

MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH
ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF A UN PLAN DE SAUVEGARDE DE
L'EMPLOI (Article L. 1233-24-1 du Code du travail)

Entre

La société MAHLE Behr France Rouffach SAS, 5 avenue de la Gare 68250 Rouffach représentée par Monsieur Fernand GOUTH, en sa qualité de Président, et Monsieur David BONNICHON, en sa qualité de Directeur Ressources Humaines,

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Dominique COLELLA et Madame Sabine STUDER, en leur qualité de délégué Syndical,
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Messieurs Laurent ALTHERR et Didier SCHATT, en leur qualité de délégué Syndical,
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Messieurs Jean-Marc FELLMANN et Christophe SCHMIDLIN, en leur qualité de délégué Syndical,
- L'organisation syndicale CGT représentée par Messieurs Marc FORISSIER et Youssef ZEHRI, en leur qualité de délégué Syndical,
- L'organisation syndicale UNSA représentée par Messieurs Riad KAIDI et Denis PIECZYNSKI, en leur qualité de délégué Syndical,

D'autre part,

SD
FJM R D.J.
RK FE SC

IL A ETE RAPPELE CE QUI SUIIT :

La Direction de la société MAHLE BEHR France Rouffach SAS a informé le Comité d'Entreprise d'un projet de licenciement collectif pour motif économique. La Direction et le Comité d'Entreprise ont souhaité que la mise en œuvre de ce projet s'inscrive dans le cadre d'une négociation collective d'entreprise.

Les parties ont négocié le présent accord en application de l'article L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 du Code du travail.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

PREAMBULE :

La Société MAHLE Behr France Rouffach SAS (la « Société ») a annoncé un projet de réduction de ses effectifs susceptible d'entraîner la suppression de 180 postes auxquels s'ajouteraient 23 postes modifiés conduisant au licenciement potentiel de 203 salariés (le « Projet »). Les négociations menées avec les partenaires qui ont abouti à la signature d'un accord visant à restaurer la compétitivité du site a permis de ramener ce chiffre de 180 à 105 postes.

Les raisons économiques de ce projet sont décrites et exposées en détail dans la note économique remise aux instances représentatives du personnel en application des dispositions des articles L. 2323-1 et suivants du Code du travail.

Dans la mesure où ce Projet est susceptible d'entraîner le licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, conformément aux dispositions des articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail, la Société est tenue de mettre en œuvre un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (« PSE »).

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées sur ce Projet dans les conditions prévues par les articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail.

Handwritten initials and signatures: SC, RK, FJM, Z, FG, D-P, and a signature.

PREMIERE PARTIE INCIDENCES SOCIALES DU PROJET

1. Incidences sur l'emploi, nombre de licenciements envisagés

- 1.1 Situation des effectifs de la Société au 31/12/2015
- 1.2 Répartition des effectifs par tranches d'âge au 31/12/2015
- 1.3 Répartition des effectifs par service au 31/12/2015
- 1.4 Suppressions de postes envisagées

2. Les catégories professionnelles concernées

3. Critères pour déterminer l'ordre des départs

- 3.1 Critère relatif à l'ancienneté
- 3.2 Critère relatif aux charges de famille
- 3.3 Critère relatif aux difficultés de réinsertion
- 3.4 Critère relatif aux qualités professionnelles

4. Calendrier prévu pour les départs

DEUXIEME PARTIE MESURES VISANT A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

1. Mesures de redéploiement sur le site de MAHLE Behr France Rouffach suite à la création de nouvelles fonctions

- 1.1 Modalités de propositions individuelles de redéploiement sur le site MAHLE Behr France Rouffach
- 1.2 Mesures d'accompagnement
- 1.3 Période d'adaptation et droit de rétractation

2. Reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

- 2.1 Contenu de l'obligation
- 2.2 Spécificités liées à la mobilité à l'international
- 2.3 Modalités de propositions individuelles de reclassement interne dans le groupe Mahle en France et à l'étranger

3. Information et accompagnement collectif et individuel

- 3.1 L'objectif du PIC

- 3.2 Les missions du PIC
- 3.5 Les moyens matériels
- 3.4 Les permanences du PIC

4 **Les départs volontaires**

- 4.1 Les bénéficiaires
- 4.2 Dépôt de candidatures
- 4.3 Etude et décision
- 4.4 Mesures dédiées aux demandes volontaires acceptées

5 **Mesures visant à favoriser le reclassement externe et l'employabilité**

**TROISIEME PARTIE
LES MESURES POUR FAVORISER LA REPRISE D'UN EMPLOI**

1. **La mise en place d'une Antenne Emploi (AE)**

- 1.1 Les missions de l'Antenne Emploi
- 1.2 Les moyens matériels et humains
- 1.3 Durée de l'Antenne Emploi
- 1.4 Objectifs de l'Antenne Emploi
- 1.5 Les obligations du salarié

2. **Congé de Reclassement**

- 2.1 Adhésion au congé
- 2.2 Durée
- 2.3 Début du congé de reclassement
- 2.4 Suspension et/ou fin du congé de reclassement – « droit à retour »
- 2.5 Rémunération pendant le congé de reclassement
- 2.6 Engagement du salarié
- 2.7 Protection sociale pendant le congé de reclassement
- 2.8 Impact sur les droits à congés payés et l'ancienneté
- 2.9 Fin du contrat de travail
- 2.10 Indemnité de reclassement rapide

3. **L'aide à l'embauche**

4. **Prêt de personnel à titre gratuit (hors TT) pendant congé de reclassement**

5. **La formation**

6. **Compensation temporaire d'un différentiel de salaire**

7. **L'indemnité de double résidence**

8. L'aide à la mobilité (déménagement-installation)
9. L'aide aux projets de création-reprise d'entreprise
10. Mesures spécifiques réservées aux catégories sensibles

**QUATRIEME PARTIE
REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI**

**CINQUIEME PARTIE
LES MESURES COMPLEMENTAIRES**

1. Indemnisation de la rupture du contrat de travail
 - 1.1 Indemnité légale ou conventionnelle
 - 1.2 Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté
 - 1.3 Indemnité complémentaire forfaitaire
 - 1.4 Régime social

2. Protection sociale – portabilité des droits – Loi Evin
 - 2.1 Protection Sociale
 - 2.2 Portabilité des droits Santé et Prévoyance
 - 2.3 Loi Evin
 - 2.4 Complémentaire santé

3. Congés payés non pris

4. Préavis

5. Calcul de l'ancienneté

6. Solde pour tout compte

7. Dispositions complémentaires

8. Modalités de calcul des indemnités légales ou conventionnelles

9. Bénéfice des mesures du présent PSE

**SIXIEME PARTIE
LES MESURES DE SUIVI**

- 1. Commission de Suivi**
 - 1.1 Composition de la Commission de Suivi
 - 1.2 Domaines de compétence de la Commission de Suivi
- 2. Priorité de réembauchage**

ANNEXES

- 1. Calcul indemnités légales et conventionnelles de licenciement**
- 2. Liste des postes à pourvoir en France**
- 3. Réglementation des déplacements professionnels**
- 4. Contrat MCA pour les retraités**

R FJM SJ
SC RK FG D-17

**PREMIERE PARTIE
INCIDENCES SOCIALES DU PROJET**

Compte-tenu du projet de réorganisation du site, la mise en œuvre du Projet pourrait conduire au licenciement de 105 salariés. S'y ajouteraient 23 propositions de modification de postes conduisant au licenciement potentiel de 128 salariés (en cas de refus des 23 modifications proposées et sous réserve de l'absence de mesure de reclassement).

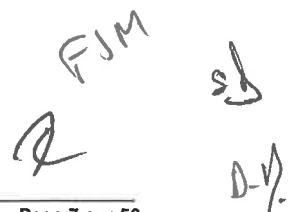
1. Incidences sur l'emploi, nombre de licenciements envisagés

1.1 Situation des effectifs de la Société au 31/12/2015

	Hommes	Femmes	TOTAL
Ouvriers + Apprentis	394	234	628
Employés	7	33	40
Agent de maitrise/Techn	89	7	96
Cadres	90	15	105
TOTAL	580	289	869

1.2 Répartition des effectifs par tranches d'âge au 31/12/2015

Ages	Ouvriers + Apprentis	Employés	Techn/AM	Cadres	TOTAL
Moins de 25 ans	19	1	2	1	23
25 à 30 ans	13	1	2	18	34
31 à 35 ans	32	1	4	10	47
36 à 40 ans	90	4	11	14	119
41 à 45 ans	143	7	24	17	191
46 à 49 ans	100	4	13	21	138
50 à 55 ans	163	16	29	16	224
56 à 59 ans	61	6	11	6	84
60 à 65 ans	7			2	9
TOTAL	628	40	96	105	869

FJM


1.3 Répartition des effectifs par service au 31/12/2015

Services	Ouvriers + Apprentis	ETAM	Cadres	TOTAL
Direction générale		1	1	2
Direction Technique		1	4	5
CDC – Radiateurs	51	3		54
PTC	74	5		79
Montage	297	6		303
Injection	72	8		80
Logistique	54	19	6	79
Techn + Maintenance	35	23	4	62
Qualité	25	14	11	50
Méthodes		11	10	21
BE	17	20	51	88
Achats		5	11	16
DRH - Sce Méd + CE	1	9	5	15
Finances		10	1	11
Expatriés			1	1
Cellule de reclassement	2	1		3
TOTAL	628	136	105	869

1.4 Suppressions de postes envisagées

Par service :

Services	Effectifs 31/12/2015	Suppressions de postes	Situation future	Modifications
Production Echangeurs	134	13	147	-16
Production Montage	306	-49	257	-7
Production Injection	81	-23	58	-
Logistique	79	-19	60	-
Qualité	50	-14	36	-
Maintenance et Services Techn Généraux	62	-6	56	-
Méthodes	21	-3	18	-
Achats	16	-	16	-
Direction Générale	2	-1	1	-
Ressources Humaines	15	-2	13	-
Direction Admin & Fin & Contrôle de g.	11	-1	10	-
Sous-total :	777	-105	672	-23
Bureau d'Etudes	88	-	88	-
Autres (*)	4	-	4	-
Total :	869	-105	764	-23

Handwritten notes:
 A FSM SB
 D.H.
 SC RK FG

Détail par service :

Service	Responsable	Nb de postes supprimés	Nb	Fonction	Catégories professionnelles	Nb de postes modifiés	Fonction	Catégories professionnelles
Production Montage	JN Vicherat	-49	2	responsable montage	Chefs de service Montage			
			2	gestionnaire d'unité	Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier			
			8	manager / moniteur de ligne	Managers Production Montage, Echangeurs thermiques et Logistique			
				technicien de ligne	Techniciens de ligne - Métier montage	7	opérateur technique	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes
			37	opérateur	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
Production Injection	JN Vicherat	-23	2	manager de ligne	Managers Injection			
			2	outilier mouliste	Outilliers Mouliste et Découpe			
			19	opérateur	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
Prod Echangeurs meca	Ph. Engelbert	13	1	chef gestionnaire d'unité	Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier			
			1	manager	Managers Production Montage, Echangeurs thermiques et Logistique			
			15	opérateur (besoins)	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
				technicien de ligne	Techniciens de ligne - M&B échangeurs	10	technicien de ligne	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes
Logistique	R. Mehlig	-16	1	coordinateur modifications	Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier			
			2	opérateur emballage	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
			14	cariste stockeur	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
			2	gestionnaire administration logistique	Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier			
Qualité	C. Gollentz	-14	1	secrétaire assistante	Employés Administratifs Production et services connexes			
			2	ingénieur qualité	Ingénieurs qualité			
			1	technicien qualité	Techniciens qualité			
			2	audit produits	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
			1	responsable métrologie	Techniciens métrologie			
			1	responsable ADFIS	Ingénieurs qualité			
			1	audit OI injection	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
			1	technicien OI "Montage"	Techniciens qualité			
			1	audit OI montage	Opérateurs Ravailleurs Production et Log, Auditeurs O, Caristes			
Maintenance et STG	N. Zamfirescu	-8	1	responsable maintenance équipement de production	Responsable maintenance			
			1	chef d'équipe maintenance équipement de production	Managers maintenance			
			2	ouvrier maintenance éqpt prod	Ouvriers maintenance équipement de production			
			1	outilier découpe	Outilliers Mouliste et Découpe			
			1	gestionnaire magasin PR	Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier			
Direction générale	F. Gouth	-1	1	assistant de dir - Controlling	Assistants de direction			
RH	D. Bonnichon	-2	1	assistante gest. infirmières, polyval	Assistante ressources humaines, hors Paie			
			1	infirmière	Infirmières			
Dir Adm et fin	A. Freymueller	-1	1	secrétariat, douane et archiving	Employés comptabilité et Contrôle Gestion			
Méthodes	M. Klein	-3	1	animateur bar & SS	Assistants Méthodes			
			1	technicien ergonomie	Assistants Méthodes			
			1	key user	Techniciens support système d'information			
Tous secteurs	Total	-106				23		

FJM

 SC RK

 FG

 D.Y.

 SB

Postes modifiés :

Secteur	Fonction modifiée	Modification d'un élément essentiel du contrat de travail	Nombre de salariés	Fonction proposée	Nombre de salariés - Futur -	Nombre de salariés - Futur optimisé -
MONTAGE	Animateur de progrès	non	3	Technicien UAP Montage	2	3
	Manager / Moniteurs de ligne	non	13	Responsable UAP	4	5
	Technicien de ligne	oui	7	Opérateur technique	7	7
INJECTION	Animateur de progrès	non	1	Technicien production	1	1
	Gestionnaire d'unité	non	1	Technicien production	0	1
	Manager de ligne	non	3	Responsable vie série	1	1
ECHANGEURS	Manager	non	4	Responsable UAP	3	3
	Technicien de ligne	oui	16	Technicien de ligne	16	16
METHODES	Technicien Méthodes Climatisation	non	2	Technicien UAP Montage	2	2
			50		36	39
		dont "oui"	23			

2. Les catégories professionnelles concernées

Les catégories professionnelles ont été définies au sens de l'article L. 1233-5 du Code du travail. Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Elles ont été définies de façon suffisamment large pour une réelle application des critères définies au point 3 de la présente partie. En effet, si la permutabilité des salariés constitue un indice de leur appartenance à une même catégorie professionnelle, elle n'en est pas une condition. Peuvent dès lors appartenir à une même catégorie des emplois qui sont accessibles à certains salariés appartenant à la même catégorie à l'issue d'une simple formation d'adaptation.

Nombre de suppressions d'emploi par catégorie professionnelle :

Catégories professionnelles	Total des départs
Assistante ressources humaines, hors Paie	-1
Assistants de direction	-1
Assistants Méthodes	-2
Chefs de service Montage	-2
Employés Administratifs Production et services connexes	-1
Employés comptabilité et Contrôle Gestion	-1
Gestionnaires d'unité + Gestionnaire administration logistique + Coordinateur modifications + Gestionnaires magasinier	-7
Infirmières	-1
Ingénieurs qualité	-3
Managers maintenance	-1
Managers Injection	-2
Managers Production Montage, Echangeurs thermiques et Logistique	-9
Opérateurs Ravitailleurs Production et Log, Auditeurs Q, Caristes	-64
Outils Mouliste et Découpe	-3
Ouvriers maintenance équipement de production	-2
Responsable maintenance	-1
Techniciens métrologie	-1
Techniciens qualité	-2
Techniciens support système d'information	-1
Total :	-105

SB
R FJM
D-17

3. Les critères pour déterminer l'ordre des départs

Conformément au Code du Travail et à la jurisprudence, les critères déterminant l'ordre des licenciements seront appliqués à l'ensemble du personnel appartenant à une même catégorie professionnelle.

Les critères définis à l'article L. 1233-5 du Code du travail seront pris en compte pour déterminer l'ordre des licenciements :

1. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
2. Les charges de famille,
3. Les difficultés de réinsertion (personnes handicapées, âge),
4. Les qualités professionnelles.

Il sera procédé par allocation de points, liés aux présents critères, comme proposé, ci-après. Cette allocation sera conditionnée à la production des justificatifs correspondants pour les charges de famille et le handicap.

L'ordre des licenciements sera établi en fonction de ces critères par catégorie professionnelle.

Les salariés seront classés au sein des catégories professionnelles en fonction du nombre de points obtenus et par ordre croissant, les salariés ayant obtenu le nombre de points le plus faible étant licenciés par priorité.

En cas d'égalité, la personne la plus jeune sera licenciée.

Ces critères seront appréciés au moment où le choix devra être opéré, en fonction des éléments fournis par les salariés.

Dans tous les cas on entend par :

Personne à charge (fiscalement) : enfant, enfant à naître (grossesse au minimum égale à 3 mois, sur production d'un certificat de grossesse), personne dont on subvient aux besoins y compris par le biais du versement d'une pension alimentaire (dont le montant aura été fixé par une ordonnance du Tribunal ou dont le montant apparaît sur le dernier avis d'imposition), enfant en cours d'adoption.

3.1 Critère relatif à l'ancienneté (correspondant à la date réelle d'entrée dans le groupe MAHLE)

Critère	Points
Jusqu'à 5 ans d'ancienneté	2
De plus de 5 ans à 10 ans	4
De plus de 10 ans à 15 ans	6
De plus de 15 ans à 20 ans	8
Plus de 20 ans à 30 ans	10
Plus de 30 ans	12

3.2 Critère relatif aux charges de famille

Critère	Points
Marié ou Pacsé sans enfant à charge	1
Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	2
Marié ou Pacsé avec 1 enfant à charge,	3
Célibataire, veuf, divorcé avec 1 enfant à charge	4
Marié ou Pacsé avec 2 enfants à charge,	5
Célibataire, veuf, ou divorcé avec 2 enfants à charge	6
Marié ou Pacsé avec 3 enfants à charge	7
Célibataire, veuf ou divorcé avec 3 enfants à charge	8
Marié ou Pacsé avec 4 enfants à charge ou +	9
Célibataire, veuf ou divorcé avec 4 enfants à charge ou +	10

3.3 Critère relatif aux difficultés de réinsertion

Age :

Critère	Points
Moins de 20 ans	2
De 20 à 30 ans	4
De 30 à 40 ans	6
De 40 à 45 ans	8
De 45 à 55 ans	10
+ de 55 ans	12

Personnes sensibles :

Critère	Points
Travailleur handicapé CDAPH Ou parent à charge fiscalement Ou enfant handicapé à charge Ou si le salarié est le seul à avoir des revenus au sein d'un couple	+ 2

Si deux époux, mariés, pacsés ou en union libre (l'union libre étant appréciée par le fait d'avoir au moins un enfant en commun) travaillant au sein de la Société sont concernés par les critères d'ordre, seul l'un des époux (au choix des époux) sera licencié.

