**BÔCONSEIL**

**ACCORD DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**LES SIGNATAIRES :**

**1° La Société BÔCONSEIL,** située 75007 PARIS, représentée par […], Gérant ;

*Ci-après dénommée « la Société » ;*

*D’une part,*

**ET :**

**2° Les membres élus titulaires du Comité Social et Économique de la Société** représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du Comité Social et Économique lors des dernières élections, ayant voté en faveur de l’adoption du présent accord collectifs :

[…]

*Ci-après dénommés « le CSE » ;*

*D’autre part.*

*Ci-ensemble dénommées « les Parties ».*

**TABLE DES MATIERES**

[PREAMBULE 5](#_Toc54127995)

[TITRE 1. LA DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES 6](#_Toc54127996)

[Article 1 – Démarche globale 6](#_Toc54127997)

[Article 2 - Cartographie des emplois et compétences 6](#_Toc54127998)

[Article 3 - Identification des emplois selon les enjeux stratégiques 6](#_Toc54127999)

[TITRE 2 – LE DEVELOPPEMENT CONTINU DES COMPETENCES ET DE L’EMPLOYABILITE 6](#_Toc54128000)

[Article 1 – Les formations 6](#_Toc54128001)

[Article 2 – Les mobilités internes 7](#_Toc54128002)

[TITRE 3 - LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EXTERNE : LE CONGE DE MOBILITÉ 8](#_Toc54128003)

[Article 1 – Définition 8](#_Toc54128004)

[Article 2 – Cadre de mise en place 8](#_Toc54128005)

[2.1 Les emplois bénéficiaires et le nombre de congés de mobilité ouverts 8](#_Toc54128006)

[2.2 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du congé de mobilité 8](#_Toc54128007)

[Article 3 – Conditions d’éligibilité 9](#_Toc54128008)

[Article 4 – Modalités d’adhésion du salarié et gestion de l’acceptation des dossiers 10](#_Toc54128009)

[4.1 Traitement des demandes individuelles 10](#_Toc54128010)

[4.2 Signature de la convention de rupture du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité 11](#_Toc54128011)

[Article 5 – Durée du congé de mobilité 12](#_Toc54128012)

[Article 6 – Déroulement du congé de mobilité : organisation des périodes de travail et conditions auxquelles il est mis fin au congé 12](#_Toc54128013)

[Article 7 – Allocation de congé de mobilité 13](#_Toc54128014)

[Article 8 – Protection sociale du salarié en congé de mobilité 13](#_Toc54128015)

[8.1. Prévoyance et frais de santé 13](#_Toc54128016)

[8.2. Couverture maladie 13](#_Toc54128017)

[8.3 Assurance vieillesse 13](#_Toc54128018)

[Article 9 – Monétarisation du congé de mobilité 14](#_Toc54128019)

[Article 10 – Modalités de rupture du contrat de travail et indemnités de rupture garanties aux salariés 14](#_Toc54128020)

[Article 11 – Mesures visant à faciliter l’accompagnement et le reclassement externe des salariés 14](#_Toc54128021)

[11.1. Pour les collaborateurs en recherche d’un emploi extérieur à la société 14](#_Toc54128022)

[11.2 Pour les collaborateurs ayant un projet de création ou de reprise d’entreprise 15](#_Toc54128023)

[11.3 Pour les 2 parcours : aides à la formation 15](#_Toc54128024)

[TITRE 4 : MODALITÉS DE SUIVI DE L’ACCORD 16](#_Toc54128025)

[Article 1 – Commission de suivi 16](#_Toc54128026)

[Article 2 – Modalités d’information du CSE 16](#_Toc54128027)

[Article 3 - Modalités d’information des salariés 17](#_Toc54128028)

[TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES 18](#_Toc54128029)

[Article 1 – Durée d’application 18](#_Toc54128030)

[Article 2 – Adhésion 18](#_Toc54128031)

[Article 3 – Révision 18](#_Toc54128032)

[Article 4 – Dépôt et publicité 18](#_Toc54128033)

[Article 5 – Publication sur la base de données nationale 19](#_Toc54128034)

# PREAMBULE

La forte croissance des effectifs de BÔCONSEIL ces dernières années, ainsi que la transformation des métiers de BÔCONSEIL (conseil et support), en particulier dans le contexte de la révolution digitale en cours, conduisent l’entreprise à se questionner sur les évolutions à apporter aux politiques RH offertes aux collaborateurs.

En effet, le modèle opérationnel de BÔCONSEIL a évolué en profondeur ces dernières années, emportant :

* la création de nouvelles lignes d’activité : Gamma, DV, Platinion, Bright House ;
* une évolution des activités de conseil historiques : orchestration de projets hybrides et d’écosystèmes plus complexes, nécessité de développer des compétences polyvalentes tout en se spécialisant de manière accélérée, nécessité de développer un savoir-faire concernant l’offre digitale ;
* une évolution des activités de support, notamment avec de nouveaux outils (Lead 2 Cash, Cumulus, Travel & Expense).

Afin de faire face à ces défis, les Parties ont, par le présent accord, souhaité affirmer leur engagement dans une démarche d’anticipation et de prévision des emplois et des parcours professionnels en relation avec la stratégie économique et sociale de BÔCONSEIL.

Les Parties souhaitent s’engager à contribuer à l’évolution professionnelle de chacun des collaborateurs de BÔCONSEIL et s’efforcer de leur garantir les moyens et les mesures d’accompagnement en adéquation avec leurs projets professionnels – par des actions de formation, de mobilité interne et de mobilité externe.

Dans ce contexte les Parties ont travaillé, à travers le présent accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, à un ensemble de mesures permettant :

* d’accompagner la montée en compétences des salariés pour leur permettre de faire face aux évolutions de leurs métiers ;

de consolider la situation de BÔCONSEIL par le biais d’une bonne adéquation des compétences au regard des besoins de l’activité.

Les membres du CSE ont informé la Direction de leur décision de ne pas être mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues par l’article L. 2232-24 du Code du travail. Dans ce contexte, des négociations se sont tenues aux dates suivantes :

* le 8 juillet 2020 ;
* le 21 juillet 2020 ;
* le 24 juillet 2020.

Les Parties ont ainsi convenu ce qui suit :

# TITRE 1. LA DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

## Article 1 – Démarche globale

La gestion des emplois et des parcours professionnels est une méthode d’anticipation des besoins en ressources humaines à court et à moyen termes et d’adaptation des emplois, des effectifs et des compétences.

Elle répond aux exigences issues de la stratégie de l’entreprise et des modifications de son environnement économique, social et juridique.

