

**ACCORD COLLECTIF INSTAURANT UN DISPOSITIF DE GESTION
DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET UNE
RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AU SEIN DE LA
SOCIETE MEDIAPOST EN CONSEQUENCE DE L'EXPERIMENTATION
« OUI-PUB »**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- > La CFDT représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;
- > La CGT représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;
- > La CFTC représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;
- > FO représenté par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;
- > SUD représenté par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;
- > La CFE-CGC représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en qualité de DSC ;

D'une part,

ET :

La société MEDIAPOST,

Représentée par XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en sa qualité de Directeur des Ressources humaines.

Ci-après dénommée « la Société »,

D'autre part,

PREAMBULE

- L'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a institué un nouveau dispositif dit de « rupture conventionnelle collective » destiné à permettre aux entreprises d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emploi, sur la base d'un volontariat exclusif de tout licenciement.
- A l'occasion des échanges entre les partenaires sociaux sur le dispositif OUI PUB expérimenté à compter du 1^{er} septembre 2022, les Signataires ont abouti au constat que le recours au dispositif de rupture conventionnelle collective s'inscrirait de manière cohérente avec le projet plus global d'accompagnement d'un certain nombre de collaborateurs afin de préparer leur départ dans un contexte de baisse d'activité induite par la réduction du nombre de distributions dans les secteurs retenus pour l'expérimentation.

Pour rappel, la loi Climat et Résilience promulguée le 24 août 2021 instaure une expérimentation ouverte du dispositif Oui-Pub. Il est à noter que d'autres secteurs, notamment liés à la publicité ont vu également leur réglementation évoluer (affichage notamment). Cette expérimentation concerne les 15 collectivités suivantes :

SMICTOM du Pays de Fougères (35)	Communauté urbaine de Dunkerque Grand Littoral	SYTRAD Ardèche Drôme Valence Agglomération, Communauté de commune royans Vercors, Communauté de communes Crestois Pays de Saillans
Ville de Bordeaux *	Ville de Sartrouville (78)*	SICTOBA de la Basse Ardèche
SMICVAL Libournais Haute Gironde	Troyes Champagne Métropole (1)	Communauté de communes Vallée de l'Ubaye Serre-Ponçon
Agglomération d'Agen	Métropole du Grand Nancy*	UNIVALOM (Pays de Grasse, Antibes, Sophia Antipolis)
LEFF Armor (22)	Grenoble Alpes Métropole	SYVADEC de la Corse <i>Communauté d'Agglomération du Pays Ajaccien, Communauté de communes du Centre Corse et Communauté de Communes du Sud Corse</i>

- Le décret n°2022-765 du 3 mai 2022 fixe le calendrier applicable à 13 de ces collectivités. Troyes Champagne Métropole et la Communauté urbaine de Dunkerque Grand Littoral en sont exclues à ce stade, le ministère de la transition écologique précise qu'elles rejoindront l'expérimentation une fois leur programme local de prévention des déchets ménagers voté, pour un démarrage de la phase d'information le 1er décembre 2022 et de la phase de restriction de distribution le 1er février 2023.

Le présent accord s'appliquera donc en deux temps pour correspondre à ce calendrier.

- Au regard de l'ensemble de ces éléments, les Parties ont négocié le présent accord d'accompagnement et de reclassement des salariés et de Rupture Conventionnelle Collective, conformément aux dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail, de manière à permettre aux salariés qui disposeraient d'un projet professionnel de librement opter pour un départ dans les conditions fixées par l'accord collectif et de bénéficier, ainsi, de mesures d'accompagnement dans la conduite de leur nouveau projet professionnel.
- L'objet du présent accord est de déterminer :
 - les modalités et conditions d'information du Comité social et économique central ;
 - le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
 - la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord et la durée de l'engagement de l'entreprise de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique à compter de la date de la décision de validation de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective ;
 - les conditions que doivent remplir les salariés pour en bénéficier ;
 - les modalités de mise en œuvre du congé de mobilité ;
 - les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit des salariés au dispositif prévu par l'accord collectif ;
 - les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et chacun des salariés et l'exercice du droit de rétractation des parties ;
 - les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
 - les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
 - les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ;
 - les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

* * *

Les parties au présent accord réitèrent leur attachement à la loyauté qui a présidé tout au long des négociations et qui demeure une condition nécessaire au respect de leurs engagements respectifs.

* * *

Table des matières

CHAPITRE 1 – MOBILITE INTERNE	8
1. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD	8
2. MESURES VISANT A FACILITER LE RECLASSEMENT DES SALARIES DANS LE GROUPE .	9
2.1. Mesures visant à faciliter le reclassement interne des salariés sur des emplois équivalents ...	9
2.2. Mesures visant à faciliter le reclassement interne des salariés sur un autre emploi	9
2.3. Accompagnement financier visant à faciliter le reclassement interne et dans le Groupe des salariés	11
3. MESURES COMPLEMENTAIRES	12
CHAPITRE 2 – RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	13
1. MODALITES D'INFORMATION DU CSE	13
2. CHAMP D'APPLICATION - PERIMETRE	13
2.1. Rappel des effectifs	14
2.2. Nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées	15
2.3. Calendrier de mise en œuvre du dispositif	17
2.4. Engagement de maintien dans l'emploi	18
2.5. Conditions d'éligibilité des salariés à la rupture conventionnelle collective	18
3. LES MODALITES DE CANDIDATURE AU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	19
3.1. Nécessité d'un acte de candidature au départ volontaire	19
3.2. Nécessité de présenter un projet professionnel sérieux.....	19
3.3. Nécessité de ne pas faire l'objet d'une procédure de rupture du contrat de travail déjà engagée	20
3.4. Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés ..	20
3.4.1. L'accompagnement de la réflexion individuelle avec le support du service des ressources humaines et de la commission de suivi	20
3.4.2. Modalités de présentation des candidatures au départ des salariés - Phase de candidature	21

3.4.3.	L'examen des candidatures	22
3.4.4.	Critères de départage entre les potentiels candidats au départ	22
3.4.5.	Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et l'exercice du droit de rétractation entre les parties	22
3.5.	Modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés	23
3.5.1.	Indemnité de rupture conventionnelle collective	23
3.5.2.	Garanties « frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès »	24
4.	MESURE D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT EXTERNE : LE CONGE DE MOBILITE	25
4.1.	Recours au dispositif « Transco – Congé de mobilité ».....	25
4.1.1.	Modalités de mise en œuvre du parcours de Transco–Congé de mobilité.....	25
4.1.2.	Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco – Congé de mobilité par les associations Transitions Pro	28
4.1.3.	Financement du parcours de Transco – Congé de mobilité et durée du dispositif ...	29
4.1.4.	Mise en œuvre du parcours de Transco – Congé de mobilité	29
4.1.5.	Fin du parcours de Transco – Congé de mobilité	30
4.2.	Indemnité de rupture à l'issue du congé de mobilité	30
4.3.	Adhésion au congé de mobilité	30
4.4.	Modalités de présentation des demandes de congé de mobilité	31
4.5.	Rémunération pendant le congé de mobilité	32
4.6.	Statut du salarié pendant le congé de mobilité	32
4.7.	Engagements réciproques	32
4.8.	Rupture du congé de mobilité	33
4.9.	Périodes de travail durant le congé de mobilité	34
4.10.	Information du CSE sur la mise en œuvre du congé de mobilité	35
4.11.	Divers	35
5.	PRIORITE DE REEMBAUCHE	36
6.	CLAUDE DE REAJUSTEMENT DE L'OBLIGATION DE REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI	37

