



media. data. local.

ACCORD MAJORITAIRE PORTANT SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI, LES MODALITES DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET LA MISE EN OEUVRE DES LICENCIEMENTS DANS LE CADRE DE LA RESTRUTURATION MENEES PENDANT LA PERIODE D'OBSERVATION

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 Marie MULOT, Responsable des Relations Sociales, ci-après dénommée « la Société » ou la « direction »,

Assistée de

- La Scp Abitbol & Rousselet, prise en la personne de Me Frédéric Abitbol et SCP AJILINK AVAZERI-BONETTO, prise en la personne de Me Frédéric AVAZERI en qualité d'Administrateurs judiciaires, avec mission d'Assistance dans tous les actes de gestion et désignés en cette qualité par jugement en date du 30 mai 2024

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

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
La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

Préambule :

Conformément aux articles L. 1233-58, L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 du Code du travail des négociations avec les OSR ont été engagées en parallèle de la procédure d'information consultation du CSE afin de parvenir à un accord collectif majoritaire sur les modalités de consultation des représentants du personnel projet de licenciement économique et le plan de sauvegarde de l'emploi (« PSE »).

Dès lors, les négociations entre les Parties ont été engagées en vue de la conclusion entre les Parties d'un accord collectif majoritaire (l' «Accord Majoritaire ») qui s'inscrit dans une démarche visant à favoriser au mieux le reclassement des salariés et, en tout état de cause, leur repositionnement professionnel rapide avec le soutien d'un accompagnement matériel et financier dimensionné au regard de la situation de la Société et des contraintes de la procédure de redressement judiciaire.

Le présent accord porte sur :

- Les modalités d'information et de consultation du comité économique et social et le calendrier des licenciements,
- Le nombre de suppressions d'emploi
- Les catégories professionnelles concernées
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le cas échéant,
- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.

I / RAPPEL DU CONTEXTE DE LA PROCEDURE COLLECTIVE SUBIE PAR LA SOCIETE

La procédure d'information et de consultation du CSE s'inscrit dans le contexte de la procédure de redressement judiciaire ouverte à l'encontre de la société, par jugement du **Tribunal de Commerce de Marseille** en date du **30 mai 2024**.

Ce même jugement a désigné :

- La **Scp Abitbol & Rousselet**, prise en la personne de **Me Frédéric Abitbol et SCP AJILINK AVAZERI-BONETTO**, prise en la personne de **Me Frédéric AVAZERI** en qualité d'**Administrateurs judiciaires**, avec mission d'Assistance dans tous les actes de gestion
- La **Scp BTSG**, prise en la personne **Me Marc SENECHAL** et **SCP J.P LOUIS & A.LAGEAT**, prise en la personne de **Me J.P LOUIS**, en qualité de **Mandataires judiciaires**

Le jugement prononçant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire a fixé la date de cessation des paiements au 15 avril 2024 avec une situation active et passive, sur la base du chiffre d'affaires annuel de 193 314 199 € HT au cours de l'exercice 2023 et un effectif de plus de 10.000 salariés dans les 6 derniers mois, qui est la suivante :

- l'actif s'élèverait à **131 022 256 €** dont 1 458 316 € disponibles ;
- le passif total serait de **160 019 146 €** dont 73 157 601 € échus et exigibles.
(cf jugement de redressement judiciaire)

La période d'observation est fixée jusqu'au 30 novembre 2024.

Une audience de suivi est prévue le **11 juillet 2024** pour évaluer la situation financière de l'entreprise et décider de la poursuite de la période d'observation ou d'une éventuelle conversion en liquidation judiciaire.

Dans ce contexte, la société, assistée des Administrateurs judiciaires, doit présenter un plan qui démontre la capacité de l'entreprise à dégager rapidement des résultats, pour espérer un redressement durable.

À cet égard, il convient de souligner que le redressement judiciaire ordonné par le Tribunal permet à l'entreprise, par l'effet du gel du passif antérieur, de bénéficier mécaniquement d'une augmentation de son niveau de trésorerie. Néanmoins, cette amélioration temporaire des liquidités ne doit pas masquer le caractère déficitaire de l'exploitation.

Dans ce cadre, la trésorerie malgré le gel des créances est fortement impactée et, sans aucune action, un décrochage important s'amorce avant la fin de l'année 2024, avec un manque de liquidité.

En effet, pendant la période d'observation, les Administrateurs judiciaires doivent élaborer un bilan économique, social et environnemental qui décrit la situation de l'entreprise et les perspectives de redressement. Cette mission implique les étapes suivantes :

- les Administrateurs judiciaires doivent vérifier les conditions économiques et financières dans lesquelles les activités de l'entreprise peuvent être poursuivies. C'est dans ce cadre que ce dernier a sollicité de la direction des mesures urgentes pour sécuriser la période d'observation;
- compte tenu des résultats d'exploitation de l'exercice 2023 et des prévisions de pertes d'exploitation 2024, les réorganisations des activités et des effectifs indispensables seront mises en œuvre avec l'autorisation du Juge-commissaire
- les restructurations ainsi menées permettront aux Administrateurs judiciaires d'aider l'entreprise à se réorganiser et de constater sa viabilité économique si celle-ci réalise les prévisions d'activité ; et
- les Administrateurs judiciaires, au vu des effets de restructuration et des résultats d'exploitation induits et réalisés et des possibilités de redressement, présenteront les différentes possibilités qui s'offrent à l'entreprise au Tribunal à l'issue de la période d'observation.

Il existe deux possibilités principales pour redresser l'entreprise :

- un plan de redressement par voie de continuation, avec étalement du remboursement du passif ; et
- une cession des activités de l'entreprise si le plan de redressement par voie de continuation n'apparaît pas possible.

Si la situation décrite implique non seulement une gestion sociale et administrative plus rigoureuse à tous les niveaux, elle nécessite également, dans le contexte précaire du redressement judiciaire, une restructuration massive et globale visant à réduire drastiquement les charges d'exploitation.

Article L 631-17 du Code de commerce

« Lorsque des licenciements pour motif économique présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable pendant la période d'observation, l'administrateur peut être autorisé par le juge-commissaire à procéder à ces licenciements.

Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur met en œuvre le plan de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 du code du travail. Il joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés, ainsi que la décision de l'autorité administrative prévue à l'article L. 1233-57-4 du code du travail. »

II / RAPPEL DU CONTEXTE DE LA RESTRUCTURATION AVANT L'OUVERTURE DE LA PROCEDURE COLLECTIVE (cf documents restructuration mars 2024)

Depuis l'acquisition de la société Adrexo (Milee) par HOPPS Group en 2017, le marché de l'imprimé publicitaire a connu un important décrochage 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.

UNE ACTIVITE DE LIVRAISON DE COLIS EN SOUS-TRAITANCE QUI SOUFFRE DE LA PRESSION, A LA BAISSSE, 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 (Cf. point III.1, page 33).

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
- 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, 33 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.

La situation économique de la société MILEE

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	REEL 2022	REEL 2023
	2021 TOTAL	2022 TOTAL	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.

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€.

III / NECESSITE D'UN PLAN GLOBAL D'ADAPTATION ECONOMIQUE ET SOCIAL PREALABLE A TOUT REDRESSEMENT

Les mesures engagées jusqu'à présent pour endiguer les pertes n'ont pas permis de revenir à l'équilibre et ont engendré un coût amplifiant d'autant le besoin en trésorerie.

La transformation initiée chez Milee, notamment au travers de l'activité de distribution, devrait produire ses premiers effets en 2024 à la suite du lancement de son offre « 150€ » et la bascule vers un modèle de distribution adressée.

Ainsi, face à l'ampleur de la crise et aux difficultés économiques de la société Milee, cette dernière est contrainte d'envisager les mesures suivantes afin d'assurer sa pérennité :

- Envisager la cessation de l'activité LSP, à défaut de pouvoir organiser, sous l'égide du Tribunal de Commerce, une cession totale ou partielle dans le cadre du redressement judiciaire.
- Restructurer le réseau de distribution Milee pour répondre aux enjeux du développement de l'activité adressée.

L'état des lieux oblige l'entreprise à trouver un équilibre budgétaire de manière à couvrir les charges fixes, à réaliser des économies, à mutualiser certains postes en vue d'une meilleure adaptation.

Ainsi, au regard de l'urgence et dans le but de redresser rapidement la situation économique de l'entreprise, il est indispensable de réduire encore les coûts et de réorganiser les effectifs pour tendre à un point d'équilibre.

3-1 Dynamique économique et sociale de la restructuration envisagée

Les mesures exposées commandent une réorganisation sociale incluant les suppressions de postes suivantes par secteurs et catégories professionnelles, avec la précision que les tableaux ci-dessous constituent des projections organisationnelles sur la base de postes, laquelle reflète, également, les catégories professionnelles identifiées pour la mise en œuvre des critères de l'ordre des licenciements.

Concrètement, la mise en œuvre du projet de restructuration et de compression des effectifs se traduirait par :

- 4 500 suppressions de postes en CDI au sein de l'activité IP (incluant les fonctions support)
- 647 suppressions de postes en CDI au sein de la BU LSP (incluant les fonctions support dédiées à la BU LSP)

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

Tableau des catégories d'emploi de la BU LSP concernées par les suppressions de poste

EMPLOI	Apprentis / Contrat pro	CDD	CDI	Total des postes en CDI dont la suppression est envisagée
ASSISTANT(E) DE DIRECTION			1	1
ASSISTANT(E) R.H.	2		1	1
CHARGE(E) RH			2	2
CHAUFFEUR LIVREUR	1	190	552	552
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION			2	2
DIRECTEUR COMMERCIAL			1	1
DIRECTEUR DES OPERATIONS			1	1
DIRECTEUR GENERAL			1	1
CCL			49	49
RESP. METHODES & PROCESS			1	1
RESPONSABLE ACTIVITE COLIS			28	28
RESPONSABLE COLIS REGIONAL			3	3
RESPONSABLE COMMERCIAL			2	2
RESPONSABLE PARC AUTOMOBILE			1	1
RESPONSABLE R.H			1	1
RESPONSABLE TECHNIQUE			1	1
Total général	3	190	647	647

Il est rappelé que cette branche d'activité fait l'objet d'un appel d'offre en cession partielle pour limiter l'impact de la restructuration.

Dans ce cadre, un appel d'offre est initié

 <p>ADMINISTRATEURS JUDICIAIRES</p>  <p>Recherche REPRENEUR</p> <p>France</p>	<h2>Branche d'activité de livraison de colis</h2> <p>CA : 43.3m€ au 31/12/2023 Effectif : 775 salariés (646 CDI et 129 CDD) Siège : Aix-en-Provence (13100)</p> <p>Date limite de dépôt des offres : 27 juin 2024 à 17 heures</p> <p>SCP ABITBOL-ROUSSELET Maître Frédéric ABITBOL SCP AJILINK AVAZERI-BONETTO Maître Frédéric AVAZERI</p> <p>TEL : 04.91.54.06.87 Mail : proco.ab@ajilink.fr</p> 
<p>Toute offre de reprise doit respecter les dispositions légales applicables ainsi que des conditions strictes de formulation comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none">1° De la désignation précise des biens, des droits et des contrats inclus dans l'offre ;2° Des prévisions d'activité et de financement ;3° Du prix offert, des modalités de règlement, de la qualité des apporteurs de capitaux et, le cas échéant, de leurs garants. Si l'offre propose un recours à l'emprunt, elle doit en préciser les conditions, en particulier de durée ;4° De la date de réalisation de la cession ;5° Du niveau et des perspectives d'emploi justifiés par l'activité considérée ;6° Des garanties souscrites en vue d'assurer l'exécution de l'offre ;7° Des prévisions de cession d'actifs au cours des deux années suivant la cession ;8° De la durée de chacun des engagements pris par l'auteur de l'offre ;9° Des modalités de financement des garanties financières envisagées lorsqu'elles sont requises au titre des articles L. 516-1 et L. 516-2 du code de l'environnement.	

Tableau des catégories d'emploi MILEE IP en présence

CATEGORIE D'EMPLOI	FONCTION
ACHETEUR(EUSE)	ACHETEUR(EUSE)
ADMINISTRATEUR REFERENTIELS DISTRIBUTION	ADMINISTRATEUR REFERENTIELS DISTRIBUTION
ASSISTANT LOGISTIQUE	ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP
ASSISTANT(E)	SECRETAIRE
	ASSISTANT(E)
	ASSISTANT(E) ADMINISTRATIVE
ASSISTANT(E) DE DIRECTION	ASSISTANT(E) DE DIRECTION
ASSISTANT CARTOGAPHE	ASSISTANT CARTOGAPHE
ASSISTANT(E) R.H.	ASSISTANT(E) R.H
CARTOGAPHE	CARTOGAPHE
CHARGE(E) DE COMMUNICATION	CHARGE(E) DE COMMUNICATION
CHARGE(E) DE MISSIONS	CHARGE(E) DE MISSIONS
	CHARGE DE MISSION RSE
CHARGE(E) DE RECRUTEMENT	CHARGE(E) DE RECRUTEMENT
CHARGE(E) RH	CHARGE(E) RH REGION
	CHARGE(E) DE MISSIONS RH
CHEF D'EQUIPE	CHEF EQUIPE
	CHEF D'EQUIPE
COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT	COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT
COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL	COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL
DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS	DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS
DISTRIBUTEUR	DISTRIBUTEUR
	CHAUFFEUR
	DISTRIBUTEUR. (35h)
	CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE
	SCRIPTEUR
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR
	DISTRIBUTEUR(TRICE)
	COLPORTEUR
DISTRIBUTEUR FORMATEUR	DISTRIBUTEUR FORMATEUR
FEMME DE MENAGE	FEMME DE MENAGE
MANAGER OPERATIONNEL NIV 1	DIRECTEUR REGIONAL
MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	DIRECTEUR(TRICE) D'AGENCE
	DIRECTEUR REGIONAL ADJOINT
MANAGER OPERATIONNEL NIV 3	RESPONSABLE D'AGENCE(S)
	RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE
MANAGER OPERATIONNEL NIV 4	RESPONSABLE D'EXPLOITATION
	RESPONSABLE DISTRIBUTION
	CHEF CENTRE
	ADJOINT RESP OPERATIONNEL CENTRE
	ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION
	COORDINATEUR NATIONAL
	COORDINATEUR COLIS LOCAL

CATEGORIE D'EMPLOI	FONCTION
PREPARATEUR A DOMICILE	PREPARATEUR DOMICILE
REONSABLE TRANSPORT	RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER
RESPONSABLE DE PROJETS	RESPONSABLE DE PROJETS
RESPONSABLE QUALITE REGIONAL	RESPONSABLE QUALITE REGIONAL
TECHNICIEN DE DISTRIBUTION	CONTROLEUR
	TECHNICIEN DE DISTRIBUTION
	TECHNICIEN DISTRIBUTION
	ADJOINT TECHNIQUE
	CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE
	MANUTENTIONNAIRE

Détail des 4232 postes de la catégorie emploi « distributeurs » supprimés sur la totalité du réseau

Il est précisé que la présentation des suppressions de postes au sein des tableaux ci-dessous est établie en conformité aux lois et règlements dans le contexte de la procédure de redressement judiciaire.

Cependant, les tableaux en question ne prétendent pas recouvrir toutes les dimensions de la restructuration et singulièrement sur les aspects de management, d'efficacité organisationnelle et d'optimisation des processus opérationnels.

La différence entre une approche juridique ou administrative d'une restructuration et son approche managériale et opérationnelle réside dans le fait que la première se concentre sur la conformité aux lois et règlements ainsi que sur les formalités administratives, tandis que la seconde met l'accent sur la gestion des ressources humaines, l'efficacité organisationnelle et l'optimisation des processus opérationnels.

Dès lors qu'il était difficile de réunir sur un même support l'ensemble des dimensions juridique, administrative, organisationnelle et opérationnelle, un tableau complémentaire en annexe intègre la dimension managériale, organisationnelle et opérationnelle vers laquelle devra tendre la mise en œuvre de la restructuration contenue dans le présent accord.

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
AQUITAINE	062	BOURGES/CHAPELL	42	22	20
AQUITAINE	175	TOURS/ST PIERRE	81	45	36
AQUITAINE	201	BRIVE	35	0	35
AQUITAINE	202	GUERET	5	0	5
AQUITAINE	205	CHATEAUROUX/DEO	26	16	10
AQUITAINE	213	LIMOGES	42	23	19
AQUITAINE	310	RODEZ	34	0	34
AQUITAINE	403	PAU/LONS	33	26	7
AQUITAINE	405	PAMIER	8	0	8
AQUITAINE	406	ST GAUDENS/LABA	21	0	21
AQUITAINE	407	CASTRES	23	0	23
AQUITAINE	408	TOULOUSE 1/AUCA	74	56	18
AQUITAINE	409	TOULOUSE 2	46	32	14

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
AQUITAINE	411	LABARTHE S/LEZE	37	16	21
AQUITAINE	412	TARBES/SEMEAC	26	15	11
AQUITAINE	413	AUCH	8	0	8
AQUITAINE	414	MONTAUBAN	33	19	14
AQUITAINE	415	BAYONNE	46	29	17
AQUITAINE	416	CAHORS	15	0	15
AQUITAINE	417	AGEN/BON ENCONT	35	12	23
AQUITAINE	418	MARMANDE/BEAUP U	7	0	7
AQUITAINE	419	LIBOURNE	35	0	35
AQUITAINE	420	MT DE MARSAN	23	0	23
AQUITAINE	422	BOR/BLANQUEFORT	85	49	36
AQUITAINE	423	BORDEAUX 2/GRAD	79	34	45
AQUITAINE	425	ARCACHON/LA TES	62	15	47
AQUITAINE	426	NIORT	49	12	37
AQUITAINE	427	POITIERS/SAINT	58	18	40
AQUITAINE	428	CHATELLERAULT	10	0	10
AQUITAINE	429	LA ROCHELLE	62	20	42
AQUITAINE	431	ROCHEFORT	34	0	34
AQUITAINE	432	SAINTES	33	0	33
AQUITAINE	434	ROYAN	26	0	26
AQUITAINE	435	ANGOULEME/SOYAU	56	18	38
AQUITAINE	437	COGNAC	20	0	20
AQUITAINE	438	PERIGUEUX/BOULA	19	0	19
AQUITAINE	440	BERGERAC	13	0	13
AQUITAINE	456	ALBI	32	11	21
BRETAGNE	039	ROUEN 1/CANTELE	43	31	12
BRETAGNE	041	DIEPPE/OFFRANVI	30	12	18
BRETAGNE	042	ELBEUF/ST AUBIN	31	25	6
BRETAGNE	043	YVETOT/FAUVILLE	26	0	26
BRETAGNE	044	LE HAVRE	43	32	11
BRETAGNE	137	EVREUX/ANGERVIL	30	19	11
BRETAGNE	138	GAILLON	27	13	14
BRETAGNE	139	ROUEN 2/ST ETIE	41	28	13
BRETAGNE	140	FLERS	10	0	10
BRETAGNE	141	ARGENTAN	12	0	12
BRETAGNE	146	CHATEAUBRIANT	6	0	6
BRETAGNE	160	CAEN/GRENTHEV.	71	37	34
BRETAGNE	161	BAYEUX/VAUCELLE	13	0	13
BRETAGNE	162	VIRE	5	0	5
BRETAGNE	163	LISIEUX	24	0	24
BRETAGNE	164	BRIEUC/PLERIN	43	14	29
BRETAGNE	165	DINAN/PLERIN	12	0	12
BRETAGNE	166	BREST	38	24	14
BRETAGNE	167	MORLAIX/GUIPAVA	9	0	9

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
BRETAGNE	168	QUIMPER	30	14	16
BRETAGNE	169	GRANVILLE	23	0	23
BRETAGNE	170	RENNES/CESSON S	78	51	27
BRETAGNE	171	REDON/STE MARIE	8	0	8
BRETAGNE	172	ST MALO	28	10	18
BRETAGNE	173	NANTES/TREILLIE	38	41	0
BRETAGNE	174	LA ROCHE S/YON	29	13	16
BRETAGNE	176	ST NAZAIRE	33	20	13
BRETAGNE	178	ANGERS/ST BARTH	56	31	25
BRETAGNE	179	CHOLET	32	11	21
BRETAGNE	181	CHERBOURG/TOURL	29	9	20
BRETAGNE	182	ST LO	31	0	31
BRETAGNE	184	LAVAL/CHANGE	35	18	17
BRETAGNE	185	LORIENT	30	21	9
BRETAGNE	186	VANNES	30	21	9
BRETAGNE	187	PONTIVY	9	0	9
BRETAGNE	190	ALENCON	27	9	18
BRETAGNE	192	LE MANS	77	43	34
BRETAGNE	193	VERTOU	35	26	9
BRETAGNE	198	SAUMUR	7	0	7
BRETAGNE	209	FOUGERES/LECOUS	16	0	16
BRETAGNE	271	CHALLANS	20	0	20
BRETAGNE	272	LANNION/PLERIN	7	0	7
BRETAGNE	283	CHATEAU OLONNE	20	9	11
BRETAGNE	296	COUTANCES/SAVIG	6	0	6
BRETAGNE	319	PLEYBEN	4	0	4
IDF	097	CHARTRES/LUCE	35	27	8
IDF	102	ORGEVAL	22	19	3
IDF	103	MANTES LA VILLE	32	18	14
IDF	104	NANTERRE	23	63	0
IDF	105	BONDY	23	56	0
IDF	106	ARGENTEUIL	49	35	14
IDF	107	MONTARGIS/VILLE	24	12	12
IDF	108	MAGNY EN VEXIN	8	0	8
IDF	110	ST OUEN L'AUMON	25	22	3
IDF	112	ST LEU	31	15	16
IDF	113	MAUREPAS/COIGNI	48	38	10
IDF	117	ETAMPES	17	11	6
IDF	118	ORLEANS/ST JEAN	77	42	35
IDF	119	MELUN/VAUX LE P	22	0	22
IDF	120	MOISSY CRAMAYEL	38	46	0
IDF	122	LA COURNEUVE	18	41	0
IDF	123	SARCELLES/DOMON	24	30	0
IDF	124	DREUX/VERNOUILL	23	0	23
IDF	125	MEAUX/MAREUIL L	9	14	0

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
IDF	126	COLLEGIEN	41	32	9
IDF	128	COULOMMIERS	12	0	12
IDF	150	BLOIS/VINEUIL	43	24	19
IDF	152	BONNEUIL/MARNE	26	54	0
IDF	154	VILLEJUIF/FRESN	15	25	0
IDF	155	PARIS INTRA/SAI	10	10	0
IDF	156	GENEV/BONDOUFLE	40	53	0
IDF	157	VILLEPINTE	12	24	0
IDF	158	LES ULIS/MASSY	49	64	0
IDF	214	AUXERRE/APPOIGN	37	19	18
IDF	218	NEMOURS	16	0	16
IDF	279	NOISY LE GRAND	23	28	0
IDF	301	NOGENT LE ROTRO	9	0	9
IDF	215	SENS	39	0	39
NORD	114	VILLERS ST LEU	76	34	42
NORD	129	COMPIEGNE/LA CR	61	42	19
NORD	189	BEAUVAIS	33	38	0
NORD	220	LENS	91	51	40
NORD	221	ARRAS/ST LAUREN	68	32	36
NORD	222	BOULOGNE S/MER	45	27	18
NORD	223	DOUAI/CUINCY	81	46	35
NORD	224	MAUBEUGE	42	24	18
NORD	226	LILLE/FRETIN	60	40	20
NORD	228	ST QUENTIN/GAUC	54	38	16
NORD	231	ST OMER/LONGUEN	54	22	32
NORD	233	CAMBRAI/PROVILL	55	40	15
NORD	234	ARMENTIERES/NIE	75	41	34
NORD	235	ROUBAIX/TOURCOI	73	49	24
NORD	237	AMIENS	81	50	31
NORD	239	ABBEVILLE	39	21	18
NORD	240	VALENCIENNES/LA	99	70	29
NORD	241	CALAIS/COQUELLE	40	30	10
NORD	243	BOUIN TERNOIS	41	17	24
NORD	244	BETHUNE	75	50	25
NORD	245	DUNKERQUE	32	37	0
NORD	247	VILLENEUVE D'AS	54	32	22
NORD	251	SOISSONS	36	35	1
NORD	282	CARVIN	59	38	21
NORD	338	FOURMIES	15	0	15
NORD	339	PLESSIS BELLEVI	24	13	11
NORD EST	061	TROYES/ST JULIE	64	33	31
NORD EST	070	VESOUL/NOIDANS	75	22	53
NORD EST	072	BESANCON/CHALEZ	49	24	25
NORD EST	073	THIERVILLE VERD	29	0	29
NORD EST	074	FORBACH*	47	36	11

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
NORD EST	075	METZ/JOUY AUX A	102	42	60
NORD EST	082	THIONVILLE	114	62	52
NORD EST	083	LONS LE SAUNIER	37	0	37
NORD EST	085	HAGUENAU	86	26	60
NORD EST	086	SELESTAT	49	16	33
NORD EST	087	SAVERNE/MONSWIL	42	20	22
NORD EST	088	STRASBOURG/SOUF	101	54	47
NORD EST	089	PONTARLIER	20	0	20
NORD EST	091	ST DIE/PAIR ET	29	0	29
NORD EST	092	MULHOUSE/RIEDIS	88	53	35
NORD EST	093	COLMAR	59	17	42
NORD EST	094	NANCY/LANEUVEVI	103	50	53
NORD EST	095	EPINAL/GOLBEY	73	26	47
NORD EST	238	REIMS	59	41	18
NORD EST	242	CHARLEVILLE MEZ	61	35	26
NORD EST	249	EPERNAY/DIZY	16	0	16
NORD EST	250	CHALONS/ST MART	17	12	5
NORD EST	293	ST DIZIER / BET	52	19	33
NORD EST	337	CHAUMONT	24	0	24
NORD EST	340	ETUPES	76	36	40
NORD EST	084	DOLE	44	0	44
PACA	001	AIX EN PROVENCE	25	13	12
PACA	002	NIMES	41	29	12
PACA	003	CANNES	33	30	3
PACA	004	MENTON	3	0	3
PACA	006	TOULON/LA FARLE	31	26	5
PACA	007	LA SEYNE/MER	35	24	11
PACA	009	SALON	14	12	2
PACA	010	VITROLLES	22	14	8
PACA	011	NICE 1/CONTES	28	28	0
PACA	014	DRAGUIGNAN	12	0	12
PACA	015	AUBAGNE	23	12	11
PACA	018	MANOSQUE/STE TU	14	0	14
PACA	019	FREJUS	16	13	3
PACA	020	ARLES	23	0	23
PACA	021	ALES	26	0	26
PACA	022	NARBONNE	33	18	15
PACA	023	GAP	9	0	9
PACA	024	MARTIGUES	26	13	13
PACA	026	BEZIERS/VILLENE	51	33	18
PACA	028	SETE	17	17	0
PACA	029	BRIGNOLES	9	0	9
PACA	030	MARSEILLE 1	30	30	0
PACA	033	MONTPELLIER 1	43	37	6
PACA	034	MONTELMAR	26	0	26

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
PACA	036	BOLLENE	25	15	10
PACA	038	AVIGNON	57	43	14
PACA	045	PERPIGNAN/LE SO	84	48	36
PACA	046	CARCASSONNE	30	0	30
PACA	050	VALENCE	17	13	4
PACA	060	MARSEILLE 2	25	32	0
PACA	065	LE BOULOU	29	14	15
PACA	067	GRIMAUD	4	0	4
PACA	194	CLERMONT HERAUL	22	0	22
PACA	203	MONTPELLIER 2/M	29	24	5
PACA	278	NICE 2/ST LAURE	26	26	0
PACA	306	ROMANS/BOURG DE	16	0	16
RHONE ALPES	017	ANNEMASSE/VILLE	11	0	11
RHONE ALPES	035	VILLEFRANCHE	26	21	5
RHONE ALPES	040	SAINT-ETIENNE	38	26	12
RHONE ALPES	047	MACON/SENOZAN	33	11	22
RHONE ALPES	048	LYON 1/OULLINS	46	36	10
RHONE ALPES	049	BAS EN BASSET	6	0	6
RHONE ALPES	051	AMBERIEU	19	13	6
RHONE ALPES	052	BOURG EN BRESSE	19	11	8
RHONE ALPES	053	GRENOBLE/ECHIRO	47	22	25
RHONE ALPES	054	VIENNE/REVENTIN	26	15	11
RHONE ALPES	055	BOURGOIN/NIVOLA	53	28	25
RHONE ALPES	057	LYON 2/VENISSIE	42	41	1
RHONE ALPES	059	VOIRON	17	0	17
RHONE ALPES	063	DIJON/COUCHEY	51	43	8
RHONE ALPES	064	ALBERTVILLE/STE	13	0	13
RHONE ALPES	066	ANNECY/PRINGY	43	16	27
RHONE ALPES	068	CHAMBERY/CHALLE	36	15	21
RHONE ALPES	142	GIVORS/GRIGNY	28	18	10
RHONE ALPES	195	MOULINS/YZEURE	15	0	15
RHONE ALPES	196	MONTLUCON	38	10	28
RHONE ALPES	197	VICHY/HAUTERIVE	28	11	17
RHONE ALPES	206	ROANNE	44	14	30
RHONE ALPES	207	LE PUY EN VELAY	6	0	6
RHONE ALPES	208	NEVERS	24	15	9
RHONE ALPES	210	CLERMONT 1	85	40	45
RHONE ALPES	211	MONTCEAU LES MI	34	15	19
RHONE ALPES	212	CHALON SUR SAON	46	23	23
RHONE ALPES	273	BONSON	28	15	13
RHONE ALPES	287	LA FERNEY/ST JE	9	0	9
RHONE ALPES	288	LYON 3/VAULX EN	52	47	5
RHONE ALPES	290	ISSOIRE	8	0	8
RHONE ALPES	292	CLUSES/MAGLAND	8	0	8
RHONE ALPES	297	THONON/ALLINGES	10	0	10

Région	No Centre	Agence	Effectif CDI au 31 Mai 2024	Effectif Cible	Nbre de poste prévus en suppression
RHONE ALPES	304	DAVEZIEUX	17	0	17
RHONE ALPES	305	DOMENE	20	7	13
RHONE ALPES	312	AURILLAC	20	0	20
		TOTAL	8524	4510	4232

NDLR : Les agences prévues en fermeture totale sont identifiées sous le code couleur suivant

NDLR : Les agences sur lesquelles des postes seront créés sont identifiées sous le code couleur suivant

NDLR : le nombre de créations de postes (sur les agences identifiées en bleu) est de 218 au total
Ainsi, **8524 distributeurs** au 31/05/2024 + 218 créations de postes – 4232 suppressions de postes envisagées = **4510 distributeurs = cible**

Il convient de noter que le nombre de suppressions de postes et les réductions de coûts qu'il induit ne sont pas à la mesure des besoins de financement auxquels est confronté MILEE.

