

**Accord collectif d'entreprise
Plan de départs anticipés volontaires (PDAV)**

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société CHANTELLE, dont le siège social est situé 8/10 Rue de Provigny 94230 Cachan, représentée par Monsieur Jean-Marc PEYRONNE, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, dénommée ci-après « la Société »,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives des salariés :

- le syndicat CFDT représenté par Madame Maryse TIBULLE en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale ;
- le syndicat CGT représenté par Monsieur Thierry WAGRET en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

dénommées ci-après « les OS »

d'autre part.

Partie I – Motif du projet de restructuration des effectifs

1. Introduction

Les OS ont alerté et argumenté, à plusieurs reprises, sur la nécessité de mettre en place un plan de départ anticipé volontaire (PDAV) destiné aux salariés ayant effectué la majeure partie de leur carrière au sein de Chantelle et ayant occupé des postes reconnus comme étant pénibles pendant une période significative.

Comme cela a été indiqué par Patrice Kretz lors du Comité Central d'Entreprise du 12 décembre 2012, bien que le contexte économique soit difficile, la Société ne souhaite pas procéder à des licenciements collectifs pour motif économique. Toutefois, la Société a entendu les alertes et est prête à accueillir favorablement la demande des OS de mettre en place un PDAV qui aurait pour objectifs :

- (i) de favoriser une réorientation de carrière des salariés ayant acquis une forte ancienneté au sein de Chantelle et occupant ou ayant occupé des postes qui ont pu être identifiés comme pénibles

et

- (ii) de permettre à la Société de se restructurer pour faire face à l'augmentation de la pression concurrentielle et d'éviter des licenciements contraints dans les années à venir.

2. Objectif du PDAV en matière de restructuration des effectifs

Au cours de l'année 2012, une étude de pénibilité a été menée au sein de tous les établissements de Chantelle en coordination avec les CHSCT, la médecine du travail et parfois des ergonomes.

Cette étude a démontré que la proportion des salariés exposés à au moins un facteur de pénibilité est largement inférieure à 50%. Toutefois, cette étude a également permis d'identifier certains postes pour lesquels la posture et/ou le travail répétitif pouvaient être pénibles. Cela a également permis de se rendre compte que certains salariés occupant ces postes étaient fortement démotivés. Au cours, des négociations annuelles obligatoires, les OS ont attiré l'attention de la Direction sur cette problématique et ont amené l'idée de la mise en place d'un PDAV qui permettrait à ces salariés de se réorienter vers d'autres métiers, à leur demande.

3. Contexte économique

3.1 Le marché de la lingerie

Le marché de la lingerie est fortement affecté par les tendances sociales et occidentales suivantes :

- Le vieillissement de la population, entraînant un ralentissement du renouvellement de la garde-robe de lingerie ;
- La stagnation à moyen terme de la population française des femmes de plus de 15 ans, qui constituent le cœur du marché ;
- Les exigences de plus en plus fortes des consommateurs, et notamment des consommatrices, sur les qualités, confort et image des produits ;
- La passivité des hommes face aux nouveautés dont l'intérêt pour la lingerie est encore limité (en moyenne en France ils dépensent 6 fois moins que les femmes).

3.2 Chantelle

L'entreprise évolue actuellement dans un marché du textile très tendu, du fait de la crise et de l'évolution du marché de la lingerie.

La consommation d'articles de lingerie a été en baisse d'environ 5% sur décembre 2012 comparé à l'année précédente. La tendance sur le premier trimestre 2013 n'est pas encourageante puisqu'à fin mars, le marché de la lingerie et des chaussons enregistrait une baisse en cumul de près de 7 % et ce sur l'ensemble des circuits de distribution.

Le résultat net avant impôt pour l'année 2012, d'un montant de 8,4 M d'euros, a été plus que divisé par deux comparé à l'année 2011 (où il s'élevait 17,5 M d'euros). L'estimé à fin mars 2013 est très en deçà de nos objectifs initiaux (-20% à date).