Le présent accord résulte d’une analyse préalable de la situation et des besoins spécifiques de la Société afin de définir les orientations et les actions adaptées aussi bien pour la Société que pour les collaborateurs.

## Article 2 - Cartographie des emplois et compétences

A juillet 2020, il existe 141 catégories d’emploi au sein de BÔCONSEIL.

Ces catégories sont détaillées dans l’annexe 1 de cet accord. Une mise à jour de ces catégories sera communiquée annuellement en Commission de suivi en cas d’évolution.

## Article 3 - Identification des emplois selon les enjeux stratégiques

La liste des emplois concernés par des enjeux stratégiques sont ceux définis en annexe 2.

# TITRE 2 – LE DEVELOPPEMENT CONTINU DES COMPETENCES ET DE L’EMPLOYABILITE

Au sein de BÔCONSEIL le développement continu des compétences et de l’employabilité est accompagné par deux principaux leviers :

* les formations (article 1) ;
* la mobilité interne (article 2).

## Article 1 – Les formations

Le développement des salariés est en lien direct avec l’évolution des métiers et la stratégie de l’entreprise. Le présent accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels permettra à chacun de contribuer à la construction de son propre parcours professionnel en étant acteur de son employabilité et de ses compétences.

L’offre de formation de BÔCONSEIL s’inscrit dans la stratégie de formation et de développement des collaborateurs du Groupe.

BÔCONSEIL propose ainsi un catalogue de formations actualisé chaque année au niveau global sur la base des retours effectués par les collaborateurs.

Les formations proposées peuvent intervenir tant au niveau local, que régional ou mondial, et peuvent être dispensées tant par des animateurs internes qu’externes ; elles peuvent être individuelles ou collectives et, selon les cas, obligatoires ou optionnelles.

Chaque année, le Bilan Formation sera l’occasion d’analyser la volumétrie des formations dispensées et la satisfaction associée, ainsi que d’informer le CSE des orientations prévues pour l’année à venir.

## Article 2 – Les mobilités internes

Concernant l’activité conseil, la mobilité interne peut être de plusieurs natures :

* transfert géographique (temporaire ou permanente) ;
* spécialisation thématique (opportunités de spécialisation en interne auprès des centres d’expertises fonctionnels et industriels ou en externe pour une durée limitée) ;
* changement d’activité (entre l’activité de conseil traditionnelle, les activités digitales et les activités de support).

Les conditions d’éligibilité et d’ancienneté sont définies au sein de chaque programme global.

S’agissant des activités supports, la mobilité interne est possible à condition de justifier de 2 ans d’ancienneté sur le poste. Elle peut également être de plusieurs natures :

* transfert géographique (temporaire ou permanente) ;
* changement d’activité.

Les salariés des activités support seront, en outre, accompagnés par leur référent RH pour échanger sur leurs perspectives de mobilité interne. Ils sont encouragés à le faire lors de leur entretien de fin d’année.

Il est précisé que toutes les offres de mobilité interne sont publiées sur la bourse de l’emploi interne.

La société BÔCONSEIL a pour ambition pour les années à venir :

* de continuer à promouvoir les mobilités géographiques ;
* de renforcer les opportunités de transfert temporaire entre les différentes entités du Groupe ;
* pour les activités de support, de structurer davantage les parcours de carrière et de renforcer l’accompagnement par les référents RH.

Dans le cadre du présent accord, les Parties conviennent qu’un Bilan annuel sur les mobilités internes de l’année passée sera mis en place en CSE. Ce Bilan sera l’occasion d’analyser la volumétrie des mobilités offertes et la satisfaction associée.

# TITRE 3 - LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EXTERNE : LE CONGE DE MOBILITÉ

La mobilité externe se traduit par le départ volontaire du salarié de l’entreprise qui souhaite donner une nouvelle orientation à son parcours professionnel en dehors de l’entreprise.

Les mesures prévues dans le cadre du présent titre sont uniquement basées sur le volontariat des salariés et s’adressent en priorité aux salariés occupant un emploi visé à l’article 3 du Titre 1 du présent accord collectif.

## Article 1 – Définition

Le congé de mobilité, tel que prévu par les articles L. 1237-18 à L. 1237-18-5 du Code du travail a pour objet de favoriser le retour à l’emploi d’un salarié par des mesures d’accompagnement, des actions de formations et des périodes de travail visant à accompagner le bénéficiaire dans le cadre de son projet professionnel externe.

Ce projet professionnel peut consister en un projet d’emploi salarié dans une entreprise extérieure à la Société ou un projet de création ou de reprise d’entreprise.

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié est dispensé d’activité et se consacre entièrement à son projet professionnel.

L’adhésion au dispositif du congé de mobilité repose exclusivement sur le volontariat du salarié. La confirmation sans réserve de son adhésion par le salarié emporte rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties à l’issue du congé de mobilité.

Les conditions d’information des institutions représentatives du personnel sur ce sujet sont définies au Titre 4 - Article 2.

## Article 2 – Cadre de mise en place

### 2.1 Les emplois bénéficiaires et le nombre de congés de mobilité ouverts

Les salariés éligibles au dispositif de congé de mobilité sont ceux relevant des catégories définies en annexe 2.

Il est précisé que le nombre de congés de mobilité ouverts, ainsi que la répartition du nombre de congés ouverts au sein de chaque catégorie professionnelle sont définis annuellement par la Commission de suivi (décrite au Titre 4 – Article 1).

Dans l’hypothèse où les Parties souhaiteraient modifier ou étendre les catégories d’emploi éligibles à ce dispositif, des négociations seraient engagées en vue de parvenir à la conclusion d’un avenant au présent accord.

### 2.2 Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du congé de mobilité

Ce dispositif est mis en place pour une durée de 2 ans.

Il est rappelé que l’adhésion au congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail à l’issue de celui-ci, sans aucun préavis.

## Article 3 – Conditions d’éligibilité

Les trois conditions définies pour être éligible au dispositif sont cumulatives :

1/ Disposer d’un CDI en cours, non rompu, et un minimum d’ancienneté selon la catégorie d’emploi

Le salarié doit disposer au sein de la société d’un CDI en cours et n’ayant pas fait l’objet d’une décision de rupture quelle qu’elle soit (démission, licenciement, engagement d’une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite, etc.).

Les conditions d’ancienneté dépendent des enjeux de développement propres aux différentes catégories d’emploi de BÔCONSEIL.

L’ancienneté minimale pour être éligible au dispositif est de 12 mois pour les catégories d’emploi concernées, relevant des activités de conseil et listées en annexe 2.

