le nouveau domicile, remboursement sur justificatifs pour chacun des membres de la famille des frais suivants :

- Hôtel, repas : une nuit d'hôtel avec petit déjeuner et 2 repas au restaurant selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise. Suivant les cas, il pourra être pris en charge 2 nuits d'hôtel (standard 2 étoiles).
- Frais de transport "Aller" de l'intéressé et de sa famille, remboursement du billet de train sur la base du tarif 2ème classe. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le remboursement s'effectue alors sur la base des indemnités kilométriques en vigueur dans la Société.

➤ Congés pour déménagement et emménagement :

Les intéressés bénéficieront de 2 jours ouvrés de congés payés pour le déménagement.

Pour un déménagement éloigné ou si des conditions particulières le justifient, les délais de route seront ajoutés. En tout état de cause, la durée maximum n'excédera pas 3 jours.

4.3.4.3 Période transitoire de séparation familiale

➤ Indemnisation de la période transitoire :

Si une période de séparation transitoire s'imposait en raison du travail du conjoint, de la scolarisation des enfants ou toute autre raison, l'organisation de cette période de transition sera examinée avec le service ressources humaines.

La Société pourra prendre en charge une partie des frais liés à la double résidence comme suit :

- Période initiale : En attendant d'avoir trouvé un logement, et pendant une période qui ne devrait pas excéder 1 mois, l'intéressé sera remboursé de ses frais réels sur justificatifs suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.
- Deuxième période : Ensuite, pour une durée déterminée limitée à 3 mois supplémentaires, pouvant être portée exceptionnellement à 8 mois, l'intéressé percevra une indemnité journalière forfaitaire. Cette indemnité est destinée à compenser le coût supplémentaire d'une résidence en semaine dans la ville d'accueil, les frais supplémentaires de repas et les inconvénients de la séparation familiale. Cette indemnité journalière forfaitaire est fixée au 1er janvier 2014 à 71,30 euros par jour (pour les jours ouvrés et travaillés).

La période de prise en charge ne pourra excéder une durée totale de 9 mois.

- Régime : La présomption que les indemnités sont utilisées conformément à leur objet n'est plus applicable à l'expiration d'un délai de 9 mois de présence sur le nouveau site. Il convient donc, sauf à justifier de la réalité des dépenses (il en est ainsi en cas de double résidence pour le loyer provisoire sur le nouveau lieu de travail en attendant la mutation définitive), de réintégrer ces sommes en paye au 1er jour du 10ème mois.

➤ **Voyage de retour dans la famille:**

Prise en charge d'un voyage A/R par semaine à l'occasion du week-end, entre le nouveau lieu d'affectation et le lieu d'origine. Ce voyage s'effectue en train sur la base du tarif 2ème classe (l'abonnement pouvant optimiser de surcroît les coûts, il pourra être intégré dans la prise en charge) et ce pour une durée maximale de 12 mois à compter de la prise de poste.

4.3.4.4 Indemnité d'installation

Afin d'assurer une installation dans la région du nouvel emploi dans les meilleures conditions, la Société versera une indemnité de réinstallation :

- Pour un célibataire : 4 000 € bruts
- Pour un couple sans enfant : 6 700 € bruts
- Pour un couple avec enfant(s)³ : 6 700 € bruts + 700 € bruts supplémentaires par enfant à charge.

³ Pour apprécier la composition familiale, il convient de tenir compte des enfants fiscalement à charge. (Par ailleurs une personne veuve ou divorcée avec un enfant à charge est comptée pour un couple sans enfant).

4.3.4.5 Logement

➤ **Logement locatif:**

- Frais d'agence : Les frais d'agence correspondant à la recherche d'un logement en location sont pris en charge par la société, dans certaines limites (voir limite maximum de prise en charge ci-après). La facture est à établir au nom de la Société Alstom Transport SA.
- Frais supplémentaires de locations ou différentiel de loyer : Si, dans le cadre de la mobilité, le salarié est dans l'obligation de prendre une location entraînant un loyer nettement plus élevé que celui du logement antérieur, à standing égal, une aide momentanée pourra être attribuée, dans certaines limites :
 - Cette indemnité est plafonnée, et peut s'étaler sur 1 ou 2 ans ;
 - Elle figure sur une ligne particulière du bulletin de paye, et ne pourra pas s'intégrer au salaire ;
 - La différence s'apprécie loyer hors charge ;
 - Le barème est le suivant : pendant la 1ère année : indemnisation de 100% de la différence de loyer ; pendant la 2ème année : indemnisation de 50% de la différence de loyer. L'indemnité ne serait plus prise en charge par la Société à partir de la troisième année ;
 - Cette indemnité est soumise à charges sociales.
- Limites maximum de prise en charge :
 - L'ensemble de ces indemnités (frais d'agence et frais supplémentaires de location) ne devra pas dépasser, sur 2 ans, pour un célibataire la valeur de 5 plafonds mensuels de sécurité sociale (soit 15 645 euros au 01.01.2014, de 7 plafonds pour un couple ou couple avec un ou deux enfants (soit 21 903 euros au 01.01.2014), et de 9 plafonds mensuels de Sécurité Sociale (soit 28 161 euros au 01.01.2014) pour les familles ayant 3 enfants et plus. Le plafond de sécurité sociale pris en compte est celui en vigueur à la date de la mutation.
 - L'aide Mobili-Pass est déduite des sommes allouées et ne peut en aucun cas s'ajouter à ces plafonds.
 - Ces sommes sont soumises à charges sociales et déclarables fiscalement.

