

**ACCORD COLLECTIF PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE  
AU SEIN DE LA SOCIETE NEOLOG**

**Entre :**

**LA SOCIETE NEOLOG**, SAS au capital de 37000 Euros, enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le numéro 493 255 749, dont le siège social est situé 67 Avenue de Fontainebleau – 94270 LE KREMLIN-BICETRE.

Représentée par Madame Catherine GOLDFARB, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

**Et d'autre part,**

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES SALARIES :**

CFE-CGC, représentée par M. Pascal BLAISE, délégué syndical,

CFDT, représentée par M. Samuel BOURICHON, délégué syndical,

CGT, représentée par Mme Christelle SEILLIER et Monsieur Ahmed TALEB, délégués syndicaux.

FO, représentée par M. Laurent DUCIEL, délégué syndical,

D'autre part,

**Ci-après ensemble dénommés « les Parties »,**

SP.

C

BS

1/34

LD

## PREAMBULE

Le présent accord est conclu en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail et des dispositions réglementaires applicables.

Les Parties rappellent que :

- Les départs externes qui interviennent dans ce cadre reposent exclusivement sur le volontariat ;
- La Rupture Conventionnelle Collective (RCC) est un régime de rupture du contrat de travail à durée indéterminée distinct des procédures de licenciement pour motif économique et de rupture conventionnelle individuelle ;
- L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre du présent dispositif emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord selon les modalités définies ci-après ;
- La DRIEETS d'île de France a été informée, en date du 27 octobre 2022, de l'ouverture des négociations ayant conduit à la signature du présent accord ;

Il est rappelé que la Société NEOLOG est une filiale de la Société VIAPOST elle-même filiale du Groupe La Poste.

La Société VIAPOST, société mère de la Société NEOLOG réalise une activité de support aux autres activités dans le tri d'objets, la préparation de commandes, l'intégration et la maintenance de solutions de tri, l'achat et la gestion du transport.

La Société NEOLOG propose plus particulièrement une large gamme de solutions logistiques dans des domaines diversifiés comme le transport, le e-commerce, le courrier.

Les parties précisent que la négociation du présent accord est motivée par l'évolution des besoins des clients dans un contexte de baisse continue de l'activité du courrier et également liées aux contraintes écologiques inhérentes aux différents modes de transport.

Dans ce contexte, La Poste a souhaité déployer notamment une nouvelle gamme de courrier qui engendre des modifications dans le schéma de traitement et d'acheminement de la Poste, impactant directement les activités de la Société NEOLOG.

A cet égard, la Société NEOLOG est contrainte de revoir son organisation.

Les négociations avec les organisations syndicales ont été ouvertes le 09 novembre 2022 et se sont déroulées jusqu'au date 22/12/2022. Ces négociations ont conduit à la conclusion du présent accord en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, ainsi que des dispositions réglementaires applicables.

Le présent accord porte sur l'ensemble du contenu du dispositif de rupture conventionnelle collective. Il définit notamment les postes qui feront l'objet d'une suppression au fur et à mesure des départs individuels basés sur un volontariat libre et éclairé.

cap  
G 2/34 BS LD

Il détermine ainsi, conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail :

- Les modalités et conditions d'information du CSE de la Société ;
- Le nombre maximal de départs envisagés dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Il est par ailleurs précisé que les parties ont entamé des discussions pour négocier un accord relatif à la GEPP.

Il est néanmoins précisé que les collaborateurs ne pourront bénéficier du cumul du régime et des mesures d'accompagnement de ces dispositifs issus de l'accord RCC et GEPP. L'application du présent accord est exclusive des dispositifs d'accompagnement spécifiques des collaborateurs bénéficiant des dispositions de l'accord GEPP.

La mise en œuvre de cet accord est conditionnée à sa validation par l'Administration, conformément à la procédure prévue par les articles L.1237-19-3 et suivants du Code du travail.

\*\*\*

BP

BS

3/34

G

LD

## SOMMAIRE

PARTIE I – EFFECTIF CONCERNE

PARTIE II – MESURES DE REPOSITIONNEMENT INTERNE

PARTIE III - MISE EN OEUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

PARTIE IV – MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT EXTERNES

PARTIE V – COUVERTURE FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE

PARTIE VI – ENGAGEMENT DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

PARTIE VII - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

PARTIE VIII – DISPOSITIONS FINALES

ANNEXES

RB  
BS  
G 4/34 LD

## PARTIE I - EFFECTIF CONCERNE

### Article 1 – Champ d'application

Il est tout d'abord précisé que la Société NEOLOG n'est composée d'aucun établissement distinct.

Le présent accord s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée de la Société NEOLOG relevant des activités et plaques géographiques éligibles tels que définis ci-après.

### Article 2 – Effectifs de la Société au 30 novembre 2022

Au 30 novembre 2022, l'effectif CDI de la société était le suivant :

Activités	CDI
Imprimés publicitaires	157
MD RNF	89
Colis	471
Logistique	24
Total	759

Siège : 18 personnes (dont directeurs de site)

### Article 3 – Postes concernés

Le nombre de départs fixé au sein de la Société dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est fixé à un maximum de 159 sur toute la durée de l'accord

La répartition des départs aura lieu de la manière suivante, selon les activités éligibles par plaque géographique.

Plaques	Effectif CDI	Nombre de postes supprimés au total	Activité	Nombre de postes par activité	1 <sup>er</sup> semestre (1/01/2023 au 30/06/2023)	2 <sup>ème</sup> semestre (1/07/2023 au 31/12/2023)	3 <sup>ème</sup> semestre (1/01/2024 au 30/06/2024)
Plaque Nord	116	40	Imprimé publicitaire	30	8	10	12
			Colis TG3	10	4	3	3
Plaque Ouest	94	43	Colis Ex-Situ TG1 / TG2	20	20	0	0
			Logistique	5	5	0	0
			Imprimé publicitaire	18	6	6	6
Plaque Est	77	30	Courrier MD / RNF	10	3	3	4
			Imprimé publicitaire	20	6	7	7
Plaque Sud-Est	110	35	Courrier MD / RNF	5	2	2	1
			Imprimé publicitaire	25	8	8	9
			Tri TG3 PPI	5	1	2	2

Plaque Sud-Ouest	105	11	Escale	1	1	0	0
			Tri TG3 PPI	10	3	3	4
Plaque Rhône Alpes	41	0	-	0	-	-	-
Ile de France	216	0	-	0	-	-	-

Il est précisé que le nombre de départs ne peut être supérieur au nombre maximal défini par plaque concernée et par activité, tel que précisé ci-dessus. Il pourra également être inférieur à ce nombre maximal, en fonction de l'évolution des activités par plaque concernée liée notamment aux évolutions des conditions d'exécution des contrats commerciaux existants ou au gain de nouveaux contrats commerciaux le cas échéant.

Le CSE sera régulièrement informé de l'évolution éventuelle du nombre de départs possibles à la baisse.

## PARTIE II - MESURES DE REPOSITIONNEMENT INTERNE

En complément des dispositions de rupture conventionnelle collective définies dans le présent accord, il est rappelé que la Direction mettra tout en œuvre pour que les collaborateurs dont le poste est impacté soient repositionnés en interne.