2/ Occuper l’un des emplois pour lesquels un congé de mobilité est ouvert annuellement par la Commission de suivi.

3/ Avoir un projet professionnel :

Le salarié doit disposer d’un projet professionnel parmi ceux définis ci-après :

* présenter un projet de nouvel emploi à l’extérieur de l’entreprise :
  + soit la recherche active d’un nouvel emploi à l’extérieur de l’entreprise aboutissant, le cas échéant, à l’obtention d’un contrat de travail chez un nouvel employeur ou à une promesse d’embauche ;
  + soit la prise effective d’un nouvel emploi à l’extérieur de l’entreprise, étant précisé qu’il devra s’agir d’un contrat de travail à durée indéterminée ou d’un contrat de travail à durée déterminée / contrat de travail temporaire d’au moins 6 mois ;
* disposer d’un projet de création d’entreprise ou d’acquisition d’une entreprise ou d’exercice d’une activité indépendante nécessitant une inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) et/ou au Répertoire des Métiers (RM) et/ou à la Maison des Artistes (MA) et/ou nécessitant d’être immatriculé auprès de l’URSSAF au titre d’une entreprise individuelle exerçant une activité commerciale ou de prestations de services ;

**Situation des salariés bénéficiant d’un statut protecteur**

Les Parties précisent par ailleurs que le salarié volontaire bénéficiant d’un statut protecteur peut bénéficier du congé de mobilité. La rupture amiable du contrat de travail est alors soumise à l’autorisation de l’inspection du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l’autorisation.

Dans l’attente de la réponse de l’inspection du travail, le collaborateur sera maintenu dans son poste d’origine.

## Article 4 – Modalités d’adhésion du salarié et gestion de l’acceptation des dossiers

Comme indiqué, ci-avant, les salariés éligibles à un congé de mobilité pourront en faire la demande à leur référent carrière ou en seront informés par leur référent carrière, et pourront retirer un dossier de candidature auprès du service des Ressources Humaines.

Un entretien personnalisé pourra avoir lieu avec le référent carrière du collaborateur, en présence de son référent RH si le collaborateur en émet le souhait.

Le dossier sera constitué :

* d’une note explicative sur l’objet du congé de mobilité, sa durée, ses conditions d’indemnisation, ses modalités d’exécution et de déroulement ainsi que le régime associé à la rupture du contrat de travail au terme du congé mobilité ;
* d’un formulaire de dépôt de candidature et des justificatifs afférents ;
* d’un modèle de convention de rupture d’un commun accord qui n’a pas de valeur contractuelle à ce stade et est remis au salarié à titre d’exemple.

Après entretien avec le référent carrière et, le cas échéant, le référent RH, le salarié qui souhaite s’inscrire dans ce dispositif fera une demande de bénéfice du congé de mobilité par écrit auprès du service des Ressources Humaines, obligatoirement au moyen du formulaire fourni, au sein duquel il devra exprimer explicitement le caractère volontaire de sa démarche et son projet professionnel en y joignant tout document démontrant le caractère concret et viable du projet.

Pour être valables, les demandes devront être soit déposées au service ressources humaines.

Tout dossier déposé donnera lieu à la remise en main propre ou à la transmission d’un récépissé par email mentionnant la date et l’heure du dépôt.

### 4.1 Traitement des demandes individuelles

#### 4.1.1. Modalités et délai d’examen des demandes individuelles

La Direction examinera les demandes d’adhésion au congé de mobilité au fur et à mesure de leur réception en vue de vérifier si les demandes sont conformes aux conditions fixées à l’article 3 du présent Titre.

La Direction pourra refuser la demande du salarié à une mobilité dans les cas suivants :

* le projet professionnel présenté par le salarié volontaire n’est pas suffisamment concret et/ou viable ;
* le dossier de candidature est incomplet ou n’a pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus ;
* le salarié détient des compétences clés

Une première évaluation du projet sera effectuée conjointement par le référent carrière du salarié et son référent RH, sur le caractère concret et/ou viable de son projet.

Les demandes non conformes seront immédiatement écartées et une réponse écrite motivée sera adressée aux salariés concernés dans les 15 jours suivant la réception du dossier.

Si le projet est suffisamment concret et/ou viable, la demande sera soumise pour revue à un comité de validation, lequel sera composé par les présidents des comités de développement de carrière de BÔCONSEIL.

La Commission de suivi sera informée 2 fois par an du nombre de dossiers reçus, refusés et validés.

En cas de réponse positive, la date de rupture du contrat de travail du salarié dont la mobilité externe aura été acceptée correspondra à l’échéance du congé de mobilité.

#### 4.1.2 Acceptation des demandes individuelles

L’acceptation de la demande individuelle prendra la forme d’une proposition de convention de rupture amiable du contrat de travail qui précisera notamment la durée du congé de mobilité, ses modalités d’application et les engagements réciproques pris par l’entreprise et le salarié en ce qui concerne l’exécution du congé.

Avec le courrier d’acceptation, la Direction adressera au salarié dont le volontariat a été accepté la convention de rupture et un décompte estimatif des indemnités de départ qui lui seront versées à l’issue du congé de mobilité.

Le salarié sera informé du régime social et fiscal de ces indemnités en vigueur à la date d’établissement du décompte (ce régime étant susceptible d’évolution en fonction des changements de législation).

À réception de l’acceptation de sa demande, le salarié disposera d’un délai de 8 jours calendaires pour confirmer son adhésion et retourner le document signé.

#### 4.1.3 Refus des demandes individuelles

Si l’employeur entend refuser la demande d’un salarié au départ, il motivera par écrit ce refus sur la base des critères définis à l’article 4. 1 du présent Titre.

Les demandes qui n’auront pas été retenues en raison d’un nombre de demandes valides supérieur au nombre de départs envisagé seront conservées pour le cas où certaines demandes de congé de mobilité retenues seraient non maintenues par les salariés. Les salariés concernés en seront informés.

### 4.2 Signature de la convention de rupture du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité

À réception des documents de rupture, le salarié disposera d’un délai maximum de 8 jours calendaires pour confirmer, ou au contraire infirmer, sa demande de départ dans le cadre des présentes dispositions auprès de la Direction des Ressources Humaines :

* pour confirmer sa demande de départ, il devra retourner à la Direction des Ressources Humaines les deux exemplaires de la convention individuelle de rupture dûment datés, paraphés sur chaque page et signés (à la seule exception des salariés dont le départ nécessite une autorisation de l’inspection du travail, pour lesquels une procédure particulière est prévue) ;
* s’il infirme sa demande de départ, ou s’il ne retourne pas les exemplaires signés de la convention dans le délai de 8 jours calendaires, sa demande de rupture sera caduque.