➤ **Acquisition du logement :**

- Prêts pour l'acquisition du logement : Les conditions dans lesquelles des prêts peuvent être accordés par des organismes spécialisés (organisme 1% Logement, Caisse des Cadres, Mobili-Pass pour les mutations au-delà de 70 kms ...) pour faciliter l'acquisition ou la revente éventuelle d'un logement seront examinées au cas par cas.

- Frais liés à l'achat d'un logement : Dans le cas de vente du précédent logement et de l'acquisition d'un logement sur le nouveau lieu de travail, la Société pourra prendre en charge, dans certaines limites et sur justificatifs : les frais d'agence liés à la vente et à l'acquisition de ces différents logements, exception faite notamment des frais de notaire.

- Cas particuliers :

La Société pourra également prendre en charge, dans certaines limites, le différentiel de remboursement des mensualités d'emprunt entre le nouveau et l'ancien logement, en tenant compte des éventuels loyers reçus si l'intéressé met en location le précédent logement dont il est propriétaire.

La méthode du différentiel de loyer sera utilisée tant pour la détermination du montant que pour une durée maximum de 2 ans.

Cette indemnité est plafonnée, et peut s'étaler sur 1 ou 2 ans. Elle figure sur une ligne particulière du bulletin de paye, et ne pourra pas s'intégrer au salaire.

Le barème est le suivant :

- pendant la 1ère année : indemnisation de 100% du différentiel de remboursement des mensualités d'emprunt entre le nouveau et l'ancien logement en tenant compte des éventuels loyers reçus par l'intéressé.
- pendant la 2ème année : indemnisation de 50% du différentiel de remboursement des mensualités d'emprunt entre le nouveau et l'ancien logement en tenant compte des éventuels loyers reçus par l'intéressé.
- L'indemnité ne serait plus prise en charge par la Société à partir de la troisième année.
- De même, si l'intéressé doit faire face dans le même temps à un loyer provisoire sur le nouveau lieu de travail, pendant qu'il continue de rembourser des emprunts en attendant la vente de son logement. Chaque cas devra être examiné attentivement et recevoir une réponse adaptée sur la base de la présentation de tous les justificatifs nécessaires.

- Limites maximum de prise en charge :

- L'ensemble de ces indemnités (frais d'agence, différentiels de remboursement, etc.) ne devra pas dépasser :
 - pour un célibataire la valeur de 5 plafonds mensuels de sécurité sociale (soit 15 645 euros au 01.01.2014),
 - pour un couple ou couple avec un ou deux enfants la valeur de 7 plafonds (soit 21 903 euros au 01.01.2014),
 - pour les familles ayant 3 enfants et plus la valeur de 9 plafonds mensuels de Sécurité Sociale (soit 28 161 euros au 01.01.2014).

- Le plafond de sécurité sociale pris en compte est celui en vigueur à la date de la mutation.
- L'aide Mobili-Pass est déduite des sommes allouées et ne peut en aucun cas s'ajouter à ces plafonds
- Ces sommes sont soumises à charges sociales et déclarables fiscalement.
- Ces sommes sont débloquées en fonction des besoins.

4.3.4.6 Aide au reclassement du conjoint

Dans l'hypothèse où le conjoint d'un salarié serait amené à démissionner ou à perdre son emploi du fait d'un changement de résidence, celui-ci pourra bénéficier d'un programme d'assistance à la recherche d'emploi.

Le groupe Alstom informerait le salarié et son conjoint des postes ouverts en son sein sur l'établissement/l'entité d'accueil ainsi que sur le bassin d'emploi d'implantation de l'établissement/l'entité d'accueil. Cette aide se traduirait également par l'activation d'acteurs locaux de l'emploi, et notamment les agences d'intérim, les cabinets de recrutements locaux, l'APEC.

4.3.4.7 Aide à la mobilité Internationale

Le centre de services partagés ALEC prendra en charge la gestion des mobilités internationales, dans les conditions habituelles de Groupe.

4.4. Mesures destinées à favoriser le reclassement externe des salariés

4.4.1. Antenne Emploi

Un accompagnement individualisé des salariés, par le biais de la mise en place d'une Antenne Emploi constituée de consultants d'un cabinet spécialisé, sera mise en place.

En outre, elle participera avec les salariés volontaires

- à l'élaboration de leur nouvelle orientation professionnelle externe,
- à l'identification des moyens nécessaires à leur mise en œuvre,
- à la prospection du marché de l'emploi,

et apportera une assistance technique et de conseil à ceux qui ont un projet professionnel validé.

Chaque salarié concerné bénéficiera d'un conseil personnalisé et d'un dialogue attentif pour comprendre :

- les mesures d'accompagnement du PSE,
- les nouvelles orientations à sa carrière notamment avec les supports du bilan personnel et professionnel,
- la validation de son projet professionnel en conformité avec son profil, ses talents adaptés au marché de l'emploi.

Enfin, l'antenne emploi accompagnera le salarié dans sa recherche d'emploi, sa création ou reprise d'entreprise, développera une prospection afin de recenser les postes disponibles sur le marché et favoriser les contacts privilégiés avec les entreprises susceptibles de recruter. Dans ce cadre, les employeurs potentiels se verront présenter des candidatures.

La durée de prise en charge de l'antenne emploi sera de 12 mois.

