

## Plan de sauvegarde de l'emploi

### **Préambule :**

Le présent projet de plan de sauvegarde de l'emploi concerne les deux entreprises de l'UES Photo Service / Photo Station. Il a pour objectif de minimiser les incidences individuelles et collectives qu'engendre le projet de fermeture de magasins et de restructuration auquel Photo Service et Photo Station sont obligées de procéder pour les raisons économiques et financières exposées lors de la procédure de consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissement dans le cadre du Livre IV.

Photo Service et Photo Station se sont attachées à limiter le nombre de licenciements imposés par la fermeture de ces magasins en privilégiant la mobilité interne au sein de chaque réseau et au sein de l'unité économique et sociale; cette mobilité interne devant s'effectuer prioritairement dans le même secteur géographique que celui du magasin supprimé, dans le même département, la même région voire l'ensemble du territoire métropolitain français.

Pour les salariés concernés par les licenciements imposés qui seront inéluctables, le souhait a été d'apporter un soutien maximal pour favoriser leur reclassement externe.

## **1. PERIMETRE DU PSE ET CALENDRIER PREVISIONNEL**

### **1.1 Identification des entreprises**

**1.2 Effectif des entreprises et nombre de postes dont la suppression est envisagée par catégorie professionnelle**

**1.3 Nombre de postes dont la mise en cause est envisagée par catégorie professionnelle.**

**1.4 Nombre de postes mis en cause entraînant une réaffectation.**

**1.5 Salariés concernés par les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi.**

**1.6 Calendrier prévisionnel d'information et de consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés de l'UES Photo Service – Photo Station.**

**1.7 Calendrier prévisionnel des licenciements.**

**1.8 Critères à appliquer pour l'ordre des licenciements**

**1.9 Départs volontaires.**

**1.10 Conséquences d'une fusion entre Photo Service et Photo Station.**

## **2. MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI VISANT A PREVENIR OU REDUIRE LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS**

**2.1 Réduction du temps de travail individuelle définitive sur la base du volontariat**

**2.1.1 Procédure relative au volontariat**

**2.1.2 Indemnité dégressive permettant de diminuer les conséquences de la perte de rémunération**

**2.2 Mobilité interne des salariés des magasins supprimés**

**2.2.1 Information sur les postes disponibles**

**2.2.2 Procédure relative au volontariat**

**2.2.3. Affectation temporaire en cas de fermeture de magasin**

**2.3 Reclassement interne des salariés licenciables**

**2.4 Mesures d'accompagnement de la mobilité**

## **3. MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI VISANT A ACCOMPAGNER LA REINSERTION DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'A PAS PU ETRE EVITER**

**3.1 Reprise du personnel**

**3.2. Le point information conseil et l'antenne emploi**

**3.2.1. Le point information conseil**

### **3.2.2. L'antenne emploi**

## **3.2 Le congé de reclassement**

### **3.2.1 Contenu**

### **3.2.2 Mise en œuvre**

## **3.3 Allocation temporaire dégressive**

## **3.4 Frais de recherche d'emploi durant le congé de reclassement**

## **3.5 Formation**

### **3.5.1 Actions de formation**

### **3.5.2 Le Droit Individuel à la Formation**

### **3.5.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

## **3.6 Aide à la création d'entreprise**

## **4. INFORMATIONS GENERALES RELATIVES AUX DEPARTS**

### **4.1 Indemnités de licenciement.**

### **4.2 Préavis.**

### **4.3 Priorité de réembauchage.**

### **4.4 Congés payés.**

## **5. COMMISSION DE SUIVI DE LA MOBILITE ET DU RECLASSEMENT EXTERNE.**

## **6. COMITE D'ENTREPRISE**

## **7. DUREE D'APPLICATION DU PSE.**

## 1. PERIMETRE DU PSE ET CALENDRIER PREVISIONNEL :

### 1.1 Identification de l'entreprise.

#### 1.1.1 Photo Service

<b>Nom :</b>	Photo Service
<b>Siège social :</b>	5, rue Royale 75008 PARIS
<b>Forme juridique :</b>	Société Anonyme à Conseil d'administration
<b>Capital social :</b>	1.600.640 €uros
<b>Président du Conseil d'administration :</b>	Monsieur Likierman George
<b>Directeur Général :</b>	Monsieur Abittan Daniel
<b>Directeur des Ressources Humaines :</b>	Monsieur Michel Allain
<b>Président du Comité d'Entreprise :</b>	Monsieur Cédric Gubert
<b>Activité :</b>	Distribution de produits et de services ayant un rapport avec la photographie et avec l'image en général, développement photographique, vente de pellicules, travaux photos, distribution de produits et de services dans le domaine de la téléphonie.
<b>Code NAF :</b>	748B
<b>Siren :</b>	352 929 103
<b>Nombre de magasins :</b>	213
<b>Convention collective applicable :</b>	Convention Collective Nationale des professions de la Photographie du 31 mars 2000

La société est filiale de la SA Générale de Téléphone représentée par Monsieur George Mickael Likierman.

La société constitue une U.E.S. avec la SA Photo Station également filiale de la SA Générale de Téléphone.

### 1.1.2 Photo Station

<b>Nom :</b>	Photo Station
<b>Siège social :</b>	77, avenue de la Libération 54520 Laxou
<b>Forme juridique :</b>	Société Anonyme à Conseil d'administration
<b>Capital social :</b>	1.358.560 €uros
<b>Président du Conseil d'administration :</b>	Monsieur Likierman George
<b>Directeur Général :</b>	Monsieur Abittan Daniel
<b>Directeur Général Délégué :</b>	Monsieur Cédric Gubert
<b>Directeur des Ressources Humaines :</b>	Monsieur Michel Allain
<b>Président du Comité d'Entreprise :</b>	Monsieur Cédric Gubert
<b>Activité :</b>	Commerce de développement de photographie, de pellicules et de téléphonie
<b>Code NAF :</b>	748B
<b>Siret :</b>	33 44 13 71 3000 69
<b>Nombre de magasins :</b>	253
<b>Convention collective applicable :</b>	Convention Collective Nationale des professions de la Photographie du 31 mars 2000

La société est filiale de la SA Générale de Téléphone représentée par Monsieur George Mickael Likierman.

La société constitue une U.E.S. avec la SA Photo Service également filiale de la SA Générale de Téléphone.

## 1.2 Effectif des entreprises Photo Service et Photo Station

Les effectifs qui figurent dans les tableaux ci-dessous sont ceux arrêtés au 31 janvier 2008, tels qu'inscrits au registre du personnel.

Ces chiffres ne tiennent pas compte :

- des départs naturels à compter de cette date,
- des mesures de reclassement interne au sein du Groupe, susceptibles d'intervenir à compter de cette même date.

Les représentants du personnel seront informés régulièrement des mesures de reclassement interne au sein du Groupe et des départs naturels pouvant intervenir à compter de ce jour.

### 1.2.1 Entreprise Photo Service

La répartition par catégories professionnelles des postes existant au sein de Photo Service est aujourd'hui la suivante (chiffres au 29/02/2008) :

• Vente :	Postes existants
- Assistants (employés)	1104 dont 70 CDD
- Adjoints au responsable de magasin (employés)	211
- Responsables de magasin (employés)	90
- Responsables de magasin (Agent de maîtrise)	124
- Directeurs de magasin (Cadre)	42
- Responsables de secteur (Cadre)	13
- Total	1584
• Direction opérationnelle (opérations, marketing, logistique, commercial, qualitech) :	Postes existants
- Employé	18 dont 4 CDD
- Article 36	16 dont 1 CDD
- Cadre	17
- Total	51

• Ressources Humaines (paie, gestion administrative, formation, recrutement) :	Postes existants
- Employé	10 dont 1 CDD
- Article 36	3
- Cadre	7
- Total	20
• Informatique :	Postes existants
- Employé	2
- Article 36	1
- Cadre	12
- Total	15
• Finances (comptabilité, trésorerie, contrôle de gestion) :	Postes existants
- Employé	12 dont 4 CDD
- Article 36	5
- Cadre	12
- Total	29

L'effectif total s'établit ainsi à 1699 salariés.

Parmi ce personnel figurent 81 CDD selon la répartition suivante :

- 71 employés en ventes, tous assistants
- 5 employés aux Opérations
- 4 employés en Finances
- 1 employé aux Ressources Humaines

### **1.2.2 Entreprise Photo Station**

La répartition par catégories professionnelles des postes existant au sein de Photo Station est aujourd'hui la suivante (chiffres au 29/02/2008) :

• Vente :	Postes existants
- Conseillère de vente (employés)	600 dont 120 CDD
- Adjoint au responsable de magasin (employés)	42
- Responsable de magasin (employés)	197 dont 3 CDD
- Responsable de magasin (Agent de maîtrise)	49
- Responsable de région (Cadre)	11
- Total	899
• Direction opérationnelle (opérations, marketing, logistique, commercial) :	Postes existants
- Employé	2
- Agent de maîtrise	1
- Cadre	3
- Total	6
• Ressources Humaines (paie, gestion administrative, formation, recrutement, intendance, standard) :	Postes existants
- Employé	11
- Agent de maîtrise	5
- Cadre	2
- Total	18
• Informatique :	Postes existants
- Employé	6 dont 1 CDD
- Cadre	1
- Total	7



• Finance (comptabilité, assistante de direction) :	Postes existants
- Employé	9
- Agent de maîtrise	1
- Cadre	3
- Total	13
• Homologation :	Postes existants
- Employé	13
- Cadre	2
- Total	15

L'effectif total s'établit ainsi à 958 salariés.

Parmi ce personnel figure 124 CDD selon la répartition suivante :

- 120 Conseillers de vente
- 3 Responsables magasin
- 1 employé administratif

1.3 nombre de postes dont la mise en cause est envisagée par catégories professionnelles.

Il convient de préciser que la mise en cause des postes indiqués ci-dessous, ne conduira pas à un nombre de licenciements à cette hauteur.

Si le poste d'un titulaire absent est mis en cause par la cession du magasin où il se trouve affecté, le contrat à durée déterminée du salarié qui le remplace prend fin, sauf si une date précise de fin est spécifiée dans le CDD.

La cession des 47 magasins Photo Service et des 52 magasins Photo Station aura des répercussions sur les frais de structure des deux sociétés. Les allègements du coût des services centraux seront réalisés par le non renouvellement systématique des contrats à durée déterminée et par une diminution drastique des contrats de travail temporaire et de sous-traitance.

Ainsi, en dehors d'un poste d'employé au sein du service clients de Photo Station, il n'est prévu aucune suppression de poste dans les différents services affectés au siège de chacune des deux sociétés.

Une fois réalisée l'ensemble des cessions prévues, les réseaux de Photo Service et de Photo Station comprendront un total de 320 magasins.

Avant les cessions réalisées au cours du dernier trimestre 2007, les deux réseaux possédaient un nombre global de 498 magasins organisés en 25 secteurs.

Chaque Responsable de secteur ou de région avaient ainsi la responsabilité d'environ 20 magasins de l'une ou l'autre enseigne.

Le nombre prévu des suppressions de postes (4 Responsables de secteur chez Photo Service et 5 Responsables de région chez Photo Station) aura pour effet de ramener à 16 le nombre des RS ou RR. Cela permettra à chaque responsable de gérer à nouveau 20 magasins.