Ces collaborateurs seront informés sur les modalités d'accès aux postes à pourvoir via le site mobilité, ainsi qu'un affichage sur site pour les collaborateurs n'ayant pas d'accès à un ordinateur. Les fiches de poste à pourvoir seront disponibles auprès de la RH.

Toute candidature interne sur les postes concernés sera étudiée en priorité.

### **PARTIE III - MISE EN OEUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

Les Parties rappellent que les départs intervenant dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sont purement volontaires : le salarié choisit de rompre son contrat de travail amiablement en bénéficiant des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord collectif.

#### **Article 4 – Périodes d'ouverture de candidature**

Sous réserve de la validation du présent accord collectif par l'Administration, une période d'ouverture de candidature pour un départ entraînant une rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sera ouverte.

La Direction des Ressources Humaines de la Société informera les salariés éligibles sur les plaques concernées, des périodes permettant de se porter candidats à un départ volontaire dans le cadre de la rupture conventionnelle collective.

Les salariés en absence longue durée (arrêt maladie, congé maternité, etc.) seront informés à cette même date par lettre recommandée avec accusé de réception.

En complément, une réunion d'information collective sera proposée sur les plaques concernées par la Direction afin de présenter l'ensemble des dispositifs ouverts aux salariés, dont celui de RCC.

Les premières réunions d'information collective seront organisées selon le calendrier prévisionnel des départs par plaque envisagé. Elles pourront donc avoir lieu à compter du 30/01/2023.

Les périodes d'ouverture de candidature sont les suivantes :

- Sur le 1<sup>er</sup> semestre : 13/02/2023 au 15/05/2023
- Sur le 2<sup>ème</sup> semestre : 03/07/2023 au 03/11/2023
- Sur le 3<sup>ème</sup> semestre : 02/01/2024 au 13/05/2024

En cas de non atteinte du quota sur cette première période, le nombre de départs possibles sur la période suivante sera augmenté d'autant.

Concernant les salariés ayant le statut de « salarié protégé », la rupture de leur contrat de travail dans les conditions prévues ci-dessous sera subordonnée à l'autorisation de l'Inspection du travail compétente.

La procédure serait la suivante :

1. Campagne d'information : à compter du 30/01/2023, sous réserve de la validation de l'accord par l'Administration
2. Ouverture de la phase recueil des candidatures des salariés
3. Examen, départage et validation par la Commission de validation
4. Réponse de l'employeur (acceptation ou refus)
5. Signature des conventions de rupture
6. Mise en œuvre des départs volontaires

Des commissions seront organisées mensuellement afin d'étudier les dossiers de candidature si des dossiers de candidatures ont été déposés pour étude.

La Direction tiendra informés les salariés des dates précises de commissions afin qu'ils puissent faire le nécessaire pour déposer leurs dossiers.

## Article 5 – Conditions d'éligibilité

Seront éligibles au départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- **Être salarié de la Société NEOLOG** en contrat à durée indéterminée à la date de signature de l'accord portant rupture conventionnelle collective.
- **Ne pas être en cours d'un processus de rupture du contrat de travail à la date de signature de la convention individuelle de rupture** (rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail, licenciement, démission ou départ à la retraite).
- Ne pas être en mesure de liquider une pension de retraite du régime de base de sécurité sociale à taux plein.
- **Occuper un poste permettant la suppression de l'un des postes au regard de l'activité et du lieu géographique visés à l'article 3 du présent accord**

La demande doit être exprimée par un salarié qui occupe un emploi relevant de la liste des emplois supprimés ou susceptible de sauver l'emploi d'un salarié occupant un poste supprimé. Dans ce dernier cas, le départ n'est possible qu'à la condition que le salarié qui occupe le poste supprimé prenne le poste du salarié volontaire au départ et qu'il travaille sur la même plaque.

- **Disposer d'un projet professionnel solide à l'extérieur de l'entreprise garantissant l'employabilité du collaborateur :**

Le salarié doit :

- Soit disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit disposer d'un contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ou d'une promesse d'embauche au sein d'une société en dehors du Groupe La Poste (soumise à aucune autre condition que celle, éventuellement, d'une période d'essai) ;
- Soit disposer d'un projet de création ou de reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise, ou d'auto-entrepreneuriat ou d'un projet de développement de leur entreprise ou d'une activité indépendante déjà existante ;
- Soit disposer d'un projet de formation diplômante, certifiante ou de reconversion afin d'acquérir une nouvelle qualification et/ou de compléter la qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle, le projet devant être précisément décrit ;

Il convient de préciser que le départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ne doit pas avoir pour conséquence d'exposer la société, le site ou le service à des difficultés en termes de fonctionnement et d'activité. La Direction des Ressources Humaines pourra refuser une demande de RCC, le cas échéant et notamment pour des postes clefs au sein de la Société ainsi que pour les collaborateurs ayant des compétences spécifiques techniques nécessaires à la bonne poursuite de l'exploitation sur site.

L'existence de compétences spécifiques appréciée par la commission de validation au regard des éléments suivants, à titre d'exemple : compétence nécessitant un apprentissage de plusieurs semaines en lien avec l'utilisation d'une machine, ou des compétences d'encadrement permettant la poursuite de l'activité sur le site en particulier sur des horaires décalés.

De la même manière, la Direction pourra envisager un report de la date de départ dans le cadre de la RCC, dans la limite de quelques semaines et au plus de trois mois, pour les besoins de fonctionnement de l'activité ou des services supports sur site.

Il est rappelé que le nombre total de salariés bénéficiant d'un départ effectif dans le cadre de la rupture conventionnelle collective au sein de la Société ne pourra excéder le nombre maximum de départs fixés au présent accord, soit 159 au total.

#### **Article 6 – Critères de départage en cas de candidatures surnuméraires au départ**

Si le nombre de candidatures est supérieur au nombre de départs fixés dans le cadre du présent accord, la priorité pour l'examen des dossiers sera donnée en fonction des critères ci-dessous :

1. Critères liés au projet professionnel : la priorité au départ dans le cadre de la RCC bénéficiera au salarié dont le projet professionnel est, dans l'ordre :
  - Contrat à durée indéterminée ;
  - Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois ;
  - Projet de création ou de reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise ou d'auto-entrepreneuriat ou d'un projet de développement de leur entreprise ou d'une activité indépendante ;
  - Projet de formation diplômante, certifiante ou de reconversion afin d'acquérir une nouvelle qualification et/ou de compléter la qualification actuelle pour faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle.
  
2. En cas d'équivalence des projets priorité sera donnée :
  - Au salarié reconnu travailleur handicapé sur la base d'un justificatif RQTH en cours de validité ;
  - Puis au salarié âgé de 50 ans et plus, du plus âgé au plus jeune,
  - Et enfin au salarié ayant le plus d'ancienneté.

#### **Article 7 – Procédure de départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective**

L'engagement de la procédure de départ dans le cadre de la rupture conventionnelle collective décrite ci-dessous sera conditionné à la validation du présent accord par l'Administration.

##### **Article 7.1 – Dépôt des candidatures**

Chaque salarié éligible pourra se porter candidat à une rupture dans le cadre du présent dispositif pendant les périodes de déclaration de candidature fixée à l'article 4 du présent accord.

Le dépôt de candidature devra être effectué par envoi sur une boîte mail générique dédiée ou par dépôt contre signatures à la RH, précisant de façon expresse et non équivoque la volonté de rompre le contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle collective.