CHAPITRE 3 – MODALITES D’INFORMATION DES IRP ET DISPOSITIONS FINALES	38
1. MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF.....	38
1.1. COMMISSION DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L’ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	38
1.1.1. OBJET DE LA COMMISSION DE SUIVI	38
1.1.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI	38
1.2. CONSULTATION REGULIERE DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL SUR LES MODALITES DE SUIVI DES DISPOSITIFS PREVUS AU PRESENT ACCORD	39
1.3. BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	39
2. DISPOSITIONS FINALES	40
2.1. FORMALITES DE VALIDATION DE L’ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR	40
2.2. DUREE DE L’ACCORD.....	40
2.3. REVISION DE L'ACCORD	41
2.4. CLAUSE DE RENDEZ-VOUS	41
2.5. DEPOT ET PUBLICITE	41

CHAPITRE 1 – MOBILITE INTERNE

1. CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

- Les Parties conviennent que le présent accord s'applique aux salariés distributeurs, préparateurs-manutentionnaires, magasiniers, pilotes machines, pilotes réception et chefs d'équipes des établissements suivants (liste et détail sous l'article 3.1.1) :
 - > Les plateformes de distribution de : Troyes, Nancy, Dunkerque, Carbon-Blanc, Agen, Cannes, Valence, Voiron, Grenoble et Fougères.
 - > Les plateformes mécanisées de : Valence, Reims, Agen, Nice, Grenoble.

- Nombre de salariés concernés

A la date du 31 mars 2022, l'entreprise MEDIAPOST emploie 8 045 salariés. Les sites concernés par l'accord sont les suivants :

Plateforme	Effectifs (personne physique)
Fougères	3
Dunkerque	43
Valence (Distri) + Valence (Méca)	45 + 32
Nancy	36
Grenoble (Distri)	45
Voiron + Grenoble/Voiron (Méca)	14 + 29
Carbon-Blanc	62
Cannes	36
Nice	50
Agen (Distri) + Agen (Méca)	15 + 20
Troyes	34
Reims	39

Les 503 salariés concernés listés ci-dessus sont éligibles aux mesures prévues au présent chapitre.

2. MESURES VISANT A FACILITER LE RECLASSEMENT DES SALARIES DANS LE GROUPE

2.1. Mesures visant à faciliter le reclassement interne des salariés sur des emplois équivalents

Le collaborateur candidat à une mobilité géographique sur un même poste au sein de MEDIAPOST sera retenu sur le poste vacant, sans aucune formalité de recrutement.

Le correspondant RH local transmettra à chaque collaborateur candidat, de manière hebdomadaire, la liste des postes à pourvoir sur l'emploi visé dans le périmètre géographique déterminé dans son dossier de candidature.

En plus de cela, il sera rappelé à chaque collaborateur candidat les modalités de consultation en extranet des offres d'emploi MEDIAPOST.

A noter : si plusieurs collaborateurs impactés par l'expérimentation sont candidats à un même poste vacant, alors c'est le candidat dont l'ancienneté dans l'entreprise est la plus grande qui sera retenu.

MEDIAPOST s'engage également à étudier toutes les possibilités pour maintenir les salariés qui le souhaitent sur leur plateforme, notamment en envisageant les hypothèses d'exercice de l'activité sur deux plateformes différentes situées à proximité.

2.2. Mesures visant à faciliter le reclassement interne des salariés sur un autre emploi

Le collaborateur candidat à une mobilité fonctionnelle au sein de MEDIAPOST ou du Groupe sera prioritaire en cas de réussite du process de sélection.

Les mobilités internes à MEDIAPOST donneront lieu à un avenant au contrat de travail, et les mobilités intra-groupe feront l'objet d'une convention tripartite.

Ces mobilités seront exclusives de toute indemnité de rupture.

2.2.1. Au sein du Groupe

Les salariés de MEDIAPOST bénéficieront de l'accompagnement en local des équipes dédiées du Groupe La Poste : les Espaces **Mobilité** et **Recrutement** du **Groupe**.

Ces espaces sont composés de près de 250 collaborateurs, professionnels de l'accompagnement et du recrutement. Implantés sur l'ensemble du territoire, ils pourront accompagner en proximité les salariés.

L'accompagnement, prendra deux formes, par des animations collectives ou par des entretiens individuels.

Cet accompagnement se matérialisera au travers d'ateliers :

- collectifs :
 - Présentation du Groupe La Poste
 - Panorama et focus sur les métiers du Groupe La Poste
- individuel :
 - Identifier et affiner son projet d'évolution au sein du Groupe : « vers quel(s) métier(s) je souhaite et je peux m'orienter en fonction de mes affinités et de mes compétences ? ».

Ces ateliers seront organisés dès la signature de cet accord afin de permettre aux collaborateurs de se porter candidat en ayant connaissance des opportunités possibles.

Des visites in situ et des immersions courtes pourront être organisées afin de permettre au collaborateur de mieux appréhender les différents métiers.

Des ateliers individuels viendront compléter l'offre pour mettre le candidat dans les meilleures conditions au moment de postuler et en situation d'évaluation :

- « Rédiger un CV et une lettre de motivation » ;
- « Se préparer aux étapes de sélection au poste sur lequel je postule : préparer les tests, préparer son entretien de recrutement en se mettant en situation ».

2.2.2. Au sein de MEDIAPOST

Le correspondant RH local transmettra à chaque collaborateur candidat, de manière hebdomadaire, la liste des postes à pourvoir sur l'emploi visé dans le périmètre géographique déterminé dans son dossier de candidature.

En plus de cela, chaque collaborateur candidat sera destinataire d'une documentation rappelant les modalités de consultation en extranet des offres d'emploi MEDIAPOST.

Des immersions courtes pourront être organisées afin de permettre au collaborateur de mieux appréhender le métier visé.

Afin de mettre le candidat dans les meilleures conditions de réussite, il pourra bénéficier des ateliers individuels proposés par les Espaces Mobilité et Recrutement du Groupe :

- Rédiger un CV et une lettre de motivation
- Se préparer aux étapes de sélection au poste sur lequel je postule : préparer les tests, préparer son entretien de recrutement en se mettant en situation.

2.3. Accompagnement financier visant à faciliter le reclassement interne et dans le Groupe des salariés

Ces dispositions sont indépendantes de tout accompagnement qui pourrait être proposé par « Action Logement ».

Indemnités de mobilité	
Fonctionnelle	
Localisation	Indemnités
MEDIAPOST	750 €
Maison-mère/filiale	1 000 €
Géographique	
Sans déménagement, avec allongement du trajet domicile/travail, aller ou retour	Indemnités
Allongement de 5 à 10 Km ou 10 à 15 minutes	700 € à 1 200 €
Allongement de 11 à 15 Km ou de 16 à 30 minutes	1 300 € à 1 800 €
Allongement de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	1 900 à 3 600 €
Allongement au-delà de 16 à 30 Km ou de 31 à 45 minutes	3 700 € à 6 000€
Avec déménagement	
	2400€ + 200€ / enfants à charge (plafonnée à 3000€)
	Prise en charge des frais de déménagement.

Pour les distributeurs réalisant une mobilité géographique au sein de MEDIAPOST, l'indemnité géographique sera calculée selon les modalités suivantes :

- Une indemnité calculée selon la valeur de l'IK applicable au sein de la branche de la Distribution Directe à la date de la mobilité ;

- Une indemnité correspondant à l'indemnisation de l'allongement de trajet pendant une année, à raison de 2,5 aller/retour par semaine ;
- Une indemnité plafonnée à un allongement de 50km (trajet aller) ;
- Une majoration de 25% de ce montant pour compenser l'écart entre la somme nette et brute.