### 1.3.1 Entreprise Photo Service

Les postes dont la mise en cause est envisagée appartiennent uniquement à la famille d'emploi : « *Vente* ».

Ces postes résultent de la fermeture de 47 magasins et points de vente dont la liste est fournie en annexe.

La répartition des postes mis en cause, par catégorie professionnelle au sein de cette famille d'emploi est la suivante :

(Chiffres actualisés au 20 février 2008)

	Nombre de postes mis en cause
- Assistants	185 dont 12 CDD
- Adjoints au responsable de magasin	21
- Responsables de magasin	55
- Responsables de secteur	4
- Total	265 dont 12 CDD

Quatre catégories professionnelles sont ainsi concernées à savoir :

- la catégorie des assistants,
- la catégorie des adjoints,
- la catégorie des responsables de magasin,
- la catégorie des responsables de secteur,

### 1.3.2 Entreprise Photo Station

Les postes dont la mise en cause est envisagée appartiennent quasiment uniquement à la famille d'emploi : « *Vente* ».

Ces postes résultent de la fermeture de 52 magasins et points de vente dont la liste est fournie en annexe.

La répartition des postes mis en cause, par catégorie professionnelle au sein de cette famille d'emploi est la suivante :

(Chiffres actualisés au 8 février 2008)

	Nombre de postes mis en cause
- Conseillère de vente	103 dont 17 CDD
- Adjoint au responsable de magasin	7
- Responsable de magasin	52 dont 1 CDD
- Responsable de région	5
- Employé administratif	1
- Total	168 dont 18 CDD

Trois catégories professionnelles sont ainsi concernées à savoir :

- la catégorie des conseillères de vente à laquelle sont rattachés les adjoints,
- la catégorie des responsables de magasin,
- la catégorie des responsables de région
- la catégorie des employés administratifs

#### **1.4 Nombre de postes mis en cause entraînant une réaffectation.**

Dans un grand nombre de cas, les postes concernés par les cessions de magasins, se traduiront par une simple réaffectation des salariés concernés sur d'autres magasins de leur Entreprise, sans aucune modification des dispositions du contrat de travail.

Ces réaffectations sont rendues possibles pour les salariés de magasins, dans les zones géographiques où :

- le magasin cédé n'est pas isolé
- les magasins proches ont des postes vacants ou susceptibles d'être créés dans la même catégorie professionnelle

A la différence du reclassement, la réaffectation étant la simple application du contrat de travail, s'impose aux salariés à qui elle est proposée.

Ces salariés ne seront donc pas comptabilisés dans les effectifs concernés par les dispositions du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

Même si elle n'entraîne aucune modification de statut ou de rémunération, la mutation d'un salarié exerçant une responsabilité de magasin sur un autre magasin déjà doté d'un responsable en fonction, ne sera pas considérée comme une simple réaffectation, mais comme un reclassement.

Cette mutation impliquera donc l'accord du salarié concerné.

##### **1.4.1 Nombre de réaffectations sur Photo Service**

Sur un total de 249 salariés sous contrat à durée indéterminée, concernés par la cession de leur magasin, 155 feront l'objet d'une réaffectation sur un autre magasin, dans la stricte application de leur contrat de travail.

##### **1.4.2 Nombre de réaffectations sur Photo Station**

Sur un total de 144 salariés sous contrat à durée indéterminée, concernés par la cession de leur magasin, 59 feront l'objet d'une réaffectation sur un autre magasin, dans la stricte application de leur contrat de travail.

#### **1.5 Salariés concernés par les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi.**

Le nombre de salariés concernés par les dispositions du plan de sauvegarde correspond au nombre de salariés employés sur les magasins prévus en cession, moins le nombre des salariés réaffectés.

Il s'agit :

- Des salariés employés sur des magasins prévus en cession, dont la situation géographique est isolée (voir liste en annexe 2). Leur reclassement entraînera un déménagement ou un allongement significatif du temps de trajet.

- Des salariés affectés sur des magasins situés dans des zones géographiques où les suppressions de postes ne pourront être intégralement compensées par des postes vacants ou susceptibles d'être créés dans la même catégorie professionnelle (voir liste en annexe 4).
- D'une salariée employée au service client de Photo Station à Laxou, dont le poste est transféré dans les locaux administratifs de l'Entreprise, basés à La Plaine St Denis.
- Des responsables de magasins affectés en « doublon », sur des magasins déjà dotés d'un responsable.
- Des responsables de secteur ou responsables de région dont le poste est supprimé

#### **1.5.1 Nombre de salariés concernés sur Photo Service**

- Salariés employés sur des magasins isolés : 20
  - Salariés employés sur des magasins situés dans des départements en sur effectif potentiel : 26
  - Responsables de magasins affectés en « doublon » : 48
  - Responsables de secteur : 4
- Total : 98

#### **1.5.2 Nombre de salariés concernés sur Photo Station**

- Salariés employés sur des magasins isolés : 45
  - Salariés employés sur des magasins situés dans des départements en sur effectif potentiel : 5
  - Salarié affectée sur le service client : 1
  - Responsables de magasins affectés en « doublon » : 35
  - Responsables de région : 4
- Total : 90

### **1.6 Calendrier prévisionnel d'information et de consultation sur le plan de sauvegarde de l'emploi des sociétés de l'UES Photo Service – Photo Station.**

#### **1.6.1 Les grandes étapes de la procédure d'information de consultation du Comité d'Entreprise.**

Les étapes de la procédure d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'établissement sont celles prévues au titre du titre du Livre III du Code du Travail.

Les notifications des licenciements interviendront à l'issue de cette procédure de consultation et au plus tôt à compter de l'expiration du délai de vérification de la régularité de la procédure et du caractère suffisant du plan de sauvegarde par l'administration, selon le calendrier défini au paragraphe ci-après.

La Direction envisage de mener concomitamment selon deux informations / consultations distinctes les procédures issues des Livres IV et III du Code du Travail :

- Concernant le Livre IV, les réunions seront fixées aux dates suivantes :
  - CCE le 22 janvier 2008 à 9H30
  - CE Photo Service le 22 janvier à 14H30
  - CE Photo Station le 23 janvier à 13H
- Pour le Livre 3, les réunions seront les suivantes :
  - CCE le 22 janvier 2008 à 9H30 et 11 février à 9H30 (une 3eme réunion le 5 mars à 9H30 en cas de recours à un expert comptable)
  - CE Photo Service le 22 janvier à 14H30 et le 11 février à 14H30 (une 3eme réunion le 5 mars à 14H30 en cas de recours à un expert comptable)

- o CE Photo Station le 23 janvier à 13H et 12 février à 10H (une 3eme réunion le 6 mars à 10H en cas de recours à un expert comptable)

Par ailleurs, des réunions intermédiaires sur le Livre III pourront être tenues si elles s'avèrent nécessaires.

Les Inspections du Travail compétentes pour les deux sociétés seront informées conformément au Code du Travail au lendemain des réunions de consultation du Livre IV et en permanence tout au long de la procédure.

Enfin, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L .321-4 du Code du Travail, le CCE et les CE seront informés et consultés sur la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement lors de chaque réunion ordinaire se tenant jusqu'au terme du PSE.

En outre sera mise en place une commission de suivi du PSE telle que prévue ci-après au sein de laquelle pourront siéger des membres de ces organes représentatifs du personnel.

### **1.6.2 La procédure d'information des salariés.**

Sans remettre en cause les prérogatives des représentants du personnel dans leurs compétences d'information et de consultation, il apparaît nécessaire de mettre en place, en parallèle, une procédure d'information des salariés.

La Direction envisage, dès après la phase de consultation des représentants du personnel, d'informer l'ensemble du personnel, y compris les salariés en suspension de contrat de travail, des mesures retenues définitivement dans le plan de sauvegarde de l'emploi, par le biais d'un courrier sachant que le détail de l'ensemble du plan de sauvegarde de l'emploi sera tenu à la disposition du personnel de Photo Service et de Photo Station à la Direction des Ressources Humaines et adressé à chacun des magasins dont la cession est envisagée.

Préalablement à sa diffusion, cette note d'information sera communiquée aux membres du CCE et des CE.

### **1.7 Calendrier prévisionnel des licenciements.**

La Direction entend rappeler que la cession des 47 magasins Photo Service et des 52 magasins Photo Station dont les listes sont fournies en annexe ne sera pas instantanée.

Les cessions s'échelonneront dans le temps au fur et à mesure des offres de reprise présentées par les acheteurs.

La Direction n'est donc pas en mesure de présenter un calendrier de licenciements avec dates certaines.

Elle entend toutefois préciser que le premier licenciement ne pourra avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> avril 2008 et qu'en tout état de cause, le dernier licenciement aura lieu au plus tard le 31 mars 2009.

Il pourra être fait exception à cette date ultime du 31 mars 2009 pour les salariés protégés dans l'hypothèse où la Direction resterait à cette date dans l'attente de l'autorisation administrative. Cette date du 31 mars 2009 pourra également être repoussée pour les Responsables de magasin qui, reclassés sur des magasins en « doublon », feraient le choix de renoncer à ce reclassement dans un délai de 6 mois après leur prise de fonction.

Elle s'engage en outre à tenir informés le CCE et les CE à chacune de leurs réunions ordinaires des dates de fermeture des 99 magasins concernés dès que celles-ci seront certaines et des dates de licenciement en résultant le cas échéant.

## 1.8 Critères à appliquer pour l'ordre des licenciements.

Les critères définis ci-dessous permettent de déterminer l'ordre de priorité des licenciements par catégorie professionnelle :

### A . Ancienneté :

- moins de 2 ans d'ancienneté : 0 point
- de 2 à 5 ans d'ancienneté révolus : 5 points
- de 6 à 10 ans d'ancienneté révolus : 10 points
- de 11 à 15 ans d'ancienneté révolus : 15 points
- de 16 à 20 ans d'ancienneté révolus : 20 points
- + de 20 ans d'ancienneté : 25 points

### B. Charges de famille :

La cotation s'effectuera de la manière suivante :

- a. 0 enfant et 0 personne à charge = 0 point
- b. 1 enfant ou personne à charge = 10 points
- c. 2 enfants ou personnes à charge = 15 points
- d. au-delà = +5 points par enfant supplémentaire.
- e. situation monoparentale = 15 points ou mono salariale = 10 points (cumulable avec les points a) à d))

La charge de famille s'entend au sens des enfants ou personne "à charge" selon la définition donnée par le Code Général des Impôts.

### C. Caractéristiques sociales rendant la réinsertion particulièrement difficile (personnes âgées ou handicapées) :

La cotation s'effectuera de la manière suivante :

- a. moins de 25 ans = 0 point
- b. de 25 à 35 ans = 5 points
- c. de 36 à 40 ans = 10 points
- d. de 41 à 45 ans = 20 points
- e. de 46 à 50 ans = 25 points
- f. de 51 à 56 ans = 30 points
- g. + de 56 ans = 35 points
- h. handicap = 15 points (reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées – ex. Cotorep) (cumulable avec les points a) à d))

### D. Salariés dont le magasin avait été précédemment cédé

Il sera attribué 20 points supplémentaires aux salariés qui ont dû être mutés au cours des 3 dernières années à la suite de la cession de leur point de vente.

Cette majoration sera portée à 50 points si le reclassement a nécessité le changement de domicile du salarié.

