

Accord Collectif partiel relatif au projet de licenciement collectif pour motif économique et au plan de sauvegarde de l'emploi
Article L. 1233-24-1 du Code du travail

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société MILEE, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guilibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d'Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Directrice des Ressources Humaines, ci-après dénommée « la Société » ou la « direction »,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Pascal EHLINGER

L'UNSA, représentée par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC Publicité représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

D'autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

Préambule

La société MILEE a présenté un projet de restructuration et de compression des effectifs de l'activité Imprimés Publicitaires (IP) et de la Business Unit (BU) LSP.

Ce projet a donné lieu à l'engagement d'une procédure d'information et de consultation du Comité Social et Economique (CSE). Une réunion d'information auprès du Comité Social et Economique a eu lieu le 12 mars 2024. Au cours de ladite réunion, les membres du CSE se sont vu remettre un premier projet de restructuration et de compression des effectifs. Cette réunion du 12 mars a été suivie de la première réunion d'information et consultation du CSE qui s'est tenue le 19 mars 2024. Le document d'information et consultation ont été remis aux élus le vendredi 15 mars.

Ledit projet de restructuration impliquerait la suppression de postes de travail et, par conséquent, la Société serait contrainte d'envisager le licenciement des salariés par essence affectés auxdits postes.

En application des articles L. 1233-21 et suivants du Code du travail et au regard des circonstances décrites ci-avant, il appartient, à la Société, d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

C'est dans ce cadre qu'en parallèle de la procédure de consultation du CSE, des négociations avec les organisations syndicales représentatives ont été engagées.

La première réunion officielle avec les délégués syndicaux, soit la réunion 1, s'est tenue le 12 mars 2024.

Lors de la réunion 1 de négociation du 12 mars 2024, les organisations syndicales et la direction se sont entendus sur les points suivants :

1. Il a été validé que les délégations seront composées du DSC et **de trois personnes** en plus par délégation,
2. Il a été validé que les délégations seront **de préférence** composées des mêmes participants, au cours desdites négociations,
3. Il a été validé le principe que des réunions complémentaires prévues à celles du planning ci-dessous, pourraient être demandées, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et que ces réunions pourraient avoir lieu en visioconférence.
4. Dans l'hypothèse où un vote serait nécessaire au cours des réunions de négociation, il a été entendu entre les parties que le résultat de ce dernier serait basé sur le décompte suivant :
 - Seuls les DSC expriment une position,
 - Comptabilisation des votes sur la base de la représentativité des OS aux dernières élections. Ainsi à titre d'exemple, un vote serait validé dans un sens ou un autre, dès lors qu'il recueille l'accord d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu 50% des suffrages exprimés lors du dernier scrutin des élections professionnelles.
5. Il a été validé le principe de l'enregistrement des réunions et de la production d'un compte rendu de réunion à l'ensemble des délégués syndicaux centraux.
 - Ce PV de réunion sera communiqué par écrit à chaque DSC, lors de la réunion +1 ou +2 (en fonction du retour du prestataire).
 - Ce PV de réunion ne pourra faire l'objet d'aucune diffusion externe de quelque nature que ce soit, à l'exception de la DREETS qui pourrait les demander
 - Tout manquement à cette règle de confidentialité donnerait lieu à l'arrêt immédiat de la diffusion des PV de réunion de négociation aux OSR

JH
FB
M EP
G.P.

6. Les parties en présence s'engagent à préserver la confidentialité des réunions de négociation, et ce jusqu'à ce qu'un accord total **ou partiel**, soit trouvé ou jusqu'à un éventuel constat d'échec des négociations.

7. Il a été validé un budget de 120 heures de délégations au profit de chaque organisation syndicale représentative à répartir sur les membres de leur délégation, à prendre sur la période de négociation et sur présentation de justificatifs (procédure identique à la prise des heures de délégation habituelle).

3 / 31

M JH
FB

EP
G.P.

Calendrier Prévisionnel des réunions de négociation

| Etapes | Dates |
|---|--|
| Convocation du CSE, par courriel, à une réunion zéro | 20/02/2024 & envoi de l'ODJ le 8/03/2024 |
| Envoi d'un courrier d'information à la DREETS relatif à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion de l'accord collectif majoritaire | 11/03/2024 |
| Réunion 1 de négociation avec les délégués syndicaux | 12/03/2024 |
| Réunion zéro du CSE : <ul style="list-style-type: none"> • Remise de la documentation relative au projet de restructuration et de compression des effectifs et ses conséquences (économiques et en matière de santé, sécurité et conditions de travail) • Information du CSE sur la négociation du projet d'accord majoritaire | 12/03/2024 |
| Transmission des documents d'information à la DREETS | 15/03/2024 |
| Réunion 1 du CSE | 19/03/2024 |
| Réunion 2 de négociation avec les délégués syndicaux | 26/03/2024 |
| Réunion 3 de négociation avec les délégués syndicaux (Visio matin) | 02/04/2024 |
| Réunion 2 du CSE | 17/04/2024 |
| Réunion 4 de négociation avec les délégués syndicaux (Journée) | 07/05/2024 |
| Réunion 5 de négociation avec les délégués syndicaux (journée) | 15/05/2024 |
| Réunion 6 de négociation avec les délégués syndicaux (journée) | 21/05/2024 |
| Réunion 7 de négociation avec les délégués syndicaux (journée) | 28/05/2024 |
| Réunion 8 de négociation avec les délégués syndicaux (journée) | 04/06/2024 |

Les informations demandées par les OSR dans le cadre de la déclaration faite le 26 mars 2024 en préambule de la réunion 2 de négociations seront communiquées aux OSR dans un délai d'1 mois calendaire.

Les informations demandées seront produites :

- Dès lors que le sujet n'a pas déjà été traité (Cf. *ligne cellule écoute psychologique en place depuis le 13 mars 2024*),
- Dans la limite des capacités techniques des outils informatiques et bases de données RH,
- Dès lors que les demandes faites ne concernent pas l'objet des négociations en cours avec les OSR,
- Dès lors que les informations demandées ne seront pas de nature à exposer les salariés individuellement, à titre privé et/ou professionnel.

- Dès lors qu'elles s'inscrivent dans le cadre du respect des dispositions et obligations légales, conventionnelles et réglementaires

L'entreprise veillera à apporter une explication pour chacune des demandes qui ne serait pas satisfaite.

Les parties se sont entendues pour que, le 16 avril 2024, un livre 1 sous forme d'accord total ou partiel ou/et de DU soit communiqué aux élus du CSE.

Il a également été entendu entre les parties que la remise d'un accord total ou partiel ou/et d'une DU, le 16 avril 2024, n'actera(ient) pas la fin des négociations qui se poursuivront selon le calendrier ci-dessus.

Il a cependant été précisé que si à une date postérieure au 16 avril 2024, les parties en présence devaient constater l'échec total ou partiel des négociations, il pourrait être mis un terme à ces dernières.

Les négociations résultant du présent accord visent à mettre en œuvre les dispositions les plus adaptées aux profils des collaborateurs de la Société, tenant compte de l'environnement et du marché de l'emploi.

Par conséquent, les mesures d'accompagnement social et de reclassement demeurent les priorités des parties.