Cependant, ce niveau de sureffectif a été déterminé par une double approche :

- La première, qui peut être qualifiée de « **stratégique** », procède d'une vision globale basée sur les calculs référents de productivité (évolution du CA, coûts internes, nombre d'heures nécessaire à la fabrication, ...).
- La seconde, qui peut être qualifiée « **d'industrielle** », procède d'une évaluation des besoins productifs et fonctionnels (ratio directs/indirects, production, maintenance, logistique, ..).

Bien sûr, trop de variables entrent en jeu pour prétendre déterminer avec une précision scientifique le sureffectif à quelques unités près (plan de charge, incidences de sous-traitance, contraintes juridiques et économiques, prospection commerciale, spécificité de l'activité, démissions en cours de procédure).

Dans ce contexte, le niveau du sureffectif a été déterminé à partir de deux préoccupations fondamentales :

- la baisse massive du chiffre d'affaires,
- L'incertitude sur les niveaux et perspectives d'activité sur les prochaines semaines et/ou mois

Détail des suppressions de poste par fonction pour les autres fonctions

Emploi	Apprentis / Contrat pro	CDD	CDI	Total général	Effectif cible	Nb de poste CDI à supprimer
ACHETEUR(EUSE)			1	1	1	0
ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION			4	4	0	4
ADJOINT RESP OPERATIONNEL CENTRE			1	1	0	1
ADJOINT TECHNIQUE			21	21	0	21
ADMINISTRATEUR REFERENTIELS DISTRIBUTION			1	1	1	0
ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP			4	4	2	2
ASSISTANT CARTOGAPHE			1	1	0	1
ASSISTANT TECHNIQUE	1			1	0	0
ASSISTANT(E)	2		1	3	0	1
ASSISTANT(E) ADMINISTRATIVE	2			2	0	0
ASSISTANT(E) DE DIRECTION			7	7	5	2
ASSISTANT(E) R.H	3			3	0	0
ASSISTANT(E) R.H.	2		2	4	1	1
ASSISTANT(E) TECHNIQUE	1			1	0	0
ASSISTANTE EXPLOITATION ADRESSE			3	3	3	0
ATTACHE COMMERCIAL	1			1	0	0
CARTOGAPHE			1	1	0	1
CHARGE DE MISSION RSE	3			3	0	0
CHARGE(E) DE COMMUNICATION	1			1	0	0
CHARGE(E) DE MISSIONS	2			2	0	0
CHARGE(E) DE MISSIONS RH	1	1		2	0	0
CHARGE(E) DE RECRUTEMENT	1		1	2	0	1
CHARGE(E) D'ETUDES			2	2	2	0
CHARGE(E) RH REGION			7	7	5	2
CHAUFFEUR			2	2	2	0
CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR			20	20	20	0
CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE			1	1	0	1
CHEF CENTRE			2	2	0	2
CHEF DE PROJET	1			1	0	0
CHEF DE PROJETS MOA			1	1	1	0
CHEF D'EQUIPE			8	8	0	8
CHEF EQUIPE			6	6	5	1
COLPORTEUR			1	1	0	1
CONTROLEUR			5	5	0	5
CONTROLEUR GESTION JUNIOR	2			2	0	0
CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE			1	1	0	1
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION			2	2	2	0
COORD. TERRAIN SANTE SECURITE AU TRAVAIL			1	1	1	0
COORDINATEUR COLIS LOCAL			5	5	0	5
COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT			2	2	1	1
COORDINATEUR NATIONAL			1	1	0	1
COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL			4	4	0	4
COORDINATRICE NATIONALE SST			1	1	1	0

Emploi	Apprentis / Contrat pro	CDD	CDI	Total général	Effectif cible	Nb de poste CDI à supprimer
DATA SCIENTIST GEOMATICIEN SENIOR			1	1	1	0
DIR. ORGANISATION ET MAITRISE D'OUVRAGE			1	1	1	0
DIRECTEUR (TRICE) DE CLIENTELE			1	1	1	0
DIRECTEUR DES CLIENTS INSTITUTIONNELS			1	1	1	0
DIRECTEUR DES DATA			1	1	1	0
DIRECTEUR des RESSOURCES HUMAINES			1	1	1	0
DIRECTEUR des TRANSPORTS			1	1	1	0
DIRECTEUR DEVELOPP. ACTIVITE COURRIER			1	1	1	0
DIRECTEUR FINANCIER OPERATIONNEL			1	1	1	0
DIRECTEUR METHODES & QUALITE			1	1	1	0
DIRECTEUR METHODES ET PROCESS			1	1	1	0
DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS			1	1	0	1
DIRECTEUR REGIONAL			7	7	5	2
DIRECTEUR REGIONAL ADJOINT			1	1	0	1
DIRECTEUR RESEAU			1	1	1	0
Directeur Transport & Logistique			1	1	1	0
DIRECTEUR(TRICE) D'AGENCE			45	45	36	9
DISTRIBUTEUR FORMATEUR			58	58	57	1
FEMME DE MENAGE			1	1	1	0
JURISTE		1	1	2	1	0
MANUTENTIONNAIRE			5	5	0	5
PREPARATEUR DOMICILE			18	18	0	18
RESP STATISTIQUE & PILOTAGE			1	1	1	0
RESP. ACTIVITE ADRESSEE			1	1	1	0
RESP. COMMERCIAL GDS CPTES			1	1	1	0
RESP. COMMERCIAL GDS CPTES ADX SERVICES			1	1	1	0
RESP. METHODES & PROCESS			1	1	1	0
RESP. NATIONAL SANTE ET SECURITE AU TRAV			1	1	1	0
RESP. OPERATIONNEL ACTIVITE ADRESSE			1	1	1	0
RESP. REGIONAL OPERATIONNEL			2	2	2	0
RESP. RESSOURCES HUMAINES Adjoint(e)			1	1	1	0
RESP. TRAITEMENT INFORMATIQUE ADRESSE			1	1	1	0
RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION			2	2	2	0
RESPONSABLE D AGENCE(S)			81	81	69	12
RESPONSABLE D EXPLOITATION		1	133	134	106	27
RESPONSABLE DE PROJETS			1	1	0	1
RESPONSABLE DES OPERATIONS SPECIALES			1	1	1	0
RESPONSABLE DISTRIBUTION			1	1	0	1
RESPONSABLE NATIONAL QUALITE			1	1	1	0
RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE			4	4	0	4
RESPONSABLE PARC AUTO - ENGIN MANUT.			1	1	1	0
RESPONSABLE PARC AUTOMOBILE			1	1	1	0
RESPONSABLE QUALITE REGIONAL			7	7	5	2
RESPONSABLE R.H			1	1	1	0
RESPONSABLE RELATIONS SOCIALES			1	1	1	0

Emploi	Apprentis / Contrat pro	CDD	CDI	Total général	Effectif cible	Nb de poste CDI à supprimer
RESPONSABLE TRAITEMENT COMMANDE COURRIER			1	1	1	0
RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER			1	1	0	1
SCRIPTEUR			8	8	0	8
SECRETAIRE			2	2	0	2
TECHNICIEN DE DISTRIBUTION		1	198	199	112	86
Total général	23	4	726	753	478	248

NDLR : le nombre de suppressions de postes envisagées est de 248 postes et ne concerne que les postes en CDI.

Ainsi, 726 fonctions autres en CDI au 31/05/2024 – 248 suppression de postes envisagées = **478 postes = cible**

IV / CRITERES D'ORDRE, CATEGORIES PROFESSIONNELLES ET CADRE GEOGRAPHIQUE RESTREINT D'APPLICATION DES CRITERES

4-1 / La définition des catégories professionnelles.

Si des licenciements pour motif économique doivent être mis en œuvre dans le cadre d'une restructuration des activités de l'entreprise, il reviendra aux Administrateurs judiciaires d'y procéder.

Ces licenciements ne pourront être mis en œuvre qu'à la condition qu'ils aient été autorisés par ordonnance du Juge-commissaire. Si ce dernier doit autoriser des licenciements, cette autorisation devra être exprimée par catégories professionnelles (et par activités).

Ceci posé, il est rappelé que selon la jurisprudence, *la notion de catégorie professionnelle concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.* Cass. soc., 13 févr. 1997, n° 96-41.874, 96-41.875, Samaritaine.

L'application concrète de cette notion, telle qu'interprétée par la jurisprudence, repose sur la notion d'interchangeabilité, qui nécessite le respect de deux règles essentielles :

- L'employeur doit prendre en compte, lors de l'établissement de l'ordre des licenciements, les **fonctions réellement exercées** par les intéressés et non une **qualification théorique**.
- L'employeur doit **comparer** les situations de salariés qui exercent les mêmes fonctions **et tenir compte d'éventuelles différences dans l'exercice de ces fonctions**.

Ainsi deux salariés occupant deux postes différents peuvent appartenir à la même catégorie professionnelle. Inversement des salariés possédant un même intitulé de poste, peuvent appartenir à deux catégories distinctes si leurs fonctions réelles sont très différentes.

Il convient de rappeler que les critères d'ordre sont appréciés au niveau de chaque catégorie professionnelle et appliqués dans les catégories professionnelles où le nombre de postes supprimés est inférieur au nombre de postes existants, ce qui suppose un choix à opérer entre les salariés concernés par la mesure de licenciement pour motif économique.

Lorsque le licenciement concerne la totalité des salariés d'une même catégorie professionnelle, il n'y a aucun choix à opérer et, par conséquent, pas d'ordre à respecter.

4-2 / Cadre géographique d'application des critères d'ordre

Un accord collectif peut fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements (c. trav. art. L. 1233-5).

Anticipant un schéma global de réorganisation adossé à une cession partielle de branche d'activité LSP, il convenait de préciser de l'incidence des particularismes juridiques inhérents à une telle configuration.

4-2-1 Incidences juridiques d'un cession partielle de la branche LSP

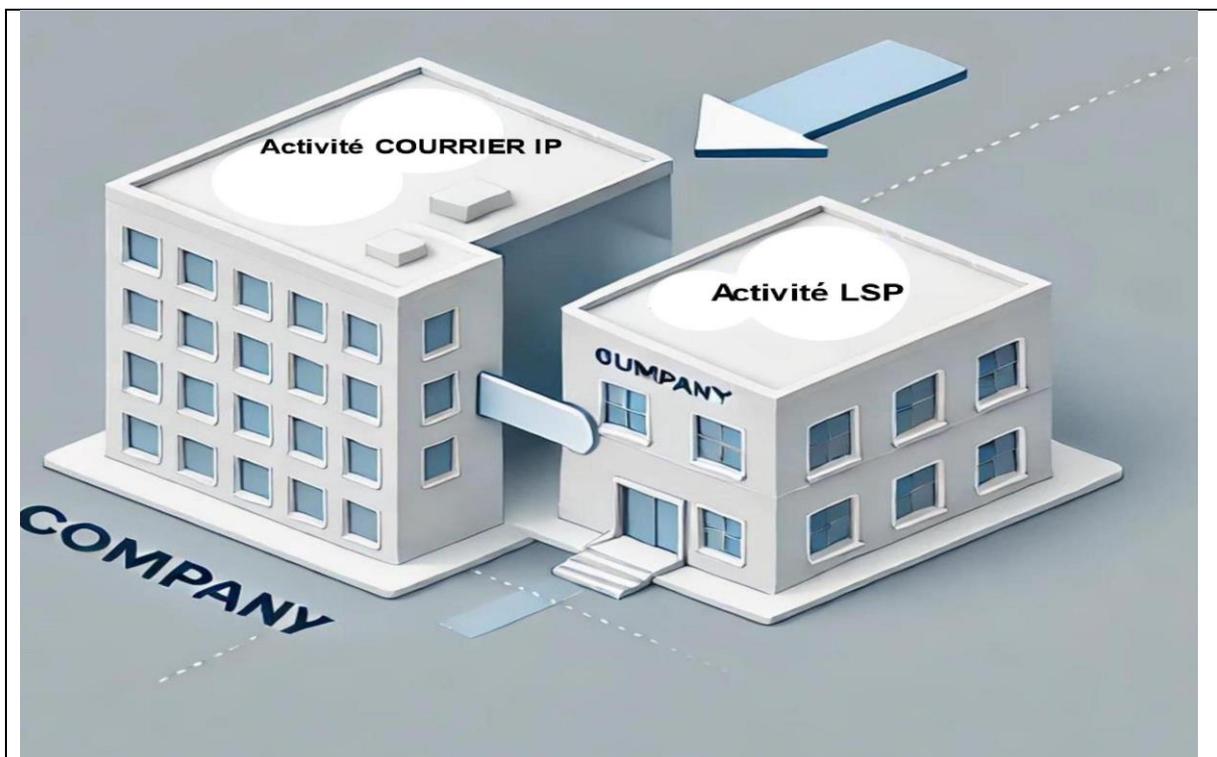
LSP (Last Smile Partner) est une branche d'activité autonome en ce sens qu'elle réunit des éléments corporels et incorporels constituant une exploitation capable de fonctionner par ses propres moyens.

Dans un tel cadre, l'application des critères d'ordre va se poser avec acuité, puisque les candidats repreneurs vont naturellement se positionner sur la reprise de postes de travail géographiquement situés au sein des sites LSP qu'ils vont souhaiter reprendre.

Or, il convient de rappeler que la nature des projets qui opèrent par cessions partielles de fonds de commerces induit des effets juridiques spécifiques en ce que les administrateurs devront préalablement identifier les salariés rattachés à une entité économiques autonomes (ici l'activité LSP), avant de déterminer si le caractère partiel du transfert du personnel emporte la mise en œuvre des critères d'ordre, en fonction du nombre d'emplois repris et/ou supprimé dans le cadre de la restructuration.

À noter que la notion de branche autonome d'activité pourrait conduire, au sein même de l'activité LSP, à distinguer l'activité BtoB et l'activité BtoC.

Ainsi, en cas de transfert partiel d'entreprise, seuls les salariés affectés exclusivement à l'entité économique autonome cédée sont transférés (ou transférables).



Cette règle légale emporte comme conséquence qu'un employeur ne peut imposer le transfert d'un salarié alors que la cession ne concernerait pas l'entité (ici l'activité LSP au sein de l'activité BtoB et de l'activité BtoC) dans laquelle celui-ci travaillait.

Cette solution est la traduction de la règle selon laquelle l'opération concerne une cession d'entité économique autonome qui emporte de manière légale (c'est-à-dire obligatoire et automatique) la cession des contrats de travail rattachés. Dès lors, les conditions préalables de mise en œuvre des critères d'ordre s'entendent sous réserve du respect des dispositions impératives et d'ordre public traitant des transferts d'entreprises (L1224-1).

4-2-1 Cadre géographique des activités MILEE :

- **par agence – les établissements de Aix (siège social) et Levallois Perret sont considérés comme des agences**

Détail par agence des suppressions de poste des catégories d'emploi suivantes :

- *DISTRIBUTEUR*
- *ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP*
- *ASSISTANT CARTOGRAPHE*
- *ASSISTANT(E) R.H.*
- *CARTOGRAPHE*
- *CHARGE(E) DE RECRUTEMENT*
- *CHARGE(E) RH REGION*
- *COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT*
- *COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL*
- *RESPONSABLE DE PROJETS*
- *RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER*
- *DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS*
- *RESPONSABLE QUALITE REGIONAL*

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
ABBEVILLE	DISTRIBUTEUR	18
AGEN/BON ENCONT	DISTRIBUTEUR	23
AIX EN PROVENCE	DISTRIBUTEUR	12
ALBERTVILLE/STE	DISTRIBUTEUR	13
ALBI	DISTRIBUTEUR	21
ALENCON	DISTRIBUTEUR	18
ALES	DISTRIBUTEUR	26
AMBERIEU	DISTRIBUTEUR	6
AMIENS	DISTRIBUTEUR	31
ANGERS/ST BARTH	DISTRIBUTEUR	25
ANGOULEME/SOYAU	DISTRIBUTEUR	38
ANNECY/PRINGY	DISTRIBUTEUR	27
ANNEMASSE/VILLE	DISTRIBUTEUR	11
ARCACHON/LA TES	DISTRIBUTEUR	47
ARGENTAN	DISTRIBUTEUR	12
ARGENTEUIL	DISTRIBUTEUR	14
ARLES	DISTRIBUTEUR	23
ARMENTIERES/NIE	DISTRIBUTEUR	34
	SCRIPTEUR	1

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
ARRAS/ST LAUREN	DISTRIBUTEUR	36
AUBAGNE	DISTRIBUTEUR	11
AUCH	DISTRIBUTEUR	8
AURILLAC	DISTRIBUTEUR	20
AUXERRE/APPOIGN	DISTRIBUTEUR	18
AVIGNON	DISTRIBUTEUR	14
BAS EN BASSET	DISTRIBUTEUR	6
BAYEUX/VAUCELLE	DISTRIBUTEUR	13
BAYONNE	DISTRIBUTEUR	17
BEAUVAIS	DISTRIBUTEUR	0
BERGERAC	DISTRIBUTEUR	13
BESANCON/CHALEZ	DISTRIBUTEUR	25
BETHUNE	DISTRIBUTEUR	25
	SCRIPTEUR	1
BEZIERS/VILLENE	DISTRIBUTEUR	18
BLOIS/VINEUIL	DISTRIBUTEUR	19
BOLLENE	DISTRIBUTEUR	10
BONDY	DISTRIBUTEUR	0
BONNEUIL/MARNE	DISTRIBUTEUR	0
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
BONSON	DISTRIBUTEUR	13
BOR/BLANQUEFORT	DISTRIBUTEUR	36
	CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE	1
BORDEAUX 2/GRAD	DISTRIBUTEUR	45
	CHEF D EQUIPE	1
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
BOUIN TERNOIS	DISTRIBUTEUR	24
BOULOGNE S/MER	DISTRIBUTEUR	18
BOURG EN BRESSE	DISTRIBUTEUR	8
BOURGES/CHAPPELL	DISTRIBUTEUR	20
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
BOURGOIN/NIVOLA	DISTRIBUTEUR	25
BREST	DISTRIBUTEUR	14
	COLPORTEUR	1
BRIEUC/PLERIN	DISTRIBUTEUR	29
BRIGNOLES	DISTRIBUTEUR	9
BRIVE	DISTRIBUTEUR	35
CAEN/GRENTHEV.	DISTRIBUTEUR	34
CAHORS	DISTRIBUTEUR	15
CALAIS/COQUELLE	DISTRIBUTEUR	10
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
CAMBRAI/PROVILL	DISTRIBUTEUR	15
CANNES	DISTRIBUTEUR	3
CARCASSONNE	DISTRIBUTEUR	30
CARVIN	DISTRIBUTEUR	21
	ASSISTANTE	2

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
CASTRES	DISTRIBUTEUR	23
CHALLANS	DISTRIBUTEUR	20
CHALON SUR SAON	DISTRIBUTEUR	23
CHALONS/ST MART	DISTRIBUTEUR	5
CHAMBERY/CHALLE	DISTRIBUTEUR	21
CHARLEVILLE MEZ	DISTRIBUTEUR	26
CHARTRES/LUCE	DISTRIBUTEUR	8
CHATEAU OLONNE	DISTRIBUTEUR	11
CHATEAUBRIANT	DISTRIBUTEUR	6
CHATEAUROUX/DEO	DISTRIBUTEUR	10
CHATELLERAULT	DISTRIBUTEUR	10
CHAUMONT	DISTRIBUTEUR	24
CHERBOURG/TOURL	DISTRIBUTEUR	20
CHOLET	DISTRIBUTEUR	21
CLERMONT 1	DISTRIBUTEUR	45
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
CLERMONT HERAUL	DISTRIBUTEUR	22
CLUSES/MAGLAND	DISTRIBUTEUR	8
COGNAC	DISTRIBUTEUR	20
COLLEGIEN	DISTRIBUTEUR	9
COLMAR	DISTRIBUTEUR	42
COMPIEGNE/LA CR	DISTRIBUTEUR	19
COULOMMIERS	DISTRIBUTEUR	12
COUTANCES/SAVIG	DISTRIBUTEUR	6
DAVEZIEUX	DISTRIBUTEUR	17
DIEPPE/OFFRANVI	DISTRIBUTEUR	18
DIJON/COUCHEY	DISTRIBUTEUR	8
DINAN/PLERIN	DISTRIBUTEUR	12
DOMENE	DISTRIBUTEUR	13
DOUAI/CUINCY	DISTRIBUTEUR	35
DRAGUIGNAN	DISTRIBUTEUR	12
DREUX/VERNOUILL	DISTRIBUTEUR	23
DUNKERQUE	DISTRIBUTEUR	0
	PREPARATEUR A DOMICILE	2
ELBEUF/ST AUBIN	DISTRIBUTEUR	6
EPERNAY/DIZY	DISTRIBUTEUR	16
EPINAL/GOLBEY	DISTRIBUTEUR	47
ETAMPES	DISTRIBUTEUR	6
ETUPES	DISTRIBUTEUR	40
EVREUX/ANGERVIL	DISTRIBUTEUR	11
FLERS	DISTRIBUTEUR	10
FORBACH*	DISTRIBUTEUR	11
FOUGERES/LECOUS	DISTRIBUTEUR	16
FOURMIES	DISTRIBUTEUR	15
FREJUS	DISTRIBUTEUR	3

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
GAILLON	DISTRIBUTEUR	14
GAP	DISTRIBUTEUR	9
GENEV/BONDOUFLE	DISTRIBUTEUR	0
GIVORS/GRIGNY	DISTRIBUTEUR	10
GRANVILLE	DISTRIBUTEUR	23
GRENOBLE/ECHIRO	DISTRIBUTEUR	25
GRIMAUD	DISTRIBUTEUR	4
GUERET	DISTRIBUTEUR	5
HAGUENAU	DISTRIBUTEUR	60
ISSOIRE	DISTRIBUTEUR	8
LA COURNEUVE	DISTRIBUTEUR	0
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	2
LA FERNEY/ST JE	DISTRIBUTEUR	9
LA ROCHE S/YON	DISTRIBUTEUR	16
LA ROCHELLE	DISTRIBUTEUR	42
LA SEYNE/MER	DISTRIBUTEUR	11
LABARTHE S/LEZE	DISTRIBUTEUR	21
LANNION/PLERIN	DISTRIBUTEUR	7
LAVAL/CHANGE	DISTRIBUTEUR	17
LE BOULOU	DISTRIBUTEUR	15
LE HAVRE	DISTRIBUTEUR	11
LE MANS	DISTRIBUTEUR	34
LE PUY EN VELAY	DISTRIBUTEUR	6
LENS	DISTRIBUTEUR	40
	SCRIPTEUR	1
LES ULIS/MASSY	DISTRIBUTEUR	0
LIBOURNE	DISTRIBUTEUR	35
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
LILLE/FRETIN	DISTRIBUTEUR	20
LIMOGES	DISTRIBUTEUR	19
LISIEUX	DISTRIBUTEUR	24
LONS LE SAUNIER	DISTRIBUTEUR	37
LORIENT	DISTRIBUTEUR	9
LYON 1/OULLINS	DISTRIBUTEUR	10
LYON 2/VENISSIE	DISTRIBUTEUR	1
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	3
LYON 3/VAULX EN	DISTRIBUTEUR	5
MACON/SENOZAN	DISTRIBUTEUR	22
MAGNY EN VEXIN	DISTRIBUTEUR	8
MANOSQUE/STE TU	DISTRIBUTEUR	14
MANTES LA VILLE	DISTRIBUTEUR	14
MARMANDE/BEAUPU	DISTRIBUTEUR	7
MARSEILLE 1	DISTRIBUTEUR	0
MARSEILLE 2	DISTRIBUTEUR	0
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	3
MARTIGUES	DISTRIBUTEUR	13

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
MAUBEUGE	DISTRIBUTEUR	18
MAUREPAS/COIGNI	DISTRIBUTEUR	10
MEAUX/MAREUIL L	DISTRIBUTEUR	0
MELUN/VAUX LE P	DISTRIBUTEUR	22
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
MENTON	DISTRIBUTEUR	3
METZ/JOUY AUX A	DISTRIBUTEUR	60
	PREPARATEUR A DOMICILE	4
MOISSY CRAMAYEL	DISTRIBUTEUR	0
MONTARGIS/VILLE	DISTRIBUTEUR	12
MONTAUBAN	DISTRIBUTEUR	14
MONTCEAU LES MI	DISTRIBUTEUR	19
MONTELMAR	DISTRIBUTEUR	26
MONTLUCON	DISTRIBUTEUR	28
MONTPELLIER 1	DISTRIBUTEUR	6
	ASSISTANTE	1
MONTPELLIER 2/M	DISTRIBUTEUR	5
MORLAIX/GUIPAVA	DISTRIBUTEUR	9
MOULINS/YZEURE	DISTRIBUTEUR	15
MT DE MARSAN	DISTRIBUTEUR	23
MULHOUSE/RIEDIS	DISTRIBUTEUR	35
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
NANCY/LANEUVEVI	DISTRIBUTEUR	53
NANTERRE	DISTRIBUTEUR	0
NANTES/TREILLIE	DISTRIBUTEUR	0
NARBONNE	DISTRIBUTEUR	15
NEMOURS	DISTRIBUTEUR	16
NEVERS	DISTRIBUTEUR	9
NICE 1/CONTES	DISTRIBUTEUR	0
NICE 2/ST LAURE	DISTRIBUTEUR	0
NIMES	DISTRIBUTEUR	12
NIORT	DISTRIBUTEUR	37
NOGENT LE ROTRO	DISTRIBUTEUR	9
NOISY LE GRAND	DISTRIBUTEUR	0
ORGEVAL	DISTRIBUTEUR	3
ORLEANS/ST JEAN	DISTRIBUTEUR	35
PAMIER	DISTRIBUTEUR	8
PARIS INTRA/SAI	DISTRIBUTEUR	0
PAU/LONS	DISTRIBUTEUR	7
PERIGUEUX/BOULA	DISTRIBUTEUR	19
PERPIGNAN/LE SO	DISTRIBUTEUR	36
PLESSIS BELLEVI	DISTRIBUTEUR	11
PLEYBEN	DISTRIBUTEUR	4
POITIERS/SAINT	DISTRIBUTEUR	40
PONTARLIER	DISTRIBUTEUR	20