Les dépôts de candidature devront intervenir au plus tard avant la fin de la période de candidature définie (la date et l'heure du courriel ou de la remise en main propre à la RH faisant foi).

Toute demande devra comprendre les éléments suivants :

- Un formulaire de candidature dûment rempli, daté et signé par le collaborateur (annexe 1 : Formulaire de candidature) ;
- Un dossier détaillant le projet du salarié.

La Direction des Ressources Humaines examinera les candidatures et présentera les projets d'acceptation ou de refus à la Commission de validation.

La décision finale d'acceptation ou de refus reviendra à la Direction des Ressources Humaines.

### **Article 7.2 – Notification de la décision de la Direction, modalités d'adhésion et formalisation de la rupture d'un commun accord**

- Notification de la décision de la Direction :

Le salarié sera informé de la décision rendue par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé, par la Direction des Ressources Humaines, au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrés maximum suivant la réunion de la Commission de validation.

Les salariés dont la candidature aura été refusée ou reportée resteront en poste. Ils en seront informés par écrit et pourront bénéficier à leur demande d'un entretien avec la Direction des ressources humaines afin d'échanger sur les motifs du refus ou du report.

- Modalités d'adhésion et formalisation de la rupture d'un commun accord :

Dans la mesure du possible, un rendez-vous de signature sera organisé sur site entre un représentant de la Direction et le salarié, afin de signer la convention de rupture d'un commun accord (Annexe 2 : Convention de Rupture). Une date de rendez-vous sera proposée au salarié dans les 7 jours calendaires maximum après la notification de décision. La rupture effective du contrat de travail pourra intervenir dans un délai maximum de trois mois après la signature de la convention de rupture.

A défaut de pouvoir organiser un rendez-vous de signature en présentiel, le salarié qui souhaiterait confirmer son départ dans le cadre du volontariat devra signer la convention individuelle de rupture d'un commun accord qui emportera rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective à la date de rupture figurant sur la convention individuelle de rupture.

La convention individuelle de rupture dûment signée devra être transmise par le salarié à la Direction, dans un délai de 7 jours calendaires suivant la remise ou la date de première présentation du courrier visé ci-dessus, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception.

A réception des deux exemplaires de la convention de rupture d'un commun accord régularisés par le salarié, la Direction les signera à son tour. Elle informera sans délai le salarié, par tout moyen conférant date certaine, de cette date de signature constituant le point de départ du délai de rétractation.

Les Parties rappellent que la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective n'ouvre pas droit à préavis.

A toute fin utile, il est rappelé que la possibilité de formaliser la rupture conventionnelle dans le cadre de la RCC est ouverte à compter du 13/02/2023 (sous réserve de la validation de

l'accord par la DRIEETS) et pendant toute la durée de l'accord, soit jusqu'au 30 juin 2024, dans les limites des périodicités prévues par l'accord.

Concernant les salariés protégés, les délais envisagés seront subordonnés au respect de la procédure spécifique d'autorisation préalable de l'Inspection du Travail.

#### **Article 8 – Exercice du droit de rétractation**

A compter du lendemain de la date de signature de la convention individuelle d'un commun accord par les deux parties, chacune d'entre elles disposera d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

La rétractation n'a pas à être motivée.

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée en recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

Dans l'hypothèse où l'une des parties se rétracterait, la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail qui a été conclue deviendrait caduque et n'aurait aucun effet. En conséquence, le contrat de travail se poursuivrait aux conditions qui prévalaient au jour de la signature de la convention individuelle de rupture.

## **PARTIE IV – MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT**

Les Parties conviennent que les aides financières prévues ci-après ne pourront être versées qu'une seule fois par salarié.

### **PARTIE IV A- ESPACE D'INFORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT**

Après signature et validation de l'Administration, un cabinet extérieur spécialisé appelé ci-après "cabinet de mobilité" dans l'orientation et la mobilité professionnelle sera amené à intervenir en lien avec les équipes RH sur les sites concernés par les évolutions d'activité.

Les principales missions du cabinet de mobilité sont de permettre aux collaborateurs :

- D'être accueillis, écoutés sur le projet et les mesures sociales ;
- De démarrer une réflexion sur leurs orientations professionnelles en externe et de débiter un travail d'analyse sur les freins et les atouts ;
- D'obtenir un pré-diagnostic de leur employabilité, d'obtenir des premiers éléments sur le tissu économique et le marché de l'emploi local ;
- D'identifier les passerelles possibles vers un autre métier et les éventuels besoins de formation ;
- De réaliser un bilan et construire un projet professionnel réaliste et réalisable ;
- D'être accompagnés dans leur prise de décision, d'être conseillés sur leurs projets professionnels et d'amorcer, s'ils le souhaitent, les démarches nécessaires à la mise en œuvre de leurs projets.

### **PARTIE IV.B – DEPART DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE AU GROUPE LA POSTE**

#### **Article 10- Indemnité de rupture**

Outre les autres éléments du solde de tout compte, le salarié percevra une indemnité de rupture calculée à la date de rupture définitive de son contrat de travail.

Le montant de l'indemnité de rupture correspond à l'indemnité légale de licenciement à laquelle s'ajoute une majoration calculée de la manière suivante :

- De 5 à 10 ans d'ancienneté : l'indemnité de licenciement sera majorée de **30%** ;
- De plus de 10 à 15 ans d'ancienneté : l'indemnité de licenciement sera majorée de **35%** ;
- Plus de 15 ans d'ancienneté : l'indemnité de licenciement sera majorée de **40%**,  
L'indemnité supra-légale correspondant au montant de la majoration ne peut dépasser deux mois de salaire brut.

L'ancienneté telle que définie ci-dessus est l'ancienneté Groupe.

Pour les situations suivantes : salarié RQTH ou salarié de plus de 55 ans à la date de rupture définitive de son contrat de travail, la majoration visée précédemment sera abondée de **10%**.

En tout état de cause, l'indemnité globale (indemnité de rupture telle que visée supra + majorations ci-dessus) ne pourra être inférieure au plancher minimum de **3.500 € bruts**.

#### **Article 11 - Départ dans le cadre d'un projet personnel de type CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois :**

##### **Article 11.1 - Bénéficiaires**

En cas d'acceptation d'un nouvel emploi CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois à l'extérieur du groupe La Poste (sur présentation de justificatifs), le contrat de travail du salarié sera rompu dans le cadre de la rupture conventionnelle collective.

##### **Article 11.2 - Aide financière**

BP  
G  
LD

Outre le versement des éléments du solde de tout compte, les salariés dont le départ volontaire pour développer un projet professionnel de type CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois aura été accepté, bénéficieront des indemnités suivantes :

- Indemnité de rupture telle que visée à l'article 10 du présent accord.
- Indemnité incitative au départ en CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois d'un montant de **1.500 € bruts**.
- Et prise en charge de coût de formation d'adaptation dans la limite de **2.500 € HT**  
L'entreprise réglera directement la formation auprès de l'organisme, dans la limite du montant visé ci-dessus pris en charge.

## **Article 12 - Départ dans le cadre de la création ou la reprise d'entreprise**

La Direction souhaite appuyer les initiatives des salariés qui souhaiteraient créer leur propre emploi au travers de la reprise ou de la création d'activité indépendante. Il peut s'agir, à titre d'exemple, d'activité comme artisanat, commerce, profession libérale, gestion de société, etc.