Après confirmation de son départ par le salarié, la convention de rupture du contrat de travail dans le cadre du congé de mobilité sera également signée par la Direction, qui en donnera aussitôt un exemplaire original au salarié.

La convention de rupture du contrat de travail précisera la date de départ effectif du salarié qui aura lieu à l’expiration du congé de mobilité.

Pour les salariés qui bénéficient d’une protection particulière au titre d’un mandat (notamment un mandat de représentant du personnel), la signature de la convention individuelle de rupture d’un commun accord du contrat de travail ne pourra intervenir qu’après avoir reçu l’autorisation de l’Inspection du travail compétente, suivant la procédure légale qui sera mise en œuvre.

## Article 5 – Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité dépend du niveau d’employabilité des catégories d’emploi concernées et dans ce cadre, le préavis conventionnel ne s’applique pas.

Les parties conviennent de deux durées de congé de mobilité différentes selon les catégories d’emploi concernées, relevant des activités de conseil et listées en annexes 2, à savoir :

* 6 mois pour les catégories d’emploi de type « directeurs / managers activité de conseil » ;
* 4 mois pour les catégories d’emploi de type « autres collaborateurs activité de conseil » ;

ce qui s’explique par le fait que la recherche d’emploi pour les collaborateurs des activités de conseil plus séniors professionnellement (« directeurs et managers activité de conseil ») est en effet plus longue, en raison de la spécialisation renforcée de ces profils. Dans ces conditions, ces collaborateurs ne se trouvent pas dans la même situation face à l’emploi que les salariés appartenant à la catégorie « autres collaborateurs activité de conseil », lesquels disposent d’un plus fort potentiel d’employabilité.

Le salarié en congé de mobilité est dispensé de travail pendant toute la durée du congé de mobilité.

## Article 6 – Déroulement du congé de mobilité : organisation des périodes de travail et conditions auxquelles il est mis fin au congé

Les salariés seront accompagnés dans leur projet. Ils pourront, en vue de favoriser ce repositionnement, exercer une activité professionnelle en tant que périodes de travail ou missions.

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l’entreprise ayant proposé le congé. Elles peuvent prendre soit la forme d’un CDI, soit d’un CDD.

Dans le cas d’un CDD, le congé de mobilité est suspendu pendant une durée maximale de 12 mois et reprend à l’issue du contrat pour la durée du congé restant à courir (art. L. 1237-18-1 du Code du travail).

S’agissant des périodes de travail au sein de l’entreprise, les salariés en congé de mobilité pourront exercer une mission interne compatible avec leur projet professionnel, dans la limite de 6 mois. Pendant cette période, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l’issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

## Article 7 – Allocation de congé de mobilité

Après adhésion du salarié au congé de mobilité, celui-ci percevra - hors les temps de suspension du congé de mobilité pour périodes de travail ou missions, une allocation mensuelle correspondant au montant le plus favorable entre 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l’entrée en congé de mobilité et 100% du salaire brut de base mensuel du salarié et du PSRF.

Cette allocation est soumise au régime social applicable lors de son versement.

Un bulletin de paie mentionnant l’allocation de congé de mobilité sera remis mensuellement au salarié.

Il est précisé que :

* durant le congé de mobilité, le salarié n’acquiert pas de congés payés ;
* toute rémunération variable appréciée sur une période durant laquelle le Salarié a pour partie exercé ses fonction et pour partie été en congé de mobilité, sera due exclusivement au titre de la période travaillée – sous réserve que les objectifs afférents soient remplis – étant précisé qu’il sera procédé à une proratisation des objectifs proportionnellement à la période travaillée.

## Article 8 – Protection sociale du salarié en congé de mobilité

Le salarié en congé de mobilité bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce selon les principes suivants :

### 8.1. Prévoyance et frais de santé

Les bénéficiaires du congé de mobilité continueront à bénéficier des garanties des contrats de prévoyance et de mutuelle en vigueur au sein de BÔCONSEIL pendant leur congé de mobilité.

Les taux de cotisations applicables, ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et les salariés, permettant le maintien de ce régime, seront identiques à ceux appliqués aux salariés poursuivant leur activité professionnelle.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l’allocation de mobilité définie ci-avant.

### 8.2. Couverture maladie

Le salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d’assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d’accident du travail.

En cas d’arrêt pour maladie du salarié durant le congé, il continuera à percevoir l’allocation au titre du congé de mobilité qui n’est donc pas suspendue, déduction étant faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

### 8.3 Assurance vieillesse

Les périodes passées en congé de mobilité sont validées au titre de l’assurance vieillesse du régime général (trimestres de Sécurité Sociale) en tant que périodes assimilées.

## Article 9 – Monétarisation du congé de mobilité

Afin de favoriser une concrétisation rapide du projet professionnel, le salarié qui disposera d’une solution de retour à l’emploi avant le terme du congé de mobilité bénéficiera d’une indemnité complémentaire de départ correspondant au solde du montant des allocations du congé de mobilité dont il aurait bénéficié s’il avait poursuivi ce congé jusqu'à son terme.

Il est précisé qu’est entendu par solution de retour à l’emploi :

* la conclusion d’un CDI ou d’un CDD/CTT de plus de 6 mois ;
* la preuve de l’immatriculation de la société nouvellement créée ainsi que du dépôt des statuts ;
* la preuve de la reprise de 50% du capital social d’une société existante ;
* la preuve de la reprise de 1/3 du capital social d’une société existante et de la nomination en tant que dirigeant ;

avant le terme du congé de mobilité.

Le salarié souhaitant bénéficier de la monétarisation du congé de mobilité devra justifier de l’une des solutions de retour à l’emploi susvisée. Le cas échéant, le congé de mobilité prendra fin le lendemain du jour de communication de ces éléments.

## Article 10 – Modalités de rupture du contrat de travail et indemnités de rupture garanties aux salariés

L’acceptation sans réserve par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties à l’issue du congé de mobilité.

À l’issue du congé de mobilité, le contrat sera définitivement rompu d’un commun accord conformément à la règlementation applicable et le salarié bénéficiera de l’indemnité conventionnelle de licenciement de la Convention Collective des bureaux d’études techniques, des cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil sans que le montant de cette indemnité puisse être inférieur à 3 mois de salaire fixe mensuel brut incluant le PSRF mensuel.

Les indemnités prévues au présent article sont versées simultanément à l’issue du congé de mobilité.

