

|                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>ACCORD DE MISE EN PLACE<br/>D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE<br/>UES CRITEO</b></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Entre les soussignées,**

**L'Unité Economique et Sociale (ci-après « UES ») CRITEO**, domiciliée 32 rue Blanche - 75009 PARIS, qui est constituée, au jour de la signature du présent Accord, des sociétés suivantes :

- 1) la société **Criteo SA**, société anonyme, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 484 786 249, ayant son siège social 32 rue Blanche - 75009 PARIS ;
- 2) la société **Criteo France SAS**, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 520 843 780, ayant son siège social 32 rue Blanche - 75009 PARIS ;
- 3) la société **Criteo Technology SAS**, société par actions simplifiée, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 908 274 038, ayant son siège social 32 rue Blanche - 75009 PARIS ;

Telle que reconnue par accord collectif portant sur l'intégration de la société Criteo Technology SAS à l'Unité Economique et Sociale Criteo, conclu entre Criteo SA, Criteo France SAS et Criteo Technology SAS le 2 juin 2022, et représentées aux fins des présentes par \_\_\_\_\_, dûment habilité aux fins des présentes,

Ci-après, dénommée la "**Société employeur**" ou "**l'UES CRITEO**",

**D'UNE PART,**

**ET,**

**L'organisation syndicale représentative au sein de l'UES CRITEO**, le syndicat SNEPSSI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg Poissonnière 75009 PARIS, représenté par \_\_\_\_\_ au niveau de l'Unité Economique et Sociale,

**D'AUTRE PART,**

Il a été convenu ce qui suit :

## Table des matières

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PREAMBULE.....</b>                                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CARACTERE VOLONTAIRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC).....</b> | <b>7</b>  |
| <b>PARTIE 2 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES.....</b>                            | <b>8</b>  |
| 2.1 Conditions d'éligibilité.....                                                                                 | 8         |
| 2.2. Les compétences clés non éligibles au dispositif de RCC.....                                                 | 13        |
| 2.4 Planning des départs envisagés.....                                                                           | 15        |
| 3.1 Information des salariés.....                                                                                 | 16        |
| 3.2 Cellule d'accompagnement.....                                                                                 | 16        |
| 3.3 Phase de dépôt des candidatures.....                                                                          | 17        |
| 3.4 Validation des candidatures.....                                                                              | 18        |
| 3.5 Critères de départage.....                                                                                    | 19        |
| 4.1 Convention de rupture du contrat d'un commun accord.....                                                      | 20        |
| 4.2 Droit de rétractation.....                                                                                    | 20        |
| 4.3 Date de fin de contrat.....                                                                                   | 20        |
| 4.4 Modalités spécifiques de départ relative aux salariés protégés.....                                           | 21        |
| 4.5 Modalités spécifiques de départ relative aux femmes enceintes ou en congé maternité.....                      | 21        |
| <b>PARTIE 5 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES.....</b>                                            | <b>22</b> |
| 5.1 Aide à la formation.....                                                                                      | 22        |
| 5.2 Aide à la création ou reprise d'entreprise.....                                                               | 24        |
| 5.3 Accompagnement par la cellule de reclassement.....                                                            | 25        |
| 5.4 Aides à la mobilité géographique.....                                                                         | 25        |
| 5.5 Congé mobilité.....                                                                                           | 27        |
| <b>PARTIE 6 : INDEMNITE VERSEES DANS LE CADRE DE LA RCC.....</b>                                                  | <b>31</b> |
| 6.1 Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon la plus favorable au salarié....                   | 31        |
| 6.2 Indemnité supra-conventionnelle de RCC.....                                                                   | 31        |
| 6.3 Indemnité de départ rapide.....                                                                               | 32        |
| 6.4 Versement CPB (Criteo Performance Bonus) 2023.....                                                            | 32        |
| 6.5 Déblocage anticipé de la participation.....                                                                   | 32        |
| 6.6 Nature sociale et fiscale des sommes distribuées.....                                                         | 32        |
| <b>PARTIE 7 : DEPART EN RETRAITE A TAUX PLEIN.....</b>                                                            | <b>34</b> |
| 7.1 Eligibilité.....                                                                                              | 34        |
| 7.2 Modalité de bénéfice de la mesure.....                                                                        | 34        |
| 7.3 Date de départ.....                                                                                           | 35        |
| 7.4 Indemnité de départ à la retraite majorée.....                                                                | 35        |

|                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PARTIE 8 : MODALITES DE SUIVI ET D'INFORMATION DU CSE.....</b> | <b>36</b> |
| <b>8.1 Commission de suivi.....</b>                               | <b>36</b> |
| <b>8.2 Modalité d'information du CSE.....</b>                     | <b>37</b> |
| <b>8.3 Suivi du CSE.....</b>                                      | <b>37</b> |
| <b>PARTIE 9 : STIPULATIONS FINALES.....</b>                       | <b>37</b> |
| <b>9.1 Date d'effet et durée de l'Accord.....</b>                 | <b>37</b> |
| <b>9.2 Clause de rendez-vous.....</b>                             | <b>38</b> |
| <b>9.3 Publicité et dépôt de l'Accord.....</b>                    | <b>38</b> |

## **PREAMBULE**

CRITEO est un expert mondial en technologie qui accompagne les spécialistes du marketing et éditeurs du monde entier, à atteindre leurs objectifs grâce à sa plateforme commerce Media, leader de son secteur.

CRITEO est historiquement connu dans son domaine du reciblage publicitaire.

Néanmoins comme toutes les sociétés spécialisées dans le secteur de la Tech, CRITEO a subi une perte de croissance dictée par le contexte mondial et économique ayant bousculé le secteur ces derniers mois.

Afin d'y faire face, l'UES CRITEO tente aujourd'hui de modifier sa stratégie historique basée sur le reciblage publicitaire en accélérant sa diversification vers les activités et services liés au Retail Media.

Le projet de l'UES, basé sur l'anticipation pour préparer l'avenir, tient compte des contraintes actuelles du marché sur lequel CRITEO évolue et qui est venu à maturité sur son métier historique faisant récemment face à une crise multi-facteurs. Les différents acteurs de son industrie sont amenés à réagir afin de se maintenir et assurer leur avenir à moyen et long terme. Comme l'ensemble de son secteur CRITEO doit ainsi trouver des réponses pour relever les challenges conjoncturels mais qui, au-delà d'une gestion à court terme, nécessitent aujourd'hui de la part des partenaires sociaux de mener une réflexion de fond sur les emplois et leur adaptabilité à une activité en forte tension /évolution et un marché de plus en plus imprévisible.

L'objectif recherché est d'assurer le développement futur de CRITEO tout en préservant le bien-être de ses salariés, en privilégiant l'investissement dans « l'expérience salariés » et en accentuant l'orientation de l'activité de CRITEO, déjà amorcée, sur les nouveaux marchés porteurs. Il s'agit ainsi de développer rapidement ses services les plus prometteurs pour l'avenir et la pérennité de son activité, l'activité historique ayant connu une érosion certaine au cours des dernières années.

Ce projet repose sur cette vision telle qu'abordée dans le cadre des orientations stratégiques de l'UES CRITEO présentées au CSE au cours du mois de février 2023.

Le 8 février 2023, l'UES CRITEO a présenté à ses salariés les résultats de l'année 2022 ainsi que les tendances à mettre en place à compter de l'année 2023.

Bien que les chiffres soient encourageants, certaines tendances baissières peuvent être décelées.

Notamment, les recettes ont diminué de 4% de l'année 2021 à l'année 2022.

Ainsi, l'UES CRITEO a fait la constatation que le macro-environnement incertain et volatile dans lequel elle évolue pouvait avoir des conséquences rapides et néfastes sur les services de la Société et notamment le service de reciblage publicitaire (« Retargeting »).

A cet effet, la Société souhaite renforcer une stratégie orientée davantage sur l'activité « Retail media ».

Cette dernière est, à ce stade, en plein développement et la Direction a confiance en ce service, et considère qu'il s'agira du relais de croissance le plus porteur pour les années à venir.

Malgré des investissements conséquents et des moyens humains mis à disposition pour développer ce service « Retail Media » qui doit progressivement être favorisé par rapport au service « Retargeting » selon la nouvelle stratégie de la Société pour les années à venir, la société doit dégager des marges de manœuvre pour atteindre un niveau suffisant de développement à court terme.

Dans ce contexte, l'entreprise envisage pour 2023 de pouvoir procéder à une réduction de 70 postes de travail.

Dans la mesure où cette nouvelle stratégie va se traduire par une réduction des effectifs, les parties du présent accord ont accepté d'engager des négociations en vue de permettre à des salariés de quitter l'entreprise sans recourir à des départs contraints.

Les Parties ont décidé de se rencontrer pour négocier la mise en œuvre d'un tel dispositif permettant à CRITEO d'atteindre ses objectifs tout en offrant la possibilité aux salariés qui le souhaitent, et selon les conditions indiquées dans le présent accord, de quitter volontairement l'entreprise.

Les Parties rappellent à ce titre que :

- Les départs qui interviennent dans le cadre de cet accord reposent exclusivement sur le volontariat ;
- La rupture conventionnelle collective est un régime de rupture du contrat de travail à durée indéterminée distinct des procédures de licenciement pour motif économique et de rupture conventionnelle individuelle ;
- L'acceptation par la Société employeur de la candidature du salarié dans le cadre du présent dispositif emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord selon les modalités définies ci-après ;
- La DRIEETS d'Ile-de-France a été informée, le 8 mars 2023 de l'ouverture des négociations ayant conduit à la signature du présent accord ;
- Le Comité Social et Economique (ci-après « CSE ») a été informé par l'intermédiaire du Président et de son secrétaire en date du 8 mars 2023 de l'ouverture des négociations ayant conduit à la signature du présent accord. Le CSE a été régulièrement informé de l'avancement des négociations, notamment lors de la réunion ordinaire du 21 mars 2023. Le CSE sera ensuite informé au cours d'une réunion formelle fixée le 13 avril 2023 de la signature du présent Accord le 7 avril 2023 ;
- Le périmètre d'application du présent accord porte sur les sociétés CRITEO France SAS, Criteo Technology SAS et Criteo SA.

Les négociations avec l'organisation syndicale représentative au sein de l'UES CRITEO se sont déroulées lors des réunions du 17 mars, 22 mars, 24 mars, 29 mars, 31 mars, 3 avril, 4 avril et 5 avril 2023. Ces négociations ont conduit à la conclusion du présent Accord (ci-après l'Accord) en application des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail (dispositif de rupture conventionnelle collective) et des mesures d'accompagnement, ainsi que des dispositions réglementaires applicables.

Le présent Accord porte sur l'ensemble du contenu du dispositif de rupture conventionnelle collective (« RCC »).

Le présent Accord détermine, conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail :

- Les modalités et conditions d'information du CSE de l'UES CRITEO ;
- Le nombre maximal de départs envisagés dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, de suppressions d'emploi associées et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'Accord ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'Accord collectif ;

- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5 du Code du travail, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'Accord portant rupture conventionnelle collective.

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

## **PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET CARACTERE VOLONTAIRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)**

Le présent Accord a pour objet de déterminer le contenu d'un dispositif de rupture conventionnelle collective reposant exclusivement sur le volontariat.