En tout état de cause et conformément aux engagements visés ci-avant, les parties sont convenues de conclure le présent accord collectif qui couvre partiellement les obligations et thématiques, résultant des articles L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail.

En ce qui concerne les autres thématiques légales, telles que prévues par les articles L. 1233-24-1 et suivants susvisés, et non couvertes par le présent accord, les parties conviennent de poursuivre les négociations dans le strict respect des engagements évoqués ci-avant

C'est dans ce contexte que les parties sont convenues des termes du présent accord.

Ceci étant exposé,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

I. Rappel du contexte : les raisons du projet de restructuration et de compression des effectifs

01. L'effondrement du marché de l'imprime publicitaire a profondément déstabilisé le modèle opérationnel de la société Milee

Depuis l'acquisition de la société Adrexo (Milee) par HOPPS Group en 2017, le marché de l'imprimé publicitaire a connu un important décrochage (cf. II. 1) avec un effondrement de près de moitié en valeur.

La société Milee, dont la majorité des revenus provient de la distribution d'imprimés publicitaires, a été particulièrement impactée par cet effondrement. Cet impact n'est pas limité à la société Milee mais concerne également son concurrent principal Mediapost.

Cet effondrement du marché peut être expliqué notamment par une série de crises exogènes qui ont conduit à la fragilisation du modèle de l'activité et au désinvestissement du média par ses clients : Le Mouvement des Gilets Jaunes, les confinements successifs qui ont causé l'interruption complète des distributions à plusieurs reprises, et, plus récemment les répercussions économiques de la guerre en Ukraine. Ce contexte délétère est, de plus, couplé à une expérimentation législative d'un nouveau dispositif (Oui Pub) territorialisé, qui a également contribué significativement au recul du marché.

Les activités de distribution d'imprimés publicitaires sans adresse ont été plus récemment affectées par les conséquences de la guerre en Ukraine qui se traduisent plus particulièrement par :

- L'augmentation du coût des transports avec la hausse du prix du carburant ;
- L'augmentation du coût de la matière première de l'imprimé publicitaire avec des difficultés de fourniture et d'acheminement depuis les principales sources d'approvisionnement ;
- La hausse des salaires et particulièrement du SMIC générant des coûts supplémentaires substantiels, non compensée par les hausses tarifaires auprès de ses clients ;
- L'augmentation des coûts liée à celle des charges locatives de la société.

De manière générale, les surcoûts engendrés par l'inflation n'ont pas pu être réimpactés aux clients de Milee, qui en parallèle, ont fait le choix de se désinvestir du média pour réduire leurs dépenses publicitaires et/ou se repositionner sur le digital.

Ce recul des investissements, couplé à l'augmentation structurelle des coûts d'opération de Milee a directement déstabilisé le modèle d'activité de la société. En effet, dans la mesure où la distribution d'imprimés publicitaires repose sur des coûts fixes importants et incompressibles, la baisse de l'investissement des clients conduit nécessairement à un recul des revenus et donc à une forte dégradation de la marge.

Outre cette augmentation des coûts, les activités de distribution d'imprimés publicitaires ont vu leur environnement réglementaire et les attentes des clients se transformer, impactant fortement son cœur de métier et la principale source de revenus de la société.

En application de l'article 21 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique, le gouvernement a adopté les décrets d'application afin de mettre en place l'expérimentation du dispositif « Oui Pub » dans 14 territoires, et ce jusqu'au 30 avril 2025.

Cette expérimentation prévoit que seules les boîtes-aux-lettres sur lesquelles est apposée une étiquette « Oui Pub » pourront recevoir des prospectus publicitaires, ce qui revient à interdire, sous peine de sanction, la distribution de prospectus publicitaires sauf consentement exprès du consommateur.

Le démarrage de cette expérimentation, ainsi que l'anticipation pour les clients de Milee de sa généralisation et la bascule déjà entamée en parallèle de leurs investissements vers des supports digitaux, ont participé au ralentissement important des volumes distribués et ont eu un impact direct sur le marché national de la distribution.

Evolution des volumes IP distribués

| | REEL 2021 | REEL 2022 | REEL 2023 |
|------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Volumes IP distribués (k ex) | 5 929 767 | 5 635 611 | 4 179 690 |
| Variation N/N-1 | | -5% | -26% |

Pour faire face à ces difficultés, le management Milee a établi un plan stratégique reposant sur une transformation de son activité de façon à compenser l'interruption de la distribution de prospectus traditionnels, notamment par le biais de :

- La mise en place d'offres publicitaires ciblées et digitales,
- Le développement des offres courriers,
- L'optimisation des processus et des frais de structure.

De surcroît, afin d'anticiper cette situation, la société Milee s'est organisée en déployant les mesures suivantes :

- Le développement de l'activité courrier via le déploiement du projet expérimental « M4 ». Ce projet prévoyait la mise en place d'un second tour courrier solo (sans IP) les jeudis et vendredis, afin de répondre à des demandes clients. Cela aurait eu pour effet d'augmenter les volumes de courriers confiés et donc de développer le Chiffre d'affaires du courrier adressé. Ce projet a été stoppé au bout de 6 mois, en raison du faible niveau d'engagement de nos clients.
- La création d'une offre alternative « 150€ », basée sur la distribution ciblée d'offres promotionnelles en version numérique (site internet, newsletter et bientôt application) et physique (magazine papier adressé aux abonnés). Pour rappel, le média « 150€ » est aujourd'hui principalement distribué par Milee à plus de 8 millions d'abonnés.

02. Une activité de livraison de colis en sous-traitance qui souffre de la pression, à la baisse, de ses clients sur les prix.

En parallèle de son activité de distribution d'imprimés publicitaires, l'activité de livraison de Colis a été développée dès 2017 par la société Milee afin de permettre à Colis Privé, alors filiale du groupe, d'avoir un réseau de distribution national en couvrant les zones non adressées par les sous-traitants de Colis Privé.

Le développement de l'activité de Last Smile Partner s'est appuyé sur la relation commerciale avec Colis Privé qui était une filiale du groupe. Lors de la vente de Colis Privé à la société CMA-CGM, l'enjeu de la BU Last Smile Partner a été de diversifier ses clients pour sortir du risque de dépendance économique.

La croissance de l'activité Last Smile Partner a nécessité de se développer progressivement de manière autonome vis-à-vis de Milee en créant son propre réseau de livraison, son management et son organisation propres, ses outils de livraisons (véhicule et PDA et système d'information notamment) et sa propre équipe commerciale.

Ce développement a logiquement conduit l'activité Last Smile Partner à se structurer en Business Unit autonome et s'est accompagné d'un changement de convention collective pour adopter, au 1^{er} septembre 2023, celle des transports routiers, qui correspond pleinement à son activité principale.

Afin de devenir un acteur incontournable à implantation nationale sur le marché du dernier kilomètre, la BU Last Smile Partner a décidé de développer, dès le premier trimestre 2022, son activité B to B avec les principaux acteurs du marché et a recruté une équipe commerciale dédiée dont l'objectif était de cibler les principaux acteurs B to B du marché.