## Article 11 – Mesures visant à faciliter l’accompagnement et le reclassement externe des salariés

### 11.1. Pour les collaborateurs en recherche d’un emploi extérieur à la société

L’accompagnement par un coach spécialisé permet au salarié qui souhaite réaliser un projet professionnel à l’extérieur de bénéficier du support pour accompagner sa stratégie de repositionnement externe pendant la durée du congé de mobilité.

Les principales missions du coach spécialisé sont :

* réaliser si nécessaire un bilan de carrière et de compétences formalisé,
* accompagner le salarié périodiquement sur l’avancement de son projet, en assurant un rôle d’écoute et de « coaching » et d’aide à la formalisation de leurs idées,
* identifier les besoins d’appui méthodologique et technique éventuel,
* accompagner les salariés dans leur projet de reconversion externe.

Ces coachs spécialisés auront également pour rôle de faciliter l’accès des bénéficiaires aux mesures d’accompagnement prévues par le présent accord.

### 

### 11.2 Pour les collaborateurs ayant un projet de création ou de reprise d’entreprise

Afin d’aider un salarié dont le projet professionnel est une création ou une reprise d’entreprise dans le but de générer son emploi, plusieurs aides pourront lui être proposées afin de l’aider à concrétiser et mettre en œuvre son projet.

Ainsi, après validation de leur projet par la Direction, les salariés pourront, en fonction de leur besoin, bénéficier des dispositions suivantes.

En vue de soutenir la création ou la reprise d’activités indépendantes, une aide de 3 000 euros sera accordée au projet. Pour bénéficier de cette aide financière à la création d’entreprise, les salariés devront déposer un dossier à la Direction des Ressources Humaines.

Ce dossier devra comporter les éléments permettant de juger de la viabilité du projet. Ces éléments devront notamment porter sur une étude de marché, les moyens et accords de financements, le business plan, les bilans en cas de reprise d’activité, le contrat de bail ou d’achat des locaux affectés à l’activité et l’avis du coach spécialisé.

Un projet viable suppose :

* d’avoir le contrôle effectif de l’entreprise : soit au moins 50 % du capital social, soit être dirigeant et détenir au moins 1/3 du capital social ;
* une immatriculation au RCS ou à l’Urssaf ou un projet d’immatriculation au RCS ou à l’Urssaf dans les 12 mois suivant la signature de la convention de rupture du contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de l’accompagnement d’un coach spécialisé évoqué à l’article 11.1, dans les mêmes conditions.

### 11.3 Pour les 2 parcours : aides à la formation

Dans le cadre du présent accord, la Direction entend favoriser les chances de retour à l’emploi des salariés volontaires et dont le congé de mobilité a été validé.

À ce titre, les salariés pourront ainsi bénéficier d’une formation d’adaptation visant à leur permettre de remplir leurs nouvelles fonctions dans les meilleures conditions possibles.

Le salarié dont la candidature aura été acceptée pourra bénéficier d’une prise en charge des frais de formation dans la limite d’un montant maximum de 3 000 euros HT pour une formation d’adaptation, afin de faciliter la mise en œuvre de son projet.

Le contenu de cette formation pourra être déterminé en collaboration avec le nouvel employeur recrutant le salarié de la Société.

Pour bénéficier de cette prise en charge, la proposition de formation devra être validée par la Direction par rapport à des objectifs clairs et sérieux, liés à un projet réaliste et déboucher sur des possibilités d’emploi.

# TITRE 4 : MODALITÉS DE SUIVI DE L’ACCORD

## Article 1 – Commission de suivi

Afin d’assurer un pilotage efficace des actions prévues par l’accord, la Direction de la Société souhaite associer le CSE au sein d’une commission de suivi.

Cette commission sera composée des membres suivants :

* 4 membres du CSE ;
* 4 personnes représentant la Direction

Le rôle de la commission est le suivant :

* Valider le nombre maximal de départs en congé de mobilité au sein des catégories professionnelles pour lesquelles ce congé est ouvert ;
* Veiller à la bonne application du présent accord et suivre les différents indicateurs sur la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences : suivi des actions de formation du plan de formation, des actions individuelles de formation et des projets professionnels externes ;
* Évoquer toute situation particulière d’un salarié au regard de l’application des dispositions du présent accord ;
* Examiner et proposer les ajustements qui pourront lui sembler nécessaires pour la bonne application du présent accord et au respect de son esprit ;
* Instruire toute contestation émanant des salariés ;
* Proposer des solutions, prendre des décisions et arbitrer en cas de difficultés d’application du présent accord ou sur des cas particuliers.

La commission de suivi se réunira 2 fois par an et si besoin, la fréquence des rencontres pourra être augmentée.

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

## Article 2 – Modalités d’information du CSE

Les membres du CSE seront informés en deux temps dans le cadre de la présente procédure :

* **Information sur le déroulement de la négociation :** cette information est donnée lors de réunions du CSE précédant la mise en œuvre de l’accord ;
* **Information sur le présent accord :** Le lendemain de la signature de l’accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels, une copie de l’accord sera adressée par mail à chaque membre du Comité.

Par ailleurs, les membres du CSE seront informés tous les 6 mois, à la suite de la Commission de suivi, sur le suivi des congés de mobilité. Dans le cadre de ce suivi, le Comité recevra en vue de son information un état présentant les éléments suivants :

* le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues dans le cadre d'un congé de mobilité ;
* les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
* la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

Le CSE sera, en outre, informé du nombre de congés de mobilité ouverts annuellement après décision de la Commission de suivi.

Cette information fera l’objet d’un point spécifique inscrit à l’ordre du jour d’une réunion ordinaire.

## Article 3 - Modalités d’information des salariés

* **Information sur le présent accord :**

Une présentation de cet accord sera faite à l’ensemble des chefs de service et suivie d’une information auprès de l’ensemble des salariés. Un résumé des principales mesures du présent accord sera accessible sur l’intranet.

# TITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

## Article 1 – Durée d’application

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès de l’autorité administrative et du greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

## 

## Article 2 – Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée à la Direction des Ressources Humaines ainsi qu’au CSE par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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

## Article 3 – Révision

Le présent accord pourra faire l’objet, à tout moment, d’une demande de révision par la Direction ou par une Organisation syndicale habilitée au sens de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail ou, à défaut d’organisation syndicales représentatives, par les membres élus titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections.

Les demandes de révision ou de modification de tout ou partie du présent accord devront être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l’ensemble des Parties signataires au présent accord.

La demande de révision devra être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont la révision est demandée.