## **E. Qualités professionnelles :**

Il a été décidé que dans chaque catégorie professionnelle, les qualités professionnelles des salariés étaient équivalentes.

La direction dressera un tableau par Entreprise et par catégorie professionnelle concernée portant classement des salariés selon ces critères.

Les salariés comptant le moins de points seront les salariés dont le licenciement sera envisagé en priorité.

Après l'attribution de ces cotations et en cas d'égalité c'est la date d'embauche initiale qui déterminera l'ordre des licenciements.

Les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliquent en effet à l'ensemble du personnel de la même catégorie professionnelle.

### **1.9 Départs volontaires**

Il a été décidé de favoriser les départs volontaires afin de permettre d'éviter le licenciement d'un salarié de même catégorie professionnelle en application des critères d'ordre définis ci-dessus.

Cet appel au volontariat concernera :

- les responsables de secteur pour Photo Service et les responsables de région pour Photo Station qui seront les seuls salariés à ne pouvoir systématiquement bénéficier de propositions de reclassement préservant leur niveau de qualification et de salaire.
- les salariés affectés sur des magasins situés dans des départements où les suppressions de postes ne seront pas compensées par des postes vacants ou susceptibles de l'être à brève échéance (annexe 4).

Les personnes volontaires bénéficieront de l'ensemble des dispositions prévues dans le présent plan de sauvegarde de l'emploi aux paragraphes 3 et 4.

Cette démarche volontaire de l'intéressé aura pour effet de faire échec à l'application des critères relatifs à l'ordre des licenciements décrits au paragraphe 1.8.

Les salariés candidats au départ volontaire devront justifier d'un réel projet personnel ou professionnel. La commission de suivie sera informée des projets présentés par les candidats au départ volontaire.

Si le nombre de collaborateurs volontaires au départ est inférieur au nombre des suppressions de postes, les critères relatifs à l'ordre des licenciements seront appliqués pour les postes restants.

A contrario, si le nombre des collaborateurs volontaires au départ, justifiant d'un réel projet personnel ou professionnel, est supérieur au nombre des suppressions de postes, la direction privilégiera le départ des salariés bénéficiant du plus grand nombre de points en application des critères relatifs à l'ordre des licenciements.

Les salariés volontaires pourront exprimer leur décision entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mai 2008, par un courrier adressé à la direction des ressources humaines. Ce courrier devra préciser le projet personnel ou professionnel amenant le salarié à se porter volontaire au départ.

Chacun des salariés volontaires recevra une réponse de la direction des ressources humaines. Ce courrier lui précisera si sa demande peut être prise en compte. En cas de réponse positive, il sera précisé la date prévisionnelle de son licenciement pour motif économique.

### **1.10 Conséquences d'une fusion entre Photo Service et Photo Station**

La direction des sociétés a annoncé sa volonté de procéder à une opération de fusion absorption de Photo Service et Photo Station par Générale de Téléphone. Si ce projet aboutit avant que les cessions de magasins ne soient toutes réalisées, il aura les effets suivants sur le plan de sauvegarde de l'emploi :

- **Notion de magasin isolé**  
La notion de magasin isolé ne sera plus déterminée en prenant en compte chaque société Photo Service et Photo Station, mais en intégrant l'ensemble des deux réseaux. La liste des magasins considérés comme isolés après la fusion absorption de Photo Service et Photo Station par Générale de Téléphone est jointe en annexe 3.
- **Réaffectation et reclassement**  
Une mutation entre un magasin Photo Service et un magasin Photo Station est considérée, avant la fusion entre les deux sociétés, comme un reclassement, impliquant obligatoirement l'accord du salarié, même si l'ensemble des autres éléments du contrat de travail se trouvent préservés.  
Une fois la fusion réalisée, une mutation entre un magasin anciennement Photo Service et un Magasin anciennement Photo Station sera considérée comme une réaffectation si les différentes dispositions de contrat de travail sont conservées.
- **Responsables de secteur et Responsables de région**  
Les fonctions de Responsables de secteur chez Photo Service et de Responsables de région chez Photo Station sont identiques et correspondent toutes deux à une même qualification.  
De ce fait, la détermination des collaborateurs dont le poste est supprimé sera indépendante de leur société d'origine, si la fusion intervient avant la suppression effective des 4 postes de Responsables de secteur chez Photo Service et des 5 postes de Responsables de région chez Photo Station.
- **Appréciation du nombre des salariés ne pouvant être réaffectés par département**  
Après la fusion, si les magasins sont situés dans des départements où les suppressions de postes ne sont pas compensées par des postes vacants ou susceptibles de l'être à brève échéance, le nombre de salariés ne pouvant être réaffectés sera déterminé au niveau global Photo Service – Photo Station.
- **Critères à appliquer pour l'ordre des licenciements**  
Après la fusion, les critères relatifs à l'ordre des licenciements seront appliqués indépendamment de la société d'origine du collaborateur.

## **2 MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI VISANT A PREVENIR OU REDUIRE LE NOMBRE DES LICENCIEMENTS**

Il est rappelé que les accords de réduction du temps de travail ont ramené la durée hebdomadaire du travail à 33,15 heures pour Photo Service et à 35 heures pour Photo Station. Ces accords ont instauré un système d'annualisation du temps de travail qui a eu pour effet de limiter de façon drastique le recours aux heures supplémentaires.

La recherche d'une flexibilité plus importante dans l'organisation du temps de travail pour limiter encore plus le recours aux heures supplémentaires, afin de préserver des emplois dont la suppression est envisagée, serait ainsi sans objet.



## **2.1 Réduction du temps de travail individuelle définitive sur la base du volontariat.**

Un dispositif incitatif de volontariat vers une diminution individuelle pérenne du temps de travail est mis en place pour limiter le nombre de licenciements et pour favoriser l'affectation du personnel des magasins supprimés à d'autres points de vente.

Le dispositif de volontariat est accessible à l'ensemble du personnel appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement.

La Direction se réserve le droit de statuer sur chaque cas.

### **2.1.1 Procédure relative au volontariat.**

La période de volontariat s'échelonne à compter du premier jour ouvré suivant la dernière réunion des Comités d'Entreprise au titre du Livre III jusqu'au 31 décembre 2008.

Les salariés devront faire connaître leur souhait d'accéder au dispositif de volontariat par courrier adressé à la direction des Ressources Humaines.

La Direction examinera les demandes et se réserve la possibilité de refuser le volontariat, tenu compte notamment des impératifs de fonctionnement des magasins et/ou de la suffisance de la réduction du temps de travail sollicité par magasin pour permettre l'affectation d'un salarié provenant d'un magasin supprimé.

A compter de la réception du courrier de volontariat, l'entreprise se laisse un délai d'un mois pour faire connaître sa décision par écrit aux salariés ayant fait acte de volontariat en leur faisant, en cas d'accord, un avenant entérinant les nouvelles conditions de travail.

Le salarié bénéficiera alors d'un délai de 10 jours ouvrés pour faire connaître sa position.

En cas d'acceptation de la proposition de réduction du temps de travail, le salarié retournera son avenant signé et paraphé permettant à l'Entreprise de procéder à la réduction du temps de travail.

### **2.1.2 Indemnité dégressive permettant de diminuer les conséquences de la perte de rémunération.**

L'Entreprise versera à chaque salarié acceptant la diminution de son temps de travail par avenant une indemnité dans les conditions suivantes :

- les 3 premiers mois consécutifs à la modification du contrat, indemnité permettant le maintien de l'ancien salaire de base,
- les 3 mois suivants, cette indemnité se verra appliquer une dégressivité de 50 %.

L'indemnité différentielle disparaîtra à compter du 7<sup>ème</sup> mois.

Les personnes faisant acte de volontariat après le 31 décembre 2008 ne pourront pas bénéficier de cette indemnité.

## **2.2 Mobilité interne des salariés des magasins supprimés.**

La Direction souhaite favoriser la mobilité interne des salariés sur des postes non pourvus correspondant à un besoin au sein d'une des sociétés filiales directes ou indirectes de Générale de Téléphone : Photo Station - Photo Service - CGIN.

Cette mobilité professionnelle et géographique est rendue d'autant plus souhaitable au sein du réseau que la fermeture de points de vente va se traduire par la mise en cause de postes de travail, alors que dans le même temps, la restructuration d'autres points de vente va engendrer la création de nouveaux emplois.

### **2.2.1 Information sur les postes disponibles.**

Des fiches relatives aux postes disponibles dans les sociétés Photo Service, Photo Station ou CGIN, seront transmises à chaque salarié dont le magasin est dans la liste des magasins isolés à céder.

Elles comprendront les informations suivantes :

- l'intitulé du poste à pourvoir,
- le lieu de travail,
- le temps de travail,

Les personnes absentes pour maladie, maternité, congé, au moment de la publication de ces postes, en seront averties individuellement par courrier à leur adresse personnelle.

Les postes disponibles du groupe seront mis à jour chaque semaine au travers du journal de l'emploi (site intranet). A compter de leur publication, et pour chaque poste disponible sera indiquée la date d'étude des candidatures par la direction.

### **2.2.2 Procédure relative au volontariat.**

Tout salarié affecté à un magasin cédé, considéré comme isolé ou situé dans un département en situation de « sur effectif », ainsi que tout Responsable d'un magasin cédé, intéressé par l'un des postes à pourvoir pourra faire connaître par écrit au service des Ressources Humaines son souhait de postuler sur un des postes ouverts. Pour favoriser la mobilité, la procédure sera la plus simple possible (pas de CV, de lettre de motivation)

La période de volontariat s'échelonne à compter du premier jour ouvré suivant la dernière réunion des Comités d'Entreprise au titre du Livre III jusqu'au 31 décembre 2008.

Chaque candidature fera l'objet d'un examen attentif et une réponse sera donnée au salarié dans un délai maximum d'un mois

Si plusieurs salariés postulent sur le même poste, la Direction opérera un choix en donnant la priorité en premier lieu aux collaborateurs appartenant à la même zone géographique.

Le choix sera fait ensuite en tenant compte des critères suivants :

- ancienneté,
- charge de famille,
- caractéristiques sociales rendant la réinsertion particulièrement difficile,

La décision sera adressée au candidat retenu par lettre recommandée.

En cas de changement d'affectation emportant modification du contrat de travail, le salarié retournera son avenant signé et paraphé permettant à l'Entreprise de procéder à la mobilité du salarié concerné.

Cette mobilité pourra être mise en œuvre avant la fermeture effective du magasin de rattachement ; dans cette hypothèse, la direction pourra assurer le remplacement du salarié muté par un contrat de travail à durée déterminée au motif de l'attente de suppression du poste.

### **2.2.3 Affectation temporaire en cas de fermeture de magasin**

La cession de certains magasins peut devoir respecter une date impérative.

Si à ladite date, le personnel du magasin cédé n'a pas pu encore être changé d'affectation, reclassé ou licencié, il fera l'objet d'une affectation temporaire dans un magasin appartenant en priorité au même secteur géographique et le plus proche de son magasin d'origine.

A défaut, si le salarié ne peut être affecté pendant cette période sur un magasin proche, il pourra être dispensé d'activité avec le maintien de sa rémunération. Cette dispense d'activité lui sera notifiée par écrit.