Diplôme :

Critère	Points
Diplôme de niveau baccalauréat ou +	2
Diplôme inférieur au baccalauréat	1
Sans diplôme	0

Pour pouvoir être considéré comme un diplôme, ce dernier devra être délivré par l'Education Nationale ou son équivalent.

Maîtrise des langues étrangères :

Critère	Points
Pas de maîtrise de la langue anglaise ou allemande	0
Maîtrise de l'allemand ou de l'anglais	1
Maîtrise de l'allemand et de l'anglais	2

La langue étrangère sera considérée comme maîtrisée, dès lors qu'en application de l'échelle globale des niveaux cadre européen, le niveau B2 sera atteint et que les salariés soient :

- capable de comprendre le contenu essentiel de sujets concrets ou abstraits dans un texte complexe, y compris une discussion technique dans sa spécialité,
- capable de communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance y compris avec un locuteur natif,
- capable de s'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets, d'émettre un avis sur un sujet d'actualité et d'exposer les avantages et inconvénients de différentes possibilités.

L'évaluation pourra être basée sur un test écrit réalisé via internet avec le CEL (Centre d'Etude des Langues de la CCI de Colmar).

L'application des critères peut conduire dans la catégorie professionnelle des « Opérateurs Ravitailleurs de Production et Logistique, Auditeurs qualité et Caristes », qui regroupe des postes de même nature mais différents, à ce que le ou les salariés désignés n'appartiennent pas au poste dont la suppression est envisagée (opérateurs de production d'un côté, auditeurs qualité ou caristes d'un autre côté).

Dans ce cas, il y aura lieu de proposer une modification de leur contrat de travail au sens de l'article L.1222-6 du Code du travail aux salariés non désignés par les critères pour occuper le poste des salariés de leur catégorie désignés par les critères définis dans l'accord, au titre des départs volontaires ou contraints (par exemple proposer à un cariste ou à un auditeur qualité un poste d'opérateur de production).

En cas de refus, ils seront susceptibles d'être licenciés pour motif économique, même s'ils n'étaient pas, dans un premier temps, désignés par les critères d'ordre des licenciements. En tout état de cause, le nombre de salariés concernés par le projet restera limité à ce qui a été annoncé.

4. Calendrier prévu pour les départs

Secteur	Service	Fonction	Situation au 31/12/15	Futur optim	Variation	09/16	10/16	11/16	12/16	01/17	02/17	03/17	04/17	05/17	06/17	07/17	08/17	09/17	10/17	11/17	12/17	03/18			
Production	Echangeurs mécaniques		CDI	TT	TT																				
		aide gestionnaire d'unité	1			-1	-1																		
		manager	4		3	-1																		-1	
	opérateurs	123	16	138	15							15													
Production	Montage		CDI	TT																					
		responsable montage 1	1			-1	-1																		
		responsable montage 2	1			-1																		-1	
		animateur de progrès	3		3																				
		gestionnaire d'unité	2			-2																			
		managers / moniteurs de ligne	13		5	-8																			
	opérateurs	279	74	242	-37	40	-25																		
Production	Injection		CDI	TT																					
		gestionnaire d'unité	1		1																				
		managers de ligne	3		1	-2																			
		ouilleurs moulistes	8		6	-2																		-1	
		régleurs (741550)	15		15																			-1	
	opérateur	42	6	23 ^r	0	-19	-5																		
Logistique	Logistique																								
		coordinateur modifications	2		1	-1	-1																		
		gestionnaire administration logistique	6		4	-2																			
		opérateur emballages	3		1	-2	-1																		
	cariste stockeur	48 ^a		34 ^a	-14	-5																	-4		
Qualité	Qualité																								
		secrétaires assistantes	2		1	-1	-1																		
		ingénieurs qualité	6,5		4,5	-2	-1																		
		techniciens qualité	4		3	-1																			
		audit produits	3		1	-2	-2																		
		responsable métrologie	1			-1																			
		responsable	1			-1																			
		audits QI injection	3		2 ^a	-1	-1																		
		techniciens QI "Montage"	3		2	-1	-1																		
		audits QI montage	5		1	-4	-4																		
Maintenance et STG																									
		responsable maint équipt prod	1			-1																			
		chefs d'équipe 1, 2	2		1	-1																		-1	
		ouvrier de maintenance équipt prod	15 ^b		13	-2																			-2
		ouvrier de maint outillage découpe	6		5	-1																			-1
	gestionnaire magasin PR	2		1 ^c	-1																				
Direction générale		Assistant de Dir - Controlling	1			-1																			
Ressources humaines		assistante gest. intérimaires, polyvalentes	1			-1																		-1	
		infirmières	2		1	-1																			-1
Direction Adm et fin		secrétariat, douane et archivage	1			-1																			
		comptabilité générale	2		2																				
Méthodes		animateur bai & 5S	1			-1																		-1	
		technicien ergonomie	1			-1																			-1
		key user	1			-1																			-1
TOTAL :						-105	26	-35		-9	-10		-3	11		-49								-12	-21

Le calendrier des départs dans la catégorie professionnelle des « opérateurs de production, ravitailleurs production et logistique, auditeurs qualité » sera organisé de façon à ce qu'aucun départ contraint, pour cette catégorie professionnelle des « opérateurs de production, ravitailleurs production et logistique, auditeurs qualité » ne soit mis en place avant le 1^{er} septembre 2017.

DEUXIEME PARTIE
MESURES VISANT A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

1. Mesures de redéploiement sur le site de MAHLE Behr France Rouffach suite à la création de nouvelles fonctions

Afin de limiter les licenciements économiques, la société MAHLE Behr France Rouffach mettra tout en œuvre pour proposer aux 23 salariés concernés par une modification de poste des opportunités de redéploiement prenant en compte les changements d'organisation et la mise en place de nouvelles fonctions.

Ainsi, pour certaines catégories professionnelles, des postes de redéploiements seront proposés aux salariés. Ces postes de redéploiement pourront avoir pour effet de modifier le contrat de travail initial du salarié du fait de nouvelles activités ou en raison d'un autre cycle de travail.

1.1 Modalités de propositions individuelles de redéploiement sur le site MAHLE Behr Rouffach

La société MAHLE Behr France Rouffach présentera au salarié pour chaque catégorie professionnelle concernée la liste des éventuels postes de redéploiement ouverts, dans le cadre de l'article L. 1222-6 du Code du travail.

Il sera remis à chaque salarié de la catégorie professionnelle la liste de ces postes.

Cette liste comportera pour chaque poste un descriptif avec l'intitulé d'emploi, la description de fonction détaillée, le cycle de travail, la rémunération proposée avec mention des éventuelles primes.

Le salarié intéressé aura un mois à compter de la remise de la liste de ces postes pour accepter ou refuser les postes proposés auprès de la Direction des Ressources Humaines. L'absence de réponse dans le délai d'un mois vaudra acceptation.

Dans le cas où la Société devait opérer un choix entre plusieurs candidats, celui-ci s'effectuera sur la base des critères d'ordre définis dans le présent accord

1.2 Mesures d'accompagnement :

Afin de permettre au salarié ayant accepté un poste de redéploiement de réussir sur ce nouveau poste, des mesures d'accompagnement seront mises en œuvre selon les modalités suivantes :

1.2.1 *Visite médicale préalable*

Le salarié devra, avant toute prise de poste, passer une visite médicale auprès du Service de Santé au Travail afin de valider son aptitude professionnelle au poste. Les Ressources Humaines organiseront la visite.

1.2.2 Formation au poste de travail et bilan d'intégration

Un plan d'intégration individuel sera établi pour chaque salarié arrivant sur un poste de redéploiement afin de déterminer les besoins en formation pour la prise de poste.

Des formations d'adaptation au poste de travail seront éventuellement proposées au salarié en cas de nécessité et après discussion avec la Direction des Ressources Humaines.

Un bilan individuel sera établi par le salarié et son supérieur hiérarchique 3 mois après la prise de poste.

1.2.3 Mesures liées à la rémunération

Afin de perdre un minimum de compétences sur le site, le Salarié continuera à percevoir l'intégralité de son salaire de base antérieur si le redéploiement devait l'amener à occuper une fonction de qualification inférieure à celle occupée précédemment.

Il bénéficiera également d'une indemnité temporaire dégressive en cas de perte de salaire liée à des suppressions de primes à condition que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau montant de primes et selon la durée fixée.

- Pour les 3 premiers mois suivant l'affectation au nouveau poste : 100%
- Pour les 3 mois suivants : 80 %,
- Pour les 3 mois suivants : 50%
- Pour les 3 mois suivants : 20%,

soit une dégressivité calculée sur 12 mois.

1.3 Période d'adaptation et droit de rétractation :

Une période d'adaptation correspondant à la durée de la période d'essai pour la fonction concernée, renouvellement compris, sera offerte au salarié et à l'entreprise à compter de la prise du nouveau poste.

Durant cette période, le salarié et l'entreprise disposeront d'un droit à rétractation que chaque partie pourra mettre en œuvre par courrier remis en main propre ou envoi en RAR.

Dans le cas où ce droit de rétractation serait mis en oeuvre, le Salarié bénéficierait alors des dispositions concernant le reclassement interne dans le groupe MAHLE ainsi que des dispositions concernant le reclassement externe et dont les éléments sont précisés ci-dessous.

Le poste disponible sera reproposé dans le cadre des reclassements.

2. Reclassement interne dans la Société et dans le groupe MAHLE

2.1 Le contenu de l'obligation :

La mobilité des salariés est un facteur important pour favoriser leurs reclassements internes, et ainsi éviter leur licenciement dans le cadre du projet de restructuration de la société MAHLE Behr France Rouffach.

La société souhaite ainsi soutenir la mobilité et apporter des moyens en ce sens.

Ainsi, la société a d'ores et déjà débuté ses recherches de reclassement.

Une liste des postes ouverts à ce jour dans le groupe MAHLE en France est annexée à la présente note. Cette liste sera mise à jour régulièrement (Annexe 2).

La Société diffusera ces listes à l'ensemble des salariés par l'intermédiaire du PIC, et ultérieurement de l'Antenne Emploi, évoqués au présent document, pour permettre aux salariés de se porter volontaire à un emploi disponible et aux divers intervenants d'obtenir les informations et un accompagnement-conseil de proximité, dès l'ouverture de la procédure visée par les présents documents.

La tentative de reclassement portera sur tous les postes salariés disponibles, relevant de la même catégorie que le poste occupé par l'intéressé, ou sur des emplois équivalents assortis d'une rémunération équivalente, dans le groupe MAHLE.

A défaut de tels postes, le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié.

L'emploi de reclassement s'entend d'un poste compatible avec les compétences du salarié. Si l'employeur doit adapter ce dernier à ses nouvelles fonctions, cette obligation est limitée aux formations complémentaires, simples et de courte durée (maximum 4 semaines), permettant à l'intéressé d'être rapidement opérationnel. Elle n'impose pas la délivrance d'une formation longue ou qualifiante.

Les propositions individualisées de reclassement, notamment à l'étranger, seront opérées conformément aux dispositions du Code du travail.

Le reclassement à l'étranger est subordonné à la pratique de la langue locale pour les actes de la vie courante, ce qui sera validé par un organisme extérieur avant toute proposition.

2.2 Spécificités liées à la mobilité à l'international

Les salariés seront interrogés sur leur souhait de reclassement éventuel à l'étranger conformément aux dispositions des articles L. 1233-4-1 et D. 1233-2-1 du Code du travail (loi n°2015-990 du 6 août 2015 et décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015).

En effet, lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements.

Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation.

L'employeur transmet les offres correspondantes au salarié ayant manifesté son intérêt. Ces offres sont écrites et précises.

Plus précisément, la Société informera individuellement chaque salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine, de la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national.

A compter de la réception de l'information de l'employeur, le salarié disposera de sept jours ouvrables pour formuler par écrit sa demande de recevoir ces offres. Il précisera, le cas échéant, les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ainsi que toute autre information de nature à favoriser son reclassement.

A cette occasion, le salarié devra préciser son niveau de maîtrise de la langue locale.

L'employeur adressera au salarié les offres écrites et précises correspondant à sa demande en précisant le délai de réflexion de huit jours francs dont il disposera pour accepter ou refuser ces offres.

L'absence de réponse à l'employeur à l'issue du délai de réflexion vaut refus.

L'offre indiquera pour les postes à l'étranger :

- Le nom de l'employeur
- La localisation du poste
- L'intitulé du poste
- La rémunération
- La nature du contrat de travail
- La langue de travail.

Le cas échéant, l'employeur informera le salarié de l'absence d'offres correspondant à sa demande.

2.3 Modalités de propositions individuelles de reclassement interne dans le groupe Mahle en France et à l'étranger :

En cas de possibilité de reclassement, en France dans les sociétés du groupe pour tous les salariés et à l'étranger pour les salariés déclarés intéressés, les propositions de reclassement seront mises en œuvre dans les conditions suivantes :

- Chaque salarié concerné recevra par LRAR ou lettre remise en main propre contre émargement une proposition de reclassement sur l'ensemble des postes disponibles correspondant à sa qualification et susceptibles d'assurer son reclassement qui ont été identifiés ;
- Il sera mentionné, pour chaque emploi en France: la société et sa localisation, la fonction et le contenu principal de cette dernière, l'expérience et les compétences spécifiques attendues, la durée du contrat de travail, la rémunération, l'horaire type de travail ;

- Le salarié disposera de 15 jours francs pour manifester son intérêt pour l'un de ces postes ;
- Dans l'affirmative, il sera organisé, à l'issue de ce délai un entretien, au cours d'une visite au sein du site d'accueil selon les conditions ci-après. A l'issue de cet entretien, le salarié pourra confirmer ou non son intérêt ;
- Si le salarié ne répondait pas dans le délai de 15 jours francs, ou répondait par la négative avant ou après entretien, il bénéficiera des mesures du PSE.

2.3.1 Visite du site d'accueil

Si un salarié se déclare intéressé par une des propositions de reclassement, la société organisera à l'issue du délai de réflexion de 15 jours francs une visite du site.

Cette dernière se déroulera sur une journée et permettrait la visite du site et un entretien avec le Responsable du service concerné.

Le salarié obtiendra pour se faire un congé spécial pour la durée du déplacement et de la visite, avec maintien de salaire.

La 1^{ère} visite se fera uniquement avec le salarié. S'il se déclare intéressé par le poste, une deuxième visite sera organisée avec le conjoint (marié, pacsé ou union libre) et les enfants à charge.

Les frais de déplacement, de repas et éventuellement d'hébergement, seront pris en charge par la Société selon les règles en vigueur dans l'entreprise relatives aux frais professionnels (Annexe 3).

2.3.2 Modalités d'embauche

Si le salarié confirme son intérêt à l'issue de la visite, une proposition de contrat de travail lui sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception par son futur employeur.

Si le salarié accepte cette offre, il sera conclu une convention de transfert avec la société d'accueil.

Le salarié ne sera donc pas licencié et ne percevra pas les indemnités y afférentes.

Il conservera le bénéfice de l'ancienneté acquise au sein de la Société, que le reclassement intervienne en France ou à l'étranger.

Pour faciliter le reclassement des salariés, il a été décidé la mise en place d'une période d'adaptation de trois mois à compter du transfert, au cours de laquelle le salarié et le nouvel employeur pourront librement décider de mettre fin à la période d'adaptation. Cette décision devra être notifiée à l'autre partie soit par LRAR soit par courrier remis en main propre contre décharge.

Dans l'hypothèse où la période d'adaptation ne serait pas concluante, le salarié réintégrerait alors le champ d'application du PSE et conserverait le bénéfice des mesures d'accompagnement.

FJM
RK SD
RK SC FG D.J.

2.3.3 Formation-adaptation au nouveau poste

Le salarié pourra bénéficier d'une formation-adaptation au nouveau poste, d'une durée de 4 semaines au plus.

2.3.4 Formation linguistique

En cas de reclassement dans un pays étranger, le salarié, son conjoint (marié, pacsé ou union libre) et les enfants pourront bénéficier, si nécessaire, d'une formation complémentaire à la pratique de la langue locale prise en charge par l'employeur, dans la limite de 4.000 € TTC pour l'ensemble de la famille.

2.3.5 Frais de déménagement et d'installation

L'entreprise participera aux frais de déménagement et d'installation pour favoriser la reprise d'un emploi à hauteur de 6.000 € TTC maximum pour un déménagement en France ou à l'étranger, sous réserve de la présentation de 3 devis (le devis retenu sera le plus économique) et d'une facture.

Par ailleurs, la Société prendra en charge les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement à hauteur de 1.500 € TTC. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement (transfert de courrier, branchements électricité, eau, frais d'agence, ...).

2.3.6 Aide au reclassement

Le salarié ayant accepté un reclassement interne au sein du groupe MAHLE et percevant chez le nouvel employeur une rémunération annuelle inférieure à celle perçue au sein de la Société pourra bénéficier d'une indemnité versée par la Société.

Elle sera fixée à 150 € bruts maximum par mois et pendant une période ne pouvant excéder 12 mois.

Elle sera déterminée selon les mêmes paramètres retenus par l'Administration quant à l'allocation temporaire dégressive et sera versée en une seule fois après 12 mois au vu du salaire annuel perçu par le salarié, à horaire équivalent.

3. L'information et l'accompagnement collectif et individuel

Constatant qu'une dynamique active de recherche d'informations sur l'emploi et la formation est déterminante pour définir un projet personnel, la société a installé, dès le début de la procédure, après avis du Comité d'Entreprise, un Point d'Information Conseil (PIC) à vocation individuelle et collective.

Une Antenne Emploi prendra le relais au moment opportun.

Le Point Information Conseil est destiné à recevoir les salariés désirant s'informer. Pour ce faire, le PIC assurera une permanence quotidienne sur rendez-vous, selon les besoins effectifs. Les réunions avec le PIC pourront être organisées pendant le temps de travail.