A ce jour, la branche Last Smile Partner opère ses opérations de sous-traitance pour le compte de différents clients parmi lesquels :

- Les sites des principaux transporteurs de colis : Colis Privé / DHL / FedEx / UPS / Chronopost / DPD / GLS / CIBLEX
- Les répartiteurs pharmaceutiques : Alliance Healthcare

Cette activité B to B par client en 2023 est présentée dans le tableau ci-dessous :

| | CA 2023 |
|--------------|--------------------|
| FEDEX | 866 440 € |
| DPD | 324 339 € |
| CHRONOPOST | 653 434 € |
| DHL | 59 235 € |
| Ciblex | 91 654 € |
| AHR | 20 606 € |
| GLS | 290 891 € |
| TOTAL | 2 306 598 € |

L'activité de la BU Last Smile Partner entre 2021 et 2022 a enregistré une chute importante qui est principalement liée à la baisse d'activité de son principal client COLIS PRIVE.

Le tableau ci-dessous illustre l'évolution des volumes distribués de COLIS

| | REEL 2021 | REEL 2022 | REEL 2023 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Volumes colis distribués (k ex) | 15 423 | 13 107 | 13 192 |
| Variation N/N-1 | | -15% | 1% |

Dans le même temps, la rentabilité de la BU LSP sur les activités B to B n'est absolument pas en ligne avec les attendus budgétaires, cette branche ne parvenant pas à atteindre un seuil de productivité suffisant par rapport au tarifs facturés à ses clients.

Cette non atteinte des objectifs de rentabilité est essentiellement liée aux conséquences du conflit en Ukraine.

En marge de ce constat, les éléments suivants ont contribué à la dégradation de la marge :

- Un niveau de performance opérationnelle non conforme aux attentes des clients
- Des mises en place de projet basées sur des demandes client non conformes à la réalité opérationnelle qui ont conduit à dégrader la rentabilité
- Un turn-over élevé dans les équipes, qui n'a pas permis d'avoir un niveau de qualité constant correspondant aux attendus des clients

EP

JH
M FB
G.P.

- Une pénurie de main d'œuvre sur le métier de chauffeur / livreur, laissant vacant de nombreux postes ouverts

De manière globale, la rentabilité de la BU LSP est donc fortement dégradée et les coûts d'opération élevés ne sont pas compensés par les revenus d'activité. Dans ce contexte, les mesures envisagées afin de réduire les pertes de LSP en vue d'atteindre une activité économique rentable sont :

- La fermeture envisagée des sites qui présentent le plus de pertes : en effet, à ce jour, 32 sites représentent 42% du CA et 75,7% des pertes.
- Le projet de gel du déploiement de l'activité B to B. En effet, dans le cadre du projet de restructuration, qui vise principalement l'activité B to C, il est difficile d'obtenir en parallèle la confiance des prospects B to B dont l'activité risque d'être impactée par le projet de fermeture d'un certain nombre d'implantations.
- Le projet de réorganisation du maillage territorial, préalable indispensable au redémarrage éventuel d'une offre B to B compétitive.

03.La situation économique de la société MILEE

La société MILEE et son activité

Tel qu'évoqué précédemment, la société MILEE est confrontée à une lente érosion de son Chiffre d'Affaires, liée à la profonde mutation du marché de l'imprimé publicitaire, (et non à une quelconque perte de parts de marché, ni de clients significatifs, à l'exception du client Carrefour fin 2022).

Les chiffres présentés dans le tableau ci-après attestent de cette situation :

| | REEL 2021 2021 TOTAL | REEL 2022 2022 TOTAL | REEL 2023 2023 TOTAL |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| CA LSP | 41 049 | 35 715 | 38 603 |
| MARGE BRUTE | 1 028 | -7 659 | -7 946 |
| <i>taux de marge</i> | 3% | -21% | -21% |
| COUTS FIXES | -6 770 | -8 947 | -8 304 |
| <i>taux de coûts fixes</i> | -16% | -25% | -22% |
| EBITDA LSP | -5 743 | -16 605 | -16 250 |
| CA MILEE IPCD | 229 111 | 202 768 | 154 701 |
| MARGE BRUTE | 37 847 | 29 706 | -1 145 |
| <i>taux de marge</i> | 17% | 15% | -1% |
| COUTS FIXES | -80 387 | -76 659 | -75 239 |
| <i>taux de coûts fixes</i> | -35% | -38% | -49% |
| EBITDA MILEE IPCD | -42 540 | -46 952 | -76 384 |
| CA DTH | 2 719 | 9 922 | |
| MARGE BRUTE | -1 269 | -2 395 | |
| <i>taux de marge</i> | -47% | -24% | |
| COUTS FIXES | -973 | -5 362 | |
| <i>taux de coûts fixes</i> | -36% | -54% | |
| EBITDA DTH | -2 242 | -7 757 | |
| EBITDA MILEE | -50 525 | -71 315 | -92 634 |

Ainsi, à la lecture du tableau ci-dessus, il est manifeste que la société Milee est confrontée à une dégradation progressive de sa performance économique avec un taux de marge en baisse. En effet, de – 50 525K € en 2021, ce dernier a chuté à -71 315K€ en 2022 pour passer à – 92 634K€ en 2023.

Ces phénomènes sont directement liés à la baisse des volumes IP et à la hausse des coûts de distribution. Par ailleurs, la société Milee affiche des pertes d'exploitation en hausse depuis 2012. Les pertes d'exploitation (EBITDA) cumulées depuis 2017, date d'acquisition par Hopps, s'élèvent à plus de 300 m€ (à fin 2023, sur 7 ans), étant précisé que le phénomène de dégradation s'est accentué au cours des dernières années.

Aucun élément ne permet, en 2024, d'envisager une amélioration de la situation économique des activités de Milee.

Dans ce contexte et dans le même temps, nous constatons que notre principal concurrent MEDIAPOST a pris la décision de réintégrer les activités de distribution d'imprimés publicitaires directement au sein de La Poste. La distribution d'imprimés publicitaires chez MEDIAPOST est désormais couplée à l'activité de distribution de courriers. Ainsi, la filiale MEDIAPOST est devenue une régie commerciale de la Poste.

03.1 La B.U. Last Smile Partner

En ce qui concerne la BU LSP, sa situation financière est également déficitaire, tels qu'en attestent les chiffres présentés dans le tableau qui suit :

| LSP | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------|---------|---------|
| CA LSP | 41 049 | 35 715 | 38 603 |
| MARGE LSP | 1 028 | -7 659 | -7 946 |
| Taux de marge | 2,5% | -21,4% | -20,6% |
| Total Coûts Fixes | -6 770 | -8 947 | -8 304 |
| Taux coûts fixes | -16,5% | -25,1% | -21,5% |
| Ebitda | -5 742 | -16 606 | -16 250 |

Ainsi, les pertes de la BU LSP pour 2022 s'élevaient à -16,6m€ pour un Chiffre d'affaires de 35,7 m€. Les pertes pour 2023 sont tout aussi importantes, atteignant un montant de 16,2 m€.

M JH FB
EP
G.P.

