

**ACCORD VISANT A FAVORISER LA MOBILITE INTRA-GROUPE
EN FRANCE DANS LE CADRE DU PROJET DE
REORGANISATION DES ACTIVITES INDUSTRIELLES DE LA
MOYENNE TENSION**

^{DS} MKY ^{DS} MJ ^{DS} DCE ^{DS} BP ^{DS} DL
^{DS} MRS ^{DS} TJ ^{DS} MAL ^{DS} UC

PREAMBULE

Dans un contexte de baisse d'activité et de perte de compétitivité observée depuis plusieurs années, il est présenté un projet de réorganisation des activités industrielles de la Moyenne Tension en France visant à consolider sur 6 usines les activités industrielles du groupe aujourd'hui dispersées sur 11 usines (8 localisations géographiques), à travers des pôles de référence compétitifs pour la France et pour l'Europe.

Le projet envisagé vise à reconfigurer et consolider les activités industrielles de la Moyenne Tension sur des pôles de référence compétitifs pour la France et pour l'Europe. La future organisation permettra de sauvegarder la compétitivité du Groupe Schneider Electric sur les 3 secteurs d'activité concernés, à savoir :

- Les Cellules primaires et secondaires ;
- Les Disjoncteurs et Composants ;
- Les centres industriels ECOFIT.

Ce projet de réorganisation a des impacts sur l'emploi au sein de plusieurs entités du Groupe Schneider Electric, à savoir :

- Les sociétés Schneider Electric Industries (SEI) et Schneider Electric France (SEF) (établissement de Grenoble) ;
- La société Schneider Electric Energy France ;
- La société Merlin Gerin Loire.

Les 1^{ères} réunions d'information-consultation des instances représentatives du personnel concernées de ces entités se sont déroulées les 29 et 30 septembre dernier.

Dans ces conditions, et à la demande des Organisations Syndicales représentatives, la Direction du Groupe a initié une négociation afin de définir des mesures sociales d'accompagnement susceptibles d'être mises en œuvre au niveau du Groupe avec pour objectif de limiter au maximum les licenciements contraints.

Les Parties ont décidé de négocier dans le cadre de ce projet de réorganisation :

- Des critères de priorité en cas de candidatures multiples durant les différentes phases de reclassement interne dans le périmètre du Groupe ;
- Un dispositif de volontariat de substitution à l'échelle de l'ensemble des sociétés du Groupe en France.

Les critères de priorité permettent de disposer d'une approche harmonisée dans le cadre du reclassement interne au sein du Groupe.

Le volontariat de substitution a pour objet de permettre aux salariés, non impactés par le projet de réorganisation au sein du Groupe en France, de se porter volontaires dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité (CAA) et ainsi permettre le repositionnement de salariés impactés par le projet envisagé. Il vient compléter les différents dispositifs négociés dans le cadre des Plans de Sauvegarde de l'Emploi de chaque société impactée par le présent projet de réorganisation. Sa mise en œuvre a vocation à intervenir après le déploiement des différentes mesures négociées dans les accords de chaque société, notamment postérieurement à la phase de reclassement interne « classique ».

* *
*

DS
MY
DS
MRU
DS
MRS
DS
TJ
DS
MML
DS
U
DS
DCE
DS
BP
DS
DL
Paraphes.

ARTICLE 1 : Champ d'application et objet du présent accord

Le présent accord s'applique aux sociétés du Groupe Schneider Electric en France.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un dispositif de volontariat dit de « substitution » au niveau du groupe, lequel permettrait aux salariés non impactés par le projet de réorganisation au sein du Groupe Schneider Electric en France de se porter volontaires à une cessation anticipée d'activité sous réserve que leur volontariat permette le repositionnement interne sur leurs postes de salariés impactés au sein :

- de l'établissement de Grenoble de l'UES SEI-SEF (activité EMT et fonctions centrales ECOFIT),
- de Schneider Electric Energy France (établissement de Montpellier et centre ECOFIT de Mâcon),
- ou de Merlin Gerin Loire.

Ce dispositif permettra ainsi aux salariés du Groupe non impactés de se porter volontaires dans les conditions décrites ci-après.

La mise en œuvre du présent accord dans l'une ou plusieurs des entités concernées par le projet de réorganisation supposera la conclusion, en son sein, d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que sa validation par l'Administration. Le présent accord sera annexé à l'accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi.

Le présent accord s'appliquera automatiquement au sein des sociétés du Groupe non impactées par le projet de réorganisation.

Par ailleurs, les Parties ont également souhaité définir, dans le présent accord, les critères de priorité en cas de candidatures multiples durant les différentes phases de reclassement interne dans le périmètre du Groupe Schneider Electric ; l'objectif étant de disposer de critères de priorité au reclassement interne au sein du Groupe qui soient communs aux Plans de sauvegarde de l'emploi élaborés dans le cadre du présent projet de réorganisation.

Les Parties précisent qu'il ne pourra être dérogé à ces critères dans les Plans de sauvegarde de l'emploi qui devront les reprendre à l'identique.

CHAPITRE 1 – Dispositif de volontariat de substitution groupe

ARTICLE 2 : Période d'ouverture du volontariat de substitution groupe

Une période de volontariat dédiée à la cessation anticipée d'activité sera ouverte au bénéfice des salariés non impactés (salariés ne relevant pas des catégories professionnelles et des périmètres définis dans les accords de périmètre).