Les distributeurs exerçant leur activité sur deux plateformes bénéficieront du versement d'indemnités kilométriques pour les trajets domicile-travail excédant le parcours habituel pendant une durée d'un an, éventuellement renouvelable en fonction des besoins opérationnels.

3. Mesures complémentaires

Conformément à l'accord GEPPMM signé le 3 juin 2020, toutes les qualifications acquises préalablement au recrutement et nécessaires à l'embauche, nécessitant d'être recyclée ou renouvelée, le seront sur demande des salariés concernés.

MEDIAPOST s'engage par ailleurs à étudier toutes les candidatures des conjoints des salariés ayant réalisé une mobilité au sein de l'entreprise dans le cadre du présent accord.

CHAPITRE 2 – RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

1. Modalités d'information du CSE

Le CSE a été informé de l'ouverture des négociations lors de la réunion du 16 février 2022.

Il sera également tenu informé de la signature de celui-ci. Cette information sera réalisée par l'envoi d'une copie de l'accord signé, par mail avec accusé de réception à l'ensemble de ses membres.

Par ailleurs, la décision de validation de l'accord sera transmise dès réception, par mail avec accusé de réception, à l'ensemble des membres du CSE ainsi qu'aux OSR.

Enfin, le CSE sera consulté sur la mise en œuvre de l'accord dans les conditions précisées au Chapitre 3.

2. Champ d'application - Périmètre

Il est rappelé que la logique même de la Rupture Conventionnelle Collective a pour finalité d'encadrer des départs volontaires, exclusifs du licenciement ou de la démission.

Dans ces conditions, les Parties conviennent que le présent accord s'applique aux salariés distributeurs, préparateurs-manutentionnaires, magasiniers, pilotes machines, pilotes réception et chefs d'équipe des établissements suivants (liste et détail sous l'article 3.1.1) :

- > Les plateformes de distribution de : Troyes, Nancy, Dunkerque, Carbon-Blanc, Agen, Cannes, Valence, Voiron, Grenoble et Fougères.
- > Les plateformes mécanisées de : Valence, Reims, Agen, Nice, Grenoble.

L'accord s'appliquerait, ainsi, aux 503 salariés potentiellement concernés.

Dès lors que le nombre d'heures ciblées par plateforme est atteint ou dépassé, les candidatures suivantes, classées selon les règles ci-dessous, seront écartées.

Le décret n°2022-765 du 3 mai 2022 fixe le calendrier applicable à 13 de ces collectivités, pour lesquelles l'expérimentation débutera le 1^{er} septembre. Troyes Champagne Métropole et la Communauté urbaine de Dunkerque Grand Littoral en sont exclues à ce stade, le ministère de la transition écologique précise qu'elles rejoindront l'expérimentation une fois leur programme local de prévention des déchets ménagers voté, pour un démarrage de la phase d'information le 1^{er} décembre 2022 et de la phase de restriction de distribution le 1^{er} février 2023.

Le présent accord s'appliquera donc en deux temps pour correspondre à ce calendrier.

2.1. Rappel des effectifs

A la date du 31 mars 2022, l'entreprise MEDIAPOST emploie 8 045 salariés. Les sites concernés par l'accord sont les suivants :

1^{ère} phase :

Plateforme	Effectifs (personne physique)
Fougères	3
Dunkerque	43
Valence (Distri)	45
Valence (Méca)	32
Nancy	36
Grenoble (Distri)	45
Voiron (Distri)	14
Voiron (Méca)	29
Carbon-Blanc	62
Cannes	36
Nice	50
Agen (Distri)	15
Agen (Méca)	20
TOTAL	387

Les informations relatives aux 503 salariés concernés par le présent accord sont détaillées à l'article 1 du présent accord.

2ème phase :

Plateforme	Effectifs (personne physique)
Dunkerque	43
Troyes	34
Reims	39
TOTAL	116

2.2. Nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées

La mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective pourrait conduire au départ de 246 salariés maximum au sein de l'entreprise. Ces départs se feront en deux temps :

- Pour les collectivités visées par le décret n°2022-765 du 3 mai 2022, 179 départs maximum.
- Pour les deux collectivités rejoignant l'expérimentation, 67 départs maximum.

Ce nombre est obtenu par conversion du nombre d'heures concernées par l'expérimentation. Le nombre de départs ne pourra en tout état de cause, être supérieur au nombre d'heures identifié par plateforme.

Ce nombre de départs s'entend de tous les départs engagés sur le fondement de cet accord, pour le périmètre concerné et les salariés concernés.

Le nombre de départs par site considéré ne pourra pas excéder le volume ci-dessous (par site).

Le nombre de suppressions d'emplois sera équivalent au nombre de départs et correspondra aux effectifs ci-dessous.

1^{ère} phase :

Plateforme	Effectifs (volume horaire)	Effectifs (projection personnes physiques)
Valence (Distri)	411h	37
Valence Méca	-	8
Nancy	453h	24
Fougères	100%	3
Grenoble (Distri)	564h	46
Voiron (Distri)	32h	3
Voiron Méca	-	4
Carbon-Blanc	591h	21
Cannes	351h	11
Nice (méca)	26h	6
Agen (Distri)	179h	12
Agen Méca	-	4
TOTAL		179

2^{ème} phase :

Plateforme	Effectifs (volume horaire)	Effectifs (projection personnes physiques)
Dunkerque	387h	34
Troyes	320h	30
Reims (Méca)	-	3
TOTAL		67

2.3. Calendrier de mise en œuvre du dispositif

2.3.1. Pour les collectivités visées par le décret n°2022-765 du 3 mai 2022

Le dispositif de rupture conventionnelle collective entrera en vigueur dès l'issue de la procédure de validation par l'Administration du travail du présent accord collectif et les candidatures seront ouvertes aux salariés éligibles jusqu'au 15 octobre 2022.

À compter de la validation de l'accord de rupture conventionnelle collective, le calendrier de mise en œuvre du dispositif sera le suivant :

Période	Démarches
Depuis le 15 avril	Permanence RH d'information conseil
entre le 24 mai et le 14 octobre	Réception des candidatures des salariés volontaires au départ
Entre le 17 et le 31 octobre	Examen des candidatures des salariés volontaires au départ
A compter du 2 novembre	Réponses aux salariés sur les candidatures adressées
Entre le 2 novembre et le 14 novembre	Formalisation et signature des ruptures d'un commun accord
30 novembre	Formalisation des ruptures d'un commun accord / rupture des contrats de travail

Les salariés protégés éventuellement concernés par le présent accord pourront, sous réserve que la rupture de leur contrat de travail soit autorisée par l'Administration territorialement compétente, bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement prévus par l'accord, dans les délais qui leur sont propres.

2.3.2. Pour les collectivités entrant ultérieurement dans l'expérimentation

Le ministère de la transition écologique prévoit que Troyes Champagne Métropole et la Communauté urbaine de Dunkerque Grand Littoral, rejoindront l'expérimentation une fois leur programme local de prévention des déchets ménagers voté, pour un démarrage de la phase d'information le 1er décembre 2022 et de la phase de restriction de distribution le 1er février 2023.

La publication du décret intégrant ces deux collectivités à l'expérimentation « Oui-Pub » permettra l'application du présent accord aux plateformes de Dunkerque, Troyes et Reims.

