

**ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE
ET DE MAINTIEN DE L'EMPLOI DE LA SOCIETE
DERICHEBOURG AERONAUTICS SERVICES**

ENTRE

La Société Derichebourg Aéronautics Services dont le siège social est situé 1bis Avenue de l'Escadrille Normandie Niémen - ZAC de Grand Noble 31700 Blagnac, immatriculée au RCS de Toulouse sous le numéro 340 641 216 et représentée par son Président, Monsieur Pascal LANNETTE, assistée et représentée par Madame Georgja BRUNELLO MOLA en sa qualité de DRH.

Ci-après dénommée la « Société »,

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Force Ouvrière, représentée par Messieurs Jean-Marc MOREAU, Christophe JEUNET et Denis GUEFFIER en leur qualité de délégué syndical ;
- La CFE CGC, représentée par Madame Carine ADAM et Monsieur Arnaud CASSAR, en leur qualité de délégué syndical ;
- L'UNSA SNMSAC, représentée par Messieurs Laurent CALVET et Philippe FAUCARD en leur qualité de délégué syndical ;

Ci-après dénommées les « organisations syndicales »

D'AUTRE PART

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

PRÉAMBULE

Les parties se sont rapprochées, à la demande de la Société, afin d'initier la négociation d'un **accord de performance collective**, conformément aux dispositions de l'article L.2254-2 du Code du travail.

Cet accord est conclu afin d'anticiper des difficultés économiques, d'améliorer la compétitivité de la Société, et de préserver l'emploi

Le contexte sanitaire et social

Au mois de janvier 2020, une pandémie s'est déclarée en Chine à Wuhan se propageant mondialement au mois de mars suivant. La France, elle-même touchée, décidait de prendre diverses mesures conservatoires comme la fermeture des écoles le 12 mars, l'interdiction de rassemblement et le 15 mars 2020 a placé son territoire au Stade 3 de l'épidémie.

Par ailleurs, dans deux communiqués du 15 mars 2020, le Ministère du Travail est venu préciser les points suivants :

- Le télétravail est imposé à tous les salariés pour lesquels cela est possible.
- Les réunions d'entreprise sont proscrites le plus possible.
- Tous les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés.
- Toutes les entreprises concernées par l'arrêté de fermeture du 14 mars 2020 sont éligibles à l'activité partielle, dès le 15 mars 2020.

Le mardi 17 Mars 2020, AIRBUS client majeur de la Société a décidé de stopper sa production afin de réorganiser son entreprise au regard de la crise sanitaire. La Société a immédiatement convoqué un CSE extraordinaire afin d'autoriser le recours à l'activité partielle le Mardi 18 Mars 2020. Par conséquent, les salariés de la société ont été placés en activité partielle à compter du 19 Mars 2020.

A compter du 23 Mars 2020, une reprise d'activité partielle a été actée (CSE du 20 Mars 2020) afin de sécuriser celle-ci la Direction a choisi de tenir des réunions CSE pluri hebdomadaires. Au cours de ces différentes réunions l'ordre du jour récurrent était le suivant :

- le nombre de personnes en activité versus celles en activité partielle ;
- l'état de la situation au regard des mesures gouvernementales impératives pour la protection des salariés sur site dans le contexte sanitaire COVID ;
- les points d'améliorations concernant les mesures d'hygiène et sécurité ;
- les questions diverses au nombre desquelles les évolutions du CA prévisionnel et les mesures envisagées pour pallier aux évolutions de marché.

La Société a fait part de ses inquiétudes quant à la baisse significative du CA anticipée au regard des annonces de son principal DO et du secteur aéronautique à de multiples reprises. Les organisations

syndicales se sont, d'autre part, inquiétées à diverses reprises des conséquences potentielles de cette crise sur l'emploi des collaborateurs.

Le contexte économique

1. Situation macro économique

L'impact soudain et brutal lié à la crise COVID 19 a conduit à un arrêt du trafic aérien entraînant une chute du CA de 78%. Les compagnies aériennes ont stoppé toutes activités et sont contraintes de négocier des aides d'Etat pour préserver leurs modèles économiques. La filière hélicoptère est également impactée dans une moindre mesure.

Nos donneurs d'ordre et principalement Airbus sont directement et gravement impactés, concernant ce dernier, les objectifs de production ont très rapidement été révisés. En effet, dès le mois d'avril, sous condition d'un retour en activité des compagnies aériennes, Airbus présentait un retraitement à la baisse de sa production. Ce nouveau planning de production est évolutif et une analyse plus précise a été menée par notre donneur d'ordre visant notamment à définir le volume précis de sous traitance.