Cette période de volontariat débutera à l'issue de la phase de bilan du volontariat et du reclassement interne et **s'achèvera à l'issue d'une période de 6 semaines calendaires.**

ARTICLE 3 : Bénéficiaires du volontariat de substitution Groupe

3.1 Principe du volontariat de substitution Groupe

Le volontariat de substitution Groupe doit permettre la mise en place de l'organisation cible en offrant un repositionnement interne effectif à un salarié impacté par le projet de réorganisation.

Le volontariat de substitution groupe aura vocation à être mise en place dans l'hypothèse où certains salariés impactés par le projet de réorganisation n'auraient pas trouvé ou validé de solution de repositionnement postérieurement à la mise en place des périodes de volontariat à la mobilité externe et de reclassement interne.

3.2 Conditions d'éligibilité au volontariat de substitution Groupe

Le volontariat de substitution groupe sera ouvert aux salariés, non impactés par le présent projet de réorganisation :

- Occupant des postes de travail sur lesquels un ou plusieurs salariés de l'établissement de Grenoble de l'UES SEI-SEF (activité EMT et fonctions centrales ECOFIT), de la société Schneider Electric Energy France (établissement de Montpellier et centre ECOFIT de Mâcon), ou de la société Merlin Gerin Loire impactés par le projet de réorganisation auront émis le souhait d'être repositionnés ;
- Et qui rempliraient les conditions cumulatives suivantes au 1^{er} juillet 2021.

1/ Conditions tenant à leur situation contractuelle :

- Être titulaire d'un CDI en cours d'exécution ;
- Ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;
- Ne pas être en cours de préavis ;
- Ne pas avoir démissionné ;

2/ Conditions tenant au Parcours de « Cessation anticipée d'activité »

- Être en mesure de pouvoir faire liquider ses droits à la retraite à taux plein sécurité sociale dans un délai maximum de 16 mois pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 15 ans et de 24 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans ;
- Justifier de leurs droits à la retraite auprès d'un Cabinet spécialisé lors de la période de volontariat susvisée en produisant les relevés de trimestres validés par la sécurité sociale ;
- Faire valider toutes les périodes de cotisations, tous régimes de base confondus, qui pourront entrer en ligne de compte en ce qui concerne le régime de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale et faire connaître à leur employeur tous les droits acquis à ce titre ;
- Faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein, carrière longue y compris, et en informer immédiatement leur employeur ;
- Le projet de cessation anticipée d'activité devra avoir été validé par le Cabinet spécialisé.

ARTICLE 4 : Les étapes du volontariat de substitution groupe

Il est convenu que la période de volontariat substitution Groupe se déroulera dans le même temps que les périodes volontariat de substitution prévues par les Plans de Sauvegarde de l'Emploi.

4.1 - 1^{ère} étape : Identification des salariés impactés par le projet de réorganisation intéressés par un repositionnement au sein d'une société du Groupe Schneider Electric implantées en France

Cette étape débutera à l'issue de la phase de bilan du volontariat externe (CAA et congé de reclassement volontaire) des trois Plans de Sauvegarde de l'Emploi et du reclassement interne et **s'achèvera à l'issue d'une période de 2 semaines calendaires.**

Elle sera dédiée au recueil des souhaits de mobilité des salariés impactés par le projet de réorganisation et pour lesquels aucune solution de reclassement interne n'aurait pu aboutir, ainsi que pour les salariés volontaires à la mobilité externe qui auraient sollicité le bénéfice du dispositif de volontariat de substitution Groupe avant la signature de leur convention de rupture.

A cet égard, la Direction de chacune des entités concernées par le projet de réorganisation informera ces salariés, par le biais d'un mail (pour les salariés qui ont une adresse mail professionnelle), d'un courrier remis en mains propres contre décharge ou envoyé par courrier recommandé avec accusé de réception, de la faculté qu'ils ont d'exprimer leur souhait de bénéficier d'un repositionnement interne au sein d'un établissement ou d'une société du Groupe Schneider Electric en France sur un poste actuellement occupé.

Le salarié qui souhaiterait s'inscrire dans une telle démarche sera reçu en entretien par son responsable Ressources Humaines ou par un Talent Developer, qui l'aidera à construire son projet professionnel et notamment à identifier :

- La zone géographique et/ou le ou les sites au sein desquels il accepterait une mobilité ;
- Et la typologie des emplois sur lesquels il pourrait être repositionné au regard de sa qualification et de ses compétences professionnelles.

La liste des typologies des emplois sera arrêtée en accord avec le responsable Ressources Humaines ou avec le Talent Developer.

Les salariés devront formaliser leurs souhaits de repositionnement interne (sur les bases des emplois identifiés avec le responsable Ressources Humaines ou le Talent Developer) par le biais d'un courrier remis en mains propres contre décharge ou envoyé en recommandé avec accusé de réception à leur responsable Ressources Humaines **avant l'issue de la période de 2 semaines calendaires susvisée.**

A défaut de retour durant cette période (le cachet de la poste ou la date du jour de remise du courrier en main propre contre décharge faisant foi), le salarié sera réputé ne pas souhaiter bénéficier de ce dispositif.

Le salarié, qui se positionnerait sur un ou plusieurs postes, s'engagera à accepter, le cas échéant, son repositionnement interne sur ces postes.