Le calendrier suivant sera alors mis en œuvre :

Période	Démarches
Depuis le 15 avril	Permanence RH d'information conseil
De la publication du décret jusqu'au 15 février 2023	Réception des candidatures des salariés volontaires au départ
15-28 février 2023	Examen des candidatures des salariés volontaires au départ
mars 2022	Réponses aux salariés sur les candidatures adressées
Entre le 1 ^{er} mars et le 15 mars 2023	Formalisation et signature des ruptures d'un commun accord
31 mars 2023	Rupture des contrats de travail

2.4. Engagement de maintien dans l'emploi

- Les salariés éligibles au dispositif ont la possibilité d'opter ou non pour un départ volontaire dans le cadre du régime de rupture conventionnelle collective institué.

Les salariés pourront librement opter, soit pour le départ dans les conditions du présent accord, soit pour le maintien dans leur emploi.

- L'entreprise prend l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique des salariés occupant l'une des fonctions visées à l'article 1 du présent chapitre, et ce, jusqu'au 1^{er} septembre 2023.

2.5. Conditions d'éligibilité des salariés à la rupture conventionnelle collective

Le dispositif de rupture conventionnelle collective est ouvert exclusivement aux salariés en contrat à durée indéterminée dans la limite du nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans les sites géographiques et pour les postes visés à l'article 1 du présent chapitre.

Le dispositif de rupture conventionnelle ayant pour objet de favoriser le départ de salariés ayant des projets professionnels, celui-ci est soumis aux conditions cumulatives ci-après exposées.

3. Les modalités de candidature au dispositif de rupture conventionnelle collective

3.1. Nécessité d'un acte de candidature au départ volontaire

Le salarié doit avoir fait acte de candidature au départ volontaire dans les conditions définies et durant la période de déclaration de candidature au volontariat prévues par le présent accord. Cette candidature est présentée via le dossier de candidature annexé au présent accord (Annexe 1).

3.2. Nécessité de présenter un projet professionnel sérieux

À l'appui de sa candidature, le candidat au départ volontaire devra impérativement être porteur d'un projet professionnel étudié à l'issue d'au moins un entretien individuel avec les Ressources humaines et validé par la commission de suivi et la Direction.

Les projets professionnels peuvent être :

- En cas de cumul d'emplois, se consacrer à son emploi principal (sur présentation du contrat de travail auprès d'un autre employeur) ;
- Une proposition d'embauche ou contrat en CDI ;
- Une proposition ou un contrat à durée déterminée ou une mission d'intérim pour une durée minimale de 6 mois ;
- Un projet de reconversion professionnelle :
 - projet de création ou reprise d'entreprise ;
 - projet nécessitant une formation diplômante ou certifiante.
- Un départ à la retraite pour un collaborateur qui serait éligible à un départ à la retraite à taux plein, ou déjà retraité.

Dans ce cas, il devra fournir avec son formulaire de candidature, un historique de carrière faisant apparaître qu'il dispose du nombre minimum légal de trimestres de travail ouvrant droit à la retraite à taux plein.

3.3. Nécessité de ne pas faire l'objet d'une procédure de rupture du contrat de travail déjà engagée

Le salarié ne doit pas faire l'objet d'une procédure de licenciement, ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle du contrat de travail, ne pas être en cours de préavis, ne pas avoir notifié sa démission ou son départ à la retraite à la date de validation de la DREETS du présent accord.

À ce titre, il est précisé que :

- la procédure de licenciement est considérée comme en cours à compter de la date d'envoi ou de remise d'une convocation à entretien préalable ;
- le processus de rupture conventionnelle est en cours à compter de la date d'envoi par l'entreprise de la demande d'homologation de la rupture conventionnelle auprès de l'Administration ;
- la date à retenir concernant la démission ou le départ en retraite est la date d'envoi de la lettre notifiant la décision du collaborateur.

3.4. Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés

3.4.1. L'accompagnement de la réflexion individuelle avec le support du service des ressources humaines et de la commission de suivi

- A titre liminaire, les Parties précisent qu'elles souhaitent permettre aux salariés d'engager une réflexion individuelle autour de leurs projets personnels et professionnels.
- Ainsi, le service des ressources humaines anime une permanence RH d'information conseil depuis le 15 avril. Le service des ressources humaines avec l'aide de la commission de suivi accompagnera les salariés dans leur réflexion sur un projet professionnel et sa structuration selon 3 phases principales :
 - Phase 1 « Diagnostic ».

Cette phase aura notamment pour but de déterminer le projet professionnel et l'objectif de l'accompagnement des salariés.

Un interlocuteur dédié sera à disposition de l'ensemble des collaborateurs afin de travailler avec eux à l'identification des emplois disponibles dans leur périmètre géographique pouvant correspondre aux compétences et appétences de ceux-ci.

Chaque collaborateur sera ainsi à même d'identifier et de mettre en œuvre un projet professionnel compatible avec la RCC.

Nb : un double emploi ou une retraite liquidée permet de concrétiser automatiquement ce projet professionnel.

- Phase 2 « Avancées sur des pistes concrètes ».

Il s'agira d'une phase de travail et d'accompagnement approfondi du salarié à la suite de la détermination de son projet professionnel.

- Phase 3 « Bilan ».

Il s'agira de la phase de clôture de l'accompagnement.

- Ainsi, chaque collaborateur éligible au dispositif de rupture conventionnelle aura donc la possibilité de prendre contact auprès du service des ressources humaines notamment pour :
 - Obtenir des informations, de personnes extérieures à l'entreprise, sur la démarche en elle-même (la procédure, les mesures d'accompagnement, ...) et poser ses questions ;
 - Réaliser un diagnostic de sa situation professionnelle, de ses compétences et savoir-faire, motivation, souhaits d'évolution, etc. ;
 - Être aidé dans sa décision (principaux critères de décision en fonction de ses choix et de leurs enjeux, opportunités et réalité du bassin d'emploi ...).

3.4.2. Modalités de présentation des candidatures au départ des salariés - Phase de candidature

A l'issue de la validation du présent accord par la DREETS, le salarié candidat au départ volontaire devra adresser une lettre écrite remise en mains propres ou un courriel au service des Ressources Humaines, à l'attention de la DRRH de Région au plus tard le 14 octobre 2022 selon les coordonnées précisées sur le dossier type annexé au présent accord.

Toute demande devra comprendre les éléments suivants :

- Un courrier daté et signé du salarié formalisant par écrit sa demande de départ volontaire externe ;
- Un dossier détaillant le projet du salarié (dossier type en annexe).

Il sera accusé réception de la candidature par courrier ou courriel au collaborateur.

Il est bien précisé que cet accusé de réception ne vaudra pas validation par la Direction de la candidature au départ.

3.4.3. L'examen des candidatures

Au terme de la période de volontariat, la décision de validation du projet sera ensuite prise par la Direction après avis de la commission de suivi.

En pratique, la Direction informera chaque salarié candidat par courrier recommandé avec accusé de réception à son domicile ou courrier remis en mains propres de l'acceptation ou du refus définitif de sa candidature dans le délai prévu par le calendrier visé à l'article 3.1.3 du présent accord.