En conséquence, CRITEO s'engage à ne pas mettre en œuvre, pendant la durée de cet Accord, de procédure de licenciement économique contraint qui pourrait concerner les salariés appartenant aux familles d'emplois visées dans le champ d'application du présent Accord, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Selon la nomenclature interne à la société, les groupes de familles d'emplois visés sont : Revenue Operations (Opérations Commerciales), Corporate Services (Support), Sales (Commercial), Analytics (Analyse de Données), People (Ressources Humaines), Marketing, Finance, Legal/Governance (Juridique et Gouvernance), Global Supply and Developement (Approvisionnement et Développement) et R&D (Recherche et Développement).

Concernant les salariés appartenant aux familles d'emplois non visées dans le champ d'application du présent Accord, l'UES CRITEO s'engage à ne pas mettre en œuvre, pendant la durée d'application de cet Accord, de procédure de licenciement économique avec des départs contraints, sous réserve de circonstances conjoncturelles modifiant substantiellement la situation économique de l'entreprise.

## PARTIE 2 : CONDITIONS D'ELIGIBILITE ET NOMBRE MAXIMAL DE DEPARTS ENVISAGES

### 2.1 Conditions d'éligibilité

Seront éligibles les salariés de l'UES CRITEO répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Conditions liées à la situation individuelle du salarié ;
- Conditions liées au poste occupé par le salarié ;
- Conditions liées au projet du salarié.

#### 2.1.1 Conditions liées à la situation individuelle du salarié

- Être lié par un contrat à durée indéterminée (CDI) et avoir validé sa période d'essai ;
- Ne pas être en cours de préavis, ne pas avoir signé une convention de rupture conventionnelle telle que visée aux articles L. 1237.11 et suivants du Code du travail, ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;
- Ne pas avoir demandé un départ en retraite ;
- Ne pas détenir l'une des compétences clés définies, ne pas être impliqué sur l'un des projets clés ou ne pas occuper l'un des postes clés définis par l'article 2.2 ci-dessous, ne pas être impliqué sur l'un des projets clés définies par l'article 2.2 ci-dessous ou ne pas occuper l'un des postes clés définis par l'article 2.2 ci-dessous.

#### 2.1.2 Conditions liées au poste occupé par le salarié

L'UES CRITEO compte **1 089 employés** au 20 mars 2023 répartis dans les trois sociétés la composant.

| Nombre de salariés           |             |
|------------------------------|-------------|
| <b>Criteo France SAS</b>     | <b>57</b>   |
| Apprentis                    | 1           |
| CDD                          | 1           |
| CDI                          | 53          |
| Stagiaires                   | 2           |
| <b>Criteo SA</b>             | <b>25</b>   |
| Apprentis                    | 1           |
| CDI                          | 24          |
| <b>Criteo Technology SAS</b> | <b>1007</b> |
| Apprentis                    | 18          |
| CDD                          | 17          |
| CDI                          | 955         |
| Stagiaires                   | 17          |
| <b>Total général</b>         | <b>1089</b> |

L'UES CRITEO est composée de **1 032 salariés** en CDI répartis au sein des différents Départements - comme suit (effectif au 20 mars 2023) :

|                                                | Nombre de salariés CDI |
|------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Criteo France SAS</b>                       | <b>53</b>              |
| Client Solutions (Commercial)                  | 53                     |
| <b>Criteo SA</b>                               | <b>24</b>              |
| Finance                                        | 15                     |
| Legal and Corporate Affairs (Juridique)        | 5                      |
| Transformation Office (Transformation)         | 3                      |
| Leadership Team (Direction Générale)           | 1                      |
| <b>Criteo Technology SAS</b>                   | <b>955</b>             |
| Client Solutions (Commercial)                  | 128                    |
| Finance                                        | 120                    |
| IPONWEB (équipe Iponweb)                       | 1                      |
| Legal and Corporate Affairs (Juridique)        | 10                     |
| Marketing & Communication                      | 12                     |
| People (Ressources Humaines)                   | 58                     |
| Product (Produit)                              | 86                     |
| R&D (Recherche et Développement)               | 477                    |
| Real estate and Workplace (Affaires Générales) | 4                      |
| Transformation Office (Transformation)         | 56                     |
| Leadership Team (Direction Générale)           | 3                      |
| <b>Total général</b>                           | <b>1032</b>            |

#### 2.1.3 Nombre maximal de départ envisagés et de suppressions d'emplois associées

Le projet de nouvelle organisation de l'UES CRITEO consiste à mobiliser les ressources sur les services en croissance et notamment celui du « Retail media », tout en minimisant les impacts négatifs sur la compétitivité.

L'UES CRITEO envisage un nombre de 70 départs entre le 1<sup>er</sup> mai 2023 et le 31 décembre 2023.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidats au volontariat ne serait pas atteint, l'UES CRITEO s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique pendant la durée du présent Accord.

#### 2.1.4 Départements visés par les mesures du présent Accord

Les catégories de postes visés ont été bâties en se référant (i) à la nomenclature interne des postes (« Career Framework ») et (ii) à l'organisation des différents départements de la société.

Ainsi pour chaque catégorie, il a été défini :

- Le Groupe de Famille d'Emplois
- La/les Famille(s) d'Emploi
- Le(s) service(s)
- Le nombre de départs maximum envisagés par catégorie et par sous-catégorie

## **Catégorie 1 : Revenue Operations & Corporate Services (Opérations Commercial et Support)**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)                                  | Service - niveau 4 (Team Supervisory Org 4)                  | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Commercial (Sales)                              | Commercialisation (Go-To-Market)                                | Commercialisation (Go To Market)                             | 5                                         | 3                                            | 4                            |
| Commercial (Sales)                              | Spécialiste Vente de Solutions (Solution Sales Specialist)      | Commercialisation (Go To Market)                             |                                           |                                              | 2                            |
| Commercial (Sales)                              | Gestion des Grands Comptes (Large Customers Account Management) | Direction Commerciale Grands Comptes (Global Enterprise)     |                                           | 6                                            | 34                           |
| Commercial (Sales)                              | Vente aux Grands Comptes (Large Customers Sales)                | Direction Commerciale Grands Comptes (Global Enterprise)     |                                           |                                              | 14                           |
| Commercial (Sales)                              | Gestion des Grands Comptes (Large Customers Account Management) | Direction Commerciale Marchés Intermédiaires (Global Growth) |                                           | 2                                            | 2                            |
| Commercial (Sales)                              | Vente aux Grands Comptes (Large Customers Sales)                | Direction Commerciale Marchés Intermédiaires (Global Growth) |                                           |                                              | 1                            |
|                                                 |                                                                 |                                                              | 5                                         | 11                                           | 57                           |

## **Catégorie 2 : Sales (Commercial)**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)                                  | Service - niveau 4 (Team Supervisory Org 4)                  | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Commercial (Sales)                              | Commercialisation (Go-To-Market)                                | Commercialisation (Go To Market)                             | 5                                         | 3                                            | 4                            |
| Commercial (Sales)                              | Spécialiste Vente de Solutions (Solution Sales Specialist)      | Commercialisation (Go To Market)                             |                                           |                                              | 2                            |
| Commercial (Sales)                              | Gestion des Grands Comptes (Large Customers Account Management) | Direction Commerciale Grands Comptes (Global Enterprise)     |                                           | 6                                            | 34                           |
| Commercial (Sales)                              | Vente aux Grands Comptes (Large Customers Sales)                | Direction Commerciale Grands Comptes (Global Enterprise)     |                                           |                                              | 14                           |
| Commercial (Sales)                              | Gestion des Grands Comptes (Large Customers Account Management) | Direction Commerciale Marchés Intermédiaires (Global Growth) |                                           | 2                                            | 2                            |
| Commercial (Sales)                              | Vente aux Grands Comptes (Large Customers Sales)                | Direction Commerciale Marchés Intermédiaires (Global Growth) |                                           |                                              | 1                            |
|                                                 |                                                                 |                                                              | 5                                         | 11                                           | 57                           |

## **Catégorie 3 : Analytics (Analyse de Données)**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)                                      | Service - niveau 4 (Team Supervisory Org 4)                                               | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Analyse de Données                              | Analyse de Données - Orientée Client (Analytics - Client Focus)     | Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA)                                                    | 7                                         | 5                                            | 2                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données - Orientée Solution (Analytics - Solution Focus) | Europe, Moyen-Orient et Afrique (EMEA)                                                    |                                           |                                              | 5                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données - Orientée Solution (Analytics - Solution Focus) | Approvisionnements Commerciaux (Commercial Supply)                                        |                                           | 4                                            | 6                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données Globales (Global Data Analytics)                 | Approvisionnements Commerciaux (Commercial Supply)                                        |                                           |                                              | 1                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données Globales (Global Data Analytics)                 | Direction Commerciale Grands Comptes (Global Enterprise)                                  |                                           | 4                                            | 1                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données Globales (Global Data Analytics)                 | Opérations Globales (Global Ops)                                                          |                                           |                                              | 1                            |
| Analyse de Données                              | Analyse de Données Globales (Global Data Analytics)                 | Stratégie, Activation et Opérations des Ventes (Sales Strategy Enablement and Operations) |                                           | 4                                            | 6                            |
|                                                 |                                                                     |                                                                                           | 7                                         | 13                                           | 22                           |

## **Catégorie 4 : R&D (Recherche et Développement)**

## **Catégorie 5: Marketing**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)        | Service - niveau 4 (Team Supervisory Org 4)                                             | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Marketing                                       | Communication (Communications)        | Direction Communication (Global Communications)                                         | 2                                         | 4                                            | 5                            |
| Marketing                                       | Evenements (Events)                   | Direction Communication (Global Communications)                                         |                                           |                                              | 4                            |
| Marketing                                       | Marketing Opérationnel (Field)        | Marketing                                                                               |                                           |                                              | 1                            |
| Marketing                                       | Marketing Produit (Product Marketing) | Marketing                                                                               |                                           |                                              | 1                            |
| Marketing                                       | Communication (Communications)        | Direction recrutement (Global Talent Acquisition)                                       |                                           | 1                                            | 2                            |
| Marketing                                       | Communication (Communications)        | Direction Diversité, Équité et Inclusion (People Global Diversity Equity and Inclusion) |                                           |                                              | 2                            |
|                                                 |                                       |                                                                                         | 2                                         | 5                                            | 15                           |

## **Catégorie 6: Finance**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)                                       | Team Supervisory Org 5                        | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Finance                                         | Opérations et Process (Operations & Processes)                       | Comptabilité Fournisseurs (Accounts Payable)  | 12                                        | 4                                            | 7                            |
| Finance                                         | Comptabilité Générale et Contrôle (General Accounting & Controlling) | Comptabilité Fournisseurs (Accounts Payable)  |                                           |                                              | 1                            |
| Finance                                         | Opérations et Process (Operations & Processes)                       | Facturation (Order to Cash Global Operations) |                                           | 12                                           | 26                           |
| Finance                                         | Comptabilité Générale et Contrôle (General Accounting & Controlling) | Facturation (Order to Cash Global Operations) |                                           |                                              | 18                           |
|                                                 |                                                                      |                                               | 12                                        | 16                                           | 52                           |

## **Catégorie 7 : People (Ressources Humaines)**

| Groupe de Familles d'Emplois (Job Family Group) | Famille d'Emplois (Job Family)          | Service - niveau 4 (Team Supervisory Org 4)                                             | Nombre de départs maximum de la catégorie | Nombre de départs maximum par sous-catégorie | Nombre de salariés éligibles |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|
| Ressources Humaines (People)                    | Recrutement (Talent Acquisition)        | Direction recrutement (Global Talent Acquisition)                                       | 7                                         | 10                                           | 16                           |
| Ressources Humaines (People)                    | Formation (Training / L&D)              | Direction Diversité, Équité et Inclusion (People Global Diversity Equity and Inclusion) |                                           | 3                                            | 4                            |
| Ressources Humaines (People)                    | Gestion des Talents (Talent Management) | Direction Diversité, Équité et Inclusion (Peop                                          |                                           |                                              | 2                            |
|                                                 |                                         |                                                                                         | 7                                         | 13                                           | 22                           |

### **Catégorie 8 : Global Supply & Business Development (Approvisionnement et Développement)**

### **Catégorie 9 : Legal, Governance & Compliance (Juridique, Gouvernance et Conformité)**

Les postes relevant des catégories ci-dessus seront éligibles aux mesures du présent Accord, soit 70 postes au total.