4.2 – 2^{ème} étape : Information des salariés occupant des postes de travail sur lesquels un ou plusieurs salariés impactés par le projet de réorganisation auront émis le souhait d'être repositionnés

Une fois ce travail d'identification réalisé, les salariés susceptibles d'être éligibles au présent dispositif de volontariat de substitution groupe seront informés, par mail (pour les salariés qui ont une adresse mail professionnelle) ou courrier remis en mains propres contre décharge ou recommandé avec accusé de réception, de la possibilité qu'ils ont de se porter volontaires à une cessation anticipée d'activité.

Ces salariés seront ceux qui :

- Sont âgés d'au moins 56 ans, ou 52 ans pour les travailleurs handicapés ;
- Occupent des postes de travail sur lesquels un ou plusieurs salariés impactés par le projet de réorganisation auront émis le souhait d'être repositionnés (suivant la zone

DS My DS MRU DS MRS DS TJ DS MAL CC

DS DCE DS BP DS DL Paraphes.

géographique et la typologie des emplois permettant leur repositionnement au regard de leur qualification et de leurs compétences professionnelles) ;

- Remplissent l'ensemble des conditions d'éligibilité définies au § 3.2 du présent accord.

Les salariés qui souhaiteraient se porter volontaires dans ce cadre devront, dès lors qu'ils remplissent les conditions visées ci-après, déposer un dossier de candidature selon les modalités définies ci-après.

Ces salariés devront déposer leur dossier de candidature avant l'issue du délai de 6 semaines débutant à l'issue de la phase de bilan du volontariat et du reclassement interne.

4.2.1 Constitution du dossier de candidature au volontariat de substitution groupe

Le salarié qui souhaiterait se porter volontaire à une cessation anticipée d'activité s'entretiendra (en présentiel ou par téléphone) avec le Cabinet spécialisé qui :

- Lui confirmera ou non son éligibilité à la mesure de volontariat ;
- Identifiera les actions nécessaires à la mise en œuvre de son projet et l'assistera dans ses démarches.

Ce Cabinet spécialisé informera les salariés de l'ensemble de leurs droits dans le cadre du régime de base sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO selon la législation en vigueur.

Le Cabinet réalisera une étude du dossier personnel de retraite du salarié. Dans le cadre de cette étude, le salarié remettra au Cabinet spécialisé l'ensemble des justificatifs utiles à l'appréciation de sa situation individuelle. Dans ce cadre, il devra communiquer a minima un relevé de carrière et/ou un relevé CARSAT datant de moins de 3 mois faisant apparaître les périodes validées et les périodes cotisées.

Le Cabinet recevra alors en entretien le salarié volontaire au cours duquel il lui sera présenté les résultats de son bilan de retraite. A cette occasion, le Cabinet lui confirmera ou non sa faculté de s'inscrire dans le présent dispositif. Si le salarié remplit les conditions pour adhérer au dispositif, le Cabinet lui remettra un courrier le lui confirmant.

Le Cabinet répondra à l'ensemble des questions du salarié relatives à sa retraite et aux démarches à entreprendre pour en bénéficier. Il remettra au salarié un document restituant l'ensemble des informations.

À l'issue des entretiens de préparation et de formalisation du projet avec le Cabinet spécialisé, le projet du salarié et les mesures associées feront l'objet d'une validation par ce Cabinet.

4.2.2 Validation du dossier

La validation sera subordonnée au dépôt d'un dossier de candidature complet (dossier et justificatifs demandés par le Cabinet spécialisé), lequel sera remis en main propre contre décharge, envoyé par email ou adressé en recommandé avec accusé de réception au Cabinet spécialisé.

Ce dossier comportera une confirmation expresse de la demande de volontariat à une cessation anticipée d'activité et devra également :

- Préciser la date à laquelle il pourra liquider sa retraite à taux plein au titre du régime général de sécurité sociale ;
- Contenir a minima un relevé de carrière et/ou un relevé CARSAT (datant de moins de 3 mois) faisant apparaître les périodes validées et les périodes cotisées.

En outre, les salariés devront, lors de l'expression de leur volontariat, remettre un formulaire dans le cadre duquel ils s'engageront expressément à liquider leur retraite à taux plein dès

Paraphes.

qu'ils rempliront les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, carrière longue y compris.

Le Cabinet spécialisé s'assurera, par ce biais, de la réunion des conditions légales actant de ce que le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein sécurité sociale au plus tard dans un délai maximum de 16 ou 24 mois selon son ancienneté.

Si la faisabilité du projet ne devait pas être retenue par le Cabinet spécialisé, le candidat serait informé par celui-ci que son projet n'est pas validé par courrier remis en main propre contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception.

Le salarié sera informé par la Direction de la décision rendue, par courrier remis en mains propres contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception, **au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires** suivant la validation ou le rejet par le Cabinet spécialisé.

Ce courrier indiquera que sa candidature est répertoriée dans l'attente d'une décision définitive qui lui sera apportée ultérieurement selon les modalités développées ci-après.

4.2.3 Bilan des candidatures

Comme indiqué ci-avant, le dispositif de volontariat de substitution au niveau du Groupe sera déployé en même temps que les dispositifs de volontariat de substitution tels que définis dans chaque Plan de Sauvegarde de l'Emploi (« substitution Entreprise/Etablissement »).

Dans un premier temps, seraient prioritaires les volontariats des salariés permettant le repositionnement d'un salarié dans le cadre de la substitution Entreprise/Etablissement. En cas de candidature(s) surnuméraire(s) dans le cadre de ce dispositif, il serait fait application des critères de départage définis dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Ces salariés seraient bénéficiaires des mesures de substitution Entreprise/Etablissement.