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
PONTIVY	DISTRIBUTEUR	9
QUIMPER	DISTRIBUTEUR	16
REDON/STE MARIE	DISTRIBUTEUR	8
REIMS	DISTRIBUTEUR	18
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
RENNES/CESSON S	DISTRIBUTEUR	27
ROANNE	DISTRIBUTEUR	30
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
ROCHEFORT	DISTRIBUTEUR	34
RODEZ	DISTRIBUTEUR	34
ROMANS/BOURG DE	DISTRIBUTEUR	16
ROUBAIX/TOURCOI	DISTRIBUTEUR	24
	SCRIPTEUR	1
ROUEN 1/CANTELE	DISTRIBUTEUR	12
	CHAUFFEUR	1
ROUEN 2/ST ETIE	DISTRIBUTEUR	13
ROYAN	DISTRIBUTEUR	26
SAINTES	DISTRIBUTEUR	33
SAINT-ETIENNE	DISTRIBUTEUR	12
SALON	DISTRIBUTEUR	2
SARCELLES/DOMON	DISTRIBUTEUR	0
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	3
SAUMUR	DISTRIBUTEUR	7
SAVERNE/MONSWIL	DISTRIBUTEUR	22
SELESTAT	DISTRIBUTEUR	33
SETE	DISTRIBUTEUR	0
SOISSONS	DISTRIBUTEUR	1
ST DIE/PAIR ET	DISTRIBUTEUR	29
ST DIZIER / BET	DISTRIBUTEUR	33
ST GAUDENS/LABA	DISTRIBUTEUR	21
ST LEU	DISTRIBUTEUR	16
ST LO	DISTRIBUTEUR	31
ST MALO	DISTRIBUTEUR	18
ST NAZAIRE	DISTRIBUTEUR	13
ST OMER/LONGUEN	DISTRIBUTEUR	32
	SCRIPTEUR	4
ST OUEN L'AUMON	DISTRIBUTEUR	3
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
ST QUENTIN/GAUC	DISTRIBUTEUR	16
STRASBOURG/SOUF	DISTRIBUTEUR	47
	CHEF D EQUIPE	1
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	1
TARBES/SEMEAC	DISTRIBUTEUR	11
THIERVILLE VERD	DISTRIBUTEUR	29
THIONVILLE	DISTRIBUTEUR	52
	PREPARATEUR A DOMICILE	1

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
THONON/ALLINGES	DISTRIBUTEUR	10
TOULON/LA FARLE	DISTRIBUTEUR	5
TOULOUSE 1/AUCA	DISTRIBUTEUR	18
	CHEF D EQUIPE	1
TOULOUSE 2	DISTRIBUTEUR	14
TOURS/ST PIERRE	DISTRIBUTEUR	36
TROYES/ST JULIE	DISTRIBUTEUR	31
VALENCE	DISTRIBUTEUR	4
VALENCIENNES/LA	DISTRIBUTEUR	29
	CHEF D EQUIPE	3
	CHAUFFEUR	1
VANNES	DISTRIBUTEUR	9
VERTOU	DISTRIBUTEUR	9
	CHEF D EQUIPE	2
VESOUL/NOIDANS	DISTRIBUTEUR	53
VICHY/HAUTERIVE	DISTRIBUTEUR	17
VIENNE/REVENTIN	DISTRIBUTEUR	11
VILLEFRANCHE	DISTRIBUTEUR	5
VILLEJUIF/FRESN	DISTRIBUTEUR	0
VILLENEUVE D'AS	DISTRIBUTEUR	22
	PREPARATEUR A DOMICILE	2
	CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR	3
VILLEPINTE	DISTRIBUTEUR	0
VILLERS ST LEU	DISTRIBUTEUR	42
	PREPARATEUR A DOMICILE	1
VIRE	DISTRIBUTEUR	5
VITROLLES	DISTRIBUTEUR	8
VOIRON	DISTRIBUTEUR	17
YVETOT/FAUVILLE	DISTRIBUTEUR	26
SIEGE AIX EN PROVENCE	ASSISTANT LOGISTIQUE & EXPLOIT. TRANSP	2
	ASSISTANT CARTOGAPHE	1
	ASSISTANT(E) R.H.	1
	CARTOGAPHE	1
	CHARGE(E) DE RECRUTEMENT	1
	CHARGE(E) RH REGION	2
	COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT	1
	COORDINATEUR RECENSEMENT & REFERENTIEL	4
	RESPONSABLE DE PROJETS	1
	RESPONSABLE TRANSPORTS DECHETS PAPIER	1
	DIRECTEUR QUALITE RELATION CLIENTS	1
	RESPONSABLE QUALITE REGIONAL	2

Détail par agence des suppressions du poste de « RESPONSABLE D'AGENCE(S) » au sein de la catégorie d'emploi « MANAGER OPERATIONNEL NIV 3 »

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	Effectif actuel RA	Effectif cible RA	Nb de suppression de poste RA	Nb de poste créés RA
AGEN/BON ENCONTRE	0	0	0	0
AIX EN PROVENCE - MILEE	0	0	0	0
ALBI/PUYGOUZON	0	0	0	0
ALENCON/DAMIGNY - MILEE	0	0	0	0
AMIENS - MILEE	1	1	0	0
ANGERS/ST BARTHELEMY ANJOU	2	1	1	0
ANGOULEME/SOY AUX	0	0	0	0
ANNECY/PRINGY	1	1	0	0
ARCACHON/GUEJAN MESTRA	0	0	0	0
ARGENTEUIL - MILEE	1	1	0	0
AUBAGNE - MILEE	0	0	0	0
AURILLAC - MILEE	0	0	0	0
AUXERRE	0	0	0	0
AVIGNON - MILEE	1	1	0	0
BAYONNE/LAHONCE - MILEE	0	0	0	0
BESANCON/SERRE SAPINS	0	0	0	0
BETHUNE - MILEE	0	0	0	0
BEZIERS/VILLENEUVE BEZIERS	3	1	2	0
BLOIS/VINEUIL	1	1	0	0
BONDY/ROSNY - MILEE	0	0	0	0
BONNEUIL SUR MARNE	1	1	0	0
BONSON/ST CYPRIEN	0	0	0	0
BORDEAUX 1/BLANQUEFORT	1	1	0	0
BORDEAUX 2/GRADIGNAN	0	0	0	0
BOURG EN BRESSE/MONTAGNAT	0	0	0	0
BOURGES/CHAPELLE ST URSIN	1	0	1	0
BOURGOIN/NIVOLAS-VERMELLE	0	0	0	0
BREST/GUIPAVAS	0	0	0	0
BRIVE	0	0	0	0
CAEN/GRENTHEVILLE	1	0	1	0
CALAIS/COQUELLES	1	1	0	0
CANNES/MOUGINS - MILEE	0	0	0	0
CARVIN/LIBERCOURT	3	3	0	0
CHALON SAONE/DRACY LE FORT	0	0	0	0
CHAMBERY/CHALLES LES EAUX	0	0	0	0
Charleville/Prix les Mézières	0	0	0	0
CHARTRES/GELLAINVILLE	1	0	1	0
CHERBOURG/TOURLAVILLE	1	1	0	0
CHOLET/LA SEGUINIÈRE	0	1	0	1
CLERMONT FERRAND 1	1	1	0	0
COLLEGIEN/ST THIBAULT	1	1	0	0
COLMAR	1	1	0	0
COMPIEGNE	1	1	0	0
DIEPPE	0	0	0	0
DIJON/COUCHEY	0	0	0	0
DOLE - MILEE	0	0	0	0
DOMENE	0	0	0	0
DOUAI/CUINCY	1	2	0	1
EPINAL/GOLBEY	1	0	1	0

ETAMPES - MILEE	0	0	0	0
ETUPES	0	0	0	0
EVREUX/ANGERVILLE	0	0	0	0
FREJUS - MILEE	0	0	0	0
GRENOBLE/ECHIROLLES	1	1	0	0
HAGUENAU - MILEE	1	0	1	0
LA COURNEUVE - MILEE	0	1	0	1
LA ROCHE SUR YON	1	1	0	0
LA ROCHELLE/PERIGNY	0	0	0	0
LA SEYNE	0	1	0	1
LABARTHE /TOULOUSE	0	0	0	0
LE HAVRE/HARFLEUR	1	1	0	0
LE MANS - MILEE	2	2	0	0
LENS/LOOS EN GOHELLE	0	0	0	0
LES ULIS/MASSY	2	1	1	0
LILLE/FRETIN	2	1	1	0
LIMOGES - MILEE	0	0	0	0
LISIEUX - MILEE	0	0	0	0
LORIENT/CAUDAN	0	1	0	1
LYON 2/VENISSIEUX	2	3	0	1
LYON 3/VAULX EN VELIN	1	1	0	0
MANOSQUE/STE TULLE	0	0	0	0
MARSEILLE 1	0	0	0	0
MARSEILLE 2	0	0	0	0
MAUBEUGE - MILEE	0	0	0	0
MAUREPAS/COIGNIERES	0	0	0	0
MEAUX/VILLEROY	0	0	0	0
METZ/COIN LES CUVRY	0	1	0	1
MITRY MORY/VILLEPINTE	0	0	0	0
MOISSY CRAMAYEL/LIEUSAIN	2	1	1	0
MONTAUBAN - MILEE	0	0	0	0
MONTCEAU LES MINES/BLANZY	0	0	0	0
MONTLUCON - MILEE	0	0	0	0
MONTPELLIER 1	0	1	0	1
MONTPELLIER 2/MUDAISON	0	0	0	0
MT DE MARSAN - MILEE	0	0	0	0
MULHOUSE/RIXHEIM	1	1	0	0
NANCY/LANEUVEVILLE	0	1	0	1
NANTERRE/VILLENEUVE GARENNE	1	0	1	0
NANTES/TREILLIERES	1	1	0	0
NARBONNE	0	0	0	0
NEVERS - MILEE	1	1	0	0
NICE 1/CONTES	0	1	0	1
NICE 2/ST LAURENT DU VAR	1	0	1	0
NIMES - MILEE	1	1	0	0
NIORT - MILEE	0	0	0	0
NOISY LE GRAND/EMERAINVILLE	1	1	0	0
ORGEVAL/AIGREMONT - MILEE	0	0	0	0
ORLEANS/FLEURY	2	2	0	0
PAU	1	0	1	0
PERPIGNAN	1	1	0	0
POITIERS	0	0	0	0

QUIMPER/ST EVARZEC - MILEE	0	0	0	0
REIMS - MILEE	3	2	1	0
RENNES/CESSON SEVIGNE	1	1	0	0
ROANNE	0	0	0	0
RODEZ - MILEE	0	0	0	0
ROUEN 1/CANTELEU	1	1	0	0
ROUEN2/ST ETIENNE DE ROUVRAY	1	1	0	0
SAINTES - MILEE	0	0	0	0
SAINT-ETIENNE - MILEE	0	0	0	0
SARCELLES/ST BRICE SOUS FORET	0	0	0	0
ST BRIEUC/PLERIN	0	0	0	0
ST DIZIER/ BETTANCOURT	1	0	1	0
ST GAUDENS/LABARTHE INARD	0	0	0	0
ST LEU	0	0	0	0
ST LO - MILEE	0	0	0	0
ST MALO - MILEE	1	1	0	0
ST OMER/LONGUENESSE	1	1	0	0
ST QUENTIN/GAUCHY	1	1	0	0
STE GENEVIEVE/BONDOUFLE	1	1	0	0
STRASBOURG/SOUFFELWEYERSHEIM	1	1	0	0
TARBES/ODOS	1	1	0	0
THONVILLE	3	2	1	0
TOULON/LA VALETTE	2	1	1	0
TOULOUSE 1/ST ALBAN	0	0	0	0
TOULOUSE 2 - MILEE	1	1	0	0
TOURS/JOUE LES TOURS	1	1	0	0
TROYES/LA CHAPELLE ST LUC	0	0	0	0
VALENCE - MILEE	1	0	1	0
VALENCIENNE-PROUVY	1	1	0	0
VANNES/SAINT AVE	2	1	1	0
VERTOU/LES SORINIERES - MILEE	2	1	1	0
VESOUL/NOIDANS LES VESOUL	0	0	0	0
VICHY/HAUTERIVE	0	0	0	0
VIENNE/REVENTIN VAUGRIS	0	0	0	0
VILLENEUVE D'ASCQ	0	0	0	0
VILLERS ST LEU	2	1	1	0
VITROLLES - MILEE	1	1	0	0
	81	69	22	10

Détail par agence des suppressions du poste de « RESPONSABLE D'EXPLOITATION » au sein de la catégorie d'emploi « MANAGER OPERATIONNEL NIV 2 »

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	Effectif actuel REX	Effectif cible REX	Nb de suppression de poste REX	Nb de poste créés REX
AGEN/BON ENCONTRE	1	0	1	0
AIX EN PROVENCE - MILEE	0	0	0	0
ALBI/PUYGOUZON	1	1	0	0

ALENCON/DAMIGNY - MILEE	1	1	0	0
AMIENS - MILEE	1	1	0	0
ANGERS/ST BARTHELEMY ANJOU	0	0	0	0
ANGOULEME/SOYAUX	1	1	0	0
ANNECY/PRINGY	2	0	2	0
ARCACHON/GUEJAN MESTRA	0	1	0	1
ARGENTEUIL - MILEE	1	0	1	0
AUBAGNE - MILEE	1	1	0	0
AURILLAC - MILEE	1	0	1	0
AUXERRE	2	1	1	0
AVIGNON - MILEE	2	1	1	0
BAYONNE/LAHONCE - MILEE	1	1	0	0
BESANCON/SERRE SAPINS	2	1	1	0
BETHUNE - MILEE	0	0	0	0
BEZIERS/VILLENEUVE BEZIERS	1	1	0	0
BLOIS/VINEUIL	0	0	0	0
BONDY/ROSNY - MILEE	1	0	1	0
BONNEUIL SUR MARNE	1	1	0	0
BONSON/ST CYPRIEN	0	0	0	0
BORDEAUX 1/BLANQUEFORT	1	1	0	0
BORDEAUX 2/GRADIGNAN	2	1	1	0
BOURG EN BRESSE/MONTAGNAT	1	1	0	0
BOURGES/CHAPELLE ST URSIN	1	2	0	1
BOURGOIN/NIVOLAS-VERMELLE	0	0	0	0
BREST/GUIPAVAS	1	1	0	0
BRIVE	1	0	1	0
CAEN/GRENTHEVILLE	2	1	1	0
CALAIS/COQUELLES	2	2	0	0
CANNES/MOUGINS - MILEE	2	1	1	0
CARVIN/LIBERCOURT	4	3	1	0
CHALON SAONE/DRACY LE FORT	2	3	0	1
CHAMBERY/CHALLES LES EAUX	2	1	1	0
Charleville/Prix les Mézières	1	1	0	0
CHARTRES/GELLAINVILLE	1	1	0	0
CHERBOURG/TOURLAVILLE	0	0	0	0
CHOLET/LA SEGUINIÈRE	0	0	0	0
CLERMONT FERRAND 1	2	1	1	0
COLLEGIEN/ST THIBAULT	2	1	1	0
COLMAR	1	1	0	0
COMPIEGNE	1	1	0	0
DIEPPE	0	0	0	0
DIJON/COUCHEY	1	1	0	0
DOLE - MILEE	2	0	2	0
DOMENE	0	0	0	0
DOUAI/CUINCY	2	1	1	0
EPINAL/GOLBEY	1	1	0	0
ETAMPES - MILEE	0	0	0	0
ETUPES	0	1	0	1
EVREUX/ANGERVILLE	2	2	0	0
FREJUS - MILEE	1	1	0	0
GRENOBLE/ECHIROLLES	1	0	1	0
HAGUENAU - MILEE	1	2	0	1

LA COURNEUVE - MILEE	3	2	1	0
LA ROCHE SUR YON	0	0	0	0
LA ROCHELLE/PERIGNY	1	1	0	0
LA SEYNE	0	0	0	0
LABARTHE /TOULOUSE	0	0	0	0
LE HAVRE/HARFLEUR	1	0	1	0
LE MANS - MILEE	0	0	0	0
LENS/LOOS EN GOHELLE	0	0	0	0
LES ULIS/MASSY	0	0	0	0
LILLE/FRETIN	1	2	0	1
LIMOGES - MILEE	1	1	0	0
LISIEUX - MILEE	1	0	1	0
LORIENT/CAUDAN	0	0	0	0
LYON 2/VENISSIEUX	2	2	0	0
LYON 3/VAULX EN VELIN	2	2	0	0
MANOSQUE/STE TULLE	1	0	1	0
MARSEILLE 1	1	1	0	0
MARSEILLE 2	3	2	1	0
MAUBEUGE - MILEE	0	1	0	1
MAUREPAS/COIGNIERES	3	2	1	0
MEAUX/VILLEROY	0	0	0	0
METZ/COIN LES CUVRY	2	2	0	0
MITRY MORY/VILLEPINTE	2	1	1	0
MOISSY CRAMAYEL/LIEUSAINTE	0	0	0	0
MONTAUBAN - MILEE	2	2	0	0
MONTCEAU LES MINES/BLANZY	0	0	0	0
MONTLUCON - MILEE	1	0	1	0
MONTPELLIER 1	1	0	1	0
MONTPELLIER 2/MUDAISON	1	1	0	0
MT DE MARSAN - MILEE	0	0	0	0
MULHOUSE/RIXHEIM	0	1	0	1
NANCY/LANEUVEVILLE	1	1	0	0
NANTERRE/VILLENEUVE GARENNE	1	1	0	0
NANTES/TREILLIERES	1	1	0	0
NARBONNE	0	0	0	0
NEVERS - MILEE	0	0	0	0
NICE 1/CONTES	0	0	0	0
NICE 2/ST LAURENT DU VAR	0	1	0	1
NIMES - MILEE	2	0	2	0
NIORT - MILEE	1	1	0	0
NOISY LE GRAND/EMERAINVILLE	0	0	0	0
ORGEVAL/AIGREMONT - MILEE	2	1	1	0
ORLEANS/FLEURY	0	0	0	0
PAU	0	1	0	1
PERPIGNAN	1	1	0	0
POITIERS	0	1	0	1
QUIMPER/ST EVARZEC - MILEE	1	1	0	0
REIMS - MILEE	0	0	0	0
RENNES/CESSON SEVIGNE	1	0	1	0
ROANNE	2	2	0	0
RODEZ - MILEE	1	0	1	0
ROUEN 1/CANTELEU	2	2	0	0

ROUEN2/ST ETIENNE DE ROUVRAY	0	0	0	0
SAINTES - MILEE	1	0	1	0
SAINT-ETIENNE - MILEE	2	1	1	0
SARCELLES/ST BRICE SOUS FORET	1	1	0	0
ST BRIEUC/PLERIN	2	1	1	0
ST DIZIER/ BETTANCOURT	1	1	0	0
ST GAUDENS/LABARTHE INARD	1	0	1	0
ST LEU	2	1	1	0
ST LO - MILEE	1	0	1	0
ST MALO - MILEE	1	0	1	0
ST OMER/LONGUENESSE	0	0	0	0
ST QUENTIN/GAUCHY	2	2	0	0
STE GENEVIEVE/BONDOUFLE	1	1	0	0
STRASBOURG/SOUFFELWEYERSHEIM	1	1	0	0
TARBES/ODOS	0	1	0	1
THIONVILLE	0	0	0	0
TOULON/LA VALETTE	0	0	0	0
TOULOUSE 1/ST ALBAN	1	1	0	0
TOULOUSE 2 - MILEE	0	1	0	1
TOURS/JOUE LES TOURS	0	1	0	1
TROYES/LA CHAPELLE ST LUC	1	1	0	0
VALENCE - MILEE	2	1	1	0
VALENCIENNE-PROUVY	1	2	0	1
VANNES/SAINT AVE	0	0	0	0
VERTOU/LES SORINIERES - MILEE	0	0	0	0
VESOUL/NOIDANS LES VESOUL	1	1	0	0
VICHY/HAUTERIVE	1	1	0	0
VIENNE/REVENTIN VAUGRIS	2	2	0	0
VILLENEUVE D'ASCQ	2	2	0	0
VILLERS ST LEU	2	2	0	0
VITROLLES - MILEE	0	0	0	0
	134	106	43	15

Détail par agence des suppressions du poste de « TECHNICIEN DE DISTRIBUTION » au sein de la catégorie d'emploi « TECHNICIEN DE DISTRIBUTION »

CADRE GEOGRAPHIQUE AGENCE	Effectif actuel TECHDIS	Effectif cible TECHDIS	Nb de suppression de poste TECHDIS	Nb de poste créés TECHDIS
AGEN/BON ENCONTRE	2	0,5	1,5	0
AIX EN PROVENCE - MILEE	1	0,5	0,5	0
ALBI/PUYGOUZON	2	0,5	1,5	0
ALENCON/DAMIGNY - MILEE	1	0,5	0,5	0

AMIENS - MILEE	1	1,5	0	0,5
ANGERS/ST BARTHELEMY ANJOU	3	1	2	0
ANGOULEME/SOY AUX	1	0,5	0,5	0
ANNECY/PRINGY	1	0,5	0,5	0
ARCACHON/GUEJAN MESTRA	0	0,5	0	0,5
ARGENTEUIL - MILEE	1	1	0	0
AUBAGNE - MILEE	0	0,5	0	0,5
AURILLAC - MILEE	0	0	0	0
AUXERRE	0	0,5	0	0,5
AVIGNON - MILEE	1	1,5	0	0,5
BAYONNE/LAHONCE - MILEE	2	1	1	0
BESANCON/SERRE SAPINS	1	0,5	0,5	0
BETHUNE - MILEE	0	1	0	1
BEZIERS/VILLENEUVE BEZIERS	4	1,5	2,5	0
BLOIS/VINEUIL	1	0,5	0,5	0
BONDY/ROSNY - MILEE	0	0	0	0
BONNEUIL SUR MARNE	0	1	0	1
BONSON/ST CYPRIEN	0	0,5	0	0,5
BORDEAUX 1/BLANQUEFORT	1	1	0	0
BORDEAUX 2/GRADIGNAN	5	0,5	4,5	0
BOURG EN BRESSE/MONTAGNAT	0	1	0	1
BOURGES/CHAPELLE ST URSIN	1	1,5	0	0,5
BOURGOIN/NIVOLAS-VERMELLE	0	1	0	1
BREST/GUIPAVAS	1	1	0	0
BRIVE	1	0	1	0
CAEN/GRENTHEVILLE	2	1	1	0
CALAIS/COQUELLES	0	2,5	0	2,5
CANNES/MOUGINS - MILEE	5	1	4	0
CARVIN/LIBERCOURT	4	2	2	0
CHALON SAONE/DRACY LE FORT	3	1,5	1,5	0
CHAMBERY/CHALLES LES EAUX	0	0,5	0	0,5
Charleville/Prix les Mézières	1	1	0	0
CHARTRES/GELLAINVILLE	1	1	0	0
CHERBOURG/TOURLAVILLE	1	0,5	0,5	0
CHOLET/LA SEGUINIÈRE	0	0,5	0	0,5
CLERMONT FERRAND 1	3	1	2	0
COLLEGIEN/ST THIBAUT	1	1	0	0
COLMAR	5	1	4	0
COMPIEGNE	0	1,5	0	1,5
DIEPPE	0	0,5	0	0,5
DIJON/COUCHEY	1	1	0	0
DOLE - MILEE	1	0	1	0
DOMENE	0	0	0	0
DOUAI/CUINCY	2	2	0	0
EPINAL/GOLBEY	3	1	2	0
ETAMPES - MILEE	1	1	0	0
ETUPES	2	1	1	0
EVREUX/ANGERVILLE	1	1,5	0	0,5
FREJUS - MILEE	1	0,5	0,5	0
GRENOBLE/ECHIROLLES	1	1	0	0
HAGUENAU - MILEE	1	1,5	0	0,5
LA COURNEUVE - MILEE	1	1	0	0

LA ROCHE SUR YON	1	1	0	0
LA ROCHELLE/PERIGNY	1	0,5	0,5	0
LA SEYNE	0	1	0	1
LABARTHE /TOULOUSE	0	0	0	0
LE HAVRE/HARFLEUR	1	1	0	0
LE MANS - MILEE	0	2	0	2
LENS/LOOS EN GOHELLE	0	0	0	0
LES ULIS/MASSY	1	1	0	0
LILLE/FRETIN	3	1	2	0
LIMOGES - MILEE	1	1	0	0
LISIEUX - MILEE	0		0	0
LORIENT/CAUDAN	0	0	0	0
LYON 2/VENISSIEUX	1	1	0	0
LYON 3/VAULX EN VELIN	0	1,5	0	1,5
MANOSQUE/STE TULLE	0	1	0	1
MARSEILLE 1	0	0	0	0
MARSEILLE 2	0	1,5	0	1,5
MAUBEUGE - MILEE	0	0,5	0	0,5
MAUREPAS/COIGNIERES	0	0	0	0
MEAUX/VILLEROY	1	0,5	0,5	0
METZ/COIN LES CUVRY	2	2	0	0
MITRY MORY/VILLEPINTE	1	0,5	0,5	0
MOISSY CRAMAYEL/LIEUSAIN	1	1	0	0
MONTAUBAN - MILEE	2	0,5	1,5	0
MONTCEAU LES MINES/BLANZY	0	0,5	0	0,5
MONTLUCON - MILEE	0	0,5	0	0,5
MONTPELLIER 1	0	1	0	1
MONTPELLIER 2/MUDAISON	1	0	1	0
MT DE MARSAN - MILEE	1	0	1	0
MULHOUSE/RIXHEIM	4	1	3	0
NANCY/LANEUVEVILLE	1	1	0	0
NANTERRE/VILLENEUVE GARENNE	0	0	0	0
NANTES/TREILLIERES	0	1	0	1
NARBONNE	0	0,5	0	0,5
NEVERS - MILEE	1	1	0	0
NICE 1/CONTES	3	1	2	0
NICE 2/ST LAURENT DU VAR	5	0	5	0
NIMES - MILEE	1	1	0	0
NIORT - MILEE	0	0,5	0	0,5
NOISY LE GRAND/EMERAINVILLE	0	0	0	0
ORGEVAL/AIGREMONT - MILEE	0	1	0	1
ORLEANS/FLEURY	1	1,5	0	0,5
PAU	2	1	1	0
PERPIGNAN	1	1,5	0	0,5
POITIERS	1	0,5	0,5	0
QUIMPER/ST EVARZEC - MILEE	0	0,5	0	0,5
REIMS - MILEE	5	1,5	3,5	0
RENNES/CESSON SEVIGNE	2	1	1	0
ROANNE	0	0,5	0	0,5
RODEZ - MILEE	2	0	2	0
ROUEN 1/CANTELEU	0	1	0	1
ROUEN2/ST ETIENNE DE ROUVRAY	1	1	0	0