Pour ce qui est des autres acteurs de la filière aéronautique, il est notable que Boeing est également dans une position difficile (renoncement au rachat d'Embraer, baisse des cadences annoncées et baisse d'effectif envisagée), Daher, Bombardier sont également dans des situations similaires.

L'impact régional de la crise va être considérable si les aides d'état ne sont pas maintenues et si un plan de relance n'est pas rapidement acté (50.000 emplois potentiellement supprimés).

Les mois prochains devraient apporter une vision plus précise de l'évolution du marché néanmoins un retour des cadences au niveau de février 2020 n'est pas prévu avant février 2023.

2. Situation de la société

La Société et ses filiales, en leur qualité de sous-traitant majeur de la filière, est, par conséquent, immédiatement directement et gravement impactée par la situation de la filière.

En effet, la reprise d'activité au sein de la Société s'est faite de manière extrêmement partielle comme le montre les éléments suivants :

CA en K€

Avant crise	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Moyenne	
CA REALISE	11 237	11 141	9 894	10 458	10 418	10 630	
POST CRISE	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Moyenne
CA ESTIME	4 983	5 240	5 240	5 240	5 240	5 240	5 197

Cette chute brutale de CA, de l'ordre de 51% par rapport au CA avant crise s'explique par une baisse des cadences de 33% chez notre client principal qui a une répercussion sur l'ensemble de la supply chain. Cette baisse de 33% des cadences équivaut à une diminution de 44% de la charge de travail. La perte de plus de 50% de notre CA a un impact immédiat sur nos résultats (cf tableau ci-dessous) ainsi que sur la trésorerie future de notre société.

DAS FR - FORECAST 2021	19/20	10.20	11.20	12.20	01.21	02.21	03.21	04.21	05.21	06.21	07.21	08.21	09.21	TOTAL	VAR %
CA TOTAL	91 056	5 297	4 919	5 507	5 114	5 214	6 099	5 687	5 256	6 189	6 028	6 435	6 562	68 307	-25,0%
STT	- 6 188	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 240	- 2 880	-53,5%
CA hors sous-traitance	84 868	5 057	4 679	5 267	4 874	4 974	5 859	5 447	5 016	5 949	5 788	6 195	6 322	65 427	-22,9%
Salaires et charges sur presta	-54 306	-3 421	- 3 490	- 3 559	- 3 630	- 3 703	- 3 777	- 3 853	- 3 930	- 4 008	- 4 089	- 3 753	- 4 254	- 45 467	-16,3%
Interim ops	- 3 329														
Charges directes	- 6 812	- 506	- 328	- 527	- 341	- 348	- 527	- 490	- 351	- 595	- 463	- 619	- 506	- 5 601	-17,8%
Marge MO-CD	20 421	1 130	861	1 181	903	923	1 555	1 104	735	1 346	1 236	1 823	1 562	14 359	-29,7%
Taux de marge MOCD	22,4%	21,3%	17,5%	21,4%	17,7%	17,7%	25,5%	19,4%	14,0%	21,7%	20,5%	28,3%	23,8%	21,0%	
Masse salariale OPS en AP	-16 504	-1 979	- 1 811	- 1 686	- 1 579	- 1 470	- 1 361	- 1 250	- 1 133	- 1 016	- 957	- 866	- 749	- 15 857	-3,9%
Masse salariale STR en AP	- 1 900	- 203	- 203	- 188	- 183	- 178	- 178	- 173	- 173	- 173	- 173	- 150	- 150	- 2 125	11,8%
Exoneration Charges Sociales/AP	6 159	851	785	731	687	643	600	555	509	464	441	396	350	7 012	13,8%
Subvention AP	7 014	835	738	694	656	647	606	539	499	459	424	347	372	6 816	-2,8%
Frais d'exploitation	- 2 780	- 215	- 215	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 200	- 2 430	-12,6%
Frais Dcom	- 1 597	- 100	- 110	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 100	- 1 210	-24,2%
Frais DAG	-10 428	- 710	- 703	- 714	- 710	- 712	- 726	- 721	- 716	- 730	- 729	- 736	- 738	- 8 645	-17,1%
RF - DAP	- 2 419	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 170	- 2 040	-15,7%
RN avant IS, Part, Div	- 2 034	- 561	- 828	- 452	- 696	- 617	26	- 416	- 749	- 120	- 228	344	177	- 4 120	
RN Cumulé															
Frais DAG	10 428	710	703	715	710	712	726	721	716	730	729	736	738	8 646	-17,1%
Salaires et charges	3 928	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	3 600	-8,4%
Loyers	953	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	960	0,7%
Sous-traitance et honoraires	1 017	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	480	-52,8%
Coûts MSM	2 114	162	162	162	162	162	162	162	162	162	162	162	162	1 944	-8,0%
Frais de déplacement	289	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	240	-17,0%
Commissions CE	279	16	15	17	16	16	19	17	16	19	19	20	20	210	-24,7%
Autres taxes	190	14	12	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	176	-7,4%
Taxe Pro	1 052	58	54	61	56	57	67	63	58	68	66	71	72	751	-28,6%
Aures charges	606	20	20	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	285	-53,0%