Le groupe est aujourd'hui confronté à une forte dégradation de sa compétitivité, dans un contexte concurrentiel exacerbé auquel s'ajoute un affaiblissement des circuits de distribution.

Par ailleurs, les grands magasins, en particulier en France, s'interrogent sur l'organisation de leur rayon et sur le nombre de marques qu'ils doivent proposer.

Dans ce contexte, le paysage concurrentiel se structure avec l'émergence de leaders internationaux forts :

- Triumph (CA - 2 000 M d'euros) avec ses marques Sloggi, Valisère, Hom, etc. et une forte hausse de ses budgets de communication ;
- Wacoal (CA - 1 800 M d'euros) qui a conforté sa présence en Europe avec l'acquisition cette année du groupe Eveden (Fantaisie, Freya, Huit, etc.) ;
- Calvin Klein (CA hommes/femmes – 600 M d'euros intégré au groupe Warnaco – 2 500 M d'euros) présent sur tous les continents ;
- Van de Velde (CA – 180 M d'euros) qui a procédé successivement aux rachats de chaînes de magasins aux Etats-Unis (Intimacy), au Royaume-Uni (Rigby & Peller) et à Hong Kong – Chine (Private shop) ;
- Les grands détaillants à dimension plus régionale : Hunkemöller en Europe du Nord, Intimissimi en Europe du Sud et de l'Est, Etam en France et Victoria's Secret.

En outre, dans le secteur d'activité de la lingerie, les clients sont de moins en moins fidèles à une marque, et n'hésitent pas à acheter un produit d'une marque concurrente, pourvu qu'il réponde à leur besoin.

Ce contexte rend légitime une réflexion visant à rationaliser les moyens et favoriser les mesures actives de gestion des ressources humaines.

Si la société n'entend pas procéder à des licenciements collectifs pour motif économique, les craintes et menaces pesant sur la compétitivité demeurent réelles. Dès lors, dans le cadre d'une démarche préventive de licenciements économiques contraints qui pourraient être rendue nécessaire par une dégradation certaine de la compétitivité, la société a décidé de répondre favorablement aux arguments des organisations syndicales concernant la mise en place d'un PDAV.

Partie II- Modalités des départs volontaires

4. Objectifs du PDAV

Le volontariat est instauré pour permettre le départ des salariés souhaitant quitter l'entreprise dès lors que leur départ est compatible avec les objectifs fixés par le projet de restructuration des effectifs.

5. Salariés concernés

Pour pouvoir adhérer au PDAV, un salarié doit remplir les conditions suivantes :

- être employé en contrat à durée indéterminée (CDI) dans un établissement français
- et
- comptabiliser au moins 30 années d'ancienneté dans l'entreprise à la date de dépôt de la candidature
- et
- occuper un poste reconnu comme "pénible" ou avoir occupé un poste reconnu comme "pénible" pendant une durée minimale de 10 ans chez Chantelle à la date de dépôt de la candidature (voir liste des emplois dits pénibles en annexe 2).

6. Projet professionnel

Pour pouvoir confirmer sa candidature au départ, chaque salarié intéressé par le PDAV doit avoir au préalable présenté un projet professionnel. Ce projet doit correspondre à l'une des situations suivantes :

- l'engagement de recherche active d'un nouvel emploi en CDI, CDD ou mission intérimaire de plus de 6 mois avec un employeur ne faisant pas partie du Groupe,
- une création ou reprise d'entreprise ou de commerce,
- ou tout projet personnel validé par la commission de suivi du PDAV.

30 ans ancienneté
et +

TMS

7. Candidature

Chaque salarié intéressé par le PDAV indique par écrit au service Ressources humaines de son site son intention de se porter volontaire (courrier RAR ou remis en main propre contre décharge).

La date limite de réception des candidatures (intention de se porter volontaire) est fixée au 31 octobre 2013.