### **Article 12.1 - Bénéficiaires**

Est concerné tout salarié volontaire porteur d'un projet identifié de création d'entreprise ou de reprise d'activité matérialisé par un enregistrement et une immatriculation au registre du commerce.

Pour bénéficier de ces aides, les salariés doivent :

- Soit créer, reprendre une entreprise ou développer l'activité d'une société existante, à condition d'en exercer effectivement le contrôle, c'est-à-dire détenir au moins 50,01 % du capital,
- Soit entreprendre l'exercice d'une profession non salariée (à titre d'exemple, profession libérale, agent commercial, etc.).

### **Article 12.2 - Aide financière**

Outre le versement des éléments du solde de tout compte, les salariés dont le départ volontaire pour développer un projet professionnel de création ou de reprise d'entreprise aura été accepté, bénéficieront des indemnités suivantes :

- Indemnité de rupture telle que visée à l'article 10 du présent accord
- Aide supplémentaire aidant au financement de l'activité indépendante reprise ou créée.

Le salarié pour lequel la création ou la reprise d'entreprise constituerait un projet professionnel accepté dans le cadre d'une RCC, bénéficiera dans ce cadre d'une aide individuelle forfaitaire versée par la Société dont le montant est fixé à **4.000 € bruts**, à condition que la création, la reprise d'entreprise, ou le développement d'une entreprise existante, par l'intéressé intervienne dans un délai de 3 mois à compter du dépôt de la candidature à la RCC.

Cette aide sera versée selon les modalités suivantes :

- **50%** du montant total sur présentation du justificatif par l'intéressé de la création ou la reprise de l'entreprise (inscription au RCS ou au répertoire des métiers ou document permettant de justifier la prise de contrôle), ou en cas de développement un projet permettant son emploi dans l'entreprise
- **50%** du montant total dans les 6 mois suivants la création d'entreprise sur présentation ou la reprise du justificatif de l'entreprise démontrant une réelle activité (attestation de l'expert-comptable).

### **Article 13 - Départ dans le cadre de formations de reconversion, diplômante ou certifiante**

Des aides seront attribuées aux salariés qui feraient l'objet d'un départ dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle.

#### **Article 13.1 - Bénéficiaires**

Une formation de reconversion doit permettre aux salariés de réorienter leur carrière vers un nouveau métier porteur en termes d'emploi. Il peut s'agir de formations qualifiantes, diplômantes, certifiante. La Commission de validation pourra, le cas échéant, valider le projet d'un salarié consistant à suivre plusieurs formations différentes et successives.

Le salarié devra notamment justifier de l'acceptation de l'organisme de formation, de la nature et de la durée de la formation, etc.

#### **Article 13.2 - Prise en charge de la formation**

Le salarié dont la candidature a été acceptée et qui a comme projet professionnel de suivre une formation de reconversion en vue de s'orienter vers un nouveau métier ou un nouvel emploi bénéficiera de la prise en charge du coût des frais pédagogiques et des frais d'inscription dans la limite d'un montant de **7.000** euros HT (ou **8.000** euros HT pour les collaborateurs de plus de 55 ans et/ou en situation de handicap), sur présentation d'un devis émanant d'un organisme agréé certifié "Qualiopi" après avis du cabinet de mobilité

Dans la limite du montant visé ci-dessus pris en charge, l'entreprise réglera directement la formation auprès de l'organisme.

En cas de dépassement du montant de la formation visé ci-dessus et dans l'hypothèse où le salarié souhaite mobiliser son CPF pour verser le différentiel, la Société procédera à l'abondement du CPF dans la limite des montants précités.

#### **Article 13.3 - Aide financière**

Outre le versement des éléments du solde de tout compte, les collaborateurs qui feraient l'objet d'un départ volontaire dans le cadre d'une formation de reconversion professionnelle bénéficieront d'une indemnité de rupture telle que visées à l'article 10 du présent accord

### **Article 14 – Aides à la mobilité géographique**

Le bénéfice des aides visées au présent article n'est ouvert qu'aux salariés dont le reclassement en externe intervient dans les conditions cumulatives suivantes :

- La prise du nouveau poste entraîne un **déménagement** pour se rapprocher du nouveau lieu de travail ;
- La distance entre le lieu de résidence actuel du salarié et le nouveau lieu de travail est augmentée **au minimum de 70 km.**

Les frais de déménagement seront remboursés sur la base du devis le mieux disant après présentation de 3 devis établis par des déménageurs pour un niveau standard (service chargement, déchargement, emballage vaisselle, démontage et remontage meubles), dans la limite d'un montant de **1.500€ HT.**

La société se réserve toutefois la possibilité de faire réaliser un devis contradictoire.

Cette prise en charge des frais de déménagement sera conditionnée par la présentation des justificatifs suivants :

- Le CDI ou CDD de plus de six mois, signé par les deux parties,
- Attestation du nouvel employeur confirmant que le salarié est en poste
- Le contrat de location ou d'achat d'un bien immobilier situé à proximité du lieu du nouveau poste et dans un rayon de 50 km,
- La facture de la Société de déménagement.

## **PARTIE V – COUVERTURE FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE**

Dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale et l'Accord National Interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les salariés ayant conclu une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre du présent accord, bénéficieront du maintien temporaire des garanties santé (mutuelle) et prévoyance d'entreprise dont ils bénéficiaient auparavant, sous réserve des dispositions suivantes :

### **Article 21 - Mutuelle**

Le maintien des garanties est à titre gratuit et prend effet dès la rupture du contrat de travail.

Le salarié doit justifier tous les mois de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et des conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

### **Article 22 - Prévoyance**

Le salarié doit justifier de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage. En cas de cessation du versement des allocations chômage au cours de la période de maintien des garanties prévoyance, le salarié doit en informer l'organisme de prévoyance.

Le maintien des garanties prend effet dès la rupture du contrat de travail.

La durée du maintien est obligatoirement celle qui correspond à la durée du contrat de travail avec un maximum de 12 mois. Elle ne peut être interrompue que par la reprise d'activité de l'assuré et/ou la cessation de l'indemnisation par l'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts.

Les garanties maintenues seront identiques à celles en vigueur au sein de la Société et seront applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui en bénéficiaient effectivement à la date de la cessation du contrat de travail. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

La portabilité de la couverture complémentaire sera précisée sur le certificat de travail et la Direction informera l'organisme de prévoyance de la cessation du contrat de travail.

En outre, les chômeurs indemnisés disposeront d'un délai de 6 mois à compter de la date de fin du maintien de la couverture frais de santé et prévoyance pour demander, s'ils le souhaitent, en application de l'article 4 de la Loi Evin de conserver, sous certaines conditions, le bénéfice du contrat de complémentaire santé à caractère obligatoire.

G

16 / 34

BS

BP

LD

## **PARTIE VI – ENGAGEMENT DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Il est rappelé que la conclusion du présent accord est exclusive de tout licenciement contraint pour motif économique pendant sa durée d'application et dans un délai de 6 mois suivants la fin du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2024, sur le périmètre des plaques concernées par les suppressions de postes tel que visés à l'article 3 du présent accord.