Tableau avant effet APC

Les indicateurs économiques ci avant énoncés présentent de difficultés économiques qu'il convient d'anticiper.

Le budget prévisionnel peut être élaboré de manière empirique au regard des informations obtenues au cours des dernières semaines pour autant nous anticipons une reprise extrêmement lente et progressive.

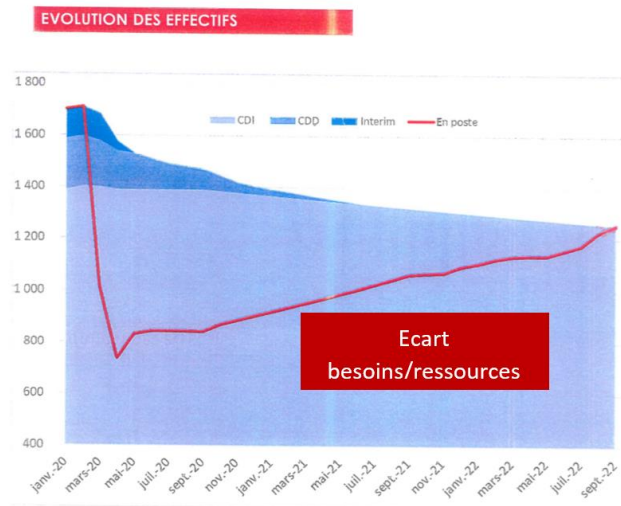
PREVISIONNEL

BUDGET en K €	oct-20	nov-20	déc-20	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	TOTAL
ATS	318	295	331	307	313	367	342	316	373	363	388	396	4 109
BU 1	1 086	1 007	1 130	1 048	1 069	1 254	1 168	1 078	1 273	1 239	1 324	1 351	14 027
BU 2	1 161	1 076	1 208	1 120	1 142	1 340	1 248	1 152	1 360	1 324	1 415	1 443	14 988
BU 3	1 881	1 744	1 957	1 815	1 851	2 171	2 022	1 866	2 204	2 146	2 293	2 339	24 287
BU 4	285	264	296	275	280	328	306	282	333	325	347	354	3 675
BU 5	466	432	485	450	459	538	501	462	546	532	568	580	6 019
STRUCTURE	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1 200
TOTAL	5 297	4 919	5 507	5 114	5 214	6 099	5 687	5 256	6 189	6 028	6 435	6 562	68 305

Le CA prévisionnel de 2020/2021 laisse apparaître une baisse de 43% par rapport au budget 2019/2020. Le résultat prévisionnel sera également largement impacté au regard de celui 2019-2020.

EFFECTIF

La perte de plus de 50% de notre CA laisse apparaître un écart très significatif (près de 800 emplois) entre les besoins en ressources humaines de la société pour faire face à l'activité réduite et nos effectifs à ce jour comme le montre le graphique ci-dessous :



Sans action, cet écart conduit la Société à envisager un plan de sauvegarde de l'emploi afin de résorber l'écart et d'assurer la continuité de l'entreprise.

Corrélativement, la Société a immédiatement constaté que le recours à l'activité partielle ne palliait pas aux charges de personnel dans leur intégralité en effet divers éléments restaient à sa charge :

- Acquisition des congés payés pour effectifs en chômage partiel
- Maintien des primes de fonction durant le chômage partiel
- Maintien de salaire pour les cadres durant le chômage partiel.

A ces charges de personnel, la Société subit par ailleurs des charges fixes non indexées sur la perte de CA ex : assurance, amortissement et autres.