4.4.1.1 Mise en place et fonctionnement

Les salariés pourront bénéficier de cet accompagnement individualisé pendant la durée de leur congé de reclassement. Cet accompagnement démarrera à compter de la notification de la rupture du contrat de travail. Une charte sera signée entre le salarié et le cabinet spécialisé.

4.4.1.2 Rôle et missions

L'Antenne Emploi aura notamment pour mission d'apporter aux salariés :

- un accompagnement et un soutien sur la gestion de leur projet professionnel,
- une expertise sur le marché de l'emploi, de la formation et de la création ou de la reprise d'entreprise pour la mise en œuvre de leur projet.

Ainsi, l'Antenne Emploi :

- élaborera un bilan d'évaluation et d'orientation dont l'objet est d'aider le salarié à déterminer son projet professionnel de reclassement et les moyens à mettre en œuvre pour le réaliser,
- proposera au salarié un bilan de compétences approfondi, lorsque le bilan d'évaluation et d'orientation se sera révélé insuffisant pour orienter efficacement le salarié,

- déterminera les formations nécessaires, notamment dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou en vue d'un nouvel emploi,
- prospectera les offres d'emploi ciblées sur les qualifications et savoir-faire du salarié, notamment l'Antenne Emploi interrogera les sociétés situées sur le même bassin d'emploi ou des bassins d'emploi proches, dont l'activité est similaire ou connexe à Alstom Transport,
- procédera au suivi régulier de chaque salarié et ajustera les actions en fonction des difficultés rencontrées pour l'accompagner dans sa recherche d'emploi.

4.4.1.3 Définition de l'Offre Valable d'Emploi et du salarié actif

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Emploi présentera à chaque salarié actif des offres d'emploi dont au minimum deux Offres Valables d'Emploi (O.V.E).

- L'Offre Valable d'Emploi est considérée comme une proposition d'embauche, obtention d'une proposition de contrat formalisée par l'intermédiaire du cabinet spécialisé :
 - correspondant à un contrat à durée indéterminée ou déterminée d'au moins 12 mois ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimum de 12 mois;
 - à la qualification du salarié (aptitudes professionnelles réelles) ou à un projet professionnel identifié par le salarié lors de son bilan professionnel ;
 - qui se situe au plus à 50 km du domicile de trajet simple, ou au-delà avec un temps de trajet comparable au temps domicile-lieu de travail antérieur
 - et dont le salaire de base brut correspond au salaire moyen pratiqué par le bassin d'emploi pour le secteur concerné ou dont le salaire est au moins égal à 80 % de l'ancien salaire de base brut annuel.
- Sera considéré comme actif le salarié qui s'engagera notamment à :
 - faire de sa recherche d'emploi sa priorité ;
 - suivre les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'Antenne Emploi et accomplir les démarches prévues dans son plan d'action individuel ;
 - se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son reclassement ;
 - mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec les conseillers de l'Antenne Emploi et informer régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus ;

L'Antenne Emploi alertera la commission de suivi du PSE sur les cas de salariés qui ne respecteraient pas les conditions ci-dessus définies.

4.4.1.4 Définition de la solution identifiée

Est considéré comme bénéficiant d'une solution identifiée:

- tout bénéficiaire d'un CDI, d'un CDD d'au moins 6 mois ou d'un contrat de pré-embauche débouchant sur un CDI,
- tout créateur de son propre emploi, en profession indépendante ou au sein de sa société (confirmé comme apte à conduire un tel projet),
- tout salarié reclassé en interne dans l'entreprise ou le groupe,
- tout salarié s'engageant, à son choix, dans un projet de formation longue diplômante ou qualifiante et sans perspectives directes de reclassement,
- tout salarié qui, pour des raisons personnelles, opte pour une solution différente d'un repositionnement professionnel (projet personnel, projet de fin de carrière),
- par extension, tout bénéficiaire d'au moins deux OVE.

4.4.2. Le congé de reclassement

Les salariés seront informés sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, à l'issue de la dernière réunion d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Cette information s'effectuera à l'aide d'un document précisant l'objet du congé de reclassement, la nature des prestations dont il peut bénéficier, ainsi que le statut et les modalités de rémunération et garanties sociales qui y sont liées, qui sera adressé aux salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Le salarié disposera d'un délai de huit jours calendaires à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement, pour accepter ou refuser le congé de reclassement, au moyen du formulaire de réponse qui y sera annexé.

En cas d'acceptation par le salarié de la proposition du bénéfice du congé de reclassement faite dans la lettre de notification du licenciement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse.

L'absence de réponse au terme du délai de réflexion de 8 jours sera assimilée à un refus du salarié. En cas de refus du salarié d'adhérer au congé de reclassement, il restera éligible aux autres mesures prévues au présent PSE.

4.4.2.1 Durée du congé

La durée du congé de reclassement, en dehors de la période de volontariat sera, le cas échéant, de 12 mois (préavis inclus).

Au terme du congé de reclassement, si le salarié actif n'a pas de solution identifiée, il pourra bénéficier d'un allongement exceptionnel de son congé de reclassement dans les conditions décrites plus bas.

Le congé pourra être suspendu lorsque le salarié effectue des périodes de travail, pour le compte de tout employeur (sauf les particuliers).

Au terme de ces périodes, le congé reprendra, sans excéder sa durée initiale.