Dans un second temps, et dans l'hypothèse où le volontariat de substitution Entreprise/Etablissement n'aurait pas permis le repositionnement de l'ensemble des salariés candidats à un volontariat de substitution Groupe ou Entreprise/Etablissement, il serait fait application du dispositif de volontariat de substitution Groupe. En conséquence, seraient examinées les candidatures :

- Des salariés en surnuméraire s'étant positionnés dans la substitution Entreprise/Etablissement dans le cadre du parcours « Cessation anticipée d'activité » et dans le volontariat de substitution Groupe ;
- Des salariés s'étant positionnés dans le cadre du dispositif de volontariat de substitution Groupe.

En cas de départage, priorité serait donnée au salarié étant le plus proche de pouvoir liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein et en cas d'égalité, au salarié le plus âgé. Ces salariés seraient bénéficiaires des mesures de substitution dans le cadre des volontariats de substitution Groupe.

Il est précisé que les salariés volontaires à la substitution Entreprise/Etablissement dans un parcours autre que la CAA ne seraient pas éligibles à un départ dans le cadre du dispositif de volontariat de substitution Groupe.

4.2.4 Confirmation définitive de la candidature

Une réponse définitive sur les candidatures sera apportée aux salariés par courrier remis en main propre contre décharge ou envoyé en recommandé avec accusé de réception **au plus tard 15 jours calendaires suivant l'issue de la phase de volontariat de substitution groupe** (après validation de son projet par le Cabinet spécialisé).

L'admission définitive de la candidature rendra le volontariat du salarié à une cessation anticipée d'activité irrévocable sous réserve de l'acceptation définitive du salarié ayant accepté son repositionnement interne sur le poste.

4.3 - 3^{ème} étape : Formalisation du volontariat à une cessation anticipée d'activité

Dès lors que la candidature du salarié volontaire à une cessation anticipée d'activité serait définitivement acceptée, la Direction lui remettra par courrier remis en mains propres contre décharge ou lui adressera par courrier recommandé avec accusé de réception un projet d'avenant à son contrat de travail ou de convention de mutation concertée vers la société à laquelle appartient le salarié intéressé par le poste actuellement tenu par le salarié volontaire.

Cet avenant ou cette convention ne sera valable que sous réserve que le salarié ayant accepté son repositionnement interne sur le poste du salarié volontaire ait également signé l'avenant à son contrat de travail ou sa convention de mutation concertée.

Le salarié disposera d'un **délai de 15 jours calendaires** pour retourner signé l'avenant à son contrat de travail ou la convention de mutation concertée.

Ce délai débutera à compter du jour de la première présentation du courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié ou du jour de la remise du courrier en main propre contre décharge.

A défaut de retour dans le délai susvisé (le cachet de la poste ou la date du jour de remise du courrier en main propre contre décharge faisant foi), le salarié sera réputé avoir mis un terme à sa demande de volontariat.

Les Parties précisent que, dans le cadre de cette substitution, le salarié ne bénéficiera ni des dispositions de l'Accord relatif au développement de la mobilité individuelle au sein du Groupe Schneider Electric en France du 14 mars 2013, ni des dispositions du Plan de sauvegarde de l'emploi en vigueur au sein de l'entité d'accueil.

Postérieurement, l'entrée du salarié dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, laquelle prend la forme d'une dispense totale d'activité, sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail ainsi que par la signature d'une lettre d'engagement du salarié de solliciter son départ volontaire à la retraite dès l'instant où il remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein au régime de base.

Le salarié bénéficiera alors exclusivement du dispositif de cessation anticipée d'activité et de ses mesures, tels que prévus au présent accord, à l'exclusion de toutes autres mesures et plus particulièrement, à l'exclusion des dispositions prévues dans le Plan de sauvegarde de l'emploi de l'entreprise qu'il intégrerait.

4.4 - 4^{ème} étape : Formalisation du repositionnement interne du salarié impacté par le projet de réorganisation

Les salariés seront informés, dans un premier temps, oralement des suites données à leur souhait de repositionnement.

Dans l'hypothèse où un seul salarié impacté par le projet de réorganisation se positionnerait sur un même poste offert au repositionnement interne, sa candidature sera définitivement acceptée.

Dans l'hypothèse où il serait constaté des candidatures multiples de salariés sur un même poste et qu'il apparaîtrait nécessaire de départager des candidats potentiels, il sera fait application des critères de départage définis à l'article 6 du présent accord.

A l'issue de cette procédure, le salarié retenu pour le poste recevra une proposition ferme de mobilité interne par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera joint à cette proposition un projet d'avenant à son contrat de travail ou de convention de mutation concertée.

Le salarié disposera d'un délai de **15 jours calendaires maximum** à compter de la première présentation du courrier à son domicile pour retourner signée l'avenant à son contrat de travail ou la convention de mutation concertée par courrier remis en mains propres contre décharge ou courrier recommandé avec accusé de réception adressé au Service des Ressources Humaines de la société.

Ce délai débutera à compter du jour de la remise du courrier en mains propres contre décharge ou du jour de la première présentation du courrier recommandé avec accusé de réception au domicile du salarié.

A défaut de réponse dans le délai susvisé (le cachet de la poste ou la date du jour de la remise du courrier en main propre contre décharge faisant foi), le salarié sera réputé avoir refusé le poste proposé et le poste pourra être proposé à un autre collaborateur.