3.1 L'objectif du PIC

Il consistera à conseiller et orienter :

- Sur les possibilités de reclassement interne et externe ;
- Sur les possibilités d'emploi et de formation-adaptation sur les métiers en tension sur le bassin d'emplois du Haut-Rhin tel qu'indiqué par Pôle Emploi ;
- Sur les possibilités de création-reprise d'entreprise ;
- Sur la faisabilité des projets personnels dans le cadre de demandes de départs volontaires anticipés ;
- Sur le bilan de compétences et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Sur l'indemnisation du chômage et les possibilités d'alternance et cumul avec un emploi ;
- Sur les conditions de liquidation de la retraite.

3.2 Les missions du PIC

Elles consisteront à :

- Répondre aux questions des salariés et fournir des informations complémentaires afin de les aider à définir leur projet ;
- Répondre aux questions des salariés sur les possibilités de reclassement ;
- Orienter les salariés vers les organismes ou personnes susceptibles de répondre à leurs attentes ;
- Informer les salariés sur les formations d'adaptation directement liées aux métiers en tension dans le bassin d'emplois du Haut Rhin et établir le cas échéant un projet personnel dans ce sens ;
- Examiner les actions de formation-adaptation qui auraient été identifiées et établir le cas échéant un projet personnel dans ce sens.
Ces projets de formation devront être validés par la Direction pour prise en charge par la Société et seront alors imputés sur le budget prévu au présent PSE. La rémunération du salarié sera alors maintenue durant la formation jusqu'à l'éventuel démarrage du congé de reclassement ;
En cas de contestation, le salarié pourra saisir la Commission de suivi pour qu'elle rende un avis motivé.
- Dans le cadre des départs volontaires anticipés, orienter les salariés dans leurs recherches et s'assurer que le projet est viable afin de favoriser la validation de la demande.
- Répondre aux salariés sur tous les problèmes portant sur la retraite par le biais d'un cabinet spécialisé.

La Société se propose de confier cette mission à un prestataire indépendant, qui sera assisté par un cabinet spécialisé dans la retraite, selon un cahier des charges soumis au Comité d'Entreprise de la Société pour avis.

3.3 Les moyens matériels

Les permanences du PIC se tiendront dans les locaux du hall 8 de l'entreprise. Les locaux disposeront d'ordinateurs ayant une connexion internet ainsi que de téléphones.

En cas de vente du hall 8, la société devra trouver un nouveau lieu d'accueil hors entreprise, en accord avec le Comité d'Entreprise.

3.4 Les permanences du PIC

Un consultant désigné par le prestataire indépendant sera présent quotidiennement sur le site de la Société à Rouffach pour recevoir sur rendez-vous, les salariés qui le souhaiteraient.

Les jours et horaires d'ouverture, ainsi que le lieu, seront communiqués par le Service des Ressources Humaines.

Les rendez-vous du PIC seront programmés dans toute la mesure du possible sur le temps de travail. Ces entretiens se feront en toute confidentialité.

Les salariés en poste disposeront du temps nécessaire pour participer au PIC (dans le respect des conditions d'effectif minimum liées à la sécurité). Les démarches menées dans le cadre du PIC seront aussi bien individuelles (RDV) que collectives (participation aux ateliers thématiques).

Le PIC restera ouvert à tous les Salariés qui ne sont pas susceptibles de bénéficier de l'Antenne Emploi (AE) dont le projet professionnel de reclassement doit être finalisé.

4. Les départs volontaires

Afin de limiter le nombre des licenciements dits « secs », la Société ouvrira dès le lendemain de l'avis donné par le Comité d'Entreprise sur ce point spécifique, une période de volontariat au départ, au cours de laquelle les salariés pourront se porter candidat pour un départ volontaire.

Compte tenu du calendrier prévisionnel envisagé, la période de candidature au volontariat prendra fin le 30 juin 2016, la période de rétractation des salariés étant quant à elle ouverte jusqu'au 31 juillet 2016. Au-delà de cette date, hors circonstances exceptionnelles examinées avec la commission de suivi conformément au point 4.3, le candidat au départ volontaire ne pourra plus se rétracter.

Une période de volontariat supplémentaire sera ouverte jusqu'au 31 janvier 2018 pour tous les salariés bénéficiant d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois afin d'éviter un licenciement sec.

Le service Ressources Humaines et le PIC se tiendront à la disposition des salariés pour les informer sur cette possibilité de se porter volontaire, sur les modalités de dépôt de candidature et pour les accompagner de manière anticipée dans la construction de leur projet de départ volontaire.

4.1 Les bénéficiaires

Le bénéfice du départ est ouvert :

- aux salariés actifs (hors suspension du contrat de travail) qui appartiennent aux catégories professionnelles visées par la réorganisation.
- aux salariés actifs (hors suspension du contrat de travail) employés dans un service dans lequel des suppressions de postes sont envisagées à la condition que le départ permette un reclassement effectif d'un salarié relevant des catégories affectées par le PSE.

Si un salarié souhaite quitter l'entreprise, il devra justifier de la réalisation d'un projet professionnel tel que :

- obtention d'un contrat à durée indéterminée,
- obtention d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins six mois,
- obtention d'une mission d'intérim d'au moins six mois, pouvant déboucher sur un contrat à durée indéterminée,
- réalisation d'une formation certifiante, qualifiante ou diplômante, pouvant déboucher sur un emploi,
- création ou reprise d'entreprise, pouvant déboucher sur un projet viable et sérieux
- départ à la retraite au plus tard à l'issue du congé de reclassement,
- projet personnel validé par la Commission de suivi et pouvant déboucher sur un emploi.

En outre les conditions cumulatives suivantes devront être remplies si le candidat n'appartient pas à une catégorie professionnelle visée par le plan :

- que son départ ne constitue pas une perte importante de compétences et de savoir faire pour l'entreprise, (la perte de compétences étant notamment définie par la nécessité de devoir assurer une formation de plus de 2 mois pour un remplaçant)
- qu'il ne nécessite pas un recrutement externe,
- que le projet soit examiné par la commission de suivi qui donnera un avis sur la validité du projet,
- et qu'une formation de courte durée (2 mois maximum en interne ou en externe) s'avère suffisante pour permettre à un collaborateur dont le poste sera supprimé d'occuper le poste du candidat au départ, même si la maîtrise complète du poste va au-delà de 2 mois.

Une information particulière sera donnée lors du Point Information Conseil aux salariés âgés de plus de 50 ans qui pourraient être amenés à rencontrer des difficultés d'employabilité s'il s'avérait que leur projet de reclassement n'était pas pérenne. Leur seront notamment précisées :

- les règles d'indemnisation de l'assurance-chômage,
- les modifications éventuelles de ce régime dans le cadre d'une renégociation de la convention d'assurance-chômage,
- les modalités de prise en compte pour le calcul de la retraite des trimestres chômés et des trimestres inclus dans le congé de reclassement par la CRAV et la caisse de retraite complémentaire en précisant la notion de trimestre cotisé et de trimestre validé.

4.2 Dépôt de candidature

Dès la fin de la procédure de consultation, une information sur ce dispositif et les mesures arrêtées après concertation avec le Comité d'Entreprise sera mise en œuvre.

Chaque salarié intéressé par le volontariat pourra alors déposer, en toute confidentialité, auprès du service Ressources Humaines, durant la période prévue sa candidature par lettre remise en mains propres contre décharge ou lettre recommandée avec AR.

Le salarié joindra à sa candidature tous les documents nécessaires à l'examen de son projet professionnel et indiquera la date souhaitée de son départ.

4.3 Etude et décision

La candidature sera étudiée par la commission de suivi.

La décision définitive sera prise par la Direction de l'entreprise, au plus tard dans les quatre semaines suivant la clôture de la période de volontariat, sur la base de l'avis de la Commission de suivi et dans les conditions énumérées au point 4.1. La dernière Commission de suivi sera organisée le 25 juillet 2016, de façon à permettre à chaque candidat au départ de bénéficier d'un délai de 5 jours entre l'acceptation du départ et la fin du délai de rétractation.

La validation ou non des projets de départ reposera sur un mécanisme d'examen sérieux quant à l'effectivité des chances de reclassement externe au travers de critères comme le réalisme du projet, la motivation du salarié, l'adéquation entre le projet et le marché du travail, l'analyse des compétences et du savoir-faire du salarié pour l'aboutissement de son projet ou la situation familiale et personnelle du salarié.

Chaque salarié sera informé de la suite donnée à sa candidature par lettre RAR ou remise en mains propres contre décharge et sera fixé avec lui, le cas échéant, la date à laquelle il pourra quitter l'entreprise. L'entreprise s'engage pour tous les salariés bénéficiant d'un CDI, d'un CDD de plus de 6 mois ou d'une formation à favoriser autant que possible une date de départ compatible avec le démarrage de leur nouvel emploi. Pour les salariés qui ont un projet de départ à la retraite, la date retenue de leur départ leur permettra pendant ou au terme de leur congé de reclassement de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il est précisé que le départ des salariés titulaires de mandats de représentation du personnel ou bénéficiant de la même protection sera préalablement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail. La Direction ne pourra être tenue responsable d'un éventuel refus de cette autorité, ni du report du départ pour tenir compte des délais de procédure administrative.

4.4 Mesures dédiées aux demandes volontaires acceptées

Le contrat de travail sera rompu par une notification de licenciement pour motif économique.

Le salarié volontaire dont le départ est accepté par l'entreprise bénéficiera des mesures suivantes :

FJM sd
R 0.11

- Une assistance immédiate de la cellule de reclassement pour finaliser son projet professionnel,
- Un congé de reclassement défini à l'article 2 de la 3^{ème} partie, s'il en fait la demande, dont la durée est fixée à 12 mois et à 18 mois pour ceux âgés d'au moins 57 ans à la date du 31 décembre 2016.

Néanmoins, le congé de reclassement cessera en cas de bénéfice possible d'une retraite à taux plein.

Ce congé de reclassement sera rémunéré, pour la période excédant la durée du préavis, à hauteur de 80 % de la rémunération mensuelle brute moyenne au titre des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. Cette rémunération ne pourra être inférieure à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance par la durée collective de travail de l'entreprise.

Le congé de reclassement prendra fin à l'issue de la durée précisée ci-dessus ou avant le terme prévu si le salarié a retrouvé un emploi et manifeste la volonté de quitter le congé de reclassement, et de ne pas bénéficier de la suspension de son congé de reclassement.

Si le salarié retrouve un emploi il devra informer la Société par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge avant son embauche effective en précisant la date de prise d'effet. Il perdra le bénéfice de l'allocation spécifique de reclassement dès que ce contrat de travail prendra effet, soit définitivement s'ils sort du congé de reclassement, soit le cas échéant durant le temps de la suspension de son congé de reclassement.

En outre, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1242-3 du code du travail renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13 du même code, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend sans pouvoir excéder le terme initialement prévu, sauf dans les cas et dans les conditions définies ci-dessous. En cas d'échec de cette période de travail pendant la période d'essai, le salarié réintègrera le dispositif du congé de reclassement.

De manière dérogatoire, le congé de reclassement pourra être suspendu pendant une période continue ou discontinue maximale totale de 3 mois sans imputation sur la durée du congé de reclassement auquel a droit le salarié dans les cas prévus ci-dessous :

- Echec d'un CDI
- CDD ou travail temporaire
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité
- Maladie au-delà du 10^{ème} jour
- Hospitalisation
- Période de vacances limitée à 1 mois.

Handwritten initials: EJM, S.S., D.Y., RK, SC, FG

En cas de reprise d'une activité à temps partiel pendant le congé de reclassement, à l'exception d'une activité d'auto-entrepreneur, l'allocation serait maintenue partiellement afin d'assurer au salarié une rémunération équivalente à l'allocation de reclassement : le total du revenu d'activité et de l'allocation de reclassement partiellement maintenue ne pourra pas être supérieur à l'allocation de reclassement.

- Les aides prévues aux articles 3, 4, 6, 7, 8, 9 et 10 de la troisième partie du présent accord,
- L'obligation de reclassement dans les conditions prévues dans le présent plan,
- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement selon la plus avantageuse des deux,
- Le préavis conventionnel non effectué payé,
- Pour les salariés adhérents ou non au congé de reclassement qui, dans le cadre d'une opportunité de reclassement clairement identifiée ou de leur projet professionnel, auront besoin d'une formation spécifique, l'entreprise prendra en charge la ou les formations dûment validées par l'antenne emploi, après discussion avec la Commission de suivi, à hauteur de 4000 € TTC par salarié, fonds qui pourront faire l'objet d'une mutualisation. La mutualisation sera gérée dans les conditions définies au point 5 de la 3^{ème} partie.

Cette formation aura pour objectif de favoriser la réalisation des différents projets professionnels définis par les bilans professionnels et de carrière qui seront menés. L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du congé de reclassement.

- Une indemnité de départ forfaitaire fixée à 14.000 € bruts,
- Une indemnité complémentaire d'ancienneté correspondant à :
 - o un montant de 600 € bruts/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 10 ans,
 - o un montant de 750 € bruts/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 10 ans et inférieure à 20 ans,
 - o un montant de 800 € bruts/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 20 et inférieure à 30 ans,
 - o un montant de 900 € bruts/année d'ancienneté pour les salariés ayant une ancienneté supérieure ou égale à 30 ans.

Ces montants bruts seront soumis aux règles en vigueur en matière de charges sociales et fiscales au moment de leur distribution, au terme du contrat de travail.

Le cumul des différentes indemnités ci-dessus (indemnités légales ou conventionnelles, indemnité de départ forfaitaire et indemnité complémentaire d'ancienneté) ne pourra pas dépasser un plafond de 120.000 € brut par salarié, étant entendu que si l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement devait être supérieure à 120.000 € cette dernière serait bien évidemment intégralement versée.

L'ancienneté s'appréciera à la fin du préavis.

Il est rappelé que le nombre de départs volontaires ne peut être supérieur, au sein d'une même catégorie professionnelle, au nombre de suppressions d'emploi envisagées.

4.5 Critères de départage

Dans le cas où un choix devait être opéré entre plusieurs candidats au départ volontaire au sein d'une même catégorie professionnelle, la priorité sera donnée dans une même catégorie professionnelle dans l'ordre suivant :

- aux salariés qui pourront bénéficier d'une retraite ou d'un CDI,
- dans un 2^{ème} temps, aux salariés qui pourront bénéficier d'un CDD de plus de 6 mois ou qui ont pour projet une formation certifiante, qualifiante ou diplômante,
- dans un 3^{ème} temps, aux salariés dont le projet est de créer ou reprendre une entreprise,
- dans un 4^{ème} temps, aux salariés qui ont un projet personnel.

En cas d'impossibilité de départager des candidats au départ volontaire sur la base définie ci-dessus, serait appliqué le critère de l'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe MAHLE, le salarié ayant le plus d'ancienneté étant prioritaire au départ.

5. Mesures visant à favoriser le reclassement externe et l'employabilité

Afin de favoriser les reclassements à l'extérieur du Groupe, il sera fait appel à la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP). Cette dernière a pour vocation d'identifier les besoins actuels des entreprises adhérentes à la Branche des industries de la métallurgie et de diffuser les CV des salariés licenciés.

Ainsi, sous réserve de l'accord des salariés, seront uniquement diffusés, dans des conditions garantissant l'anonymat des salariés, un CV comprenant l'indication du poste occupé et des informations succinctes sur l'expérience professionnelle.

La Société portera ces opportunités de poste à la connaissance du personnel par l'intermédiaire du PIC.

La Société sollicitera également la Chambre de commerce et d'industrie de Colmar en vue d'adresser un descriptif des compétences du personnel de la Société à des entreprises du bassin d'emploi, susceptibles d'être intéressées par ces profils.

Enfin, la Société diffusera toute information concernant des opportunités d'emploi dont elle aurait connaissance par ailleurs.

FJM
J.J.
D.P.

TROISIEME PARTIE LES MESURES POUR FAVORISER LA REPRISE D'UN EMPLOI

1. La mise en place d'une Antenne Emploi (AE)

L'Antenne Emploi (AE) sera mise en place dès notification des licenciements pour les salariés concernés. L'AE a pour objectif d'aider le salarié à trouver une solution personnalisée visant au reclassement suite à son licenciement.

Ces entretiens se feront en toute confidentialité.

1.1 Les missions de l'Antenne Emploi

- Accueillir, informer et conseiller le salarié dans le cadre de ses démarches de recherche d'emploi ;
- Identifier avec le salarié un projet professionnel personnalisé et définir les moyens à mettre en œuvre pour réaliser ce projet ;
- Définir les éventuelles actions de formation nécessaires ;
- Effectuer un suivi personnalisé et régulier avec le salarié ;
- Animer des actions spécifiques individuelles ou collectives (ateliers) visant à favoriser le reclassement du salarié.
- Informer les salariés sur tous les problèmes relatifs à la retraite.

1.2 Les moyens matériels et humains

Le salarié sera suivi individuellement par un consultant identifié afin d'assurer une continuité dans la mise en œuvre des moyens permettant la réalisation du projet professionnel personnalisé.

Des consultants experts pourront être amenés à proposer au salarié de participer ponctuellement à des ateliers spécifiques sur des thèmes précis.

Des entretiens périodiques seront planifiés avec le consultant et avec les consultants experts dans les locaux de l'Antenne Emploi.

Le salarié aura accès dans les locaux de l'Antenne Emploi aux moyens suivants :

- Offres d'emploi affichées dans les locaux,
- Poste informatique connecté à internet,
- Imprimante,
- Téléphone,
- Documentation spécifique permettant de faciliter la recherche de reclassement.

RK

SC

FJM SB
D9
FC

1.3 Durée de l'Antenne Emploi

La prise en charge du salarié par l'Antenne Emploi sera égale à celle de la durée théorique de son congé de reclassement, ou une durée correspondante si le salarié n'a pas opté pour le congé de reclassement.

1.4 Objectifs de l'Antenne Emploi

L'Antenne Emploi mettra tout en œuvre pour que le salarié soit dans une situation de réussite afin de construire un projet personnalisé pertinent.

L'Antenne Emploi s'engage, selon un cahier des charges défini par la société, à faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié dont le contrat de travail aura été rompu 3 Offres Valables d'Emploi (OVE) avant le terme de sa durée d'accompagnement.