II. Nombre de salariés permanents ou non employés dans la Société au 29 février 2024

Les effectifs de la société MILEE, au 29 février 2024, se décomposent de la manière suivante :

| Statut | Catégorie de salarié | Contrat Aidés | Personnel distrib. | Personnel permanent | Personnel roulant | Total général |
|---------------------|----------------------|---------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------|
| Ag. maîtrise | | 9 | | 302 | | 311 |
| Cadre forf. horaire | | | | 27 | | 27 |
| Cadre forf. jour | | | | 299 | | 299 |
| Dirigeant | | | | 1 | | 1 |
| Employé | | 34 | 286 | 38 | 27 | 385 |
| Employé modulé | | 150 | 8730 | | | 8880 |
| Ouvrier | | 2 | | | 733 | 735 |
| Total général | | 195 | 9016 | 667 | 760 | 10638 |

A titre plus particulier, l'effectif de l'Activité IP est composé de 9773 salariés répartis selon les modalités qui suivent :

| FONCTIONS | Apprentissage/ Contrat Pro | CDD | CDI | Total général |
|--|-------------------------------|-----|-----|---------------|
| ACHETEUR(EUSE) | | | 1 | 1 |
| ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION | | | 4 | 4 |
| ADJOINT RESP OPERATIONNEL CENTRE | | | 1 | 1 |
| ADJOINT TECHNIQUE | | | 23 | 23 |
| ADMINISTRATEUR REFERENTIELS DISTRIBUTION | | | 1 | 1 |
| ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP | | | 4 | 4 |
| ASSISTANT CARTOGAPHE | | | 1 | 1 |
| ASSISTANT TECHNIQUE | 1 | | | 1 |
| ASSISTANT(E) | 2 | | 1 | 3 |
| ASSISTANT(E) ADMINISTRATIVE | 2 | | | 2 |
| ASSISTANT(E) COMMERCIAL(E) | | | 4 | 4 |
| ASSISTANT(E) DE DIRECTION | | | 11 | 11 |
| ASSISTANT(E) MARKETING | | | 1 | 1 |
| ASSISTANT(E) R.H | 3 | | | 3 |
| ASSISTANT(E) R.H. | 2 | | 2 | 4 |
| ASSISTANT(E) TECHNICO-COMMERCIAL(E) | | | 57 | 57 |
| ASSISTANT(E) TECHNIQUE | 1 | | | 1 |
| ASSISTANTE EXPLOITATION ADRESSE | | | 3 | 3 |
| ATTACHE COMMERCIAL | 7 | | | 7 |
| CARTOGAPHE | | | 1 | 1 |
| CHARGE DE MISSION RSE | 3 | | | 3 |
| CHARGE DE PROJET OPERATIONNEL | 2 | | | 2 |
| CHARGE D'ETUDES EXPERT | | | 1 | 1 |
| CHARGE ETUDE GEO-MARKETING | 1 | | 1 | 2 |
| CHARGE(E) DE COMMUNICATION | 3 | | 1 | 4 |
| CHARGE(E) DE MISSIONS | 2 | | | 2 |
| CHARGE(E) DE MISSIONS RH | 1 | | | 1 |

| FONCTIONS | Apprentissage/ Contrat Pro | CDD | CDI | Total général |
|--|-------------------------------|-----|-----|------------------|
| CHARGE(E) DE RECRUTEMENT | 1 | | 2 | 3 |
| CHARGE(E) D'ETUDE MARKETING | 1 | | | 1 |
| CHARGE(E) D'ETUDES | | | 2 | 2 |
| CHARGE(E) MARKETING DIGITAL | | | 1 | 1 |
| CHARGE(E) MARKETING OPERATIONNEL | 1 | | | 1 |
| CHARGE(E) RH REGION | | | 7 | 7 |
| CHAUFFEUR | | | 2 | 2 |
| CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR | | | 20 | 20 |
| CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE | | | 1 | 1 |
| CHEF CENTRE | | | 2 | 2 |
| CHEF DE FABRICATION | | | 3 | 3 |
| CHEF DE PROJET | 1 | | | 1 |
| CHEF DE PROJET MARKETING | | | 1 | 1 |
| CHEF DE PROJETS MOA | | | 1 | 1 |
| CHEF D'EQUIPE | | | 9 | 9 |
| CHEF EQUIPE | | | 6 | 6 |
| COLPORTEUR | | | 1 | 1 |
| CONTROLEUR | | | 6 | 6 |
| CONTROLEUR GESTION JUNIOR | 2 | | | 2 |
| CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE | | | 1 | 1 |
| CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION | | | 2 | 2 |
| COORD. TERRAIN SANTE SECURITE AU TRAVAIL | | | 1 | 1 |
| COORDINATEUR COLIS LOCAL | | | 7 | 7 |
| COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT | | | 2 | 2 |
| COORDINATEUR NATIONAL | | | 1 | 1 |
| COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL | | | 4 | 4 |
| COORDINATRICE NATIONALE SST | | | 1 | 1 |
| DATA SCIENTIST GEOMATICIEN SENIOR | | | 1 | 1 |
| DIR. ORGANISATION ET MAITRISE D'OUVRAGE | | | 1 | 1 |
| DIRECT. CLIENTS NATIONAUX REFERENCES | | | 4 | 4 |
| DIRECT. ETUDES & PROJETS GEOMARKETING | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR (TRICE) DE CLIENTELE | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR CLIENTS NATIONAUX | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR COMMERCIAL RESEAU | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR DES CLIENTS INSTITUTIONNELS | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR DES DATA | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR des RESSOURCES HUMAINES | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR des TRANSPORTS | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR DES VENTES | | | 4 | 4 |
| DIRECTEUR DEVELOPP. ACTIVITE COURRIER | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR DIGITAL ET DATA MANAGEMENT | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR FINANCIER OPERATIONNEL | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR GENERAL ADJ STRATEGIE MEDIA | | | 1 | 1 |

JM
M FB
EP
G.P.

| FONCTIONS | Apprentissage/ Contrat Pro | CDD | CDI | Total général |
|--|-------------------------------|-----|------|------------------|
| DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIVISION IP | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR MARCHES NATIONAUX | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR METHODES & QUALITE | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR METHODES ET PROCESS | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR REGIONAL | | | 7 | 7 |
| DIRECTEUR REGIONAL ADJOINT | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR RESEAU | | | 1 | 1 |
| Directeur Transport & Logistique | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR(TRICE) D'AGENCE | | | 47 | 47 |
| DIRECTEUR(TRICE) MARKETING | | | 2 | 2 |
| DISTRIBUTEUR | 2 | | 8624 | 8626 |
| DISTRIBUTEUR FORMATEUR | | | 59 | 59 |
| DISTRIBUTEUR(TRICE) | 149 | | | 149 |
| DISTRIBUTEUR. | 2 | | 66 | 68 |
| FEMME DE MENAGE | | | 1 | 1 |
| GRAPHISTE | 1 | | 3 | 4 |
| JURISTE | | 1 | 1 | 2 |
| MANUTENTIONNAIRE | | | 5 | 5 |
| PREPARATEUR DOMICILE | | | 19 | 19 |
| RESP STATISTIQUE & PILOTAGE | | | 1 | 1 |
| RESP. ACTIVITE ADRESSEE | | | 1 | 1 |
| RESP. COMMERCIAL GDS CPTES | | | 44 | 44 |
| RESP. COMMERCIAL GDS CPTES ADX SERVICES | | | 1 | 1 |
| RESP. METHODES & PROCESS | | | 1 | 1 |
| RESP. NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAV | | | 1 | 1 |
| RESP. OPERATIONNEL ACTIVITE ADRESSE | | | 1 | 1 |
| RESP. REGIONAL OPERATIONNEL | | | 2 | 2 |
| RESP. RESSOURCES HUMAINES Adjoint(e) | | | 1 | 1 |
| RESP. TRAITEMENT INFORMATIQUE ADRESSE | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE CAMPAGNE DIGITALE | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE COMMUNICATION | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION | | | 2 | 2 |
| RESPONSABLE D'AGENCE(S) | | | 84 | 84 |
| RESPONSABLE D'EXPLOITATION | | 1 | 133 | 134 |
| RESPONSABLE D'ACTIVITES | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE DE PROJETS | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE DES OPERATIONS SPECIALES | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE DISTRIBUTION | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE ETUDES GEOMARKETING | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE FABRICATION | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE NATIONAL QUALITE | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE | | | 4 | 4 |