A réception du courrier de candidature, le salarié est informé des conditions du PDAV par lettre recommandée AR ou remise en main propre contre décharge et bénéficie, dans les deux semaines suivant la réception de sa candidature, d'un entretien individuel avec le/la Responsable Ressources Humaines de son site.

Le salarié est informé par écrit (Courrier RAR ou remis en main propre contre décharge) de l'acceptation ou du refus de sa candidature au plus tard huit jours après l'entretien individuel.

8. Modalités de rupture du contrat de travail

- Le salarié, dont la candidature au PDAV aura été confirmée et acceptée, et la société Chantelle formalisent leur commun accord au départ volontaire dans une convention de rupture amiable (annexe 3) qui précise en particulier :

- l'identité des parties,
- la date de rupture du contrat.
Cette date étant fixée par une convention de rupture d'un commun accord, le préavis n'est pas applicable.
La rupture du contrat de travail intervient :
 - en cas de refus du congé de reclassement à l'issue du délai de 8 jours dont bénéficie le Salarié pour informer la Société
 - en cas d'acceptation à l'issue du congé de reclassement.

La possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement sous la condition d'en informer la Société dans les 8 jours de la date de signature de la convention de rupture,

- La nature et le montant des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que leurs dates de versement,
- la portabilité des droits en matière de couvertures complémentaires santé et prévoyance,
- la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié dans les douze mois suivants la rupture du contrat de travail.

Cette convention ne peut être remise en cause que pour vice du consentement, inexécution de ses obligations par l'une des parties, ou par décision de justice.

A la date de rupture du contrat, le salarié se voit remettre son solde de tout compte, une attestation Pôle emploi et un certificat de travail.

Une procédure spécifique sera appliquée conformément à la législation pour les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel.

Partie III – Reclassement externe

9. Congé de reclassement

9.1.1 Rappel du dispositif

Le congé débute pendant la période de préavis et sa durée est au minimum de quatre mois et au maximum de neuf mois. La durée du congé retenue, après discussion avec les partenaires sociaux, est de 4 mois et débute à l'issue du délai de réflexion de 8 jours.

L'employeur informe le salarié sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement au cours de l'entretien individuel qui a lieu avec le Responsable Ressources Humaines dans les quinze jours suivants le dépôt de la candidature au départ volontaire.

Le salarié dispose d'un délai de huit jours à compter de la signature de la Convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour faire connaître à l'employeur sa décision.

Le défaut de réponse dans le délai de huit jours est assimilé à un refus.

Le refus du congé de reclassement est sans conséquence sur le versement des allocations de chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi dite « ARE »).

9.1.2 Prestation pendant le congé de reclassement

Pendant le congé de reclassement, le salarié bénéficie des prestations de la Cellule de reclassement.

Le congé de reclassement débute par un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par la Cellule de reclassement, afin de déterminer le projet professionnel du salarié.

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences.

Le salarié peut bénéficier pendant son congé de reclassement d'actions de validation des acquis de l'expérience (VAE). ? Durée d'une VAE.

Sur la base d'un document fourni par la cellule d'accompagnement, l'employeur élabore et remet au salarié un document précisant le contenu du congé de reclassement. Ce document doit être signé par l'employeur et le salarié. Le salarié s'engage à participer aux actions définies.

9.1.3 Rémunération du congé de reclassement

La rémunération du salarié est prise en charge par l'employeur pendant toute la durée du congé de reclassement.

A vérifier

Le salarié bénéficie d'une allocation dont le montant est égal à 100% de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois et telle que soumise aux contributions d'assurance-chômage pendant la période de préavis, puis à 65% les mois suivants portant la durée totale de l'allocation à 4 mois maximum. Ce montant ne peut être inférieur à 85 % du produit du Smic horaire par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise, ni inférieur à 85 % du montant de la garantie de rémunération accordée en raison de la réduction de la durée du travail aux salariés rémunérés au Smic.

Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

9.1.4 Statut social du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé excédant la durée théorique du préavis les Salariés conservent la qualité d'assuré social et bénéficient des prestations en nature et en espèces y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre des actions du congé de reclassement.

La période de congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés. Les salariés n'acquièrent donc pas de droit à congés payés, ni droit à 13^{ème} mois, ni intéressement, ni participation, ni PERE.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié, il n'est pas tenu compte de la durée du congé de reclassement excédant la durée théorique du préavis.

10. La cellule de reclassement

10.1.1 Mission de la Cellule de reclassement

Une Cellule de reclassement destinée à l'aide à la recherche d'emploi est mise en place avec le concours d'un cabinet spécialisé.

La Cellule de reclassement apporte assistance et conseil aux salariés adhérents au PDAV. Elle accompagne et aide les salariés dans leurs démarches, tout au long du processus instauré par le PDAV (recherche d'un reclassement, définition du projet professionnel, recherche d'emploi). Elle assiste les salariés afin de leur fournir les outils adéquats : bilan personnel, élaboration et validation d'un projet professionnel, construction des démarches de prospection, formation à l'entretien de recrutement, accompagnement et conseils aux salariés dans leur recherche, etc.

La Cellule de reclassement est dotée de moyens en personnel et en matériels adaptés. Elle est mise en place dans les sites concernés par le projet.

10.1.2 Durée de la Cellule de reclassement

La Cellule de reclassement est mise en place dans les 15 jours suivants la fin de la procédure de consultation des représentants du personnel sur les motifs et le contenu du PDAV.

Elle accompagne les salariés pendant la période de dépôt des candidatures, soit jusqu'au 31 octobre 2013 et prendra en charge pendant une durée maximum de 4 mois, les salariés ayant opté pour le congé de reclassement.

10.1.3 Implantation géographique de la Cellule de reclassement

Le cabinet Altédia, qui dispose d'une implantation géographique nationale, sera chargé de mener la mission d'accompagnement. Les salariés seront donc suivis dans les locaux d'Altédia les plus proches de leur domicile.

Les adresses des bureaux Altédia les plus proches des sites sont les suivantes :

Reims : 1 rue Clément Ader Zone Farman Pompelle 51100 Reims

Lorient : Parc Technologique de Soye – Espace Innova – 1 rue Galilée 56 270 Ploemeur

Amiens : 6 Rue Colbert – Bât C – 2ème étage – 80000 Amiens

10.1.4 Moyens matériels dont dispose la Cellule de reclassement

Le cabinet Altédia met à disposition des salariés : bureaux individuels, salle de réunion, Espace Candidats, ordinateurs, connexions internet, téléphones, copieurs et imprimantes ;

Des abonnements à la presse spécialisée et locale seront disponibles en lecture aux salariés, dans les locaux de l'Antenne ;

Le cabinet Altédia fournira un ensemble de documents utiles à la recherche d'emploi (informations sur les métiers, les formations, les organismes...), supports méthodologiques d'accompagnement ;

Le candidat suivi aura accès à la base de données « Astrée », avec un identifiant et un mot de passe spécifiques ; il aura également un accès à l'Espace Candidat de leur logiciel interne.

10.1.5 Information des salariés sur la mise en place de la Cellule de reclassement

Les salariés sont informés de la mise en place de la Cellule de reclassement, de sa composition, de ses missions et de ses modalités de fonctionnement par voie d'affichage sur les panneaux de l'établissement destinés à l'information des salariés, dès la fin de la procédure d'information/consultation des représentants du personnel.

Des réunions d'information sont organisées, au sein de chaque établissement à l'attention des salariés pour leur présenter la Cellule de reclassement et leur apporter toutes les explications qu'ils peuvent souhaiter sur ses missions et son fonctionnement.