Il est convenu entre les parties que :

- Si le nombre maximum de départs volontaires au sein d'une des neuf catégories ci-dessus n'était pas atteint, il est convenu que le nombre de départs volontaires prévus au sein de chaque sous-catégorie pourrait être ajusté entre elles, par permutabilité du nombre de volontaires entre les sous-catégories, à due proportion, dans la limite du nombre maximum de départs volontaires prévu au sein de cette catégorie. La validation ou le refus du départ d'un salarié candidat sera donné par la Commission de suivi.
- Si le nombre maximum de départs volontaires au sein d'une des catégories données n'était pas atteint, il est convenu que le nombre de départs volontaires prévu au sein d'une des autres catégories données pourrait être augmenté à due proportion, dans la limite du nombre maximum de départs volontaires prévu dans la sous-catégorie et dans la limite du nombre maximum de départs volontaires prévu par cet accord (70). La validation du départ d'un salarié candidat sera donnée par la Commission de suivi ;

Le présent dispositif repose exclusivement sur le volontariat : les salariés sont totalement libres de s'orienter vers un départ ou de conserver leur emploi. En outre, si le nombre de départs volontaires n'est pas atteint au terme de la période de volontariat, les parties conviennent de la possibilité de négocier un avenant au présent accord, dont l'objet serait de pouvoir étendre le périmètre des départs volontaires à d'autres salariés, non concernés par le périmètre actuel des emplois éligibles au départ. Ces départs ne pourront intervenir que sous réserve que ces salariés ne détiennent pas des compétences clés et que leurs départs soient compatibles avec la poursuite du bon fonctionnement de CRITEO. Ces candidatures seront validées par la Commission de suivi. Un avenant au présent Accord sera alors rédigé et signé par les parties puis soumis à la validation par la DRIETS tel que cela est prévu à l'article 9.2.

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent Accord peuvent bénéficier, sous réserve des conditions propres à chacun de ces dispositifs, soit des mesures relatives à la rupture conventionnelle collective, soit des mesures de départ à la retraite.

#### **2.1.5 Conditions liées au projet du salarié :**

Le salarié devra justifier d'être porteur soit d'un projet professionnel immédiat ou à terme tel que défini ci-après :

- Un projet professionnel immédiat, qui permet au salarié :
  - o D'occuper un emploi : le salarié devra justifier être titulaire d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche à temps plein ou à temps partiel (24 heures hebdomadaires minimum) avec un nouvel employeur ;
    - Soit en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
    - Soit en contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée minimale de 6 mois ;
  - o De créer ou reprendre une entreprise : le salarié devra fournir les documents justifiant de la création ou reprise d'entreprise (Extrait KBIS ou SIREN, et Business Plan).
- Un projet professionnel à terme, qui permet au salarié de quitter l'entreprise mais dont la mise en œuvre implique encore des démarches et une maturation nécessaires à sa concrétisation :
  - o Soit pour poursuivre ses recherches d'emploi aux mêmes conditions que le projet professionnel immédiat.
  - o Soit pour poursuivre son projet de création/reprise d'entreprise.
  - o Soit pour bénéficier d'une formation en vue d'une reconversion ou d'une évolution professionnelle par le biais d'une formation d'adaptation, de validation des acquis de l'expérience (« VAE »), d'une formation qualifiante, diplômante ou certifiante.
  - o Soit pour liquider sa retraite à taux plein dans le cadre d'un départ en retraite

### **2.2. Les compétences clés non éligibles au dispositif de RCC**

L'objectif de ce dispositif de RCC est de permettre à l'UES CRITEO d'ajuster ses effectifs à ses besoins en termes d'activité, tout en conservant une structure adaptée pour répondre aux défis actuels et du futur. Il est donc indispensable dans le cadre de ce projet de préserver les compétences clés, projets et postes clés au sein de CRITEO.

De ce fait, les postes ayant été identifiés comme détenteurs de compétences clés ou impliqués dans un projet clés ne seront pas éligibles au dispositif de RCC. Il s'agit de postes dont la suppression entraînerait une perte de compétences et/ou de connaissances métier considérées comme indispensables au fonctionnement de l'organisation et/ou de l'activité dont ils relèvent, à savoir :

#### **Catégorie 1 : Revenue Operations & Corporate Services (Opérations Commercial et Support)**

Les postes suivants ne sont pas éligibles :

- Project Manager, Web Integration Enterprise (Chef de Projet, Intégration Grands Comptes)
- Project Management Officer (Responsable Gestion de Projets)
- Senior Manager, Business Escalation (Manager confirmé, Résolutions Incidents Commerciaux)
- Senior Director Product Expertise Web, App & Video (Directeur confirmé, Expertise Produits)

#### **Catégorie 2 – Sales (Commercial)**

Les postes suivants ne sont pas éligibles :

- Managing Director, SEU, Criteo Enterprise (Directeur Général Grands Comptes Europe du Sud)

- EMEA RVP, SSS (Vice-Président Régional Europe, Moyen Orient, Afrique, Vente de Solutions)
- Senior Director, Strategic Development, Enterprise (Directeur confirmé, Développement Stratégique Grands Comptes)
- Sr Director Solutions (Directeur confirmé, Ventes de Solutions)
- Business Development Director (Directeur Développement Commercial)
- Director Activation, France Enterprise (Directeur Activation, Grands Comptes France)
- SSEO EMEA Enterprise Director (Directeur Stratégie, Activation et Opérations des Ventes, Grands Comptes Europe, Moyen-Orient et Afrique)
- Director Monetisation - Enterprise France (Directeur Monétisation Grands Comptes France)
- Client Partner, Retail Media (Commercial Grands Comptes Distribution)

### **Catégorie 3 – Analytics (Analyses de Données)**

Les postes suivants ne sont pas éligibles :

- Senior Manager, Data Enablement (Responsable Activation des Données confirmé)
- Manager Analytics, EMEA Retail Media (Responsable Analyse de Données, Distribution Europe, Moyen-Orient et Afrique)
- Senior Data Analyst, Retail Media (Analyste confirmé Données Distribution)
- Sr Manager, Product Expertise and Analytics (Responsable confirmé Expertise Produit et Analyse de Données)
- Senior Product Specialist (Spécialiste Produits confirmé)
- Manager Analytics (Responsable Analyse de Données)

### **Catégorie 4 - R&D (Recherche et Développement)**

Les postes suivants ne sont pas éligibles :

- Tous les postes de la famille d'emploi "Machine Learning Engineering" (Ingénierie Apprentissage Automatique), filière Manager (encadrement) et Individual Contributor (contributeur individuel).
- Tous les postes de la filière Manager/Leads (encadrement) pour toutes les familles d'emplois, sauf la famille d'emploi « Engineering Management » (Encadrement Ingénierie).

Les postes contribuant directement et pour la majeure partie de son temps de travail aux projets suivants :

- Performance Boat: Projet Transverse Performance
- Meta Team: Equipe Meta (alias Facebook)
- IAM Team : Equipe Gestion Comptes & Identités
- Datacenter strategy : Projet Stratégie Centres de Données

### **Catégorie 5 - Marketing :**

Le poste suivant n'est pas éligible :

- Senior Director, Internal Communication, Events & Employer Branding (Directeur confirmé Communication interne, Évènements et Marque Employeur)

### **Catégorie 7 - People (Ressources Humaines) :**

Le poste suivant n'est pas éligible :

- Senior Manager, Talent Acquisition R&D and Product (Manager confirmé Produit et Recrutement Recherche et Développement)

### **2.3 Nombre maximal de départs envisagés**

CRITEO envisage un nombre de 70 départs entre le 1er mai 2023 et le 31 décembre 2023.

Dans l'hypothèse où le nombre de candidats au volontariat ne serait pas atteint, CRITEO s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique pendant la durée de l'Accord.

### **2.4 Planning des départs envisagés**

Les départs envisagés s'étaleront du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 31 décembre 2023. Les dates de départ sont fixées d'un commun accord entre la Direction et le salarié en fonction des nécessités opérationnelles et des transferts de production.

Si un salarié signe un CDI ou doit débiter une formation ou reprendre/créer une entreprise avant la fin de la période de volontariat, il lui est demandé d'en informer le service RH le plus rapidement possible pour qu'une date de départ soit définie de manière conjointe entre le salarié, la nouvelle société et la Société Employeur qui cherchera la meilleure solution en interne pour anticiper le départ du salarié.

Il est précisé que les salariés présentant un CDD ou un CTT d'au moins 6 mois ne pourront voir leur départ validé avant la fin de la période de volontariat.

## **PARTIE 3 : CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE**

### **3.1 Information des salariés**

La Direction veillera à organiser une réunion d'information globale au personnel sur le dispositif négocié, les mesures d'accompagnement prévues, la décision de validation prise par la DRIETS et les voies de recours existantes.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines et la cellule d'accompagnement également s'engagent à recevoir les salariés afin de leur préciser s'ils appartiennent à une famille d'emploi dans laquelle des réductions de postes sont envisagées et/ou s'ils détiennent l'une des compétences définies comme « *compétences clés* » pour CRITEO et qu'ils ne peuvent donc pas être éligibles au dispositif.

### **3.2 Cellule d'accompagnement**

#### **3.2.1 *Présentation***

Une cellule d'accompagnement est mise en place en amont et en aval de la validation du présent Accord par la DRIETS, afin d'informer les salariés qui le souhaitent sur leurs droits et leur situation, les aider à affiner leur projet et sa mise en œuvre et, le cas échéant, leur permettre de concrétiser leur projet dans des conditions optimales.

Il a été décidé qu'elle serait animée par des consultants externes du cabinet OASYS, spécialisés dans les thématiques RH (type mobilité externe / recherche d'emploi), reconversion professionnelle, création d'entreprise et experts des problématiques de départ en retraite/préretraite. Le cabinet OASYS a présenté sa méthodologie et les règles de confidentialité aux partenaires sociaux en date du 23 mars 2023.

Tant que la demande de départ volontaire n'est pas expressément formulée par écrit pour être portée à la connaissance du Service RH, la démarche du salarié sera traitée en totale confidentialité par le cabinet OASYS.