| FONCTIONS | Apprentissage/ Contrat Pro | CDD | CDI | Total général |
|--|-------------------------------|-----|------|------------------|
| RESPONSABLE PARC AUTO - ENGIN MANUT. | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE PARC AUTOMOBILE | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE QUALITE REGIONAL | | | 7 | 7 |
| RESPONSABLE R.H | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE TRAITEMENT COMMANDE COURRIER | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER | | | 1 | 1 |
| SCRIPTEUR | | | 9 | 9 |
| SECRETAIRE | | | 2 | 2 |
| TECHNICIEN DE DISTRIBUTION | | | 109 | 109 |
| TECHNICIEN DISTRIBUTION | | 1 | 96 | 97 |
| Total général | 190 | 3 | 9580 | 9773 |

L'effectif de la branche LSP est composé, à la date du 29 février 2024, de 865 salariés répartis selon les modalités qui suivent :

| FONCTIONS | Apprentissage et contrats profess. | CDD | CDI | Total général |
|-------------------------------|--|-----|-----|------------------|
| ASSISTANT(E) DE DIRECTION | | | 1 | 1 |
| ASSISTANT(E) R.H. | 2 | | 1 | 3 |
| CHARGE(E) RH | | 1 | 2 | 3 |
| CHAUFFEUR LIVREUR | 2 | | | 2 |
| CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION | | | 2 | 2 |
| COORDINATEUR COLIS LOCAL | | | 51 | 51 |
| DIRECTEUR DES OPERATIONS | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR GENERAL | | | 1 | 1 |
| DIRECTEUR NATIONAL DES VENTES | | | 1 | 1 |
| MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR | | 157 | 603 | 760 |
| RESP. METHODES & PROCESS | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE ACTIVITE COLIS | | | 31 | 31 |
| RESPONSABLE COLIS REGIONAL | | | 3 | 3 |
| RESPONSABLE COMMERCIAL COLIS | | | 2 | 2 |
| RESPONSABLE PARC AUTOMOBILE | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE R.H | | | 1 | 1 |
| RESPONSABLE TECHNIQUE | | | 1 | 1 |
| Total général | 4 | 158 | 703 | 865 |

M JH
EP FB
G.P.

III.PSE résultant du projet de restructuration et de compression des effectifs de la société MILEE

01.Champ d'application du PSE

Le présent projet est applicable à l'ensemble des salariés de la société, bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée et faisant l'objet d'une rupture de leur contrat de travail pour licenciement économique ensuite de la suppression de leur poste de travail, dans le cadre du présent PSE.

En conséquence, les mesures du projet ne s'appliquent pas aux démissions, fins de contrat, ruptures d'un commun accord, mises à la retraite à l'exception des mesures prévues à l'article 7 du présent accord ou toutes autres ruptures de contrat.

02.Nombre de suppressions de poste envisagées et les catégories professionnelles concernées

La mise en œuvre du projet de restructuration et de compression des effectifs se traduirait par :

- 1561 suppressions de postes au sein de l'activité IP.
- 400 suppressions de postes au sein de la BU LSP.
- 14 salariés des fonctions support

Les tableaux ci-après présentent, par catégories professionnelles les suppressions de poste envisagées dans le cadre du projet :

- Pour l'activité IP et Services supports :

| CATEGORIE | Fonction |
|--|--|
| ASSISTANT CARTOGAPHE | ASSISTANT CARTOGAPHE |
| ASSISTANT LOGISTIQUE | ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP |
| ASSISTANT(E) | ASSISTANT(E) |
| | SECRETAIRE |
| ASSISTANT(E) DE DIRECTION | ASSISTANT(E) DE DIRECTION |
| CHARGE(E) DE RECRUTEMENT | CHARGE(E) DE RECRUTEMENT |
| CHEF D'EQUIPE | CHEF D'EQUIPE |
| | CHEF EQUIPE |
| COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT | COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT |
| COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL | COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL |
| DISTRIBUTEUR | DISTRIBUTEUR |
| | DISTRIBUTEUR FORMATEUR |
| | DISTRIBUTEUR(TRICE) |
| | DISTRIBUTEUR. |
| | SCRIPTEUR |
| | CHAUFFEUR |
| | CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR |
| | CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE |
| | COLPORTEUR |
| MANAGER OPERATIONNEL NIV 1 | DIRECTEUR REGIONAL |

| | |
|------------------------------|---------------------------------------|
| | RESP. REGIONAL OPERATIONNEL |
| MANAGER OPERATIONNEL NIV 2 | DIRECTEUR(TRICE) D'AGENCE |
| | DIRECTEUR REGIONAL ADJOINT |
| | RESPONSABLE DES OPERATIONS SPECIALES |
| MANAGER OPERATIONNEL NIV 3 | RESPONSABLE D'AGENCE(S) |
| | RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE |
| MANAGER OPERATIONNEL NIV 4 | CHEF CENTRE |
| | COORDINATEUR NATIONAL |
| | RESPONSABLE D'EXPLOITATION |
| | RESPONSABLE DISTRIBUTION |
| | ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION |
| | ADJOINT RESP OPERATIONNEL CENTRE |
| PREPARATEUR A DOMICILE | PREPARATEUR DOMICILE |
| REONSABLE TRANSPORT | RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER |
| RESPONSABLE QUALITE REGIONAL | RESPONSABLE QUALITE REGIONAL |
| TECHNICIEN DE DISTRIBUTION | ADJOINT TECHNIQUE |
| | CONTROLEUR |
| | CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE |
| | MANUTENTIONNAIRE |
| | TECHNICIEN DE DISTRIBUTION |
| | TECHNICIEN DISTRIBUTION |

- **Pour la BU LSP :**

| CATEGORIE | Fonction |
|----------------------------|-------------------------------|
| CHAUFFEUR LIVREUR | MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR |
| COORDINATEUR COLIS LOCAL | COORDINATEUR COLIS LOCAL |
| RESPONSABLE ACTIVITE COLIS | RESPONSABLE ACTIVITE COLIS |
| RESPONSABLE COLIS REGIONAL | RESPONSABLE COLIS REGIONAL |
| DIRECTEUR DES OPERATIONS | DIRECTEUR DES OPERATIONS |
| DIRECTEUR COMMERCIAL | DIRECTEUR NATIONAL DES VENTES |
| REONSABLE COMMERCIAL | RESPONSABLE COMMERCIAL COLIS |

(*) La catégorie professionnelle est définie comme un groupe exerçant au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation commune.