Les négociations au sujet des demandes de révision devront obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande de révision par l’ensemble des Parties concernées.

Si un accord de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu’elles modifient.

## Article 4 – Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis au CSE et vaudra notification au sens de l’article L. 2231-5 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Un exemplaire sera déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Paris.

En application des articles R. 2262-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et porté à la connaissance des salariés par tout moyen utile, mention de cet accord sera faite par voie d’affichage réservé à la communication avec le personnel.

## Article 5 – Publication sur la base de données nationale

Le présent accord sera, en application de l’article L. 2231-5-1 du Code du travail nouvellement applicable, rendu public (dans une version anonymisée) et versé dans la base de données nationale mise en place par les autorités publiques le 17 novembre 2017, aucune des Parties n’ayant exprimé le souhait d’occulter tout ou partie des dispositions de cet accord préalablement à son dépôt.

Fait à Paris, le 24 juillet 2020

En autant d’exemplaires que de Parties.

Pour la Société :

[…]

Gérant de la société BÔCONSEIL

Pour le CSE :

[…]

**ANNEXES 1 – Liste des catégories d’emploi BÔCONSEIL France en Juillet 2020**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| * Accounting Manager * Accounting Specialist * Admin Assistant * Administrative & Legal Specialist * Africa Finance Director * Associate * Associate Director * Associate Director of Strategy * Career Services and Learning & Development Manager * CD and Staffing Coordinator * CD Coordinator * Consultant * Content & Digital Manager * Controlling & Financial Planning Manager * Coordinator * Credit Manager * CRM and Data Management Senior Analyst * Data & Research Serv. Director * Data Scientist * Designer * Dig. BÔCONSEIL Offer Senior Director * DigitalBÔCONSEIL Associate Manager * DigitalBÔCONSEIL Coordinator * Director of Strategy * Distinguished Leader * ECT Senior Analyst * Editor * Events Senior Coordinator * Financial Analyst * GAMMA Global Recruiting Manager * Gl ExpTr Man Senior Director * GL Man Senior Director Gamma * Global Bus/Dev&Program Direct * Global Digital Centers Program Manager * Global HR Director – Knowledge@BÔCONSEIL * Global Mark.Director Fin.Inst. * Global Marketing Manager * Global Practice Management Director – Financial Institutions * Group Lead * Head of Talent * HR Admin & Legal Specialist * HR Admin Specialist * HR Assistant * International Campus Junior Recruiter * International Campus Recruiting Manager * IT Assistant * IT Manager * IT Specialist * Junior Financial Analyst * Key Digital Program Manager | * Key Digital Program Senior Manager * Lead * Lead Data Scientist * Learning & Development Assistant * Logistics Assistant * Management Director-Fin.Instit * Manager * Managing Director * Managing Director & Partner * Managing Director & Senior Partner * Marketing Assistant * Marketing Coordinator * Marketing Specialist * Office Services Assistant * Paris and Gamma Marketing Director * Paris BST HR and Operations Director * Paris Consulting HR Director * Paris Consulting Recruiting Director * Paris Finance Director * Paris Legal and Compliance Director * Partner * Partner and Associate Director * Partner and Director * Partner and VP * Partner Assistant * Payroll Admin Assistant * Payroll Coordinator * Payroll Manager * PLA - Office Coordinator * Principal * Project Leaders * Receptionist * Recruiting & Employer Branding Senior Specialist * Recruiting Assistant * Recruiting Coordinator * Recruiting Core Team Administrator * Recruiting Lead * Recruiting Manager * Recruiting Manager - Experienced Hires * Recruiting Manager - University Hires * Recruiting Specialist * Regional Branding Assistant * Regional CD & Learning Manager - GAMMA * Regional CD & Learning Specialist - GAMMA * Regional HR Assistant - GAMMA * Regional HR Lead | * Regional Practice Area Manager * Regional Practice Area Senior Manager * Responsable PES & Sustainability * Senior Accounting Specialist * Senior Associate * Senior CD Coordinator * Senior Contract Coordinator * Senior Creative Strategist * Senior Data Scientist * Senior Director of Strategy * Senior Finance & Operations Manager * Senior Financial Analyst * Senior IT Coordinator * Senior IT Specialist * Senior Learning and Development Coordinator * Senior Logistics Coordinator * Senior Payroll Coordinator * Senior Strategist * Senior Talent Coordinator * Senior Talent Coordinator * Special Projects Senior Manager * Specialist * Speciality Level 1 * Speciality Level 2 * Speciality Level 3 * Speciality Level 4 * Staffing Senior Coordinator * Strategist * Talent Acquisition Senior Specialst * Talent Coordinator * Technical Services Coordinator * Video specialist * WESA BST HR Coordinator * WESA BST HR Senior Manager * WESA Business Management Director * WESA Commercial Director * WESA DAS Staffing and Talent Coordinator * WESA DigitalBÔCONSEIL Junior Recruiter * WESA DigitalBÔCONSEIL Recruiter * WESA DigitalBÔCONSEIL Recruitment Lead * WESA DigitalBÔCONSEIL Recruitment manager * WESA DigitalBÔCONSEIL Senior Recruiter * WESA Practice Area Lead Recruiter * WESA Senior Analyst * WESA Talent Acquisition Specialist |

Les évolutions de cette liste de catégories d’emploi seront partagées annuellement en Commission de suivi.

**ANNEXES 2 – Liste des catégories d’emploi éligibles au congé de mobilité**

**Directeurs/Managers activité de conseil**

* Associate Director
* Associate Director of Strategy
* Director of Strategy
* Distinguished Leader
* Lead
* Lead Data Scientist
* Partner
* Partner and Associate Director
* Partner and Director
* Partner and VP
* Principal
* Project Leader
* Senior Director of Strategy
* Speciality Level 3
* Speciality Level 4

**Autres collaborateurs activité de conseil**

* Associate
* Consultant
* Data Scientist
* Senior Associate
* Senior Data Scientist
* Senior Strategist
* Speciality Level 1
* Speciality Level 2
* Strategist

**ANNEXES 3 – MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE D’UN COMMUN ACCORD**

**Entre les soussignés :**

**La Société BÔCONSEIL,** société à responsabilité limitée, au capital social de 28 322 740 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro , dont le siège social est situé , représentée par [Prénom, NOM], [Qualité], dûment mandaté(e),

ci-après désignée « BÔCONSEIL »

d’une part,

**Et**

Madame/Monsieur \_\_\_, né le\_\_\_, à \_\_\_, demeurant \_\_\_,

ci-après désigné(e) « le Salarié »,

d’autre part,

**Situation du salarié**

Le Salarié, qui a été embauché le [date] dans le cadre d’un contrat de travail à durée indéterminée et qui exerçait en dernier lieu les fonctions de \_\_\_ au sein de BÔCONSEIL, a demandé à bénéficier d’un congé de mobilité dans les conditions définies par l’accord GEPP en date du \_\_\_.