Lors de la création de son compte sur l'Application OASYS, le salarié non éligible car appartenant à une famille d'emploi non concernée et/ou détenant l'une des compétences définies comme "compétences clés" pour CRITEO, recevra un mail lui indiquant sa non-éligibilité et l'invitant à se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines de CRITEO.

#### **3.2.2 *Fonctionnement***

Les consultants de la cellule d'accompagnement recevront les salariés qui le souhaitent sur rendez-vous au sein de leurs locaux ou seront joignables par téléphone ou par visio.

Les entretiens téléphoniques ou physiques réalisés dans le cadre de la cellule d'accompagnement ont pour objectif de permettre aux salariés d'évoquer leur situation personnelle en toute confidentialité.

Ainsi, les propos tenus et les informations fournies seront couverts par le secret professionnel et ne seront communiqués qu'en cas d'accord exprès et préalable du salarié.

La présence des salariés à leurs entretiens devra se faire en fonction de leurs impératifs professionnels.

La cellule d'accompagnement est animée par des consultants spécialisés en fonction d'un planning de présence établi afin de pouvoir rencontrer les salariés sur leur temps de travail. Les salariés ont la possibilité

de se rapprocher des conseillers de la cellule d'accompagnement pour recueillir des informations sur la RCC. Cette démarche est strictement confidentielle et sans aucune incidence sur la situation du salarié.

Les consultants de la cellule d'accompagnement exercent les missions suivantes :

- Informer les salariés sur les mesures d'accompagnement proposées dans l'Accord dès la signature de celui-ci ;
- Pour les salariés désireux de construire un projet professionnel, leur fournir toutes les informations propres à alimenter leur réflexion, étudier avec eux la faisabilité de leur projet et les soutenir dans leurs démarches s'ils souhaitent profiter de l'opportunité pour concrétiser un projet professionnel, notamment en les conseillant quant aux perspectives du marché de l'emploi, des modalités de financement de leur projet, des cadres juridiques applicables et des offres en matière de formation ;
- Apporter un éclairage aux salariés éligibles sur le bénéfice du congé de mobilité, des aides à la formation de reconversion et enfin les aides à la création ou reprise d'entreprise ;
- Pour les salariés concernés, les informer de la réglementation en matière de retraite et pré-retraite, en leur proposant des simulations individualisées de leur situation ;
- Le cas échéant, accompagner les salariés dans la constitution et le dépôt des dossiers de rachat de trimestres ;
- Informer les salariés souhaitant bénéficier de l'un des dispositifs de départ volontaire défini au présent Accord, des éléments à rassembler en vue de la constitution de leur dossier ;
- Émettre un avis sur les projets et formaliser les dossiers de candidatures des salariés aux dispositifs de départ volontaire en vue de leur soumission au service des ressources humaines ;
- Accompagner les salariés adhérant au congé de mobilité dans la mise en œuvre de leur projet de repositionnement professionnel, notamment dans leurs démarches de recherches d'emploi et de création ou de reprise d'entreprise ;
- Faciliter l'accès des salariés adhérant au congé de mobilité aux mesures d'accompagnement prévues par le présent Accord.

### **3.3 Phase de dépôt des candidatures**

Les candidatures devront être déposées à compter du jour suivant la validation du présent Accord par la DRIETS et au plus tard le 9 juin 2023.

Au terme de ce délai, aucune demande de départ volontaire ne sera examinée. La date de réception du dossier de candidature par la Direction des Ressources Humaines fera foi.

Les salariés seront informés par e-mail de l'ouverture de la phase de volontariat dès que l'accord aura été homologué, ainsi que sa clôture en fin de période.

Afin d'être recevables, les candidatures devront être adressées par courriel avec accusé de réception au service des ressources humaines à l'adresse suivante [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com) avec pour objet « CANDIDATURE RCC » et être accompagnées des éléments suivants :

- Dans le corps du courriel, sa demande de départ volontaire externe.
- En cas d'embauche en CDI ou CDD/CTT d'au moins 6 mois : copie du contrat de travail écrit ou de la promesse d'embauche ;
- Dans le cas d'une création ou reprise d'entreprise : Le salarié devra justifier de l'existence de son projet de création ou reprise d'entreprise par la production de documents permettant de justifier du sérieux de ce dernier incluant impérativement : la description du projet, la forme

- juridique envisagée ainsi qu'une étude de faisabilité du projet (étude de marché, plan d'affaires « business plan », prévisions de trésorerie, détermination des sources de financement, etc.).
- Dans le cas d'une formation : description par le salarié du projet de formation envisagé et documents relatifs à la formation diplômante ou certifiante (devis, programme et certification ou diplôme à l'issue) et au projet professionnel à l'issue.
- Les documents et pièces demandés par la cellule d'accompagnement.

Il sera accusé réception de la candidature par courriel au salarié dans les deux (2) jours ouvrés.

Il est bien précisé que cet accusé de réception ne vaudra pas validation par la Direction de la candidature au départ. Le salarié ne pourra déposer qu'un seul dossier de candidature pour un seul projet.

### **3.4 Validation des candidatures**

La validation de la candidature est subordonnée au dépôt d'un dossier complet.

L'ensemble des dossiers de candidatures sera analysé par la Commission de suivi au fur et à mesure de la réception de ces derniers, et dans un délai maximum de 15 jours après la fin de la période de volontariat.

Les candidatures seront examinées par la Commission de suivi, qui se réunira régulièrement pour statuer sur les candidatures dès la fin de la phase de volontariat.

A titre exceptionnel, si un salarié justifie d'un dossier complet et d'une offre d'embauche, d'un démarrage de formation ou d'une création/reprise d'entreprise nécessitant un départ avant le 9 juin 2023, la Commission de suivi pourra valider sa candidature avant la fin de la période de volontariat.

Les salariés seront tenus informés par courriel des suites données à leur candidature. En cas de refus de candidature, une réponse motivée sera adressée aux salariés concernés.

La validation de la demande de départ du salarié ne constitue en aucun cas une validation économique et financière du projet professionnel du salarié. En conséquence, ni CRITEO ni la Cellule d'accompagnement ne peuvent donner de garanties à ce titre et ne peuvent donc être tenus pour responsables d'un éventuel échec du projet professionnel du salarié.

La demande de départ volontaire peut être refusée pour l'une des raisons suivantes :

- Le salarié ne remplit pas les conditions d'éligibilité au départ volontaire prévues à l'article 2.1. ;
- Le poste du salarié n'est pas concerné par les postes listés au point 2.1.2 du présent Accord ;
- Le salarié détient une compétence clé décrite dans l'article 2.2. ;
- Le volontaire n'a pas déposé le dossier et les pièces justificatives pendant la phase d'ouverture du volontariat ;
- Le nombre de demandes départs volontaires excède le nombre maximum de départs dans la sous-catégorie, la catégorie, ou globalement prévus par le présent Accord ;
- La candidature est écartée après application des critères de départage exposés à l'article 3.5. Ci-après ;
- La Commission de suivi a rendu un avis négatif sur le projet professionnel du salarié car celui-ci comporte des risques importants nuisant à la sécurisation de son parcours.

### **3.5 Critères de départage**

Dans l'hypothèse où le nombre de candidats au départ serait supérieur au nombre de départ envisagés dans la catégorie ou sous-catégorie, il est nécessaire de départager les candidats au départ dans le cadre de la RCC. Les candidats seront départagés selon l'ordre de priorité suivant :

Nature du projet :

- Priorité 1 : candidats ayant un CDI avec promesse d'embauche ou contrat ;
- Priorité 2 : candidats ayant un projet de formation validé ;
- Priorité 3 : candidats ayant un projet de reprise/création d'entreprise validé
- Priorité 4 : candidats ayant un projet professionnel à terme tel que défini à l'article 3 ci-dessus ;
- Priorité 5 : candidats ayant un CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.

Si malgré la priorité donnée compte tenu de la nature des projets, il est nécessaire de départager des candidatures surnuméraires présentant le même degré de priorité, les candidats seront départagés selon les critères suivants, et dans l'ordre suivant :

- La date de prise de poste, ou de début de formation, ou de démarrage d'activité la plus proche sera prioritaire ;
- Les candidats ayant obtenu la moins bonne appréciation lors des deux dernières évaluations professionnelles selon le système de notation arrêté par la Société (« rating ») seront prioritaires ;
- Les candidats ayant l'ancienneté la plus importante seront prioritaires.

## **PARTIE 4 : MODALITE DE CONCLUSION DES RUPTURES ET DROIT DE RETRACTATION**

### **4.1 Convention de rupture du contrat d'un commun accord**

Les salariés dont la candidature aura été validée, se verront proposer la signature d'une convention individuelle de rupture à la suite de la validation de leur candidature.

La convention de rupture mentionnera :

- La date de fin de contrat de travail : date de la sortie des effectifs,
- L'ancienneté du salarié,
- Le poste occupé,
- Le projet professionnel du salarié,
- Les sommes qui lui seront versées au titre de la rupture du contrat de travail
- La possibilité d'adhérer à un congé de mobilité,
- Le délai de rétractation.

Par ailleurs, à l'issue du contrat de travail, le salarié se verra remettre son solde de tout compte et son attestation Pôle Emploi.

### **4.2 Droit de rétractation**

Il est rappelé que les salariés, dont la candidature a été validée, en seront informés par e-mail avec accusé de réception.

Par cet e-mail, les salariés seront convoqués à un entretien destiné à formaliser cette validation par la signature de la convention de rupture.

Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation de huit (8) jours suivants la date de signature de la convention. Afin d'exercer ce droit, le salarié devra adresser un e-mail à [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com) avec pour objet « RETRACTATION CANDIDATURE RCC ».et la société employeur informera le salarié par e-mail avec accusé de réception avec pour objet « RETRACTATION CANDIDATURE RCC ».

Après cette date, la rétractation est sans effet et le processus de rupture du contrat est mené à son terme.

En cas d'exercice du droit de rétractation, la Commission de suivi se réunit à nouveau pour examiner les candidatures qui auront été écartées en appliquant la règle de départage prévue à l'article 3.5.

### **4.3 Date de fin de contrat**

La date de fin de contrat correspondra à la date de départ effectif du salarié, qui ne peut pas être antérieure à la date de fin du délai de rétractation.

La date de fin de contrat est fixée d'un commun accord par la Direction et le salarié en fonction des nécessités opérationnelles. La Direction s'engage à mettre tout en œuvre afin de faciliter le départ du salarié sans compromettre son projet professionnel.

#### **4.4 Modalités spécifiques de départ relative aux salariés protégés**

Pour les salariés protégés, la rupture sera préalablement soumise à l'autorisation de l'inspection du travail, après consultation du CSE.

A cette fin, la candidature sera acceptée sous condition suspensive de l'obtention de cette autorisation et la convention sera signée à réception de cette autorisation.

#### **4.5 Modalités spécifiques de départ relative aux femmes enceintes ou en congé maternité**

Les salariées enceintes peuvent se porter volontaires au départ au même titre que les autres salariés. L'étude de leur demande se fera dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Toutefois, la rupture de leur contrat de travail devra respecter les dispositions légales relatives à la protection de la maternité.