Sera considéré comme offre valable d'emploi (OVE), une proposition d'embauche pour un poste qui correspond au projet professionnel et répondant aux critères cumulatifs suivants :

✓ *Le contrat*

- Contrat à durée indéterminée (CDI) ; ou
- Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum avec une opportunité de CDI ; ou
- Contrat de travail temporaire (CTT) de 6 mois minimum avec une opportunité de CDI.

✓ *La distance géographique*

Le lieu d'exercice du contrat de travail sera au maximum à 50 kms du domicile actuel du salarié sauf dans le cas où une mobilité géographique supplémentaire serait expressément acceptée par celui-ci.

✓ *Le métier envisagé*

Le métier exercé devra être en lien avec les aptitudes et compétences du salarié et avec ses souhaits, conformément au projet personnalisé élaboré avec l'appui du consultant de l'Antenne Emploi.

✓ *La rémunération*

La rémunération brute proposée devra être d'au moins 80 % de la rémunération de référence correspondant à l'ensemble des rémunérations brutes soumises à cotisations des 12 derniers mois.

1.5 Les obligations du salarié

Le salarié devra respecter les règles définies ci-après qui favoriseront son reclassement et notamment adhérer à la démarche de suivi effectuée par l'Antenne Emploi.

Le salarié devra notamment :

- Se présenter aux entretiens périodiques fixés avec le consultant sauf en cas d'empêchement légitime dûment justifié ;
- Tenir compte des remarques et conseils prodigués par les consultants afin de viabiliser le projet personnalisé ;
- Participer aux ateliers collectifs nécessaires à l'élaboration de son projet ;
- Se présenter aux entretiens d'embauche planifiés ;
- Se montrer collaboratif et constructif dans la démarche entreprise.

Dans le cas où un salarié ne tiendrait pas ces engagements, son cas serait discuté en Commission de Suivi et le salarié pourrait être exclu définitivement du dispositif d'Antenne Emploi.

2. Congé de Reclassement

Chaque salarié dont le contrat de travail sera rompu pour motif économique se verra proposer l'adhésion à un congé de reclassement.

Pendant le congé de reclassement, l'Antenne Emploi assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).

2.1 Adhésion au congé

Le salarié bénéficiera d'un délai de 8 jours calendaires pour accepter le congé de reclassement à compter de la réception de la lettre de notification du licenciement.

2.2 Durée

Le congé de reclassement sera d'une durée :

- de 12 mois pour tous les salariés, incluant la durée du préavis dont ils bénéficient,
- et d'une durée de 18 mois, préavis inclus, pour ceux âgés d'au moins 57 ans à la date du 31 décembre 2016.

Néanmoins, le congé de reclassement cessera en cas de bénéfice possible d'une retraite à taux plein.

2.3 Début du congé de reclassement

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débute à l'expiration du délai de réflexion de 8 jours calendaires.

Le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par l'Antenne Emploi. Il s'agit de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre. Un bilan de compétences peut être réalisé.

Au vu des résultats de cette première étape, la Société rédige un document :

- ✓ Précisant la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de l'Antenne Emploi, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;
- ✓ Remis ensuite au salarié qui doit le cosigner dans un délai de 8 jours calendaires pour que les actions de reclassement débutent.

2.4 Suspension et/ou fin du congé de reclassement – « droit à retour »

Le congé de reclassement prendra fin à l'issue de la durée précisée ci-dessus ou avant le terme prévu si le salarié a retrouvé un emploi et manifeste la volonté de quitter le congé de reclassement, tout en ne souhaitant pas bénéficier de la suspension de son congé de reclassement.

Si le salarié retrouve un emploi il devra informer la Société par lettre RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge avant son embauche effective en précisant la date de prise d'effet. Il perdra le bénéfice de l'allocation spécifique de reclassement dès que ce contrat de travail prendra effet, soit définitivement s'ils sort du congé de reclassement, soit le cas échéant durant le temps de la suspension de son congé de reclassement.

En outre, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1242-3 du code du travail renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13 du même code, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend sans pouvoir excéder le terme initialement prévu, sauf dans les cas et dans les conditions définies ci-dessous. En cas d'échec de cette période de travail pendant la période d'essai, le salarié réintégrera le dispositif du congé de reclassement.

De manière dérogatoire, le congé de reclassement pourra être suspendu pendant une période continue ou discontinue maximale totale de 3 mois sans imputation sur la durée du congé de reclassement auquel a droit le salarié dans les cas prévus ci-dessous :

- Echec d'un CDI
- CDD ou travail temporaire
- Congé de maternité
- Congé d'adoption
- Congé de paternité
- Maladie au-delà du 10^{ème} jour
- Hospitalisation
- Période de vacances limitée à 1 mois.

En cas de reprise d'une activité à temps partiel pendant le congé de reclassement, à l'exception d'une activité d'auto-entrepreneur, l'allocation serait maintenue partiellement afin d'assurer au salarié une rémunération équivalente à l'allocation de reclassement : le total du revenu d'activité et de l'allocation de reclassement partiellement maintenue ne pourra pas être supérieur à l'allocation de reclassement.

2.5 Rémunération pendant le congé de reclassement

La rémunération du salarié est prise en charge par la Société dans les limites suivantes :

- ✓ Pendant la durée conventionnelle du préavis : le salarié perçoit sa rémunération normalement due ;
- ✓ Au-delà de la durée du préavis conventionnel, le salarié perçoit une allocation spécifique de reclassement mensuelle égale à 80% de son salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois précédant la notification, avec un minimum correspondant à 85% du SMIC. Cette allocation, dans le cadre des textes actuels, est exonérée de charges sociales sur les 12 premiers mois, à l'exception de la CSG et de la CRDS due sur les revenus de remplacement.

2.6 Engagement du salarié

Durant le congé de reclassement, le salarié peut bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi dans ses démarches de recherche active d'emploi.

Le salarié s'engage à déclarer ses activités rémunérées, à l'exception de l'activité auto-entrepreneur, qui suspendent le congé de reclassement ou qui affectent le montant de l'indemnité spécifique de reclassement.

2.7 Protection sociale pendant le congé de reclassement

La période de congé de reclassement est assimilée à une période travaillée pour la détermination des droits du salarié à l'Assurance Maladie et AT (prestation en nature et espèces) et à l'Assurance Vieillesse. Le maintien aux régimes complémentaires de prévoyance et de mutuelle est également prévu.

Un accord collectif d'entreprise relatif aux régimes de retraite complémentaire prévoira l'obtention de points de retraite complémentaire pendant la durée du congé de reclassement.

2.8 Impact sur les droits à congés payés et l'ancienneté

La période du congé de reclassement excédant le préavis conventionnel entraîne la suspension du contrat de travail : elle n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de congés payés, de jours de congés ancienneté, de jours RTT, et n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

F-1 M Sd
Jc 11-1

2.9 Fin du contrat de travail

Le contrat de travail des salariés concernés prendra fin à l'expiration du congé de reclassement.

2.10 Indemnité de reclassement rapide

L'objectif du Plan de Sauvegarde de l'Entreprise est d'inciter les salariés licenciés à retrouver une solution professionnelle rapidement. C'est pourquoi la Société propose une indemnité incitative de reclassement rapide pour les salariés qui auraient assuré leur reclassement effectif (nouveau contrat de travail en CDI, CDD ou mission temporaire de plus de 6 mois, création ou reprise d'entreprise, hors départs à la retraite) dans les meilleurs délais, avec ou sans l'aide de l'Antenne Emploi.

Le montant de l'indemnité de reclassement rapide sera pour les départs volontaires de :

- 7.000 € en cas de reclassement dans un délai de moins de 3 mois à compter de la notification du licenciement,
- 5.000 € en cas de reclassement dans un délai compris entre 3 et 6 mois à compter de la notification du licenciement,
- 2.000 € en cas de reclassement entre le 6^{ème} et le 9^{ème} mois à compter de la notification du licenciement.

Le montant de cette indemnité sera fixée à 80% du montant restant à percevoir par le Salarié jusqu'au terme théorique de son congé de reclassement en cas de départ contraint.

Pour être susceptibles de bénéficier de cette mesure, les salariés concernés devront faire parvenir à l'Antenne Emploi une photocopie de leur nouveau contrat de travail ou de la lettre d'embauche ou de l'inscription au registre des métiers ou du commerce. Le salarié devra par écrit demander la fin de son congé de reclassement, en indiquant la date précise de fin de son contrat.

3. L'aide à l'embauche pendant le congé de reclassement

La Société s'engage à verser à l'entreprise qui embaucherait un salarié licencié pour motif économique dans le cadre du présent PSE, une aide financière sous forme d'une prime unitaire et forfaitaire de 1.000 €.

Cette aide sera versée à la demande du nouvel employeur après confirmation de l'embauche définitive en CDI (le cas échéant à l'issue de la période d'essai) et à condition que celle-ci intervienne avant le terme théorique ou réel du congé de reclassement du salarié.

Une attestation serait produite par le nouvel employeur en ce sens à l'appui de la demande.

4. **Prêt de personnel à titre gratuit (hors CTT – contrat de travail temporaire) pendant le congé de reclassement**

Afin de faciliter l'embauche d'un salarié par une entreprise extérieure, la Société est disposée à accepter la mise en place de prêt de personnel, avec signature d'une convention de mise à disposition, à titre gratuit, aux conditions suivantes :

- L'emploi concerné devra être à durée indéterminée (CDI),
- La durée du prêt de personnel à titre gratuit sera au maximum égale à la période d'essai conventionnelle ou légale dans le nouvel emploi, sans pouvoir dépasser le terme du congé de reclassement du salarié concerné.
- En cas de rupture de la mise à disposition, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties (salarié ou nouvel employeur), le salarié sera réintégré dans le dispositif PSE pour la durée restante de son congé de reclassement.

5. **Formation professionnelle d'adaptation et de reconversion**

La Société souhaite apporter aux salariés soucieux d'enrichir leurs compétences, et par là même de mieux se positionner sur le marché de l'emploi, une aide à la formation.

Les demandes des salariés qui auront pour objectif de suivre une formation et/ou d'engager une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), afin de faciliter leur accès à un nouvel emploi ou d'entreprendre une reconversion, seront documentées par l'Antenne Emploi et validées en Commission de Suivi.

L'Antenne Emploi identifiera les besoins de formation qui devront débiter avant le terme du congé de reclassement réel ou théorique pour ceux qui n'adhèrent pas au congé de reclassement.

Le budget formation est défini de la façon suivante :

- Le budget consacré aux formations d'adaptation est fixé à 6.000 € TTC par salarié.
- Le budget consacré aux formations de reconversion, d'une durée supérieure à 6 mois ou à 300 heures est fixé à 10.000 € TTC par salarié.

Dans l'éventualité où des salariés visés dans le cadre du PSE n'utiliseraient pas leur budget individuel, cette enveloppe individuelle sera mutualisée et remise à disposition dans le cadre du budget global en fonction des besoins spécifiques justifiés par le projet professionnel de chacun.

L'entreprise est ainsi disposée à consacrer un budget global maximum de 1.050.000 € TTC à la formation en cas de départs contraints (ou 1.280.000 € TTC en cas de départs de 23 salariés supplémentaires liés aux refus des modifications de contrat de travail). Ce montant correspondant à 10.000 € TTC pour 105 salariés, dans l'hypothèse où chaque salarié aurait identifié un besoin de formation de reconversion et où aucun salarié ne se porterait volontaire dans le cadre du plan de départ volontaire, ce dernier prévoyant un budget maximal de 4.000 € TTC par salarié, également mutualisable.

Le versement complémentaire, au-delà de 6.000 ou de 10.000 € TTC, au titre de la mutualisation sera décidé par la Commission de suivi en fonction du budget disponible au titre de la mutualisation au terme du PSE. La Commission de suivi appréciera au cas par cas le dépassement du budget formation susceptible de favoriser un reclassement. La Commission de suivi se réserve la possibilité de faire droit en tout ou partie à la demande de dépassement de budget. Elle pourra au terme du PSE, en fonction du budget restant, compléter les montants pour ceux qui n'auraient bénéficiés que d'un financement partiel.

Dans le cadre de sa mission, l'Antenne Emploi pourra déterminer, le cas échéant, pour le salarié un besoin d'une validation des acquis de l'expérience.

Les salariés candidats pourront engager alors durant leur congé de reclassement une action en vue de valider leurs acquis par un jury.

L'Antenne Emploi aidera le salarié à :

- Identifier l'organisme ou établissement délivrant le diplôme ou le titre de qualification envisagé
- Constituer le dossier à présenter à l'organisme ou à l'établissement.

Une action de formation destinée à l'obtention d'un diplôme dans le cadre du dispositif VAE serait éligible aux aides pour favoriser la reprise d'un emploi (budget formation).

Les frais de déplacement, repas et hébergement dans le cadre des formations seront pris en charge par l'entreprise aux conditions habituelles et sur présentation des justificatifs uniquement en cas d'éloignement de plus de 50 km par trajet entre le domicile et le lieu de formation, après validation par la Commission de suivi. Les exceptions seront étudiées en Commission de suivi.

6. Compensation temporaire d'un différentiel de salaire

Afin de faciliter le reclassement externe des salariés et de limiter les effets du licenciement, la Société est disposée à verser aux salariés une indemnité destinée à compenser une éventuelle perte de salaire en cas d'embauche dans un nouvel emploi assorti d'une rémunération inférieure à celle perçue au sein de la Société.

Les bénéficiaires devront remplir les conditions suivantes :

- Avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, cette rupture devant intervenir dans le cadre du présent projet,
- S'être reclassés avant le terme du congé de reclassement réel ou théorique, le reclassement devant intervenir dans une entreprise extérieure au groupe MAHLE,
- L'emploi de reclassement doit comporter une perte de salaire par rapport au salaire antérieur,
- Le reclassement doit se faire dans un emploi salarié. Le reclassement doit se faire 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 salarié devra fournir les justificatifs nécessaires.

Cette indemnité différentielle de salaire sera prise en charge à hauteur de 300 € bruts maximum par bénéficiaire et par mois pendant 24 mois, en totalité par la Société.

Cette indemnité différentielle de salaire est déterminée à raison du différentiel entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. Elle sera versée en deux fois, après 12 mois, le solde à l'issue des 24 mois..

7. L'indemnité de double résidence

Pour accompagner le salarié dans sa mobilité géographique et dès lors que le salarié aura trouvé un nouvel emploi à durée indéterminée dans une entreprise appartenant ou non au groupe MAHLE, nécessitant pour le salarié de prendre temporairement une seconde résidence proche de son nouveau lieu de travail, la Société participera, sur une période maximum de 4 mois, à ces frais, pour un montant maximum de 3.000 € TTC.

Les exceptions pourront être discutées et validées en Commission de suivi.

Les frais de déplacement pendant la période de double résidence seront discutés en Commission de suivi.

Cette seconde résidence temporaire (location ou tout autre forme d'hébergement payant) devra avoir été prise dans les trois mois suivant la prise de fonctions chez le nouvel employeur et avant le terme initialement prévu pour le congé de reclassement réel ou théorique. Pour bénéficier de cette prime de double résidence, le salarié devra fournir les justificatifs suivants :

- copie du contrat de travail avec le nouvel employeur ;
- contrat de location ou autre justificatif d'hébergement payant pour les deux résidences.

8. L'aide à la mobilité (déménagement-installation)

La Société souhaite favoriser la mobilité du personnel pour élargir ses opportunités de reclassement.

Dans l'hypothèse où un salarié sera convoqué à un entretien d'embauche en France, la société remboursera les frais kilométriques sur la base du barème fiscal en vigueur en cas de déplacement avec son véhicule, sur la base de justificatifs en cas d'utilisation du train en 2^{ème} classe ou en avion (classe économique) pour que le salarié se rende depuis son domicile sur le lieu de l'entretien et revienne, dans une limite de 1.000 € TTC par salarié.

Les frais d'hébergement seront pris en charge par la Société selon les règles en vigueur dans l'entreprise, uniquement après avis de la Commission de suivi.

Une copie de la carte grise du véhicule ainsi qu'une convocation à l'entretien signée et tamponnée devront être remises à l'employeur.

L'accès à cette mesure sera ouvert pendant la durée du contrat de travail (jusqu'au terme du congé de reclassement).

L'aide relative au déménagement sera conditionnée au fait que :

- la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit au moins de 40 km ;
- le reclassement intervienne sous la forme d'un CDI, débutant avant le terme de congé de reclassement théorique ou réel ;
- le salarié ait effectivement déménagé et changé de domicile.

La participation de la Société aux frais de déménagement sera plafonnée à 6.000 € TTC maximum pour un déménagement en France ou à l'étranger (salarié ou couple salarié de la Société), sur présentation du nouveau contrat de travail, de 3 devis de déménagement au préalable (le devis retenu sera celui le plus économique) et d'une facture. Il sera possible de recourir à cette mesure, une seule fois, et avant le terme du congé de reclassement réel ou théorique.

Par ailleurs, la Société prendra en charge les frais consécutifs à l'installation dans le nouveau logement à hauteur de 1.500 € TTC. Cette participation sera versée sur présentation de justificatifs de frais d'installation dans le nouveau logement (transfert de courrier, branchements électricité, eau, frais d'agence, ...).

En cas de déménagement, le conjoint du salarié bénéficiera pendant une durée de 12 mois de l'accompagnement de la cellule de reclassement.

Le salarié concerné par un déménagement bénéficiera de congés payés spéciaux d'une durée de 5 jours ouvrés.

En cas de déménagement et d'adhésion au congé de reclassement, l'Antenne Emploi aidera les salariés dans leurs démarches administratives.

9. L'aide aux projets de création-reprise d'entreprise

Tout salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise devrait présenter un dossier complet à l'Antenne Emploi qui, après assistance et étude de la viabilité du projet, formulera un avis à la Commission de Suivi quant à l'aide financière à apporter ou non.

Après validation du projet, dès lors que le projet a pour objectif le reclassement effectif du salarié, ce dernier sera éligible au versement d'une aide globale et forfaitaire de 4.000 € TTC. Une aide complémentaire de 4.000 € TTC sera versée au bout de 6 mois, justificatif à l'appui.