## **PARTIE VII - MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD**

### **Article 23 - Modalités d'information des salariés**

Les salariés seront informés en deux étapes :

- 1. Information de la signature du présent accord** : les salariés seront informés par la Direction de la signature du présent accord portant rupture conventionnelle collective.
- 2. Information de la validation par la DRIEETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective** : la Direction informera les salariés éligibles par mail et affichage (et par lettre recommandée avec AR pour les salariés en absence longue durée) du contenu de cette décision et des modalités de l'accord.

### **Article 24 - Modalités d'information-consultation des représentants du personnel**

Le CSE de la Société est informé en trois temps dans le cadre de la présente procédure :

- 1. Information du démarrage de la négociation**
- 2. Information sur l'accord portant rupture conventionnelle collective**
- 3. Information de la validation par la DRIEETS de l'accord portant rupture conventionnelle collective**

Par ailleurs, le CSE de la Société sera consulté régulièrement sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Dans le cadre de ce suivi et en vue de sa consultation, le CSE recevra un état présentant :

- Nombre de départs acceptés,
- Nombre de départs refusés et motivation des refus,
- Nombre et dates des départs effectifs,
- État du suivi assuré par le cabinet de mobilité,
- Typologie des parcours suivis par les salariés, selon le type de projet dans lequel ils se sont inscrits,
- Travaux de la Commission de suivi.

Cette consultation sera organisée chaque trimestre pendant la durée d'application du présent accord. A cet effet, un point spécifique sera inscrit à l'ordre du jour du CSE.

Les avis de cette instance relatifs au suivi de l'accord portant rupture conventionnelle collective seront transmis à l'autorité administrative.

### **Article 25 - Modalités d'information de l'administration**

Conformément à l'article L.1237-19-7 alinéa 2 du Code du travail, l'autorité administrative sera associée au suivi des mesures prévues dans le présent accord, et recevra, en application de l'article D.1237-12 du Code du travail et de l'arrêté pris par le Ministre chargé de l'emploi du 8 octobre 2018, un bilan établi par la Direction de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

## **Article 26 - Commission de validation**

Il sera mis en place une Commission de validation ayant pour objet d'étudier et d'analyser les dossiers de demandes de départs volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, la validation finale des projets relevant de la Direction.

### **Article 26.1 - Composition de la Commission de validation**

La Commission de validation sera composée de :

- 1 à 3 représentants de la Direction
- 1 représentant du CSE désigné par organisation syndicale signataire de l'accord. Ces représentants seront désignés après la signature de l'accord puis après la constitution du nouveau CSE. A chaque réunion cette composition devra être identique à celle prévue pour la commission de validation dans le cadre de l'accord relatif à la GEPP.
- 1 ou 2 représentants du cabinet de mobilité.

La Direction aura en charge la convocation et l'organisation des réunions de la Commission de validation, lesquelles seront présidées par la Direction des Ressources Humaines de la Société.

### **Article 26.2 - Rôle de la Commission de validation**

La Commission de validation aura pour principales missions de :

- Étudier les candidatures au départ d'un commun accord, étant précisé que l'acceptation des candidatures revient à la Direction ;
- Examiner les demandes de financement de formations ;
- Examiner les projets de création ou reprise d'entreprise ;
- Émettre un avis sur les projets professionnels des salariés demandant à bénéficier d'un départ dans le cadre du présent accord ;
- Étudier les demandes de recours dans le cadre de dossiers refusés.

### **Article 26.3 - Modalités des réunions de la Commission de validation**

La Commission de validation se réunira au minimum une fois par mois pendant les périodes d'ouverture de candidature si des dossiers sont déposés sur le mois.

Cette périodicité pourra être adaptée en fonction du nombre de dossiers à étudier.

La Commission de validation peut se réunir par ailleurs au-delà de cette fréquence, de façon exceptionnelle, en cas de candidature au départ d'un salarié ayant un projet professionnel de type CDI.

L'ordre du jour des réunions sera établi par la Direction, il comprendra obligatoirement la liste de l'ensemble des dossiers à étudier.

La réunion de la commission de validation pourra se tenir à distance.

### **Article 26.4 - Moyens alloués aux délégations de la Commission de validation**

Les temps de réunions sont considérés comme du temps de travail effectif normalement rémunéré.

### **Article 26.5 - Confidentialité des informations**

Les membres de la Commission de validation auront accès à certaines informations individuelles et personnelles des salariés dont la Commission sera amenée à examiner les dossiers. Ils seront donc tenus d'observer sur ces dossiers, la plus stricte confidentialité. Cette obligation de confidentialité sera formalisée.

### **Article 27 - Commission de suivi de l'accord**

Il sera également mis en place une Commission de suivi du présent accord.

#### **Article 27.1 – Composition de la Commission de suivi**

La Commission de suivi sera constituée de représentants de la Direction et des partenaires sociaux comme suit :

- 3 représentants de la Direction maximum ;
- 1 représentant par Organisation Syndicale signataire.

La Direction aura en charge la convocation et l'organisation des réunions de la Commission, lesquelles seront présidées par la Direction des Ressources Humaines.

La DRIEETS sera informée du calendrier des réunions et des travaux de la Commission de suivi.

Une copie de la convocation à chaque réunion de la Commission et de son compte-rendu sera adressée à la DRIEETS en même temps que l'envoi à ses membres.

#### **Article 27.2 - Rôle de la Commission de suivi**

La Commission de suivi aura pour principales missions de :

- Assurer le suivi et le contrôle du respect des engagements du présent accord (notamment le nombre de départs maximum) ;
- Trancher toute contestation émanant des salariés candidats sur l'application du présent accord ;
- Proposer des solutions, prendre des décisions et arbitrer en cas de difficultés d'application du présent accord ou sur des cas particuliers ;
- Informer sur le suivi des mobilités internes et les départs par substitution

#### **Article 27.3 - Moyens alloués aux délégations syndicales de la Commission de suivi**

Les temps de réunions sont considérés comme du temps de travail effectif normalement rémunéré.

#### **Article 27.4 - Fréquence des réunions de la Commission de suivi**

La Commission de suivi se réunira à l'issue de chaque période d'ouverture des candidatures pendant la durée d'application du présent accord, donc semestriellement.

L'ordre du jour des réunions sera établi par la Direction en tenant compte des suggestions de la délégation du personnel. Il comprendra obligatoirement la liste des questions à traiter, ainsi que celles posées par les membres de la Commission de suivi et les demandes éventuelles présentées par les salariés. Elle fera l'objet d'un compte-rendu écrit établi par la Direction.

Ce compte-rendu sera diffusé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

**Article 28 – Conditions de validité**

Le présent accord est conclu dans les conditions visées aux articles L.1237-19 et L.2232-12 du Code du travail.

Pour être valable, cet accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisation(s) reconnue(s) représentative(s) au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires du Comité économique et social quel que soit le nombre de votants.

Il est rappelé que le présent accord ne pourra être considéré comme valable et ses dispositions ne pourront être considérées comme étant applicables que sous réserve de sa validation par l'autorité administrative compétente.

A défaut de validation par l'Administration, ou dès lors que la validation par l'Administration viendrait à être remise en cause, notamment dans le cadre d'une procédure contentieuse, les dispositions du présent accord seront privées d'effet et réputées non écrites.