Le repositionnement sera effectif dès la signature par le collaborateur de l'avenant à son contrat de travail ou de la convention de mutation concertée formalisant son acceptation du poste proposé sous réserve toutefois que le salarié volontaire titulaire du poste ait également signé son avenant à son contrat de travail ou sa convention de mutation concertée et formalisé sa cessation anticipée d'activité.

ARTICLE 5 : Dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité

5.1 Obligation du salarié

Compte tenu du fait que la cessation anticipée d'activité prend la forme d'une suspension du contrat de travail, les salariés qui adhèrent au dispositif s'engagent par écrit sur leur lettre d'engagement à :

- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit ;
- Ne pas liquider une pension de retraite par anticipation.

Les bénéficiaires devront pouvoir justifier de leur situation personnelle ou professionnelle auprès de la société à sa demande. Il pourra, à ce titre, leur être demandé de justifier chaque année, par la production de leur fiche d'imposition sur le revenu, le respect de ces dernières conditions.

En cas de manquement à l'une de ces obligations, les bénéficiaires devront reverser à la société les allocations indûment perçues.

5.2 Allocation versée durant la période de cessation anticipée d'activité

5.2.1 Assiette de l'allocation

L'allocation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois civils précédant l'entrée dans le dispositif.

Si au cours des 12 derniers mois, le salarié a été absent pour maladie, accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, le salaire mensuel brut de base sera reconstitué sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

L'éventuel STIP/SIP dont bénéficie le salarié sera pris en compte pour le calcul de l'allocation, selon l'une des 2 options suivantes, laissée au choix du salarié :

- soit la prise en compte du STIP réellement perçu au cours des 12 derniers mois ;
- soit la prise en compte d'une part, du STIP réellement perçu au cours des 12 derniers mois au prorata de la période à laquelle il se rapporte et d'autre part, du bonus cible au prorata de la période suivante.

A défaut de choix du salarié, le STIP réellement perçu au cours des 12 derniers mois sera pris en compte.

5.2.2 Montant de l'allocation

L'allocation brute sera égale à 70 % du salaire brut visé au **§ 5.2.1** du présent accord.

5.2.3 Régime social et fiscal de l'allocation

L'allocation sera soumise au régime social et fiscal en vigueur à la date de chacun de ses versements.

A titre informatif, l'allocation a la nature de salaire. Elle sera donc soumise aux cotisations et charges sociales en vigueur.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

Cette allocation rentrera dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié.

5.2.4 Modalités et durée de versement de l'allocation

L'allocation sera versée à compter de la date d'entrée effective dans le dispositif mensuellement à terme échu.

Son versement est garanti jusqu'à l'âge auquel le bénéficiaire peut prétendre à la retraite de base de la sécurité sociale à taux plein et en tout état de cause, pour une durée maximale de :

- 16 mois pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 15 ans ;
- 24 mois pour les salariés dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 15 ans.

L'allocation cesse d'être versée au terme du mois précédant la liquidation de la pension de retraite à taux plein ou à l'issue de la durée maximale de 16 ou 24 mois.

Par ailleurs, au-delà des conditions de durée susvisées, le versement de l'allocation sera interrompu de plein droit dans les hypothèses où le salarié :

- Ferait liquider une retraite par anticipation ;
- Décéderait ;
- Romprait de sa propre initiative son contrat de travail.

5.2.5 Suspension du versement de l'allocation en raison de périodes travaillées et rémunérées

En principe, le salarié en période de cessation anticipée d'activité ne devrait pas reprendre une activité professionnelle rémunérée.

Toutefois, dans le cadre du présent accord, il est prévu la possibilité pour le salarié de reprendre une activité professionnelle salariée.

Durant les périodes travaillées, le versement de l'allocation sera suspendu ; le salarié étant rémunéré par l'entreprise d'accueil.

Le salarié devra impérativement informer la société préalablement à toute reprise d'activité professionnelle et en justifier.

5.3 Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Au terme de la cessation anticipée d'activité, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein de la société, laquelle sera majorée selon la durée de la cessation anticipée d'activité comme suit :

- 25% pour les salariés dont la durée de la cessation anticipée d'activité sera au maximum de 12 mois ;
- 50% pour les salariés dont la durée de la cessation anticipée d'activité sera supérieure à 12 mois et au maximum de 18 mois ;
- 60% pour les salariés dont la durée de la cessation anticipée d'activité sera supérieure à 18 mois.

L'évolution de cette majoration au regard de la durée de la cessation anticipée d'activité se justifie par la durée de la baisse de rémunération résultant du versement de l'allocation prévue.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité sera appréciée à la date de rupture effective du contrat de travail.

Le salarié pourra, à sa demande, solliciter, au moment de l'adhésion au dispositif, le versement d'un acompte sur son indemnité de départ à la retraite majorée, dont le montant sera égal au maximum à 40 % de cette indemnité, le reste de l'indemnité étant versé à l'issue du dispositif.

5.4 Situation du bénéficiaire pendant la période de cessation anticipée d'activité

5.4.1 Contrat de travail

L'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité prend la forme d'une suspension du contrat de travail.

Le salarié conserve donc la qualité de salarié et reste inscrit à l'effectif de l'entreprise pour la durée de celui-ci.