## **PARTIE 5 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES EXTERNES**

Les contreparties qui seront offertes aux candidats aux départs ont été négociées avec l'organisation syndicale représentative au sein de l'UES CRITEO et n'ont pas vocation à être renégociées avec les candidats.

En conséquence, aucun candidat ne peut obtenir un avantage supérieur aux contreparties négociées dans le cadre du présent Accord.

Les salariés quittant l'UES CRITEO dans le cadre du présent dispositif de rupture conventionnelle collective :

- Ne bénéficient pas d'un préavis ou d'une indemnité compensatrice de préavis ;
- Ne bénéficient pas des dispositions relatives au licenciement pour motif économique (congé de reclassement, priorité de réembauchage, etc.) ;
- Se voient remettre un solde de tout compte intégrant les indemnités compensatrices éventuelles de congés payés et jours de repos acquis et non pris. Ils recevront un certificat de travail et une attestation Pôle-Emploi ;
- Sont éligibles à la portabilité des couvertures de frais de santé et prévoyance dans le respect des dispositions légales et/ou conventionnelles en vigueur à la date de rupture du contrat de travail.

Il est précisé que les dispositions de même nature ou ayant le même objet mais issues d'une autre source que le présent Accord (y compris des dispositions contractuelles et/ou conventionnelles) ne se cumulent pas avec les mesures prévues par celui-ci.

Les dispositions figurant à la présente partie bénéficient aux salariés quittant l'entreprise dans le cadre du présent Accord.

### **5.1 Aide à la formation**

Le salarié dont le projet professionnel impliquera le suivi d'une formation de validation des acquis et de l'expérience (« VAE »), une formation qualifiante, certifiante ou diplômante bénéficiera d'une prise en charge des frais de formation.

Les demandes de financement se feront dans le cadre de l'accompagnement effectué par la Cellule d'accompagnement sélectionnée et après examen et validation de la formation par celle-ci et sous réserve de l'accord final de la Commission de suivi, seule habilitée à accepter la candidature proposée.

Si la cellule émet un avis sur la cohérence de la formation avec le projet professionnel, le consultant transmettra la demande de prise en charge des actions de formation à la Commission de suivi.

Le projet individuel de formation sera finalisé après accord de la Commission de suivi.

La formation peut être :

- soit une formation d'adaptation visant à améliorer ou compléter les compétences professionnelles du salarié ; on entend ici une formation courte visant à une adaptation des compétences au marché de l'emploi. Il s'agit d'une formation rapide permettant au salarié de s'adapter rapidement à son futur poste, celui-ci étant similaire ou identique à celui précédemment occupé ;

- soit une formation diplômante qualifiante ou certifiante ; on entend ici une formation longue qui permet au salarié de se reconvertir vers un nouvel emploi, en vue d'obtenir un diplôme d'Etat ou une certification professionnelle inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (« RNCP »).

Les consultants référents établiront un plan de formation pour les salariés pour lesquels cela se révèle nécessaire.

L'élaboration du plan de formation passe par :

- l'analyse des différentes filières professionnelles.
- la prospection des instituts et écoles susceptibles de proposer les formations nécessaires à la réalisation du projet professionnel.
- la recherche des financements publics.
- le suivi de chacun des collaborateurs lors du déroulement des formations.

Les actions de formation prises en charge seront effectuées directement auprès des organismes de formation désignés.

- Le financement des frais pédagogiques et des frais de déplacement des formations d'adaptation (dites formations courtes) sera pris en charge dans le cadre du présent Accord, sur présentation de justificatifs à hauteur de **7 500 Euros HT** maximum par salarié.
- Le financement des frais pédagogiques et des frais de déplacement des formations diplômantes, qualifiante ou certifiantes (dites formations longues) seront pris en charge dans le cadre du présent Accord, sur présentation de justificatifs à hauteur maximum de **20 000 Euros HT** par salarié majorée à **24 000 Euros HT** pour les salariés qui ont une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH).

Ces aides sont limitées aux formations démarrant 8 mois au plus tard à compter de la date de signature de la convention de rupture du contrat de travail.

Pour le cas où le budget global de formation ne serait pas utilisé, aucune compensation ne sera opérée pour financer d'autres mesures d'accompagnement. Par ailleurs, aucune compensation au titre du reliquat de budget ne sera octroyée au salarié.

La prise en charge de la formation sera effectuée sur la base de deux devis dont le moins onéreux sera sélectionné.

Une fois le devis validé, le paiement s'effectuera sur présentation de la facture de l'organisme de formation une fois le devis validé et la convention de formation signée, et en fonction des modalités de paiement de l'organisme de formation.

Le montant des frais pédagogiques sera pris en charge par la Société employeur Société employeur dans la limite du budget alloué et en principe directement versé à l'organisme de formation.

Dans l'hypothèse où le coût de la formation excéderait le budget de prise en charge, alors il sera demandé à l'organisme de formation d'établir deux factures distinctes, une pour la Société employeur d'une part pour la facturer à due concurrence du budget alloué et une autre pour le salarié d'autre part correspondant à l'excédent dont celui-ci devra s'acquitter.

Dans l'hypothèse où le paiement à l'organisme de formation devrait s'effectuer en ligne par le salarié, alors il sera procédé :

- A un remboursement de frais si le montant est inférieur à 500€
- A une avance de frais si le montant est supérieur à 500€.

Naturellement, le salarié s'engage à suivre la formation financée par la Société employeur.

Si le salarié n'est pas assidu à sa formation, la Société employeur lui demandera de rembourser l'intégralité des frais pédagogiques et des frais de déplacements liés à cette formation après consultation de la cellule d'accompagnement et de la Commission de suivi.

En effet, la Société employeur pourra être informée par le centre de formation ou la cellule d'accompagnement.

Le devis et la facture de l'organisme de formation devront être établis au nom de la Société employeur du salarié.

La demande de prise en charge de la formation devra être présentée à la Société employeur au plus tard avant la fin du congé de mobilité ou, en cas de refus du congé, avant le 31 décembre 2023.

## **5.2 Aide à la création ou reprise d'entreprise**

Les salariés dont la candidature au départ volontaire a été retenue et qui ont comme projet professionnel un départ pour une création / reprise d'entreprise seront éligibles aux mesures d'accompagnement suivantes qui se cumulent entre elles.

Une création ou une reprise d'entreprise finalisée ou sur le point de l'être et répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- L'activité de l'entreprise créée ou reprise pourra être économique, industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale et pourra être exercée sous la forme d'une entreprise individuelle (y compris auto-entrepreneur) ou d'une société (à l'exclusion d'une société civile immobilière) ;
- Le salarié a l'intention d'y consacrer l'intégralité de son activité professionnelle ;
- Si l'entreprise créée ou reprise est exercée sous la forme d'une société, l'intéressé devra soit (i) détenir plus de 50 % de ses parts sociales (ou actions), soit (ii) en être dirigeant ou salarié tout en détenant au moins 1/4 de ses parts sociales (ou actions) ;
- L'activité de l'entreprise créée ou reprise ne devra pas être directement concurrente de celle de la Société employeur/ celle de CRITEO, sauf dérogation écrite et préalable accordée par la Commission de suivi.

### **- *Budget de formation spécifique***

Les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet professionnel impliquera le suivi d'actions de formation en lien direct avec leur future activité pourront bénéficier de la prise en charge par CRITEO des coûts de cette formation dans la limite de **2 500 Euros H.T.**

Ce budget n'est pas cumulable avec les formations prévues au 5.1 du présent Accord.

La prise en charge des frais de cette formation est conditionnée à :

- L'avis préalable de la cellule d'accompagnement (qui vérifiera que la formation est cohérente avec le projet de création ou de reprise d'entreprise) et la validation de la formation par la Commission de suivi ; et
- La présentation par le salarié concerné du devis établi par l'organisme de formation.

### **- *L'indemnité de création ou reprise d'entreprise***

Indépendamment des aides attribuées par l'Etat ou les collectivités locales, la Société employeur versera aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise une aide financière d'un montant de **20 000 Euros HT** par salarié majorée à **24 000 Euros HT** pour les salariés qui ont une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH).

Le caractère pérenne du projet étant déterminant, cette indemnité sera versée au salarié en deux (2) fois selon les conditions suivantes :

- Un premier versement de 60% sera versé sur présentation des documents justifiant de la création d'entreprise (extrait K-bis, avis de situation SIRENE) ou de la reprise d'entreprise à la condition que les formalités administratives d'immatriculation ou de reprise d'entreprise et la demande associée du bénéfice de cette indemnité soient effectuées avant la fin du congé de mobilité (ou, en cas de refus de congé de mobilité, dans les **6** mois suivant la date de prise d'effet de la convention de rupture). Il est précisé que, dans l'hypothèse où les formalités administratives d'immatriculation ou de reprise d'entreprise seraient effectuées avant la date de prise d'effet de la convention de rupture (y compris dans le cas d'une reprise d'une entreprise déjà existante du salarié concerné), le premier versement de 60% serait effectué au plus tôt à cette date.
- Un deuxième versement de 40% sera versé après six mois d'exploitation suivant la date du premier versement sur présentation de documents justifiant la réalité de l'activité (ex : factures, déclaration de TVA, documents comptables, etc.). La demande de bénéfice du deuxième versement de 40% devra intervenir dans les 8 mois suivant le premier versement.

En outre, ce projet ne devra pas concurrencer ou être susceptible de concurrencer les activités de CRITEO et pour lesquelles le salarié aura assumé des responsabilités dans le cadre de son emploi au sein de la Société employeur, ces deux conditions étant cumulatives.

Cette mesure vaut pour toute entreprise créée ou reprise dans un délai de 6 mois suivant la signature de la convention de rupture par le salarié et ne vaudra que pour la création ou la reprise d'une seule entreprise

Passé ce délai, toute demande d'aide sera déclarée irrecevable.

### **5.3 Accompagnement par la cellule de reclassement**

Il a été convenu entre les parties que les salariés bénéficieront d'un accompagnement spécifique par les consultants spécialisés de la cellule d'accompagnement pendant une durée maximale de 12 mois, courant à compter de l'expiration du délai de rétractation prévu à la partie 4 du présent Accord ci-dessus ou à compter de la date de prise d'effet de la convention de rupture ou de la date d'adhésion au congé mobilité, selon le choix du salarié concerné.

Les salariés dont le projet professionnel (emploi, formation, création/reprise d'entreprise) ne serait pas abouti à l'expiration de cette durée de 12 mois bénéficieraient d'un accompagnement par la cellule d'accompagnement pour une durée supplémentaire de 3 mois.

### **5.4 Aides à la mobilité géographique**

Constitue une mobilité géographique, le changement de lieu d'exercice d'activité professionnelle (salariale ou entrepreneuriale) à plus de 50 km ou 1 heure de trajet par rapport au lieu de travail actuel, impliquant une modification du lieu de résidence, ces deux conditions étant cumulatives.

A toutes fins utiles, il est précisé que cette aide ne concerne pas les projets de formation.

#### **➤ Les frais de déplacement pour entretien ou création/reprise d'entreprise**

Une aide est mise en place pour couvrir les frais de déplacement pour passer un entretien de recrutement ou, pour les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise, un entretien professionnel en lien avec leur activité se tenant en France métropolitaine.

Les salariés en recherche d'emploi pourront obtenir le remboursement des frais de transport, sur présentation

de justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour en première classe, à compter de la validation du présent Accord.