Dans le cas d'un échec du reclassement pendant ces périodes de suspension, correspondant à la rupture de la période d'essai, il pourra être envisagé un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées. Ce report fera l'objet d'une demande du salarié et sera examiné par la commission de suivi du présent accord. Cet examen portera notamment sur la pertinence du projet de reclassement et l'engagement du salarié dans cette démarche.

Cette décision du report du terme du congé de reclassement restera de la responsabilité de la direction de l'entreprise après recueil de l'avis de la commission.

Ces périodes de travail, d'une durée minimum de 3 mois, sont effectuées soit en contrats à durée déterminée (CDD) renouvelables une fois, soit en contrats de travail temporaire pour permettre un report du congé de reclassement de 3 mois maximum.

Au terme de ces périodes, le congé reprendra, sans excéder sa durée initiale.

4.4.2.2 Rémunération

- Pendant la durée équivalente au préavis :

Le salarié percevra la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période.

Cette rémunération entrera normalement dans l'assiette des cotisations comme un salaire.

- Hors durée de préavis :

Pendant la période excédant la durée de préavis, le salarié bénéficiera d'une allocation mensuelle, dont le montant sera égal à 75 % de sa rémunération brute moyenne sur laquelle auront été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement pour motif économique, sans que cette allocation ne puisse être inférieure à 100% du SMIC.

Pendant la période de congé de reclassement excédant la durée de préavis, le salarié n'acquerra pas de droit aux congés payés, ni de droit individuel à la formation.

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures au congé de reclassement donneront lieu au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés lors de l'établissement du solde de tout compte.

La période de congé de reclassement excédant la durée de préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

4.4.2.3 Statut social pendant le congé de reclassement

Pendant le congé de reclassement, le salarié sera maintenu aux effectifs d'Alstom Transport SA et sera dispensé d'activité.

Les salariés conserveront leur qualité d'assuré social et bénéficieront des prestations de l'assurance maladie et de la couverture au titre des accidents de travail dans le cadre des actions de reclassement.

Ils conserveront par ailleurs le bénéfice de la garantie mutuelle et prévoyance dont les cotisations seront intégralement prises en charge par la société Alstom Transport SA.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que les salariés en congé de reclassement acquerront des points de retraite complémentaire aux régimes Arrco et Agirc au cours de leur congé de reclassement. Dans ce cadre les trimestres validés et cotisés permettront de valider les départs pour carrières longues à 60 ans.

4.4.2.4 Modalités du congé de reclassement

Le congé de reclassement débutera par un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par l'Antenne Emploi qui pourra donner lieu à un bilan d'évaluation.

L'objet de cet entretien sera de déterminer le projet professionnel de reclassement et les mesures nécessaires à sa réalisation.

A l'issue de cet entretien, l'Antenne Emploi remettra au service ressources humaines et au salarié un document précisant le contenu et la durée des mesures nécessaires à la réalisation du projet professionnel de reclassement. Si ces mesures nécessitent des actions de formation, elles seront financées dans le cadre du présent plan.

Si l'entretien d'évaluation ne permet pas de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé qu'il aura la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences sera réalisé après la signature d'un accord tripartite entre le salarié, Alstom Transport SA et l'organisme chargé d'effectuer le bilan.

Le bilan de compétences aura pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement, et le cas échéant, les actions de formation utiles à la réalisation de ce projet, ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Lorsque des actions de formation ou de validation des compétences seront proposées, le cabinet spécialisé communiquera au service ressources humaines et à l'Antenne Emploi les informations relatives à la nature, la durée et les modalités de leur mise en œuvre.

4.4.2.5 Obligations du salarié

Pendant le congé de reclassement, le salarié s'engagera à :

- participer aux actions de l'Antenne Emploi et se présenter aux convocations qui lui seront adressées ;
- mener une démarche active pour réaliser son projet professionnel ;
- suivre les actions définies dans le document qu'il aura signé.

Dans l'hypothèse où, en l'absence de motif légitime, le salarié n'effectue pas les actions proposées ou ne se présente pas aux invitations de l'Antenne Emploi, il sera réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement, ce dernier pouvant alors être rompu.

La société lui notifiera par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui auront été adressées.

Il sera précisé au salarié dans cette lettre que s'il ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure, il lui sera notifié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

4.4.2.6 Issue du congé

Si le salarié trouve une solution identifiée avant le terme du congé de reclassement, il devra en informer le service ressources humaines avant son embauche, par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en mains propres contre décharge, en précisant la date effective de son embauche.

Il sera alors mis un terme au congé de reclassement la veille de la date effective de son embauche.

Le solde de tout compte sera établi et versé à l'issue du congé de reclassement.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié pourra continuer à bénéficier de l'accompagnement personnalisé pendant la période de l'Antenne Emploi restant à courir, et dans la limite de la durée d'application des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

4.4.3. Formation

4.4.3.1 Formation d'adaptation

Si nécessaire, en cas de changement de fonction, des actions de formation pourront être proposées lorsqu'un ajustement des connaissances se révèlera nécessaire pour occuper un nouveau poste de travail.

Pour permettre la mise en œuvre des actions de formation, l'intégralité des frais pédagogiques de ces actions de formation ainsi que les frais de déplacement associés, seront pris en charge sur présentation des justificatifs.

Au-delà du recours au DIF, le budget individuel alloué aux formations d'adaptation est de 6500€ HT par salarié (convention signée entre ALSTOM TRANSPORT SA et l'organisme). Par ailleurs, les frais de déplacement liés à la formation, seront pris en charge sur la base d'un hôtel 2 étoiles et d'un trajet SNCF en deuxième classe.