Le salarié pourra bénéficier également d'une aide à la formation à la gestion sur budget commun de formation.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra :

- soit créer ou reprendre une entreprise, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire de détenir au moins 51% du capital ou de bénéficier à cette occasion d'un reclassement effectif au sein de la structure ;
- soit entreprendre l'exercice d'une profession non salariée : profession libérale, agent commercial, artisan, commerçant, auto entrepreneur ;

- présenter une demande d'extrait K-bis, un justificatif d'inscription au registre du commerce des sociétés ou au répertoire des métiers ou toute autre preuve attestant de la création effective de la nouvelle entité.

L'accès à cette mesure sera possible avant le terme du congé de reclassement réel ou théorique.

10. Mesures spécifiques réservées aux catégories sensibles

Sont considérés comme appartenant à une catégorie sensible, les salariés :

- Agés de plus de 55 ans au jour de la rupture du contrat de travail ;
- Reconnus comme travailleurs handicapés (selon attestation de la CDAPH) au jour de la rupture du contrat de travail ;
- Les parents isolés ayant au moins 1 enfant totalement à charge.

Les salariés appartenant à une catégorie sensible bénéficient des dispositions spécifiques suivantes :

- Le budget de formation sera majoré de 500 € TTC;
- L'aide à la création/reprise d'entreprise sera majorée de 1.000 € TTC ;
- L'aide à l'embauche versée à un nouvel employeur est fixée à 2.000 € TTC.

QUATRIEME PARTIE LA REACTIVATION DU BASSIN D'EMPLOI

Aux termes de l'article L 1233-84 du Code du travail, « Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi ».

Dans l'hypothèse où le Préfet estimerait que les licenciements économiques envisagés par la Société sont susceptibles d'impacter le bassin d'emploi concerné, une convention serait signée entre l'entreprise et l'autorité administrative pour déterminer la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.

Afin de favoriser la création d'emplois dans le bassin d'emploi, la Direction engagerait alors une concertation avec les services de l'Etat, les élus et l'agence économique d'Alsace.

Dans ce cadre, des réunions seraient organisées avec ces différents partenaires afin d'aider à la revitalisation du bassin d'emploi.

La Société proposerait, dans le respect du cahier des charges qui viendrait à être défini par l'Etat pour la réactivation du bassin d'emploi, de solliciter des organismes, sociétés, collectivités territoriales, établissements publics ou associatifs, et en particulier la Chambre de commerce et d'industrie de Colmar pour mener diverses mesures

CINQUIEME PARTIE LES MESURES COMPLEMENTAIRES

1. Indemnisation de la rupture du contrat de travail

1.1 Indemnité légale ou conventionnelle

A la rupture de son contrat de travail, le salarié sera indemnisé à hauteur du montant le plus favorable entre :

- D'une part, l'indemnité légale de licenciement calculée conformément à l'article L. 1234-9 du Code du travail ;
- D'autre part, l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée conformément à la Convention Collective applicable.

1.2 Indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté

Une indemnité supplémentaire de 1.400 € bruts par année d'ancienneté sera versée à chaque salarié, en fonction de son ancienneté dans la société à la fin du préavis.

Détermination de l'ancienneté pour le calcul de cette indemnité liée à l'ancienneté :

- Ancienneté arrondie à l'année complète inférieure si la période de l'année entamée (préavis inclus) est inférieure à 6 mois : par exemple 20 ans 3 mois d'ancienneté = ancienneté retenue de 20 ans ;
- Ancienneté arrondie à l'année complète supérieure, si la période de l'année entamée (préavis inclus) est supérieure à 6 mois + 1 jour : par exemple 20 ans 8 mois d'ancienneté = ancienneté retenue de 21 ans.

Les montants de l'indemnité supplémentaire liée à l'ancienneté sont fixés et prévus pour un salarié travaillant à temps plein. Pour les salariés travaillant à temps partiel, l'indemnité supplémentaire sera calculée à due proportion du temps de travail du salarié.

1.3 Indemnité complémentaire forfaitaire de rupture

Dans le souci d'assurer un équilibre entre tous les dispositifs mis en place, la Société versera une indemnité complémentaire forfaitaire de 31.000 € bruts.

Cette indemnité sera versée sans condition en complément de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

GJM
ZU SB
RK Sc JG D-1.

1.4 Régime social

Ces indemnités seront assujetties aux cotisations sociales et à la CSG-CRD pour leur fraction dépassant les plafonds d'exonération définis par la législation en vigueur au moment de leur versement.

1.5 Date de paiement

L'indemnité légale ou conventionnelle ainsi que la moitié de l'indemnité complémentaire forfaitaire de rupture sera payée à la fin du préavis de chacun des salariés. Le solde des indemnités sera versé au terme du congé de reclassement.

2. Protection sociale - portabilité des droits- loi Evin

2.1 Protection sociale

Le salarié licencié qui quitte la Société et qui est inscrit à l'assurance chômage bénéficie pendant une période de 12 mois maximum à compter de la fin de son contrat de travail :

- des prestations de l'assurance sécurité sociale dont il relevait antérieurement (maladie, maternité, invalidité et décès) ;
- de la couverture Accident du travail et Accident de trajet pour les événements intervenus lors d'activités de reclassement.

Les périodes indemnisées par l'assurance chômage sont prises en compte pour l'ouverture des droits à pension de l'assurance vieillesse et donnent lieu à l'acquisition de points de retraite complémentaire.

2.2 Portabilité des droits Santé et Prévoyance

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ouvrant droit à l'assurance chômage, le salarié peut bénéficier de la portabilité de ses garanties complémentaires Santé et Prévoyance appliquées au sein de la Société.

Les conditions sont les suivantes :

- Toutes les garanties prévues au contrat collectif en vigueur au sein de la Société sont concernées, qu'il s'agisse de garanties de frais de soins de santé ou de prévoyance, avec maintien à l'identique ;
- Durant la période de chômage : le salarié justifiera de son indemnisation auprès de l'organisme de santé ou de prévoyance ;
- Le maintien à titre gratuit des garanties complémentaires Santé et Prévoyance est assuré pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de douze mois.

MAHLE Behr France Rouffach S.A.S informera chaque salarié de cette portabilité dans le certificat de travail remis lors de l'établissement du solde de tout compte.

FJM
RL SD
D.P.

RLK

SC

FG

Il n'y a pas de faculté de renonciation de prévue dès lors que le maintien est devenu gratuit et de droit au jour de la rupture du contrat de travail.

En cas de reprise d'activité, l'intéressé le signalera aux organismes Santé et Prévoyance.

2.3 Loi Evin

En application de l'article 4 de la loi Évin n°89-1009 du 31 décembre 1989, qui vise l'hypothèse où existe un régime collectif à adhésion obligatoire garantissant le remboursement des frais de maladie, maternité ou accident, les salariés auront la possibilité de maintenir volontairement, après la cessation de leur contrat de travail, ce régime garantissant les risques maladie, maternité, et accidents (article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale).

Ce maintien est assuré sans condition de période probatoire, ni d'examen ou de questionnaire médicaux au profit des personnes suivantes :

- sans condition de durée, aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès.

Les intéressés doivent demander le maintien de la couverture dans les 6 mois suivant, selon le cas, la rupture du contrat de travail ou le décès (ou à compter de l'expiration de la période de maintien au titre de la portabilité s'il est pris en charge par l'assurance chômage), le nouveau contrat devant prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

En application de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'organisme assureur adresse aux anciens salariés une proposition de maintien de couverture au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la cessation du contrat de travail.

Le nouveau contrat doit maintenir à l'identique les garanties des salariés actifs.

Les tarifs applicables aux intéressés peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, sans pouvoir dépasser 50 %. Cette augmentation dans la limite de 50 % s'applique sur la cotisation totale (parts patronale et salariale) finançant la couverture complémentaire frais de santé des salariés actifs. La Société ne participera plus au financement des garanties définies au contrat.

2.4 Complémentaire santé

Toute personne qui part à la retraite dans le cadre du PSE pourra bénéficier des conditions tarifaires négociées par la Société auprès de la MCA à titre individuel ou pour les membres de la famille (Annexe 4).

3. Congés payés non pris

La période d'acquisition des congés payés se termine à la fin de la période de préavis.

Rid SC FG GJM SD D.P.

Les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps, heures de récupération non pris à la date de notification de la rupture du contrat de travail seront payés avec le solde de tout compte à titre d'indemnités compensatrices de congés payés, de RTT, de repos compensateur, compte épargne temps, heures de récupération.

Les salariés faisant l'objet d'un reclassement interne sur un autre site du groupe MAHLE pourront à leur choix, soit se faire payer les congés payés, les jours de RTT, les repos compensateurs, compte épargne temps et heures de récupération, soit en demander le transfert auprès du nouvel employeur.

4. Préavis

Les salariés licenciés sont intégralement dispensés d'exécuter leur préavis qui leur sera payé aux échéances normales de la paie.

Leur rémunération sera maintenue en totalité durant cette période (hors indemnité transport).

Les salariés bénéficieront d'une période de préavis conformément aux dispositions de la Convention Collective résumées ci-après :

4.1 Personnel non-cadre

Niveau	Préavis
V	3 mois
IV	2 mois
III	1 mois pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans, 2 mois pour une ancienneté de 2 ans et plus
II	
I	

Conformément à la législation, le préavis des salariés reconnus travailleurs handicapés sera doublé, dans la limite totale de 3 mois.

4.1 Personnel cadre

Conditions	Préavis
Position I et moins de 2 ans d'ancienneté	1 mois
Position I et 2 ans d'ancienneté	2 mois
Position II et plus	3 mois
Cadre âgé de 50 à 55 ans	4 mois
Cadre âgé de 50 à 55 ans et 5 ans d'ancienneté	6 mois
Cadre âgé de 55 ans et plus	

5. Calcul de l'ancienneté

Pour les différentes mesures indemnitaires du PSE, le calcul de l'ancienneté prendra en compte la date d'entrée dans le groupe MAHLE, indépendamment de celle pouvant figurer

sur le bulletin de paie pour des raisons liées notamment à des calculs spécifiques de la prime d'ancienneté.

6. Solde de tout compte

Le solde pour tout compte sera établi pour tous les salariés, ayant opté ou non pour le congé de reclassement, à la fin du contrat de travail et versé à la date habituelle de paie (fin de mois) :

- Pour le salarié n'ayant pas opté pour le congé de reclassement : date de fin de préavis ou date de fin de contrat prévue par la convention de rupture pour les salariés volontaires pour un départ anticipé ;
- Pour le salarié ayant opté pour le congé de reclassement : date de fin du congé de reclassement.

Il comprendra notamment les primes supra légales non versées à la fin du préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, RTT, compte épargne temps, repos compensateurs et compteur des heures de récupération.

7. Dispositions complémentaires

Le présent PSE est applicable à l'ensemble du personnel de la société dont le contrat de travail sera rompu pour motif économique dans le cadre du Projet.

Les dispositions prévues par le PSE ne sont pas applicables en cas de démission, en cas de licenciements pour motif personnel ou en cas de rupture conventionnelle.

L'intégralité des mesures du PSE ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

8. Modalités de calcul des indemnités légales ou conventionnelles

Les indemnités légales ou conventionnelles seront calculées sur la base du salaire perçu par le salarié lors de ses 12 ou 3 derniers mois de présence (sachant que dans ce cas les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis) précédant la notification du licenciement, selon le calcul le plus favorable, conformément aux dispositions du Code du travail.

En cas d'absences longues lors de cette période, les indemnités seront calculées sur la base d'un salaire théorique.

9. Bénéfice des mesures du présent PSE

Tout salarié dont le contrat de travail serait rompu pour motif économique avant le 31 décembre 2023 bénéficiera de l'intégralité des mesures du présent PSE, sans préjudice des droits des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel prévus par la loi.

Cette mesure ne s'appliquera pas dans le cas où le résultat du groupe serait négatif au moment de l'information sur la mise en œuvre d'un nouveau PSE.

Handwritten notes and signatures: "EJM", "sc", "RIL", "D.P.", and other illegible marks.

SIXIEME PARTIE LES MESURES DE SUIVI

1. Commission de suivi

Dès la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, les membres du CE seront régulièrement informés sur l'application effective de ses mesures. En outre, le suivi des mesures d'accompagnement contenues dans le présent PSE sera assuré dans le cadre d'une instance paritaire créée à cet effet. La Commission de suivi veillera à leur bonne application.

1.1 Composition de la Commission de Suivi

2 représentants de la Direction, M. Gouth, Président et M. Bonnichon, DRH, qui pourront le cas échéant se faire remplacer,

2 membres par organisation syndicale représentative,

CFDT : Mme Studer et M. Frison

CFTC : M. Blanrue et M. Schmidlin

CGC : M. Altherr et M. Rinnert

CGT : M. Forissier et M. Zehri

UNSA : M. Maschino et M. Pieczynski

Suppléant : M. Benrabah et M. Walter

Suppléant : M. Fellmann et Mme Haenn

Suppléant : M. Paravicini et M. Merian

Suppléant : M. Bossart et M. Dapremont

Suppléant : Mme Woche et M. Kaidi

1 ou plusieurs représentants de l'Antenne Emploi en fonction des sujets à traiter, 1 représentant de la DIRECCTE, 1 représentant du Pôle Emploi seront invités.

Les représentants du personnel membres titulaires de la Commission de Suivi bénéficieront jusque fin octobre 2016, ainsi que sur les mois de mai à juillet 2017, les mois de novembre à avril 2018 d'un crédit d'heures illimité afin de remplir au mieux leur mission. A compter du 1^{er} novembre 2016, les représentants du personnel membres titulaires de la Commission de Suivi bénéficieront jusqu'à la fin du congé de reclassement d'un crédit mensuel de 15 heures, qui viendra s'ajouter au crédit dont ils bénéficient au titre de leurs autres mandats.

Les frais liés aux déplacements des membres titulaires (ou suppléants en cas d'absence du titulaire) de la commission seront pris en charge par l'entreprise sur la base des tarifs en vigueur.

1.2 Domaines de compétence et pouvoirs de la Commission de Suivi

Cette Commission veillera à la bonne application des mesures d'accompagnement de la mobilité et du reclassement. Elle pourra émettre toutes suggestions visant à faciliter la mobilité interne et les reclassements externes.

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application d'une mesure du PSE, la Commission de Suivi donnera un avis motivé.

La Commission de Suivi donnera une suite aux demandes d'aides formulées par les salariés (frais de déménagement, actions de formation, créations d'entreprise...) conformément au présent PSE. Cette Commission de Suivi se réunira au minimum deux fois par mois, en fonction des besoins, pendant la durée de mise en œuvre du PSE. Elle pourra également se réunir ponctuellement en cas de difficulté particulière et exceptionnelle tenant à l'application du PSE, à la demande de l'un de ses membres.

Un compte rendu de la réunion précédente sera remis par l'Antenne Emploi aux membres une semaine avant la commission suivante. D'autre part, l'Antenne Emploi établira tous les mois un bilan synthétique des solutions de reclassement (CDI, CTT, formation etc...) ainsi qu'un bilan de clôture.

La direction établira un compte-rendu de chaque réunion qu'elle soumettra à la Commission de suivi lors de la réunion suivante. Les frais et le temps liés à la rédaction des comptes rendus, qui pourront être effectués par le secrétariat du CE, seront à la charge de la Société.

2. Priorité de réembauchage

Les dispositions du Code du Travail concernant la priorité de réembauchage sont rappelées ci-après.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans la Société pendant une durée 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 d'un délai de 15 mois suivant la date de rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 1233-45 du Code du Travail, le droit à bénéficier de cette priorité sera rappelé dans la lettre de notification du licenciement.

Pour des raisons de preuve, le salarié doit en faire la demande au service des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si le salarié a acquis une nouvelle compétence, il peut en informer la Société pour bénéficier d'une priorité de réembauchage à ce titre.

ANNEXES

Annexe 1 : Calcul indemnités légales et conventionnelles de licenciement

Annexe 2 : Liste des postes ouverts au sein du groupe MAHLE en France

Annexe 3 : Réglementation des déplacements professionnels

Annexe 4 : Contrat MCA pour les retraités

FJM
AL SD

Durée et suivi de l'application du présent accord :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée liée à la mise en oeuvre du projet de réduction des effectifs et du licenciement collectif qui en résulte. Le suivi de son application sera effectué dans les conditions visées au point 1 de la sixième partie du plan de sauvegarde de l'emploi défini ci-dessus.

A son terme, correspondant à l'achèvement de la mise en oeuvre du projet et de ses modalités d'accompagnement, le présent accord cessera de plein droit de produire tout effet.

Le présent accord a été conclu au cours d'une séance de signature qui s'est tenue à Rouffach le 30 juin 2016 après avoir été préalablement soumis pour avis au Comité d'Entreprise lors d'une réunion qui s'est tenue le même jour.

Les signataires du présent accord ont recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise.

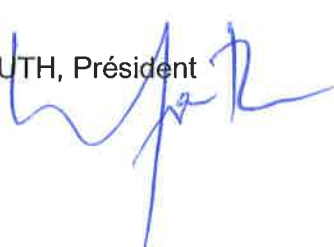
Le présent accord sera adressé par la Direction à la DIRECCTE d'Alsace, de Champagne Ardenne et de Lorraine (Unité Départementale du Haut-Rhin) en vue de sa validation en application de l'article L. 1233-57-1 du Code du travail.


Une fois validé, le présent accord sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Colmar et adressé en deux exemplaires (l'un sur support papier, l'autre par voie dématérialisée) à la DIRECCTE d'Alsace, de Champagne Ardenne et de Lorraine.

En application des dispositions de l'article L. 1233-57-4 du Code du travail, la décision de validation sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Le présent accord est établi en 6 versions originales pour remise à chacune des parties.

Fait à Rouffach, le 30 juin 2016

Fernand GOUTH, Président 

David BONNICHON, DRH 

COLELLA Dominique, Délégué Syndical CFDT

STUDER Sabine, Délégué Syndical CFDT

Handwritten notes: FUM, AL, SD, R12, SC, D-P.

ALTHERR Laurent, Délégué Syndical CFE-CGC

SCHATT Didier, Délégué Syndical CFE-CGC

FELLMANN Jean-Marc, Délégué Syndical CFTC

SCHMIDLIN Christophe, Délégué Syndical CFTC

FORISSIER Marc, Délégué Syndical CGT

ZEHRI Youssef, Délégué Syndical CGT

KAIDI Riad, Délégué Syndical UNSA

PIECZYNSKI Denis, Délégué Syndical UNSA

ANNEXE 1

**MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
DES MENSUELS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ**

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,00 mois

FJM
D.P.