### **2.3 Reclassement interne des salariés licenciables.**

En outre à partir de la dernière réunion des CE au titre du Livre III, les salariés dont le licenciement sera envisagé recevront à leur domicile une offre de reclassement écrite à l'intérieur du Groupe Photo Station / Photo Service / CGIN comprenant pour chaque poste identifié par cette offre les informations suivantes :

- l'intitulé du poste à pourvoir,
- la position (classification, coefficient),
- le rattachement hiérarchique,
- le lieu de travail,
- le temps de travail,

Cette offre de reclassement sera individualisée en ce qu'elle proposera au salarié prioritairement les mêmes postes disponibles dans l'ordre suivant :

- agglomération,
- département,
- région,

sans exclure toutefois les postes disponibles au delà de ces limites géographiques.

Si plusieurs salariés postulent sur le même poste, la Direction opérera un choix en donnant la priorité en premier lieu aux collaborateurs appartenant à la même zone géographique.

Le choix sera fait ensuite en tenant compte des critères suivants :

- ancienneté,
- charge de famille,
- caractéristiques sociales rendant la réinsertion particulièrement difficile,

### **2.4 Mesures d'accompagnement de la mobilité**

Toute personne demandant ou acceptant une mobilité dans le cadre du présent PSE sera prioritaire sur tout autre salarié n'appartenant pas à un magasin supprimé.

#### **2.4.1 Mesures d'accompagnement de la mobilité résultant du volontariat :**

a) Tout salarié affecté à un magasin cédé, considéré comme isolé ou situé dans un département en situation de « sur effectif », ainsi que tout Responsable d'un magasin cédé, se portant volontaire pour la mobilité avant le 31 mars 2009 et avant la réception d'une offre de reclassement bénéficiera d'une prime globale et forfaitaire de 300 euros bruts pour un reclassement au sein d'un magasin de L'UES Photo Service / Photo Station dans la même agglomération.

Pour le salarié de Paris et Ile de France, si ce changement d'affectation entraîne une augmentation d'1 (une) heure aller/ retour de temps de transport et n'impliquant pas de déménagement, il bénéficiera d'une prime globale et forfaitaire de 1000 euros brut (non cumulable avec les 300 euros).

Pour le salarié de province, si ce changement d'affectation entraîne un changement d'agglomération n'impliquant pas de déménagement, il bénéficiera d'une prime globale et forfaitaire de 1000 euros brut (non cumulable avec les 300 euros de l'alinéa 1).

Pour le salarié appartenant à l'un des magasins considérés comme isolés, si ce changement d'affectation entraîne un changement d'agglomération n'impliquant pas de déménagement, il bénéficiera d'une prime de 1800 euros brut (non cumulable avec les 300 euros et les 1000 euros).

b) Tout salarié affecté à un magasin cédé, considéré comme isolé ou situé dans un département en situation de « sur effectif », ainsi que tout Responsable d'un magasin cédé, se portant volontaire avant le 31 mars 2009 et avant la réception d'une offre de reclassement pour un changement d'affectation de magasin distant d'au moins 40 kms de son domicile se traduisant par un allongement de son temps de trajet quotidien d'au moins 1 heure aller retour et ainsi amené à déménager, bénéficiera des aides ci-dessous (non cumulables avec celles du paragraphe a) ci-dessus ) :

- prise en charge des frais de déménagement après présentation de 3 devis de sociétés spécialisées, sur la base du montant le moins élevé,
- congé exceptionnel intégralement rémunéré de 3 jours accolés ou non, qui pourront être utilisés pour déménager et le cas échéant, pour la recherche d'un logement.  
Un jour supplémentaire sera attribué, dans l'hypothèse d'un déménagement distant de plus de 200 kms du domicile précédent du salarié,

Un voyage (repas, hôtel, déplacement) sera pris en charge dans le cadre de ce congé afin que le salarié et son conjoint, le cas échéant, puisse se rendre sur les lieux (sur justificatifs et dans la limite du barème des frais de remboursements applicables aux personnels de l'entreprise)

- prime d'installation d'un montant net de 1500 €uros

Ce montant sera porté à 2500 €uros pour les salariés dont l'ancienneté au sein des sociétés est au moins égale à 15 ans,

- prêt à taux zéro d'un montant maximum de 5.000 €uros remboursable sur 5 ans.

Ce prêt pourra être également sollicité en l'absence de changement de domicile si l'allongement de la durée du trajet domicile-travail, implique l'achat ou le remplacement d'un véhicule.

- sollicitation du 1 % logement :
  - aide Mobili-Pass, sous forme de subvention d'un montant de 3200 €uros pour financer les dépenses liées au changement de résidence principale (plus de 70 kms nécessaires entre l'ancienne et la nouvelle résidence),
  - prêt 1 % pour favoriser la mobilité : accession à la propriété, prêt relais, prêt pour faire face à une double charge de logement...
  - conseil et assistance des services de l'organisme 1 % logement, pour la recherche d'un nouveau logement.

## **2.4.2 Mesures d'accompagnement de la mobilité résultant de l'acceptation d'une offre de reclassement**

Tout salarié acceptant une offre de reclassement, dans un magasin distant d'au moins 40 kms de son domicile se traduisant par un allongement de son temps de trajet quotidien d'au moins 1 heure aller retour et ainsi amené à déménager, bénéficiera des aides ci-dessous :

- prise en charge des frais de déménagement après présentation de 3 devis de sociétés spécialisées, sur la base du montant le moins élevé,
- congé exceptionnel intégralement rémunéré de 3 jours accolés ou non, qui pourront être utilisés pour déménager et le cas échéant, pour la recherche d'un logement.

Un jour supplémentaire sera attribué, dans l'hypothèse d'un déménagement distant de plus de 200 kms du domicile précédent du salarié,

Un voyage (repas, hôtel, déplacement) sera pris en charge dans le cadre de ce congé afin que le salarié et son conjoint, le cas échéant, puisse se rendre sur les lieux (sur justificatifs et dans la limite du barème des frais de remboursements applicables aux personnels de l'entreprise)

- prime d'installation d'un montant net de 1500 €uros

Ce montant sera porté à 2500 €uros pour les salariés dont l'ancienneté au sein des sociétés de Photo Service ou Photo Station est au moins égale à 15 ans,

- prêt à taux zéro d'un montant maximum de 5.000 €uros remboursable sur 5 ans.

Ce prêt pourra être également sollicité en l'absence de changement de domicile si l'allongement de la durée du trajet domicile-travail, implique l'achat ou le remplacement d'un véhicule.

- sollicitation du 1 % logement :
  - aide Mobili-Pass, sous forme de subvention d'un montant de 3200 €uros pour financer les dépenses liées au changement de résidence principale (plus de 70 kms nécessaires entre l'ancienne et la nouvelle résidence),
  - prêt 1 % pour favoriser la mobilité : accession à la propriété, prêt relais, prêt pour faire face à une double charge de logement...
  - conseil et assistance des services de l'organisme 1 % logement, pour la recherche d'un nouveau logement.

## **2.4.3 Mesures spécifiques d'accompagnement de la mobilité ou de changement d'affectation des Responsables de Magasin**

Un entretien sera obligatoirement organisé entre le Responsable de secteur ou de région du magasin d'accueil et le responsable de magasin affecté sur un poste en « doublon ». Cet entretien sera préalable au reclassement. Il aura pour objet de préciser les fonctions confiées au responsable de magasin reclassé. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu écrit qui sera remis au salarié, et transmis au Responsable du magasin d'accueil et à la Direction des Ressources Humaines.

Tout responsable de magasin ayant accepté un reclassement sur un magasin dans lequel un responsable de magasin est présent et pour lequel un poste de responsable de magasin ne serait pas disponible de manière définitive dans les 6 mois, pourra bénéficier au terme de ce délai de toutes les mesures du plan, même au-delà de la durée du plan.

Les responsables de magasin affectés en « doublon » seront considérés comme prioritaires pour occuper tout poste de RM devenu vacant.

#### **2.4.4 Mesures spécifiques d'accompagnement de la mobilité des salariés affectés sur des magasins considérés comme isolés**

Les salariés de ces magasins bénéficieront d'une période d'adaptation de 3 mois au cours de laquelle ils pourront remettre en cause leur nouvelle affectation et bénéficier à nouveau des mesures du PSE.

### **3. MESURES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI VISANT A ACCOMPAGNER LA REINSERTION DES SALARIES DONT LE LICENCIEMENT N'A PAS PU ETRE EVITER**

#### **3.1 Reprise du personnel**

A chaque cession de bail, la Direction s'engage à demander au repreneur de bail la reprise des contrats de travail attachés aux dits magasin. A offre commerciale équivalente, elle s'engage à céder le bail à celui qui proposerait aux salariés la reprise de leurs contrats de travail.

Pour les salariés des magasins isolés ou situés dans un département en « sur effectif », ainsi que pour le Responsable du magasin cédé, si le repreneur ne reprend pas l'ancienneté du salarié, l'entreprise s'engage à verser les indemnités de licenciement économique.

#### **3.2. Le Point Information Conseil et l'Antenne Emploi**

Pour optimiser toutes leurs chances de réinsertion professionnelle, la Direction souhaite mettre en œuvre, avec l'aide du cabinet A.D.H., tous les outils et toute l'assistance possible pour favoriser le reclassement externe.

Ainsi, un dispositif d'antenne emploi sera mis en place avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Préalablement, pour une parfaite information des salariés, la Direction souhaite également ouvrir un Point Information Conseil

Ces dispositifs sont basés sur le volontariat.

Chaque salarié sera informé des mesures du présent plan de sauvegarde de l'emploi et en particulier de la mise en œuvre de l'antenne emploi.

Il fera connaître par courrier sa décision d'en bénéficier de façon à en bénéficier dans les meilleurs délais.

##### **3.2.1. Le Point Information Conseil : un espace conseil en libre accès**

###### **a ) Son rôle**

Le Point Information Conseil constitue le premier maillon de la réussite du plan de sauvegarde de l'emploi.

C'est une étape importante qui est proposée à l'ensemble des salariés des magasins susceptibles d'être cédés.

Il est ouvert à l'issue de la clôture du livre III; il permettra à ces salariés d'avoir une information extérieure à l'entreprise sur :

- la procédure de licenciement, si celle-ci ne pouvait pas être évitée,

- les mesures d'accompagnement prévues dans le PSE (le congé de reclassement, les aides à la mobilité, à la formation...)
- la réglementation Assedic et le versement des allocations
- le marché de l'emploi, les formations professionnelles existantes, les compétences requises par catégorie de métiers...
- ou encore toutes autres informations liées de près ou de loin au licenciement : la mutuelle, les cotisations retraite...

#### **b ) Sa mise en œuvre**

Compte tenu de la dispersion géographique des salariés susceptibles d'être concernés par le PSE, la Direction propose de mettre à disposition de ces salariés un Point Information Conseil en ligne à partir d'un site Internet dont l'administration et le pilotage seront assurés par le cabinet ADH.

Ce Point Information Conseil en ligne sera ouvert jusqu'au 31 mars 2009.

Tout salarié concerné pourra avoir un accès à ce site depuis son magasin au moyen d'un code d'accès personnalisé.

### **3.2.2. L'antenne emploi**

#### **a ) Sa durée et son rôle**

L'Antenne Emploi est une des mesures de reclassement externe qui permet de garantir un maximum de reclassements effectifs.

Elle concerne exclusivement les salariés qui seraient finalement licenciés après la fermeture de leur magasin.