3.4.4. Critères de départage entre les potentiels candidats au départ

En cas de pluralité de demandes de départs volontaires jugées recevables pour un même emploi, et de dépassement du nombre maximal de départs envisagés tels que définis au 3.1.2 en fonction d'un volume horaire par plateforme, le choix se portera en fonction de l'application des critères de départage suivant :

1. Critère lié au projet professionnel : la priorité au départ dans le cadre de la RCC bénéficiera au salarié dont le projet professionnel est, dans l'ordre :
 - Départ en retraite
 - Déjà retraité
 - Cumul d'emploi
 - CDI
 - CDD
 - Projet de Reconversion

2. En cas d'équivalence des projets, s'appliquera un critère lié à l'ancienneté : priorité sera donnée au salarié ayant le plus d'ancienneté

3.4.5. Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et l'exercice du droit de rétractation entre les parties

La rupture d'un commun accord du contrat de travail sera matérialisée par la ratification de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord annexée au présent accord (annexe 2) conclue entre le bénéficiaire et la Direction. Chacun des salariés concernés sera invité à un entretien avec la DRH de la région pour établir et signer cette convention.

La convention individuelle de rupture détaille :

- la nature de l'acte,
- la référence au présent accord,

- son objet,
- la date du dernier jour du délai de rétractation,
- la date de la rupture effective du contrat de travail,
- le montant de l'indemnité perçue et son traitement social et fiscal,
- les conséquences de la rupture (restitution des biens de l'entreprise, du logement...).

Cette convention précisera notamment la date de rupture effective du contrat de travail après respect d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, à l'instar de ce qui est prévu en matière de rupture conventionnelle individuelle.

La rétractation pourra être exercée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Au-delà, cette convention précisera également la levée ou non de toute éventuelle clause de non-concurrence à laquelle pourrait être tenue les salariés éligibles au dispositif de rupture conventionnelle collective.

3.5. Modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés

3.5.1. Indemnité de rupture conventionnelle collective

A l'occasion de la rupture d'un commun accord du contrat de travail du salarié, ce dernier sera en droit de bénéficier d'une indemnité conventionnelle de rupture correspondant à l'indemnité conventionnelle de licenciement (définie à l'article 16.2.2 de la convention collective de la distribution directe) et d'une indemnité additionnelle de 1000 € et d'une bonification de 25% de mois de salaires par année d'ancienneté.

Concrètement, l'indemnité conventionnelle de rupture sera calculée selon les formules ci-après rappelées.

- une base fixe de 1000 euros ;

- le montant conventionnel d'indemnité de rupture auquel peut prétendre le salarié concerné, soit 25% de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans puis 30% de mois de salaire pour les années supérieures à 10 ans d'ancienneté, l'indemnité étant majorée de 10% pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;

- un abondement de 25% de mois de salaire par année d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture sera arrêtée à la date de rupture d'un commun accord. Néanmoins, les salariés qui auraient dû percevoir une prime de fidélité au cours de l'année 2022 et qui s'en trouveraient privés en bénéficieront par anticipation.

L'indemnité conventionnelle de rupture pour les salariés à temps partiel sera calculée dans les mêmes conditions que celles stipulées au profit des salariés à temps plein.

Ainsi, il est convenu que l'indemnité conventionnelle se calculera sur la base d'un douzième de la rémunération qui aurait été perçue au cours des douze derniers mois précédant la rupture ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois qu'il aurait perçus précédemment à la rupture, s'il avait été employé à temps plein.

En tout état de cause, pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, sera prise en compte *pro rata temporis*.

Enfin, les salariés en âge de liquider leurs droits à la retraite à taux plein verront leur indemnité de rupture calculée au regard de l'indemnité de fin de carrière qu'ils auraient pu percevoir en cas de départ volontaire à la retraite. Ainsi, il est convenu que leur indemnité de rupture conventionnelle sera égale à 250 % de l'indemnité de fin de carrière conventionnelle.

Exemple : un salarié qui aurait touché 3526 € d'IFC en cas de départ volontaire à la retraite percevra une indemnité de rupture conventionnelle égale à 8816 €.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité ainsi calculé ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle précitée (l'indemnité conventionnelle de licenciement augmentée d'une base fixe de 1000 € et d'un abondement de 25% de mois de salaire par année d'ancienneté).

A l'issue d'un congé de mobilité, l'indemnité de rupture sera calculée selon les modalités ci-après définies au point 3.2.

3.5.2. Garanties « frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès »

Les salariés dont le contrat a été rompu d'un commun accord dans le cadre du présent accord bénéficieront du maintien des garanties « frais de santé » et prévoyance « incapacité, invalidité, décès » pendant une durée correspondant à la durée de leur(s) dernier(s) contrat(s) de travail, dans la limite de 12 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Ce maintien des garanties sera subordonné à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Ainsi, le bénéfice du dispositif cessera notamment à la date de cessation d'indemnisation au titre de l'assurance chômage.

4. Mesure d'accompagnement au reclassement externe : Le congé de mobilité

Un congé de mobilité peut être mis en place afin d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés visés à l'article 1 porteurs d'un projet professionnel, dans la préparation et la réalisation de leur projet.

Il sera systématiquement proposé aux salariés poursuivant un projet de reconversion professionnelle.

Le congé de mobilité est un outil favorisant l'atteinte de cet objectif, en permettant au salarié de bénéficier d'une période pendant laquelle il peut se consacrer à son projet professionnel tout en continuant à percevoir une rémunération.

La durée du congé de mobilité est de 5 mois maximum.

L'adhésion au congé de mobilité est volontaire et facultative. Elle est formalisée par la conclusion de la convention annexée au présent accord (annexe 3).

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié est dispensé d'activité et bénéficie ainsi d'une période de disponibilité totale pour la réalisation de son projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié n'acquiert aucune ancienneté ni aucun droit à congés, RTT, etc.

4.1. Recours au dispositif « Transco – Congé de mobilité »

MEDIAPOST souhaite recourir au dispositif « Transco-Congé de mobilité » pour l'ensemble des salariés éligibles au présent accord dont le projet professionnel serait compatible avec ce dispositif.

4.1.1. Modalités de mise en œuvre du parcours de Transco–Congé de mobilité

- *Elaboration de la liste des métiers « porteurs »*

Le dispositif « Transco-congé de mobilité » s'adresse aux métiers fragilisés suivants dans l'entreprise : les salariés distributeurs, les préparateurs-manutentionnaires, les magasiniers, les pilotes machines, les pilotes réception ainsi que les chefs d'équipes.

- *Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise*

Le salarié volontaire au départ dans son entreprise peut se porter volontaire à un parcours Transco - Congé de mobilité.

Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié en sont informés par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise et peuvent se voir proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire. Ces salariés peuvent bénéficier d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle. L'ATPro concernée peut également être mobilisée pour présenter le dispositif Transco- Congé de mobilité dans le cadre de cette information collective.

Les salariés volontaires au sein de l'entreprise peuvent par ailleurs bénéficier d'un service de conseil en évolution professionnelle (09 72 01 02 03). Celui-ci informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

L'engagement définitif dans une démarche de Transco – Congé de mobilité repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise. L'employeur s'engage par ailleurs à financer le reste à charge du parcours dont le montant varie selon la taille de l'entreprise dans des conditions qui permettent la bonne application du dispositif.