L'objectif du présent accord

L'objectif du présent accord est de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ; en effet, la Société devra nécessairement réorganiser son activité afin de maintenir sa compétitivité au regard du contexte économique du secteur aéronautique.

En conséquence, il est apparu nécessaire de mettre en place des mesures d'amélioration, tels que des aménagements de la rémunération et des conditions de la mobilité géographique comme le prévoit l'article L 2254-2.

L'ensemble des mesures internes ainsi que le plan de soutien de la filière permettront de soutenir l'emploi et assurer la compétitivité de l'entreprise.

Aménagements visant à préserver l'emploi et la compétitivité de l'entreprise

Au regard de ces éléments, les parties ont considéré que la conclusion d'un accord de performance collective et de maintien de l'emploi répondait à la problématique rencontrée par la Société.

Un tel accord permet de mettre en œuvre des aménagements conventionnels concernant la rémunération et d'organiser la mobilité géographique au regard des différents marchés existants et sur lesquels des emplois sont disponibles.

Il permettra ainsi de procéder à la modification du contrat de travail des salariés, sous réserve de leur accord.

En effet, en cas d'acceptation, les stipulations du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail des salariés concernés.

Pour mettre en œuvre ces changements, les parties ont prévu un certain nombre de mesures énoncées aux suivantes. Les parties ont également souhaité mettre en place des mesures destinées à accompagner les salariés qui seraient amenés à refuser les présentes conditions.

Les parties rappellent enfin leur volonté, à travers le présent accord, de préserver autant que possible les emplois.

Les parties ont négocié lors de plusieurs réunions le 28 Mai, le 2 Juin, le 4 Juin et le 9 Juin, le principe et le contenu du présent accord de performance collective.

Aux termes de ces négociations, les parties sont convenues de la signature du présent accord, sur le fondement de l'article L.2254-2 du Code du travail.

ENGAGEMENTS DE LA SOCIETE

A titre préalable, la Société souhaite réaffirmer ses engagements :

A ce jour, l'entreprise réaffirme qu'aucune rupture de contrat de travail pour motif économique ne sera réalisée avant le 31/12/2020. Aussi le treizième mois supprimé dans l'APC sera pris en compte dans les éléments de paye des salariés dans le cas où l'entreprise déciderait la mise en œuvre d'un PSE après la date du 31/12/2020.

Sous réserve de pérennisation officielle du dispositif d'activité partielle et dans les conditions d'indemnisation actuelle des salariés (soit 70% du brut pour les non cadres soit environ 84% du net et en conformité avec la convention collective pour les cadres) ainsi que du maintien des objectifs de production de notre principal client et d'absence de nouvel évènement de force majeure (ex crise sanitaire, attentats, crise économique mondiale...) pouvant directement impacter la filière aéronautique :

- Aucune rupture de contrat de travail pour motif économique ne sera réalisée jusqu'en juin 2022
- Une baisse des frais de convention de service groupe à hauteur de 15%.
- Une renégociation sera ouverte dès que l'entreprise retrouvera une profitabilité usuelle de 4% (résultat net/CA HT)

CONDITIONS ET MISE EN ŒUVRE

Article 1 – Objet de l'accord

Dans le contexte décrit ci-dessus, le présent accord de performance collective a pour objet de fixer :

- Le champ d'application et la durée de l'accord ;
- Les aménagements de la rémunération des salariés ;
- La détermination des conditions de mobilité géographique ;
- Les conséquences du refus du salarié ;
- Les modalités d'information du personnel.

Article 2 – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la Société

Il s'applique aux salariés susmentionnés quelle que soit leur ancienneté, employée sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée.

Article 3 – Aménagement de la rémunération des salariés

Article 3.1- Indemnités journalières repas transport

Les indemnités journalières présentes dans le contrat de travail et dans les différents accords de l'entreprise, indemnités historiques permettant d'indemniser le repas et le transport de manière forfaitaire pour l'ensemble des collaborateurs sur site seront supprimées (ligne indemnité repas transport du bulletin de paye).

En contrepartie, la Société mettra en place des tickets restaurants d'une valeur de 9,25€ (part employeur 60%). Cette mesure prendra effet à compter de la paye du mois d'août.

Article 3.2- Treizième mois

L'intégralité 13eme mois sera supprimée pour l'année 2020 pour les salariés cadres dont le salaire de base est supérieur à 2,5 SMIC soit 3848,55 euros bruts.

Pour les autres salariés, l'intégralité du 13^e mois dû à date sera versée sur la paye d'octobre 2020 et le solde restant pour l'année 2020 sera versée sur la paye de décembre 2020.