RK Sc FG

**MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
DES INGÉNIEURS ET CADRES EN FONCTION
DE L'ÂGE ET DE L'ANCIENNETÉ**

(Afin de faciliter le calcul, nous avons exprimé le montant de l'indemnité en décimales et non en fractions de mois).

ANCIENNETÉ (en années entières) (2)	AGE							
	MOINS DE 50 ANS	DE 50 ANS A 55 ANS	DE 55 ANS A 60 ANS	60 ANS	61 ANS	62 ANS	63 ANS	64 ANS ET PLUS
1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,19 (*)	0,18 (*)	0,16 (*)	0,12 (*)
2	0,4	0,4	2	0,4	0,38 (*)	0,36 (*)	0,32 (*)	0,24 (*)
3	0,6	0,6	2	0,6	0,57 (*)	0,54 (*)	0,48 (*)	0,36 (*)
4	0,8	0,8	2	0,8	0,76 (*)	0,72 (*)	0,64 (*)	0,48 (*)
5	1	3	6	1	0,95 (*)	0,90 (*)	0,80 (*)	0,60 (*)
6	1,2	3	6	1,2	1,14 (*)	1,08 (*)	0,96 (*)	0,72 (*)
7	1,4	3	6	1,4	1,33 (*)	1,26 (*)	1,12 (*)	0,84 (*)
8	2	3	6	2	1,9	1,8	1,6	1,2 (*)
9	2,6	3,12	6	2,6	2,47	2,34	2,08	1,56 (*)
10	3,2	3,84	6	3,2	3,04	2,88	2,56	1,92 (*)
11	3,8	4,56	6	3,8	3,61	3,42	3,04	2,28 (*)
12	4,4	5,28	6	4,4	4,18	3,96	3,52	2,64 (*)
13	5	6	6,5	5	4,75	4,5	4	3
14	5,6	6,72	7,28	5,6	5,32	5,04	4,48	3,36
15	6,2	7,44	8,08	6,2	5,89	5,58	4,96	3,72
16	6,8	8,16	8,84	6,8	6,46	6,12	5,44	4,08
17	7,4	8,88	9,62	7,4	7,03	6,66	5,92	4,44
18	8	9,6	10,4	8	7,6	7,2	6,4	4,8
19	8,6	10,32	11,18	8,6	8,17	7,74	6,80	5,16
20	9,2	11,04	11,96	9,2	8,74	8,28	7,36	5,52
21	9,8	11,76	12,74	9,8	9,31	8,82	7,84	5,88
22	10,4	12,48	13,52	10,4	9,88	9,36	8,32	6,24
23	11	13,2	14,3	11	10,45	9,9	8,8	6,6
24	11,6	13,92	15,08	11,6	11,02	10,44	9,28	6,96
25	12,2	14,64	15,86	12,2	11,59	10,98	9,76	7,32
26	12,8	15,36	16,64	12,8	12,16	11,52	10,24	7,68
27	13,4	16,08	17,42	13,4	12,73	12,06	10,72	8,04
28	14	16,8	18	14	13,3	12,6	11,2	8,4
29	14,6	17,52	18	14,6	13,87	13,14	11,68	8,76
30	15,2	18	18	15,2	14,44	13,68	12,16	9,12
31	15,8	18	18	15,8	15,01	14,22	12,64	9,48
32	16,4	18	18	16,4	15,58	14,76	13,12	9,84
33	17	18	18	17	16,15	15,3	13,6	10,2
34	17,6	18	18	17,6	16,72	15,84	14,08	10,56
35 et plus	18	18	18	18	17,1	16,2	14,4	10,8

(*) L'indemnité légale (C. trav. art. L. 1234-9 et R. 1234-2) est plus favorable.

Form
D.J.
RK SC AL JG

Société	Interlocuteur et coordonnées	Date d'ouverture de l'offre	Nbre de postes à pourvoir	Intitulé fonction	Descriptif du poste	Formations / compétences exigées	Qualif. et statut (Cadre / NC)	Localisation	Nature contrat		Horaires de travail	Rémun. Annuelle	Convention collective
									CDI	CDD/TT durée : 6 mois mini (Éventuel renouvellement inclus)			
MAHLE BSH France Hambach	Amaud KREMER	13/11/2015	1	Agent de maintenance H/F	Réaliser la maintenance curative et préventive des outils de production au sein d'une équipe posée en 3'8 de 5 agents	<ul style="list-style-type: none"> Formation BTS (BACI Résélement) bon sens pratique 	Ouvrier	Hambach	CDI	Equipe (3x8)	20 k€	Convention collective de la Métallurgie de Moselle	
MAHLE BSH France Rouffach	Philippe DEREGNAUCOURT	30/09/2015	1	Ingénieur Produit H/F	Vous intégrez une équipe projet chargée du développement et de l'industrialisation de véhicules et de châssis électriques. Vous réaliserez le cahier des charges et plan de développement des véhicules électriques / électriques de compétition. Vous réaliserez les liaisons entre les concepteurs chez nos fournisseurs et serez chargé de la validation. Vous serez également chargé des aspects électrotechniques des conditions automobiles pour assurer l'intégration du produit dans le véhicule.	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieur Mécatronique à fort potentiel, débutant ou avec une première expérience professionnelle. La maîtrise de l'anglais est indispensable. La connaissance de l'allemand est un plus. 	Cadre	Rouffach	CDI	forfait jours	35 à 55 k€ selon expérience	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie	
MAHLE BSH France Rouffach	Philippe DEREGNAUCOURT	27/01/2016	2	Ingénieur validation H/F	Au sein du Bureau d'Etudes, vous aurez pour mission de mettre en œuvre les validations mécaniques, thermiques et vibratoires sur les appareils de simulation. Les validations se font avec : <ul style="list-style-type: none"> • Conduire une machine automatisée • Contrôler avec outil SPC, être responsable de la qualité jusqu'au conditionnement • Effectuer le réglage complet lors des changements de série • Participer aux groupes de progrès • Réaliser la maintenance de premier niveau 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénieur en mécanique, électromécanique, Maintenance, Usinage ou Electronique même débutant, avec idéalement des notions en technique d'amélioration de production (SS, Kanban, SMED ...) Etre autonome, responsable, réactif, soucieux d'intégrer les principes de sécurité, avec une prédisposition pour le travail d'équipe 	Cadre	Rouffach	CDI	forfait jours	35 à 55 k€ selon expérience	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie	
MAHLE Composites Industrie France SAS Chavanod	Philippe GICQUEL	18/02/2016	1	Opérateur de production H/F	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire une machine automatisée • Contrôler avec outil SPC, être responsable de la qualité jusqu'au conditionnement • Effectuer le réglage complet lors des changements de série • Participer aux groupes de progrès • Réaliser la maintenance de premier niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • CAP/SEP en mécanique, électromécanique, Maintenance, Usinage ou Electronique même débutant, avec idéalement des notions en technique d'amélioration de production (SS, Kanban, SMED ...) Etre autonome, responsable, réactif, soucieux d'intégrer les principes de sécurité, avec une prédisposition pour le travail d'équipe 	Ouvrier	Chavanod	CDI jusqu'au 31/07/2016	équipe 2x8	Entre 23 k€ et 25 k€ avec primes d'équipe	Convention Collective de la métallurgie de Haute-Savoie	
MAHLE Composites Industrie France SAS Chavanod	Philippe GICQUEL	21/04/2016	3	Opérateur de production H/F	<ul style="list-style-type: none"> • Conduire une machine automatisée • Contrôler avec outil SPC, être responsable de la qualité jusqu'au conditionnement • Effectuer le réglage complet lors des changements de série • Participer aux groupes de progrès 	<ul style="list-style-type: none"> • CAP/SEP en mécanique, électromécanique, Maintenance, Usinage ou Electronique même débutant, avec idéalement des notions en technique d'amélioration de production (SS, Kanban, SMED ...) 	Ouvrier	Chavanod	CDI jusqu'au 31/07/2016	équipe 2x8	Entre 23 k€ et 25 k€ avec primes d'équipe	Convention Collective de la métallurgie de Haute-Savoie	
MAHLE Filtersysteme France Seboscourt	Nadia LABELLE	30/09/2015	1	Régiseur injection H/F	Assurer des changements de série optimisés en utilisant le créneau de changement de série et met en route les lignes de production en réalisant les accords "à six pièces" et les conditions qualité requis selon le dossier de fabrication. Définir et optimiser les moyens à mettre en œuvre pour maintenir et améliorer les performances de l'appareil produit en termes de qualité, quantité et coût. Sait établir un diagnostic. Est orienté vers l'entretien des résultats (CEE, rebuts, livraisons clients, absentéisme)	<ul style="list-style-type: none"> Formation de type plasturgie injection (niv. Bac Pro à BTS), permis pontier, CACES 1/25, habilitation électrique, brevet de SST. Utilisation de machines complexes type: presse d'injection, mécanique, hydraulique, électrique. Capacité à rechercher les causes des problèmes et à mettre en place les actions correctives. Gestion d'équipe et de situations d'urgence. 	Ouvrier professionnelle	Seboscourt	CDI	Equipe (2x8) ou permanent nuit	26000€ X 13	Convention Collective de la Métallurgie de l'Alsace	

SC
51 juu 53
RK
FUM
JF
D.J.

Société	Interlocuteur et Coordonnées	Date d'ouverture de l'offre	Nbre de postes à pourvoir	Intitulé fonction	Descriptif du poste	Formations / compétences exigées	Qualif. et statut (Cadre / NC)	Localisation	Nature contrat		Horaires de travail	Rémun. Annuelle	Convention collective
									CDI	CDI/TTI durée : 5 mois mini (éventuel renouvellement inclus)			
MAHLE Filtersystème France Seboncourt	Nadia LABELLE	01/05/2016	1	Responsable Qualité Usine H/F	Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services sur l'ensemble des processus et structures de l'entreprise. A ce titre, il met en œuvre et fait vivre un système de management intégré qui sera le reflet d'une stratégie cohérente en matière de qualité. Assure le suivi du système qualité et élabore un schéma directeur permettant de prendre en compte les objectifs du groupe, de la Direction Générale, les contraintes de l'entreprise et les demandes des clients grâce notamment à un système d'indicateurs et de tableaux de bord fiables et évolutifs. Est le garant du respect des attentes du client, s'assure que les exigences de ce dernier ont bien été prises en compte avant toute mise en place de processus.	Formation supérieure en Qualité Industrielle et expérience dans le secteur automobile. Maîtrise des normes et outils qualité (ISO 9001, 16949, 8D, SPC, etc). Management d'équipe Anglais impératif, allemand souhaité	Cadre	Seboncourt	CDI	--	Forfait jours	50 K€ à 55 K€	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie
MAHLE Filtersystème France Seboncourt	Nadia LABELLE	01/05/2016	1	Responsable Relations Clients H/F	Assure une équipe chargée d'assurer les relations clients, contractuels (suivi et conseils de l'ensemble des demandes de livraisons, suivi des litiges), la gestion des emballages durables (inventaires annuels et mensuels), la gestion administrative de la logistique. Rend compte de l'activité et des résultats de l'équipe Relations Clients et veille au respect de la norme adéquation des ressources humaines et matérielles (affectation des correspondants PC en fonction de l'activité)	Formation supérieure spécifique Supply Chain. Expériences management d'équipe, relations clients/ACV, maîtrise des outils bureautiques, connaissance SAP R3 Anglais impératif, allemand souhaité	Cadre	Seboncourt	CDI	--	Forfait jours	45 K€ à 55 K€	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie
MAHLE Filtersystème France Seboncourt	Nadia LABELLE	05/12/2015	1	Responsable Qualité Clients H/F	Assure la relation qualité avec le ou les clients dont il est responsable. Met en place et coordonne les moyens pour assurer la qualité des produits livrés au client. Anime la démarche qualité au travers d'indicateurs d'activité.	-Connaissance des normes qualité client, normes ISO -Connaissances techniques en métallurgie, procédés de fabrication, outils qualité (AMDEC, plans de contrôle, RCA, Pareto, etc.) -Sans de la communication interne et externe.	Cadre	Seboncourt	CDI	--	Forfait jours	45 K€ à 50 K€	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie
MAHLE France SAS Rueil Malmatich	Maud FERREE	05/05/2016	2	Ingénieur Ventes et Application BU3 H/F	Assurera prise en charge, le suivi, l'exploitation et le développement des activités OEM (première monte) et DES (présent de rochango) pour la ligne de produits MAHLE en lien avec cette activité, pour les constructeurs automobiles français durant les différentes phases de la commercialisation de ces produits.	Formation supérieure école d'ingénieur ou commerciale (bac+3/5) Expérience comprise d'au moins 5 ans dans une fonction technico-commerciale chez un équipementier automobile Maîtrise parfaite de l'anglais. La pratique de l'allemand est un plus.	Cadre	Rueil MALMAISON	CDI	Forfait jours	50 K€ à 90 K€	CC nationale des Commerces de gros	

Handwritten notes and signatures:

- Handwritten initials: RK, SC, FG, EJM, SB, D-D
- Handwritten date: 52 ju 53

Au verso ?

MAHLE

Driven by performance

**REGLEMENTATION DES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS
MAHLE BEHR FRANCE ROUFFACH**

Ce document est applicable à l'ensemble du personnel MAHLE BEHR France ROUFFACH

RK

SC

FG

FJM

SS

D.V.

Table des matières

Règlement sur les frais de déplacement

1.- Déplacements professionnels	3
2.- Demande de déplacement	3
3.- Choix du moyen de transport	4
4.- Réservation d'hôtel	7
5.- Réservation de restaurant	8
6.- Séminaire	8
7.- Services divers	8

Règlement sur les frais de déplacement

1.- Notion de frais de déplacement	9
2.- Conditions pour le remboursement des frais de déplacement	9
3.- Avances	10
4.- Remboursement des frais de déplacement	11
5.- Imputation des frais de déplacement aux centres de coûts	12

Procédure de demande de déplacement

12

Annexes

N° 1 : Information de Mme Kaiser concernant les assurances (Etat au 04/08/14)	13
N° 2 : Synoptique de la demande de déplacement (Etat au 04/08/14)	14
N° 3 : Note de service de M. Baumert concernant les règles applicables pour l'utilisation des véhicules du parc roulant (Etat au 04/08/14)	15

Dispositions concernant les déplacements

1. Déplacement professionnels

En règle générale, le déplacement professionnel commence et finit sur le lieu de travail. Si toutefois il était plus judicieux du point de vue économique de faire le déplacement depuis le domicile privé du collaborateur, alors il commencera et finira au domicile. L'organisation des déplacements professionnels doit se faire selon des principes de recherche d'économie et les déplacements doivent se limiter à la stricte période nécessaire.

Par mesure de sécurité, il est à indiquer que les Directeurs, ne devraient en aucun cas, voyager ensemble.

2. Demande de déplacement

Les déplacements professionnels doivent être préalablement autorisés par le supérieur hiérarchique. Pour les vols Longs Courriers (plus de 4 heures de vol) l'autorisation de la Direction Générale est demandée (voir règlement autorisation de signatures).

Le service VOYAGE définit le mode de transport le plus approprié entre AIR, FER et ROUTE en tenant compte des critères suivants :

- des impératifs de date
- du nombre de participant
- des coûts des solutions alternatives
- des contraintes légales de l'accord des 35 heures qui prévoit que l'horaire quotidien ne peut dépasser 12 heures comprenant un déplacement supérieur à une heure.
- du budget du service

En cas de désaccord, le collaborateur pourra demander une révision de la décision auprès de la Direction Générale.

La demande de déplacement se fera uniquement à travers Lotus Notes (Réservation de ressources - Demande de déplacement) suivant synoptique jointe en annexe n°2 et sera automatiquement transmise au Service Voyage.

Le Service Voyage de Mahle Behr France Rouffach est disponible pour tout renseignement concernant les déplacements professionnels. (Sandrine Koch au poste 99, Marie-Paule Edel au poste 5863 ou par mail (voyage.rouffach@fr.mahle.com)).

Pour les déplacements supérieurs à 3 mois vers une société du Groupe Mahle Behr ou vers une société en « Joint Venture », la procédure à suivre est disponible au service des Ressources Humaines.

3. Choix du moyen de transport

DEPLACEMENTS PAR ROUTE

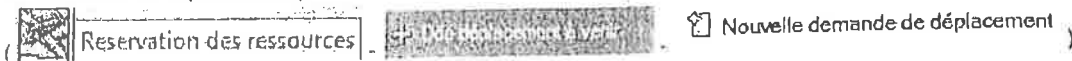
Les déplacements par route au départ de Rouffach doivent se faire suivant les règles décrites dans la note de service de Monsieur Baumert du 04/08/14 (annexe N°3)

Le service VOYAGE se chargera des réservations de taxi au départ de Rouffach qui devront également être effectuées au travers de la demande de déplacement.

Tout accident de la circulation durant un déplacement professionnel est à déclarer immédiatement à Madame Kaiser (poste 9732) suivant procédure décrite dans la note de service du 04/08/14 jointe en annexe N° 3. Il est indispensable de remplir un constat à l'amiable ou éventuellement de faire dresser un constat de police.

a. Véhicules de société

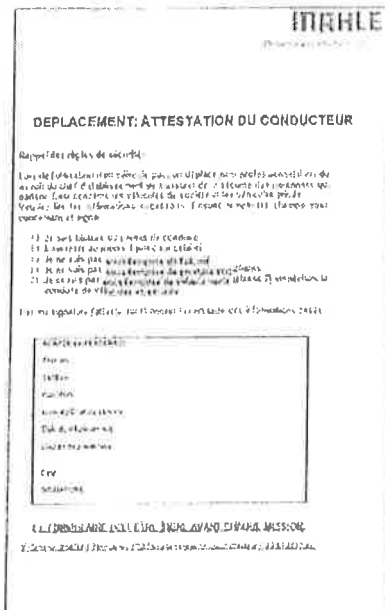
La demande de déplacement pour utiliser un véhicule d'entreprise doit se faire par Lotus Notes.



Les dispositions relatives à la conduite d'un véhicule d'entreprise sont applicables.

Voir Annexe 3 jointe « Règles applicables pour l'utilisation des véhicules du parc roulant ».

Veuillez aussi compléter le document « Déplacement conducteur attestation 23 01 2012 » que vous trouverez sous Y:\Commun\SMES&S\Formulaires STG, il est à remettre au poste de garde au moment de votre départ.