SAINTES - MILEE	1	0	1	0
SAINT-ETIENNE - MILEE	0	1	0	1
SARCELLES/ST BRICE SOUS FORET	0	0	0	0
ST BRIEUC/PLERIN	0	0,5	0	0,5
ST DIZIER/ BETTANCOURT	1	0,5	0,5	0
ST GAUDENS/LABARTHE INARD	1	0	1	0
ST LEU	1	1	0	0
ST LO - MILEE	0	0	0	0
ST MALO - MILEE	0	0,5	0	0,5
ST OMER/LONGUENESSE	1	1	0	0
ST QUENTIN/GAUCHY	4	2	2	0
STE GENEVIEVE/BONDOUFLE	2	0	2	0
STRASBOURG/SOUFFELWEYERSHEIM	15	1	14	0
TARBES/ODOS	0	0,5	0	0,5
THIONVILLE	15	1	14	0
TOULON/LA VALETTE	2	1	1	0
TOULOUSE 1/ST ALBAN	6	0	6	0
TOULOUSE 2 - MILEE	5	2	3	0
TOURS/JOUE LES TOURS	3	1	2	0
TROYES/LA CHAPELLE ST LUC	3	1	2	0
VALENCE - MILEE	2	0,5	1,5	0
VALENCIENNE-PROUVY	3	1	2	0
VANNES/SAINT AVE	2	2	0	0
VERTOU/LES SORINIERES - MILEE	4	1	3	0
VESOUL/NOIDANS LES VESOUL	2	0,5	1,5	0
VICHY/HAUTERIVE	0	0,5	0	0,5
VIENNE/REVENTIN VAUGRIS	0	1	0	1
VILLENEUVE D'ASCQ	2	2	0	0
VILLERS ST LEU	3	1,5	1,5	0
VITROLLES - MILEE	1	0	1	0
	199	112	120,5	33,5

Détail par agence des suppressions de postes appartenant aux catégories d'emploi suivantes :

- *MANAGER OPERATIONNEL NIV 3*
- *MANAGER OPERATIONNEL NIV 4*
- *TECHNICIEN DE DISTRIBUTION*

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence	EMPLOIS	Nbre de poste prévus en suppression
AIX EN PROVENCE - MILEE	RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE	1
AMIENS - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1

ANGOULEME/SOYAUX	ADJOINT TECHNIQUE	1
AVIGNON - MILEE	CONTROLEUR	1
BEZIERS/VILLENEUVE BEZIERS	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
BONDY/ROSNY - MILEE	ADJOINT RESP OPERATIONNEL CENTRE	1
BONNEUIL SUR MARNE	ADJOINT TECHNIQUE	1
BORDEAUX 2/GRADIGNAN	ADJOINT TECHNIQUE	1
CARVIN/LIBERCOURT	ADJOINT TECHNIQUE	1
CHERBOURG/TOURLAVILLE	CHEF CENTRE	1
CLERMONT FERRAND 1	CONTROLEUR	1
ETAMPES - MILEE	ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION	1
ETUPES	ADJOINT TECHNIQUE	1
FOURMIES	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
GARGENVILLE	MANUTENTIONNAIRE	1
HAGUENAU - MILEE	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
HAGUENAU - MILEE	MANUTENTIONNAIRE	2
LA COURNEUVE - MILEE	CONTROLEUR	1
LE MANS - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
LIMOGES - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
LYON 2/VENISSIEUX	RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE	1
MANOSQUE/STE TULLE	ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION	1
METZ/COIN LES CUVRY	ADJOINT TECHNIQUE	2
MONTLUCON - MILEE	ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION	1
MT DE MARSAN - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
MULHOUSE/RIXHEIM	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
NANCY/LANEUVEVILLE	ADJOINT TECHNIQUE	1
NANCY/LANEUVEVILLE	MANUTENTIONNAIRE	1
NANTERRE/VILLENEUVE GARENNE	RESPONSABLE DISTRIBUTION	1
NEVERS - MILEE	CONTROLEUR	1
NICE 1/CONTES	ADJOINT TECHNIQUE	1
NIMES - MILEE	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
NIORT - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
PERIGUEUX/BOULAZAC	ADJOINT TECHNIQUE	1
POITIERS	RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE	1
	ADJOINT TECHNIQUE	1
RENNES/CESSON SEVIGNE	COORDINATEUR NATIONAL	1
ROUEN 1/CANTELEU	CONTROLEUR	1
ROUEN2/ST ETIENNE DE ROUVRAY	ADJOINT RESP CENTRE DISTRIBUTION	1
SAINTES - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
THIONVILLE	MANUTENTIONNAIRE	1
TOULOUSE 1/ST ALBAN	CHEF CENTRE	1
TOULOUSE 2 - MILEE	ADJOINT TECHNIQUE	1
TOURS/JOUE LES TOURS	ADJOINT TECHNIQUE	1
VALENCE - MILEE	RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE	1
VALENCIENNE-PROUVY	CONTROLEUR MANUTENTIONNAIRE	1
VALENCIENNE-PROUVY	ADJOINT TECHNIQUE	1
VILLENEUVE D'ASCQ	ADJOINT TECHNIQUE	1

- Le cadre géographique, au niveau national pour la catégorie d'emploi ci-dessous :

CADRE GEOGRAPHIQUE NATIONAL	CATEGORIE EMPLOIS	Nbre de poste prévus en suppression
CARVIN	COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT	1
SIEGE	COORDINATEUR LOGISTIQUE & TRANSPORT	

- Pour les fonctions suivantes : Directeur d'Agences, Assistante de Direction et Directeur Régional, et compte tenu d'un champs d'intervention opérationnel plus/ large, la procédure suivante sera adoptée :

Les postes en question étant visés par des modifications de contrat et non pas, par des suppressions.

C'est le régime de la modification du contrat pour motif économique qui déterminera, en premier lieu, parmi les salariés qui auront accepté la modification, ceux qui seront conservés.

En cas de nécessité de départage entre deux salariés ayant accepté la modification, les critères d'ordre s'appliqueraient secondairement dans le périmètre géographique auxquels sont rattachés les salariés

L 1233-60-1 du Code du travail :

En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

*La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un **délai de quinze jours** à compter de sa réception pour faire connaître son refus.*

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Détail des suppressions de poste de la catégorie emploi « MANAGER OPERATIONNEL NIV 2 »

Périmètre géographique	CATEGORIE EMPLOIS	Nbre de poste prévus en suppression
Aquitaine	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	2
Bretagne	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	1
IDF	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	1
Nord	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	2
Nord-Est	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	0
PACA	MANAGER OPERATIONNEL NIV 2	3

▪ Les nouveaux périmètres d'agences des Directeurs d'Agences sont les suivants sur la base des 5 nouvelles régions Milee

5 Régions	Régions actuelles	Agences	PA Orga à 36 DA	Nbre de poste DA prévus en suppression
IDF	IDF	122(La Courneuve)	IDF 1	
IDF	IDF	105(Bondy)	IDF 1	
IDF	IDF	125 Meaux	IDF 1	
IDF	IDF	126 (Collégien)	IDF 1	
IDF	IDF	279 (Noisy)	IDF 1	
IDF	IDF	106(Argenteuil)	IDF 2	
IDF	IDF	123(Sarcelles)	IDF 2	
IDF	IDF	112(St Leu)	IDF 2	
IDF	IDF	110(St Ouen)	IDF 2	
IDF	IDF	157 Mitry Mory	IDF 2	
IDF	IDF	113(Maurepas)	IDF 3	
IDF	IDF	102(Orgeval)	IDF 3	
IDF	IDF	103(Mantes)	IDF 3	
IDF	IDF	158(Les Ulis)	IDF 3	
IDF	IDF	104(Nanterre)	IDF 3	
IDF	IDF	152(Bonneuil)	IDF 4	
IDF	IDF	154(Fresnes)	IDF 4	
IDF	IDF	156(Ste Geneviève)	IDF 4	
IDF	IDF	117(Etampes)	IDF 4	
IDF	IDF	120 Moissy	IDF 5	1
IDF	IDF	214 Auxerre	IDF 5	
IDF	Nord	114 Villers St Leu	IDF 6	
IDF	Nord	189 Beauvais	IDF 6	
IDF	Nord	237 Amiens	IDF 6	
IDF	Nord	239 Abbeville	IDF 6	
IDF	Nord	129 Compiègne	IDF 7	
IDF	Nord	228 St Quentin	IDF 7	
IDF	Nord	251 Soissons	IDF 7	
IDF	Nord	339 Plessis Belleville	IDF 7	
IDF	IDF	155 Paris Intra	IDF 8	
NORD-EST	Nord	222 Boulogne	NORD-EST 9	
NORD-EST	Nord	231 St Omer	NORD-EST 9	
NORD-EST	Nord	241 Calais	NORD-EST 9	
NORD-EST	Nord	243 Ternois	NORD-EST 9	
NORD-EST	Nord	245 Dunkerque	NORD-EST 9	
NORD-EST	Nord	224 Maubeuge	NORD-EST 10	1
NORD-EST	Nord	226 Lille	NORD-EST 10	
NORD-EST	Nord	247 Villeneuve d'ascq	NORD-EST 10	
NORD-EST	Nord	234 Armentières	NORD-EST 10	
NORD-EST	Nord	235 Roubaix	NORD-EST 10	
NORD-EST	Nord	240 Valenciennes	NORD-EST 10	
NORD-EST	Nord			

NORD-EST	Nord	221 Arras	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord	223 Douai	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord	233 Cambrai	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord	244 Béthune	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord	220 Lens	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord	282 Carvin	NORD-EST 11	
NORD-EST	Nord-est	238 Reims	NORD-EST 12	
NORD-EST	Nord-est	242 Charleville Mézières	NORD-EST 12	
NORD-EST	Nord-est	250 Chalons en Champagne	NORD-EST 12	
NORD-EST	Nord-est	74 Forbach	NORD-EST 13	
NORD-EST	Nord-est	75 Metz	NORD-EST 13	
NORD-EST	Nord-est	82 Thionville	NORD-EST 13	
NORD-EST	Nord-est	85 Haguenau	NORD-EST 14	
NORD-EST	Nord-est	87 Saverne	NORD-EST 14	
NORD-EST	Nord-est	88 Strasbourg	NORD-EST 14	
NORD-EST	Nord-est	340 Belfort	NORD-EST 15	
NORD-EST	Nord-est	92Mulhouse	NORD-EST 15	
NORD-EST	Nord-est	93 Colmar	NORD-EST 15	
NORD-EST	Nord-est	86 Sélestat	NORD-EST 15	
NORD-EST	Nord-est	293 St Dizier	NORD-EST 16	
NORD-EST	Nord-est	61 Troyes	NORD-EST 16	
NORD-EST	Nord-est	94 Nancy	NORD-EST 16	
NORD-EST	Nord-est	70 Vesoul	NORD-EST 17	1
NORD-EST	Nord-est	72 Besançon	NORD-EST 17	
NORD-EST	Nord-est	95 Epinal	NORD-EST 17	
NORD-OUEST	Bretagne	160 Caen	NORD-OUEST 18	1
NORD-OUEST	Bretagne	170 Rennes	NORD-OUEST 18	
NORD-OUEST	Bretagne	172 St Malo	NORD-OUEST 18	
NORD-OUEST	Bretagne	181 Cherbourg	NORD-OUEST 18	
NORD-OUEST	Bretagne	184 Laval	NORD-OUEST 18	
NORD-OUEST	Bretagne	164 St Briec	NORD-OUEST 19	
NORD-OUEST	Bretagne	166 Brest	NORD-OUEST 19	
NORD-OUEST	Bretagne	168 Quimper	NORD-OUEST 19	
NORD-OUEST	Bretagne	185 Lorient	NORD-OUEST 19	
NORD-OUEST	Bretagne	186 Vannes	NORD-OUEST 19	
NORD-OUEST	Bretagne	39 Rouen1	NORD-OUEST 20	
NORD-OUEST	Bretagne	139 Rouen 2	NORD-OUEST 20	
NORD-OUEST	Bretagne	41 Dieppe	NORD-OUEST 20	
NORD-OUEST	Bretagne	42 Elbeuf	NORD-OUEST 20	
NORD-OUEST	Bretagne	44 Le Havre	NORD-OUEST 20	
NORD-OUEST	Bretagne	173 Nantes Treillères	NORD-OUEST 21	1
NORD-OUEST	Bretagne	193 Vertou	NORD-OUEST 21	
NORD-OUEST	Bretagne	174 La Roche sur Yon	NORD-OUEST 21	
NORD-OUEST	Bretagne	176 St Nazaire	NORD-OUEST 21	
NORD-OUEST	Bretagne	179 Cholet	NORD-OUEST 21	
NORD-OUEST	Bretagne	283 Château d'Olonne	NORD-OUEST 21	

NORD-OUEST	Bretagne	137 Evreux	NORD-OUEST 22	
NORD-OUEST	Bretagne	138 Gaillon	NORD-OUEST 22	
NORD-OUEST	Bretagne	178 Angers	NORD-OUEST 22	
NORD-OUEST	Bretagne	190 Alençon	NORD-OUEST 22	
NORD-OUEST	Bretagne	192 Le Mans	NORD-OUEST 22	
NORD-OUEST	IDF	107 Montargis	NORD-OUEST 23	
NORD-OUEST	IDF	118 Orleans	NORD-OUEST 23	
NORD-OUEST	IDF	150 Blois	NORD-OUEST 23	
NORD-OUEST	IDF	97 Chartres	NORD-OUEST 23	
SUD-EST	PACA	002 Nîmes	SUD-EST 24	
SUD-EST	PACA	036 Bollène	SUD-EST 24	
SUD-EST	PACA	038 Avignon	SUD-EST 24	
SUD-EST	PACA	050 Valence	SUD-EST 24	
SUD-EST	PACA	003 Cannes	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	006 Toulon	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	007 La Seyne	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	011 Nice 1	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	278 Nice 2	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	019 Fréjus	SUD-EST 25	
SUD-EST	PACA	001 Aix-en-Provence	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	009 Salon	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	010 Vitrolles	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	015 Aubagne	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	024 Martigues	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	030 Marseille1	SUD-EST 26	
SUD-EST	PACA	060 Marseille 2	SUD-EST 26	
SUD-EST	Rhône-alpes	035 Villefranche	SUD-EST 27	
SUD-EST	Rhône-alpes	047 Mâcon	SUD-EST 27	
SUD-EST	Rhône-alpes	211 Montceau les Mines	SUD-EST 27	
SUD-EST	Rhône-alpes	212 Chalon/Saone	SUD-EST 27	
SUD-EST	Rhône-alpes	63 Dijon	SUD-EST 27	
SUD-EST	Rhône-alpes	051 Amberieu	SUD-EST 28	1
SUD-EST	Rhône-alpes	052 Bourg en Bresse	SUD-EST 28	
SUD-EST	Rhône-alpes	066 Annecy	SUD-EST 28	
SUD-EST	Rhône-alpes	068 Chambéry	SUD-EST 28	
SUD-EST	Rhône-alpes	288 Lyon3	SUD-EST 28	
SUD-EST	Rhône-alpes	040 St Etienne	SUD-EST 29	
SUD-EST	Rhône-alpes	054 Vienne	SUD-EST 29	
SUD-EST	Rhône-alpes	142 Givors	SUD-EST 29	
SUD-EST	Rhône-alpes	206 Roanne	SUD-EST 29	
SUD-EST	Rhône-alpes	273 Bonson	SUD-EST 29	
SUD-EST	Rhône-alpes	053 Grenoble	SUD-EST 30	
SUD-EST	Rhône-alpes	305 Domène	SUD-EST 30	
SUD-EST	Rhône-alpes	055 Bourgoin	SUD-EST 30	
SUD-EST	Rhône-alpes	057 Lyon2	SUD-EST 30	
SUD-EST	Rhône-alpes	048 Lyon 1	SUD-EST 30	
SUD-OUEST	Aquitaine	062 Bourges	SUD-OUEST 31	1

SUD-OUEST	Aquitaine	175 Tours	SUD-OUEST 31	
SUD-OUEST	Aquitaine	205 Châteauroux	SUD-OUEST 31	
SUD-OUEST	Aquitaine	213 Limoges	SUD-OUEST 31	
SUD-OUEST	Aquitaine	403 Pau	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	412 Tarbes	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	415 Bayonne	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	422 Bordeaux1	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	423 Bordeaux 2	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	425 Arcachon	SUD-OUEST 32	
SUD-OUEST	Aquitaine	426 Niort	SUD-OUEST 33	
SUD-OUEST	Aquitaine	427 Poitiers	SUD-OUEST 33	
SUD-OUEST	Aquitaine	429 La Rochelle	SUD-OUEST 33	
SUD-OUEST	Aquitaine	435 Angoulême	SUD-OUEST 33	
SUD-OUEST	Aquitaine	408 Toulouse1	SUD-OUEST 34	
SUD-OUEST	Aquitaine	409 Toulouse 2	SUD-OUEST 34	
SUD-OUEST	Aquitaine	411 Labarthe	SUD-OUEST 34	
SUD-OUEST	Aquitaine	414 Montauban	SUD-OUEST 34	
SUD-OUEST	Aquitaine	417 Agen	SUD-OUEST 34	
SUD-OUEST	Aquitaine	456 Albi	SUD-OUEST 34	1
SUD-OUEST	PACA	022 Narbonne	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	026 Béziers	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	028 Sète	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	033 Montpellier1	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	203 Montpellier 2	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	045 Perpignan	SUD-OUEST 35	
SUD-OUEST	PACA	065 Le Boulou	SUD-OUEST 35	1
SUD-OUEST	Rhône-alpes	196 Montluçon	SUD-OUEST 36	
SUD-OUEST	Rhône-alpes	197 Vichy	SUD-OUEST 36	
SUD-OUEST	Rhône-alpes	208 Nevers	SUD-OUEST 36	
SUD-OUEST	Rhône-alpes	210 Clermont	SUD-OUEST 36	

Détail de la suppression de la catégorie emploi « ASSISTANTE DE DIRECTION »

PERIMETRE GEOGRAPHIQUE	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
SIEGE - MILEE	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1
IRIGNY/CORBAS	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	
BONDY/ROSNY - MILEE	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	
CARVIN/LIBERCOURT	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1
REIMS - MILEE	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	
BORDEAUX 2/GRADIGNAN	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	
NANTES/TREILLIERES	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	

Détail de la suppression de la catégorie emploi « MANAGER OPERATIONNEL NIV 1 »

PERIMETRE GEOGRAPHIQUE	CATEGORIE EMPLOI	Nbre de poste prévus en suppression
SIEGE	MANAGER OPERATIONNEL NIV 1	2

- Pour l'activité LSP, par agence d'affectation les suppressions de postes prévus pour les catégories d'emploi suivantes ;

Code Couleur = agence ayant une activité BtoB

CADRE GEOGRAPHIQUE Agence LSP	CATEGORIE EMPLOI	Nombre de postes prévus en suppression
AGEN		8
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
ALBI		13
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	12
ALENCON		8
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
AMIENS		4
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	4
ANGERS		7
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	7
ANGOULEME		24
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	3
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	20
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
AURILLAC		2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	2
AUXERRE		17
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	15
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
AVIGNON		16
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	14
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
BEAUVAIS		14
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	13
BLOIS		18
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	17
BOLLENE		15
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	14

	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
BORDEAUX 2		6
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
BOULOGNE S/MER		7
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	7
BOURGES		6
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	4
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
BREST		9
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
BRIVE		11
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	11
CAHORS		3
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	2
CALAIS		7
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
CAUDAN		22
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	19
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
CHALON SUR SAONE		9
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
CHATEAUROUX/DEO		7
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
CLERMONT F 1		6
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
COLMAR		18
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	15
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
COMPIEGNE/LA CR		18
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	16
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
COUCHEY/DIJON		5
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	3
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
EVREUX		9
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1

FREJUS		10
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
GAILLON		1
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
GRENOBLE		8
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
LA COURNEUVE		1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	1
LA ROCHELLE		4
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	3
LE HAVRE		12
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	10
LE MANS		10
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	9
LIMOGES		27
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	3
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	23
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
LISIEUX		5
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
MACON		4
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	4
MANTES LA VILLE		9
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
MARMANDE		12
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	11
MONTELMAR		11
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	11
MONTLUCON		2
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	1
MT DE MARSAN		6
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
NANTES		6
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
NEVERS		9
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	8

NICE 2		8
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	7
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
NIMES		3
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	2
PAU		6
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
PERIGUEUX		7
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
PERPIGNAN		18
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	17
POITIERS		24
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	21
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
QUIMPER		6
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
RENNES		3
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	3
ROANNE		7
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
RODEZ		8
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
ROUEN 2		11
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	11
SAINT ETIENNE		8
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	7
SAINTES		2
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	1
SIEGE AIX		14
	CHARGE(E) RH	2
	CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION	2
	DIRECTEUR DES OPERATIONS	1
	DIRECTEUR GENERAL	1
	DIRECTEUR NATIONAL DES VENTES	1
	RESP. METHODES & PROCESS	1
	RESPONSABLE COLIS REGIONAL	3
	RESPONSABLE PARC AUTOMOBILE	1
	RESPONSABLE R.H	1
	RESPONSABLE TECHNIQUE	1

SIEGE LEVALLOIS		1
	ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1
ST BRIEUC		5
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	5
ST MALO		4
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	4
ST QUENTIN		2
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	1
TARBES		10
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	9
TOULON		7
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	7
TOULOUSE 2		8
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
	RESPONSABLE COMMERCIAL COLIS	1
TOURS		12
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	10
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
	RESPONSABLE COMMERCIAL COLIS	1
TROYES		1
	ASSISTANT(E) R.H.	1
VALENCE		16
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	13
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
VANNES		21
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	2
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	18
	RESPONSABLE ACTIVITE COLIS	1
VICHY		7
	COORDINATEUR COLIS LOCAL	1
	MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR	6

4-3 / La définition des critères d'ordre des licenciements

En cas de licenciement économique collectif pour motif économique, à défaut de convention collective ou d'accord collectif applicable, l'employeur définit, après consultation du CSE, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (c. trav. art. L. 1233-5).

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, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire, 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.

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 :

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	1
Marié/Pacsé/Concubinage	3

Nombre de points supplémentaires par personne à charge	5
Nombre de points supplémentaires par personne handicapée à charge	7
Nombre de point supplémentaire pour les salariés en couple tous les deux concernés par une notification de licenciement économique *	+5 pour le salarié ayant la plus forte rémunération annuelle brute contractuelle (fixe+variable)

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).

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	3 points supplémentaire par tranche de 5 années 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.

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 64 ans à moins de 67 ans	3
De 50 ans à moins de 64 ans	5
Moins de 50 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.*

Les qualités professionnelles

Quid d'évaluation purement professionnelles ?

La Société MILEE n'a pas été en mesure de mener une campagne exhaustive d'entretiens d'évaluation annuelle permettant une évaluation professionnelle suffisante ou pertinente de chaque collaborateur.

La société a exploré les alternatives en recherchant des critères subsidiaires objectifs et vérifiables pour apprécier les qualités professionnelles des salariés, en recherchant à mesurer :

- Les performances des salariés.
- Les qualifications et les compétences spécifiques requises en fonctions des postes.
- Les capacité à travailler en équipe, la communication, et les relations interpersonnelles.
- Enfin, pour les postes de management, la capacité à diriger et à encadrer une équipe.

Cependant, ce travail exploratoire a révélé un temps d'analyse (collecte et analyse des données) massif et incompatible avec l'urgence de la restructuration à mener. En conséquence, la Direction est contrainte de se rabattre sur les données alternatives les plus exploitables dans le contexte de redressement, à savoir :

- 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 lorsqu'aucune absence injustifiée n'est constatée
Sanctions au cours de l'année 2023	+2 points en cas d'absence de notification de 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.

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

Dans l'hypothèse d'une cession partielle de l'activité LSP, des repreneurs potentiels pourraient ne reprendre qu'une partie seulement des salariés d'une agence concernée.

En pareil cas, les salariés repris seraient identifiés, par catégorie d'emploi, sur la base des critères d'ordre de départ, tels que définis ci-après.

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 / divorcé	1
Marié/Pacsé/Concubinage	3
Nombre de points supplémentaires par personne à charge	5
Nombre de points supplémentaires par personne handicapée à charge	7
Nombre de point supplémentaire pour les salariés en couple tous les deux concernés par une notification de licenciement économique *	+5 pour le salarié ayant la plus forte rémunération annuelle brute contractuelle (fixe+variable)

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	3 points supplémentaire par tranche de 5 années 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 64 ans à moins de 67 ans	3
De 50 ans à moins de 64 ans	5
Moins de 50 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.

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 lorsqu'aucune absence injustifiée n'est constatée
Sanctions au cours de l'année 2023	+2 points en cas d'absence de notification de 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.

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

V / EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE

Les effectifs de la société Milee IP/Courrier , au 31 mai 2024, se décomposent de la manière suivante :

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			21	21
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)			0	0

FONCTIONS	Apprentissage/ Contrat Pro	CDD	CDI	Total général
ASSISTANT(E) DE DIRECTION			7	7
ASSISTANT(E) MARKETING			0	0
ASSISTANT(E) R.H	3			3
ASSISTANT(E) R.H.	2		2	4
ASSISTANT(E) TECHNICO-COMMERCIAL(E)			0	0
ASSISTANT(E) TECHNIQUE	1			1
ASSISTANTE EXPLOITATION ADRESSE			3	3
ATTACHE COMMERCIAL	1			1
CARTOGAPHE			1	1
CHARGE DE MISSION RSE	3			3
CHARGE DE PROJET OPERATIONNEL	0			0
CHARGE D'ETUDES EXPERT			0	0
CHARGE ETUDE GEO-MARKETING	0		0	0
CHARGE(E) DE COMMUNICATION	1		0	1
CHARGE(E) DE MISSIONS	2			2
CHARGE(E) DE MISSIONS RH	1	1		2
CHARGE(E) DE RECRUTEMENT	1		1	2
CHARGE(E) D'ETUDE MARKETING	0			0
CHARGE(E) D'ETUDES			2	2
CHARGE(E) MARKETING DIGITAL			0	0
CHARGE(E) MARKETING OPERATIONNEL	0			0
CHARGE(E) RH REGION			7	7
CHAUFFEUR			2	2
CHAUFFEUR DISTRIBUTEUR			20	20
CHAUFFEUR MANUTENTIONNAIRE			1	1
CHEF CENTRE			2	2
CHEF DE FABRICATION			0	0
CHEF DE PROJET	1			1
CHEF DE PROJET MARKETING			0	0
CHEF DE PROJETS MOA			1	1
CHEF D'EQUIPE			8	8
CHEF EQUIPE			6	6
COLPORTEUR			1	1
CONTROLEUR			5	5
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			5	5
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			0	0

FONCTIONS	Apprentissage/ Contrat Pro	CDD	CDI	Total général
DIRECT. ETUDES & PROJETS GEOMARKETING			0	0
DIRECTEUR (TRICE) DE CLIENTELE			1	1
DIRECTEUR CLIENTS NATIONAUX			0	0
DIRECTEUR COMMERCIAL RESEAU			0	0
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			0	0
DIRECTEUR DEVELOPP. ACTIVITE COURRIER			1	1
DIRECTEUR DIGITAL ET DATA MANAGEMENT			0	0
DIRECTEUR FINANCIER OPERATIONNEL			1	1
DIRECTEUR GENERAL ADJ STRATEGIE MEDIA			0	0
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT DIVISION IP			0	0
DIRECTEUR MARCHES NATIONAUX			0	0
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			44	44
DIRECTEUR(TRICE) MARKETING			0	0
DISTRIBUTEUR	2	1	8285	8288
DISTRIBUTEUR FORMATEUR			58	58
DISTRIBUTEUR(TRICE)	110			110
DISTRIBUTEUR.	1		63	64
FEMME DE MENAGE			1	1
GRAPHISTE	0		0	0
JURISTE		1	1	2
MANUTENTIONNAIRE			5	5
PREPARATEUR DOMICILE			18	18
RESP STATISTIQUE & PILOTAGE			1	1
RESP. ACTIVITE ADRESSEE			1	1
RESP. COMMERCIAL GDS CPTES			1	1
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			0	0
RESPONSABLE COMMUNICATION			0	0
RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION			2	2