- *Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité*

Pour bénéficier du dispositif Transco - Congé de mobilité, les salariés des entreprises doivent remplir, de manière cumulative, les six critères suivants :

- le salarié doit occuper un emploi fragilisé mentionné dans le présent accord ;

- **Condition liée au statut de salarié** : seuls les salariés en contrat à durée indéterminée sont éligibles au dispositif Transco - Congé de mobilité ;

- **Condition liée à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié** : le salarié doit se porter volontaire pour un départ de son entreprise ;

- **Condition liée au choix du mode d'accompagnement dans l'accord RCC ou GEPP** : le salarié doit choisir le congé de mobilité prévu ;

- **Condition liée au choix de s'engager dans un parcours de formation de reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin d'emploi** ;

- **Condition liée à la réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation** : pour bénéficier d'un parcours de –Transco – Congé de mobilité, le salarié doit réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation prévu aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-12 du code du travail.

- *Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité*

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours Transco - Congé de mobilité, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Le projet de reconversion doit permettre de **financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion** aboutissant soit à :

- une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée ;
- une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS) ;
- la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

- **Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région** : les listes validées par les CREFOP permettront d'éclairer l'examen des demandes de prise en charge de parcours de –Transco – Congé de mobilité à l'aune de cette condition ;

- **Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité** : la formation certifiante dispensée doit être assurée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;

- **Condition liée à la nature de l'action de formation** : le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail au sens du 2° de l'article L. 6313-3 du code du travail.

- **Condition liée à la durée de la formation** : le parcours Transco - Congé de mobilité peut être proposé pour une durée maximale de vingt-quatre mois. Le cycle de formation ne peut pas avoir une durée plus importante que la durée du congé de mobilité prévue dans l'accord de type GEPP ou dans l'accord portant rupture conventionnelle collective conclus dans l'entreprise.

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le projet de reconversion ne pourra pas être financé dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité.

4.1.2. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco – Congé de mobilité par les associations Transitions Pro

L'ATPro instruit la demande de prise en charge financière des coûts pédagogiques du parcours de reconversion dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, en autorise la réalisation et assure le cofinancement et le suivi du projet.

- *Dépôt du dossier de demande de prise en charge financière du parcours de Transco – Congé de mobilité*

L'entreprise constitue avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge pour ses salariés. L'AT PRO peut également apporter son appui à l'entreprise comme au salarié pour tout élément relatif à la constitution administrative du dossier.

L'entreprise, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de Transco – Congé de mobilité auprès de l'ATPro compétente pour sa région.

- *Instruction de la demande de prise en charge par l'Association Transitions Pro*

L'instruction et la validation du parcours Transco - Congé de mobilité du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les meilleurs délais. Les ATPro sont chargées d'informer la D(R)EETS et les OPCO des entreprises qui sont entrées dans la démarche.

L'ATPro vérifie que le salarié respecte les critères d'éligibilité et valide la formation souhaitée par le salarié.

L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'ATPro apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de Transco - Congé de mobilité au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession : l'ATPro devra être attentive à la durée du parcours de formation qui doit être adaptée à la réalité du besoin du salarié ;

- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable qui est notamment appréciée au regard du coût pédagogique de la formation pour laquelle la demande de prise en charge est effectuée ;

- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région : l'ATPro procède à cette analyse en tenant notamment compte de la liste des métiers « porteurs » établie au niveau régional ou infra-régional le cas échéant. Le salarié qui souhaite se reconvertir dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné.

4.1.3. Financement du parcours de Transco – Congé de mobilité et durée du dispositif

La formation des salariés sera prise en charge à 40% par l'Etat pour les parcours dont la durée n'excède pas 12 mois ou 1200 heures de formation.

La commission de suivi disposera de la possibilité d'accorder des formations dont la durée excède celle prévu au présent accord dès lors que celle-ci seront éligibles au dispositif Transco-congé de mobilité.

4.1.4. Mise en œuvre du parcours de Transco – Congé de mobilité

- *Statut et rémunération du salarié pendant le parcours Transco – Congé de mobilité*

Le salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité se voit appliquer les règles relatives au congé de mobilité, prévues aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail. Son contrat de travail est suspendu pendant la durée de ce congé. Le salarié est rémunéré par son employeur dans les conditions prévues par l'article L. 1237-18-3 du code du travail.

Il perçoit une allocation de congé de mobilité égale à 79,15% de sa rémunération brute antérieure.

- *Interlocuteur du salarié dans la construction et le suivi du parcours de formation*

Dans chaque entreprise, il importe de maintenir le lien entre les salariés entrant dans le dispositif et l'entreprise. Le cas échéant un référent pourra être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours Transco - Congé de mobilité engagés par les salariés d'une entreprise.

Le conseiller en évolution professionnelle peut également assurer le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours Transco - Congé de mobilité (appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi).

Ce suivi est formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

Pour toute question, vous pouvez contacter : anne-lise.boucly@mediapost.fr

4.1.5. Fin du parcours de Transco – Congé de mobilité

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. Le congé de mobilité du salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité prend fin à l'issue de la formation. Conformément à l'article L. 1237-18-4 du code du travail, la fin du congé de mobilité donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

4.2. Indemnité de rupture à l'issue du congé de mobilité

La rupture du contrat de travail d'un commun accord intervient au terme du congé de mobilité et le salarié bénéficie uniquement de l'indemnité conventionnelle visée à l'article 2.8 de l'accord d'adaptation de la convention nationale d'entreprise au sein de MEDIAPOST SA (2005) qui prévoit :

- 25% de la moyenne des trois dernières rémunérations mensuelles perçues par l'intéressé ou de la moyenne de la rémunération perçue rapportée aux 12 derniers mois, par année complète de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 30% par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- L'indemnité est majorée de 10% pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

4.3. Adhésion au congé de mobilité

Au cours de la préparation de leur projet professionnel, les salariés se verront remettre une note sur le congé de mobilité par le service des ressources humaines.

Le salarié définira au cours de la préparation de son projet s'il souhaite ou non bénéficier du congé de mobilité. Dans le cadre de ses réflexions, il pourra bénéficier d'un accompagnement du service RH permettant de définir le contenu du congé de mobilité, en adéquation avec son projet professionnel et des mesures de reclassement externes prévues par le présent accord.

Le salarié remplira le bulletin d'adhésion au congé de mobilité qui lui sera remis à cet effet, lequel figurera dans le dossier de candidature qui sera ensuite transmis à la commission de suivi.

Le congé de mobilité débutera à la date de départ mentionnée dans l'accord de rupture et, au plus tôt, au terme du délai de rétractation.

4.4. Modalités de présentation des demandes de congé de mobilité

4.4.1. L'examen des demandes

Au terme de la période de volontariat, la décision de validation du projet sera ensuite prise par la Direction après avis de la commission de suivi, selon le calendrier défini au présent accord.

En pratique, la Direction informera chaque salarié candidat par courrier recommandé avec accusé de réception à son domicile ou courrier remis en mains propres de l'acceptation ou du refus définitif de sa candidature.

Formation pouvant être suivie durant le congé de mobilité

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation d'adaptation, d'une formation diplômante ou certifiante ou un accompagnement en vue d'une reprise ou d'une création d'entreprise durant le congé de mobilité, bénéficiera d'une aide financière visant à accompagner la concrétisation du projet professionnel dans les conditions et limites prévues ci-après.

Conditions communes à toutes les formations

Le projet devra avoir été validé par la commission de suivi et le service des ressources humaines.

Le financement sera accordé sur présentation de la convention de formation signée et les sommes requises seront directement versées à l'organisme de formation dès réception des justificatifs d'assiduité.

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour compléter les besoins de financement de formation en complément de la somme versée par l'entreprise.

Les accompagnements prévus ci-dessous ne sont pas cumulatifs.

Formation d'adaptation

Ce type de formation vise les formations ayant pour objet de permettre une adaptation rapide du salarié à son futur poste.