Pour apprécier l'existence d'une formation professionnelle commune et donc caractériser l'appartenance à une même catégorie professionnelle, il est tenu compte des acquis de l'expérience professionnelle qui équivalent à une formation complémentaire si celle-ci excède l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur.

En d'autres termes, les salariés qui auront acquis une expérience professionnelle équivalente à une formation d'adaptation complémentaire sont regardés comme appartenant à une catégorie professionnelle différente.

Ainsi, la Société appliquera les critères d'ordre de licenciement détaillés ci-après par catégorie professionnelle étant précisé que ces dernières ont été élaborées par nature d'activité à savoir d'une part au titre de l'activité IP et d'autre part au titre de la BU LSP.

Par ailleurs, il est rappelé que les critères de licenciement permettant de déterminer l'ordre des licenciements n'auront vocation à s'appliquer que pour autant que se posera un problème de choix entre plusieurs salariés, c'est-à-dire entre salariés compris dans la même catégorie professionnelle déterminée conformément à ce qui précède, quant à ceux qui doivent être maintenus en fonction et ceux qui doivent être intégrés dans la procédure de licenciement.

Lorsque le licenciement concerne tous les salariés de la même catégorie professionnelle, il n'y a aucun choix à opérer, et par conséquent pas d'ordre à respecter (Cass. soc. 27 mai 1997 n°95-42.419, Cass. soc. 18 décembre 2000 n° 98-44.577 ; Cass. soc. 12 juillet 2005 n°03 444 00).

De même, lorsque le salarié est le seul de sa catégorie professionnelle, il n'y pas d'ordre à établir (Cass. soc, 12 juillet 2005, n°03-44.400).

03. Critères d'ordre de licenciement et zone géographique d'application

03.1 Définitions et principes d'application

L'article L. 1233-5 du Code du travail dispose que :

« Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois. »

Les critères d'ordre de licenciement ont vocation à s'appliquer dès lors que l'employeur se trouve conduit à opérer un choix parmi les salariés concernés par la procédure de licenciement au sein d'une ou plusieurs catégories professionnelles.

Ainsi, les critères présidant au choix des personnes dont le licenciement pour motif économique serait envisagé, seront déterminés conformément aux dispositions légales.

Pour la mise en œuvre des licenciements contraints, il sera fait application par catégorie professionnelle, des critères d'ordre définis ci-après :

- Les charges de famille,
- L'ancienneté,
- Les caractéristiques sociales, dont l'âge et le handicap ;
- Les qualités professionnelles.

Le poids respectif de chacun des critères s'appréciera suivant la notation indiquée ci-après, étant précisé que les critères seront appréciés au lendemain de la décision de validation de la DREETS à l'exception des critères s'appuyant sur la fiche de renseignement visée ci-après et que les règles suivantes seront appliquées :

- Les critères tiennent compte de la situation objective de chaque salarié, dûment justifiée ;
- Les licenciements éventuels seront effectués à l'intérieur de chaque catégorie professionnelle, par ordre croissant du nombre de points ; le salarié ayant obtenu le plus petit nombre de points au sein d'une catégorie affectée par des licenciements pour motif économique fera l'objet d'un licenciement.
- Les critères seront appréciés au niveau de chaque agence identifiée dans le document d'information et de consultation remis précédemment au CSE (articles 1.3.2 et 1.4.2), au sein de chacune des catégories professionnelles concernées par des suppressions de postes telles que définies au 2 ci-dessus.

03.2 Les critères d'ordre et leur pondération pour l'activité IP et Services supports

Chaque salarié appartenant à une catégorie d'emploi impactée par le projet de restructuration et de compression des effectifs se verra attribuer un certain nombre de points en fonction de ses charges de famille, de son ancienneté, de ses difficultés à retrouver un emploi compte tenu de son âge, de son éventuel handicap et de ses qualités professionnelles. Les salariés ayant le plus petit nombre de points seront ciblés par les mesures de licenciement dans la limite du nombre de licenciements envisagés dans ledit plan.

La pondération entre les critères d'ordre des licenciements s'effectuera de la manière suivante :

03.2.1. Les charges de famille

Pour la prise en compte des charges de famille, il sera retenu le nombre de personnes à charge au sens fiscal du terme sur présentation de justificatifs. Est considérée comme personne à charge, au sens du Code Général des Impôts, l'enfant vivant sous le toit du salarié ou dont le salarié a la charge sociale :

- Jusqu'à 18 ans, quelle que soit sa situation ;
- De 18 à 21 ans s'il a requis son rattachement au foyer et quelle que soit son activité ;
- De 21 à 25 ans s'il a requis son rattachement au foyer fiscal et s'il poursuit ses études ;
- Quel que soit son âge, s'il est infirme ou handicapé, y compris toute altération mentale justifiée.

Selon la situation familiale du salarié, il lui sera attribué le nombre de points suivants :

| Situation familiale | Nombre de points |
|---|------------------|
| Célibataire/ Veuf / divorcé | 0 |
| Marié/Pacsé/Concubinage | 2 |
| Nombre de points supplémentaires par personne à charge | 1 |
| Nombre de points supplémentaires par personne handicapée à charge | 5 |

Une majoration de 5 points sera accordée aux salariés en situation de parent isolé sur présentation d'un justificatif. Au regard de l'article L. 542-2 du Code de la Sécurité Sociale, sont considérés comme parent isolé pour l'application de l'article L. 542-1 :

- Les personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires qui assument seule la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France ; pour justifier de cette situation, le salarié devra être titulaire de l'allocation pour parent isolé de la Caisse d'Allocations Familiales (C.A.F.) et devra produire des documents en cours de validité ;
- Les femmes seules en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi.

L'appréciation du critère des charges de famille se fera sur la base de la fiche de renseignement remise et sur contrôle des pièces justificatives demandées.

Dans l'hypothèse où l'application des critères conduirait à ce que deux salariés en couple (mariés ou pacsés, un justificatif formel devra être produit) soient désignés via les critères d'ordre comme devant faire l'objet d'un licenciement économique, une majoration de 3 points sera attribuée, en sus des points obtenus sur les critères d'ordre des licenciements, à celui qui bénéficierait de la plus forte rémunération annuelle brute contractuelle (fixe + variable).

03.2.2. L'ancienneté

L'ancienneté s'entend au sens des dispositions conventionnelles ou, à défaut, au sens des dispositions légales. Pour le calcul des points relatifs à l'ancienneté au sein de la Société, le barème suivant sera utilisé :

| Nombre d'années d'ancienneté | Nombre de points |
|------------------------------|--|
| [0-2[| 0 |
| [2-4[| 1 |
| [4-6[| 2 |
| [6-8[| 3 |
| [8-10[| 4 |
| A partir de 10 ans | Un point supplémentaire par année d'ancienneté |

L'appréciation du critère de l'ancienneté se fera par année complète au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

03.2.3. Caractéristiques sociales (âge et réinsertion sociale difficile)

Prise en compte de l'âge :

| Tranches d'âge | Nombre de points |
|-----------------------------|------------------|
| Supérieur ou égal à 67 ans | 0 |
| De 62 ans à moins de 67 ans | 1 |
| Moins de 62 ans | 2 |

L'âge du salarié sera apprécié au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

Prise en compte du handicap reconnu :

Il sera alloué 15 points aux salariés présentant un handicap reconnu. La prise en compte du statut de travailleur handicapé sera appréciée à la date limite de remise de la fiche de renseignements visée au 03.4. des présentes, et sous réserve de la production de justificatif en cours de validité.