S'il n'y a pas de gare à proximité, ou que le fait de se rendre à la gare génère des frais supérieurs à ceux calculés sur la base du tarif SNCF, le remboursement se fera alors sur la base des règles internes selon la politique voyage de la Société employeur.

A partir de la troisième demande, le remboursement sera soumis à autorisation préalable de la cellule d'accompagnement.

Le justificatif de chaque déplacement est apporté par la présentation d'une lettre ou un courriel de convocation à un entretien.

#### ➤ Les frais de déménagement et prime d'installation

Les frais de déménagement, seront pris en charge après acceptation par la Commission de suivi et sur présentation des justificatifs (i) du changement de lieu de l'exercice professionnelle (salariale ou entrepreneuriale) et (ii) du changement de lieu de résidence.

Ces frais seront pris en charge à condition que le déménagement intervienne dans les huit (8) mois suivants la date d'embauche.

Les frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise via le prestataire interne habituellement utilisé par la société pour les mobilités géographiques, selon le barème figurant ci-dessous. Les frais dépassant les montants du barème ci-dessous seront facturés directement au salarié par le prestataire.

Les salariés souhaitant utiliser un autre prestataire que celui proposé par l'entreprise verront ces frais entièrement à leur charge.

En outre, une prime d'installation sera versée au salarié déménageant selon le barème ci-dessous.

Barème de prise en charge des frais de déménagement et prime d'installation :

|                           | Déménagement                |                       | Prime d'installation |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|
|                           | Intra France métropolitaine | Etranger (yc DOM-TOM) |                      |
| Célibataire (20m3)        | 4 500 €                     | 6 500 €               | 3 000 €              |
| Couple (30m3)             | 6 500 €                     | 8 000 €               | 4 000 €              |
| Couple + 1 enfant (35m3)  | 7 500 €                     | 9 000 €               | 5 000 €              |
| Couple + 2 enfants (40m3) | 8 500 €                     | 10 000 €              | 5 000 €              |

#### ➤ Les frais d'agence immobilière en cas de location

Les frais éventuels d'une agence immobilière afférents à la location de la nouvelle résidence seront pris en charge.

Ils seront remboursés sur présentation d'une attestation de paiement établie par l'agence et après validation par la Commission de suivi.

Ces frais seront pris en charge à condition que le déménagement et la prise de la location interviennent dans les 8 mois suivants la date d'embauche.

#### ➤ L'indemnité de double loyer

Dans le cas où l'intéressé se verrait dans l'obligation d'acquitter simultanément le loyer de son ancien logement (ou la mensualité de crédit de son logement durant cette même durée), et le loyer de son nouveau logement, le montant du préavis locatif ou la mensualité de crédit de l'ancien logement serait pris en charge, sur présentation de justificatifs, pendant une durée maximale de 3 mois.

➤ L'indemnité différentielle de loyer

Le différentiel de loyer (si le nouveau loyer est supérieur à l'ancien loyer) serait par ailleurs pris en charge pendant une durée de 3 mois à compter de l'entrée dans le nouveau logement, sur présentation de justificatifs et sous réserve que le nouveau loyer ne dépasse pas 20% de plus que de l'ancien logement. Cette indemnité n'est pas due si la résidence initiale est mise en location.

## **5.5 Congé mobilité**

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable, en permettant au salarié :

- D'être totalement dispensé d'activité afin de se consacrer à la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- De bénéficier d'actions de formation ;
- D'effectuer des périodes de travail sous contrat court ;
- Et de bénéficier des prestations d'accompagnement spécifiques de la cellule d'accompagnement, visant à favoriser la concrétisation de son projet et à en sécuriser la mise en œuvre.

Son principe repose sur des engagements réciproques entre le salarié et le cabinet d'accompagnement. En cas d'adhésion au congé de mobilité, une convention tripartite sera signée entre le salarié, la Société employeur et le cabinet d'accompagnement mentionnant ces engagements réciproques.

Le bénéfice du congé de mobilité est subordonné à l'existence d'un projet dûment motivé de réorientation professionnelle en dehors de l'UES CRITEO. Sa durée est fixée à six (6) mois maximum.

L'indemnisation du salarié sera prise en charge durant le congé de mobilité par l'UES CRITEO dans les conditions suivantes :

- Durant la période correspondant au préavis théorique contractuel :

Durant les 3 premiers mois, le salarié percevra la rémunération qui lui aurait été normalement due s'il avait travaillé ;

- Pendant la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis théorique contractuel :

Le salarié percevra une allocation dont le montant est fixé à 80% du salaire brut moyen mensuel des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture.

Ce montant ne sera pas inférieur à 100% du SMIC mensuel, au prorata temporis de la durée de travail.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la législation applicable.

Si le salarié était en situation de suspension de son contrat de travail (congé parental, congé sabbatique, congé de création d'entreprise ...) dans les douze (12) mois précédant son contrat de travail, la rémunération retenue serait celle des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail du salarié.

Le salarié qui adhère au congé de mobilité s'engage à se consacrer à plein temps à l'accompagnement et/ou à la concrétisation de son projet professionnel.

#### **i. Informations relatives au congé de mobilité et procédure d'adhésion**

Le salarié intéressé par ce dispositif reçoit sur demande par la cellule d'accompagnement, une information complète sur le mécanisme de congé de mobilité.

La proposition d'adhérer au congé de mobilité est rappelée dans la convention de rupture conventionnelle.

Le salarié dispose d'un délai maximum de 8 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture, pour accepter ou refuser le congé de mobilité. Un bulletin d'adhésion lui est transmis à cet effet, qu'il devra remplir et renvoyer par voie numérique à l'adresse : [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com)

La date de premier envoi de l'une des deux modalités au service des ressources humaines faisant foi.

L'absence de réponse écrite au terme de ce délai est assimilée à un refus du congé de mobilité.

Il est précisé que le délai de 8 jours calendaires est un délai maximum qui n'empêche pas le salarié de se prononcer avant son expiration.

En cas d'acceptation du congé de mobilité, celui-ci prendra effet à une date fixée après échange entre les parties dans la convention de rupture.

Le congé de mobilité ne sera possible que pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une retraite à taux plein. Il sera donc demandé à chaque salarié de + de 59 ans au jour de l'adhésion un relevé de carrière afin de déterminer ses droits et la durée de son congé de mobilité.

#### **ii. Accompagnement du salarié durant le congé de mobilité**

Tout salarié dont la candidature à la mobilité externe a été validée se voit proposer les services de la cellule d'accompagnement afin de l'accompagner et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel.

#### **iii. Situation du salarié pendant le congé mobilité**

Durant le congé mobilité, le salarié conserve l'ensemble des avantages liés à la qualité de salarié de la Société employeur, à l'exception des avantages subordonnés à une durée de présence effective dans ladite société.

A ce titre, il continue de bénéficier de l'ensemble des dispositions auxquelles il avait droit, calculés sur la base de la compensation financière mensuelle, dont notamment :

- La mutuelle et la prévoyance auxquels il cotisera ;
- Les œuvres sociales et culturelles du Comité social et économique ;
- Sa qualité d'électeur et d'éligible aux élections professionnelles ;

- A titre exceptionnel, la cotisation salarié et employeur de retraite complémentaire sera prise en charge par la Société employeur pendant la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis théorique contractuel, sur la base du salaire brut mensuel de base;
- En revanche, il ne constitue aucun droit à congés payés, jours RTT/repos, gratifications, participation et intéressement.

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié devra restituer les équipements mis à sa disposition par l'entreprise (ordinateur, téléphone portable etc.).

#### **iv. Interruption du congé de mobilité**

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de mobilité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité.

Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

#### **v. Situation du salarié pendant et à l'issue du congé de mobilité**

Le contrat de travail du salarié sera maintenu pendant toute la durée du congé de mobilité. Le salarié sera dispensé d'activité conformément à la loi.

Le congé de mobilité sera suspendu en cas de reclassement du salarié dans le cadre d'un CDI, CDD ou d'un emploi en travail temporaire ou lors de la période d'essai afférente au nouvel emploi ou en cas de maladie. Il reviendra au salarié d'informer la Société employeur et la cellule d'accompagnement sans délai en cas de fin du CDD ou du contrat de travail temporaire ou de non-validation à l'initiative de l'employeur de la période d'essai afférente au nouvel emploi en CDI ; le salarié pourra alors réintégrer le congé de mobilité pour la durée restant à courir de celui-ci et sans que cela ne puisse avoir pour effet de prolonger la durée du congé mobilité.

Durant le congé de mobilité, le salarié s'engagera à :

- Mener personnellement une démarche active pour mettre en œuvre son projet professionnel ;
- Informer la Société employeur de toute activité rémunérée pendant le congé ;
- Suivre assidûment les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience liées à son projet professionnel ;
- Mener toutes démarches nécessaires à la concrétisation de son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Dans l'hypothèse où, en l'absence de motif légitime, le salarié n'effectuerait pas les actions proposées ou ne se présenterait pas aux invitations de la cellule d'accompagnement, il pourra être réputé renoncer au bénéfice du congé de mobilité, ce dernier pouvant alors être rompu par la Société employeur après avis de la Commission de suivi.

La procédure se déroulera en deux étapes. Dans un premier temps, la Direction mettra le salarié en demeure, par LRAR, d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations. Ce courrier mentionnera que si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans le délai de 8 jours, le congé de mobilité sera rompu après avis de la Commission de suivi. Dans un deuxième temps, si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans un délai de 8 jours, la Direction lui notifiera la fin de son congé de mobilité par LRAR après avis de la Commission de suivi.

Le congé mobilité prend fin dès la concrétisation définitive du projet du salarié, notamment dès la validation de la période d'essai du CDI, fin de la formation, et au plus tard au bout de six (6) mois maximum, et ce même si une action de formation est toujours en cours.

A l'issue du congé de mobilité, le salarié, sous réserve d'inscription au régime d'assurance chômage, aura la possibilité de bénéficier de la portabilité de la prévoyance et de la complémentaire santé (mutuelle).

La portabilité concerne la possibilité du maintien des garanties des couvertures complémentaires prévoyance et de santé appliquées dans les Sociétés aux salariés dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à l'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité s'appliquera dès la rupture du contrat de travail pour une durée définie par la loi en fonction de l'ancienneté.