MAHLE
Département Production

DEPLACEMENT: ATTESTATION DU CONDUCTEUR

Respecter les règles de sécurité

Lors de déplacements professionnels, le conducteur doit respecter les règles de sécurité de son véhicule et de l'entreprise. Les conducteurs doivent être conscients de leur responsabilité et de leur rôle de premier plan dans la sécurité de l'entreprise.

- 1) Si vous habitez en zone de circulation
- 2) Si vous êtes conducteur d'un véhicule
- 3) Si vous êtes conducteur d'un véhicule
- 4) Si vous êtes conducteur d'un véhicule
- 5) Si vous êtes conducteur d'un véhicule

En respectant ces règles, vous pouvez contribuer à la sécurité de l'entreprise.

Signature

4. L'EMPLOYÉ AVEC LE VÉHICULE D'ENTREPRISE A LA RESPONSABILITÉ DE LA SÉCURITÉ DE L'EMPLOI.

GJM
SC
RK
FC
D-17

b. Véhicules de location

La demande de déplacement pour utiliser un véhicule de location se fera par Lotus Notes.
Les véhicules de location doivent être rendus au loueur avec le plein (car ce dernier facture un prix très élevé pour le carburant).

Les assurances suivantes sont incluses dans notre forfait :

CDW → Réduction de la responsabilité financière en cas d'accident causé au véhicule AVIS

TPC → Réduction de la responsabilité en cas de vol du véhicule AVIS

PAI → Assistance et assurance individuelle des personnes transportées dans le véhicule loué

Attention : d'habitude, les véhicules de location ne sont pas équipés de pneus neige en hiver.

Pour les locations au départ de Rouffach, le véhicule peut être cherché directement chez AVIS.

c. Véhicules personnels

Les véhicules personnels sont exclusivement utilisés pour des trajets de courte distance (générant moins de 40 euros par jour d'indemnité kilométrique) ou si des véhicules de société ou de location ne sont pas disponibles.

Pour toute utilisation d'un véhicule personnel dans le cadre d'un déplacement professionnel, l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique est obligatoire.
Cette formalité permettra d'une part au service financier de Mahle Behr France Rouffach d'assurer le véhicule et d'autre part d'effectuer le remboursement selon barème en vigueur.

Cette assurance souscrite couvre les déplacements professionnels autorisés avec le véhicule personnel, le collaborateur n'engageant sa propre assurance.

La seule condition requise est que le véhicule privé soit conforme aux prescriptions du code de la route.
Le collaborateur est responsable de toutes les dépenses non couvertes par l'assurance ci-dessus, ainsi que des dommages intentionnels ou résultant d'une négligence grossière.

DEPLACEMENTS PAR TRAIN

La demande de déplacement se fera uniquement par Lotus Notes.

Les déplacements en train se font généralement en seconde classe et en première classe pour les cadres et dirigeants.

L'utilisation du train est obligatoire ou recommandé pour les voyages inférieurs à 3h.

Pour la destination Strasbourg-Paris, le train sera le moyen de transport à utiliser sauf exception.

a. Bahncard

Pour les collaborateurs prenant le train plus de 5 fois par an en Allemagne, il peut s'avérer plus avantageux de prendre une " Bahncard " (carte d'abonnement).

Information nécessaire pour la création d'une Bahncard

- Nom- Prénom du demandeur
- Adresse de la Société
- Date de naissance
- Date de début de validité souhaitée pour la carte
- Type de Bahncard (25-50)
- Photo d'identité couleur

A envoyer par mail au service Voyage de Mahle Behr France Rouffach (voyage.rouffach@fr.mahle.com)

Attention : La souscription d'une Bahncard entraîne un abonnement automatique.
L'arrêt de l'abonnement doit être demandé par courrier 3 mois avant la fin de validité de la carte.

DEPLACEMENTS PAR AVION

La demande de déplacement se fera uniquement à travers Lotus Notes.

a. Réglementations spéciales

L'ensemble des vols domestiques et internationaux, courts et longs courriers sont réservés en classe économique. Le voyageur ne choisit pas sa compagnie.

Pour toutes les destinations, le service VOYAGE définit la liaison de transport la plus appropriée et la plus économique selon la durée du déplacement, les horaires, les connexions, les compagnies

Les réservations de vols sont effectuées sur la base des contrats d'entreprise existants concernant les compagnies aériennes/destinations, selon une liste de priorités.

En cas de désaccord sur la compagnie retenue ou sur la classe de réservation, le collaborateur pourra demander, avec l'aval de son chef de service, une révision de la décision auprès de la Direction Générale.

Les membres de la Direction appartenant aux Groupes de management 1 et 2 ont la possibilité de choisir leur classe de réservation pour les vols Longs Courriers (plus de 4 heures de vol).

L'ensemble des billets sont édités par voie électronique.

De manière à obtenir des tarifs plus intéressants, il est important de réserver, dans la mesure du possible, les vols le plus tôt possible. Ces tarifs très avantageux, nécessitent souvent l'émission du billet dans un délai très court après réservation (souvent 72 heures) et les vols ne sont plus ni modifiables ni annulables.

En cas d'annulation du voyage, il est impératif de prévenir le service VOYAGE afin de demander le remboursement du voyage.

Si un collaborateur aurait dû engager des frais pour toute billetterie il pourra en demander le remboursement sous réserve que l'annulation du voyage ne soit pas abusive et justifiée.

b. Les miles des compagnies aériennes

Les miles accumulés dans le cadre des voyages d'affaires bénéficient aux voyageurs mais ne sont en aucun cas un critère de sélection des compagnies aériennes, les miles peuvent être utilisés à titre privé et devront prioritairement être utilisés pour tout sur-classement souhaité par le collaborateur.

c. Autres réglementation

Il n'est pas prévu de combiner voyage d'affaires et vacances.

d. Parking d'aéroports

Pour les départs des aéroports suivants, les parkings mentionnés ci-dessous doivent être utilisés dans la mesure du possible.

AEROPORT	PARKINGS	TARIFS
STRASBOURG	P3	17€
MULHOUSE	F3	11,5€
STUTTGAERT	P Basic	21€
FRANCFORT	P1 confort A	20€
ZURICH	P6	48 CHF

4. Réservations d'hôtels

Les demandes de réservations d'hôtels doivent être effectuées en priorité avec les chaînes d'hôtel en convention avec le Groupe Mahle Behr
Le plafond est fixé à 80€ dans la mesure du possible et des disponibilités et s'entendent petit déjeuner compris.

Les frais de téléphone d'hôtels seront remboursés dès lors qu'ils figureront sur la note d'hôtel. Il est recommandé aux voyageurs d'utiliser en priorité les téléphones portables d'entreprise.

Les frais qui excéderaient les plafonds sans pouvoir être justifiés, de même que les frais de mini bar, télévision payante, cigarettes, service d'étage, etc. sont à la charge du salarié et ne doivent en aucun cas figurer sur les notes d'hôtel.

Ces plafonds seront révisés chaque année.

a. Hôtels liés à une demande de billet d'avion ou de train

Toutes les demandes de réservation d'hôtels liées à un déplacement, doivent être effectuées à travers le logiciel demande de déplacement et seront traitées par Le Service Voyage de Mahle Behr France Rouffach.

7

FJM AL SD
RK SC FG D-P

b. Réservation d'hôtel en « Local » pour nos visiteurs

Les réservations d'hôtels pour nos visiteurs doivent être effectuées par Lotus Notes:



Aucune réservation ne sera prise en compte sans passer pas ce biais.

5. Réservations de restaurants

Les réservations de restaurants doivent être effectuées à travers Lotus Notes :



Aucune réservation ne sera prise en compte sans passer pas ce biais.

6. Séminaires

Toutes les demandes d'organisation de manifestations externes, comme par exemple les séminaires ou les colloques se font par la Direction Générale de Mahle Behr France Rouffach qui effectuera une étude précise des besoins.

7. Services Divers

En ce qui concerne tout abonnement, carte Avis, programmes de fidélisation, etc., c'est le Service Voyage de Mahle Behr France Rouffach qui centralise la gestion de ces produits et est à la disposition des collaborateurs pour tout renseignement lié aux déplacements.

Règlement sur les frais de déplacement

1. Notion de frais de déplacement

Un déplacement professionnel peut au maximum durer 3 mois et doit le plus souvent être suivi d'une interruption d'au moins 4 semaines (les congés, week-end et maladie n'interrompent pas le déplacement professionnel). Les séjours à l'étranger supérieurs à 3 mois, doivent être déclarés spécifiquement au Service Relations Humaines (Carmen Perez, Poste 5121), car le risque que le collaborateur puisse être imposable dans le pays de séjour, existe (chaque pays ayant des règles spécifiques, une description précise est impossible).

Les frais de déplacement regroupent les frais de transport, les dépenses de repas ainsi que les frais accessoires de nuitées et de voyage.

Les dispositions du règlement sur les frais de déplacement ci-après sont applicables à tous les collaborateurs de Mahle Behr France Rouffach.

2. Conditions pour le remboursement des frais de déplacement

Les frais seront remboursés à condition que les dépenses résultent d'une activité professionnelle et qu'elles soient prouvées par des justificatifs réguliers et valables. Les justificatifs devront être daté et libellés au nom de la société.

En vertu de la réglementation en matière de TVA, il est indispensable que l'ensemble des factures mentionnent :

- le montant HT (hors taxes)
- le montant de la TVA
- le montant TTC

Ceci est valable autant pour la France que pour tous les autres pays.

Le service financier procède au remboursement que sur présentation de la note de frais.
(modèle sous : Y \Commun\Formulaire\Financier\Notesdefrais2014.xls)

Les dépenses de restauration de partenaires à l'occasion d'un déplacement sont à inclure dans la note de frais. Il faut particulièrement veiller à ce que les justificatifs soient établis correctement. Les factures de restaurant doivent détailler par personne les repas et boissons consommés. Doivent également y figurer le motif de l'invitation et les noms des participants.

Après vérifications des notes de frais, le service financier effectue le remboursement des frais par virement au plus tard dans les 48 heures ouvrées qui suit le déplacement et la remise de l'ensemble des justificatifs.

3. Avances

Les avances doivent être réduites au minimum. L'utilisation de la carte de crédit permet en effet de moins recourir au paiement en espèces et l'entreprise s'engage à rembourser les notes de frais qui lui sont présentées sous 48 heures.

Les avances peuvent être obtenues pour des déplacements professionnels de plus de 3 jours uniquement. (Toute nouvelle avance ne sera acceptée que lorsque la précédente aura été décomptée).

Les avances, quelque soit leur montant, sont versées par virement sur le compte du salarié par le service financier.

Plus aucune devise n'est commandée par le service financier.

a. Utilisation de la carte de crédit sur le territoire national ou à l'étranger

Les collaborateurs qui se déplacent fréquemment peuvent obtenir une « carte affaires » débitée sur le compte personnel.

Le fonctionnement en est le suivant :

- Attribution d'une carte visa internationale au nom du collaborateur, avec débit sous 30 jours minimum prévu sur un compte personnel de celui-ci (pas d'ouverture de compte spécifique prévue par l'entreprise).
- à la fin de chaque mois, un relevé des dépenses est envoyé au collaborateur,
- sur cette base et sous 30 jours, établissement par le collaborateur d'une note de frais à transmettre au service financier (procédure habituelle),

- après contrôle, le service financier effectue un virement sur le compte du collaborateur pour régularisation.

Pour tout autre renseignement, veuillez vous adresser à Franck Koehly, Service Financier, poste 9786. Les détenteurs de cette carte sont tenus d'effectuer les règlements avec celle-ci.

L'utilisation de la carte de crédit à l'étranger occasionne des frais bancaires supplémentaires pour le collaborateur. Les frais bancaires découlant de ces transactions peuvent être décomptés sur la note de frais, à condition que l'ensemble des transactions soient réglées au même cours de change que celui figurant sur le relevé CB.

Il ne s'agit dans ce cas que des règlements décomptés sur la note de frais.

4. Remboursements des frais de déplacement

a. Frais de transport

Si le déplacement a été effectué avec un véhicule d'entreprise, les coûts liés au déplacement sont également remboursés sur présentation des justificatifs originaux. Ceci est également valable pour les coûts supportés dans le cadre de la location d'une voiture (par ex. : carburant).

Si un véhicule doit être réparé lors du déplacement, il faut en informer le responsable du parc roulant (Poste 5905 ou portable 5732). Il conviendra aussi de lui fournir une copie de la facture correspondante. Si les dégâts sont plus importants, le responsable du parc roulant doit en être immédiatement averti. Toute nouvelle mesure sera décidée à ce moment là avec le responsable du parc roulant.

Pour tous dégâts matériels et dommages corporels, il convient d'en informer le service financier de Mahle Behr France Rouffach - Poste 9732).

Pour les déplacements avec des véhicules personnels, le remboursement est établi suivant la note de frais. Le montant du remboursement couvre les dépenses résultant de l'utilisation professionnelle du véhicule personnel (y compris la dépréciation).

b. Frais de nuitée

Les frais de nuitée occasionnés par un déplacement professionnel ne sont remboursés que sur présentation du justificatif, qui doit être établi au nom de l'entreprise et en mentionnant le nom du collaborateur.

c. Frais de repas, note de restaurant sans invités

Les notes de restaurant pour des repas sans invité (pris seul ou entre plusieurs collaborateurs du groupe Mahle Behr) seront remboursées sur présentation des justificatifs sur la base d'un plafond de 20 euro par repas. Ces montants s'entendent par repas et par personne, pourboire compris. Ils constituent un maximum et non pas de forfait. Ce plafond sera révisé annuellement.

Pour des raisons de santé et de sécurité, les apéritifs et digestifs sont à éviter. Les boissons alcoolisées doivent être consommées modérément.

Les règles pour la facturation sont les mêmes que pour les hôtels, à savoir, elles doivent être établies au nom de la société et doivent mentionner :

- le montant HT
- la TVA
- le montant TTC.

Ceci est valable autant pour la France que pour les autres pays.

Handwritten initials and signatures: AC, FG, SD, RK, SC, D.P.

d. Frais accessoires de déplacement

Les frais accessoires de déplacement sont des frais véritablement justifiés ou crédibles comme par ex. l'acheminement et le dépôt de bagages, les communications téléphoniques et les échanges de correspondance professionnelle avec Mahle Behr ou des partenaires, les frais de péage, de parking, les pourboires, etc.....Les pourboires nécessaires doivent rester raisonnables et doivent figurer sur les justificatifs.

Les amendes et contraventions sont à la charge du voyageur.

5. Imputation des frais de déplacement aux centres de coûts

a. Centres de coûts

Tous les frais générés par le déplacement doivent être imputés à son centre de coût.

Procédure de demande de déplacement

a. Le mode d'emploi

Le mode d'emploi détaillé sera mis à disposition dans le logiciel « Réservation des Ressources » sous Lotus Notes dans la rubrique Informations.

INFORMATIONS ASSURANCES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Vous trouverez, ci-joint les informations relatives aux différents contrats d'assurance souscrits par l'entreprise pour couvrir tous vos déplacements professionnels.

ASSURANCES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

POLICE	GARANTIES	COURTIER	OBSERVATIONS
<p>AVCC VEHICULE DE LA SOCIETE (France et l'étranger)</p> <p>Flotte Automobile GROUPEAMA N° 72233182H001</p> <p>Assistance GROUPEAMA N° 72233182H001</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dommages tous accidents - vol / incendie - responsabilité civile - protection juridique - objets transportés - invalidité / décès <p>- garantie 0 KM</p>	<p>Cabinet ROEDERER 2, rue Bartsch 67024 STRASBOURG</p> <p>Tél: +33 (0)3 88 76 73 00</p> <p>mail: abr@roederer.fr</p> <p>contacts : Betty Stenge Sophie Mullis-Tardier</p> <p>Cabinet ROEDERER</p>	<p>Réservation de ressources sur Lotus Notes</p> <p>En cas de sinistre, remplir un constat et le transmettre à Carmen KAISER Service Financier, poste 9732</p> <p>Tél directement à l'assistance</p> <p>Tél en France : p 810 63 09 09 Tél depuis l'étranger : +33 1 61 66 66 66</p> <p>Informez Carmen KAISER</p>
<p>AVCC VEHICULE PERSONNEL (France et l'étranger)</p> <p>Collaborateurs en mission COVEA FLEET N° 148963122</p>	<ul style="list-style-type: none"> - dommages tous accidents - vol, incendie, bris de glace - responsabilité civile - protection juridique 	<p>Cabinet ROEDERER 2, rue Bartsch 67024 STRASBOURG</p> <p>Tél: +33 (0)3 88 76 73 00</p> <p>mail: abr@roederer.fr</p>	<p>Réservation de ressources sur Lotus Notes</p> <p>En cas de sinistre, remplir un constat et le transmettre à Carmen KAISER Service Financier, poste 9732</p>
<p>AVCC TOUTES AMBULANCES LOCOMOTIVES (ambulance) pour l'Europe</p> <p>Barmenia Krankenversicherung a.G. N° WP 12 55</p>	<ul style="list-style-type: none"> - assistance à la personne - rapatriement - protection juridique - frais médicaux 	<p>Contrat géré par la Maison-Mère MAHLE BEHR à Stuttgart</p> <p>pour toute question contacter : Fr Göksu Tél +49 (0) 711 501 12653 Hr Burkhardt Tél +49 (0) 711 501 12807</p>	<p>Tél directement à l'assurance Hel Line : +49 (0) 202 436 44 887</p> <p>Informez Carmen KAISER</p>

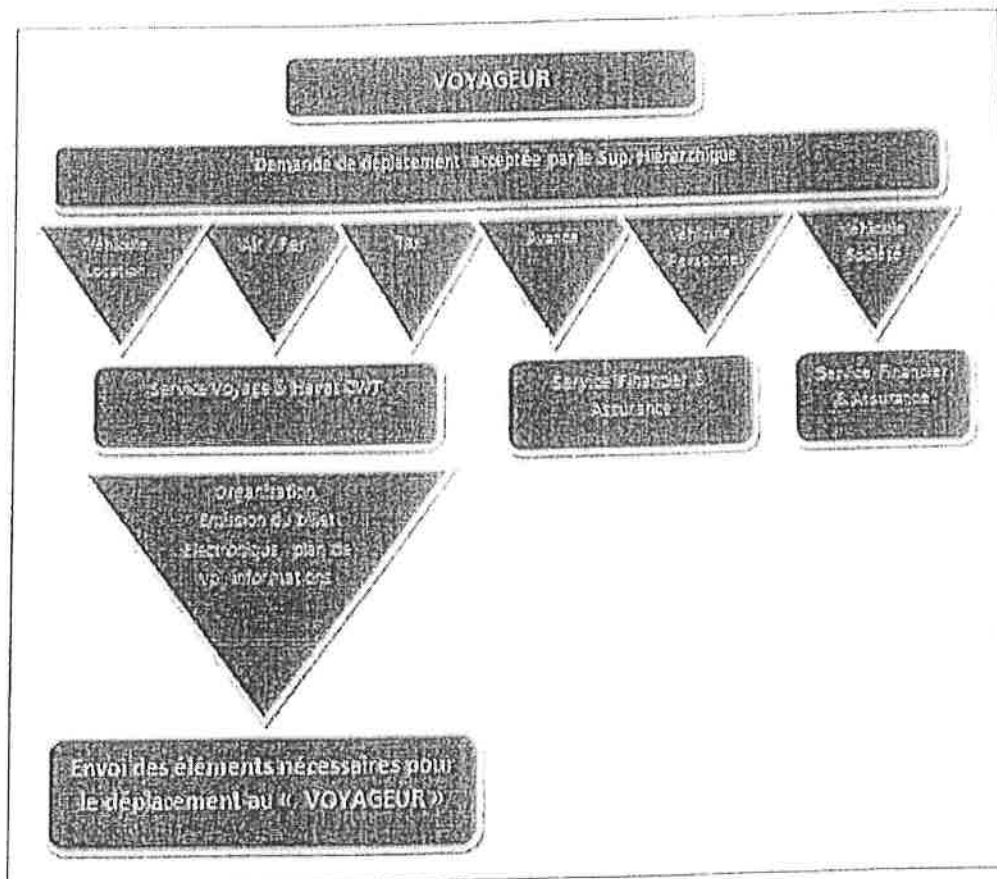
En cas de sinistre, il y a lieu de remplir un constat automobile ou de faire une déclaration écrite. Ces documents sont à transmettre dans les plus brefs délais au Service Assurances.
Pour tout autre renseignement, veuillez vous adresser à Carmen Kaiser, Service Financier, poste 9732,

Ces garanties sont valables en France et à l'Etranger (sauf pays à risque type : Iran/ Irak)

Handwritten notes and initials:

- ESM
- FC
- AK
- SD
- D-1
- RK
- SC

Synoptique pour une demande de déplacement.