Les consultants interviendront pour :

- Aider les personnels à prendre une décision quant aux alternatives qui leur sont proposées par exemple l'acceptation ou le refus du Congé de Reclassement en leur présentant le dispositif (durée, mise en œuvre, modalités, fin)
- Présenter les prestations attendues dans le cadre de la Cellule Reclassement
- Présenter les intervenants, leur rôle et clarifier ainsi les objectifs de la Cellule de Reclassement
- Préciser les obligations réciproques du cabinet et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement
- Répondre à toute question d'ordre général, permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

10.1.6 Modalités pratiques de fonctionnement pendant le congé de reclassement

Chaque salarié accompagné aura un consultant référent qui le suivra tout au long de son accompagnement (sauf changement de projet).

L'accompagnement combine, en fonction de la situation et des besoins de chacun, entretiens individuels et ateliers collectifs.

Le salarié est conduit à travailler à son repositionnement entre chaque rendez-vous avec le consultant.

10.1.7 Accueil des salariés en congé de reclassement et évaluation des compétences

La première mission du/des conseillers emploi est de recevoir individuellement chacun des salariés concernés.

Au cours de ces entretiens individuels, le conseiller emploi recueille les souhaits du salarié pour son reclassement. Il effectue une première évaluation de ses compétences professionnelles et détermine avec chacun les caractéristiques des offres de reclassement qui peuvent lui être proposées dans le cadre d'un projet professionnel individualisé.

Tous les salariés ayant opté pour le congé de reclassement seront convoqués par la cellule de reclassement à un entretien d'évaluation et d'orientation. Celui-ci a pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement et de définir ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de l'entretien, la cellule d'accompagnement remet à l'employeur et au salarié un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

10.1.8 Suivi des salariés

Le cabinet travaillera successivement à :

- Définir le projet professionnel au regard des attentes, motivations, contraintes, objectifs, atouts et points de vigilance et au regard du marché de l'emploi
- Valider le projet professionnel d'emploi salarié, de reconversion ou de création reprise d'entreprise
- Construire le plan d'action : recherche directe, parcours de formation (adaptation, reconversion) et son financement

La mission de la Cellule de Reclassement, en partenariat avec les autres acteurs (Pôle Emploi en particulier), consistera à :

- Accompagner chaque candidat individuellement vers son projet
- Orienter, conseiller et mobiliser chaque candidat
- Rechercher ensemble des solutions
- Préparer la recherche d'emploi
- Faire un bilan professionnel
- Rédiger un CV
- Se former aux techniques de recherche d'emploi
- S'entraîner aux entretiens de recrutement
- Collecter des emplois par approche directe des entreprises locales

Le cheminement sera adapté aux attentes de chacun. En particulier, le cabinet mobilisera au sein de la Cellule de Reclassement, si cela est nécessaire, des consultants spécialisés dans l'accompagnement des créateurs d'entreprise.

Partie IV – Mesures d'accompagnement

11. VAE

11.1.1 Définition

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un droit individuel qui permet, sans qu'il soit nécessaire de suivre un parcours de formation, l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle.

Accord
Seniors

11.1.2 Bénéficiaire

La procédure de VAE est ouverte à tout salarié quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, ayant au moins trois ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole.

La Cellule de reclassement a pour mission d'assister les salariés dans la mise en œuvre de leur projet de VAE.

Ce projet est proposé par la Cellule de reclassement à la Direction qui le valide et informe le salarié dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande.

Si le projet est validé, une convention est signée par le salarié et la Direction et précise notamment les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE et l'éventuelle participation financière de l'OPCA.

12. Indemnité de licenciement économique

A la date de fin du contrat de travail ou à la fin du congé de reclassement, la société procédera au versement de l'indemnité de licenciement économique calculée comme suit :

- 1/5^{ème} de mois pour les 10 premières années d'ancienneté,
- 0,366 mois pour les années d'ancienneté comprises entre 10 et 20 ans,
- 0,416 mois pour les années d'ancienneté suivantes.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de licenciement est celui du dernier salaire sans pouvoir être inférieur au salaire moyen des trois ou des douze derniers mois, les primes ou gratifications versées selon une périodicité supérieure au mois étant retenues à due proportion.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié est calculée à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise au titre du contrat en cours, sans que les périodes de suspension ne soient déduites, et jusqu'à la fin du contrat ou du congé de reclassement.