Les frais pédagogiques et les frais afférents (transport, hébergement, ...) seront pris en charge dans la limite de 4000 € HT.

Formation diplômante ou certifiante visant la reconversion

Cette formation doit permettre au salarié de se reconvertir vers un nouveau métier ou d'évoluer professionnellement en obtenant un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle. Elle ne pourra bénéficier qu'aux salariés ayant un projet professionnel à terme.

Les frais pédagogiques et les frais afférents (transport, hébergement, ...) seront pris en charge dans la limite de 4000 € HT.

Accompagnement visant la reprise ou la création d'une entreprise

Cet accompagnement doit permettre au salarié d'être dans les meilleures conditions de reprise ou de création d'entreprise.

Tout salarié présentant un projet en ce sens pourra bénéficier d'une aide financière globale d'un montant de 4000 € HT afin de financer les actions de formation nécessaires (5 jours pour entreprendre, ...) et de participer au lancement de l'entreprise.

4.5. Rémunération pendant le congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié percevra une allocation mensuelle de congé de mobilité dont le montant est fixé à 100 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 mois précédant la date de début congé de mobilité.

4.6. Statut du salarié pendant le congé de mobilité

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié :

- conserve la qualité d'assuré social et bénéficie à ce titre des prestations des régimes obligatoires en nature et en espèces, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de mobilité,
- continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité en cas de maladie (déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale), le terme du congé restant inchangé.

4.7. Engagements réciproques

Pendant toute la durée du congé de mobilité la Société et le salarié prennent des engagements réciproques suivants :

4.7.1. Engagements de la Société dans le cadre du congé de mobilité

- Accompagnement à la construction et à la finalisation du projet professionnel du salarié,
- Prise en charge des mesures financières d'accompagnement liées au type de projet du salarié prévues par le présent accord,
- Prise en charge de la rémunération pendant la durée du congé de mobilité dans les conditions définies ci-dessus.

4.7.2. Engagements du salarié dans le cadre du congé de mobilité

- Mettre en œuvre le projet qu'il aura choisi et qui aura été validé dans le cadre du processus décrit par le présent accord,
- Suivre avec assiduité les actions de formation et les démarches de recherche d'emploi,
- Participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite,
- Informer la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre de toute période de travail pendant le congé de mobilité et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Informer la Société par mail ou par courrier recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en mains propres de son embauche définitive ou de sa création/reprise d'entreprise et fournir les pièces justificatives afférentes,
- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé de mobilité et ne pas prétendre au bénéfice des prestations d'assurance chômage.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne respecteraient pas les engagements précités seront réputés avoir renoncé définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, la Société les mettra en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge ou par email avec accusé de réception. Cette lettre précisera que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier, le congé de mobilité serait rompu.

Si à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, la Société notifierait au salarié la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

4.8. Rupture du congé de mobilité

Le congé de mobilité cesse :

- soit au terme initialement prévu par l'accord de rupture,

- soit, automatiquement, en cas d'embauche définitive par une entreprise extérieure (sauf cas de suspension du congé de mobilité),
- soit à la demande du salarié créateur d'entreprise ou repreneur d'entreprise,
- soit en cas de non-respect des engagements pris par le salarié dans le cadre de la convention qu'il a signée (entraînant ainsi la cessation du versement de l'allocation et la rupture effective et immédiate du contrat de travail),
- soit en cas d'abandon par le salarié de son projet.

La cessation du congé de mobilité dans les deux derniers cas est subordonnée à l'avis de la commission de suivi.

Si la date de fin de la formation longue suivie par le salarié est postérieure au terme fixé pour le congé de mobilité, elle est sans incidence sur la date de fin du congé de mobilité.

En tout état de cause, au terme du congé de mobilité, le contrat de travail sera définitivement rompu d'un commun accord et la Société procèdera alors au versement des indemnités de rupture prévues à l'article 16.3 de la convention collective de la distribution directe.

Les droits à congés payés acquis à la date d'entrée en congé de mobilité non utilisés seront payés à la date de la rupture définitive du contrat de travail sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

4.9. Périodes de travail durant le congé de mobilité

Au cours du congé de mobilité, le salarié pourra effectuer des périodes de travail en dehors de la Société afin de faciliter son retour à un emploi stable.

Ces périodes de travail durant lesquelles le congé de mobilité est suspendu, peuvent être réalisées dans le cadre :

1. Soit d'un CDD établi dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire :
 - au titre des dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certains salariés sans emploi ;
 - lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans les conditions définies par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
2. Soit d'un contrat de travail temporaire tel que prévu à l'article L. 1251-7 du code du travail, c'est-à-dire :
 - lorsque la mission de travail temporaire vise, en application des dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement des personnes sans emploi rencontrant des difficultés financières particulières ;

- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
3. Soit d'un CDI avec période d'essai, le congé de mobilité prenant fin dans ce cas au terme de la période d'essai, sauf si celle-ci est rompue du fait du nouvel employeur.

Au terme du contrat (ou de la période d'essai non concluante), si le congé de mobilité n'a pas pris fin, le salarié pourra réintégrer le congé de mobilité jusqu'au terme initialement prévu de celui-ci. En aucun cas, la période d'emploi ne peut avoir pour effet de reporter le terme initial du congé de mobilité.

Pendant la période d'emploi en dehors de l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu, de même que le versement de l'allocation mensuelle de congé de mobilité.

Cependant, les cotisations « Frais de santé » et « Incapacité-Invalidité-Décès » restent dues, sauf demande écrite de suspension du (de la) salarié(e) lorsqu'il existe des régimes obligatoires dans l'entreprise d'accueil.

Le salarié qui souhaite bénéficier de la suspension du congé de mobilité pendant la durée d'une période d'emploi en dehors de la Société doit en faire expressément la demande auprès de la Direction (par courrier/courriel avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge), qui vérifiera que les conditions de la suspension sont réunies.

Lorsque les périodes de travail hors de la Société, qui n'entraînent pas une rupture du congé de mobilité, prennent fin avant le terme du congé, celui-ci reprend sans incidence sur le terme initialement prévu.

Si la période de travail hors de l'entreprise s'étend au-delà du terme initialement prévu du congé de mobilité, ce dernier prendra automatiquement fin à la date prévue et le solde de tout compte sera établi.

4.10. Information du CSE sur la mise en œuvre du congé de mobilité

Le Comité Sociale et Economique central sera informé sur le congé de mobilité selon les modalités prévues au Chapitre 3 du présent accord.

4.11. Divers

- **Matériel de l'entreprise**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié devra restituer les équipements mis à sa disposition par l'entreprise.

- **Couverture retraite de base et complémentaire**

Pendant le congé de mobilité, le salarié bénéficie de la validation des périodes passées en congé de mobilité au titre de l'assurance vieillesse du régime de base.

Conformément à l'article 81 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord permettra aux salariés en congé de mobilité, d'obtenir des points de retraite complémentaire, moyennant le versement de cotisations calculées comme s'ils avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales.

Pendant la période du congé de mobilité, les cotisations de retraite complémentaire seront prélevées selon les répartitions patronale et salariale habituelles sur la rémunération perçue.

- **Couverture frais de santé**

Pendant la durée du congé de mobilité, les salariés demeureront affiliés aux régimes collectifs de frais de santé dans les conditions habituelles.