RK
FJM
FG
SD
D. J.

NOTE DE SERVICE

NOM : H. BAUMERT SERVICE : Direction TEL. : 5158 DATE : 04.08.2014
Destinataires : MM Les Directeurs et Chefs de service

Objet : Règles applicables pour l'utilisation des véhicules du parc roulant

Nous vous rappelons que les règles suivantes sont applicables :

1. Prise en charge d'un véhicule du parc

Règle générale :

La prise en charge doit se faire obligatoirement le matin même du départ en mission.
Par exception, les collaborateurs en mission résidant au-delà de 25 km par rapport à MAHLE B&B France Rouffach SAS peuvent demander une prise en charge la veille du départ. L'autorisation expresse du responsable du parc roulant est requise.

2. Restitution d'un véhicule du parc

Règle générale :

La restitution du véhicule doit se faire dès le retour de la mission.
Par exception, le retour du véhicule le lendemain matin ne peut se faire qu'avec l'autorisation expresse du responsable du parc, préalablement au départ.
Nous demandons à chaque utilisateur d'affectuer le plein de carburant avant la restitution du véhicule

3. Pochettes documents

Pendant les horaires 5 h - 21 h, les pochettes documents seront à récupérer au parc roulant.
En cas de retour après 21 h, les pochettes documents seront à remettre au poste de garde.

4. Immobilisation de véhicule sur le parking des aéroports de Bâle-Mulhouse ou Strasbourg

En règle générale, aucun véhicule du parc ne devra rester immobilisé plus de 24 heures.
En cas de déplacement > 24 heures, les collaborateurs en mission peuvent utiliser leur véhicule personnel ou utiliser les services de taxi pour les trajets domicile ou MAHLE B&B France Rouffach SAS/aéroport

Veuillez faire le nécessaire pour informer tous les utilisateurs de véhicules du parc.

1/1 MAHLE B&B France Rouffach SAS
B.P. 42
67000 Rouffach
Tél. 03 88 30 10 00
Fax 03 88 30 10 01

FJM Fg AL
RK SC SJ
D-1

**RETRAITES - INVALIDES -
VEUFS/VEUVES DE SOCIETAIRES**

Les salariés partant en préretraite ou en retraite, pourront bénéficier des prestations identiques à condition qu'ils comptent au moment de leur départ au moins une année pleine de sociétariat à la Mutuelle Complémentaire d'Alsace.

Les adhérents ne comptant pas une année pleine de sociétariat à la Mutuelle Complémentaire d'Alsace au moment de leur départ, pourront quand même bénéficier de ces tarifs à condition qu'ils aient adhéré au contrat groupe dès sa création.

Cet avantage est étendu aux invalides et veufs/veuves de sociétaires dans les mêmes conditions.

Le contrat de cette catégorie de personnel est géré individuellement.

La cotisation est appelée directement à l'adhérent.

Le décompte de prestations lui est expédié à son domicile.

COTISATIONS "RETRAITES"

MONTANT MENSUEL DES COTISATIONS T.T.C.
En % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale : ~~3 129 € au 01/01/2014~~
3 218 € au 01.01.2016

	OPTION NORMALE		OPTION AMELIOREE		OPTION MAXIMALE	
	R.L.	R.G.	R.L.	R.G.	R.L.	R.G.
Adulte Seul	0,97 %	-	1,75 %	-	2,33 %	-
Adulte + Enfant(s) Couple 1 N° S.S.	1,23 %	-	1,94 %	-	2,53 %	-
Couple 2 N° S.S.	1,85 %	-	2,27 %	-	2,92 %	-
Mixte (1 au RL + 1 au RG)	2,59 %		3,18 %		3,89 %	

R.L. : Régime local R.G. : Régime général PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Les taux ci-dessus s'entendent T.T.C. (Toutes Taxes Comprises : Taxe de Solidarité Additionnelle (T.S.A.) de 6,27 % des cotisations + Taxe sur les Conventions d'Assurances (T.C.A.) de 7,00 % des cotisations).
Toute modification fiscale ou réglementaire entraînerait un réajustement des cotisations.

Les enfants qui poursuivent des études supérieures bénéficient de la couverture jusqu'à leur 27ème anniversaire sur justification annuelle de leur qualité d'étudiant et de leur appartenance au régime de Sécurité Sociale des étudiants.

RK

Al
SC

FUM
JF
FG
D-9

OPTION NORMALE

NOS PRESTATIONS (En plus du remboursement du régime obligatoire)

<u>A. SOINS RECUS SANS HOSPITALISATION</u>	
* <u>Frais médicaux</u> : Pour tous les soins <u>PARTICIPATION AUX DEPASSEMENTS</u> Honoraires (Consultations, Visites) Petite chirurgie sans hospitalisation (hors dentaire)	Ticket modérateur. Paiement dans la limite de 50 % du remboursement de la S.S. Paiement dans la limite de 50 % du remboursement de la S.S.
Optique (verres, monture ou lunette complète) Supplément verres progressifs ou bifocaux	Forfait : 5,5 % du PMSS. Forfait : 2 % du PMSS.
(2) Pour les adultes : 1 équipement tous les 2 ans (sauf en cas de modification de vision sur justification de la copie de l'ordonnance datée de moins de 3 mois). Pour les enfants (- de 18 ans) : 1 équipement tous les ans. <p style="text-align: center;">Forfait optique majoré en cas de non consommation (1)</p>	
Lentilles acceptées ou refusées ou jetables	Forfait : 2 % du PMSS par an et par bénéficiaire.
Prothèses dentaires, Orthodontie ** Implantologie ** Prothèse sur implant **	A concurrence de 125 % du remboursement de la Sécurité Sociale. Forfait : 12,50 % du PMSS par implant limité à 2 implants par an. Forfait : 12,50 % du PMSS par prothèse sur implant limité à 2 prothèses sur implant par an.
** Limité à 1 500 € par an et par bénéficiaire pour l'ensemble des actes dentaires (y compris les implants).	
Orthopédie, Prothèses non dentaires	A concurrence de 100 % du remboursement de la Sécurité Sociale.
<u>B. SOINS RECUS AVEC HOSPITALISATION</u>	
Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité (hôpitaux conventionnés) Chambre particulière Frais d'accompagnement Forfait hospitalier	Intégralité des frais de séjour. Frais réels. Prise en charge en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans. Frais réels
<u>AUTRES PRESTATIONS</u>	
Cure thermique	Paiement de la totalité du ticket modérateur pendant une période maximum et totale de 21 jours par année civile. Forfait pour frais de séjour de 4 % du PMSS. Participation à raison de 2 cures par an et par famille.
Prime de naissance	3 % du PMSS à la naissance de chaque enfant, en plus de la prise en charge de l'hospitalisation en maternité.
Aide ménagère	Participation jusqu'à concurrence de 2 € de l'heure en cas de prise en charge par la Sécurité Sociale ou la C.A.F.
Fonds Social	Attribution de secours exceptionnels après étude des cas présentés dans la limite de un cas par an et par famille.
Assistance à domicile	Secours d'urgence : assistance en cas d'hospitalisation, en cas de maladie d'un enfant, service d'informations par téléphone, etc...

N.B : Toutes les prestations (y compris les forfaits) sont remboursées dans la limite des frais réellement engagés.

OPTION AMELIOREE

NOS PRESTATIONS (En plus du remboursement du régime obligatoire)

<p>A. SOINS RECUS SANS HOSPITALISATION</p> <p>* <u>Frais médicaux</u> : Pour tous les soins</p> <p><u>PARTICIPATION AUX DEPASSEMENTS</u></p> <p>Honoraires (Consultations, Visites)</p> <p>Petite chirurgie sans hospitalisation (hors dentaire)</p>	<p>Ticket modérateur</p> <p>Paiement dans la limite de 50 % du remboursement de la S.S.</p> <p>Intégralité des frais engagés.</p>
<p>Optique (verres, monture ou lunette complète)</p> <p>Supplément verres progressifs ou bifocaux</p>	<p>Forfait : 7 % du PMSS.</p> <p>Forfait : 2,5 % du PMSS.</p>
<p>(2) Pour les adultes : 1 équipement tous les 2 ans (sauf en cas de modification de vision sur justification de la copie de l'ordonnance datée de moins de 3 mois).</p> <p> Pour les enfants (- de 18 ans) : 1 équipement tous les ans.</p>	
<p>Forfait optique majoré en cas de non consommation (1)</p>	
<p>Lentilles acceptées ou refusées ou jetables</p>	<p>Forfait : 2,5 % par an et par bénéficiaire.</p>
<p>Prothèses dentaires, Orthodontie **</p> <p>Implantologie **</p> <p>Prothèse sur implant **</p>	<p>A concurrence de 200 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p> <p>Forfait : 12,50 % du PMSS par implant limité à 2 implants par an.</p> <p>Forfait : 12,50 % du PMSS par prothèse sur implant limité à 2 prothèses sur implant par an.</p>
<p>** Limité à 2 500 € par an et par bénéficiaire pour l'ensemble des netes dentaires (y compris les implants).</p>	
<p>Orthopédie, Prothèses non dentaires</p>	<p>A concurrence de 200 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p>
<p>B. SOINS RECUS AVEC HOSPITALISATION</p>	
<p>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité (hôpitaux conventionnés)</p> <p>Chambre particulière</p> <p>Frais d'accompagnement</p> <p>Forfait hospitalier</p>	<p>Intégralité des frais de séjour.</p> <p>Prise en charge des dépassements d'honoraires non remboursés par la Sécurité Sociale jusqu'à concurrence de 26 % du PMSS.</p> <p>Frais réels.</p> <p>Prise en charge en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.</p> <p>Frais réels</p>
<p>C. AUTRES PRESTATIONS</p>	
<p>Cure thermale</p> <p>Prime de naissance</p> <p>Aide ménagère</p> <p>Fonds Social</p> <p>Assistance à domicile</p>	<p>Paiement de la totalité du ticket modérateur pendant une période maximum et totale de 21 jours par année civile.</p> <p>Paiement des dépassements d'honoraires médicaux dans la limite de 100 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p> <p>Forfait pour frais de séjour de 6 % du PMSS.</p> <p>Participation à raison de 2 cures par an et par famille.</p> <p>3 % du PMSS à la naissance de chaque enfant, en plus de la prise en charge de l'hospitalisation en maternité.</p> <p>Participation jusqu'à concurrence de 2 € de l'heure en cas de prise en charge par la Sécurité Sociale ou la C.A.F.</p> <p>Attribution de secours exceptionnels après étude des cas présentés dans la limite de un cas par an et par famille.</p> <p>Secours d'urgence : assistance en cas d'hospitalisation, en cas de maladie d'un enfant, service d'informations par téléphone, etc...</p>

N.B : Toutes les prestations (y compris les forfaits) sont remboursées dans la limite des frais réellement engagés.

FJM
 D.P. SS
 H. D.P.
 SC

OPTION MAXIMALE

NOS PRESTATIONS (En plus du remboursement du régime obligatoire)

A. SOINS RECUS SANS HOSPITALISATION	
<p>* <u>Frais médicaux</u> : Pour tous les soins</p> <p><u>PARTICIPATION AUX DEPASSEMENTS</u></p> <p>Honoraires (Consultations, Visites)</p> <p>Pharmacie, auxiliaires médicaux, analyses,</p> <p>Petite chirurgie sans hospitalisation (hors dentaire)</p>	<p>Ticket modérateur</p> <p>Paiement dans la limite de 150 % du remboursement de la S.S.</p> <p>Paiement dans la limite de 100 % du remboursement de la S.S.</p> <p>Intégralité des frais engagés.</p>
<p>Optique (verres, monture ou lunette complète)</p> <p>Supplément verres progressifs ou bifocaux</p>	<p>Forfait : 8 % du PMSS.</p> <p>Forfait : 3,5 % du PMSS.</p>
<p>(2) Pour les adultes : 1 équipement tous les 2 ans (sauf en cas de modification de vision sur justification de la copie de l'ordonnance datée de moins de 3 mois).</p> <p>Pour les enfants (- de 18 ans) : 1 équipement tous les ans.</p> <p>Forfait optique majoré en cas de non consommation (1)</p>	
<p>Lentilles acceptées ou refusées ou jetables</p>	<p>Forfait : 4 % du PMSS par an et par bénéficiaire</p>
<p>Prothèses dentaires, Soins dentaires, Orthodontie **</p> <p>Implantologie **</p> <p>Prothèse sur implant **</p> <p>Prothèses dentaires refusées par la Sécurité Sociale **</p>	<p>A concurrence de 300 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p> <p>Forfait : 12,50 % du PMSS par implant limité à 2 implants par an.</p> <p>Forfait : 12,50 % du PMSS par prothèse sur implant limité à 2 prothèses sur implant par an.</p> <p>Prise en charge limitée à la valeur de 70 SPR par famille et par an sur présentation du refus notifié par la Sécurité Sociale comportant la cotation des actes concernés, et de la facture détaillée du praticien. Les actes non cotés par la Sécurité Sociale ne sont pas pris en charge.</p>
<p>** Limité à 3 500 € par an et par bénéficiaire pour l'ensemble des actes dentaires (y compris les implants).</p>	
<p>Orthopédie, Prothèses non dentaires</p>	<p>A concurrence de 200 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p>
B. SOINS RECUS AVEC HOSPITALISATION	
<p>Hospitalisation médicale, chirurgicale, maternité (hôpitaux conventionnés)</p> <p>Chambre particulière</p> <p>Frais d'accompagnement</p> <p>Forfait hospitalier</p>	<p>Intégralité des frais de séjour.</p> <p>Prise en charge des dépassements d'honoraires non remboursés par la Sécurité Sociale.</p> <p>Frais réels.</p> <p>Prise en charge en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans.</p> <p>Frais réels.</p>
C. AUTRES PRESTATIONS	
<p>Cure thermique</p> <p>Prime de naissance</p> <p>Aide ménagère</p> <p>Fonds Social</p> <p>Assistance à domicile</p>	<p>Paiement de la totalité du ticket modérateur pendant une période maximum et totale de 21 jours par année civile.</p> <p>Paiement des dépassements d'honoraires médicaux dans la limite de 100 % du remboursement de la Sécurité Sociale.</p> <p>Forfait pour frais de séjour de 6 % du PMSS.</p> <p>Participation à raison de 2 cures par an et par famille.</p> <p>5 % du PMSS à la naissance de chaque enfant, en plus de la prise en charge de l'hospitalisation en maternité.</p> <p>Participation jusqu'à concurrence de 2 € de l'heure en cas de prise en charge par la Sécurité Sociale ou la C.A.F.</p> <p>Attribution de secours exceptionnels après étude des cas présentés dans la limite de un cas par an et par famille.</p> <p>Secours d'urgence : assistance en cas d'hospitalisation, en cas de maladie d'un enfant, service d'informations par téléphone, etc...</p>

N.B. : Toutes les prestations (y compris les forfaits) sont remboursées dans la limite des frais réellement engagés

RK

Al

FC SC

FJM SD
D-P
D-1

(1) Forfait optique majoré en cas de non consommation

Si depuis plus de 2 années, les adhérents et leurs ayants droit n'ont pas bénéficié de prestations de lunetterie, le forfait optique est majoré de la manière suivante :

- 2 années précédentes : forfait + 25 %
- 3 années précédentes : forfait + 50 %

Le délai pour bénéficier de la majoration est pris en compte à partir de la date d'achat de l'équipement précédent.

(2) Plafond optique

Par équipement, on entend l'achat d'une monture et/ou des verres ou verres progressifs. Pour l'achat année N pris en charge, si achat N + 1 pas de prise en charge. La MCA interviendra à nouveau pour l'équipement acquis à l'année N + 2. Le délai pris en compte est l'année civile.

FUM

D.P. SJ
H. D.V.

RK

Ad

FG

SC