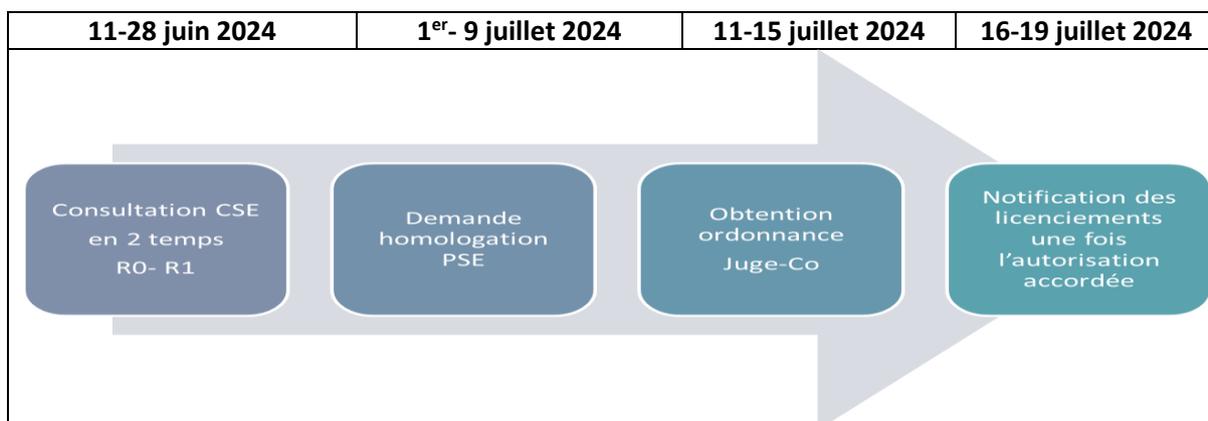
FONCTIONS	Apprentissage/ Contrat Pro	CDD	CDI	Total général
RESPONSABLE D'AGENCE(S)			81	81
RESPONSABLE D'EXPLOITATION		1	133	134
RESPONSABLE D'ACTIVITES			0	0
RESPONSABLE DE PROJETS			1	1
RESPONSABLE DES OPERATIONS SPECIALES			1	1
RESPONSABLE DISTRIBUTION			1	1
RESPONSABLE ETUDES GEOMARKETING			0	0
RESPONSABLE FABRICATION			0	0
RESPONSABLE NATIONAL QUALITE			1	1
RESPONSABLE OPERATIONNEL DE CENTRE			4	4
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			8	8
SECRETAIRE			2	2
TECHNICIEN DE DISTRIBUTION			107	107
TECHNICIEN DISTRIBUTION		1	91	92
Total général	136	5	9073	9214

L'effectif nominal de la branche LSP est composé, à la date du 31 mai 2024, de 817 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		0	2	2
CHAUFFEUR LIVREUR	1			1
CONTROLEUR(EUSE) DE GESTION			2	2
COORDINATEUR COLIS LOCAL			49	49
DIRECTEUR DES OPERATIONS			1	1
DIRECTEUR GENERAL			1	1
DIRECTEUR NATIONAL DES VENTES			1	1

MESSAGER CHAUFFEUR LIVREUR		169	550	719
RESP. METHODES & PROCESS			1	1
RESPONSABLE ACTIVITE COLIS			28	28
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	3	169	645	817

VI / CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA PROCEDURE ET DES LICENCIEMENTS



Dates	Evenements
30 mai 2024	Ouverture de la procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société MILEE

13 juin 2024	Remise des ODJ des réunions
18 juin 2024	Réunions R « 0 » de remise des documents d'info (CSE et CSCCT)
19 juin 2024	Ouverture du portail RupCo pour informer et communiquer avec l'Administration du travail tout au long de la procédure de consultation. De manière anticipée / R1
19 juin 2024	Mise en place d'un processus de cession partielle d'activité dans le cadre du redressement judiciaire (date limite dépôt des offres le 27/06/2024)
19 juin 2024	Demande par les Administrateurs judiciaires de la validation dispositif CASP (cellule d'appui à la sécurisation professionnelle) et PGL
20 juin 2024	Réunion 1 de négociation avec les organisations syndicales représentatives
24 juin 2024	Réunion 2 de négociation avec les organisations syndicales représentatives
26 juin 2024	Réunion 3 de négociation avec les organisations syndicales représentatives
27 juin 2024	Date limite de dépôt des offres en cession partielle des activités de Last Smile Partner
25/28 juin 2024	Diligence de recherche de reclassement dans le périmètre du groupe est externe au groupe
26 juin 2024	Réunions « R1 » d'information de la CSCCT et du CSE Extrait d'avis sur l'ensemble de la procédure générale
26/28 juin 2024	Demande à la DDETS par les Administrateurs judiciaires du déploiement du dispositif CASP (cellule d'appui à la sécurisation professionnelle) et PGL
2 juillet 2024	Réunion 4 de négociation avec les organisations syndicales représentatives pour amender et clarifier l'accord collectif arrêté.
5 juillet 2024	Réunions « R1bis » du CSE sur l'ensemble de la procédure générale
5/8 juillet 2024	Demande d'homologation ou de validation du PSE via le portail RupCo (délai d'instruction de 8 jours).
5/8 juillet 2024	Envoi des propositions de reclassement (délai de réflexion de 5 jours) Fin prévisionnelle du délai : 15/16 juillet 2024 arbitrage à faire sur le délai
15/16 juillet 2024	Décision de validation du PSE par la DREETS
16/17 juillet 2024	Sollicitation par les Administrateurs judiciaires du Juge-commissaire par voie de requête sur le fondement de L 631-17 du code de commerce afin d'autoriser les licenciements économiques découlant de la restructuration.
19/22 juillet 2024	Ordonnance du Juge-commissaire autorisant les licenciements économiques des salariés dont les postes sont supprimés.
23 juillet 2024	Premières notifications des licenciements avec proposition du CSP
25 juillet 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Point de départ du délai de réflexion de 21 jours • Point de départ du préavis • Fin prévisionnelle du délai : 16 août 2024
Juillet/début août	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions d'information sur le dispositif CSP

	<ul style="list-style-type: none"> Collecte des réponses et dossiers CSP
23/25 juillet 2024	<ul style="list-style-type: none"> Engagement de la procédure spéciale visant les salariés protégés Convocations pour entretien préalable et auditions en CSE
août 2024	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens préalables des salariés protégés et proposition des CSP Réunion des auditions des salariés protégés dont le licenciement est envisagé en CSE
août 2024	<ul style="list-style-type: none"> Demandes d'autorisations de licenciements à l'inspection du travail compétente.
août 2024	<ul style="list-style-type: none"> Fin du délai de réflexion sur le CSP pour les salariés licenciés
Fin août 2024	Première réunion de la commission de suivi du PSE
Fin août/ début septembre 2024	Enquêtes/ décisions administratives relatives aux salariés protégés dont le licenciement économique a été sollicité

Procédure générale

Après une première réunion d'information le 18 juin 2024 (R0), le Comité social et économique sera réuni le **26 juin 2024**, en vue d'émettre, sans préjudice de la signature d'un accord collectif majoritaire PSE, les avis 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 économique sera informé des avancées des négociations avec les délégations syndicales ainsi que du processus de cession partielle d'activité qui s'intégrerait aux variables amélioratives au moment de la mise en oeuvre du PSE.

Au terme de la procédure, le présent accord majoritaire 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 économique.

Procédure spéciale pouvant impacter les 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.



Entretien
préalable



Réunion
d'audition
devant le
CSE



Demande
autorisation
licenciement
à l'inspection
du travail



Notification
licenciement

V - Mesures proposées pour limiter l'impact sur le stress et les risques psychosociaux (Cf documentation livre IV séparée)

Mesures générales de prévention des risques psycho-sociaux

Consciente de l'impact du plan de réorganisation auprès du personnel et de l'inquiétude légitime des salariés de l'entreprise, la Direction, assistée des Administrateurs judiciaires, entend poursuivre les mesures suivantes :

- Mesures mises en œuvre :
 - Sensibilisation du service des ressources humaines sur les remontées d'information permettant le traitement des situations individuelles signalées
 - Poursuite d'une politique d'information transparente et didactique sur le contexte du redressement judiciaire et ses impacts (lettre d'information collective, Foire aux Questions et réunions collectives).
 - Sensibilisation des salariés, notamment de l'encadrement aux signes révélateurs des personnes en état de stress (logique de proximité).
 - Prise en charge pour les salariés particulièrement fragilisés ou en grande souffrance sur le lieu de travail.
 - Ouverture d'une ligne d'écoute, les objectifs d'une telle mesure étant de :
 - offrir une écoute ;
 - identifier les problématiques ;
 - repérer les salariés les plus fragilisés et les sécuriser ;
 - proposer des relais vers des structures spécialisées.

Ces démarches s'appuient sur les mesures de préventions des risques déjà en vigueur du fait du précédent PSE.

Concrètement et s'agissant de la ligne d'écoute, elle serait complétée par des réunions en présentiel, tout au long de la procédure.

Les équipes de la Direction et les membres du CSE pourront, de concert, former les équipes de suivi des problèmes de détresse qui viendraient à être signalés.

Mesures spéciales pour limiter l'impact sur le stress et les risques psychosociaux

Conscient de l'inquiétude légitime des salariés de l'entreprise, La Direction, assistée des Administrateurs judiciaires, entend mettre en œuvre les mesures pour préserver la santé des personnes, devant conduire à :

- Intégrer les enjeux de prévention des risques.
- Coopérer avec les acteurs de la prévention (médecin du travail, Assistance sociale....)
- Rechercher en permanence et collectivement des compromis entre contraintes économiques et impératifs de prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre et outre la mise à jour, si besoin, du Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP), le déploiement des mesures suivantes seront débattues :

- Intervention de la médecine du Travail et d'une Psychologue
- Intervention d'une structure dédiée d'aide au reclassement et de prévention (CASP – PGL)

PROJET DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'objet de la présente Partie II appelée « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » (ci-après dénommé « PSE ») est de décrire de façon détaillée l'ensemble des mesures d'accompagnement des suppressions de postes inhérentes à la restructuration que doit mettre en place l'entreprise.

Le présent accord collectif est conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail.

Il s'appliquera strictement aux catégories professionnelles identifiées et impactées par le plan de suppressions de postes.

Le présent accord collectif est à durée déterminée, celle-ci étant liée à la réalisation de son objet, à savoir l'accomplissement de l'ensemble de la procédure de licenciement pour motif économique qui interviendrait dans le cadre de la procédure collective et l'exécution conforme des mesures du PSE en résultant.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà de la période de validité du PSE.

Il ne pourra entrer en vigueur qu'après obtention de l'homologation de la DREETS conformément aux dispositions du code du travail.

Ceci posé et parfaitement conscients des conséquences sociales du projet de restructuration, les Administrateurs judiciaires entendent proposer à chaque salarié dont l'emploi serait menacé un ensemble de mesures concrètes dont l'objectif principal est de faciliter et d'accompagner le reclassement interne ou externe.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi a pour objectif majeur -base fondamentale de toutes les mesures proposées- de donner la priorité à l'emploi par le reclassement dans le groupe ou, à défaut, en dehors du groupe.

Il est rappelé que l'ensemble des mesures proposées dans le PSE s'articulent autour d'un dispositif orienté vers l'objectif du reclassement des salariés, la volonté des Administrateurs judiciaires, sans perspective crédible de soutien du groupe, étant que chaque salarié concerné puisse trouver, dans le plan de mesures d'accompagnement social, les moyens d'être aidé, soutenu et conseillé de manière personnalisée.

Dans tous les cas de figure, les Administrateurs judiciaires entendent, dans le cadre de leur mandat, mettre en œuvre les mesures utiles au reclassement des salariés et compatibles avec les moyens financiers que l'entreprise pourra mobiliser.

La suite du présent accord a pour objet de recenser les mesures d'accompagnement que l'entreprise entend mettre en place pour permettre aux salariés touchés par la restructuration de les accompagner dans leurs démarches pour retrouver un emploi.

MESURES DESTINEES A LIMITER LES LICENCIEMENTS

1-1 Au niveau de l'entreprise

Evoluant dans un contexte de réduction et/ou de maîtrise des effectifs, l'entreprise n'est pas en mesure, en dehors de la cession des activités LSP et des postes pouvant être libérés par la volatilité naturelle des effectifs dans le contexte de redressement judiciaire, de dégager, compte tenu des impératifs de redressement judiciaire, d'autres possibilités internes de reclassement en raison de la réorganisation de ses activités.

En tout état de cause, la Direction et les Administrateurs judiciaires demeurent disposés à concrétiser la moindre opportunité de reclassement qui sera compatible avec les délais qui leur sont impartis pour licencier.

1-2 Au niveau du groupe

HOPPS Group est une holding créée en 2017 par Eric Paumier, Frédéric Pons et Guillaume Salabert qui en demeurent aujourd'hui les principaux actionnaires et dirigeants.

A sa création, la holding intégrait deux sociétés : Adrexo et Colis Privé (précédemment créée par Eric Paumier et Frédéric Pons) et se donnait pour mission de devenir le premier opérateur postal privé européen.

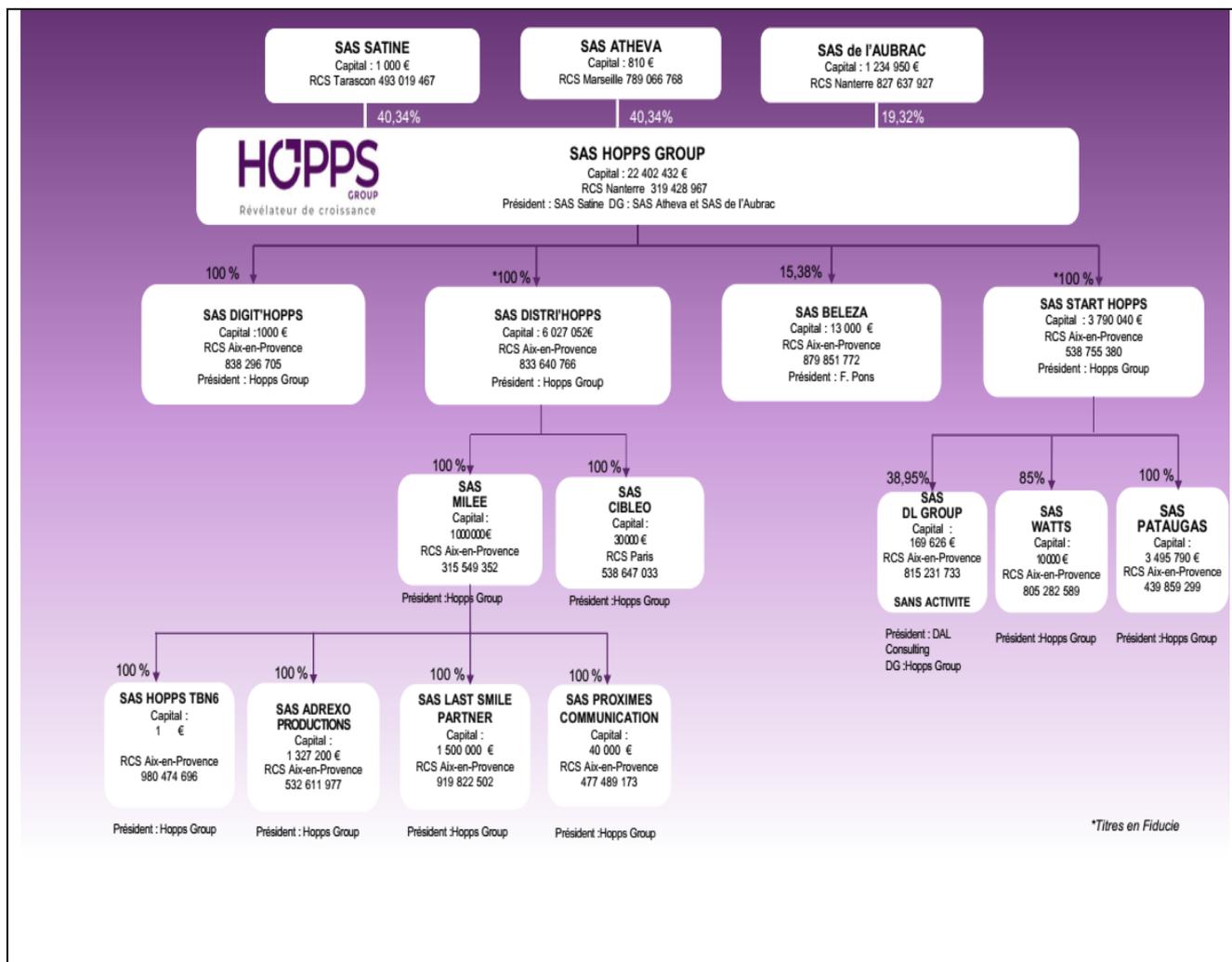
En 7 ans, la stratégie de développement de la holding a évolué et cette dernière se structure aujourd'hui autour de deux branches d'activités principales distinctes : le e-commerce avec HOPPS E-Com, qui intègre les marques The Oz, Easytransac, Easytransac Services, HappyColis, Dispeo, Drive to Home, YPER et Colis Privé Maroc ; et le média courrier avec HOPPS Media, qui intègre les marques Milee, LSP et « 150€ ».

Au travers les entreprises de sa branche e-commerce, le Groupe accompagne les entreprises du secteur avec des solutions de création de site internet, de gestion d'opérations de marketing digital, d'encaissement, de logistique, ou encore de livraison, notamment de courses à domicile.

Au travers sa branche média courrier, le Groupe opère des activités de communication physique et digitale et de distribution (distribution à domicile de courriers adressés ou non adressés et de colis).

Le Groupe opère une fonction de holding animatrice auprès de ses différentes filiales, étant précisé que ces dernières conservent une autonomie dans la gestion stratégique et opérationnelle de leur modèle de développement.

En 2024, HOPPS Group est composée d'une dizaine de marques commerciales opérant sur le marché français, européen, nord-américain et africain.



Seules les structures situées sur le territoire national seront sollicitées. La société procèdera au recensement des emplois proposés au sein des sociétés du Groupe situées sur le territoire national.

Egalement, les partenaires seront sollicités dans les limites permises par les liens juridiques qui les lient à MILEE (*Exemple Colis Privé*).

En tout état de cause, la Direction, assistée des Administrateurs judiciaires, demeure disposée à concrétiser la moindre opportunité de reclassement compatible avec les contraintes de la restructuration et les délais dans lesquels les licenciements devront être prononcés.

1 - 3 Modalités de concrétisation des opportunités de reclassement

En cas de concrétisation d'opportunité de reclassement, les salariés se verraient transmettre ou remettre contre décharge la totalité des postes ouverts au reclassement une proposition de poste qui précisera notamment, pour chaque poste :

- l'intitulé du/des poste(s) à pourvoir ;
- la position du/des poste(s) (classification, catégorie, coefficient) ;
- les fonctions à assurer ;
- le rattachement hiérarchique ;
- la rémunération attachée au/aux poste(s) ;
- la durée du travail ; et
- la date envisagée à laquelle le poste sera à pourvoir.

En raison du contexte de redressement judiciaire, les salariés disposeraient alors d'un délai de **5 jours calendaires** à compter de la date de première présentation de la lettre de proposition précisant les conditions de leur reclassement pour prendre une décision définitive et notifier leur refus éventuel.

Dans l'hypothèse de candidatures de plusieurs salariés sur un même poste offert dans le cadre des offres personnalisées de reclassement interne ou dans le cas où le nombre de candidatures simultanées émanant de salariés disposant de compétences égales, pour des postes identifiés, serait supérieur au nombre de postes ouverts, ces derniers seront attribués en application des critères d'ordre suivants :

- La distance géographique du poste proposé la moins importante par rapport au poste occupé actuellement par le salarié (sur base estimée via un site du type Mappy) ;
- L'ancienneté du collaborateur la plus importante (par année révolue d'ancienneté) en cas de distance identique.

Le service du personnel se tiendra alors à la disposition des salariés pendant le délai de réflexion afin de pouvoir leur fournir toutes les informations permettant une décision prise en parfaite connaissance de cause et notamment :

- une information relative aux postes qui seraient offerts au titre des reclassements internes ; et
- des explications sur le déroulement de la procédure de reclassement.

En outre, les salariés bénéficieraient, le cas échéant, des éventuelles dispositions conventionnelles applicables.

Durant cette période, les salariés pourront bénéficier d'un entretien téléphonique et/ou en visio, avec le responsable hiérarchique de la fonction du poste proposé.

La réponse à la proposition par le salarié devra être matérialisée :

- Soit par un courrier adressé en Lettre Recommandée avec Accusé de Réception à la Direction des Ressources Humaines à l'adresse suivante **MILEE - BP 10218 - 13796 AIX EN PROVENCE - Cedex 03.**
- Soit par un courrier électronique à l'adresse mail suivante : reclassement@milee.fr

À défaut de réponse à l'issue du délai de réflexion, le salarié est réputé avoir refusé la ou les proposition(s).

Au cas où le salarié refuserait une proposition de reclassement et en l'absence de toute autre possibilité de reclassement envisageable, il fera l'objet d'un licenciement pour motif économique dans le cadre du présent PSE et bénéficiera des mesures d'aides au reclassement externe qui sont proposées dans le présent PSE.

MESURES DE NATURE A FACILITER LES DEPARTS ET LE RECLASSEMENT EXTERNE

1 - Contexte défavorable pour un financement des mesures d'aides au reclassement

Compte tenu du nouveau contexte, l'entreprise est tributaire des contraintes découlant :

- de la situation juridique résultant du jugement de redressement judiciaire en date du **30 mai 2024** ;
- d'une trésorerie exsangue qui ne permet de financer le cycle d'exploitation que durant quelques mois ;
- de l'obligation de procéder au remboursement des sommes avancées par l'UNEDIC AGS ; et
- de l'obligation de couvrir les coûts additionnels inhérents à la mise en œuvre de la restructuration (redéploiement des services, logistique comptable et administrative, dénonciations des certains baux, etc.).

Le jugement prononçant l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire a fixé la date de cessation des paiements au **15 avril 2024** avec une situation active et passive, sur la base du chiffre d'affaires annuel de 193 314 199 € HT au cours de l'exercice 2023 et un effectif de plus de 10.000 salariés dans les 6 derniers mois, qui est la suivante :

- l'actif s'élèverait à **131 022 256 €** dont 1 458 316 € disponibles ;
- le passif total serait de **160 019 146 €** dont 73 157 601 € échus et exigibles.
(cf jugement de redressement judiciaire)

Ces contraintes obèrent les marges de manœuvre et ne permettent de dégager, en l'état, qu'un budget limité au financement de la prise en charge des RPS et à l'accompagnement périphérique des salariés licenciés.

En effet, le financement des mesures sociales d'accompagnement ne pouvant être assuré, sous réserve de contribution des sociétés sollicitées, que par l'AGS et/ou les collectivités et organismes de formation ayant vocation à intervenir dans le cadre du présent PSE.

Dans ce cadre, les moyens du PSE seront tributaires :

- des aides et/ou exonérations qui peuvent être allouées par l'Etat (différents dispositifs du fonds national de l'emploi - FNE) et des collectivités territoriales ; et
- de l'intervention de l'AGS dans le cadre des nouvelles dispositions issues de l'article L. 3 253-8 4 du Code du travail qui prévoit une possible prise en charge des :
« mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire »

Ces moyens dégagés dans le cadre du présent PSE constituent la stricte proportionnalité des moyens au regard des conséquences sociales du redressement judiciaire de l'entreprise, ainsi que les autres entités du groupe.

En effet, il est à craindre que la situation économique des différentes sociétés du groupe ne permette pas, sans préjudice des sollicitations qui seront faites, de contribuer aux moyens du PSE que ce soit en termes d'opportunité d'emplois et/ou de contribution financière au PSE.

2 – Mesures d'aides aux reclassements externes

2. 1 – Modalités d'autorisation de congé sans solde (suspension de contrat) pour les salariés potentiellement concernés par une suppression de poste dans l'attente du licenciement

Cette solution vise à permettre à un salarié qui aurait une proposition imminente d'embauche de prendre un emploi ailleurs, en demandant un congé sans solde au sein de l'entreprise, dans l'attente de la mise en place de la procédure de licenciement et de la notification de la rupture de son contrat de travail.

CCN transport
le salarié

« (...) licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi au cours du délai-congé prévu à l'article 5 ci-dessus pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service. »

Bien que cette mesure soit subordonnée à ce que le poste en question soit visé par le plan et que cette absence ne perturbe pas le fonctionnement d'un service et/ou secteur (facilité de remplacement par d'autres collègues, aménagements d'horaires possibles, etc.), la direction s'engage à faciliter la mise en œuvre de cette mesure chaque fois qu'un salarié voudra s'y inscrire dans les limites ci-dessous :

- Occuper un poste relevant des catégories professionnelles suivantes :
 - Distributeurs
 - Chauffeurs livreurs
 - CCL
 - Managers opérationnels niveau 4
- Être concerné par le projet de fermeture totale de leur agence de travail, dans le cadre du projet de PSE ;
- Être en CDI et ne plus être en période d'essai à la date de la demande
- Ne pas être en cours de préavis de départ
- Pouvoir faire état d'une Promesse d'embauche en CDI
- Adresser la demande antérieurement à la date de dépôt de l'accord total ou partiel et/ou de la DU, relatif au PSE pour homologation/validation auprès de la DREETS
-

La demande du salarié, adressée à la Direction des Ressources Humaines à l'adresse mail suivante **reclassementanticipe@milee.fr** doit préciser :

- La nature du contrat de travail proposé (CDI)
- Le nom, l'adresse de son futur employeur
- La date prévue d'entrée en fonction

Le salarié doit également adresser :

- Une copie du contrat de travail signé par le nouvel employeur ou à défaut, une promesse d'embauche signée par ce dernier et correspondant au nouvel emploi ;
- Le formulaire de demande (Cf. PJ 1) dûment complété, daté et signé

A réception de cette demande, au plus tard dans un délai de 3 jours ouvrés, et après vérification des conditions de validité prévues ci-dessus, la DRH confirme son accord.

La réponse de la DRH est faite par email.

La demande de reclassement externe anticipée ne peut être refusée qu'en l'absence d'une au moins des conditions visées ci-dessus.

Cette période d'absence non rémunérée accordée au salarié concerné lui permettra de prendre un emploi chez un autre employeur, tout en restant inscrit à l'effectif de l'entreprise, ce qui lui permettra de bénéficier une fois son licenciement notifié aux indemnités strictement inhérentes à la rupture de son contrat de travail pour motif économique.

Toutefois, si le salarié autorisé à s'absenter du fait d'un reclassement externe n'est pas confirmé dans son nouvel emploi (rupture période d'essai) ou ne souhaite pas y rester, le congé sans solde s'arrêtera et il réintègrera la société jusqu'au licenciement le cas échéant.

Pour la mise en œuvre de cette mesure, les principes suivants sont arrêtés :

- le principe de la suspension doit être sollicité par le salarié ;
- la durée de la suspension devra être adaptée au contexte de la procédure collective ;
- pendant la durée de la suspension, aucune rémunération ne sera due par l'entreprise;
- pendant la durée de la suspension, le salarié est libéré de la clause d'exclusivité et/ou de non-concurrence ;
- la démission spontanée du salarié ou son licenciement par l'entreprise mettront fin de plein droit à la suspension du contrat de travail ; et
- en cas de licenciement pour motif économique, le salarié sera placé dans une situation identique aux salariés présents dans l'entreprise, de sorte qu'il pourra prétendre à ses indemnités de ruptures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Cependant, s'agissant des mesures d'aides au reclassement, le salarié ne pourra, le cas échéant, en bénéficier que si, pendant la durée d'application du PSE, l'évolution de sa situation le justifie. Une convention type de suspension est annexée au présent PSE.

2. 2 – Saisine de la commission paritaire de la branche professionnelle

La société MILEE recouvre 2 grandes activités sectorielles qui se réfèrent à 2 branches professionnelles distinctes. Il s'agit de :

La branche de la distribution directe couverte par la **Convention Collective de la Distribution Directe** (IDCC 2372). Cette convention collective ne prévoit aucune compétence de la CPNEFP en matière de licenciement économique (cf *.Titre IV, le rôle des interlocuteurs de branche et des institutions représentatives du personnel dans les entreprises - article 10 - Le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle -CPNEFP*)

La branche du transport couverte par la Convention Collective du **Transport Routier et Activités Auxiliaires** du transport (IDCC 16 • N° de brochure 3085).

La Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) de cette branche prévoit les stipulations suivantes

« Commission paritaire nationale professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) »

(...)

2-Attributions en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi et de qualification, la CPNE a notamment les attributions suivantes :

– permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que sur leur évolution ;

(...)

– concourir au maintien dans l'emploi des actifs ;

(...) »

Indépendamment des stipulations conventionnelles et nonobstant l'absence toute obligations conventionnelles, les fédérations patronales seront, dans les limites de leurs obligations conventionnelles, saisies pour connaître :

- Les possibilités de reclassement existant au sein de leurs structures adhérentes;
- Les moyens qui pourront être mobilisés par la branche d'activité pour contribuer à l'accompagnement dans la recherche d'emploi des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé ;
- Les moyens éventuels que la branche d'activité est susceptible de mettre à disposition des salariés licenciés en matière de formation et de mobilité professionnelle et/ou géographique, dans la mesure où la société, étant en redressement, ne dispose pas des moyens financiers lui permettant de prendre à sa charge les formations indispensables au reclassement et à la reconversion des salariés licenciés.