**Article 29 – Entrée en vigueur et durée d'application**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa validation par la DRIEETS :

- En cas de décision expresse, à partir du jour qui suit la réception par la Direction de la notification de la décision de validation du présent accord par la DRIEETS ;
- En cas de décision tacite, à partir du jour qui suit l'expiration du délai de 15 jours qui court à compter de la réception par la DRIEETS du dossier complet de demande de validation.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du lendemain de la décision de validation expresse ou tacite de la DRIEETS jusqu'au 30 juin 2024.

Les mesures sociales qui seraient en cours d'application à la date d'expiration du présent accord se poursuivront jusqu'à leur terme.

**Article 30 – Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, non signataire d'origine, pourra décider d'adhérer à tout moment et sans réserve au présent accord, dans les conditions prévues aux articles L.2261-3 et suivants du Code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée à la Direction des Ressources Humaines ainsi qu'au(x) autre(s) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) signataire(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord emportera adhésion et agrément sans réserve à l'ensemble des dispositions de cet accord en vigueur à la date de l'adhésion.

**Article 31 – Procédure à la suite de la décision de l'Administration**

**Article 31-1**

En cas de refus de validation du présent accord, les Parties conviennent de reprendre la négociation d'un nouvel accord qui tiendra compte des éléments de motivation

accompagnant la décision de l'Administration, dans un délai de 15 jours suivants la réception de la notification de la décision administrative.

La convocation sera adressée aux organisations syndicales représentatives par la Direction.

Le CSE sera informé de la négociation.

Le nouvel accord conclu sera transmis à l'autorité administrative pour validation.

La décision de validation par l'autorité administrative est une condition essentielle à l'application de l'accord de sorte que l'accord modifié entrera en vigueur sous réserve de l'obtention préalable de la décision de validation précitée.

### **Article 31-2**

En cas de validation par l'autorité administrative du présent accord, les Parties ont fait le constat que l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 n'avait pas défini le régime d'une éventuelle révision de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Eu égard à la nature et au régime juridique particuliers applicables au présent accord, et notamment l'intervention de l'administration dans le cadre de la procédure de validation, les Parties s'accordent pour considérer que cet accord ne peut être valablement révisé dans les conditions et formes de droit commun prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute nouvelle disposition ou précision ou interprétation qui interviendrait postérieurement à la signature ou la validation du présent accord concernant la procédure de révision se substituerait de plein droit aux dispositions concernées du présent article sous réserve de sa date d'entrée en vigueur.

Cet avenant sera transmis et soumis à validation de l'Administration.

### **Article 32 – Dépôt et publicité**

Un exemplaire de cet accord, signé par les Parties, sera notifié aux organisations syndicales représentatives de la Société, conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Outre la demande de validation qui sera réalisée auprès de l'administration, les formalités de dépôt du présent accord seront réalisées conformément aux dispositions du Code du travail :

- En cas de décision administrative expresse, à partir du jour qui suit la réception par la Direction de la notification par l'autorité administrative de la décision de validation dans les conditions visées à l'article L. 1237-19-4 du Code du travail ;
- En cas de décision administrative tacite, à partir du jour qui suit l'expiration du délai de 15 jours (courant à compter de la réception par l'Administration du dossier complet) dans les conditions visées à l'article L. 1237-19-4 précité.

Ainsi, à l'une de ces dates :

- Un exemplaire sera déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent ;
- Un exemplaire doit être déposé sur la plateforme nationale de téléprocédure du ministère du travail, appelée « TélAccords », accessible depuis le site internet [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) ;
- Enfin, en application des articles L. 1237-19-4, R.2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et porté à la connaissance des salariés par tout moyen utile, mention de cet accord sera faite par voie d'affichage.

### **Article 33 – Publication sur la base de données nationale**

En application de l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, une version anonymisée du présent accord sera adressée à la DRIEETS au moment du dépôt en vue de sa publication dans la base de données nationale.

Aucune des Parties n'a exprimé le souhait d'occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 22  
décembre 2022  
En 7 exemplaires originaux

#### **Pour la Direction**

Représentée par Madame Catherine GOLDFARB, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines,

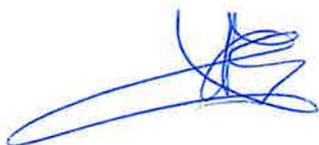


#### **Pour les Organisations Syndicales :**

CFE-CGC, représentée par M. Pascal BLAISE, délégué syndical,



CFDT, représentée par M. Samuel BOURICHON, délégué syndical,



CGT, représentée par Mme Christelle SEILLIER et Monsieur Ahmed TALEB, délégués syndicaux.

FO, représentée par M. Laurent DUCIEL, délégué syndical,



Annexe 1 : Formulaire de candidature

**Neolog**

**Rupture  
Conventionnelle  
Collective**  
*Formulaire de candidature*  
À remplir par le salarié

Prénom, Nom:

Site:

Activité

(IP, Colis, fonction support, etc.) :

Manager:

Référent RH:



Usage strictement interne - Viapost

BP  
BS C LD

## CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Date de la demande:

Fonction occupée:

Âge:

Date d'ancienneté:

Statut:

RQTH\*:  Oui  Non

\*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Critères d'éligibilité	Oui**	Non
Je suis en contrat à durée déterminée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai candidaté dans le cadre d'une mobilité professionnelle au sein du Groupe à la date de dépôt de la candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis en préavis à la date de dépôt de la candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai engagé une démarche de rupture conventionnelle individuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je fais l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai notifié par écrit ma démission	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai demandé un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je peux bénéficier de la retraite sociale à taux plein à la date de dépôt de la candidature	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*\*si la réponse à l'un de ces critères est « oui », vous n'êtes pas éligible au dispositif

Qualification du projet	Oui	Non
J'ai un projet professionnel validé par le cabinet de mobilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Est-ce que le projet inclut un déménagement de domicile?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## PROJET PROFESSIONNEL

Nature du projet	Oui	Non
Embauche par une entreprise en dehors du Groupe Viapost et du Groupe La Poste en CDI ou CDD/CTT de plus de 6 mois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Création, reprise ou développement d'entreprise ou exercice d'une activité indépendante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participation à une action de formation diplômante, qualifiante ou de reconversion afin de faciliter la reprise d'une nouvelle activité professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

> Descriptif du projet:

> Liste des justificatifs relatifs au projet (par exemple, promesse d'embauche, business plan, RCS, Kbis, programme de formation, entretien avec un conseiller en orientation...)

-  
-  
-  
-  
-  
-

**Date:**

**Signature:**

## Annexe 2 : Convention de Rupture

### MODELE DE CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

établie en vertu des dispositions  
des Art. L. 1237-19 et s. du Code du travail

#### Entre les soussigné(e)s :

LA SOCIETE NEOLOG, SAS au capital de 37000 Euros, enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Créteil sous le numéro 493 255 749, dont le siège social est situé 67 Avenue de Fontainebleau – 94270 LE KREMLIN-BICETRE, représentée par Catherine GOLDFARB en qualité de Directrice des ressources Humaines, dûment habilitée aux fins des présentes,

ci-après dénommée « la société NEOLOG »

D'une part,

Et

Madame/Monsieur [...] de nationalité .....  
(si salarié étranger, préciser le n° d'autorisation de travail, et le n° du titre de séjour)

Dont le numéro de sécurité sociale est ...