La durée de la suspension du contrat du travail sera prise en compte dans la détermination de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

5.4.2 Congés payés, JRTT et autres congés conventionnels

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié est considéré comme en suspension de contrat de travail. Il n'acquiert pas de nouveaux droits à congés payés, JRTT ou autres congés conventionnels.

5.4.3 Couverture sociale

Pendant la durée de la cessation anticipée d'activité, le salarié conservera, hors les périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées, la qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime

DS Mly DS MRU DS MRS DS TJ DS MAL U

DS DCE DS BP DS DL Paraphes.

obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d'accident du travail.

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 5.2.2.

En cas d'arrêt pour maladie du salarié pendant la durée de la cessation anticipée d'activité, celle-ci n'est pas suspendue. Le salarié continuera à percevoir l'allocation, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des organismes de prévoyance complémentaire. A cet égard, le salarié a l'obligation de transmettre à son employeur les justificatifs de son arrêt de travail ainsi que les bordereaux d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Au terme du congé maladie, le salarié bénéficiera à nouveau de l'intégralité de l'allocation si toutefois la durée de la cessation anticipée d'activité n'est pas arrivée à son terme.

L'arrêt maladie ne saurait suspendre ou prolonger l'échéance de la cessation anticipée d'activité.

5.4.4 Prévoyance et protection sociale complémentaire

Pendant la durée de la cessation anticipée d'activité, le salarié continuera à bénéficier, hors les périodes de suspension en raison de périodes travaillées et rémunérées, d'une protection sociale complémentaire équivalente à celle dont bénéficient les salariés en activité.

Pour garantir cette couverture Schneider Electric ou ses filiales concluront auprès des organismes concernés les avenants nécessaires aux contrats d'assurance en vigueur.

Les taux des cotisations applicables ainsi que la répartition entre l'employeur et les salariés permettant le maintien de ce régime seront les mêmes que ceux pratiqués des salariés en activité et relevant de la même catégorie, la part des cotisations relevant des salariés restant à leur charge. Les cotisations seront précomptées sur l'allocation visée au § 5.2.2 du présent accord.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

- Frais de santé (petit risque)

L'assiette des cotisations frais de santé (petit risque) correspondra au montant de l'allocation prévue au § 5.2.2 du présent accord.

- Prévoyance (gros risque)

L'assiette des cotisations Prévoyance (gros risque) correspondra au salaire d'activité brut retenu pour le calcul de l'allocation prévue au § 5.2.2 du présent accord.

5.4.5 Assurance vieillesse

La durée de la cessation anticipée d'activité sera validée et cotisée pour la détermination des droits à pension de retraite au titre de l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale.

L'assiette des cotisations correspondra au montant de l'allocation prévue au § 5.2.2.

Les taux et répartition des cotisations patronales et salariales afférents seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle et relevant de la même catégorie.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû sera applicable, dès sa date d'effet, sur le montant de l'allocation dans les mêmes conditions que celles applicables durant les périodes d'activité professionnelle.

5.4.6 Régimes de retraite complémentaire obligatoires

Les cotisations seront acquittées sur la base de l'allocation visée au § 5.2.2 du présent accord.

Toutefois, pour permettre l'acquisition des points de retraite complémentaire aux salariés, la Direction accomplira les démarches nécessaires pour obtenir le bénéfice des délibérations 22B et D25 de l'ARRCO et l'AGIRC.

Sous réserve de l'accord de l'AGIRC et de l'ARRCO, les cotisations seront acquittées sur la base de la rémunération telle que définie au § 5.2.1 du présent accord, comme si les salariés avaient poursuivi leur activité dans des conditions antérieures à leur entrée dans le dispositif.

Les taux, montant et répartition des cotisations patronales et salariales afférents seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle et relevant de la même catégorie. Les cotisations salariales seront précomptées sur l'allocation visée § 5.2.2 du présent accord.

Toute variation des taux de ces prélèvements sociaux ou tout nouveau prélèvement social dû serait à la charge du salarié dès sa date d'effet sur le montant de l'allocation visée au § 5.2.2 du présent accord.

Les cotisations patronales et salariales afférentes aux régimes de retraite complémentaire seront calculées mensuellement sur la base du douzième de la rémunération entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de sécurité sociale perçue au titre des douze mois civils d'activité précédent l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité.

5.4.7 Compensation de la perte éventuelle du bénéfice du dispositif de retraite supplémentaire à prestations définies « article 39 »

Des dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») sont en place au sein de certaines entités du Groupe Schneider Electric. Le bénéfice de ce dispositif est soumis au fait que le salarié achève sa carrière au sein de l'entreprise.

Le salarié qui dans le cadre du dispositif de volontariat de substitution prévu au présent accord changerait d'entreprise continuera à bénéficier du dispositif « article 39 » sous réserve que l'entreprise ou l'établissement qu'il intègre ait mis en place un tel dispositif.

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si aucun dispositif « article 39 » n'existe au sein de l'entreprise ou de l'établissement, le salarié en perdra le bénéfice. Dans cette situation, à titre de compensation, les Parties conviennent qu'il sera versé au salarié une indemnité brute correspondant au montant du capital constitutif de la rente de retraite supplémentaire (tel que défini par les accords d'entreprise ayant mis en place un dispositif « article 39 ») dont il a perdu le bénéfice.

5.4.8 Intéressement et participation

Le salarié bénéficiera, hors périodes travaillées et rémunérées pendant lesquelles le versement de l'allocation est suspendu, de l'application des accords d'intéressement et de participation en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement qu'il intègre sur la base de l'allocation brute qui lui sera versée.