## PARTIE 6 : INDEMNITE VERSEES DANS LE CADRE DE LA RCC

### ➤ Indemnité de rupture d'un commun accord

Les salariés qui quitteront la Société employeur dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective mise en œuvre dans le cadre du présent Accord bénéficieront, outre les sommes légalement dues au titre du solde de tout compte (notamment indemnités compensatrices de congés payés acquis et non pris) des indemnités prévues ci-après sous réserve de leur éligibilité :

#### **6.1 Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon la plus favorable au salarié**

Les dispositions en vigueur pour déterminer ces indemnités, à la date de conclusion du présent Accord sont rappelées à titre purement informatif ci-dessous :

| <b>Indemnité légale de licenciement</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Indemnité conventionnelle de licenciement<br/>(Convention collective nationale des bureaux<br/>d'études techniques dite « Syntec »)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>L'indemnité légale de licenciement correspond, pour les salariés justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise, à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;</li><li>- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.</li></ul> <p>La rémunération prise en compte pour le calcul de cette indemnité est :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois,</li><li>- Soit (si ce calcul est plus favorable au salarié) 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois ; dans ce cas, toute prime ou gratification, de caractère annuel ou exceptionnel, versée pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.</li></ul> | <p>L'indemnité conventionnelle de licenciement correspond, pour les salariés justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise, à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Pour les non-cadres ayant entre 2 et 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :<ul style="list-style-type: none"><li>- 0,25 mois de salaire par année d'ancienneté ;</li></ul></li><li>● Pour les cadres ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :<ul style="list-style-type: none"><li>- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois de salaire.</li></ul></li></ul> <p>La rémunération prise en compte pour le calcul de cette indemnité est :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois (primes comprises et à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et majorations et indemnités liées à un déplacement ou à un détachement).</li></ul> |

#### **6.2 Indemnité supra-conventionnelle de RCC**

Pour les cadres, l'indemnité de rupture ci-dessus sera majorée d'une indemnité calculée selon la règle suivante :

**Montant forfaitaire de 4 mois de salaire de référence\*** avec un minimum de 20 000€, auquel s'ajoutera **1,25 mois de salaire de référence\* par année d'ancienneté**.

Cette indemnité sera majorée à un taux de 20% pour les salariés qui ont une Reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH) et ceux ayant plus de 50 ans.

\*Calcul du salaire de référence : 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois (primes comprises et à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et majorations et indemnités liées à un déplacement ou à un détachement), sans être inférieur au minimum de 5 000€ bruts mensuels.

L'ancienneté prise en compte est celle, en année et proportionnellement au nombre de mois complets, acquise :

- À la date de rupture du contrat de travail, pour les salariés n'adhérant pas au congé de mobilité ;
- À la date d'entrée dans le congé de mobilité, en cas d'adhésion au congé de mobilité.

En outre, en cas de rupture de période d'essai d'un salarié sous CDI à l'initiative du nouvel employeur intervenant entre le 1er mai 2023 et le 31 mars 2024, les parties conviennent que le salarié qui aura adhéré au congé de mobilité bénéficiera d'une indemnité supplémentaire égale à :

- 1 mois de salaire de référence (soit un minimum fixé à 5 000€ bruts) si la rupture de période d'essai intervient à l'initiative de l'employeur moins de 3 mois échus après la date d'embauche ;
- 2 mois de salaire de référence (soit un minimum fixé à 10 000€ bruts) si la rupture de période d'essai intervient à l'initiative de l'employeur plus de 3 mois échus après la date d'embauche.

### **6.3 Indemnité de départ rapide**

Par ailleurs, les salariés volontaires à la RCC dont la candidature a été validée par la Commission de suivi, qui n'auront pas fait usage de leur droit à rétractation et qui n'adhèrent pas au congé mobilité auront droit à une indemnité de départ rapide correspondant à un montant forfaitaire de **10 000€ bruts**.

Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte.

### **6.4 Versement CPB (Criteo Performance Bonus) 2023**

Il est convenu entre les parties que pour les salariés éligibles au CPB 2023, le bonus au titre de l'année 2023 sera garanti à hauteur de 100% d'atteinte des objectifs (partie collective et individuelle).

Le montant correspondant, calculé au prorata temporis en fonction de la date de signature de la convention de rupture, sera versé avec le solde de tout compte.

### **6.5 Déblocage anticipé de la participation**

En application des dispositions légales, les primes de participation mises en réserve, seront automatiquement débloquées par anticipation et dans les meilleurs délais, à la demande des salariés volontaires.

### **6.6 Nature sociale et fiscale des sommes distribuées**

La nature sociale et fiscale des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution de la RCC dépendra des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement.

A titre informatif et au regard de la législation actuelle, l'ensemble des indemnités versées suivront les régimes suivants :

- Régime fiscal : exonération d'impôt sur le revenu dans les limites prévues par les dispositions légales applicables.
- Régime social : exonération dans les limites prévues par les dispositions légales applicables.
- CSG/CRDS : exonération dans les limites prévues par les dispositions légales applicables.

Le présent dispositif de RCC n'est applicable ni aux démissions, ni aux éventuels licenciements pour motif personnel, faute, faute grave ou inaptitude, ou départs à la retraite.

Les dispositions de même nature ne se cumulent pas.

Il est rappelé que la Société employeur ne peut être tenue responsable d'un changement ultérieur de réglementation ou d'appréciation différente des autorités administratives concernées.

Les dispositions prévues au présent dispositif de RCC ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

#### **6.7 Modalités de versement**

L'indemnité de rupture d'un commun accord du contrat de travail sera versée lors du règlement du solde de tout compte du salarié, qui intervient, soit à la date de rupture fixée dans la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, soit au terme du congé de mobilité en cas d'adhésion au congé de mobilité.

Il est précisé que la rupture du contrat de travail dans le cadre de l'Accord permet aux salariés qui y ont adhéré de bénéficier de l'assurance-chômage.

## **PARTIE 7 : DEPART EN RETRAITE A TAUX PLEIN**

### **7.1 Eligibilité**

Sont éligibles au dispositif les salariés qui remplissent les conditions nécessaires au départ à la retraite à taux plein au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### **7.2 Modalité de bénéfice de la mesure**

#### **i. Information sur les droits à la retraite**

Les salariés souhaitant se porter candidats au bénéfice de la présente mesure bénéficieront d'entretiens individuels avec la cellule d'accompagnement en vue de réaliser un bilan retraite.

À cette fin, les salariés devront fournir un relevé de carrière de l'assurance vieillesse récent ainsi que tout justificatif permettant de compléter les informations figurant dans ce relevé. Ils seront accompagnés dans ces démarches autant que nécessaire.

Ces informations seront remises aux salariés dans un document récapitulatif à joindre à leur demande. Ces entretiens individuels et ces bilans pourront être réalisés, en toute confidentialité, dès l'ouverture de la Cellule d'accompagnement.

#### **ii. Dépôt de la demande**

Les salariés souhaitant partir en retraite doivent déposer leur demande :

Au plus tôt le lendemain de l'affichage (ou de la diffusion) de la décision de validation de l'Accord par la DRIEETS, leur demande par écrit sur la boîte mail dédiée à cet effet [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com) qui en accuse réception.

Cette demande doit comporter la mention : « *demande de départ volontaire à la retraite avec bénéfice de l'indemnité de départ en retraite majorée* ».

#### **iii. Examen et validation de la demande**

Les demandes sont examinées et validées selon les modalités décrites à l'article 3.4, étant rappelé qu'en cas de validation de leur demande les salariés se voient proposer la signature d'une demande de départ volontaire à la retraite.

Les salariés disposent alors d'un délai de 10 jours pour adresser à la Direction des ressources humaines/cellule d'accompagnement leur demande de départ volontaire à la retraite en bénéficiant de l'indemnité de départ en retraite majorée.

Ces demandes devront être adressées à l'adresse suivante : [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com)

### **7.3 Date de départ**

La date de départ en retraite, sera décidée d'un commun accord avec la Direction au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et fixée dans le courrier de départ volontaire à la retraite, dans le respect du préavis fixé par les dispositions légales ou conventionnelles applicables en cas de départ volontaire à la retraite dont l'exécution sera dispensée.

### **7.4 Indemnité de départ à la retraite majorée**

Pour tout départ à la retraite pendant le présent Accord, l'indemnité de départ à la retraite calculée selon la convention collective applicable, est remplacée par un montant équivalent à une indemnité conventionnelle de licenciement. Celle-ci sera soumise au même régime social que l'indemnité de départ à la retraite.

Pour ce qui est du régime fiscal, l'indemnité de départ à la retraite majorée est exonérée fiscalement dans la limite la plus élevée entre :

- Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si cette valeur est supérieure. Ces deux montants sont retenus dans la limite de cinq (5) plafond annuel de la sécurité sociale ;
- Ou le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

## **PARTIE 8 : MODALITES DE SUIVI ET D'INFORMATION DU CSE**

### **8.1 Commission de suivi**

#### **8.1.1 *Rôle***

La Commission de suivi aura pour rôle de valider, toutes les semaines, en cas de candidatures, les dossiers de candidatures à la RCC, et de se prononcer sur toute contestation relative aux décisions de la commission qui pourrait intervenir dans le cadre de la mise en œuvre de la RCC. En cas de désaccord entre les membres ayant voix délibérative, la Direction tranchera.

#### **8.1.2 *Composition***

La Commission de suivi sera composée de :

- Le Directeur des Ressources Humaines et un accompagnant, chacun ayant une voix délibérative ;
- Les deux délégués syndicaux appartenant à l'organisation syndicale représentative signataire du présent accord, chacune ayant une voix délibérative ;
- Le People Business Partner en charge du périmètre du salarié candidat qui aura une voix consultative ;
- Le représentant de la cellule d'accompagnement qui aura une voix consultative.

Chacun des membres pourra choisir un suppléant qui devra le remplacer en cas d'absence lors des réunions de suivi. En cas d'absence non remplacée, le membre présent ayant voix délibérative verrait son vote compter double, dans le respect de la parité des membres présents (Direction/Délégués Syndicaux).

#### **8.1.3 *Fonctionnement***

La Commission de suivi aura pour rôle d'examiner et de statuer tous les semaines les dossiers de candidatures à la RCC durant la période de volontariat et aussi après dans le cadre des mesures d'accompagnement.

Un tableau de synthèse sera établi par la Direction des Ressources Humaines précisant la société d'appartenance, les fonctions occupées (catégories et sous-catégories), le projet professionnel, l'avis de la cellule d'accompagnement aux fins d'être présenté à la Commission de suivi.

Pendant la période de volontariat, une réunion hebdomadaire sera organisée les 5, 12, 17, 26 mai et 2 juin 2023 afin de statuer sur les demandes de départs rapides.

Pendant la période de volontariat, le CSE et les salariés seront régulièrement informés du nombre de départs rapides qui seraient validés par la commission.

A l'issue de la période de candidatures, trois (3) réunions seront prévues les 12, 13 et 14 juin 2023 afin de statuer sur l'ensemble des candidatures reçues.

En cas de besoin, deux membres de la Commission pourront demander la tenue d'une réunion sans attendre la prochaine réunion prévue sous réserve de présenter une demande d'ordre du jour justifiant la tenue d'une réunion.

En outre, dans l'hypothèse où certaines demandes des salariés impliqueraient que la Commission de suivi statue sans attendre l'échéance suivante, une réunion pourrait être organisée à cet effet.

La Commission de suivi continuera de se réunir si nécessaire, et ce, pendant toute la durée de l'Accord.

La Commission de suivi pourra être organisée par vidéo-conférence à la demande de la Direction.

En cas de désaccord entre les membres ayant voix délibérative, la Direction tranchera.

## **8.2 Modalité d'information du CSE**

Le CSE a été informé préalablement à l'ouverture de la négociation collective sur le projet de rupture conventionnelle collective envisagé le 8 mars 2023 et tout au long de la procédure de négociation notamment lors de la réunion ordinaire du 21 mars 2023.

En outre, le CSE sera informé, au cours d'une réunion formelle, de la conclusion du projet d'Accord collectif portant rupture conventionnelle collective et de son contenu le 13 avril 2023.

Enfin, une fois le présent accord validé par la DRIEETS, il sera également notifié au CSE.