Selon l'article L. 5212-13 du Code du travail, les catégories principales de personnes justifiant du statut de personne handicapée sont :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (R.Q.T.H., quelle qu'elle ait été la catégorie A, B ou C) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H., qui a repris depuis le 1^{er} janvier 2006) les compétences et fonctions anciennement dévolues aux Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel — CO.T.O.RE.P.) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des Intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% et les victimes d'attentat à compter du 1^{er} juin 1990 (loi n° 90-36 du 23 janvier 1990 : JO du 25 janvier 1990) ;
- Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- Les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge, issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus ;
- Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi 91-1389 du 31 décembre 1991) ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% ;
- Les titulaires de l'allocation adultes handicapés.

03.2.4. Les qualités professionnelles

Seraient retenus au titre des qualités professionnelles, les éléments suivants :

- L'assiduité qui sera estimée au regard du nombre de jours d'absences non justifiées au cours des 12 derniers mois
- La détention d'un permis de conduire valable en France
- Les sanctions disciplinaires notifiées au cours de l'année 2023

Ce critère serait pondéré comme suit :

| Critères | Nombre de points |
|---|---|
| Détention d'un permis de conduire valable en France (1) | + 10 points |
| Absences non justifiées (jours) (2) | -1 point par jour d'absence calendaire injustifiée |
| Sanctions au cours de l'année 2023 | -2 points par sanction |

(1) Ce critère sera apprécié à la date limite de remise de la fiche de renseignements.

(2) Ce critère sera apprécié au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

03.3 Les critères d'ordre et leur pondération pour la BU LSP

Chaque salarié appartenant à une catégorie d'emploi impactée par le projet de restructuration et de compression des effectifs se verra attribuer un certain nombre de points en fonction de ses charges de famille, de son ancienneté, de ses difficultés à retrouver un emploi compte tenu de son âge, de son éventuel handicap et de ses qualités professionnelles. Les salariés ayant le plus petit nombre de points seront ciblés par les mesures de licenciement dans la limite du nombre de licenciements envisagés dans ledit plan.

La pondération entre les critères d'ordre des licenciements s'effectuera de la manière suivante :

03.3.1. Les charges de famille

Pour la prise en compte des charges de famille, il sera retenu le nombre de personnes à charge au sens fiscal du terme sur présentation de justificatifs. Est considérée comme personne à charge, au sens du Code Général des Impôts, l'enfant vivant sous le toit du salarié ou dont le salarié a la charge sociale :

- Jusqu'à 18 ans, quelle que soit sa situation ;
- De 18 à 21 ans s'il a requis son rattachement au foyer et quelle que soit son activité ;
- De 21 à 25 ans s'il a requis son rattachement au foyer fiscal et s'il poursuit ses études ;
- Quel que soit son âge, s'il est infirme ou handicapé, y compris toute altération mentale justifiée.

Selon la situation familiale du salarié, il lui sera attribué le nombre de points suivants :

| Situation familiale | Nombre de points |
|---|------------------|
| Célibataire/ Veuf / Divorce | 0 |
| Marié/Pacsé/Concubinage | 2 |
| Nombre de points supplémentaires par personne à charge | 1 |
| Nombre de points supplémentaires par personne handicapée à charge | 5 |

Une majoration de 5 points sera accordée aux salariés en situation de parent isolé sur présentation d'un justificatif. Au regard de l'article L. 542-2 du Code de la Sécurité Sociale, sont considérés comme parent isolé pour l'application de l'article L. 542-1 :

- Les personnes veuves, divorcées, séparées, abandonnées ou célibataires qui assument seule la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France ; pour justifier de cette situation, le salarié devra être titulaire de l'allocation pour parent isolé de la Caisse d'Allocations Familiales (C.A.F.) et devra produire des documents en cours de validité ;
- Les femmes seules en état de grossesse ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi.

L'appréciation du critère des charges de famille se fera sur la base de la fiche de renseignement remise et sur contrôle des pièces justificatives demandées.

Dans l'hypothèse où l'application des critères conduirait à ce que deux salariés en couple (mariés ou pacsés, un justificatif formel devra être produit) soient désignés via les critères d'ordre comme devant faire l'objet d'un licenciement économique, une majoration de 3 points sera attribuée, en sus des points obtenus sur les critères d'ordre des licenciements, à celui qui bénéficierait de la plus forte rémunération annuelle brute contractuelle (fixe + variable).

03.3.2. L'ancienneté

L'ancienneté s'entend au sens des dispositions conventionnelles ou, à défaut, au sens des dispositions légales. Pour le calcul des points relatifs à l'ancienneté au sein de la Société, le barème suivant sera utilisé :

| Nombre d'années d'ancienneté | Nombre de points |
|------------------------------|--|
| [0-2[| 0 |
| [2-4[| 1 |
| [4-6[| 2 |
| [6-8[| 3 |
| [8-10[| 4 |
| A partir de 10 ans | Un point supplémentaire par année d'ancienneté |

L'appréciation du critère de l'ancienneté se fera par année complète au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

03.3.3. Caractéristiques sociales (âge et réinsertion sociale difficile)

Prise en compte de l'âge :

| Tranches d'âge | Nombre de points |
|-----------------------------|------------------|
| Supérieur ou égal à 67 ans | 0 |
| De 62 ans à moins de 67 ans | 1 |
| Moins de 62 ans | 2 |

L'âge du salarié sera apprécié au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

Prise en compte du handicap reconnu :

Il sera alloué 15 points aux salariés présentant un handicap reconnu. La prise en compte du statut de travailleur handicapé sera appréciée à la date limite de remise de la fiche de renseignements visée au 03.4. des présentes, et sous réserve de la production de justificatif en cours de validité.

Selon l'article L. 5212-13 du Code du travail, les catégories principales de personnes justifiant du statut de personne handicapée sont :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (R.Q.T.H., quelle qu'ait été la catégorie A, B ou C) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H., qui a repris depuis le 1^{er} janvier 2006) les compétences et fonctions anciennement dévolues aux Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel — CO.T.O.RE.P.) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des Intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité, au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre, ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% et les victimes d'attentat à compter du 1^{er} juin 1990 (loi n°90-36 du 23 janvier 1990 : JO du 25 janvier 1990) ;
- Les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- Les veuves de guerre remariées, ayant au moins un enfant à charge, issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus ;
- Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du Code des pensions d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accidents ou de maladies imputables au service (loi 91-1389 du 31 décembre 1991) ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles, dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80% ;
- Les titulaires de l'allocation adultes handicapés.

JM
ML FB
EP
G.P.