Les garanties conservées sont celles en vigueur au sein de la Société de telle sorte que toute évolution du régime serait immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de mobilité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés de la Société.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation mensuelle de mobilité. En cas de suspension du congé de mobilité pour prise d'un poste en externe, et sauf demande écrite de suspension de la couverture, le salarié demeurera tenu de verser la cotisation salariale au régime de frais de santé de la Société.

- **Prévoyance (régime Incapacité-invalidité-décès)**

Pendant la durée du congé de mobilité, les salariés demeureront affiliés au régime collectif de prévoyance. Les cotisations seront calculées sur la base de l'allocation du congé de mobilité, ainsi que les prestations.

Les garanties conservées sont celles en vigueur au sein de l'entreprise de telle sorte que toute évolution du régime serait immédiatement applicable aux salariés bénéficiant du congé de mobilité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés de l'entreprise.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation mensuelle de mobilité. En cas de suspension du congé de mobilité pour prise d'un poste en externe, et sauf demande écrite de suspension de la couverture, le salarié demeurera tenu de verser la cotisation salariale au régime de prévoyance de la Société.

5. Priorité de réembauche

Les salariés ayant bénéficié d'un accompagnement au titre du présent accord bénéficieront d'une priorité de réembauche, sur un emploi identique, sur l'ensemble des plateformes de MEDIAPOST selon les modalités suivantes :

- Pendant 12 mois avec reprise totale de l'ancienneté acquise au moment du départ (les primes de fidélités éventuellement perçue par anticipation ne pourront être perçues une seconde fois) ;
- Pendant les 24 mois suivants sans reprise de l'ancienneté.

6. Clause de réajustement de l'obligation de revitalisation du bassin d'emploi

Il est précisé qu'en cas d'assujettissement de la société MEDIAPOST à une obligation de revitalisation de l'emploi, le nombre d'emplois supprimés retenus au titre de la revitalisation correspondra au nombre définitif d'emplois réellement supprimés et non pas au nombre de ruptures envisagées dans l'accord notifié à l'autorité administrative, et ce, afin de cibler le réel impact territorial du projet.

Chapitre 3 – Modalités d’information des IRP et dispositions finales

1. Modalités de suivi de la mise en œuvre du dispositif

1.1. Commission de suivi de la mise en œuvre de l’accord portant rupture conventionnelle collective

Afin que le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective.

1.1.1. Objet de la commission de suivi

Cette commission aura pour principales missions :

- > d’échanger en amont sur les potentiels dossiers à valider en commission de suivi et de validation ;
- > d’évoquer les situations de blocage le cas échéant ;
- > d’analyser et de procéder à l’examen et à la validation des candidatures des collaborateurs volontaires à un départ de l’entreprise dans le cadre du dispositif de RCC ;
- > de procéder à la validation des mesures d’aides aux actions de formation et de validation des acquis de l’expérience ;
- > de procéder à la validation des mesures d’aides à la création ou la reprise d’une entreprise ;
- > d’assurer plus largement un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord.

Cette commission de suivi disposera par ailleurs d’un budget de 25 000 € permettant d’abonder l’enveloppe de formation pour les salariés dont le projet nécessiterait un engagement financier supplémentaire.

1.1.2. Composition de la commission de suivi

Cette commission sera composée de :

- 3 représentants de la direction de MEDIAPOST ;

- un représentant de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord.

Les réunions auront lieu au minimum une fois par mois. Si nécessaire, il pourra se tenir des réunions supplémentaires par accord entre les parties.

Un compte-rendu de chaque réunion sera établi par un membre représentant la Direction et sera transmis à la DREETS à l'issue de chaque réunion.

1.2. Consultation régulière du comité social et économique central sur les modalités de suivi des dispositifs prévus au présent accord

Par principe, le comité social et économique central sera régulièrement informé et consulté des modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective.

Dans ce cadre, à compter de la date de mise en œuvre du dispositif, le comité social et économique central se réunira au moins une fois tous les mois (hors mois d'août) afin d'être informé des modalités de suivi du dispositif, selon la périodicité suivante :

- Une réunion le 24 mai 2022 à l'occasion de laquelle il sera informé de la signature de l'accord ;
- Une réunion d'information sur le déroulé du dispositif le 23 juin 2022 ;
- Une réunion d'information sur la mise en œuvre du dispositif le 21 juillet 2022 ;
- Une réunion en décembre 2022 (date précise à fixer) à l'occasion de laquelle il sera consulté sur le bilan de mise en œuvre.

Les observations du CSE-C sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le présent dispositif seront recueillies à l'occasion de chacune des réunions.

1.3. Bilan de la mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective

Conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-7 du code du travail, un bilan de la mise en œuvre effective du présent dispositif sera réalisé au terme de la durée d'application de celui-ci.

Ce bilan sera adressé à la DREETS, dans le délai d'un mois après cette date.

2. Dispositions finales

2.1. Formalités de validation de l'accord et entrée en vigueur

Après signature, le présent accord sera adressé pour validation à la DREETS.

Son entrée en vigueur sera subordonnée soit à la décision explicite de validation de la DREETS, soit à son absence de réponse au-delà d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord.

Dans l'hypothèse d'une absence de réponse de la DREETS, la Direction transmettra au comité social et économique central et aux délégués syndicaux centraux signataires une copie de la demande de validation, ainsi que son accusé de réception.

En outre, la décision de validation fera l'objet d'un affichage afin d'en informer les salariés, conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-4 du code du travail.

2.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et trouvera son terme à l'issue des mesures d'accompagnement et de reclassement ci-dessus stipulées :

- 30 novembre pour les salariés affectés dans les plateformes visées par le décret n°2022-765 du 3 mai 2022 ;
- 31 mars 2023 pour les salariés affectés dans les plateformes qui rejoindront ultérieurement l'expérimentation.

Cette durée s'applique sous réserve de dispositions ayant vocation à se prolonger au-delà en vertu d'une clause expresse de l'accord.

Les mesures d'accompagnement social décrites dans le présent accord s'appliqueront pendant toute la durée du présent accord.

2.3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail. La révision pourra intervenir à tout moment à la demande de l'une des parties signataires qui indiquera dans la demande de révision, le ou les articles à réviser.

Cette demande sera faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacun des signataires.

2.4. Clause de rendez-vous

Les Parties s'engagent à se réunir avant le terme du présent accord afin de faire le bilan de l'application de l'accord.

Elles pourront à cette occasion décider d'ouvrir une négociation en vue de conclure un avenant afin de prolonger la durée de l'accord et le cas échéant d'augmenter le nombre maximum de départs ou d'aménager le contenu des mesures.

Cet avenant sera soumis à la validation de la DREETS.

2.5. Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé, dans les formes et délais légaux, en deux exemplaires dont une version électronique à la DREETS.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Il sera également déposé sur la plateforme « TélAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Il sera affiché sur les tableaux réservés à l'information du personnel et tenu à la disposition des salariés.

Le comité social et économique central sera également informé du contenu du présent accord à compter de sa signature par les parties.

Enfin, le présent accord devra faire l'objet d'une publication en ligne, sans mentionner les noms et prénoms des signataires, conformément à l'article R. 2231-1 du Code du travail.

Fait à Montrouge, le 2 juin 2022 en 8 exemplaires originaux, soit un pour chaque partie et un pour le dépôt au Greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Pour MEDIAPOST

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour la C.F.D.T. – F.3C

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour la C.F.T.C.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour la C.F.E.-C.G.C

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour la C.G.T.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour F.O.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour SUD

XXXXXXXXXXXXXXXXXX