Elle intervient après notification du licenciement si le salarié concerné adhère au congé de reclassement.

Elle fonctionnera pendant la durée du congé de reclassement du salarié.

Elle cessera ses interventions au plus tard le 31 juillet 2009

Elle met à la disposition des salariés licenciés les moyens humains, matériels et logistiques permettant une recherche d'emploi efficace à partir d'une base virtuelle via internet et de 2 jours de regroupements sur place.

L'antenne virtuelle, organisée sous forme d'espaces privés avec accès sur code personnel, sera composée de :

- Une base de documents destinés à accompagner l'élaboration de nouveau(x) projet(s) professionnel(s); cela concernera les personnes faisant le choix d'un nouvel emploi salarié.
- Un dossier technique individuel à remplir pour tout porteur de projet de création d'entreprise; C'est à partir de ce dossier que le consultant spécialisé rendra ses conclusions sur la validation ou non du projet.

- Une base de données sur les formations (avec liens internet).
- Une possibilité de contacter un consultant pour des questions/réponses en ligne
- Un espace Formation, via des formulaires en ligne, sur les Techniques de Recherche d'Emploi.

**b) Pendant le délai de réflexion d'adhésion au congé de reclassement (date de notification du licenciement + 8 jours calendaires) :**

Pendant cette période, l'usage de l'espace mobilité internet sera proposé aux salariés licenciés afin qu'ils puissent obtenir toute information sur le contenu du congé de reclassement et sur la procédure d'acceptation ou de refus du congé.

La procédure d'accès à cet espace est identique à celle de l'Espace conseil.

**c) Après l'expiration du délai de réflexion :**

**L'entretien individuel**

Très rapidement après l'adhésion au congé de reclassement le(s) salarié(s) concerné(s) par le licenciement aura (ont) un entretien téléphonique avec un consultant.

D'une durée d'1h environ, il permettra de présenter le fonctionnement de l'antenne (l'espace virtuel individuel et les 2 regroupements), d'identifier les premiers projets envisagés par l'adhérent et de répondre à toute question relative au PSE et à la situation personnelle de l'adhérent.

Cet entretien fera fonction d'Entretien d'Évaluation et d'Orientation tel que prévu dans le cadre des congés de reclassement.

L'objectif de cet entretien d'une heure environ a pour objectif principal de faire connaissance et de mieux cerner les attentes de la personne en matière de projet professionnel.

Il permettra également au consultant de présenter le fonctionnement de l'antenne virtuelle et des 2 jours de regroupements prévus pour chaque personne licenciée.

A l'issue de l'entretien individuel, la signature d'une charte d'adhésion sera proposée au salarié licencié ; établie en deux exemplaires, elle définira les engagements moraux et les obligations réciproques entre :

- L'adhérent de l'Antenne Emploi : Engagement à mener une recherche active d'emploi, à se rendre disponible et à respecter le calendrier des rencontres prévu par l'Antenne et à utiliser son espace privé virtuel.
- ADH Mobilité : Engagement à mettre tous les moyens nécessaires à la disposition de l'adhérent pour qu'il puisse mener à bien, et dans les meilleurs délais, sa recherche d'emploi.



## **La formation aux techniques de recherche d'emploi (T.R.E)**

Elle concerne la formation à :

- la rédaction du ou des CV,
- la rédaction des lettres de motivation,
- la préparation aux entretiens d'embauche,
- la connaissance et la pratique des différentes techniques de prospection du marché de l'emploi.

Cette formation sera assurée, en partie, par la mise en ligne des supports pédagogiques et par les échanges électroniques permettant la rédaction et la correction des CV et modèles de lettres.

Pour partie, cette formation aux T.R.E. sera complétée à l'occasion des rencontres avec les salariés près de leur lieu de résidence.

## **L'accompagnement collectif :**

Un regroupement de plusieurs salariés licenciés, dans un périmètre géographique proche, sera proposé sur 2 X 1 jour dans les différents secteurs concernés en France.

Ils seront organisés sur les 2 premiers mois de l'accompagnement.

Il permettra :

- de finaliser la définition du projet professionnel de chacun
- de rechercher toute formation nécessaire à la réalisation du projet
- de gérer le congé de reclassement
- d'identifier et/ou de valider d'éventuels projets de création d'entreprise ou de son propre emploi.

## **La collecte des offres d'emploi et les engagements ADH:**

La collecte des postes externes (et/ou internes qui se libéreraient ultérieurement à la notification des licenciements), sera mise en ligne via la base internet ADH sur les différents espaces privés.

Cette collecte concernera les offres diffusées sur le marché ouvert de l'emploi mais également, elle concernera les offres collectées lors de prospections spécifiques réalisées par les consultants d'ADH, en fonction des projets professionnels particuliers de chaque adhérent.

ADH s'engage à présenter à chacun des salariés licenciés 2 offres valables d'emploi (O.V. E).

Il est important de préciser que le respect de cet engagement s'appréciera pour chaque salarié au terme de la période pendant laquelle il bénéficiera des services de l'antenne emploi.

Ainsi, dans ce délai, tant que le salarié n'a pas été reclassé, l'antenne emploi continue de mettre tout en œuvre pour lui trouver une offre d'emploi.

Il est de même précisé que tous salariés embauchés pour une mission à durée déterminée (interim ou CDD) de courte durée pendant le cours de son congé de reclassement de 4 mois pourra réintégrer à la fin de sa mission la cellule de reclassement jusqu'au terme initialement prévu de son congé.

### Une offre valable d'emploi se définit par une proposition :

- ⇒ de contrat de travail à durée indéterminée, ou à durée déterminée ou intérimaire de 6 mois minimum, ou, inférieur à 6 mois s'il s'agit d'un poste à durée déterminée préalable à une embauche en CDI.
- ⇒ de poste adapté aux qualifications et compétences acquises correspondant au projet professionnel défini.
- ⇒ d'un lieu de travail se situant dans un rayon de 40 km maximum du domicile.

## **Moyens attribués**

Afin de tenir compte des frais engendrés par le mode de fonctionnement de l'antenne virtuelle ainsi que les frais éventuels liés à la recherche d'emploi (courrier, téléphone), tous les salariés licenciés ayant adhéré à l'antenne emploi bénéficieront pendant la durée du congé de reclassement d'un forfait global de 30€ par mois. D'autre part, l'antenne emploi rappellera systématiquement sur demande le salarié afin de lui éviter des frais téléphoniques supplémentaires.

### **3.2 Le congé de reclassement**

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont définies et régies par les articles L. 321-4-3 et R. 321-10 à R. 321-16 du Code du Travail

Le congé de reclassement sera, dans le dispositif, un support déterminant au reclassement.

L'Entreprise proposera le congé de reclassement à tout salarié dont le licenciement sera prononcé pour motif économique.

#### **3.2.1 Contenu :**

Les salariés dont le licenciement aura été notifié seront dispensés d'activité et concentreront leurs efforts à leur reclassement : ils participeront à toutes les actions prévues par l'antenne emploi pendant la durée du congé de reclassement, ce qui permet d'envisager leur reclassement externe le plus rapidement possible.

Ils pourront ainsi bénéficier des entretiens d'évaluation et d'orientation, des ateliers de travail et se positionner sur les offres d'emploi proposées.

Le congé de reclassement permet également aux salariés licenciés de bénéficier des prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et, si nécessaire, d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

#### **3.2.2 Mise en œuvre :**

##### *\* Finalisation des conditions du congé de reclassement*

Les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement telles que proposées dans le document ci-après par la direction sont soumises à l'avis du comité central d'entreprise et des comités d'entreprise Photo Service et Photo Station.

A l'issue de la dernière réunion d'information/consultation sur le présent PSE, ces modalités seront actualisées et finalisées par la direction.

##### *\* Information du personnel*

En outre, dès cette période et avant la fin du délai de 8 jours suivant la date de première présentation de la lettre de notification du licenciement, une information sera organisée à l'attention des salariés concernés par le projet de licenciement pour exposer les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et répondre à toutes les questions.

*\* Proposition du congé de reclassement*

La proposition d'option pour le congé de reclassement sera faite dans le courrier de notification du licenciement qui sera obligatoirement adressée en lettre RAR. Cette dernière rappellera par ailleurs que le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faire part de son choix d'adhérer ou non au congé de reclassement. Son silence jusqu'à la fin de ce délai sera considéré comme un refus d'adhésion.

Dans l'enveloppe contenant la lettre de licenciement sera joint un coupon-réponse que le salarié devra utiliser pour manifester son adhésion. Ce coupon devra être retourné auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Société dans les 8 jours de la notification (lettre RAR ou remise en main propre contre décharge).

*\* Accord sur les conditions particulières du congé*

Sur la base du document (compte rendu d'entretien d'évaluation orientation) remis par l'antenne emploi et concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié, la direction formalisera la proposition de congé de reclassement dans un document qui précisera :

- ❖ le terme du congé de reclassement,
- ❖ les prestations de la cellule pour accompagner les démarches de recherche d'emploi,
- ❖ éventuellement, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Ce document rappelle par ailleurs :

- ❖ la rémunération du salarié pendant la période du congé excédant le préavis ainsi que les engagements du salarié et les conditions de rupture du congé,
- ❖ l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées par la cellule d'accompagnement.

Ce document est établi en double exemplaire dont un sera remis au salarié qui aura opté pour le congé de reclassement. Les deux exemplaires devront être signés par l'employeur et le salarié et ce, préalablement à la réalisation des actions prévues.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires à compter de sa présentation pour le signer.

Si à l'issue de ce délai, le document n'est pas signé, l'employeur lui notifiera la fin du congé de reclassement par lettre RAR. Si le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixera le terme de la suspension du préavis.

*\*Durée du congé de reclassement*

Pour les salariés licenciés, il est prévu que la durée du congé de reclassement soit normalement de 4 mois, préavis conventionnel inclus.

Néanmoins, sur proposition des consultants de l'antenne emploi, la durée du congé pourra être augmentée dans la limite de 9 mois. Cette faculté concernera les salariés qui compte tenu de leur âge ou de leur situation personnelle, ne pourraient finaliser leur projet professionnel dans un délai de 4 mois.

Le congé de reclassement inclut le préavis conventionnel, dont le salarié est dispensé d'exécution. En cas de préavis contractuel (supérieur à la durée du préavis conventionnel), celui-ci est également inclus dans la durée du congé de reclassement.

*\*Les actions de formation et les démarches en vue d'obtenir la validation des acquis de l'expérience*

Le salarié bénéficie pendant son congé de reclassement d'actions de formation nécessaires à son reclassement. Le salarié peut également pendant ce congé entamer une démarche en vue de faire valider les acquis de son expérience (VAE). Ces actions doivent être définies en cohérence avec la formation souhaitée et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin s'il existe des perspectives de mobilité. Les actions de formation doivent être en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement.

*\* Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi*

L'Entreprise souhaite que l'antenne emploi assure d'une part :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherches d'emploi,
- le suivi individualisé et régulier du salarié,
- les opérations de prospection et de positionnement de nature à permettre le reclassement.

et d'autre part les contacts avec :

- l'ANPE,
- l'APEC,
- les Chambres de Commerce,
- les administrations locales (Mairie, Conseil Général, Préfecture),
- l'Assedic.