2. 3 - Modalités de prise en charge par l'AGS de mesures concourant au reclassement des salariés concernés par le PSE

Comme indiqué, l'entreprise n'est pas en mesure de dégager des moyens suffisants permettant de financer des actions de reclassement à la mesure du nombre de licenciements envisagés.

L'aide forfaitaire de base prise en charge par le PSE est constituée par les organismes intervenant au PSE (CSP, Pôle Emploi, AFPA, Régions, etc...) et pourra utilement être renforcée par l'AGS dont la contribution au PSE ne pourra concerner que la prise en charge de frais annexes (dossier, inscription, hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion, selon les modalités ci-dessous

Dans ce cadre, les mesures d'accompagnement répondant à l'objectif d'accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi, sont susceptibles d'être garanties par l'AGS dès lors qu'elles sont liées à la rupture du contrat de travail intervenue dans les délais de garantie, et sont mises en œuvre pendant la durée de validité du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

L'AGS pourrait ainsi intervenir au titre de l'article L.3253-8 4° du code du travail pour la prise en charge des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) mis en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3253-8 4°, l'AGS ne peut être amenée à garantir que les mesures d'accompagnement, à savoir toutes **mesures accessoires**, concourant à accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

A titre d'exemple, l'AGS pourra intervenir pour :

- Des frais annexes (hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion,
- Des frais de reconnaissance de poste ou de déménagement, liés à la mobilité géographique
- Des frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle.

Elle ne pourra intervenir au titre des mesures de reclassement qui constituent des mesures principales et ce, peu importe leurs dénominations. Les conditions d'intervention de l'AGS pour le financement de telles mesures d'accompagnement sont les suivantes :

- L'entreprise doit justifier de l'absence de fonds nécessaires au financement desdites mesures et d'autres organismes ne doivent pas pouvoir assumer leur financement. Son intervention est subsidiaire.
- La rupture du contrat de travail pour motif économique doit être intervenue pendant les périodes de garantie de l'AGS.

Comme toutes autres avances réalisées par l'AGS, les créances salariales doivent être individualisées, leur versement s'effectue exclusivement entre les mains du mandataire judiciaire au seul profit du salarié, la garantie de l'AGS est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un des 3 plafonds définis à l'article D.3253-5 du code du travail.

Les avances de l'AGS sont conditionnées à la remise de justificatifs (contrat de travail, factures, KBIS, business plan validé par Pôle Emploi etc).

Egalement, l'AGS précise que les mesures d'accompagnement s'entendent expressément comme étant accessoires, c'est-à-dire conditionnées par le bénéfice d'une aide principale à la formation, et prévues pour une durée ne pouvant excéder la durée de mise en œuvre du PSE.

Les mesures accessoires ne pourront par ailleurs être mises en œuvre que dans les 12 mois d'exécution du PSE. Les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi définitivement arrêtées et homologuées par la DDETS seront communiquées à l'ensemble des salariés du périmètre du PSE.

2-3-1 Aide à la formation

Compte tenu de ces caractéristiques sociales du personnel de la société, il est convenu que le volontariat pour une formation doit être facilité.

Financement du PSE

Ce financement n'est en l'état envisageable que sur les fonds CSP, AFPA, collectivités territoriales et autres organismes au niveau de la branche pouvant intervenir en matière de formation professionnelle.

En l'absence de fonds disponibles de l'entreprise, celle-ci fera appel, en plus du groupe, à tout organisme ou collectivité susceptible de financer l'action de formation. Cette mesure d'accompagnement (frais d'hébergement, de repas et de transport) ne pourra être prise en charge par l'AGS que si le salarié bénéficie effectivement d'une aide principale à la formation.

Financement AGS au titre des frais annexes de formation

Les mesures accessoires d'accompagnement pourront être prises en charge par l'AGS, de manière subsidiaire et concerner la prise en charge de frais annexes (dossier, inscription, hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion.

Les frais annexes de formation que l'AGS pourrait couvrir peuvent porter sur les frais de transport, de repas et d'hébergement restant à la charge du salarié privé d'emploi.

Cette prise en charge s'effectue sur les bases précisées ci-dessous, selon les modalités qui complète et/ou amendent les indications données par les Liquidateurs judiciaires (demande de la position AGS).

- La prise en charge des frais de transport

L'aide est égale au nombre de kilomètres aller-retour (20 KM minimum) défini par le conseiller sur la base du barème fiscal en vigueur et multiplié par le nombre de journées de présence sur le lieu de formation.

- La prise en charge des frais de repas

Elle correspond à un montant réel, plafonnée à 14 euros par journée complète de formation.

- La prise en charge des frais d'hébergement

La prise en charge intervient lorsque la formation se déroule à plus de 150 km aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi. Elle correspond, dans la limite des frais engagés, à 85 € par nuitée, sous réserve de la fourniture de justificatifs par le stagiaire (facture d'hôtel acquittée).

L'indemnité pour frais d'hébergement ne peut être accordée lorsqu'une prise en charge des frais de transports quotidiens au titre de la même période a eu lieu.

L'AGS, sollicitée, à marqué son accord à hauteur de **1.000,00 euros TTC** par salarié, majoré de **500 euros TTC** pour les salariés âgés et fragilisés selon les modalités définies au présent PSE.

2-3-2 Financement AGS des frais annexes liés à la création ou reprise d'entreprise

Financement du PSE

La société, en l'absence en l'état de fonds disponibles, n'étant pas en mesure de financer les aides directes, elle ne pourra s'appuyer que sur les aides publiques, et notamment celles prévues à l'article L. 5141-1 du code du travail, susceptibles de compléter les mesures que l'AGS pourrait couvrir.

Cette mesure d'accompagnement accessoire ne pourra être prise en charge par l'AGS que si le salarié bénéficie effectivement d'une aide principale de type ACCRE ou ARSE. Cette aide vise notamment à permettre à un salarié porteur d'un projet de création ou de reprise d'une entreprise de :

- Couvrir les frais liés à la création ou reprise de la structure (honoraires de conseil, frais de publications, greffe, etc.) ;
- Réaliser les premiers investissements nécessaires à l'exercice de l'activité : machines, véhicules, outillage, matériel informatique, etc. ;
- Réaliser l'acquisition d'un stock de marchandises ou de produits de départ pour les activités de négoce ;
- Procéder aux éventuelles dépenses de communication ;
- Financer les frais liés au recrutement des premiers salariés (honoraires des recruteurs, dépenses de publication d'offres d'emploi, etc.)

Financement AGS au titre des frais annexes liés à la préparation du projet de création ou de reprise d'entreprise :

Il est rappelé que pour bénéficier de la prise en charge des frais annexes à la formation :

- Le salarié devra justifier d'une création ou d'une reprise d'entreprise dans laquelle le salarié est détenteur d'au moins 50% du capital,
- La création ou reprise d'entreprise devra constituer la solution professionnelle du salarié et son activité principale.

Au titre des frais annexes liés à la préparation du projet de création ou de reprise d'activité, l'AGS pourrait contribuer au financement des mesures suivantes :

- Réalisation d'une étude de marché et/ou montage d'un business plan ;

- Dépenses de communication préalables au lancement de l'activité (plaquette commerciale, publicité pour annoncer le lancement imminent de l'activité, campagne adwords, etc.) ;
- Dépôt d'une marque, d'un brevet ou d'un modèle ;
- Conception d'un site internet (le coût dépendra notamment de l'architecture du site requis (site vitrine, site e-commerce...)) ;

L'AGS sera sollicitée pour consentir un budget de **1.500,00 euros TTC** par salarié, majoré de **500 euros TTC** pour les salariés âgés et fragilisés selon les modalités définies au présent PSE.

2-3-3 Frais annexes à la mobilité géographique :

La société entend accompagner les reclassements externes qui nécessiteraient de la part du salarié un changement de domicile lorsque le reclassement conduit à un changement de bassin d'emploi ou un trajet kilométrique aller-retour supérieur à 100 kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail et seulement pour le salarié licencié à l'exclusion de son conjoint, partenaire pacsé ou marié

Cette aide est envisagée dans le cadre d'un financement exclusif de l'AGS, les **frais de reconnaissance de poste ou de déménagement** liés à la mobilité géographique étant visés spécifiquement au titre des mesures d'un PSE pouvant légalement être prises en charge par l'institution de garantie.

- Ainsi, il est prévu de rembourser les frais d'un **déménagement** lorsqu'il est justifié par un reclassement et/ou projet de création ou reprise d'entreprise.
- Il est également prévu de rembourser les **frais de reconnaissance** des lieux et les abonnements hebdomadaires et/ou mensuels de transport locaux et/ou régionaux lorsqu'ils sont justifiés par des déplacements fréquents en rapport avec une recherche active d'emploi (rendez-vous écrits, carte de visite, convocations, réponses, etc.).
- La prise en charge des frais de transport de reconnaissance n'est possible que sous réserve que le lieu se situe à plus de 50 km aller-retour du lieu de résidence du demandeur d'emploi.
- L'aide est égale au nombre de kilomètres aller-retour (barème fiscal), multiplié par le nombre de déplacements dûment justifiés (attestation de prise de RDV par agence et/ou particulier vendeur ou loueur, copies annonces immobilières).

Ces aides seraient versées par l'AGS sur justificatif de dépenses engagées et dans la limite de la durée d'exécution du PSE, à savoir 12 mois à compter de la décision d'homologation du PSE

L'AGS, sollicitée, a marqué son accord à hauteur de **2.000,00 euros TTC** par salarié, majoré de **500 euros TTC** pour les salariés âgés et fragilisés selon les modalités définies au présent PSE, incluant les frais de reconnaissance de poste ou de déménagement, selon les modalités définies au présent PSE.

Il est rappelé que les financements prévus pour chaque mesure ne sont pas cumulables et revêtent un caractère alternatif (par exemple un salarié ayant sollicité le maximum du budget formation ne pourra prétendre faire financer de nouvelles mesures, en dehors des financements AGS).

2-3-4 Mesures spécifiques pour les salariés âgés ou particulièrement fragilisés :

Sont considérés comme âgés ou particulièrement fragilisés (appréciation à la date du 31 octobre), les salariés de plus de 50 ans, les salariés en situation de handicap et les salariés en situation de parents isolés.

Toutes les aides de bases au présent PSE seront majorées de 500,00€ par salarié concerné au titre de la présente mesure et répartis comme il suit.

Synthèse :

Mesures	Montants AGS selon mesure	Majoration pour les salariés âgés et fragilisés
Formation	1.000,00€	500,00€
Création d'entreprise	1 500,00€	500,00€
Mobilité géographique	2 000,00€	500,00€

L'ensemble des mesures prévues au présent PSE sera valable, sauf exception, durant la période de mise en œuvre du plan, à savoir 12 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant la décision d'homologation du PSE par l'Administration du travail. Il est admis qu'une personne licenciée peut cumuler, dans la limite d'un plafond, l'ensemble de ces aides (sauf pour celles ayant le même objet), à condition toutefois d'en fournir les justificatifs.

S'agissant des salariés protégés, les avances que l'AGS pourra consentir seront limitées dans le temps, au maximum dans la limite de 12 mois suivant la notification des licenciements, aux événements générant la demande du salarié. En tout état de cause, il est rappelé que la prise en charge par l'AGS de ces mesures sera limitée pour chaque salarié au plafond de garantie de l'AGS applicable.

2.4- Cellule d'Appui à la Sécurisation Professionnelle et Prestation Grand Licenciement (PGL)

A la faveur des échanges avec la DDETS, les Administrateurs judiciaires solliciteront également le dispositif **CASP** d'une durée de 6 semaines en 3 phases :

- Une phase de lancement,
- Une phase d'information : conséquences de la rupture d'emploi, dispositifs d'accompagnement le Contrat de Sécurisation Professionnelle, modalités d'adhésion, droits du salarié licencié, retraite, formation, démarches à mettre en œuvre...)
- Des parcours individualisés d'exploration au travers d'ateliers spécifiques, d'entretiens individuels complémentaires et d'un entretien bilan

Également et afin de pouvoir organiser un accompagnement commun et coordonné à l'échelle des entités du groupe en procédure collective (MILEE), les Administrateurs judiciaires solliciteront l'administration du travail afin de d'obtenir le bénéfice du dispositif Grands licenciements (**PGL**).

La prestation « grands licenciements » est un accompagnement effectué par un seul et même opérateur pour l'ensemble des salariés licenciés d'une entreprise (ou groupe) répartis en plusieurs points du territoire. Cette prestation est proposée dans un souci d'équité d'accompagnement de tous les salariés d'une même entreprise.

Elle permet une meilleure coordination entre les équipes chargées de l'accompagnement et un suivi renforcé.

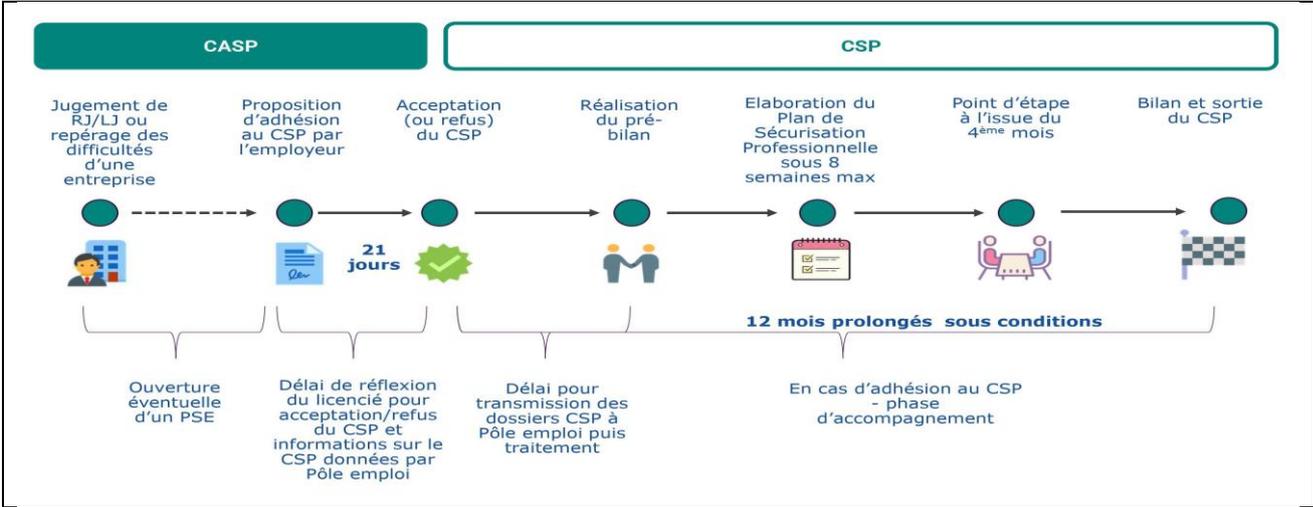
La **PGL** combine deux dispositifs : la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) et l'accompagnement proposé par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

- informer les salariés sur les conséquences de la rupture de leur contrat de travail et les choix qui s'offrent à eux (droits à la retraite, compte personnel de la de formation, contrat de sécurisation professionnelle, etc)
- aider les salariés dans leurs démarches administratives et la constitution de leurs dossiers
- leur proposer des entretiens de bilan professionnel
- les initiés aux techniques de recherche d'emploi et mettre à leur disposition des offres
- leur apporter un soutien psychologique.

Les Administrateurs judiciaires solliciteront le dispositif CASP d'une durée de 6 semaines en 3 phases :

- Une phase de lancement, avant la mise en œuvre des licenciements
- Une phase d'information : conséquences de la rupture d'emploi, dispositifs d'accompagnement le Contrat de Sécurisation Professionnelle, modalités d'adhésion, droits du salarié licencié, retraite, formation, démarches à mettre en œuvre...)
- une phase de propositions de parcours individualisés d'exploration au travers d'ateliers spécifiques, d'entretiens individuels complémentaires et d'un entretien bilan.

<p>En quoi consiste la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) ?</p> <p>La cellule d'appui à la sécurisation professionnelle est une prestation d'appui et de conseil à l'attention des salariés, futurs licenciés économiques, des entreprises de plus de 20 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en redressement ou liquidation judiciaire ; • envisageant le licenciement pour motif économique d'au moins 20 salariés ; • cumulant des difficultés importantes, notamment une situation sociale tendue. <p>Elle est déployée de manière exceptionnelle et permet la prise en charge anticipée et collective des salariés.</p> <p>Qu'apporte la CASP aux salariés ?</p> <p>La cellule d'appui à la sécurisation professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • informe les salariés sur les conséquences de la rupture de leur contrat de travail et les choix qui s'offrent à eux (droits à la retraite, compte personnel de formation, contrat de sécurisation professionnelle, etc.) ; • les aide dans leurs démarches administratives et la constitution de leurs dossiers ; • leur propose des entretiens de bilan professionnel, les initie aux techniques de recherche d'emploi et met à leur disposition des offres ; • leur apporte un soutien psychologique. <p>La CASP organise, pour l'ensemble des salariés dont le licenciement est envisagé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des entretiens collectifs ; • des entretiens individuels ; • la tenue d'une permanence physique (si possible dans les locaux de l'entreprise) ; • une permanence téléphonique (numéro vert). 	<p>Combien de temps dure une CASP ?</p> <p>Le CASP dure 6 semaines maximum. Elle intervient en amont de l'éventuelle adhésion des salariés au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et prend fin au moment de la rupture du contrat de travail.</p> <p>Comment mettre en place une CASP ?</p> <p>L'initiative du déclenchement de la prestation appartient aux Direccte, lorsqu'elles estiment que la mobilisation de la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle pourrait permettre un meilleur accompagnement des salariés. La direction régionale de Pôle emploi émet un avis favorable au déclenchement de la CASP. La CASP est mise en œuvre après accord de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.</p>
<p>À SAVOIR</p> <p>La CASP est financée par l'État et mise en œuvre par Pôle emploi, à l'initiative des Direccte. L'accompagnement des salariés est réalisé par un opérateur privé de placement. À l'issue de la CASP, l'accompagnement des salariés licenciés économiques ayant choisi d'adhérer au CSP est réalisé par l'opérateur ayant assuré la CASP.</p>	



En quoi consiste la prestation « grands licenciements » (PGL) ?

La prestation « grands licenciements » est un accompagnement effectué par un seul et même opérateur pour l'ensemble des salariés licenciés d'une entreprise répartis en plusieurs points du territoire. Cette prestation est proposée dans un souci d'équité d'accompagnement de tous les salariés d'une même entreprise. Elle permet une meilleure coordination entre les équipes chargées de l'accompagnement et un suivi renforcé. La PGL combine deux dispositifs : la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) et l'accompagnement proposé par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire qui licencient au moins 200 personnes réparties en plusieurs points du territoire.

Qu'apporte la PGL aux salariés ?

La PGL permet un accompagnement en deux temps successifs :

1. Un accompagnement au sein d'une CASP, qui :

- informe les salariés sur les conséquences de la rupture de leur contrat de travail et les choix qui s'offrent à eux (droits à la retraite, compte personnel de formation, contrat de sécurisation professionnelle, etc.) ;
- les aide dans leurs démarches administratives et la constitution de leurs dossiers ;
- leur propose des entretiens de bilan professionnel, les initie aux techniques de recherche d'emploi et met à leur disposition des offres ;
- leur apporte un soutien psychologique.

La CASP permet également d'organiser, pour l'ensemble des salariés dont le licenciement est envisagé :

Combien de temps dure une PGL ?

La durée d'une PGL est décomposée en deux temps successifs :

- **la durée de la CASP, soit environ 6 semaines** en amont de l'adhésion potentielle au CSP ;
- **la durée du CSP, fixée à 12 mois** et qui peut être prolongée de 3 mois en fonction des périodes travaillées. A noter que la durée du CSP peut également être prolongée pour prendre en compte les périodes de congés maternité (dans la limite de la durée légale) et d'arrêts maladie (dans la limite de 4 mois).

Après saisine de la DREETS par l'entreprise, il appartient aux services de l'État d'examiner la possibilité de déclencher une PGL. Ainsi la DGEFP, en lien avec la DREETS, étudie la demande déposée par l'entreprise et présente ensuite le dossier au ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion pour validation.

Une fois validé, l'accompagnement est assuré par un opérateur privé de placement du marché CSP de Pôle emploi.

L'accompagnement de tous les salariés par un même opérateur permet un accompagnement homogène quelle que soit la localisation des bénéficiaires.

Comment mettre en place une PGL ?

- des entretiens collectifs ;
- des entretiens individuels ;
- la tenue d'une permanence physique (si possible dans les locaux de l'entreprise) ;
- une permanence téléphonique (numéro vert).

2. Un accompagnement dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), si le salarié y adhère.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, mis en place par Pôle emploi (ou l'opérateur privé de placement sélectionné dans le cadre de la PGL ou de la CASP), qui prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. L'adhésion au CSP permet de bénéficier de mesures d'accompagnement et d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

3 - Mesures complémentaires

3.1 - Préavis

Conformément à la convention collective, la durée du préavis est variable selon le statut, l'âge et l'ancienneté (de 1 mois à 3 mois, sauf dispositions contractuelles spécifiques).

L'indemnité compensatrice y afférente sera réglée aux salariés par l'intermédiaire de l'AGS, au même titre que l'ensemble du solde de tout compte comprenant notamment l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de licenciement.

Les salariés quittant la société dans le cadre du présent plan et n'ayant pas adhéré au CSP seront, sauf cas particuliers, dispensés d'effectuer leur préavis afin d'être disponibles au plus tôt pour la recherche de leur solution individualisée.

Cette dispense d'activité rémunérée ne s'appliquera pas aux salariés dont la situation n'implique pas le paiement d'un préavis (congé parental d'éducation, absence pour maladie, etc.). Pour faciliter le reclassement des salariés licenciés, le salarié dispensé d'exécuter son préavis pourra faire l'objet d'une embauche par un nouvel employeur dès la notification du licenciement.

3.2 - Clause de non-concurrence

Afin de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement pour motif économique serait prononcé, la société lèvera toutes les clauses de non-concurrence prévues par les contrats de travail et/ou par des avenants aux contrats de travail des salariés dont le contrat sera rompu pour motif économique dans le cadre du présent PSE.

3.3 – Indemnités conventionnelles

Indemnité légale/conventionnelle de licenciement

Les salariés licenciés dans les modalités prévues au présent PSE percevront l'indemnité de licenciement prévue à la convention collective qui leur est applicable ou l'indemnité légale si celle-ci est plus favorable. Les indemnités se calculent selon les formules visées ci-dessous :

Formule de calcul légal

L'indemnité de licenciement a été revalorisée à hauteur de :

- **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années** (contre 1/5 de mois avant la réforme) ;
- **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.**

Il est par ailleurs désormais expressément prévu que les **années incomplètes** donnent lieu à une **indemnité calculée au prorata des mois complets**.

- **Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement :**

Lorsque l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise est inférieure à 12 mois, le salaire de référence à prendre en compte est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- **soit la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;**

- soit le **1/3 des trois derniers mois**.

Soit un salarié ayant 12 ans et 3 mois d'ancienneté et touchant 3000 euros par mois.

Ses indemnités de licenciement seront égales à

$$[3000 \times 1/4) \times 10] + [(3000 \times 1/3) \times 2] + [(3000 \times 1/3) \times (3/12)] = 7500 + 2000 + 250 = 9750 \text{ euros.}$$

Par exemple, un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et touchant 2000 euros par mois.

Ses indemnités de licenciement seront égales à

$$\mathbf{25\% \text{ de } 2\,000 \text{ euros} \times 10 \text{ ans} = 5\,000 \text{ euros} + \mathbf{1/3 \text{ de } 2\,000 \text{ euros} \times 2 \text{ ans}} \\ = \mathbf{1\,332 \text{ euros, soit en totalité } 6\,332 \text{ euros d'indemnité de licenciement.}}$$

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

soit le 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement,
soit le 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Formules de calcul prévues par les conventions collectives applicables : transport et Distribution Directe

CCN Distribution directe

Préavis

1° Durées

	Démission	Licenciement	Retraite
Distributeurs	2 semaines	Ancienneté < 2 ans : 1 mois	Minimum : 1 mois Maximum : 3 mois
Employés	1 mois	Ancienneté < 2 ans : 1 mois Ancienneté > 2 ans : 2 mois	
AM	2 mois	2 mois	
Cadres	3 mois	3 mois	

2° Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

pour les employés et AM à temps plein, 2 heures payées par jour pendant le préavis de démission.

3° Dispense de préavis

en cas de démission de tout salarié à temps partiel, dès lors qu'il a retrouvé un emploi à temps plein.

4° Date d'effet de la démission du distributeur différée

en cas de nouvelle embauche en CDI. Ce différé vaut pour la durée de la période d'essai dans la limite d'1 mois. En cas de période d'essai non concluante et sur demande du distributeur, son contrat de travail se poursuit et les effets de la démission sont annulés.

[Chap. III, art. 16.1, 16.2.2 et 18](#)

Notion d'ancienneté

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, quels que soient les emplois successifs (déduction faite de la durée des emplois interrompus par démission, sauf décision contraire de l'employeur, ou licenciement pour faute grave) : les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, les périodes militaires de réserve obligatoires, les interruptions suite aux maladies ou accidents (de la vie privée ou professionnelle), à la maternité (y compris lorsque le congé est porté à 18 semaines, v. n° 22), le congé de formation, les congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties et le congé parental (seulement pour moitié).

[Chap. III, art. 4.1, 11 et 12](#)

Section 3 : Licenciement et départ à la retraite

Indemnité de licenciement

1° Montant :

indemnité due à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, calculée par tranches d'ancienneté. Pour toute fraction d'année supplémentaire, indemnité calculée au prorata des mois de présence.

De 2 à 5 ans d'ancienneté	20 % du salaire de référence par année complète de présence jusqu'à 5 ans.
De 5 à 10 ans d'ancienneté	25 % du salaire de référence pour chaque année comprise entre 5 et 10 ans.
+ 10 ans d'ancienneté	30 % du salaire de référence par année au-delà de 10 ans.
Salariés de + de 50 ans	Indemnité majorée de 10 %.

suite à une mutation dans une entreprise du même groupe appliquant la CCN, en l'absence de reprise de l'ancienneté et en cas de licenciement par le nouvel employeur dans les 12 mois suivant la mutation, le salarié bénéficie des indemnités applicables dans son entreprise d'origine, calculées en fonction de son ancienneté totale, si ce régime est plus favorable.

2° Base de calcul :

salaire de référence égal, selon la méthode la plus favorable, à la moyenne des 3 derniers mois de salaire ou à la moyenne des 12 derniers mois.

[Chap. III, art. 15.2, 16.3](#) modifié par avenant n° 15 du 17-3-2009 étendu par arrêté du 14-10-2009, JO 21-10-2009, applicable à compter du 18-3-2009 (1^{er} jour civil suivant sa date de signature)

CCN Transport

Période d'essai et préavis

Durées des périodes d'essai inapplicables car plus courtes que celles prévues par la loi.

Catégorie	Période d'essai		Catégorie	Démission	Préavis		Retraite
	Durée	Renouvellement			Licenciement		
					Ancienneté	Durée	
Ouvriers	1 mois	-	Ouvriers	1 semaine	< 6 mois	1 semaine	-
personnel de conduite					6 mois à 2 ans	1 mois	

autres	2 semaines	-			≥ 2 ans	2 mois	
Employés et TAM groupes 1 à 5	1 mois	1 mois pour les TAM	Employés et TAM groupes 1 à 5	1 mois	1 mois à 2 ans	1 mois	
					≥ 2 ans	2 mois	
TAM groupes 6 à 8	2 mois	1 mois	TAM groupes 6 à 8	2 mois	-	2 mois	
Cadres	3 mois	3 mois	Cadres	3 mois	-	3 mois	6 mois

(1) Dans les entreprises de transport sanitaire de La Réunion, la possibilité de renouveler la période d'essai est prévue pour l'ensemble des catégories de salariés. Toutefois, cette disposition a été étendue sous réserve des dispositions légales selon lesquelles l'accord doit fixer les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (Arrêté du 23-11-2009).