Le bénéfice d'une formation adaptation est non cumulable avec celle de la formation reconversion, qualifiante ou diplômante.

4.4.3.2 Formation reconversion, qualifiante ou diplômante

En fonction du projet professionnel déterminé avec l'Antenne Emploi, il sera mis en place un programme de formation reconversion permettant aux salariés de se repositionner sur un emploi n'appartenant pas à la même catégorie d'emploi que celui qu'il occupait précédemment.

Le budget alloué à ce type de formation ainsi qu'aux frais de déplacement associés est de 13000 HT par salarié après établissement d'une convention de formation dûment signée entre ALSTOM TRANSPORT SA et l'organisme de formation. Par ailleurs, les frais de déplacement liés à la formation, seront pris en charge sur la base d'un hôtel 2 étoiles et d'un trajet SNCF en deuxième classe (application des règles internes en matière de frais de déplacement).

Le bénéfice d'une formation reconversion, qualifiante ou diplômante est non cumulable avec la formation adaptation. Les formations qualifiantes nécessitant un coût plus élevé seront examinées au cas par cas et pourront, le cas échéant, être prises en charge pour un montant plus important sous réserve que lesdites formations constituent de réelles opportunités pour le reclassement des salariés.

Cette prise en charge couvrira les frais d'inscription et les coûts pédagogiques sur présentation du projet de formation validé par la Commission de Suivi du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ainsi que les frais d'hébergement et de déplacement suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

4.4.3.3 VAE : validation des acquis de l'expérience

Si cela s'avère nécessaire à la réalisation de son projet professionnel, le salarié peut entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE permet au salarié de faire reconnaître son expérience – professionnelle ou extra professionnelle – afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification, à l'issue d'une procédure de validation.

Les salariés intéressés bénéficieront des conseils et de l'assistance de l'Antenne Emploi. Le financement des éventuelles formations nécessaires à la VAE sera pris en charge par l'entreprise dans les conditions décrites au paragraphe concernant les formations adaptation et reconversion.

4.4.3.4 DIF

Le salarié pourra également faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et non utilisés, sous réserve d'en formuler la demande par écrit en fournissant la justification de sa formation auprès du service ressources humaines avant l'expiration de son préavis et dès que le présent projet est connu.

Le crédit d'heures dont il bénéficie figurera dans la notification individuelle de licenciement pour motif économique ou dans la convention de rupture pour motif économique pour les salariés volontaires.

La prise en charge se fera dans la limite de la valorisation des heures auxquelles le salarié est éligible.

4.4.4. Aides à la mobilité géographique

4.4.4.1 Voyage de reconnaissance

Prise en charge d'un voyage de reconnaissance pour l'intéressé et son conjoint (marié ou cosignataire d'un PACS ou concubin notoire).

- durée : 4 jours incluant les 2 jours de week-end.
- modalités : les voyages s'effectuent en train 2^e classe. Exceptionnellement, en cas d'utilisation du véhicule personnel, les dépenses exposées sont remboursées sur la base du tarif des indemnités kilométriques en vigueur dans la Société.
- frais de séjour : remboursement sur pièces justificatives dans des limites raisonnables (hôtel 2 étoiles).

4.4.4.2 Déménagement

➤ **Frais de déménagement :**

Le déménagement est pris en charge par la Société après accord du service ressources humaines sur la base de la présentation de 3 devis estimatifs correspondant au standard habituel.

Après acceptation, la facture sera à établir au nom d'Alstom Transport SA.

➤ **Frais annexes de déménagement et emménagement :**

Lors de l'emménagement dans le nouveau domicile, remboursement sur justificatifs suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise pour chacun des membres de la famille des frais suivants :

- Hôtel, repas : une nuit d'hôtel 2 étoiles avec petit déjeuner et 2 repas au restaurant. Suivant les cas, il pourra être pris en charge 2 nuits d'hôtel 2 étoiles.
- Frais de transport "Aller" de l'intéressé et de sa famille, remboursement du billet de train sur la base du tarif 2^eme classe. En cas d'utilisation du véhicule personnel, le remboursement s'effectue alors sur la base des indemnités kilométriques en vigueur dans la Société.

4.4.4.3 Indemnité d'installation

Afin d'assurer une installation dans la région de destination dans les meilleures conditions, la Société versera une indemnité de d'installation :

- Pour un célibataire : 4 000 € bruts
- Pour un couple sans enfant : 6 700 € bruts
- Pour un couple avec enfant(s)⁴: 6 700 € bruts + 700 € bruts supplémentaires par enfant à charge.

4.4.4.4 Logement

Les frais d'agence correspondant à la recherche d'un logement en location sont pris en charge par la société.

La facture est à établir au nom de la Société.

4.4.5. Allocation Temporaire Dégressive

Dans l'hypothèse où un salarié retrouverait un nouvel emploi en France avec un niveau de rémunération inférieure à celui dont il bénéficiait, Alstom Transport SA met en place une Allocation Temporaire Dégressive (ATD) destinée à minimiser l'impact de la baisse de revenus.

L'ATD a pour objectif de compenser, au moins en partie, la perte de revenus des salariés qui acceptent un reclassement externe moins rémunéré y compris pour un emploi à temps partiel (pour son équivalent temps plein) ou un CDD ou une mission de travail temporaire d'une durée minimum de 6 mois.