*\* Rémunération*

L'indemnisation du salarié est prise en charge durant le congé de reclassement par l'employeur dans les conditions suivantes :

Pendant le préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise à l'ensemble des charges sociales salariales et patronales.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé à 65 % du salaire brut antérieur calculé, selon les modalités définies aux articles L. 321-4-3 et R. 321-10 à R. 321-16 du Code du Travail.

Ce montant ne sera pas inférieur à 85 % du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

L'allocation de congé de reclassement n'est soumise qu'à la CSG et la CRDS, suivant les modalités en vigueur lors des versements.

L'employeur remettra chaque mois au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation.

*\* Respect des engagements par le salarié*

Le salarié s'engage à respecter la charte qu'il a signée au moment de l'acceptation du congé de reclassement.

Le salarié s'engage à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé.

*\* Situation du salarié en congé de reclassement*

- Congés payés

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée au congé de reclassement peuvent être pris avant l'entrée en congé de reclassement ou donner lieu au paiement de l'indemnité compensatrice. Celle-ci est versée au plus tard à la fin de la période de référence (31 mai) ou, en tout état de cause, lors de la résiliation du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve de l'accord de la Direction et de l'antenne emploi, les salariés pourront prendre des congés de courte durée durant le congé de reclassement.

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert pas de droit à congés payés.

- Indemnités de licenciement

Elles sont normalement attribuées au terme du congé de reclassement. Mais un acompte pourra être payé à la fin du préavis, pouvant aller jusqu'à 100 % de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Si le salarié en congé de reclassement opte finalement pour un reclassement interne, comme cela est prévu au paragraphe 2.3, cet acompte devra bien sûr être remboursé.

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis (conventionnel ou contractuel s'il est supérieur) n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de ces indemnités.

L'allocation versée durant la période du congé de reclassement excédant le préavis (65 %) ne sera pas prise en compte dans la base de calcul des indemnités.

- Couverture sociale et complémentaire

Pendant la période du congé du reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès dont il relevait antérieurement,
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement,
- le bénéfice de la couverture maladie-maternité-décès complémentaire avec une cotisation inchangée.
- Le bénéfice de la mutuelle, s'il était adhérent, aux mêmes conditions.

La période de congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse du régime de base.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir la rémunération correspondant au préavis ou l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des prestations versées par le régime de prévoyance. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de la rémunération correspondant au préavis ou de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

### *Suspension du congé*

La maladie, ni aucune cause, ne saurait suspendre et prolonger l'échéance du congé de reclassement.

Toutefois, les personnes en congé de reclassement qui prennent un emploi bénéficieront, si elles le souhaitent, d'une suspension de ce congé pendant leur période d'essai (maximum 1 mois) afin de pouvoir achever leur congé, en cas d'échec de cette période. Cette mesure pourra s'appliquer une fois.

### *Rupture du contrat de travail*

Lorsque, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas les actions de formation ou éventuellement de validation des acquis de l'expérience ou ne se présente pas aux convocations de l'antenne emploi ou qu'il n'accepte pas de se présenter aux entretiens de recrutement, il est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

L'entreprise le mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre RAR ou par lettre remise en main propres contre décharge.

Cette lettre précisera que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai qu'elle précise, le congé de reclassement sera rompu. Dans un tel cas, le solde de l'allocation de congé de reclassement ne sera pas dû.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur notifiera au salarié la fin du congé de reclassement par lettre RAR.

Lorsque le préavis du salarié n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis (conventionnel ou contractuel s'il est supérieur).

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, la date de présentation de cette lettre fixe le terme du congé de reclassement.

Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi doit en informer aussitôt Photo Service ou Photo Station, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Cette lettre doit être adressée ou remise au Directeur des Ressources Humaines de l'Entreprise avant l'embauche externe. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin contractuelle du congé de reclassement.

A l'issue du congé, le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la fin de son contrat de travail.

### **3.3 Allocation temporaire dégressive**

Les entreprises Photo Service et Photo Station souhaitent solliciter la signature d'une convention d'allocation temporaire dégressive d'une durée de 1 an, auprès de leur Direction Départementale du Travail respectives.

Les bénéficiaires de cette allocation doivent répondre aux conditions suivantes :

- avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, même si la rupture intervient suite à un congé de reclassement ou après une rupture du contrat de travail résultant d'une adhésion à une convention de reclassement personnalisée. Cette rupture doit intervenir pendant la durée d'application de la convention.

- adhérer à la convention signée entre l'Etat et l'Entreprise.
- s'être reclassé dans un délai d'un an à compter de la notification du licenciement ou de l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé et avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.
- accepter un emploi dans une entreprise extérieure au Groupe auquel appartient l'entreprise comportant une rémunération inférieure à son salaire antérieur de plus de 5 %.
- bénéficier d'un reclassement sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée ou de travail temporaire de six mois ou plus. Le reclassement en contrat à durée déterminée ou de travail temporaire sans indication de durée de ce contrat n'ouvre pas droit au bénéfice de l'allocation temporaire dégressive.

Le montant de l'allocation est évalué au moment de l'embauche à partir de la différence entre le salaire net moyen perçu au cours des 12 mois précédant le licenciement et le salaire net du nouvel emploi dans la limite de 300 €uros pendant 1an.

Ce montant s'entend aide de l'Etat incluse.

Il est précisé que les montants versés au titre de l'ATD sont soumis à CSG et CRDS.

Ils sont en outre soumis à l'impôt sur le revenu.

L'allocation sera versée en deux fractions :

- le premier versement sera effectué 6 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail pour lequel l'adhérent à la convention d'allocation temporaire dégressive demande à en bénéficier sur la base de ses 6 premiers bulletins de salaire.
- le deuxième versement intervient 12 mois après la date à laquelle a débuté le contrat de travail pour lequel l'adhérent à la convention d'allocation temporaire dégressive demande à en bénéficier sur la base de ses 12 premiers bulletins de salaire.

Ce deuxième versement n'est pas effectué si le collaborateur a quitté avant cette échéance son nouvel emploi ou s'il apparaît, lors du deuxième versement, que le bénéfice de l'allocation temporaire dégressive ne se justifie plus, par la suite d'un rattrapage anticipé du salaire antérieur.

Un trop perçu éventuel fera l'objet de remboursement.

La mise en œuvre de l'allocation temporaire dégressive est expressément subordonnée à la conclusion d'une convention avec l'Etat.

### **3.4 Frais de recherche d'emploi durant le congé de reclassement**

Durant le congé de reclassement, l'entreprise prendra en charge, les frais de déplacements liés à la recherche d'emploi (déplacements pour se rendre aux entretiens de recrutement notamment), sous réserve de la validation par l'antenne emploi et de la fourniture des justificatifs appropriés.

## **3.5 Formation**

### **3.5.1 Actions de formation**

L'Entreprise étudiera, au travers de l'antenne emploi, toutes les demandes de formation pour les salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. Les demandes de formation doivent avoir pour objectif de faciliter l'accès des salariés à un nouvel emploi identifié en les rendant plus rapidement opérationnels.

Afin de favoriser l'adaptation et l'intégration des anciens salariés dans un nouvel emploi, l'entreprise s'engage à rembourser une partie des frais de formation engagés par les entreprises qui embaucheront les anciens salariés licenciés dans le cadre de la procédure de restructuration.

Le montant est limité à 3000 euros par salarié, hors DIF.

Cette prise en charge ne pourra intervenir que dans le cadre d'une embauche concluante en CDI, pour une formation qualifiante et sur présentation des factures de l'organisme de formation.

### **3.5.2 Le Droit Individuel à la Formation**

Le Droit individuel à la formation (DIF) permet au salarié de se constituer un capital de temps de formation de 21 heures par an, cumulables sur 6 ans dans la limite de 126 heures pour suivre une formation hors du temps de travail, sauf dispositions conventionnelles contraires.

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en liaison avec l'employeur. Le choix de la formation doit cependant faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Le DIF est un droit ouvert à tous les salariés, qu'ils bénéficient d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Sont cependant exclus du DIF les apprentis, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, les personnes qui ne font pas partie de l'effectif de l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée doivent bénéficier d'une ancienneté minimale d'un an.

Le congé sans solde n'a pas de conséquence sur l'ouverture des droits au DIF.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'acquisition du crédit d'heures du DIF se fait chaque année à terme échu.

Conformément à l'article L. 933-6 du Code du Travail le salarié a la possibilité en cas de licenciement (hors faute grave ou lourde) d'utiliser le DIF pour le suivi des actions de bilan de compétences, de Validation des Acquis et de l'Expérience, ou de formation.

*\* Mise en œuvre du DIF :*

L'Entreprise mentionnera dans la lettre de licenciement les droits acquis par chaque salarié au titre du DIF et la possibilité pour les intéressés de demander, jusqu'au terme du congé de reclassement, à bénéficier d'une action de formation.

Le salarié devra, pour bénéficier du DIF, faire, avant la fin de son préavis, une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du Service des Ressources Humaines de la société précisant :

- la formation envisagée,
- son coût,
- ses dates, et l'organisme pressenti.



Cette demande doit faire l'objet d'un accord exprès et non équivoque de la Direction. En conséquence, l'Entreprise s'engage à faire une réponse motivée au salarié dans les 10 jours ouvrables de sa demande.

Les coûts de la formation seront pris en charge par l'organisme paritaire collecteur et/ou l'entreprise, dans les budgets impartis au présent PSE.

### **3.5.3 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

L'article 900-1 du Code du Travail édicte :

« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à formalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ».

Le candidat doit adresser sa demande de validation des acquis de l'expérience à l'autorité ou à l'organisme qui délivre le diplôme, le titre ou le certificat de qualification.

La demande de validation est soumise à un jury qui vérifie si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences, aptitudes et connaissances exigées pour la délivrance du diplôme, du titre ou du certificat de qualification visé. Il se prononce au vu du dossier constitué par le candidat, à l'issue d'un entretien mené à son initiative ou à l'initiative du candidat et, le cas échéant, d'une mise en situation professionnelle réelle reconstituée.

Un congé de validation des acquis peut être demandé en vue de participer aux épreuves de validation ainsi que, le cas échéant, en vue de l'accompagnement du candidat à la préparation de cette validation. La demande d'autorisation doit être transmise à l'employeur, au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître, par écrit, son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne peut excéder six mois à compter de la demande).

Lorsque le congé a été accordé, l'organisme de validation délivre au salarié, à l'issue de ce congé, une attestation de fréquentation effective qu'il remet à l'employeur (V. trav., art. R. 931-36, nouveau).

Les salariés désireux d'engager une démarche de validation des acquis et de l'expérience peuvent, si celle-ci s'avère nécessaire à leur insertion professionnelle, bénéficier d'une prise en charge par l'Entreprise du coût de cette validation jusqu'à 1000 euros Hors Taxes.

La Validation des Acquis et de l'Expérience n'est en aucun cas un but en soi mais un moyen de retrouver rapidement un nouvel emploi et d'être opérationnel sur un nouveau poste de travail.

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût de la V.A.E. par l'Entreprise, cette action devra être appréciée par rapport à des objectifs clairs, sérieux, liés à un projet réaliste et débouchant sur un emploi et validée comme telle par l'antenne emploi et la commission de suivi.