(2) Pour les conducteurs en périodes scolaires, application de la période d'essai légale décomptée en jours calendaires.

(3) Préavis porté à 2 semaines pour le personnel de conduite dans les entreprises de transport de voyageurs et pour le personnel des entreprises de transport de marchandises et activités auxiliaires.

(4) La correspondance entre les groupes et les coefficients pour les entreprises de prestations logistiques figure dans les accords salaires du transport de marchandises.

(5) Préavis réciproque de 1 semaine en cas de rupture de l'essai au cours des 2^e et 3^e mois [sous réserve des dispositions légales plus favorables].

(6) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite.

Heures pour recherche d'emploi en cours de préavis :

- ouvriers : 2 heures par jour, payées à concurrence de 12 heures ;
- TAM : 2 heures payées par jour pendant 1 mois pour les TAM des groupes 1 à 5, pendant 2 mois pour les TAM des groupes 6 à 8 ;
- cadres : 2 heures payées par jour pendant 2 mois.

Dispense de préavis pour les TAM et cadres licenciés qui ont retrouvé un emploi, après le 1^{er} mois de préavis et avec délai de prévenance de 10 jours pour les TAM ; après le 2^e mois de préavis et avec délai de prévenance de 15 jours pour les cadres.

[Annexe 1, art. 3 et art. 5](#) complété par accord du 3-2-2022 étendu par arrêté du 23-9-2022, JO 1-11-2022, applicable à compter du 1-3-2022 (1^{er} jour du mois suivant la date de signature)

[Annexe 2, art. 11 et 13](#)

[Annexe 3, art. 11 et 17](#)

[Annexe 4, art. 8, 15 et 18](#)

[Accord du 18-4-2002](#) modifié par avenant n° 1 du 28-4-2003 étendus par arrêté du 22-12-2003, JO 7-1-2004, applicables à compter de la rentrée scolaire suivant leur demande d'extension, soit dès la rentrée 2003 et au plus tard le 1-9-2004 et par avenant n° 2 du 16-1-2004 étendu par arrêté du 25-6-2004, JO 6-7-2004,

[Avenant départemental de la Réunion n° 1 du 2-10-2008](#) étendu par arrêté du 23-11-2009, JO 1-12-2009, applicable à compter du 1-12-2009 (date de la publication de son arrêté d'extension au JO)

[Accord du 1-12-2020](#) étendu par arrêté du 10-1-2021, JO 2-3-2022, applicable à compter de son extension, annulant remplaçant l'article XXV de l'accord RTT du 18-4-2020

Indemnité

Indemnité due en cas de licenciement à partir de 2 ans d'ancienneté (3 ans d'ancienneté pour les cadres), sauf faute grave.

	Ancienneté	Ouvriers et employés	TAM	Cadres
Indemnité	2 ans	1/10 mois par année	1/10 mois par année	-
	≥ 3 ans	2/10 mois par année	3/10 mois par année	4/10 mois par année comme cadre ; 3/10 mois par année comme employé ou TAM
Majoration	-	-	-	A partir de 61 ans : + 2 mois après 10 ans (dont 5 comme cadre) + 3 mois après 20 ans ; + 4 mois après 30 ans
Minoration	-	Salarié licencié entre 60 et 65 ans pouvant bénéficier de la retraite : minoration de l'indemnité de 20 % par année entre 60 et 65 ans		

(1) Le cumul de l'indemnité minorée et de la majoration ne peut excéder le montant de l'indemnité de licenciement.
(2) NDLR : bien que la CCN ne vise, pour l'application du taux de 3/10, que les années passées en tant qu'employé ou TAM, il convient selon nous d'appliquer également ce taux pour les années en tant qu'ouvrier.

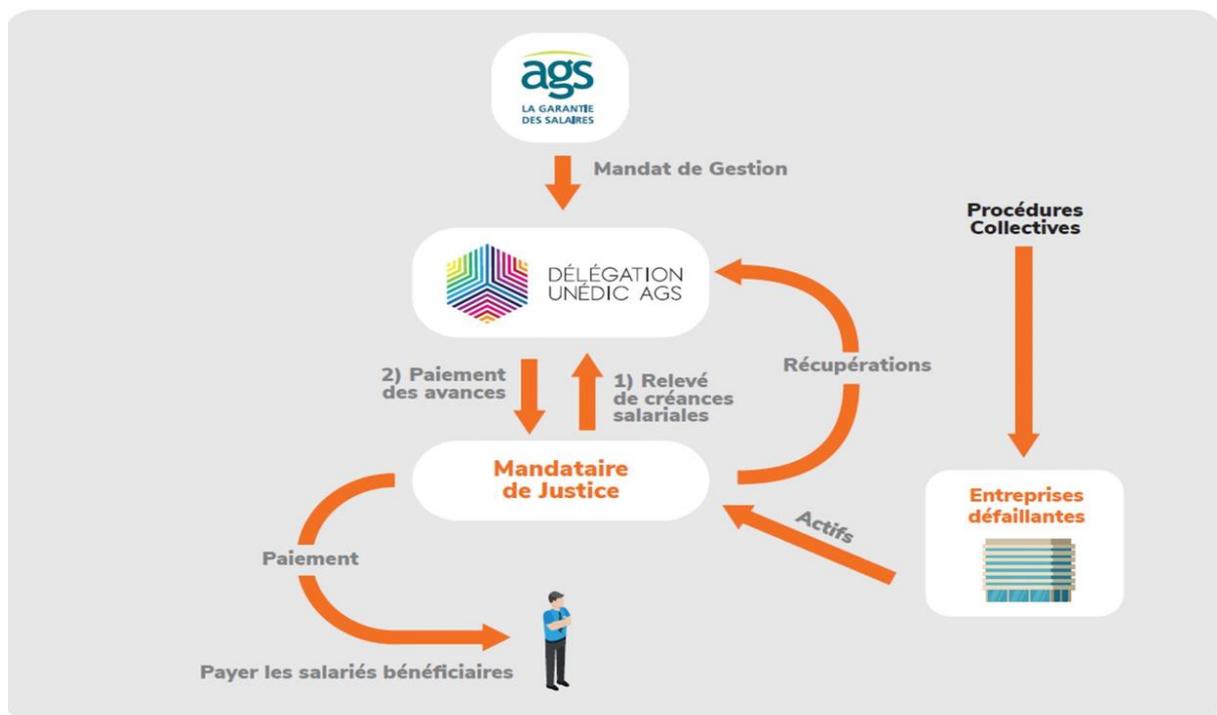
Base de calcul Salaire moyen des 3 derniers mois pour les ouvriers et employés, dernier salaire pour les TAM et cadre

GARANTIE AGS EN CAS DE PROCEDURES COLLECTIVES

PRINCIPALES CREANCES GARANTIES PAR LA LOI

- Les rémunérations de toute nature dues aux salariés et apprentis ;
- les indemnités résultant de la rupture des contrats de travail ;
- l'intéressement et la participation dès lors que les sommes dues sont exigibles ; et
- les dispositions des plans de sauvegarde de l'emploi résultant de stipulations légales et conventionnelles.

Le schéma ci-dessous illustre le mécanisme d'intervention de l'AGS



MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE AGS

Lors de l'ouverture d'une procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, les créanciers du débiteur doivent déclarer leurs créances. Cependant, les salariés sont dispensés de cette formalité.

Le mandataire judiciaire nommé lors de l'ouverture de la procédure collective procède à la vérification des créances des salariés et porte les sommes dues sur des relevés de créances qui sont soumis pour validation au juge-commissaire.

C'est en l'absence de fonds disponibles dans l'entreprise que le mandataire judiciaire sollicite l'intervention du régime de garantie des salaires par la présentation des relevés qu'il a établis et transmis au Centre de Gestion et d'Etude AGS (CGEA). Il appartient ensuite au mandataire judiciaire de reverser immédiatement les sommes aux salariés.

Au cas où le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan adresse un relevé complémentaire au CGEA et assurera la mission d'intermédiaire auprès des salariés.

LES PLAFONDS DE GARANTIE AGS

Les articles L. 3 253-17 et D. 3 253-5 du Code du travail posent le principe d'une limite dans les sommes avancées par l'AGS. Ce plafond varie en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au jour de l'ouverture de la procédure collective :

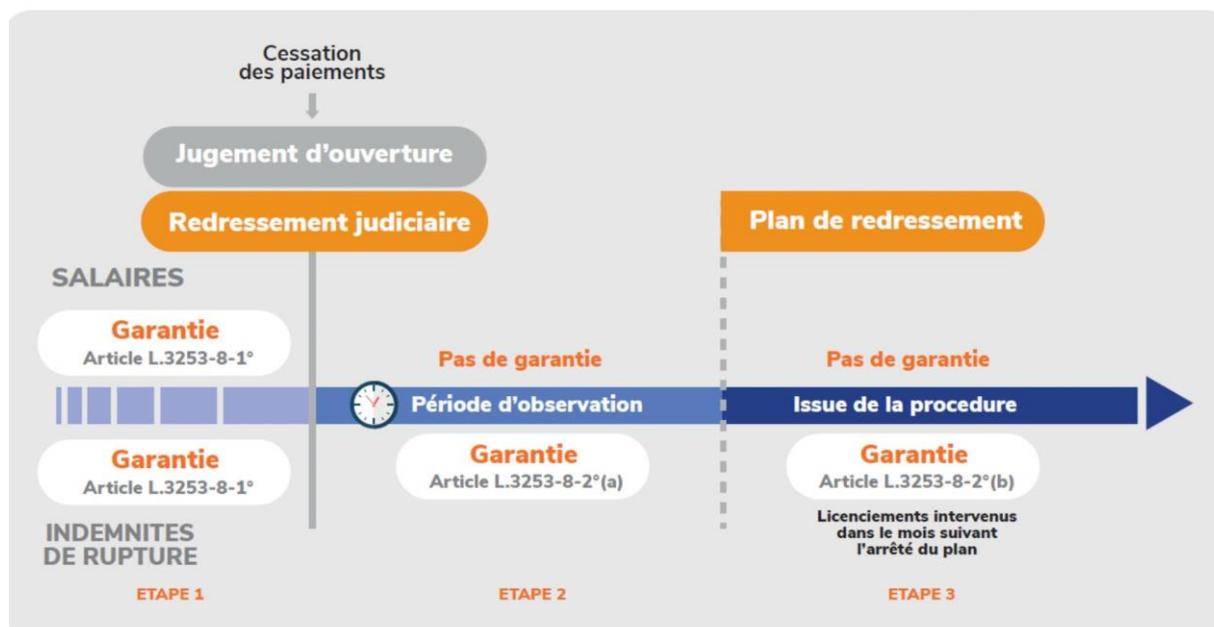
si le contrat a été conclu moins de 6 mois avant le jugement d'ouverture, le plafond maximum est le plafond 4. (plafond mensuel de cotisations Sécurité Sociale *4)*4 ;

- si le contrat a été conclu 6 mois au moins avant la date du jugement d'ouverture, le plafond maximum est le plafond 5. (plafond S.S *4)*5 ;
- si le contrat a été conclu 2 ans au moins avant la date du jugement d'ouverture, le plafond maximum est le plafond 6 (plafond S.S *4)*6.

Pour l'année 2024, les 3 plafonds maximum sont :

- 4 fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des cotisations d'assurance chômage (soit **61.824,00€**), lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de 6 mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure collective ;
- 5 fois ce plafond (soit **77.280,00€**) lorsque le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu moins de deux ans et 6 mois au moins avant la date du jugement d'ouverture ; et
- 6 fois ce plafond (soit **92.736,00€**) dans les autres cas, c'est-à-dire si le contrat de travail dont résulte la créance a été conclu deux ans au moins avant la date du jugement d'ouverture.

De manière synoptique, les périodes de garanties au cas présent se présentent comme il suit :



Réponse AGS

De: DEIRMENDJIAN Michel (AGS) <Michel.DEIRMENDJIAN@delegation-ags.fr>

Envoyé: mardi 25 juin 2024 16:35

À: violette.duchon-doris@fajr.eu

Cc: PETITPEZ Christine (AGS); BECH Laetitia (AGS); ROUSSEL Jean-Stéphane (AGS);

frederic.abitbol@fajr.eu; SCP AJILINK AVAZERI BONETTO (f.avazeri@ajilink.fr);

TARRADE Romain; f.gensollen@ajilink.fr; SCP AJILINK AVAZERI-BONETTO - Marie-

Claude NICOLAS; p.ardissone@ajilink.fr; paloma.renaud@fajr.eu;

hugo.durel@fajr.eu; n.kerouaz@nkavocats.fr; nathalie.lasternas@milee.fr;

avilletet@ascensio-conseil.com; marie.mulot@milee.fr; bryan.pery@milee.fr; LOUIS

Jean-Pierre; camille.rovali@louis-lageat.com; senechal@btsg.eu;

Pierre.BOURION@btsg.eu

Objet: Milee - Saisine AGS PSE

Pièces jointes: MILEE Livre I PSE 17-6-24 .pdf; Saisine AGS PSE MILEE 21 juin 2024.pdf

Maître,

Nous faisons suite à votre courriel du 24 juin dernier par lequel vous nous transmettez un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) établi dans le dossier MILEE.

Par jugement du 30 mai 2024, le Tribunal de Commerce de Marseille a ouvert une procédure de redressement judiciaire au bénéfice de la société MILEE.

Nous avons bien pris note que la société MILEE souhaite établir un plan de redressement et que pour y parvenir, il convient de réduire les charges d'exploitation.

Aussi, la Direction envisage un plan de restructuration sur 3 points :

- Un projet de cession de la brache LSP avec la fermeture des agences qui n'auraient pas fait l'objet d'une proposition de reprise
- Un projet de réorganisation des activités IP avec la fermeture de 74 agences
- Des suppressions de postes sur les fonctions support

Au 31 mai 2024, la société MILEE employait 10 031 salariés ; 9 214 salariés dans la branche IP/COURRIER et 817 salariés dans la branche LSP.

En conséquence, vous envisagez de mettre en œuvre une procédure de licenciement collectif pour motif économique visant environ 4 500 salariés au sein de l'activité IP/COURRIER et 647 salariés au sein de la BU LSP.

A cet effet, une réunion d'information/consultation du CSE a eu lieu le 18 juin et une prochaine réunion est prévue le 26 juin prochain.

Dans ce contexte, vous nous interrogez sur les conditions et les modalités dans lesquelles l'AGS pourrait intervenir au titre de l'article L.3253-8 4° du code du travail pour la prise en charge de mesures d'accompagnement.

Bien que la situation économique des sociétés du groupe HOPPS soit tendue, nous notons que des sollicitations seront faites auprès de ces sociétés pour connaître leur position quant à un éventuel financement du PSE et nous vous remercions de bien vouloir nous tenir informés des réponses qui vous seront apportées.

Nous avons relevé que le PSE offre la possibilité de recourir à un congé sans solde avec suspension du contrat de travail pour les salariés potentiellement concernés par une suppression de poste dans l'attente du licenciement :

« Un salarié qui aurait une proposition imminente d'embauche pourrait demander un congé sans solde au sein de l'entreprise, dans l'attente de la mise en place de la procédure de licenciement et de la notification de la rupture. Il est précisé que cette période ne serait pas rémunérée et les conditions de mise en œuvre sont bien délimitées par le projet de PSE. Toutefois, cela permettrait au salarié concerné de prendre un emploi chez un autre employeur, tout en restant inscrit à l'effectif de l'entreprise, et de bénéficier une fois son licenciement notifié de l'indemnité conventionnelle et particulière (à l'exclusion de l'indemnité de préavis). De même, si le salarié autorisé à s'absenter du fait d'un reclassement externe n'est pas confirmé dans son nouvel emploi (rupture période d'essai) ou ne souhaite pas y rester, le congé sans solde s'arrêtera et il réintégrera la société jusqu'au licenciement le cas échéant. »

Nous comprenons, à la lecture du document unilatéral que cette disposition a uniquement vocation à s'appliquer aux salariés concernés par une suppression de poste dans le cadre de ce PSE.

Cette période de congé sans solde avec suspension du contrat de travail ne semble encadrée par aucune limitation de durée, aussi, nous souhaiterions obtenir des précisions sur:

- La date jusqu'à laquelle le salarié peut solliciter ce congé
- La période durant laquelle le contrat de travail fera l'objet d'une suspension
- Cette suspension a-t-elle vocation à retarder le licenciement du salarié pour motif économique ?
- Dans quels délais les licenciements pour motif économique sont-ils envisagés pour les salariés concernés (dans les jours suivant l'adoption du PSE ou bien durant toute la durée de validité de ce PSE, au terme de la suspension du contrat de travail ?)
- Quels événements rendraient « obligatoire » le licenciement du salarié par l'entreprise ?

Il est également précisé que le salarié pourra bénéficier, une fois son licenciement notifié, de l'indemnité conventionnelle et particulière.

- Pourriez-vous nous apporter des précisions sur la nature et le régime de cette indemnité particulière eu égard à l'indemnité de licenciement.

A toutes fins utiles, nous vous rappelons que la garantie AGS ne peut s'appliquer à toutes indemnités de rupture supra-légale.

Ensuite, nous avons bien pris note que votre projet de PSE reprend les conditions générales d'intervention de la garantie de l'AGS en pages 43 et 44 et vous en remercions.

En tout état de cause, vous trouverez ci-dessous nos observations au titre des mesures pour lesquelles vous sollicitez une intervention de l'AGS sur le fondement de l'article L.3253-8 4° du code du travail :

- S'agissant des « **frais annexes de formation** », nous marquons notre accord, selon les modalités définies au présent PSE, mais dans la limite de 1000 euros TTC par salarié (et non 2000 euros TTC), majoré de 500 euros TTC pour les salariés âgés et fragilisés (les salariés de plus de 50 ans, les salariés en situation de handicap et les salariés en situation de parents isolés)
- S'agissant des « **frais annexes liés à la création ou reprise d'entreprise** », nous marquons notre accord, selon les modalités définies au présent PSE, mais dans la limite de 1500 euros TTC par salarié (et non 3000 euros TTC), majoré de 500 euros TTC pour les salariés âgés et fragilisés (les salariés de plus de 50 ans, les salariés en situation de handicap et les salariés en situation de parents isolés)
- S'agissant de la **prise en charge par l'AGS** des frais annexes liés à la préparation du projet de création ou reprise d'entreprise, le projet de PSE précise que l'AGS pourrait prendre en charge le « **stage obligatoire d'initiation à la gestion pour les créateurs d'entreprises qui vont s'inscrire à la chambre des métiers** » (page 45).

Nous considérons donc qu'il s'agit d'une mesure principale de reclassement dont seuls les frais annexes pourraient faire l'objet d'un financement par l'AGS.

En effet, ce stage d'initiation à la gestion appelé également stage de préparation à l'installation (SPI) qui n'est plus obligatoire depuis la loi PACTE entrée en vigueur le 11 décembre 2019 peut faire l'objet d'un financement total ou partiel :

- Par un organisme de financement de la formation professionnelle continue des professions salariées ou des demandeurs d'emploi
 - Par la chambre des métiers et de l'artisanat
- S'agissant des « **frais annexes à la mobilité géographique** », nous vous marquons notre accord sous réserve d'ajouter dans le PSE que pour pouvoir bénéficier du remboursement des frais de déménagement, le salarié devra justifier de la conclusion d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois.
Enfin, sous réserve des modifications ci-dessus, nous marquons notre accord, selon les modalités définies au présent PSE, mais dans la limite de 2000 euros TTC par salarié (et non 3000 euros TTC) pour la globalité des frais annexes liés à la mobilité géographique, majoré de 500 euros TTC pour les salariés âgés et fragilisés (les salariés de plus de 50 ans, les salariés en situation de handicap et les salariés en situation de parents isolés)

Nous avons pris bonne note que la durée de validité du PSE est fixée à 12 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant son homologation par la DREETS. **Toutefois, nous vous remercions de bien vouloir nous éclairer sur la précision apportée en page 47 : « Les avances que l'AGS pourra consentir seront limitées dans le temps, au maximum dans la limite de 12 mois suivant la notification des licenciements, aux évènements générant la demande du salarié. » Les mesures d'accompagnement ne pouvant pas avoir une durée de validité différente de celle du PSE, nous ne comprenons pas cette précision.**

Par ailleurs, nous avons bien noté que votre projet de PSE fait état d'une mesure de maintien de la couverture sociale mutuelle. **Nous vous précisons à cet égard l'absence de prise en charge par l'AGS de la portabilité des droits à mutuelle.**

Enfin, nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre le PSE définitif qui sera adressé à la DREETS pour homologation, intégrant les mesures pour lesquelles l'AGS pourra être amenée à intervenir en application des dispositions de l'article L.3253-8 4° du code du travail et dans les conditions validées ci-dessus, ainsi que la décision de l'administration lorsqu'elle sera portée à votre connaissance.

Nous vous remercions également de bien vouloir nous alerter en cas de recours administratif à l'encontre de la décision qui sera rendue par la DREETS.

Restant à votre écoute et dans l'attente de vous lire,

Bien cordialement.



Michel DEIRMENDJIAN

Responsable de Cgea
CGEA de Marseille

04 91 14 81 03 - 06 67 21 36 70

michel.deirmendjian@delegation-ags.fr

  [ags-garantie-salaires.org](https://www.ags-garantie-salaires.org)

**MESURES LEGALES ET/OU CONVENTIONNELLES
D'AIDE AU RECLASSEMENT**

1 – CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (*)

En vigueur depuis le 26 janvier 2015, le dispositif de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a fait l'objet de deux avenants signés par les partenaires sociaux, qui seront prochainement agréés par le ministère du Travail, prévoient de prolonger le CSP jusqu'au **31 décembre 2023** (avenant n° 7 à la convention de 2015 et avenant n° 4 à la convention de 2018).

Un **avenant n° 8** à la convention du 26 janvier 2015, conclu le 15 novembre 2023 et ouvert à signature, proroge à nouveau la mise en œuvre du CSP (contrat de sécurisation professionnelle). Le terme de ce dispositif qui était fixé au 31 décembre 2023 serait ainsi **reporté au 31 décembre 2024**.

Les deux avenants du 15 novembre 2023 prévoyant cette prolongation ayant fait l'objet des arrêtés d'agrément nécessaires. Le dispositif est reconduit à l'identique en 2024. **Arrêté du 28 décembre 2023, JO du 30, texte 4** <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048727725> ; **arrêté du 27 décembre 2023, JO du 29, texte 58 (Mayotte)** <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048707255>

Séquençage synoptique du CSP



(*) Ce délai peut être prolongé, par exemple pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation.

Concrètement, le mécanisme de modulation de l'assurance chômage ne s'applique pas à l'allocation de sécurisation professionnelle

Le salarié dont le licenciement n'aura pu être évité se verra systématiquement proposer le bénéfice du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, mis en place par Pôle emploi, qui prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

Il débute par une phase de pré-bilan (un entretien doit être réalisé dans les 8 jours qui suivent la date d'adhésion), d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Il en découle des mesures d'accompagnement, qui peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise, adaptées au profil du bénéficiaire.

La Société remettra le document d'information du CSP à chaque salarié concerné, contre récépissé, au lendemain de la notification :

- de la décision de validation de l'accord collectif par la Dreets ,

Le salarié bénéficiera d'un délai de réflexion de 21 jours calendaires .

Le point de départ du délai de réflexion est le lendemain du jour de la remise du document d'information du CSP par l'employeur.

- Si le salarié refuse d'adhérer au CSP, l'employeur notifie le licenciement.
- Si le salarié accepte de bénéficier du CSP, son contrat de travail est rompu d'un commun accord à la date de fin du délai de réflexion. Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis, puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP.

Le dispositif CSP présenté ci-après tient compte de la législation et réglementation applicable à la date de présentation du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

Bénéficiaires du CSP

Sont concernés par le CSP les salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique, et qui remplissent les conditions légales suivantes :

- une condition d'affiliation à l'assurance chômage ;
- une condition d'âge (c'est-à-dire ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ou si cet âge est atteint, ne pas disposer du nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite à taux plein) ;
- une condition de résidence ;
- une condition d'aptitude physique.

Durée du CSP

Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour 12 (douze) mois et prend effet le lendemain de la fin du contrat de travail (c'est-à-dire à la fin du délai de réflexion de 21 jours).

La durée du CSP peut être allongée pour tenir compte de certaines situations individuelles, comme un congé de maternité ou être suspendue en cas de reprise d'une activité professionnelle, selon les conditions fixées par Pôle emploi.

Prestations d'accompagnement

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, un entretien individuel de pré-bilan est réalisé par Pôle emploi dans les 8 jours qui suivent l'adhésion. Le plan de sécurisation professionnelle (« PSP ») est alors élaboré et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien de pré-bilan.

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Pendant la durée du CSP, les bénéficiaires du CSP justifiant au moment de leur licenciement d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle (« ASP ») égale à 75% de leur salaire journalier brut de référence.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage, peuvent bénéficier d'un CSP. Toutefois, le montant de leur allocation est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (« ARE ») à laquelle ils peuvent prétendre.

Reprise d'une activité professionnelle pendant le CSP

Les modalités de la reprise d'une activité professionnelle impactent le CSP qui pourra être, selon le cas, suspendu ou interrompu. Le tableau ci-après synthétise ces principaux impacts.

Activité professionnelle	Accompagnement	Versement de l'ASP	Autres
CDD ou mission d'intérim de 3 jours à moins de 6 mois cumulés	Le CSP reprend à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP	L'ASP reprend à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP	Le CSP se prolonge, dans la limite de 3 mois, pour toute mission ou emploi effectué à partir du 7ème mois.
CDI, CDD ou mission d'intérim < 3 jours ou ≥ 6 mois. Création ou reprise d'entreprise	Le CSP s'interrompt définitivement	L'ASP s'interrompt définitivement	Le salarié peut être pris en charge au titre de l'ARE, s'il perd son emploi.
CDI ou CDD ≥ 6 mois qui cesse pendant la période d'essai	Le CSP peut reprendre à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP	L'ASP peut reprendre à l'issue du contrat de travail pour la durée restante du CSP	

Aide et prime en cas de reprise d'emploi au cours du CSP

Indemnité différentielle de reclassement (« IDR »)

Le bénéficiaire qui retrouve un emploi moins rémunéré, avant la fin de son CSP, peut demander une IDR à Pôle emploi.

Le montant mensuel de l'IDR est égal à 30 fois le salaire journalier de référence (SJR) moins le salaire brut mensuel de l'emploi repris. Le salarié la touche pendant 12 mois maximum et dans la limite d'un montant total plafonné à 50% de ses droits résiduels à l'ASP, sous réserve que l'activité reprise se poursuive.

$$\text{IDR} = (\text{SJR} \times 30) - \text{salaire mensuel brut de l'emploi repris}$$

Prime au reclassement

Le bénéficiaire qui reprend un emploi de 6 mois ou plus en CDI, CDD ou intérim, avant la fin du 10ème mois de son CSP, peut demander une prime au reclassement. Elle sera égale à 50 % des droits ASP qui lui restent. Cette prime de reclassement est accessible uniquement aux bénéficiaires du CSP qui avaient au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement économique.

La prime est versée en deux fois au bénéficiaire : une 1ère fois à la reprise d'activité, une 2ème fois 3 mois plus tard s'il a conservé son emploi.

Le bénéficiaire doit demander cette prime de reclassement dans les 30 jours qui suivent la reprise de son emploi. Elle n'est en outre pas cumulable avec l'IDR (voir ci-dessus).

Financement

L'employeur contribue au financement de l'ASR en s'acquittant du montant correspondant à l'indemnité de préavis, dans la limite de trois mois, dont le salarié aurait bénéficié s'il n'avait pas accepté le CSP.