Les parties rappellent que le Salarié remplissait les conditions d’éligibilité au congé de mobilité, telles que prévues par l’accord GEPP.

Le Salarié a fait une demande de bénéfice du congé de mobilité par écrit auprès du service des Ressources Humaines, au moyen du formulaire fourni, formulaire au sein duquel il a exprimé explicitement le caractère volontaire de sa démarche et son projet professionnel.

Ce dossier de candidature a été reçu le [date] par le BÔCONSEIL.

[à adapter en fonction du projet professionnel présenté]

Option 1 :

*Option 1a* :

Le Salarié a justifié être en recherche active d’un nouvel emploi à l’extérieur de l’entreprise.

*Option 1b* :

Le Salarié a justifié disposer d’un contrat de travail à durée indéterminée / à durée déterminée de plus de 6 mois / temporaire de plus de 6 mois à l’extérieur de l’entreprise.

Option 2 :

Le Salarié a justifié disposer d’un projet de création d’entreprise / d’acquisition d’une entreprise / d’exercer une activité indépendante nécessitant une inscription au Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) et/ou au Répertoire des Métiers (RM) et/ou à la Maison des Artistes (MA) et/ou nécessitant d’être immatriculé auprès de l’URSSAF au titre d’une entreprise individuelle exerçant une activité commerciale ou de prestations de services.

Le projet professionnel du salarié a été validé par le Comité de validation qui réunit les présidents des comités de développement de carrière de BÔCONSEIL conformément aux dispositions de l’accord GEPP.

Par conséquent, le BÔCONSEIL confirme au Salarié que sa demande a été validée dans les conditions définies par l’accord GEPP et confirme à l’intéressé qu’il est éligible à un congé de mobilité.

L’acceptation de la demande individuelle prend la forme de la présente convention de rupture amiable du contrat de travail.

Le Salarié confirme par la présente sa demande, manifestant ainsi irrévocablement le souhait de quitter l’entreprise dans le cadre des mesures définies par l’accord GEPP à l’issue de son congé de mobilité.

Pour cela, les Parties rappellent que le Salarié doit retourner à la Direction des Ressources Humaines les deux exemplaires de la présente convention amiable de rupture dûment datés, paraphés sur chaque page et signés dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la remise du présent document, ayant eu lieu le [date].

**Durée du congé de mobilité**

La durée du congé de mobilité est de [4/6] mois et dans ce cadre, le préavis conventionnel ne s’applique pas.

Le Salarié est dispensé de travail pendant toute la durée du congé de mobilité.

Le congé de mobilité commencera à compter du [date].

**Modalités du congé de mobilité**

Le Salarié sera accompagné dans son projet. Il pourra, en vue de favoriser son repositionnement, exercer une activité professionnelle en tant que périodes de travail ou missions.

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l’entreprise. Elles peuvent prendre soit la forme d’un CDI, soit celle d’un CDD ou celle de missions internes.

Dans le cas d’un CDD, le congé de mobilité est suspendu pendant une durée maximale de 12 mois et reprend à l’issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

S’agissant des périodes de travail au sein de l’entreprise, le Salarié en congé de mobilité peut exercer une mission interne compatible avec son projet professionnel, dans la limite de 6 mois. Pendant cette période, le congé de mobilité est suspendu et reprendra à l’issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

**Engagements réciproques des parties pendant le congé de mobilité**

* Versement de l’allocation de congé de mobilité

Après adhésion du Salarié au congé de mobilité, celui-ci percevra – hors les temps de suspension du congé de mobilité pour périodes de travail ou missions – une allocation mensuelle correspondant à [option 1] 65% du salaire de référence brut perçu au cours des 12 derniers mois (soit la moyenne des douze mensualités de salaire de base brut au titre des douze mois entiers précédant le jour de la signature de la convention de rupture), [option 2] 100% du salaire brut de base mensuel du salarié et du PSRF, appréciés au jour du dépôt de la candidature au congé de mobilité, [fin de l’option] soit la somme de [à compléter].

Cette allocation est soumise au régime social applicable lors de son versement.

Un bulletin de paie mentionnant l’allocation de congé de mobilité sera remis mensuellement au Salarié.

Il est précisé que :

* durant le congé de mobilité, le Salarié n’acquiert pas de congés payés ;
* toute rémunération variable appréciée sur une période durant laquelle le Salarié a pour partie exercé ses fonction et pour partie été en congé de mobilité, sera due exclusivement au titre de la période travaillée – sous réserve que les objectifs afférents soient remplis – étant précisé qu’il sera procédé à une proratisation des objectifs proportionnellement à la période travaillée.
* Protection sociale du salarié en congé de mobilité

Le Salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce selon les principes suivants :

* Prévoyance et frais de santé

Le Salarié continuera à bénéficier des garanties des contrats de prévoyance et de mutuelle en vigueur au sein de BÔCONSEIL pendant le congé de mobilité.

Les taux de cotisations applicables, ainsi que la répartition de ces cotisations entre l'employeur et le Salarié seront identiques à ceux appliqués aux salariés poursuivant leur activité professionnelle.

Les cotisations salariales seront précomptées sur l’allocation de mobilité.

* Couverture maladie

Le Salarié bénéficie du maintien des droits aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire d’assurance maladie-maternité-invalidité-décès et de la couverture sociale en cas d’accident du travail.

En cas d’arrêt pour maladie du Salarié durant le congé, il continuera à percevoir l’allocation au titre du congé de mobilité qui n’est donc pas suspendue, déduction étant faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

* Assurance vieillesse

Les périodes passées en congé de mobilité sont validées au titre de l’assurance vieillesse du régime général (trimestres de Sécurité Sociale) en tant que périodes assimilées.

* Monétarisation du congé de mobilité

Afin de favoriser une concrétisation rapide du projet professionnel, si le Salarié dispose d’une solution de retour à l’emploi avant le terme du congé de mobilité, il bénéficiera d’une indemnité complémentaire de départ, s’ajoutant à l’indemnité conventionnelle définie ci-dessous, correspondant au solde du montant des allocations du congé de mobilité dont il aurait bénéficié s’il avait poursuivi ce congé jusqu'à son terme.