Pour bénéficier de cette ATD, le salarié doit s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat et avoir sollicité par écrit le bénéfice de l'ATD dans un délai de 3 mois après avoir conclu le nouveau contrat de travail.

L'ATD sera versée sur une durée maximum de 24 mois comme suit :

- 18 mois dans la limite de 500 € bruts mensuels,
- 6 mois dans la limite de 250 € bruts mensuels.

⁴ Pour apprécier la composition familiale, il convient de tenir compte des enfants fiscalement à charge. (Par ailleurs une personne veuve ou divorcée avec un enfant à charge est comptée pour un couple sans enfant).

Pour les salariés qui reprendraient un contrat à durée déterminée, l'indemnité sera versée dans la limite de 18 mois au prorata temporis de la durée du contrat et de son éventuel renouvellement.

L'ATD est versée mensuellement sur présentation des fiches de paie.

Le bénéficiaire doit résider en France et s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée ou de travail temporaire de 6 mois ou plus.

4.4.6. Aides à la création d'entreprise

Le salarié ayant un projet de création ou de reprise d'une entreprise, d'un commerce, d'une activité libérale ou artisanale pourra bénéficier de mesures d'accompagnement destinées à faciliter la réalisation de son projet.

Cette aide ne sera pas versée aux salariés qui optent pour un statut d'auto-entrepreneur.

4.4.6.1 Accompagnement par l'Antenne Emploi

L'objectif recherché est d'aider les salariés ayant un projet professionnel consistant à créer leur propre emploi comme artisan, commerçant, profession libérale ou indépendante.

Les salariés désirant créer ou reprendre une entreprise bénéficieront dans le cadre des services de l'Antenne Emploi, de conseils et supports spécifiques qui leur seront prodigués par le cabinet spécialisé.

Ces conseillers aideront les créateurs potentiels à mesurer leur capacité à vivre et maîtriser leur projet en leur apportant des éléments de réflexion. Ils fourniront aussi des conseils adaptés au niveau juridique, marketing, financier, orienteront les candidats vers les personnes et organismes compétents pour leurs démarches et recherches et les aideront à constituer leur dossier.

Ce processus de validation du projet de création d'entreprise permettra d'augmenter les chances de pérennité du projet et d'en accélérer la mise en place.

4.4.6.2 Participation au financement du projet

Indépendamment des aides de l'Etat et autres organismes auxquels le salarié pourrait prétendre en cas de création ou de reprise d'une entreprise non concurrente aux activités d'ALSTOM TRANSPORT SA, les salariés, dont le projet aura été validé dans le cadre de l'Antenne Emploi et la Commission de suivi, bénéficieront d'une aide financière individuelle forfaitaire de 25000 euros bruts et 2000€ pour se former à la création ou à la reprise d'une entreprise.

Cette aide sera versée en cas de création ou de reprise d'entreprise, réalisée dans un délai maximum de 8 mois après la fin du préavis légal et non à la fin du congé de reclassement, sur présentation d'un document officiel attestant la création ou la reprise dans ce délai (extrait K-bis, inscription au registre des métiers, SIRET, et pour les pays étrangers, tout document officiel légalement communiqué lors de l'immatriculation dans le pays concerné).

Cette aide sera subordonnée à la validation du projet par la Commission de Suivi au vu notamment de la faisabilité du projet de création ou de reprise d'entreprise.

Les conditions liées à l'activité sont :

- Création ou reprise d'une activité en France sous forme de société ou entreprise individuelle (association exclue),
- Création ou reprise d'une activité au sein d'un pays de l'Union Européenne,
- Contrôle effectif de la structure : dans le cas d'une société, soit la détention de plus de cinquante pour cent (50%) du capital (seul ou en famille), soit être dirigeant et détenir au moins 1/3 du capital (dès lors qu'aucun autre associé ne détient plus de la moitié du capital).

L'examen du projet par la Commission de Suivi se fera sur la base d'un dossier complet comportant notamment les documents mentionnés ci-dessus et tous les éléments financiers et économiques tenant à ce projet, à savoir l'étude de faisabilité et le business plan validé par le cabinet spécialisé.

Les pièces et documents en langue étrangère devront être accompagnés d'une traduction établie par un traducteur assermenté.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'Allocation Temporaire Dégressive visant à compenser une baisse de rémunération dans le cadre d'un statut de salarié.

4.4.7. Indemnité légale ou conventionnelle

Les salariés percevront l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle, telle que prévue par les conventions collectives des Industries Métallurgiques régionales pour les non-cadres et la convention collective nationale de la Métallurgie pour les cadres.

L'indemnité légale ou conventionnelle sera versée par anticipation, à l'expiration du préavis théorique.

4.5. Incitation au reclassement rapide

Dans l'hypothèse où, hors période de volontariat, un salarié en congé de reclassement aurait une solution identifiée dans un délai inférieur à six mois suivant la rupture de son contrat de travail, celui-ci sera éligible à une majoration de son indemnité de rupture.

Cette majoration sera de 4 mois de salaire brut de base si le salarié retrouve une solution identifiée dans un délai de 6 mois suivant la rupture du contrat, 3 mois de salaire brut de base si le salarié retrouve une activité professionnelle dans un délai de 9 mois suivant la rupture du contrat et 1 mois de salaire brut de base si le salarié retrouve une activité professionnelle dans un délai de 12 mois suivant la notification de la rupture du contrat.