13. Indemnité complémentaire forfaitaire

Au-delà de l'indemnité de licenciement et des ressources issues de l'allocation du Congé de reclassement, il est prévu le versement d'une indemnité complémentaire forfaitaire.

Chaque salarié ayant une convention de rupture perçoit, en plus de l'indemnité de licenciement, une indemnité complémentaire forfaitaire de 5 mois de salaire (rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois et telle que soumise aux conditions d'assurance-chômage).

Cette indemnité répond aux obligations légales en matière de cotisations sociales et de régime fiscal.

14. Prévoyance et mutuelle

Au terme de son contrat de travail, le salarié se verra proposer la portabilité. Il devra informer Chantelle de son choix dans les 10 jours, passé ce délai, il sera réputé avoir refusé le bénéfice de la portabilité.

A l'issue de la période de portabilité, actuellement fixée à ¹² 9 mois, et pour les salariés ayant fait ce choix, la société continuera à prendre en charge aux mêmes conditions que les actifs la prévoyance et la mutuelle pendant une période de 2 ans maximum ou à la date de la liquidation de la retraite si celle-ci intervient avant les 2 ans. Cette prise en charge cessera immédiatement si le salarié retrouve un travail avant les 2 ans. Il devra informer Chantelle de sa nouvelle situation par lettre recommandée avec AR dès la signature de son nouveau contrat.

Nous précisons par ailleurs que le gestionnaire de nos régimes frais de santé et prévoyance sera amené à réclamer périodiquement auprès du salarié toutes les pièces nécessaires permettant de justifier sa situation afin de continuer à bénéficier des couvertures santé et prévoyance.

Le financement sera identique à celui d'un salarié actif chez Chantelle, avec la prise en charge Employeur et la prise en charge Salarié et suivra les évolutions internes.

Les taux de cotisations seront ceux en vigueur au moment de la mise en œuvre de ces couvertures et suivront les évolutions de celles des salariés actifs de Chantelle. Concernant le régime de prévoyance, le calcul de la cotisation sera basé sur le salaire annuel brut reconstitué (base des 12 derniers mois réels ou théoriques).

14.1.1 Modalités de versement

Les cotisations seront précomptées annuellement à terme d'avance. Le salarié devra s'acquitter de sa propre part de cotisation par chèque pour la période annuelle à venir. Le gestionnaire adressera aux salariés bénéficiaires un avis d'échéance avant le début de la période d'assurance.

Si le salarié n'est plus éligible aux régimes de santé et de prévoyance, sa cotisation lui sera remboursée au prorata temporis.

15. Commission de suivi

- Une commission est créée afin de suivre la mise en œuvre du PDAV.

15.1 Composition

La Commission de suivi est composée :

- d'un membre de chaque comité d'établissement concerné désigné par ledit comité, 4
- de deux membres de la Direction, 2
- d'un représentant de chaque section syndicale, 2
- d'un représentant de la Cellule de reclassement. 1

Le représentant de la Cellule de reclassement est désigné par le cabinet de reclassement. Il établit chaque mois un rapport qui est transmis à la commission de suivi. Ce rapport précise l'état d'avancement des reclassements pour chaque salarié.

Un représentant de chacun des organismes suivants peut être invité à chaque réunion de la Commission de suivi : DIRECCTE, Inspection du travail, Pôle Emploi, et Conseil régional (en qualité d'ordonnateur des actions de formation au plan régional).

15.2 Mission

Mise en place pour veiller à la bonne application des mesures sociales d'accompagnement du PDAV, la commission de suivi est informée des problèmes qui peuvent se présenter et fait, selon leur nature, toutes propositions pour les résoudre. La commission est également chargée de faire, le cas échéant, toutes suggestions relatives à l'avancement des reclassements en cours.