Né (e) le ... à ... (..)

Demeurant ...

ci-après dénommé(e) « le salarié »

D'autre part,

**PREALABLEMENT AUX STIPULATIONS FAISANT L'OBJET DU PRESENT ACCORD, IL EST RAPPELE CE QUI SUIT :**

La négociation d'un accord portant rupture conventionnelle collective au sein de la Société NEOLOG été engagée dans un contexte d'évolution des besoins des clients en raison de la de baisse continue de l'activité du courrier et également liées aux contraintes écologiques inhérentes aux différents modes de transport.

Les négociations avec les organisations syndicales ont été ouvertes le 09 novembre 2022 et se sont déroulées jusqu'au date du 22 décembre 2022. Ces négociations ont conduit à la conclusion du présent accord en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, ainsi que des dispositions règlementaires applicables.

A l'issue de ces négociations, un accord portant rupture conventionnelle collective (ci-après désigné « l'Accord RCC »).

La DRIETS d'Ile-de-France a validé l'Accord le xxxxx.

A toutes fins utiles, il est précisé que la mise en œuvre de l'Accord RCC s'inscrit dans un projet plus global de réorganisation des activités de la Société NEOLOG pour lequel le CSE a été dûment informé et consulté et a rendu un avis favorable en date du xxxxx.

**SITUATION DU SALARIE**

Madame/Monsieur [...] a été engagé(e) le [...] en qualité de [...], statut [...], le [...] par la Société NEOLOG par contrat à durée indéterminée à temps plein / temps partiel / contrat à durée déterminée.

En son dernier état, sa rémunération de base s'élevait à la somme annuelle brute de [...] euros, pour une activité à temps complet/temps partiel.

A ce jour, Madame/Monsieur [...] bénéficie d'une ancienneté de [...] ans.

*S'il s'agit d'un salarié protégé :*

Il est par ailleurs précisé que Madame/Monsieur [...] \_\_\_ dispose de plusieurs mandats dans l'entreprise :

- citer les mandats ...

**CONCLUSION DE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD**

Madame/Monsieur [...] est éligible à un départ dans le cadre de l'Accord RCC, dans la mesure où elle/il remplit les conditions définies par celui-ci.

Après avoir pris connaissance du contenu du dispositif de rupture conventionnelle résultant de l'Accord RCC et après avoir été dûment informé(e) des différentes mesures associées à un départ volontaire dans le cadre de l'Accord RCC et des conditions dans lesquelles il/elle pouvait quitter l'entreprise, Madame/Monsieur [...] s'est, le [...], porté(e) candidat à un départ volontaire dans le cadre de la rupture conventionnelle collective.

Elle/Il a déposé un dossier de candidature présentant son projet professionnel externe consistant en un nouvel emploi à l'extérieur du groupe La Poste / une reprise ou une création d'entreprise / à suivre une formation en vue d'une reconversion professionnelle.

Après examen de la situation de Madame/Monsieur [...], la demande a été validée dans les conditions définies par l'Accord RCC ; ce dont le/la salarié(e) a été informée par courrier en date du [...].

La Direction a par lettre remise en main propre contre décharge à l'issue d'un entretien qui s'est tenu le [...] OU par courrier recommandé avec AR en date du [...], transmis à Madame/Monsieur [...] la présente convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail en deux exemplaires.

## IL A PAR CONSEQUENT ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### ARTICLE 1. ENGAGEMENTS RECIPROQUES DES PARTIES

Madame/Monsieur [...] confirme, par les présentes, son souhait de quitter la Société NEOLOG dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail, conclue en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail.

Madame/Monsieur [...] reconnaît avoir bénéficié à ce titre d'un délai de réflexion suffisant et des conseils nécessaires afin de prendre la pleine mesure de son choix. Il/Elle reconnaît être parfaitement informé(e) de ses droits et obligations résultant de l'Accord RCC, des conséquences juridiques et financières qu'entraîne la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Les Parties sont convenues de rompre le contrat de travail de Madame/Monsieur [...] dans le cadre de la présente convention établie en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail, dans les conditions exposées ci-après.

### ARTICLE 2. DROIT ET DELAI DE RETRACTATION

Conformément aux stipulations de l'Accord, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés chômés), à compter du lendemain du jour de la signature des présentes par les deux parties et expirant le 15<sup>ème</sup> jour à minuit.

Il est rappelé que l'exercice du droit de rétractation n'a pas à être motivé.

Ce droit de rétractation peut être exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception, ou d'une lettre remise en main propre.

Dans l'hypothèse où Madame/Monsieur [...] désirerait faire usage de son droit, il/elle devra en informer directement la société, dans les conditions précédemment exposées, avant le [date de fin du délai] minuit.

L'exercice par l'une ou l'autre des parties de ce droit de rétractation aura pour effet de rendre nulle et non avenue la présente convention. En conséquence, le contrat de travail liant Madame/Monsieur [...] à la société se poursuivra selon les conditions qui prévalaient au jour de la signature de la présente convention.

### ARTICLE 3. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Par les présentes et conformément aux dispositions du Code du travail, notamment son article L. 1237-19-2, et à l'Accord RCC validé par décision administrative, la société et Madame/Monsieur [...] conviennent que la rupture de leurs relations contractuelles dans le cadre dudit Accord prendra effet au [...] ;

A la date de rupture du contrat de travail, Madame/Monsieur [...] percevra son solde de tout compte, comprenant l'ensemble des indemnités qui lui sont dues, son certificat de travail, son reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle Emploi.

**Si le salarié est un salarié protégé :**

Par les présentes et conformément aux dispositions du Code du travail, notamment son article L. 1237-19-2, et à l'Accord RCC validé par décision administrative, la société et Monsieur/Madame [...] sont convenues de mettre un terme à leurs relations contractuelles dans le cadre dudit Accord.

Madame/Monsieur [...] ayant le statut de salarié protégé aux sens des dispositions des articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail, la rupture de son contrat de travail est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-2 du Code du travail.

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou l'autre partie dans le délai fixé à l'article 2 et qu'après autorisation écrite de l'inspection du travail. Elle sera réputée n'avoir jamais existé en cas de refus d'autorisation de l'inspection du travail. Madame/Monsieur [...] poursuivrait alors ses relations contractuelles avec la société aux conditions antérieures.

Les parties conviennent que la rupture du contrat de travail interviendra au [...]. Dans l'hypothèse où l'inspecteur du travail notifierait sa décision au-delà de cette date, la rupture du contrat de travail de Madame/Monsieur [...] interviendrait alors le lendemain de l'autorisation notifiée par l'inspecteur du travail.

**ARTICLE 4. INDEMNITES DE DEPART**

**Si départ dans le cadre d'un projet personnel de type CDI ou CDD/CTI de 6 mois minimum :**

Madame/Monsieur [...] percevra conformément aux stipulations de l'Accord RCC les indemnités suivantes :

- XXXX € au titre de l'indemnité principale équivalente à l'indemnité de licenciement ([nombre en lettres] euros) ;
- XXXX € au titre de l'indemnité complémentaire ([nombre en lettres] euros).

Par ailleurs, le salarié bénéficiera d'une aide incitative au départ à la date de la rupture du contrat de travail d'un montant de 1.500 € bruts.