4.5.1. Préavis

Afin de faciliter le reclassement des salariés et de leur permettre de disposer d'une disponibilité complète vis-à-vis de l'Antenne Emploi, les salariés, qu'ils adhèrent ou non au congé de reclassement, seront dispensés d'effectuer leur préavis qui leur sera rémunéré aux échéances normales de paie.

4.5.2. Portabilité des droits prévoyance et santé

Les salariés seront informés de leurs droits en matière de portabilité des garanties de prévoyance et santé.

La date de cessation du contrat de travail, qui correspond à la fin du préavis ou à la date d'expiration du congé de reclassement, constituera le point de départ du maintien de la couverture santé et prévoyance.

La durée du maintien des garanties sera appréciée en mois entiers, dans les limites prévues par la législation applicable.

Le salarié aura la possibilité de renoncer au maintien de l'ensemble des garanties santé et prévoyance, dans un délai de 10 jours suivant la cessation de son contrat de travail.

Le financement du maintien de la couverture santé sera assuré dans les conditions prévues par la législation applicable.

L'ancien salarié devra justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage tous les mois et informer Alstom Transport SA de la cessation, le cas échéant, du versement des allocations d'assurance chômage pendant la période de maintien des garanties. Lorsque l'ancien salarié retrouve un nouvel emploi ou cesse de bénéficier des allocations chômage, le maintien de la couverture santé et prévoyance s'arrête.

4.5.3. Priorité de réembauchage

Le salarié qui serait licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage d'une durée de 12 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail, ou à la fin du congé de reclassement, s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Le salarié sera informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification et également ceux qui correspondraient à une nouvelle qualification acquise après la notification du licenciement pour motif économique (sous réserve cependant que le salarié la fasse connaître à la société).

En cas de réembauchage, le salarié conservera les indemnités qu'il aura reçues à l'occasion de son départ de la société.

4.5.4. Régime social et fiscal

▪ Régime social

Tous les montants figurant dans le présent plan au titre des mesures ouvertes au bénéfice des salariés sont exprimés en montants bruts lorsque ces indemnités supportent en tout ou en partie des charges sociales, ou les prélèvements de CSG et de CRDS.

L'indemnité de préavis sera intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale.

Les autres indemnités prévues dans le cadre du présent plan seront soumises à CSG et CRDS et à charges sociales aux règles et plafond en vigueur lors de leur paiement.

Pour rappel, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2014 exclut de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (et des assiettes alignées) la part non imposable des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 75 096 euros pour 2014) étant précisé que toute indemnité excédant 10 plafonds annuels de Sécurité Sociale (soit 375 480 euros pour 2014) sera assujettie dès le premier euro.

▪ **Régime fiscal**

Les bénéficiaires des mesures du présent plan de sauvegarde de l'emploi feront leur affaire du régime fiscal des divers règlements qu'ils seront conduits à percevoir à ce titre.

▪ **Clause fiscale et sociale**

Il est précisé que les salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi, quelles que soient les situations, supporteront les conséquences fiscales et sociales découlant du paiement des différentes sommes qui leur seront versées.

En particulier, les salariés auront, le cas échéant, à supporter le paiement des charges sociales, de la CSG et de la CRDS qui pourraient résulter de l'évolution de la législation actuellement en vigueur.

En outre, toutes les sommes payées à titre de remboursement de frais devront faire l'objet de justificatifs. A défaut, les salariés concernés s'exposeront à ce que ces sommes soient requalifiées par les URSSAF et à payer les cotisations correspondantes.

5. COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

En vue de permettre une bonne application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et des solutions qu'il contient, et pour répondre aux situations individuelles, une commission de suivi sera mise en place au sein de l'établissement OmegAT.

La Commission de suivi sera composée comme suit :

- 3 représentants par organisation syndicale dont au-moins 1 membre du CE et 1 membre du CHSCT
- 3 représentants de la Direction
- 1 représentant du cabinet spécialisé
- La DIRECCTE et le service médical sont membres de droit de la commission de suivi.

- La commission de suivi interviendra dans la résolution des problèmes qui pourraient se présenter dans le cadre de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi et fera toutes les suggestions nécessaires pour faciliter la mobilité interne et externe.

A cet effet, elle examine notamment :

- l'avancement des reclassements internes et externes ;
- prolongation éventuelle de la période d'adaptation en cas de reclassement interne ;
- les besoins de bilans de compétences, de formations et les demandes éventuelles de dépassement des budgets ;
- les comptes rendus d'activité de l'Antenne Emploi.

La commission de suivi prévue dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi se réunira pendant une durée de douze mois dès que la procédure d'information et consultation des représentants du personnel sera achevée. En cas de difficulté la DIRECCTE sera invitée afin d'envisager une solution. Au-delà de cette période, un point trimestriel pourra être organisé en fonction des circonstances.

Une copie des convocations de la Commission de Suivi ainsi qu'une copie des comptes rendus écrits qui seront établis à l'issue des réunions seront adressés à la DIRECCTE.

Toutes les informations recueillies et les délibérations prises ayant un caractère nominatif ou individuel sont couvertes par la confidentialité à laquelle les membres de la commission de suivi sont astreints même envers leurs mandants par l'effet de leur nomination.

Le temps passé en réunion et le temps de déplacement sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tel. Il n'est pas imputé sur le crédit d'heures.

Les frais de déplacement des membres de la commission de suivi, salariés de l'entreprise, seront remboursés par la Direction selon les mêmes conditions que lorsqu'ils siègent aux autres instances.