Dans l'hypothèse où le montant total de l'intéressement et de la participation perçus par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement qu'il a intégré s'avèrerait inférieur à celui qu'il aurait perçu dans son entreprise ou établissement d'origine (calculés sur la base de l'allocation brute prévue à l'article 5.2.2), la Direction s'engage à lui verser le différentiel sous forme d'une indemnité brute et ce, pour chacun des exercices couverts par la cessation anticipée d'activité.

5.4 Fin de la période de cessation anticipée d'activité

La période de cessation anticipée d'activité prend fin au jour où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de l'un des régimes obligatoires de retraite de sécurité sociale et en tout état de cause, au plus tard à l'issue de la période de 16 ou 24 mois.

A cette date, le salarié quittera l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite. Il percevra, à cette occasion, l'indemnité de départ volontaire à la retraite visée au **§ 5.3** du présent accord.

CHAPITRE 2 – Détermination de critères de priorité communs dans le cadre du reclassement interne au sein du Groupe Schneider Electric

ARTICLE 6 – Fixation de critères de priorité communs aux différents Plans de sauvegarde de l'emploi dans le cadre du reclassement interne et du repositionnement au sein du Groupe

Les Parties conviennent que si plusieurs salariés d'entreprises différentes acceptaient une même offre de reclassement interne ou se positionnaient sur un même poste dans le cadre du volontariat de substitution, il sera fait application, à compétences égales ou comparables, des critères de départage suivants :

1. Salarié de la même entreprise que celle du poste à pourvoir ;
2. Salarié du même établissement que celui du poste à pourvoir ;
3. Proximité géographique entre l'ancien et le nouveau lieu de travail (www.viamichelin.fr) ;
4. Reconnaissance de handicap par la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou d'invalidité ;
5. Parent isolé (parent célibataire, divorcé, séparé, veuf ou veuve ayant des enfants à charge ou femme enceinte ne vivant pas en couple de manière déclarée et permanente et ne partageant pas ses ressources). A ce titre, le salarié devra produire tout document officiel attestant de sa situation : déclaration de revenus sur laquelle la case T « parent isolée » est cochée, déclaration de changement de situation auprès des administrations et organismes compétents ;
6. Garde alternée (salarié dont les enfants résident de manière alternative chez chacun de leurs parents). A ce titre, le salarié devra fournir tout document officiel (décision du juge aux affaires familiales, décision des parents validée par le juge aux affaires familiales) ou une attestation sur l'honneur ;
7. Nombre de personnes fiscalement à charge, sur production de la déclaration fiscale ;
8. Conjoint sans activité (salarié dont le conjoint (marié, partenaire de PACS ou concubin – sur présentation d'un certificat de mariage ou de PACS ou une attestation sur l'honneur concubinage) n'exerce pas d'activité professionnelle de manière volontaire

DS MUY MRS TJ MAL UC

DS DCE BP DL Paraphes.

(exemple : parent au foyer) ou est à la recherche d'un emploi). A ce titre, le salarié devra fournir une attestation sur l'honneur (situation de parent au foyer) ou une copie de l'attestation Pôle-Emploi de son conjoint ;

9. Proche-aidant (salarié en situation de proche aidant selon les critères posés par L. 3142-16 du Code du travail) : à ce titre, le salarié devra produire une déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ou au moins un des documents suivants :
 - un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de « l'aidant » salarié du Groupe et/ou des soins contraignants ;
 - la copie de la décision d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé) ;
 - la copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir ;
10. Salarié le plus âgé ;
11. Ancienneté acquise ou reprise au sein du Groupe la plus élevée ;
12. Salarié qui a d'ores et déjà été concerné par un reclassement interne dans le cadre d'un précédent Plan de Sauvegarde de l'Emploi au sein du Groupe Schneider Electric.

Ces critères ont vocation à s'appliquer aux différents dispositifs visant au repositionnement des salariés impactés au sein du Groupe (reclassement interne « classique », volontariat de substitution prévu par les Plans de Sauvegarde de l'Emploi, volontariat de substitution du présent accord de Groupe).

Les Parties précisent qu'il ne pourra être dérogé à ces critères dans les Plans de sauvegarde de l'emploi qui devront les reprendre à l'identique.

CHAPITRE 3 – Dispositions finales

ARTICLE 7 : Mise en place d'une Commission paritaire de suivi

Les Parties souhaitent mettre en place une Commission paritaire de suivi du présent accord, laquelle sera composée de deux représentants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Elle aura pour mission de :

- Veiller à la bonne application des dispositions du présent accord ;
- Proposer des solutions, prendre des décisions et arbitrer en cas de difficultés d'application du présent accord (dans le cas où la Commission ne pourrait trouver un consensus, la Direction tranchera en dernier ressort).

Elle ne sera pas chargée de rendre un avis sur les projets de cessation anticipée d'activité validés par le Cabinet spécialisé ; ce rôle étant confié aux Commissions paritaires de suivi des entités que les salariés volontaires à une cessation anticipée d'activité intégreront et qui seront mises en place conformément aux dispositions des Plans de sauvegarde de l'emploi.

Elle se réunira à la demande :

- soit de la Direction,
- soit de la délégation du personnel de la Commission.

Les membres de la Commission seront convoqués par courrier électronique dans un délai de 8 jours calendaires avant la date de la tenue de la réunion de la Commission.