Article 4 - Aménagement de la mobilité géographique volontaire

Article 4.1 – Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend comme toute modification pérenne du lieu de travail d'un salarié.

Dans le cadre de cet accord, seule la mobilité choisie par le salarié sera éligible aux conditions prévues ci-après. Les salariés volontaires à la mobilité conserveront leur classification, leur rémunération et leur ancienneté ou consentiront à un package équivalent afin d'accompagner la mobilité volontaire au sein du groupe DERICHEBOURG multiservices.

Il est rappelé, à titre subsidiaire, que le salarié demeure soumis à une clause de mobilité contractuelle qui lui est applicable de droit. Celle-ci n'est pas soumise aux conditions du présent accord.

Article 4.2 – Postes concernés par la mobilité géographique

Compte tenu des contraintes de la Société suite à la crise sanitaire, plusieurs postes doivent être relocalisés sur les sites où le besoin est demandé. Il est notable que selon l'évolution des prises de marché d'autres localisations soient susceptibles d'être proposées.

Article 4.3 – Conditions spécifiques à la mobilité

En complément des dispositions prévues par l'accord GPEC dans le cadre d'une mobilité nous proposerons une prime incitative aux salariés.

- pour une mobilité choisie par le salarié : une prime de 4 000 euros bruts versée en une seule fois sur présentation d'un justificatif actant le changement de domicile.

Cette aide sera limitée à une durée de 2 ans à compter de la date de signature de l'accord.

Dans le cadre d'une mobilité choisie la prime des 4 000 euros bruts sera versée que la mobilité soit interne à la société ou qu'elle s'applique sur une autre filiale de DERICHEBOURG multiservices.

Les salariés concernés pourront à leur demande bénéficier d'un retour prioritaire sur leur lieu initial d'affectation dans la mesure où des postes équivalents seraient disponibles. La Société prendra en charge un déménagement de retour.

Article 5 – Mise en œuvre de l'accord

Article 5.1 – Information des salariés

Après la signature du présent accord la Société procédera à l'envoi d'une copie dudit accord à tous les salariés, par lettre recommandée avec avis de réception ou à la remise d'une lettre remise en main propre contre décharge.

Cet envoi ou cette remise s'accompagnera d'un courrier explicatif mentionnant :

- Les aménagements proposés ;
- Le délai de réflexion laissé au salarié et la nécessité d'une réponse expresse en cas de refus ;
- La date de prise d'effet de ces aménagements ;

- Les conséquences de l'acceptation ou du refus ;
- Les mesures d'accompagnement proposées en cas de refus des aménagements négociés.

Il sera notamment précisé dans ce courrier que le refus exprimé dans le délai d'un mois sera susceptible d'entraîner un licenciement individuel sui generis.

La date de première présentation ou de remise du courrier fera partir le point de départ d'un délai d'un mois au cours duquel le salarié pourra faire connaître son refus par écrit à la Société.

Article 5.2 – Acceptation des salariés

L'acceptation par le salarié de l'application des stipulations du présent accord à son contrat de travail pourra être expresse.

A défaut de toute réponse écrite à l'expiration du délai d'un mois suivant la première présentation ou la remise du courrier mentionné ci-dessus, le salarié sera également réputé consentir aux aménagements dans les conditions prévues par le présent accord.

Conformément aux règles de procédure civile, le délai se compte de date à date : il s'achève le même jour que celui du départ mais du mois suivant.

Le dernier jour compte entièrement dans le délai (jusqu'à minuit, c'est-à-dire jusqu'à 23h59 inclus).

Dans ces deux hypothèses (acceptation expresse ou tacite), les stipulations du présent accord se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail du salarié concerné, conformément à l'article L.2254-2 III du Code du travail.

Article 5.3 – Refus des salariés

Il est rappelé que le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application du présent accord de performance collective.

Le refus du salarié de se voir appliquer l'accord de performance collective devra impérativement être formulé par écrit et intervenir dans le délai d'un mois prévu à l'article L.2254-2 IV du Code du travail.

Le salarié devra renvoyer sa réponse à l'aide du formulaire qui lui sera adressé soit par lettre recommandée avec accusé réception, soit par mail à l'adresse renseignée dans ledit document, soit remis en main propre contre décharge au service RH et ce dans un délai d'un mois de date à date à compter de la 1ère présentation du courrier évoqué à l'article 5.1.