6. DUREE DU PLAN

Les mesures prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi, autres que celles dont la durée est expressément mentionnée (telles que l'ATD), seront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail.



Py

7. Durée et validité de l'accord

7.1. Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra effet sous réserve de sa validation par l'Administration dans les conditions visées à l'article L 1233-57-2 du Code du travail.

L'entrée en vigueur de cet accord est également soumise au respect des conditions de l'article L 1233-24-1 du Code du travail à savoir qu'il soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Il cessera de s'appliquer de plein droit à l'issue de l'ensemble des procédures de départs qui seront initiées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

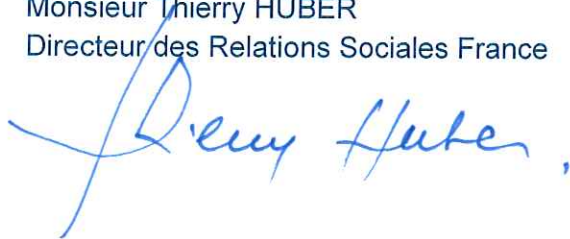
7.2. Dépôt et formalités

Le présent accord a été soumis préalablement à sa conclusion pour avis au Comité central d'entreprise le 24 Juillet 2014. Il sera applicable le jour suivant les formalités de dépôt prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail. Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties. Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE-Unité territoriale Seine-Saint-Denis, une version sur support papier et une version sur support électronique, ainsi qu'un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de BOBIGNY.

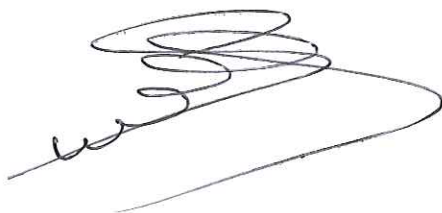
Fait à St Ouen le 24 Juillet 2014

Pour la société ALSTOM TRANSPORT SA

Monsieur Thierry HUBER
Directeur des Relations Sociales France



Pour la CFDT
Monsieur Patrick MAILLOT



Pour la CFE-CGC
Monsieur Didier LESOU



Pour la CGT
Monsieur Christian GARNIER

Pour FO
Monsieur Philippe PILLOT

ANNEXE 1

QUESTIONNAIRE DE MOBILITE EN VUE DU RECLASSEMENT AU SEIN DU GROUPE A L'ETRANGER

Vous devez remplir ce questionnaire et le retourner dans le délai de dix jours ouvrables à compter de la réception de ce questionnaire à la Direction des Ressources Humaines, soit au plus tard jusqu'au ... **(à compléter)**.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'absence de réponse de votre part équivaudra à un refus de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

De même, si une case n'est pas remplie, nous considérerons que cela constituera un refus de recevoir des offres de reclassement au titre de la question concernée.

Quelle que soit votre réponse, Alstom Transport SA recherchera des postes disponibles en France.

Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement en Europe? Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Allemagne, Irlande, Italie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni, Bulgarie, Croatie, République Tchèque, Estonie, Grèce, Hongrie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Russie, Slovaquie, Slovénie, Turquie.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique.
Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement en Asie ? Chine, Hong-Kong, Kazakhstan, Indonésie, Inde, Japon, Corée du Sud, Malaisie, Philippines, Singapour, Thaïlande, Taiwan, Vietnam.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique

Handwritten signature

Handwritten signature

Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement au Proche et Moyen-Orient ? Arabie Saoudite, Bahreïn, Israël, Koweït, Qatar, Iran, Tunisie, Emirats Arabes Unis, Pakistan.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique.
Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement aux Etats-Unis ?	OUI ☐ NON ☐
Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement au Canada?	OUI ☐ NON ☐
Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement en Amérique Centrale et Amérique du Sud? Argentine, Brésil, Chili, Colombie, Mexique, Panama, Pérou, Uruguay, Vénézuëla.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique.
Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement en Afrique ? Algérie, Egypte, Maroc, Nigeria, Afrique du Sud.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique.

Souhaitez-vous recevoir des offres de postes de reclassement en Océanie ? Australie, Nouvelle Zélande.	OUI ☐ NON ☐ En cas de réponse affirmative, merci d'indiquer vos restrictions éventuelles en termes de lieu au sein de cette zone géographique.
Avez-vous des restrictions particulières sur les caractéristiques des emplois disponibles, notamment en termes de rémunération, types de fonction, département d'affectation, durée du travail.	OUI ☐ NON ☐
Notamment dans ce cadre, acceptez-vous de recevoir des offres de reclassement portant uniquement sur un emploi de même catégorie professionnelle et avec une rémunération mensuelle brute au moins identique à celle que vous percevez actuellement : portant sur un emploi de même catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, et acceptez une rémunération mensuelle brute inférieure à celle perçue actuellement dans la limite d'un pourcentage que vous devez définir.	OUI ☐ NON ☐ OUI ☐ NON ☐ % de la rémunération:

Avant d'apposer ma signature au bas de ce questionnaire, j'ai bien noté que :

- les informations ci-dessus vont orienter les recherches de reclassement de la société,
- d'éventuelles offres de reclassement à l'étranger ne me seront adressées que si j'ai accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions que j'ai pu exprimer,
- je serai libre de refuser ces offres,
- si aucune offre ne peut m'être adressée, je serai informé(e) de l'absence d'offres correspondant à celles que j'ai accepté de recevoir.

Ce questionnaire m'a été remis en mains propres contre décharge le

Date

Signature