Un compte-rendu écrit sera formalisé à l'issue de chacune des réunions de la Commission. Le projet de compte-rendu sera établi par un représentant de la Direction et proposé aux membres de la Commission. Le compte-rendu définitif sera adopté lors de la réunion suivante.

ARTICLE 8 : Modalités de la procédure d'information des instances représentatives du personnel des sociétés du Groupe Schneider Electric concernées par les dispositions du présent accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2312-14 du Code du travail, la consultation préalable des instances représentatives du personnel des entités concernées comprises dans le périmètre d'application du présent accord n'est pas requise avant la signature du présent accord.

Compte tenu du fait que le présent accord a pour objet de permettre la substitution de salariés sur des postes de travail existants n'entraînant ainsi pas d'impact sur l'organisation des établissements et des sociétés au sein desquelles de telles substitution interviendraient, il est acté entre les Parties que la mise en œuvre des dispositions du présent accord en leur sein ne donnera pas lieu à la consultation des CSE des entités concernées.

Toutefois, le CSE de chacune de ces entités sera informé sur les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent accord en leur sein.

Cette information s'engagera dans un délai de 15 jours suivant la date de validation par l'Administration du premier accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi.

ARTICLE 9 : Dispositions finales

9.1 Conditions de validité

Le présent accord de groupe est conclu dans le respect des conditions de validité de droit commun prévues à l'article L. 2232-34 du Code du travail.

9.2 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord de groupe est conclu pour une durée déterminée et s'applique strictement et uniquement au projet de réorganisation des activités industrielles de la Moyenne Tension en France concernant les sociétés Schneider Electric Industries, Schneider Electric France, Schneider Electric Energy France et Merlin Gerin Loire.

Il est rappelé que la mise en œuvre du dispositif de volontariat de substitution groupe prévu au Chapitre 1 du présent accord dans l'une ou plusieurs des entités concernées par le projet de réorganisation supposera la conclusion, en son sein, d'un accord collectif majoritaire portant notamment sur le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi, lequel annexera les dispositions de cet accord ainsi que sa validation par l'Administration.

Les dispositions du Chapitre 2 du présent accord fixant des critères de priorité communs dans le cadre du reclassement interne au sein du Groupe Schneider Electric s'appliquent aux différents Plans de sauvegarde de l'emploi établis dans le cadre du présent projet de réorganisation, qui ne pourront dès lors y déroger et devront les reprendre à l'identique.

Le présent accord cessera de s'appliquer de plein droit à l'issue du déploiement du ou des Plans de sauvegarde de l'emploi des sociétés Schneider Electric Industries, Schneider Electric France, Schneider Electric Energy France et Merlin Gerin Loire ; sans pouvoir se transformer en un accord à durée indéterminée.

9.3 Révision

Les demandes de révision du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Parties.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l'ensemble des Parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie.

Les Parties signataires du présent accord s'engagent à participer de bonne foi aux réunions organisées par la Direction en vue de la négociation d'un éventuel avenant de révision, ce qui ne saurait, bien entendu, les engager à signer quelconque accord ou avenant de révision que ce soit.

Les Parties conviennent d'ores et déjà qu'en cas d'évolution de la législation sur les retraites et dès lors que des salariés n'auraient pas, à la fin de la période de cessation anticipée d'activité, le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier d'une retraite à taux plein, des discussions s'engageront entre la Direction et les organisations syndicales représentatives pour définir les règles à adapter le cas échéant.

9.4 Dépôt et publicité

Conformément aux articles aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, selon les formes suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- Si l'une des parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé est par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Les deux dépôts seront effectués par la Direction.

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à l'organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Enfin, en application des dispositions des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, un exemplaire du présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet

accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Rueil-Malmaison, le 11 décembre 2020.

Il comporte 19 pages numérotées de 1 à 19.

POUR LA DIRECTION DES SOCIETES DU GROUPE

M. Dominique LAURENT
Directeur des Ressources Humaines
Territoire France

DocuSigned by:
Dominique LAURENT
8355A96E02C04CA...

M. Christian LAMBERT
Directeur de la Stratégie Sociale &
des Relations Sociales

DocuSigned by:
LAMBERT Christian
2B63D675FCB64EB...

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRESENTATIVES AU NIVEAU DU GROUPE**

CFDT
M. MORY Yvon

DocuSigned by:
M. MORY Yvon
B56F54C5444749F...

M. Thierry JACQUET

DocuSigned by:
M. Thierry JACQUET
743EF6284BB84FF...

CFE-CGC

Philippe BORDAS

DocuSigned by:
Philippe BORDAS
A06CB266C9984C9...

CFTC

Mme RESTANI sylvie

DocuSigned by:
Mme RESTANI Sylvie
5A282C41E82F4CA...

CGI

M. REBIERE Yvon

DocuSigned by:
M. REBIERE Yvon
A9C0D0D657244AB...

FO

M. DA CRUZ Emmanuel

DocuSigned by:
M. DA CRUZ Emmanuel
C61DA9B66A584EC...

M. AUBE Lilian

DocuSigned by:
M. AUBE Lilian
0C91C14179314B2...

^{DS} *MJ* ^{DS} *MRU* ^{DS} *MRS* ^{DS} *TJ* ^{DS} *mal* ^{DS} *U*

^{DS} *DCE* ^{DS} *BP* ^{DS} *DL* Paraphes.