Madame/Monsieur [...] bénéficiera, d'une prise en charge le cas échéant de son coût de formation d'adaptation dans la limite de 2.500 € HT. L'entreprise réglera directement la formation auprès de l'organisme, sur présentation d'une facture.

**Si départ dans le cadre de la création ou la reprise d'entreprise :**

Madame/Monsieur [...] percevra conformément aux stipulations de l'Accord RCC les indemnités suivantes :

- XXXX € au titre de l'indemnité principale équivalente à l'indemnité de licenciement ([nombre en lettres] euros) ;
- XXXX € au titre de l'indemnité complémentaire ([nombre en lettres] euros).

Madame/Monsieur [...] percevra en outre une aide individuelle forfaitaire fixée à **4.000 € bruts**, à condition que la création, la reprise d'entreprise, ou le développement d'une entreprise existante, par l'intéressé intervienne dans un délai de 3 mois à compter du dépôt de la candidature à la RCC.

Cette indemnité sera versée selon les modalités suivantes :

- **50%** du montant total sur présentation du justificatif par l'intéressé de la création ou la reprise de l'entreprise (inscription au RCS ou au répertoire des métiers ou document permettant de justifier la prise de contrôle), ou en cas de développement un projet permettant son emploi dans l'entreprise
- **50%** du montant total dans les 6 mois suivants la création d'entreprise sur présentation ou la reprise du justificatif de l'entreprise démontrant une réelle activité (attestation de l'expert-comptable).

#### **Si départ dans le cadre d'une formation de reconversion :**

Madame/Monsieur [...] percevra conformément aux stipulations de l'Accord RCC les indemnités suivantes :

- **XXXX €** au titre de l'indemnité principale équivalente à l'indemnité de licenciement ([nombre en lettres] euros) ;
- **XXXX €** au titre de l'indemnité complémentaire ([nombre en lettres] euros).

Madame/Monsieur [...] bénéficiera, sous réserve de la présentation d'un devis émanant d'un organisme agréé après avis du cabinet de mobilité, de la prise en charge du coût des frais pédagogiques et des frais d'inscription dans la limite **d'un montant de 7.000/8.000 euros HT.**

Madame/Monsieur [...] pourra, dans les conditions prévues par l'Accord RCC, bénéficier de la prise en charge de ses frais de déménagement sur la base du devis le mieux disant après présentation de 3 devis établis par des déménageurs pour un niveau standard (service chargement, déchargement, emballage vaisselle, démontage et remontage meubles), dans la limite d'un montant de 1.500€ HT.

#### **ARTICLE 5. MATERIEL DE L'ENTREPRISE**

Madame/Monsieur [...] s'engage à restituer à la Société, au plus tard le dernier jour effectivement travaillé, l'ensemble des matériels, documents et informations, sur quelque support que ce soit, encore en sa possession, ainsi que, sans que cette liste soit exhaustive, le badge d'accès, **l'ordinateur portable mis à sa disposition** (le cas échéant après avoir supprimé les données personnelles qui y sont sauvegardées).

#### **ARTICLE 6. MAINTIEN DES DROITS SANTE ET PREVOYANCE**

Sous réserve de l'évolution des textes, conformément aux termes de l'article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale et sous réserve de remplir certaines conditions dont la perception d'un revenu de remplacement au titre de l'assurance chômage, **Madame/Monsieur [...]** a la possibilité, à la rupture de son contrat de travail, de disposer du maintien à titre gratuit des garanties de remboursement des frais de santé et de prévoyance concernant les risques

d'incapacité, d'invalidité ou de décès prévues par le contrat collectif auquel la société a souscrit.

Le maintien des garanties sera signalé dans le certificat de travail et la société informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties à titre gratuit est appliqué pour une durée maximale de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail pour la complémentaire santé et pour la prévoyance, selon les conditions appliquées aux salariés. Le maintien des garanties cesserait en toute hypothèse au jour de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage.

Pour bénéficier de ces garanties, il appartiendra à Madame/Monsieur [...] de :

- fournir aux organismes de mutuelle et de prévoyance les justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage sur demande à l'ouverture et au cours de la période de garantie, chaque fois que la demande lui en sera faite ;
- informer ces organismes de la cessation des versements des allocations du régime d'assurance chômage ou de tout autre changement sur sa situation personnelle intervenant au cours de la période de maintien des garanties.

#### ARTICLE 7. NON-CONCURRENCE

Madame/Monsieur [...] est expressément dispensé(e) de l'éventuelle obligation de non-concurrence prévue par son contrat de travail. Aucune contrepartie financière ne sera donc due à Monsieur/Madame [...] à ce titre, ce qu'il/elle accepte sans réserve.

#### ARTICLE 8. CONFIDENTIALITE ET RESERVE

Madame/Monsieur [...] s'engage, pour l'avenir, à :

- ne pas communiquer à qui que ce soit et ne pas utiliser des informations confidentielles sur les méthodes, l'organisation et le fonctionnement de la Société NEOLOG ou du groupe La Poste ;
- faire preuve d'une confidentialité absolue sur l'ensemble des données ou informations dont il/elle a eu connaissance lors de son activité professionnelle ou du seul fait de sa présence au sein de la Société NEOLOG ou de toute autre société du groupe La Poste auquel elle appartient, directement ou indirectement, que celles-ci soient ou non en rapport avec ses fonctions ;
- ne pas critiquer la Société NEOLOG, ou toute autre société du groupe La Poste auquel elle appartient, ni la personnalité de leurs dirigeants, de leurs anciens dirigeants, ou de toute autre personne physique ou morale liée directement ou indirectement à la Société ou à toute autre entité du groupe précité.

A défaut, la société NEOLOG se réserverait le droit de donner toutes suites juridiques ou judiciaires nécessaires pour la préservation de ses droits et intérêts.

De la même manière, la société NEOLOG s'engage, pour l'avenir, à ne pas porter le discrédit à l'image et à la réputation de Madame/Monsieur [...], et plus généralement, à ne pas porter atteinte à ses intérêts.

## ARTICLE 9. LITIGES

Tout litige concernant la présente convention de rupture conventionnelle relève de la compétence du Conseil de prud'hommes. Conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-8 du Code du travail, toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail en application de la présente convention devra être formée, sous peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de rupture du contrat de travail.

## ARTICLE 10. DISPOSITIONS GENERALES

Les parties déclarent que la présente convention reflète intégralement le résultat de leurs discussions.

Elles déclarent avoir disposé de tout le temps nécessaire à leur prise de décision en toute connaissance de cause, aucun litige n'existant par ailleurs entre elles.

Les Parties déclarent être informées de ce que les stipulations et engagements contenus dans le présent accord sont soumis aux dispositions de l'article 1193 du Code civil, ces dispositions étant impératives pour chacune des parties.

Elles s'engagent à l'exécuter de bonne foi et reconnaissent par la signature de la présente convention en avoir apprécié la nature et la portée.

La présente convention est établie en deux exemplaires, dont un pour chacune des parties.

Fait à XXXX,

Le [...],

En deux exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Si le salarié est un salarié protégé : En trois exemplaires originaux, dont un pour chacune des Parties et un pour l'Inspection du travail.

La société NEOLOG

Madame/Monsieur [...]

[Fonction]

Madame/Monsieur [...]<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Faire précéder la signature de la mention manuscrite « Lu et approuvé - bon pour accord + date »