Synthèse comparée des droits avec et sans adhésion au CSP

		SI ACCEPTATION DU CSP	
		CSP PENDANT 12 MOIS	A L'ISSUE DU CSP inscription au POLE EMPLOI REGIME ARE
		<p>CSP : 12 Mois</p> <p>75 % du salaire journalier de référence</p> <p>Prélèvement de la cotisation retraite de 3 % au titre des retraites complémentaires</p>	<p>Si la personne n'est pas en emploi à l'issue de son CSP, elle doit s'inscrire au Pôle Emploi. PAS DE CARENCE</p> <p style="text-align: center;"><u>Durée de vos allocations</u></p> <p>- 18 mois maxi jusque 52 ans</p> <p>- 22,5 mois maxi de 53 à 54 ans</p> <p>- 27 mois maxi à partir de 55 ans</p> <p><u>Montant indemnité :</u> Environ 57 % du salaire brut non dégressif (65% du net)</p> <p>Sauf : dégressif pour les salaires > 4.500€ brut/mois</p>
	<p>Transfert du préavis à Pôle Emploi</p> <p>Préavis de 1 à 3 mois selon le statut</p> <p>Versement du solde du compte immédiat sauf le préavis</p> <p style="text-align: center;">Aucune carence</p>		

SI REFUS DU CSP ► REGIME DE DROIT COMMUN ARE

		POLE EMPLOI – Inscription au Pôle Emploi avant la fin du préavis			
Contrat	Préavis :	Période de carence			Durées applicables
	Début à la présentation de la lettre de licenciement 2 mois (employé) 3 mois et plus (Assimilé cadre, cadre, TH) 100% du salaire net	7 jours de différé de paiement (automatique)	Congés payés. Nombre de jours payés avec le solde de tout compte.	Carence supplémentaire si indemnité supra légale ou indemnité de licenciement conventionnelle supérieure à la légale (de 1 jour à 75 jours maximum)	Durées applicables - 18 mois maxi jusque 52 ans - 22,5 mois maxi de 53 à 54 ans - 27 mois maxi à partir de 55 ans Montant indemnité : Environ 57 % du salaire brut non dégressif (65% du net) Sauf : dégressif pour les salaires > 4.500€ brut/mois
Solde de tout compte versé à la fin du préavis. Inscription au Pôle emploi uniquement à la fin du préavis.		ATTENTION REFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE DEPUIS LE 1^{er} Février 2023			

2 - Compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il offre aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moyens et les droits de se former et de construire leur carrière.

Les salariés licenciés dans le cadre du projet de restructuration auront la possibilité d'utiliser leurs droits acquis afin de suivre une formation, qu'ils soient salariés au sein d'une nouvelle entreprise ou à la recherche d'un emploi. Ces droits ne servent plus à financer le Contrat de Sécurisation Professionnelle.

3 – PORTABILITE DE LA PREVOYANCE ET MUTUELLE (sous réserve d'acceptation par l'organisme)

Au terme de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés dont le contrat de travail est rompu sont éligibles au dispositif de portabilité des garanties de frais de santé et de prévoyance sans contrepartie de cotisations pour les personnes concernées.

Les salariés conservent le bénéfice de leurs garanties pendant une durée égale à celle de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois à compter de la date d'effet de la rupture de leur contrat de travail et ce, sous réserve de justifier auprès des organismes assureurs de leur indemnisation par Pôle Emploi.

En cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à leur prise en charge par le régime d'assurance-chômage, les salariés concernés cesseront de bénéficier du maintien des garanties de frais de santé et de prévoyance.

À l'issue de cette période de maintien temporaire, ils pourront bénéficier, en application de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), du maintien de la couverture frais de santé en vigueur à la cessation de leur contrat de travail et ce, à titre volontaire, moyennant une cotisation à leur charge qui sera fixée par l'assureur. Leur demande devra être effectuée dans un délai de 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils auront bénéficié temporairement du maintien de ces garanties.

- La portabilité des droits en cas de redressement et de liquidation judiciaire

Faisant l'objet d'interprétations divergentes, la question du maintien de la portabilité en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'entreprise a été tranchée par la Cour de cassation dans cinq avis rendus le 6 novembre dernier (Cour de cassation, avis n° 17013 à 17017 du 6 novembre 2017).

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, permet aux salariés garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du même code contre les risques décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, de bénéficier du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, selon des conditions qu'il détermine.

Ces dispositions n'opèrent aucune distinction entre les salariés des entreprises ou associations in bonis et les salariés dont l'employeur a fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire. En conséquence, la portabilité doit s'appliquer même si l'employeur est en redressement ou en liquidation judiciaire. Mais la Cour précise toutefois que le maintien des droits implique que le contrat ou l'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur ne soit pas résilié.

En conséquence et sauf dispositif de portabilité mutualisé au niveau de la branche professionnel, ce dispositif pourra être mis en place sous deux conditions suspensives :

- l'absence de résiliation du contrat frais de santé et/ou prévoyance,
- l'accord de l'assureur pour la mettre en place.

En effet, la portabilité sera envisagée dans le cadre de la rupture du contrat de travail. Toutefois, la mise en œuvre de cette disposition pourrait se heurter d'une part à sa faisabilité juridique et économique, et d'autre part à l'absence d'accord ultérieur de l'organisme assureur.

Compte tenu des incertitudes juridiques sur le maintien de la portabilité gratuite à l'issue du licenciement, dans les sociétés en procédure collective, par les organismes de complémentaire santé, l'institution en charge de la protection sociale complémentaire sera invitée à se positionner sur la faisabilité d'une telle portabilité pendant la période d'observation, malgré les effets induits par le gel du passif antérieur au redressement judiciaire.

5 - PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Tout salarié licencié pour motif économique, selon les dispositions légales, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de la rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année (la date de la rupture s'entend de celle de la fin du préavis exécuté ou non).

Le droit des salariés, licenciés pour motif économique et qui ont demandé à bénéficier de la priorité de réembauchage, subsiste même en cas de procédure collective, y compris en cas de plan de cession adopté dans le cadre du redressement judiciaire.

Dans le cadre des négociations du présent PSE, il a été concédé aux organisations syndicales une reprise d'ancienneté dans le cadre de la réembauche, aux conditions suivantes :

Concrètement, un salarié licencié dans le cadre du PSE auquel se réfère le présent accord pourra, s'il exerce son droit à la priorité de réembauche au titre du même poste qu'il occupait au moment de son licenciement, et sous réserve de faire valoir cette priorité de réembauche **dans les 6 mois suivants la rupture de son contrat de travail**, être réembauché avec reprise de l'ancienneté acquise au moment de ladite rupture de son contrat de travail.

Le salarié pourra alors prétendre au bénéfice de tous les droits légaux et conventionnels attachés à l'ancienneté reconstituée.

Au-delà de ce délai maximum de 6 mois suite à la date de rupture de son contrat de travail, le salarié pourra continuer d'exercer son droit à la priorité de réembauche (valable 1 an à compter de la date de rupture du contrat de travail) mais il ne bénéficiera alors d'aucune reprise d'ancienneté de quelque nature que ce soit

PERIODE DE MISE EN ŒUVRE, INFORMATION INDIVIDUELLE COLLECTIVE ET CUMUL DES AIDES

À l'issue de la procédure de validation/homologation, les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi définitivement arrêtées seront communiquées à l'ensemble des salariés du périmètre du PSE.

L'ensemble des mesures prévues au présent PSE sera valable, sauf exception, durant la période de mise en œuvre du plan, à savoir 12 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant la décision d'homologation du PSE par l'Administration du travail.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, les salariés seront informés :

- de la décision d'homologation ;
- des voies et délais de recours.

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN DE SAUVEGARDE DES EMPLOIS

Lors de la réunion avec les Représentants du personnel et préalablement à la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, une commission de suivi sera mise en place, qui comprendra :

- La Direction et les Administrateurs judiciaires, assistés et/ou représentés pendant la durée de leur mandat judiciaire
- Des membres des organisations syndicales signataires au nombre de 2 par organisations syndicales signataires .

La commission ainsi constituée sera destinataire de l'ensemble des postes proposés en reclassement. Elle disposera d'une adresse mail dédiée que ses membres pourront consulter dans le cadre de leur mission.

Elle aura la capacité de signaler toute anomalie dont elle aura été saisie, dans la mise en œuvre des licenciements, la Direction s'engageant, non seulement à faire état des anomalies dont elle aurait eue connaissance, mais également à les traiter, avec la commission et y apporter, si besoin, les corrections et rectifications nécessaires.

Également, la commission aura accès aux trames de courriers dont seraient destinataires les salariés concernés par le PSE afin de pouvoir être informée de leur contenu et pouvoir échanger utilement avec les salariés qui la saisirait.

Ces derniers seront désignés pour toute la durée de fonctionnement de la commission.

Les membres de la commission sont détachés pour une durée de 3 mois, renouvelable tant que de nécessaire, afin d'assurer la mission qui leur est assignée.

La commission doit se doter, dès la première réunion, d'un secrétariat.

Afin d'assurer la mission qui lui est assignée, la commission de suivi se réunira régulièrement et, de préférence en présentiel chaque fois que cela sera possible. Elle suivra l'activité CSP et fera le lien entre l'entreprise, les représentants du personnel et les acteurs extérieurs.

La DREETS et France Travail seront informés du calendrier des réunions et des travaux de la Commission de suivi du PSE, et pourront y participer compte tenu du dispositif PGL et CASP consentis.

La commission de suivi est un lieu d'échanges qui permet de mettre en synergie les moyens et offres de service. Ces échanges réguliers pourront permettre de trouver des solutions adaptées aux difficultés rencontrées par les salariés dans leur reclassement.

En cas de désaccord sur le traitement d'une situation particulière, les décisions finales seraient adoptées à la majorité simple des membres présents.

Lors des commissions de suivi, certaines informations devront, systématiquement, être communiquées par le prestataire CSP :

- ✓ La situation des salariés accompagnés
- ✓ Les difficultés spécifiques rencontrées par les bénéficiaires.
- ✓ Un point sur les actions de formation mises en œuvre.

Les invitations devront être accompagnées des documents de travail nécessaires à la participation active des membres, soit, au moins :

- Le compte-rendu de la réunion précédente,
- L'état statistique collectif.

Cette commission, qui se réunira en présence et coordination avec la DREETS et France Travail, sera consultée sur toute réclamation relative à l'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi dont elle est saisie, notamment par un salarié concerné, par un Représentant du Personnel ou les organes de la procédure collective.

Toutes les informations recueillies et les délibérations prises, ayant un caractère nominatif ou individuel, sont couvertes par le secret professionnel auquel les Membres de la commission sont astreints.

La commission de suivi fonctionnera jusqu'au 12^e mois suivant le 1^{er} jour du mois suivant le 1^{er} jour du mois suivant la décision d'homologation du PSE par l'Administration du travail, sans préjudice du suivi additionnel des salariés protégés.

Bilan du PSE

Aux termes des articles L. 1233-63 et D. 1233-14-4 du code du travail, l'employeur doit élaborer un bilan de son plan de sauvegarde de l'emploi, en informer les instances, et le faire parvenir à l'autorité administrative.

Dans ce cadre, un bilan sera dressé dans le mois suivant le terme de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi et la fin de mise en œuvre des mesures de reclassement.

Ce bilan comprendra des données précises et détaillées sur les résultats en termes de solutions identifiées pour l'ensemble des salariés concernés et sur l'effectivité de la mobilisation physique et financière de chacune des mesures inscrites dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

Les données quantitatives de ce bilan seront déposées par voie dématérialisée, sur le portail dédié aux plans de sauvegarde de l'emploi, après information des instances représentatives du personnel.

DISPOSITIONS FINALES

Déclaration de bonne foi

Les Parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour que les modalités ci-dessus soient respectées et pour rechercher, si besoin en était, tout moyen de résoudre à l'amiable les différends qui pourront intervenir.

Information consultation du CSE

Le CSE a été informé de l'ouverture des négociations avec l'organisation Syndicale sur le présent projet d'accord collectif lors de la réunion du **18 juin 2024**.

Durée de l'accord et révision

Le présent Accord est régi par les articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail.

Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE.

Le présent Accord Collectif Majoritaire entrera en vigueur pour 12 mois, à compter du 1er jour du mois suivant la décision de validation du PSE par l'Administration du travail.

Il est conclu pour une durée déterminée dont le terme est la réalisation de son objet, et par conséquent l'issue de l'accompagnement des salariés dont le contrat de travail aura été rompu pour motif économique.

Il prendra fin de plein droit à l'issue de cette période, sans possibilité de tacite reconduction.

S'agissant d'un accord à durée déterminée, il n'y a pas lieu de prévoir les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé.

Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera effectué dans le cadre de la Commission de Suivi, dans les conditions prévues par le présent Accord Majoritaire.

Publicité et dépôt

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées dans les conditions prévues par la loi.

Ainsi :

- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes compétent ;
- Un exemplaire sera déposé à la DREETS, par l'intermédiaire de la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail « TéléAccords » accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Société.

Le présent accord sera par ailleurs porté à la connaissance des salariés de la Société sous forme de synthèse synoptique accessible.

Fait à Aix-En-Provence, le 4 Juillet 2024 établi en 6 exemplaires originaux

Pour la société MILEE

Marie MULOT

Pour les Administrateurs judiciaires

L'Un d'Eux

Me Frédéric ABITBOL

La CAT

Philippe VIROULET

L'UNSA

Pascal GRENOUILLOUX

La CGT

Sébastien BERNARD

Le SASD

Fathallah BOUAMAMA

F.O.

Pascal EHLINGER

La CFE-CGC PUBLICITE

José MIRANDA

ANNEXES ET NOTICES

ANNEXE 1	Jugement de redressement judiciaire
ANNEXE 2	Convention de suspension du contrat de travail
ANNEXE 3	Tableau de l'impact de la restructuration au plan managérial et opérationnel

ANNEXE 2

MODELE CONVENTION DE SUSPENSION

ACCORD DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE CONCERTEE D'UNE TENTATIVE DE RECLASSEMENT EXTERNE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- La société, représentée par

d'une part,

ET :

Monsieur/Madame

Emploi :

Domiciliée :

d'autre part,

Article 1 – Principe et modalités de la suspension du contrat de travail

A la demande de Monsieur/Madame Et dans la mesure où la société fait l'objet d'opérations de redressement judiciaire susceptibles de déboucher sur un plan de suppression de postes, son contrat de travail est suspendu pour une durée de mois, pouvant être prolongé, de manière à lui permettre de postuler dans un emploi externe ou entamer un processus de formation compatible avec les termes de la présente.

Cette suspension prend effet à compter du ...

Article 2 – Effets de la suspension du contrat de travail sur

Pendant la durée de cette nouvelle suspension, aucune rémunération ne sera due par la société. En tant que de besoin, Monsieur/Madame est libérée de la clause d'exclusivité et/ou de non-concurrence.

Article 3 – Rupture du contrat de travail et sort des indemnités y attachées

Il est convenu que l'obligation faite à l'entreprise de procéder au licenciement pour motif économique de Monsieur/Madame, mettra fin de plein droit à la présente convention de suspension du contrat de travail.

Dans ce cadre, le contrat de travail pourra, simultanément et à nouveau être suspendu pour tout autre motif (pendant le délai de réflexion CSP et/ou dans le cadre d'une dispense d'exécution du préavis), de manière à permettre au salarié de conserver le bénéfice de son reclassement externe ou du cycle de formation engagé.

En cas de licenciement du fait de l'entreprise, Monsieur/Madame sera placé dans une situation identique aux salariés présents dans l'entreprise, de sorte qu'il pourra prétendre à la totalité des indemnités auxquelles il peut prétendre, (à l'exclusion du préavis, sauf en cas d'adhésion à la CSP) ainsi qu'à la totalité des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Cependant, s'agissant des mesures d'aides au reclassement, Monsieur/Madame ne pourra, le cas échéant, en bénéficier que si, pendant la durée d'application du PSE, l'évolution de sa situation le justifie.

Article 4 – Dispositions finales

Les parties conviennent que cette suspension exceptionnelle et limitée dans le temps, s'inscrit dans une démarche initiée et facilitée par l'entreprise de recherche concertée de solution préventive de reclassement professionnel dans le contexte de baisse importante d'activité.

Durant cette période de suspension, le salarié n'acquerra pas de droit à congés payés ou d'autres compteurs. Des éléments variables de paie, tels que prime trimestrielle, prime de vacances et prime de fin d'exercice seront impactés au prorata de la durée de la suspension.

Toute mesure de réintégration anticipée à la date de fin de période de suspension est possible à la date de rupture du contrat de et de son nouvel employeur.

Fait à, le ... 2024

(en deux exemplaires dont un pour chaque partie)

Pour la société

Pour le salarié

Faire parapher chaque page et précéder la signature de la mention manuscrite « bon pour accord, lu et approuvé ».

ANNEXE 3

5 Régions	Régions actuelles	Agences	PA Orga à 36 DA	RA	REX	Tec dis
IDF	IDF	122(La Courneuve)+105(Bondy)	IDF 1		2	1
IDF	IDF	125 Meaux	IDF 1		0,5	0,5
IDF	IDF	126 (Collégien)+279 (Noisy)	IDF 1	2	0,5	1
IDF	IDF	106(Argenteuil)+123(Sarcelles)	IDF 2	1	1,5	1
IDF	IDF	112(St Leu)+110(St Ouen)	IDF 2		1	1
IDF	IDF	157 Mitry Mory	IDF 2		0,5	0,5
IDF	IDF	113(Maurepas)+102(Orgeval)+103(Mantes)	IDF 3		3	1
IDF	IDF	158(Les Ulis)+104(Nanterre)	IDF 3	1	1	1
IDF	IDF	152(Bonneuil)+154(Fresnes)	IDF 4	1	1	1
IDF	IDF	156(Ste Geneviève)+117(Etampes)	IDF 4	1	1	1
IDF	IDF	120 Moissy	IDF 5	1		1
IDF	IDF	214 Auxerre	IDF 5		1	0,5
IDF	Nord	114 Villers St Leu	IDF 6	1		0,5
IDF	Nord	189 Beauvais	IDF 6		1,5	1
IDF	Nord	237 Amiens	IDF 6	1	1	1
IDF	Nord	239 Abbeville	IDF 6		0,5	0,5
IDF	Nord	129 Compiègne	IDF 7	1	0,5	1
IDF	Nord	228 St Quentin	IDF 7	1	0,5	1
IDF	Nord	251 Soissons	IDF 7		1,5	1
IDF	Nord	339 Plessis Belleville	IDF 7		0,5	0,5
IDF	IDF	155 Paris Intra	IDF 8	1		
NORD-EST	Nord	222 Boulogne	NORD-EST 9		0,5	0,5
NORD-EST	Nord	231 St Omer	NORD-EST 9	0,5		0,5
NORD-EST	Nord	241 Calais	NORD-EST 9	1		1
NORD-EST	Nord	243 Ternois	NORD-EST 9	0,5		0,5
NORD-EST	Nord	245 Dunkerque	NORD-EST 9		1,5	1
NORD-EST	Nord	224 Maubeuge	NORD-EST 10		1	0,5
NORD-EST	Nord	226 Lille + 247 Villeneuve d'ascq	NORD-EST 10	1	1	1
NORD-EST	Nord	234 Armentières	NORD-EST 10		1,5	1
NORD-EST	Nord	235 Roubaix	NORD-EST 10		2	1
NORD-EST	Nord	240 Valenciennes	NORD-EST 10	1	1,5	1
NORD-EST	Nord	221 Arras	NORD-EST 11	1		0,5
NORD-EST	Nord	223 Douai	NORD-EST 11	1	0,5	1
NORD-EST	Nord	233 Cambrai	NORD-EST 11	1	0,5	1
NORD-EST	Nord	244 Béthune	NORD-EST 11	1	1	1

NORD-EST	Nord	282 Carvin + 220 Lens	NORD-EST 11	1	2	1,5
NORD-EST	Nord-est	238 Reims	NORD-EST 12	1,5		1
NORD-EST	Nord-est	242 Charleville Mézières	NORD-EST 12		1	1
NORD-EST	Nord-est	250 Chalons en Champagne	NORD-EST 12	0,5		0,5
NORD-EST	Nord-est	74 Forbach	NORD-EST 13		1	1
NORD-EST	Nord-est	75 Metz	NORD-EST 13	1	1	1
NORD-EST	Nord-est	82 Thionville	NORD-EST 13	2		1
NORD-EST	Nord-est	85 Haguenau	NORD-EST 14		1	1
NORD-EST	Nord-est	87 Saverne	NORD-EST 14		1	0,5
NORD-EST	Nord-est	88 Strasbourg	NORD-EST 14	1	1	1
NORD-EST	Nord-est	340 Belfort	NORD-EST 15		1	1
NORD-EST	Nord-est	92 Mulhouse	NORD-EST 15	1	1	1
NORD-EST	Nord-est	93 Colmar + 86 Sélestat	NORD-EST 15	1	1	1
NORD-EST	Nord-est	293 St Dizier	NORD-EST 16		1	0,5
NORD-EST	Nord-est	61 Troyes	NORD-EST 16		1	1
NORD-EST	Nord-est	94 Nancy	NORD-EST 16	1	1	1
NORD-EST	Nord-est	70 Vesoul	NORD-EST 17		1	0,5
NORD-EST	Nord-est	72 Besançon	NORD-EST 17		1	0,5
NORD-EST	Nord-est	95 Epinal	NORD-EST 17		1	1
NORD-OUEST	Bretagne	160 Caen	NORD-OUEST 18		1	1
NORD-OUEST	Bretagne	170 Rennes	NORD-OUEST 18	1,5		1
NORD-OUEST	Bretagne	172 St Malo	NORD-OUEST 18	0,5		0,5
NORD-OUEST	Bretagne	181 Cherbourg	NORD-OUEST 18	1		0,5
NORD-OUEST	Bretagne	184 Laval	NORD-OUEST 18	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	164 St Briec	NORD-OUEST 19		1	0,5
NORD-OUEST	Bretagne	166 Brest	NORD-OUEST 19		1	1
NORD-OUEST	Bretagne	168 Quimper	NORD-OUEST 19		1	0,5
NORD-OUEST	Bretagne	185 Lorient	NORD-OUEST 19	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	186 Vannes	NORD-OUEST 19	1		1

NORD-OUEST	Bretagne	39 Rouen1+139 Rouen 2	NORD-OUEST 20	1	1	1
NORD-OUEST	Bretagne	41 Dieppe	NORD-OUEST 20		1	0,5
NORD-OUEST	Bretagne	42 Elbeuf	NORD-OUEST 20	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	44 Le Havre	NORD-OUEST 20	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	173 Nantes Treillères + 193 Vertou	NORD-OUEST 21	1	1	1
NORD-OUEST	Bretagne	174 La Roche sur Yon	NORD-OUEST 21	0,5		0,5
NORD-OUEST	Bretagne	176 St Nazaire	NORD-OUEST 21	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	179 Cholet	NORD-OUEST 21	1		0,5
NORD-OUEST	Bretagne	283 Château d'Olonne	NORD-OUEST 21	0,5		0,5
NORD-OUEST	Bretagne	137 Evreux	NORD-OUEST 22		1	1
NORD-OUEST	Bretagne	138 Gaillon	NORD-OUEST 22		1	0,5
NORD-OUEST	Bretagne	178 Angers	NORD-OUEST 22	1		1
NORD-OUEST	Bretagne	190 Alençon	NORD-OUEST 22		1	0,5
NORD-OUEST	Bretagne	192 Le Mans	NORD-OUEST 22	1		1
NORD-OUEST	IDF	107 Montargis	NORD-OUEST 23	0,5		0,5
NORD-OUEST	IDF	118 Orleans	NORD-OUEST 23	1,5		1
NORD-OUEST	IDF	150 Blois	NORD-OUEST 23	1		0,5
NORD-OUEST	IDF	97 Chartres	NORD-OUEST 23		1	1
SUD-EST	PACA	002 Nîmes	SUD-EST 24	1		1
SUD-EST	PACA	036 Bollène	SUD-EST 24		0,5	0,5
SUD-EST	PACA	038 Avignon + 056 l'isrke sur la sorgue	SUD-EST 24	1	0,5	1
SUD-EST	PACA	050 Valence	SUD-EST 24		1	0,5
SUD-EST	PACA	003 Cannes + 005 Antibes	SUD-EST 25		1	1
SUD-EST	PACA	006 Toulon	SUD-EST 25	1		1
SUD-EST	PACA	007 La Seyne	SUD-EST 25	1		1
SUD-EST	PACA	011 Nice 1 + 278 Nice 2	SUD-EST 25	1	1	1
SUD-EST	PACA	019 Fréjus	SUD-EST 25		1	0,5
SUD-EST	PACA	001 Aix-en-Provence	SUD-EST 26	0,5		0,5
SUD-EST	PACA	009 Salon	SUD-EST 26		0,5	0,5
SUD-EST	PACA	010 Vitrolles	SUD-EST 26	0,5		0,5
SUD-EST	PACA	015 Aubagne	SUD-EST 26		1	0,5
SUD-EST	PACA	024 Martigues	SUD-EST 26		0,5	0,5
SUD-EST	PACA	030 Marseille1 + 060 Marseille 2	SUD-EST 26		2	1
SUD-EST	Rhône-alpes	035 Villefranche	SUD-EST 27		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	047 Mâcon	SUD-EST 27		0,5	0,5

SUD-EST	Rhône-alpes	211 Montceau les Mines	SUD-EST 27		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	212 Chalon/Saone	SUD-EST 27		1	1
SUD-EST	Rhône-alpes	63 Dijon	SUD-EST 27		1,5	1
SUD-EST	Rhône-alpes	051 Amberieu	SUD-EST 28		0,5	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	052 Bourg en Bresse	SUD-EST 28		0,5	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	066 Annecy	SUD-EST 28	1		0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	068 Chambéry	SUD-EST 28		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	288 Lyon3	SUD-EST 28	1	1	1
SUD-EST	Rhône-alpes	040 St Etienne	SUD-EST 29		1	1
SUD-EST	Rhône-alpes	054 Vienne	SUD-EST 29		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	142 Givors	SUD-EST 29		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	206 Roanne	SUD-EST 29		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	273 Bonson	SUD-EST 29		1	0,5
SUD-EST	Rhône-alpes	053 Grenoble + 305 Domène	SUD-EST 30	1		1
SUD-EST	Rhône-alpes	055 Bourgoin	SUD-EST 30	1		1
SUD-EST	Rhône-alpes	057 Lyon2 + 048 Lyon 1	SUD-EST 30	2	2	1
SUD-OUEST	Aquitaine	062 Bourges	SUD-EST 31		1	1
SUD-OUEST	Aquitaine	175 Tours	SUD-EST 31	1	1	1
SUD-OUEST	Aquitaine	205 Châteauroux	SUD-EST 31		0,5	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	212 Limoges	SUD-EST 31		1,5	1
SUD-OUEST	Aquitaine	403 Pau	SUD-EST 32	1	0,5	1
SUD-OUEST	Aquitaine	412 Tarbes	SUD-EST 32		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	414 Bayonne	SUD-EST 32		1,5	1
SUD-OUEST	Aquitaine	422 Bordeaux1 + 423 Bordeaux 2	SUD-EST 32	1	2	1,5
SUD-OUEST	Aquitaine	424 Arcachon	SUD-EST 32		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	426 Niort	SUD-EST 33		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	426 Poitiers	SUD-EST 33		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	429 La Rochelle	SUD-EST 33		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	435 Angoulême	SUD-EST 33		1	0,5

SUD-OUEST	Aquitaine	408 Toulouse1 + Toulouse 2	SUD-EST 34	1	2	2
SUD-OUEST	Aquitaine	414 Montauban	SUD-EST 34		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	417 Agen	SUD-EST 34		1	0,5
SUD-OUEST	Aquitaine	455 Albi	SUD-EST 34		1	0,5
SUD-OUEST	PACA	022 Narbonne	SUD-EST 35		0,5	0,5
SUD-OUEST	PACA	026 Béziers	SUD-EST 35	1		1
SUD-OUEST	PACA	028 Sète	SUD-EST 35		1	0,5
SUD-OUEST	PACA	033 Montpellier1 + 203 Montpellier 2	SUD-EST 35	1	1	1
SUD-OUEST	PACA	045 Perpignan	SUD-EST 35	1		1
SUD-OUEST	PACA	065 Le Boulou	SUD-EST 35		0,5	0,5
SUD-OUEST	Rhône-alpes	196 Montluçon	SUD-EST 36		0,5	0,5
SUD-OUEST	Rhône-alpes	197 Vichy	SUD-EST 36		0,5	0,5
SUD-OUEST	Rhône-alpes	208 Nevers	SUD-EST 36	1		1
SUD-OUEST	Rhône-alpes	210 Clermont	SUD-EST 36	1	1	1