Il est précisé qu’est entendu par solution de retour à l’emploi :

* la conclusion d’un CDI ou d’un CDD/CTT de plus de 6 mois ;
* la preuve de l’immatriculation de la société nouvellement créée ainsi que du dépôt des statuts ;
* la preuve de la reprise de 50% du capital social d’une société existante ;
* la preuve de la reprise de 1/3 du capital social d’une société existante et de la nomination en tant que dirigeant ;

avant le terme du congé de mobilité.

Si le Salarié souhaite bénéficier de la monétarisation du congé de mobilité, il devra justifier de l’une des solutions de retour à l’emploi susvisée. Le cas échéant, le congé de mobilité prendra fin le lendemain du jour de communication de ces éléments.

**Date d’effet de la rupture du contrat de travail**

Par les présentes et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et à l’accord GEPP en date du \_\_\_, le BÔCONSEIL et le Salarié ont décidé de mettre fin à leurs relations contractuelles dans le cadre du dispositif de rupture d’un commun accord à l’issue du congé de mobilité du Salarié.

Les parties déclarent être informées de ce que les stipulations et engagements contenus dans le présent accord sont soumis aux dispositions de l’article 1103 du Code Civil.

La rupture d’un commun accord, qui interviendra dans le cadre de l’accord GEPP à l’issue du congé de mobilité, prendra effet à la date convenue par les Parties, à savoir au plus tard le [date].

**Mesures**

Au titre de la présente rupture, le Salarié bénéficiera, le cas échéant, des mesures prévues au sein de l’accord GEPP relatives au congé de mobilité. L’ensemble de ces mesures est détaillé au sein de l’accord, dont la seule version faisant foi est accessible au Salarié à l’adresse suivante : … PARIS.

Le Salarié a été informé, notamment lors de son entretien avec le référent carrière et le responsable RH, des mesures auxquelles il pouvait prétendre compte tenu de son projet professionnel et du fait que l’adhésion au congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail à l’issue de celui-ci, sans aucun préavis.

Ainsi, le Salarié a vocation à bénéficier, des différentes mesures suivantes : [à adapter et détailler en fonction du salarié, options cumulables : coaching, formation, etc.]

**Droits du salarié à l’issue du congé de mobilité**

Au titre de la présente rupture, les parties conviennent que le BÔCONSEIL versera au Salarié l’indemnité conventionnelle de licenciement de la Convention Collective des bureaux d’études techniques, des cabinets d’ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil sans que ce montant puisse être inférieur à 3 mois de salaire de base mensuel brut, PSRF inclus, soit un montant de [à compléter].

Cette indemnité sera versée à l’issue du congé de mobilité.

**Documents de fin de contrat de travail**

À la date de fin du congé de mobilité, le Salarié se verra remettre ou adresser son solde de tout compte ainsi que l’attestation destinée au « Pôle Emploi » faisant mention de la rupture d’un commun accord du contrat de travail et son certificat de travail.

À la date de rupture du contrat de travail au plus tard, le Salarié s’engage à restituer au BÔCONSEIL l’ensemble du matériel (ordinateur, téléphone, documents, etc.) ainsi que le véhicule qui lui a éventuellement été confié dans le cadre de ses fonctions, sauf dans le cas d’un rachat dans les conditions prévues par le contrat de leasing conclu par le BÔCONSEIL. En tout état de cause, la restitution du véhicule donnera lieu à l’application des conditions financières prévues par ledit contrat et par l’engagement personnel signé par le Salarié.

**Clause de non-concurrence [si nécessaire]**

Le contrat de travail du Salarié comporte des restrictions à l’exercice d’un nouvel emploi relatives aux missions de conseil auprès d’un client de BÔCONSEIL et à l’assistance aux concurrents d’un « Ancien Client de BÔCONSEIL faisant l’objet du paragraphe 2 de la clause de « Confidentialité, non concurrence, respect de clientèle, prévention des délits d’initiés et non débauchage ».

Le BÔCONSEIL indique qu’elle entend lever ces restrictions de non-concurrence.

Le Salarié est par conséquent dégagé de son obligation de non concurrence à l’égard de BÔCONSEIL à compter de la rupture de son contrat de travail et aucune indemnité ne lui sera versée à ce titre.

**Modalités de signature**

Le Salarié déclare expressément avoir pris connaissance de l’accord GEPP et reconnaît en conséquence avoir été pleinement informé de ses droits et obligations résultant de cet accord et avoir signé la présente convention en parfaite connaissance de cause.

Le Salarié reconnaît avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision, aucun litige n’existant par ailleurs avec son employeur.

Le Salarié déclare expressément, par la signature du présent accord :

* adhérer volontairement au dispositif du congé de mobilité tel que prévu dans l’accord GEPP ;
* n’avoir aucune contestation à soulever tant sur la régularité, que sur le bien-fondé de la rupture de son contrat de travail, intervenue d’un commun accord ;
* n’avoir aucune prétention quant au bénéfice de tous dispositifs prévus par l’accord GEPP autres que celui dans le cadre duquel le contrat est rompu.

La présente convention de rupture d’un commun accord est établie en deux exemplaires, dont un pour chaque partie.

Un exemplaire de la présente convention devra être paraphé et signé par le Salarié avant d’être renvoyé par courrier recommandé avec accusé de réception, ou remis en main propre contre décharge, auprès de la Direction des Ressources Humaines de BÔCONSEIL … PARIS, et ce, dans un délai de 8 jours calendaires suivant la date de première présentation des deux exemplaires de la convention.

À défaut d’avoir renvoyé les exemplaires à la Direction dans ce délai (le cachet de la poste faisant foi) ou de lui avoir remis en main propre, la présente convention sera dépourvue d’effet et sera considérée caduque.

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**La Société BÔCONSEIL Le Salarié**

***Madame/Monsieur \_\_\_ Madame/Monsieur \_\_\_***

***[Qualité]***

**Signature [[1]](#footnote-1)(1)** **Signature du salarié** (1)

**ANNEXES 4 – RESULTAT DES ELECTIONS CSE DE 2019**

Les résultats sont détaillés dans le document nommé « Résultats élections CSE avril 2019 » adjoint à cet accord.

**ANNEXES 5 – PROCES VERBAUX DES REUNIONS DE NEGOCIATION**

Les PV des réunions du 26 juin, 8 juillet, du 21 juillet et du 24 juillet sont adjoints à cet accord

1. (1) Paraphe sur chaque page de la convention et faire précéder la signature des mentions : *«****lu et approuvé******le*** *»* suivi de la dateet *«****bon pour rupture d’un commun accord du contrat de travail*** *»* [↑](#footnote-ref-1)