### **3.6 Aide à la création d'entreprise**

Les mesures annoncées sont applicables aux salariés concernés par le projet de licenciement économique qui souhaitent reprendre ou créer une entreprise dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Le salarié sera aidé dans la réalisation de son projet par l'antenne emploi mise en place par le présent plan de sauvegarde de l'emploi. Celle-ci vérifiera la motivation et les compétences des candidats à la création ou à la

reprise d'entreprise. Un avant-projet sera ensuite soumis à la commission de suivi qui validera ou non la proposition.

Dès accord de la commission de suivi du plan social, un accompagnement personnalisé sera mené dans le cadre de rencontres régulières correspondant à chacune des phases d'évolution du dossier de création d'entreprise ou de reprise d'activité, à savoir :

- validation de leurs motivations et aptitudes personnelles,
- conseil concernant leur étude de marché et aide optionnelle,
- orientation sur les structures institutionnelles chargées de les aider et accompagnement de leurs démarches,
- proposition et choix des formations indispensables.

L'antenne emploi assurera par ailleurs un relais vers les institutions maîtrisant le marché et la demande locale (Chambres des métiers, du Commerce et de l'Industrie, ARDAN,...).

Une aide forfaitaire d'un montant de 3000 euros sera également versée au salarié, au moment du démarrage de son projet homologué par l'antenne emploi.

#### **4. INFORMATIONS GENERALES RELATIVES AUX DEPARTS**

##### **4.1 Indemnités de licenciement.**

Les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée, qui sont licenciés pour motif économique alors qu'ils comptent deux ans d'ancienneté, ont droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 4/20<sup>ème</sup> de mois par année de présence.

Le montant de cette indemnité est augmenté d'un mois de salaire brut si le salarié justifie d'une ancienneté de 10 ans ou plus.

Malgré les mesures d'accompagnement à la mobilité proposées, un reclassement interne peut engendrer des difficultés importantes, particulièrement sur le plan familial, pour les salariés des magasins considérés comme isolés.

Les responsables de secteur pour Photo Service et les responsables de région pour Photo Station ne pourront quant à eux, systématiquement bénéficier de propositions de reclassement préservant leur niveau de qualification et de salaire.

L'indemnité de licenciement pour motif économique des salariés des magasins considérés comme isolés, et des Responsables de région ou de secteur, sera donc calculée sur la base de 4/10<sup>ème</sup> de mois par année de présence

##### **4.2 Préavis.**

Conformément à l'article 39 de la Convention Collective de la Photographie du 31 mars 2000, le contrat de travail ne pourra être rompu que sous réserve d'un délai congé dont la durée est fixée comme suit :

- 1 mois pour les employés,
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 3 mois pour les cadres.

Toutefois, la durée de préavis sera portée à 2 mois pour les employés ayant plus de 2 ans d'ancienneté.

Si le salarié a retrouvé un emploi en CDI avant la fin de son préavis conventionnel, la somme restant due au titre de son préavis lui sera versée dans son solde de tout compte.

### **4.3 Priorité de réembauchage.**

Conformément à l'article L.321-14 du Code du travail, le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

Pour les salariés bénéficiant d'un congé de reclassement dont la durée excède la durée normale du préavis, le délai d'un an court à compter du terme du congé.

### **4.4 Congés payés.**

Les droits à congés annuels payés acquis au moment du licenciement et non utilisés seront payés à la date de la rupture du contrat de travail sous forme d'indemnités compensatrices de congés payés.

## **5 COMMISSION DE SUIVI DE LA MOBILITE ET DU RECLASSEMENT.**

Afin que la mobilité professionnelle et le projet d'accompagnement social envisagé se déroule dans les meilleures conditions, la Direction s'engage à mettre en place, avec l'accord des représentants énoncés ci-dessous, une commission paritaire consultative unique composée de 12 membres :

- 2 désignés par le CE Photo Service
- 2 désignés par le CE Photo Station,
- 3 désigné par le CCE,
- 1 désigné par le CHSCT Photo Service
- 1 désigné par le CHSCT Photo Station
- 3 membres de la Direction,

La liste des membres de la commission avec leurs coordonnées sera adressée aux collaborateurs des magasins cédés. Elle sera également mise en ligne sur le journal de l'emploi.

Cette commission veillera à la bonne application des mesures d'accompagnement de la mobilité et de reclassements externes et interviendra dans la recherche de solutions et de suggestions nécessaires pour faciliter la mobilité interne et les reclassements externes.

S'agissant des questions relatives à la mobilité, elle pourra recueillir les suggestions des délégués du personnel élus dans les régions électorales concernées par le changement d'affectation.

S'agissant des questions relatives au reclassement externe, elle s'adjoindra la présence d'un membre de la cellule emploi.

La commission de suivi se réunit tous les mois pendant la durée du PSE afin de suivre l'évolution de la mobilité et du reclassement du personnel licencié. Elle abordera les thèmes suivants :

- la mobilité du personnel des magasins supprimés et des licenciables,
- la vie de l'antenne de reclassement,
- le taux de reclassement,
- les demandes d'aides concernant les actions de formation, les créations d'entreprise.

Afin de pouvoir exercer leur mission, les membres de la commission de suivi disposeront d'un crédit global d'heures de délégation fixé à 300 heures pour la durée du PSE. Ces heures seront attribuées en priorité aux membres de la commission ne disposant pas d'heures de délégation en vertu d'un mandat de représentant du personnel.

Les temps relatifs aux réunions convoquées par la direction ne seront pas imputés sur ces crédits d'heures. Les frais de déplacement pour aller à ces réunions seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord IRP en vigueur.

Un forfait mensuel correspondant à 5MG (16 euros), représentant la prise en charge des frais de téléphone, sera versé aux membres de la commission ne bénéficiant pas déjà des moyens accordés aux représentants du personnel par les accords relatifs au fonctionnement des IRP au sein des sociétés Photo Service et Photo Station.

En dehors des réunions mensuelles, un local sera mis à la disposition de la commission en cas de besoin exprimé par la majorité de ses membres.

## **6 COMITE D'ENTREPRISE**

Le comité central d'entreprise et les comités d'établissement Photo Service et Photo Station seront régulièrement tenus informés de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. A cette fin, un rapport de la commission de suivi sera inscrit à l'ordre du jour des réunions mensuelles du comité.

Les comités seront également régulièrement informés de l'impact des solutions de reclassement et de réaffectation, sur les effectifs au sein des magasins concernés.

## **7 DUREE D'APPLICATION DU PSE.**

Le plan de sauvegarde de l'emploi prendra effet dès le lendemain des dernières réunions des Comités d'Etablissement de Photo Service et de Photo Station au titre de la présente procédure de licenciement collectif économique.

Il est précisé toutefois que les salariés appartenant à un magasin supprimé qui se seraient portées volontaires pour un changement d'affectation de magasin entre le 23 janvier 2008 et cette date bénéficieront des mesures d'accompagnement de la mobilité qui y figurent.

Il prendra fin le 31 décembre 2009 (PSE d'une durée de 12 mois + adhésion à une cellule de reclassement de 9 mois).

## LISTE DES MAGASINS CEDES PHOTO SERVICE

Nom Magasin	N°	Adresse
AIX LES MILLES	32	Centre Commercial Carrefour Chemin départemental 9 13290 AIX LES MILLES
ANGOULEME CHAMPNIERS	180	Centre Commercial Géant 16430 CHAMPNIERS
ARGENTEUIL	252	Centre Commercial Cité Seine ZAC Carème Prenant 2 95100 ARGENTEUIL
ATHIS MONS	254	Centre Commercial Carrefour 180 route Nationale 7 BP 310 91200 ATHIS MONS
BEGLES	220	Centre Cial Régional - Rives d'ARCINS lot n°166 33324 BEGLES
BELLE EPINE 2	98	Photo Sprint Centre Cial Belle Epine 94320 THIAIS
BOIS D'ARCY	85	Centre Cial Leclerc 11 Avenue Jean Jaurès 78390 BOIS D'ARCY
BOULIAC	302	Centre Commercial Auchan Bouliac 33270 BOULIAC
BREST IROISE	156	Centre Cial Iroise Bld de Plymouth 29200 BREST
BRETIGNY SUR ORGE	226	Centre Commercial La Maison Neuve 91227 BRETIGNY SUR ORGE
CARPENTRAS	255	Centre commercial Leclerc Bd Naquet 84200 CARPENTRAS
CLUSES	321	Centre Commercial Carrefour Avenue Clémenceau 74300 CLUSES
FACHES THUMESNIL	80	Centre Cial Auchan 59155 FACHES THUMESNIL
GIVORS	191	Centre Cial Carrefour du Gier - Local n°29 69700 GIVORS
GRAND LITTORAL	222	Centre Commercial du Grand Littoral - BP 126 13464 MARSEILLE
LIMOGES CASSEAUX	323	Centre Commercial Géant 38 avenue des Casseaux 87000 LIMOGES
LOMME	158	Centre Cial Carrefour 130 rue du Grand But 59160 LOMME
LONGWY	330	Centre Commercial Auchan Pole Europe 1 bld de l'Europe 54350 MONT SAINT MARTIN
MARSEILLE BOURSE	44	Centre Commercial Bourse 17, Cours Belsunce 13231 MARSEILLE CEDEX 01
MARSEILLE MERLAN	113	Galerie Marchande Merlan Local n°32 13014 MARSEILLE
MASSY	142	Centre Cial Cora Massy 2, Avenue de l'Europe 91300 MASSY
MEYLAN	8	Centre Commercial Carrefour Bld des Alpes 38240 MEYLAN
MONTPELLIER POLYGONE	154	Centre Cial Polygone rue des Pertuisanes 34000 MONTPELLIER
NANCY HOUEMONT	177	Centre Commercial Cora 54180 HOUEMONT
NANTES ATLANTIS	245	Galerie Atlantis Place Océane 44811 Saint Herblain Cedex
NICE TNL	178	C C Nice TNL - Bld du Général L Delfino 06300 NICE
NICE TRINITE	155	Centre Cial Auchan Route de Laghet 06340 LA TRINITE
NOYELLES GODAULT	140	Centre Cial Auchan Nationale 43 62950 NOYELLES GODAULT
PANTIN	48	Centre commercial Verpantin Avenue Jean Lolive-Ilit 51 93500 PANTIN
PARIS-AUTEUIL	244	Centre Commercial Carrefour 1 avenue du Général Sarrail 75116 PARIS
PARIS-FORUM PLACE CARRE	86	13 RUE Basse 75001 PARIS
PARIS-FRANKLIN ROOSEVELT	37	12 avenue Franklin Roosevelt 75008 PARIS
PARIS-MADELEINE	76	8, Boulevard de la Madeleine 75009 PARIS
PARLY	58	Centre Commercial Parly 2 Niveau bas- Porte Concorde 78150 LE CHESNAY
ROSNY Photo	240	PHOTO SERVICE ROSNY PHOTO Ccial Rosny 2 Niveau Bas, porte 7 93110 Rosny sous bois
SARCELLES	147	Centre Cial Les Flanades Boutique 22 95200 SARCELLES
ST AUNES	267	Centre Leclerc ZAC St Antoine 34 130 SAINT AUNES
ST DENIS 2	195	98 Rue Gabriel Péri 93200 SAINT DENIS
ST ETIENNE CENTRE 2	175	C C Centre 2 - 1/7 Rue des Docteurs Charcot 42100 SAINT ETIENNE
ST ORENS	266	Centre Leclerc Chemin des Pinsons 31 650 SAINT ORENS DE GAMEVILLE
STRASBOURG HAUTEPIERRE	38	Galerie Marchande Hautepierre Place André Mauroy 67200 STRASBOURG
THONON	317	Centre Commercial Carrefour Route de Genève 74200 THONON
TOULOUSE BLAGNAC	7	Centre Commercial E Leclerc Lot 38 - allée Emile Zola 31716 BLAGNAC CEDEX
TOULOUSE ST GEORGES	34	Centre Commercial Toulouse St Georges 51 rue des remparts 31000 TOULOUSE
TRELISSAC	320	Centre Commercial de la Feuilleraie 24750 TRELISSAC / PERIGUEUX
VAULX EN VELIN	314	Centre Commercial Carrefour les 7 Chemins 69120 VAULX EN VELIN
VOIRON	322	Centre Commercial ZI des Blanchisseries 38500 VOIRON