Elle donne un avis motivé sur toute décision exceptionnelle.

La Commission de suivi veille au respect des enveloppes budgétaires fixées par le PDAV.

en cas de dépassement de qq. cas ?

15.3 Création

La Commission de suivi est mise en place au plus tard à l'issue de la procédure d'information consultation des représentants du personnel. Elle peut être constituée avant cette date sur avis conforme du CCE.

15.4 Décisions

Chaque membre bénéficie d'une voix. Les décisions sont prises par vote à la majorité.

Dans le cas où une décision ne peut émerger, un arbitrage pourra être demandé à un représentant de la DIRECCTE. S'il ne parvenait pas à rapprocher les points de vue, son avis pourrait être retenu comme avis de la Commission.

15.5 Réunions

La commission de suivi se réunit une fois tous les mois à compter de la mise en place de la Cellule de reclassement et jusqu'au terme du congé de reclassement.

En cas de nécessité, la Commission de suivi peut tenir des réunions téléphoniques dont le procès verbal est approuvé lors de la réunion physique suivante ou par tout autre moyen. Les décisions peuvent également être adoptées par échange d'emails lorsqu'elles doivent être prises avant la date fixée pour la réunion physique ou lorsque les parties ne peuvent se réunir.

Les membres de la Commission de suivi s'engagent à être disponibles rapidement pour prendre position sur une question qui leur est soumise.

15.6 Représentants du CE et/ou Représentants syndicaux

Le temps passé aux réunions de la Commission de suivi ne s'impute pas sur le crédit d'heures des représentants du personnel concernés et est considéré et payé comme du temps de travail effectif.

De plus, les frais de transport des membres de la Commission sont pris en charge par la Société dans la limite d'un aller retour par réunion tarif économique et sur présentation d'un justificatif, ou selon le barème des indemnités kilométriques pratiqué dans la société.

16. Calendrier et phases du PDAV

Le calendrier prévisionnel de négociation de l'accord portant sur le PDAV, de consultation des élus et de mise en œuvre du PDAV figure en Annexe 1.

Le PDAV se déroule selon les phases suivantes :

1. Communication de la liste des emplois concernés par le PDAV et des mesures du PDAV
2. Demande d'adhésion au PDAV
3. Entretien du candidat avec la DRH
4. Confirmation ou rejet de la demande d'adhésion au PDAV
5. En cas de confirmation de la demande d'adhésion au PDAV, adhésion à la Cellule de reclassement
6. Etude et validation du projet professionnel
7. Accord sur la date de rupture du contrat de travail entre le salarié et la Direction
8. Signature de la convention de rupture d'un commun accord prévoyant la possibilité d'adhérer au congé de reclassement dans les 8 jours
9. Adhésion au congé de reclassement pour finalisation du projet professionnel

17. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 6 mois à compter de la signature du présent accord. Il cessera de plein droit à l'échéance du terme.

18. Entrée en vigueur - Dépôt et publicité

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail et suivant le décret N° 2006-568 du 17 mai 2006, un exemplaire signé de cet accord est remis à chaque signataire. Deux exemplaires sur support papier signé des parties sont adressés sous la responsabilité de la Direction à :

- Un exemplaire destiné à la DIRECCTE Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- Un exemplaire original au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

En outre, un exemplaire sur support électronique sera adressé à la DIRECCTE du lieu de conclusion à l'adresse suivante : dd-94.accord-entreprise@travail.gouv.fr

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à ces dépôts.

Fait à Cachan le DATE en • exemplaires.

Pour la Société Chantelle S.A. :

Jean-Marc PEYRONNE :
Directeur des Ressources Humaines Groupe

Pour les organisations syndicales représentatives :

Pour la C.F.D.T. Mme Maryse TIBULLE :
Déléguée Centrale Syndicale

Pour la C.G.T.M. Thierry WAGRET :
Délégué Central Syndical