03.3.4. Les qualités professionnelles

Seraient retenus au titre des qualités professionnelles, les éléments suivants :

- L'assiduité qui sera estimée au regard du nombre de jours d'absence non justifiées au cours des 12 derniers mois
- La détention d'un permis de conduire valable en France
- Les sanctions disciplinaires notifiées au cours de l'année 2023

Ce critère serait pondéré comme suit :

| Critères | Nombre de points |
|---|--|
| Détention d'un permis de conduire valable en France (1) | + 10 points |
| Absences non justifiées (jours) (2) | -1 point par jour d'absence calendaire injustifiée |
| Sanctions au cours de l'année 2023 | -2 points par sanction |

(1) Ce critère sera apprécié à la date limite de remise de la fiche de renseignements.

(2) Ce critère sera apprécié au lendemain de la date de validation du projet d'accord par la DREETS.

03.4 Le départage en cas d'égalité du nombre de points

L'ordre des licenciements sera fixé en considération de l'ensemble des critères susvisés parmi les salariés appartenant à une catégorie professionnelle concernée par le projet de restructuration et totalisant le moins de points.

En cas d'égalité de points entre plusieurs salariés appartenant à une même catégorie professionnelle comme indiqué précédemment, le départage au sein d'une même catégorie sera effectué en comparant les critères suivants :

- 1^{er} critère : ancienneté ; on conservera celui qui a le plus d'ancienneté
- 2^{ème} critère : âge ; en cas d'ancienneté identique, on conservera le plus âgé

La fiche de renseignements :

L'appréciation des critères sera effectuée à partir :

- De données objectives ;
- Ou, à défaut, des renseignements connus et figurant dans la base de données du personnel ;
- Ou des renseignements transmis par le salarié dès lors que certaines informations ne peuvent être connues de l'employeur.

À cet effet, un questionnaire de mise à jour des données sociales sera adressé à chaque salarié par courrier recommandé avec accusé de réception, au plus tard le 23 avril 2024, ce dernier devant être retourné complet (formulaire + justificatifs associés) à la direction au plus tard le 20 mai 2024 :

- Soit via la boîte mail dédiée Formulaire@milee.fr
- Soit par courrier avec les justificatifs associés à l'adresse postale suivante : **MILEE - BP 10218 - 13796 AIX EN PROVENCE cedex 03**

Il est par ailleurs précisé que

- À défaut de réponse complète du salarié
- A défaut d'une réponse adressée aux seules adresses ci-dessus (boîte postale / adresse email)
- A défaut d'une réponse réceptionnée au plus tard le 20 mai 2024,

Les éléments retenus seront ceux dernièrement connus par l'employeur à date du 20 mai 2024, sans que le salarié ne puisse les mettre en cause dans la mesure où il n'aurait pas répondu au questionnaire dans les délais impartis.

04. Calendrier prévisionnel des licenciements

Le projet de restructuration et de compression des effectifs serait mis en œuvre à l'issue des procédures d'information et de consultation du CSE.

L'avancement de ce projet sera régulièrement notifié au CSE.

Ledit projet serait mis en œuvre en plusieurs étapes, selon le calendrier prévisionnel suivant :

| Description | DATE |
|--|------------------|
| Notification de l'accord majoritaire pour validation de la DREETS, sur la plateforme informatique dédiée | J-15 |
| Notification du PV de la réunion à la DREETS | |
| Fin du délai d'instruction de la DREETS | J |
| Diffusion de la décision de validation de l'accord majoritaire, auprès du CSE et des organisations syndicales représentatives ayant signé l'accord majoritaire, ainsi que de son accusé de réception | J+1 |
| Information par voie d'affichage des salariés de la décision de validation (expresse ou tacite) | J+1 |
| Notification des mises à la retraites pour les salariés concernés | J+2 |
| Information, par voie de courrier, des salariés concernés quant aux conditions de mise en œuvre du congé de reclassement | J+3 |
| Le cas échéant, envoi, par LRAR, des courriers de proposition de reclassement aux salariés concernés (délai de réflexion de 8 jours calendaires) | J+3 |
| Fin du délai de réflexion quant aux propositions de reclassement | J+14 |
| Notification, par voie de LRAR, des courriers de licenciement, contenant la proposition d'adhésion au congé de reclassement (délai de réflexion de 8 jours calendaires à date de réception de LRAR) | A partir de J+18 |
| Fin de la réception des demandes de congés de reclassement | A partir de J+30 |

05.Procédure d'information et de consultation des représentants du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 1233-28, L. 1233-30, L. 1233-31, L. 1233-33,-58, L. 2312-37, L. 2312-39, L. 2312-40 du Code du travail, le Comité Social et Economique a été informé et consulté sur le projet.

Après une première réunion d'information le 12 mars 2024, le Comité Social et Economique a été réuni les 19 mars, 16 avril et 22 mai 2024, en vue de son information et consultation sur :

- Le projet de restructuration et de compression des effectifs de la société MILEE ;
- Le projet de licenciement collectif pour motif économique.

Le Comité Social et Economique a été régulièrement informé des avancées des négociations avec les délégations syndicales.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique quel que soit le nombre de votants et à sa validation expresse ou tacite par la DREETS.

A cet effet, il sera transmis par la Direction de la Société à la DREETS, accompagné des informations prévues à l'article D. 1233-14-1 du Code du travail, dès l'achèvement de la procédure d'information-consultation du Comité Social et Economique.

06. Salariés protégés

Le licenciement pour motif économique des salariés protégés, est soumis à une procédure particulière, conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 et suivants et R. 2421-1 et suivants du Code du travail.

Ladite procédure requiert le respect des étapes suivantes :

- Convocation et tenue de l'entretien préalable ;
- Consultation du CSE sur les projets de licenciement des salariés protégés ;
- Demande d'autorisation de licenciement auprès de l'Inspection du travail, laquelle doit être adressée dans les 15 jours suivant la consultation du CSE ;
- Enquête contradictoire réalisée par l'inspecteur du travail ;
- Notification des licenciements postérieurement à la réception de l'autorisation de licenciement.

NL JM
FB
EP
G.P.

07. Clause de révision

Peuvent demander la révision les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, ainsi que l'employeur, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

08. Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé à la DREETS ainsi qu'au Conseil de prud'hommes, dans les formes et conditions légales en vigueur.

Il sera, en outre, communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les panneaux d'information prévus à cet effet.

09. Dispositions finales : Entrée en vigueur et durée

Le présent accord qui entrera en vigueur le lendemain de sa validation par l'Administration, est conclu pour une durée déterminée tenant à la réalisation de son objet et prendra fin au terme soit de la durée de la dernière mesure du PSE soit au plus tard d'un délai de 12 mois courant à compter de la dernière notification individuelle de licenciement.

A cette échéance, il ne continuera donc pas à produire ses effets.

Fait à Aix-En-Provence, le 21 mai 2024

Pour la société MILEE
Nathalie LASTERNAS



La CAT
Philippe VIROULET

L'UNSA
Pascal GRENOUILLOUX



La CGT
Sébastien BERNARD

Le SASD
Fathallah BOUAMAMA



F.O.
Pascal EHLINGER



La CFE-CGC SNCTPP
José MIRANDA