**LISTE DES MAGASINS CEDES PHOTO STATION**

Nom Magasin	N°MAG	Adresse
ANTONY•	M 176	38 me Auguste Mounié 92160 ANTONY
ARGENTEUIL•	M 257	56 Avenue GabrielPéri 95100 ARGENTEUIL
ARLES•	M 215	43 me de la République 13200 ARLES
AVIGNON MARCHANDS•	M 168	12 me des Marchands 84000 AVIGNON
BOURGES•	M 052	15 me M iebeau 18000 BOURGES
CALAIS JACQUARD•	M 044	29 boulevard Jacquard 62100 CALAIS
COLMAR CLEFS•	M 187	56 me des Clefs 68000 COLMAR
COURBEVOIE•	M 282	CC Charasse 92400 COURBEVOIE
DION MUSETTE•	M 010	30 me M usette 21000 DION
DOUAI•	M 032	43 me StJacques 59500 DOUAI
DUNKERQUE 1 N•1•	M 085	1 bd Alexandre III 59140 DUNKERQUE
ENGHIEN LES BAINS•	M 089	28 me du G alde Gaulle 95880 ENGIEN LES BAINS
GRENOBLE GRENETTE•	M 015	8 place Grenette 38000 GRENOBLE
HYERES•	M 284	18 Avenue du GénéralDe Gaulle 83400 HYERES
ISSY LES MOULNEAUX•	M 264	10 me du GénéralLeclerc 92130 ISSY LES MOULNEAUX
LEVALLOIS PERRET•	M 093	46 me du PrésidentW ison 92300 LEVALLOIS PERRET
LILLE EURALILLE•	M 079	116 Centre Com m ercial 59777 EURALILLE
LMOGES CONSULAT•	M 260	5 me du Consulat 87000 LMOGES
MARSEILLE R2 N•57•	M 172	57 me de Rome 13001 MARSEILLE
MARTIGUES•	M 271	4 Place Tenque 13500 MARTIGUES
MONTLUCON•	M 171	22 boulevard de Courtais 03100 MONTLUCON
NANTERRE•	M 095	87 me Maurice Thorez 92000 NANTERRE
NICE MEDECIN•	M 058	39 avenue Jean Médecin 06000 NICE
NIMES•	M 054	1 me de l'Aspic 30000 NIMES
PARIS CARREAUX•	M 098	1 me des Petits Carreaux 75002 PARIS
PARIS CLER•	M 074	42 me Cler 75007 PARIS
PARIS GATE MONTPARNASSE•	M 248	CC Gâté 80 av du Maine 75014 PARIS
PARIS ITALE II•	M 113	CC Itale II30 av d'Italie niv. bas 75013 PARIS
PARIS LECLERC 1 N•10•	M 062	10 av. du GénéralLeclerc 75014 PARIS
PARIS LECOURBE•	M 214	37 me Lecourbe 75015 PARIS
PARIS MARTYRS•	M 110	40 me des Martyrs 75009 PARIS
PARIS MOUFFETARD•	M 080	108 me Mouffetard 75005 PARIS
PARIS POMPE•	M 194	143 me de la Pompe 75016 PARIS
PARIS PYRENEES•	M 100	220 me des Pyrénées 75020 PARIS
PARIS REUILLY•	M 253	7 bd de Reuilly 75012 PARIS
PARIS RIVOLI•	M 081	38 bis me de Rivoli 75004 PARIS
PARIS ROQUETTE 1 N•119•	M 181	119 me de la Roquette 75011 PARIS
PARIS ST MARTIN•	M 075	75005 PARIS 201 me du Fbg St Martin
PARIS VAUGRARD•	M 066	75010 PARIS 313 me de Vaugrard
PARIS VERSAILLES•	M 297	75015 PARIS 213 Avenue de Versailles
PONTAULT COMBAULT•	M 158	75016 PARIS av. République CC 2000 Cham pion
PUTEAUX LA DEFENSE•	M 202	77340 PONTAULT COMBAULT CC Les 4 Temps 15 Parvis La Défense
ROUEN BOIS CANY•	M 128	92092 PUTEAUX CC Bois Cany av. du GénéralLeclerc
ROUEN CARREL•	M 274	76120 LE GRAND QUEVILLY 31 me Am and Canal
ROUEN ROLLON•	M 272	76000 ROUEN 6-8 me de Rollon
ROUEN ST SEVER•	M 127	76000 ROUEN Centre C hâte StSever
ST BR EUC•	M 072	76100 ROUEN 4 place G lais Bizoin
STRASBOURG KLEBER•	M 004	22044 ST BR EUC 1 me des Francs Bourgeois
TOULON LEDEAU•	M 026	67000 STRASBOURG Place Cam ille Ledeau
TOULOUSE ALSACE•	M 119	83000 TOULON 31 me d'Alsace-Lorraine
VANNES•	M 280	31000 TOULOUSE 23 me Joseph Lebris
VICHY•	M 180	56000 VANNES 19 me Georges C ém enceau
		03200 VICHY

## Liste des 5 magasins PHOTO SERVICE cédés et isolés

Nom du magasin	N°	Adresse
BREST IROISE	156	Centre Cial Iroise Bld de Plymouth 29200 BREST
CARPENTRAS	255	Centre commercial Leclerc Bd Naquet 84200 CARPENTRAS
CLUSES	321	Centre Commercial Carrefour Avenue Clémenceau 74300 CLUSES
LONGWY	330	Centre Commercial Auchan Pole Europe 1 bld de l'Europe 54350 MONT SAINT MARTIN
VOIRON	322	Centre Commercial ZI des Blanchisseries 38500 VOIRON

## Liste des 16 magasins PHOTO STATION cédés et isolés

Nom du magasin	N° MAG	Adresse
AVIGNON MARCHANDS	M168	12 rue des Marchands 84000 AVIGNON
BOURGES	M052	15 rue Mirebeau 18000 BOURGES
DIJON MUSETTE	M010	30 rue Musette 21800 QUETIGNY
DOUAI	M032	43 rue St Jacques 59500 DOUAI
HYERES	M284	18 Avenue du Général De Gaulle 83400 HYERES
MARTIGUES	M271	4 Place Tenque 13500 MARTIGUES
MONTLUCON	M171	22 boulevard de Courtais 03100 MONTLUCON
NICE MEDECIN	M058	39 avenue Jean Médecin 06000 NICE
NIMES	M054	1 rue de l'Aspic 30000 NIMES
ROUEN BOIS CANY	M128	CC Bois Cany av. du Gal Leclerc 76120 LE GRAND QUEVILLY
ROUEN CARREL	M274	31 rue Armand Carrel 76000 ROUEN
ROUEN ROLLON	M272	6-8 rue de Rollon 76000 ROUEN
ROUEN ST SEVER	M127	Centre Cial de St Sever 76100 ROUEN
ST BRIEUC	M072	4 place Glais Bizoin 22044 ST BRIEUC
VANNES	M280	23 rue Joseph Lebris 56000 VANNES
VICHY	M180	19 rue Georges Clémenceau 03200 VICHY

**Liste des 10 magasins cédés et isolés après la fusion Photo Service - Photo Station**

Nom du magasin	N°	Adresse
CARPENTRAS	255	Centre commercial Leclerc Bd Naquet 84200 CARPENTRAS
CLUSES	321	Centre Commercial Carrefour Avenue Clémenceau 74300 CLUSES
LONGWY	330	Centre Commercial Auchan Pole Europe 1 bld de l'Europe 54350 MONT SAINT MARTIN
VOIRON	322	Centre Commercial ZI des Blanchisseries 38500 VOIRON
BOURGES	M052	15 rue Mirebeau 18000 BOURGES
HYERES	M284	18 Avenue du Général De Gaulle 83400 HYERES
MARTIGUES	M271	4 Place Tenque 13500 MARTIGUES
NIMES	M054	1 rue de l'Aspic 30000 NIMES
ST BRIEUC	M072	4 place Glais Bizoin 22044 ST BRIEUC
VANNES	M280	23 rue Joseph Lebris 56000 VANNES



ANNEXE 4

PHS+ PST				Effectif non reclassé sur le département		
N°	Département	Code	nom magasin	TOT.	PHS	PST
6	Alpes-M.	91	NICE CAP 3000 + kio			
		99	NICE LINGOSTIERE			
		103	NICE ETOILE + kio			
		196	ANTIBES			
		M104	ANTIBES			
		M105	CANNES FOCH			
<b>Total 6</b>				<b>6</b>	<b>6</b>	
		84	AUBAGNE			
		187	VITROLLES			
		230	AIX CORDELIERS			
		231	AIX BERRE			
		M021	AIX ESPARIAT			
		M169	AIX THIERS			
		M190	MARSEILLE GD LITTORAL			
		M023	MARSEILLE PARADIS			
M055	MARSEILLE ROME 1					
<b>Total 13</b>				<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
		87	TOULOUSE LABEGE			
		152	TOULOUSE MIRAIL			
		188	TOULOUSE PURPAN			
		203	PORTET SUR GARONNE			
		264	TOULOUSE ALSACE LORRAINE			
		265	TOULOUSE GRAMONT			
		M087	TOULOUSE CHANGES			
		M028	TOULOUSE REMUSAT			
M112	TOULOUSE ST ANTOINE					
<b>Total 31</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	
34	Hérault	153	BALARUC			
		185	MONTPELLIER LATTES			
		M103	BEZIERES			
		M164	MONTPELLIER LOGE			
		M146	SETE			
<b>Total 34</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	
		9	ISLE D'ABEAU			
		30	ECHIROLLES			
		202	GRENOBLE ST EGREVE			
		243	GRENOBLE GRAND PLACE			
		M200	GRENOBLE FONTAINE			
<b>Total 38</b>				<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
44	Loire-Atl.	100	NANTES			
		M041	NANTES BARILLERIE			
		M107	NANTES FELTRE			
		M059	SAINT NAZAIRE			
<b>Total 44</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	
59	Nord	6	VILLENEUVE D'ASC			
		59	VALENCIENNES + ILOT			
		124	LEERS			
		126	ENGLOS			
		173	DOUAI			
		M219	ARMENTIERES			
		M220	AULNOY LEZ VALENCIENNES			
		M228	GRANDE SYNTHIE			
		M232	LILLE GARE			
		M234	LOUVROIL			
		M213	ROUBAIX			
		M241	ST POL SUR MER			
		M039	TOURCOING			
M033	VALENCIENNES QUESNOY					
M245	WASQUEHAL					
<b>Total 59</b>				<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>				<b>31</b>	<b>26</b>	<b>5</b>