Comme évoqué précédemment, le salarié ayant refusé de se voir appliquer les stipulations de l'accord de performance collective sera susceptible d'être licencié *pour motif personnel*.

La Société disposera d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement pour motif personnel.

Il est précisé que l'article L.2254-2 du Code du travail prévoit qu'en cas de licenciement d'un salarié ayant refusé de se voir appliquer les stipulations de l'accord de performance collective : « *ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.* »

Article 6– Situation des salariés recrutés pendant la période de négociation

Dans l'hypothèse de recrutements par la Société par le biais de contrats de travail à durée indéterminée et déterminée après la conclusion du présent accord, les salariés concernés seront soumis aux mêmes dispositions à compter de la date de notification aux autres salariés.

MESURES SPECIFIQUES EN CAS DE REFUS

Article 7 – Accompagnement proposé aux salariés licenciés en raison de leur refus

Il est rappelé que les salariés auront la possibilité de refuser les dispositions du présent accord

En cas de refus, la Société sera amenée à envisager le licenciement des salariés en contrat à durée indéterminée concernés.

En application des dispositions de l'article L.2254-2 V du Code du travail, les licenciements ainsi prononcés reposeront sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. La procédure suivie serait celle applicable aux licenciements pour motif personnel. La lettre de licenciement évoquera cette cause réelle et sérieuse par référence au présent accord et à l'article L.2254-2 du Code du travail.

Les salariés licenciés pourraient s'inscrire comme demandeurs d'emploi et être indemnisés par Pôle Emploi, sous réserve de remplir les conditions légales.

Les licenciements prononcés ouvriront droit au versement des éléments du solde de tout compte, de l'indemnité légale de licenciement et d'une indemnité de préavis.

Au-delà, les mesures d'accompagnement suivantes s'appliqueraient.

Article 7.1 – Alimentation du compte personnel de formation

Les salariés licenciés bénéficieront d'un abondement de leur compte personnel de formation (CPF) à hauteur de 150 heures. Ces heures seront converties sous forme monétaire conformément au montant prévu par le Code du travail, soit à ce jour 30 € par heure (article D.6323-3-2 du Code du travail).

Article 7.2 – Indemnité de licenciement supra-légale

Les salariés licenciés en application du présent accord à la suite de leur refus bénéficieront d'une indemnité brute s'ajoutant à l'indemnité légale de licenciement :

- a) Pour les salariés ayant moins de 50 ans : 1 mois
- b) Pour les salariés ayant 50 ans et + : 4 mois
- c) Pour les salariés ayant 55 ans et + : 5 mois
- d) Pour les salariés ayant 58 ans et + : 6 mois
- e) Pour les salariés ayant 60 ans et + : 8 mois

Le mois de salaire s'entend au sens du salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

D'autre part, l'âge de référence pris en compte sera celui à la date inscrite sur le courrier de licenciement.

Article 8 – Suivi de l'accord

L'application de l'accord sera présentée en réunion de CSE.

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place et sera composée de représentants de La Direction et des organisations syndicales signataires. Elle se réunira une fois tous les semestres sur convocation de la direction ou à la demande des organisations syndicales signataires.

Article 9 – Durée de l'accord – Dépôt – Révision – Dénonciation

Le présent accord entre en vigueur à sa date de dépôt pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L.2261-9 et suivants du Code du travail. Les parties conviennent toutefois que, malgré une dénonciation, les mobilités géographiques qui auraient été organisées et les licenciements notifiés resteraient fondés sur cet accord et conserveraient un caractère pérenne.

Le présent accord ne peut pas faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Le présent accord peut être révisé sur demande d'une partie notifiée aux autres parties par écrit. Les négociations sur ce projet de révision doivent s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision. Le texte révisé doit être négocié et conclu conformément aux prévisions de l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

Article 10 – Formalités de dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail, conformément à l'article L2231-6 et D.2231-4 du Code du travail.

Il sera également déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Toulouse

Fait en 6 exemplaires à Toulouse

Le 12 Juin 2020

Pour La Société

- Monsieur Pascal LANNETTE, Président.

DocuSigned by:
Pascal Lannette
C9583C036A6E467...

- Madame Georgia BRUNELLO MOLA,
DRH.

DocuSigned by:
Georgia Brunello Mola
83FCB260446D430...

Les organisations syndicales

- Force Ouvrière,

DocuSigned by:

684F3BFF39E6441...

- La CFE CGC,

- L UNSA,