## **8.3 Suivi du CSE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre des mesures de la RCC fera l'objet d'une consultation régulière du CSE.

Ce point figurera à l'ordre du jour des réunions ordinaires qui se tiendront pendant la phase de dépôt des candidatures et au terme de cette période lors de la présentation du bilan final.

Le CSE aura pour mission de :

- Veiller à la bonne application du dispositif ;
- Suivre l'évolution des candidatures ;
- D'être informé du nombre de candidatures envisagées avec la répartition par type de projet et de l'éventuelle application des critères de départage ;
- De prendre connaissance et de donner un avis sur toute réclamation dont il serait saisi par un salarié à l'occasion de l'application du présent Accord ;
- D'être informé de l'atteinte de l'objectif conduisant à ne plus accepter aucun départ dans le cadre du présent Accord ;
- D'être informé de l'étude d'impact qui sera réalisée sur les conditions de travail des salariés restant dans l'entreprise et la mise à jour subséquente du DUERP. Si nécessaire, le CSE sera naturellement informé et consulté dans l'hypothèse ou consécutivement aux départs des salariés, une réorganisation était nécessaire conformément à l'article L.2312-8 II du code du travail.

La DRIEETS sera destinataire du bilan réalisé un mois après la fin du dispositif de rupture conventionnelle collective.

# **PARTIE 9 : STIPULATIONS FINALES**

## **9.1 Date d'effet et durée de l'Accord**

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée.

Il prendra effet le lendemain de sa validation par la DRIEETS, et prendra fin le 31 décembre 2023 et au plus tard à la date de départ du dernier volontaire dans le dispositif. Aucune candidature visant à engager une rupture après cette date sur le fondement de cet Accord ne pourra être acceptée.

À son terme, le présent Accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet (sans préjudice toutefois des mesures souscrites dans le cadre des conventions de rupture signées qui continueront de s'appliquer jusqu'à leur terme dans les conditions et modalités prévues par le présent Accord).

A défaut de validation par la DRIEETS, l'Accord est réputé inexistant.

## **9.2 Clause de rendez-vous**

Les parties s'engagent à se réunir avant le terme du présent Accord afin de faire le bilan de l'application de l'Accord. Elles pourront à cette occasion décider le cas échéant d'augmenter le nombre maximum de départs visés à l'article 2.3 ou d'aménager le contenu de ces mesures ou encore de réduire ou d'augmenter la durée du présent Accord.

Toute disposition modifiant le présent Accord devra faire l'objet d'un avenant de révision à l'Accord conclu selon les modalités propres au dispositif de la rupture conventionnelle collective, après information de la DRIETS selon les modalités.

Le CSE sera alors informé lors de l'ouverture et tout au long des négociations.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifie.

La modification de toute disposition qui fait l'objet d'un contrôle de la DRIETS en application de l'article L 1237-19-3 du code du travail ne pourra entrer en vigueur que sous réserve d'une nouvelle validation de la DRIETS ou après notification de celle-ci de son incompétence au regard de la ou des modification(s) apportées.

## **9.3 Publicité et dépôt de l'Accord**

A l'issue de sa validation par la DRIETS, le présent Accord sera notifié à l'organisation syndicale représentative au sein de l'UES CRITEO.

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent Accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 2231-6 et D. 2231-7 sera déposé par l'UES CRITEO, sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords » <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>.

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'Accord est également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le présent Accord fera l'objet d'un affichage.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent Accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'Accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Enfin, il sera procédé à l'information des salariés dans le respect des dispositions réglementaires (articles R. 2262-1 et suivants du Code du Travail).

Fait à Paris, le 7 avril 2023

**Pour la Direction**

**Pour le syndicat SNEPSSI CFE-CGC**

|                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DU CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**ENTRE LES SOUSSIGNES**

**La Société XXX** (ci-après « la Société »), <**Forme à compléter**> dont le siège social est situé <**Adresse à compléter**>, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de <**Ville à compléter**> sous le numéro <**numéro à compléter**>, dûment représentée par <**à compléter**> en sa qualité de <**à compléter**>, dûment habilité aux fins des présentes,

Ci-après dénommée « *la Société* »

**D'UNE PART,**

**ET**

Madame/Monsieur <**Nom et prénom à compléter**>, <**Adresse à compléter**>

Ci-après dénommé « *le Salarié* »

**D'AUTRE PART,**

Ci-après désignés ensemble « *les Parties* »

**IL EST RAPPELE CE QUI SUIIT :**

Afin de redynamiser **CRITEO** et renforcer son positionnement vis-à-vis de ses concurrents, il est envisagé d'accorder une réallocation progressive de certaines ressources du service « *Retargeting* » vers le service « *Retail media* ».

Malgré des investissements conséquents et des moyens humains mis à disposition pour développer ce service « *Retail Media* » qui doit progressivement être favorisé par rapport au service « *Retargeting* » selon la nouvelle stratégie de la Société pour les années à venir, cette activité a des difficultés à atteindre un niveau suffisant de développement à court terme.

Dans ce cadre, la Direction et l'Organisation Syndicale Représentative ont engagé la négociation sur le contenu d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) mentionné aux articles L. 1233-19 et suivants du Code du travail, en vue de réduire les effectifs et d'accélérer la transformation des compétences, estimant préférable d'y parvenir sur la base du dialogue et du volontariat.

A l'issue des négociations, un accord majoritaire a été conclu le <**Date à confirmer**> (ci-après « l'Accord ») et a été validé par la DRIEETS, le <**Date à compléter**>.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a demandé à bénéficier d'une mesure de départ dans le cadre de cet accord. Il est rappelé que Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a été embauché[e] le **<Date à compléter>** et qu'en dernier lieu, il/elle exerçait les fonctions de **<Poste à compléter>**, au sein de **<Nom de la société concernée à compléter>**.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a pris connaissance du contenu du dispositif résultant de l'Accord. En application de ce dernier, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a déclaré sa candidature au départ volontaire dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective à cet effet le **<Date à compléter>**.

A l'appui de sa candidature, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a déposé un dossier complet sur la base d'un projet professionnel tel que défini par l'Accord.

Le projet professionnel de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** est le suivant : **<Décrire le projet professionnel>**.

Un accusé de réception de sa candidature a été émis le **<Date à compléter>**.

Le **<Date à compléter>**, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a été reçu par la cellule d'accompagnement. Lors de cet entretien, il lui a été exposé les conditions dans lesquelles il/elle pouvait quitter la Société et l'ensemble des éléments nécessaires à sa bonne compréhension sur son projet professionnel a été abordé.

La cellule d'accompagnement a examiné son dossier et sa candidature a été validée par la Commission de suivi le **<Date à compléter>**, au regard des conditions d'éligibilité prévues par l'Accord (critères d'éligibilité au départ volontaire et appartenance à une famille d'emploi éligible) et des justificatifs à l'appui du projet professionnel.

En date du **<Date à compléter>**, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a été informé/e de l'acceptation de sa demande au départ volontaire avec rappel de l'ensemble des composantes de la rupture de son contrat de travail.

Dans ce contexte, le/la Salarié et la Société sont convenus/es de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail et des dispositions de l'Accord.

La présente convention (ci-après désignée, la « Convention ») vient organiser son départ et les modalités de sa fin de contrat.

Les Parties entendent rappeler l'absence de tout litige entre elles qui pourrait fausser leur consentement et vicier la présente convention individuelle de rupture.

### **IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :**

#### **ARTICLE 1 : DROIT DE RETRACTATION**

Conformément aux dispositions dudit Accord, les Parties disposeront d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la signature de la présente convention, pour exercer leur droit de rétractation, soit jusqu'au **<Date à compléter>** inclus.

Cette rétractation sera formalisée par écrit et envoyée à la société par courriel à l'adresse suivante : [rcc-france@criteo.com](mailto:rcc-france@criteo.com). Le courriel de rétractation devra avoir pour objet : « **RETRACTATION CANDIDATURE RCC** ».

En cas d'exercice du droit de rétractation de l'une des Parties dans le délai imparti, la présente convention sera réputée non avenue, étant précisé que la Société adressera au salarié un accusé de réception de cette rétractation.

En l'absence de rétractation dûment notifiée au terme du délai, la présente convention individuelle de rupture sera définitive et sera mise en œuvre dans les conditions visées ci-dessous.

## **ARTICLE 2 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-19-1 et suivants du Code du travail, les Parties entendent mettre un terme d'un commun accord à leurs relations contractuelles, par la signature de la présente convention individuelle de rupture, dans le cadre dudit Accord, conclu le **<Date à compléter>**.

Il est rappelé qu'aucun préavis n'est applicable. En outre, la Société renonce à l'application de toute clause de non-concurrence dans l'hypothèse où une telle clause serait prévue au contrat de travail du Salarié / de la Salariée. **<à confirmer>**

Sous réserve de l'exercice du délai de rétractation, le contrat de travail liant Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** à la Société est rompu d'un commun accord dans les conditions suivantes :

Conformément aux dispositions de l'Accord, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** a la possibilité de bénéficier d'un congé de mobilité qui lui est proposé par la présente convention.

La durée du congé de mobilité sera de six (6) mois.

A compter de la signature de la présente convention, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** dispose de huit (8) jours pour accepter ou refuser le congé de mobilité sachant qu'un défaut de réponse vaudra refus et que l'acceptation devra être expresse via le bulletin d'adhésion qui est transmis en même temps que la présente convention.

En cas de refus du congé de mobilité, la date de rupture du contrat de travail est fixée au **<Date à compléter>**, date à laquelle le contrat de travail de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** sera définitivement rompu.

En cas d'acceptation du congé de mobilité, ce dernier commencera au plus tôt, à compter du lendemain de sa date d'adhésion au congé de mobilité.

La rupture du contrat de travail interviendra en principe au terme du congé de mobilité, soit au plus tard, le **<Date à compléter>**. Par exception, le terme du congé de mobilité pourrait être anticipé dès lors que le Salarié/ la Salariée aura retrouvé une activité professionnelle.

Pendant le congé de mobilité, l'indemnisation de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** sera prise en charge durant le congé de mobilité par l'**CRITEO** dans les conditions suivantes, telle que définies par l'Accord:

- *durant la période correspondant à la durée du préavis théorique contractuel :*

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période, laquelle est soumise l'ensemble des charges sociales salariales et patronales.

- Durant la période du congé de mobilité excédant la durée du préavis théorique contractuel :

Le Salarié/ La Salariée percevra une allocation dont le montant est fixé à 80% du salaire brut moyen mensuel des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture.

Ce montant ne sera pas inférieur à 100% du SMIC mensuel, au prorata temporis de la durée de travail.

Cette allocation est exonérée de cotisations sociales. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la législation applicable.

Durant le congé de mobilité, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** n'acquiert pas de droit à congés payés ainsi que de droits à éventuels jours de RTT/ repos.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** est dûment informé(e) des mesures d'accompagnement auxquelles il/elle peut prétendre au titre de son projet professionnel.

Dans tous les cas, il est convenu que la validation de la demande de départ volontaire de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** ne constitue en aucun cas une validation économique et financière de son projet professionnel. En conséquence, la Société ne peut donner aucune garantie à ce titre et ne pourra donc être tenue pour responsable d'un éventuel échec de ce dernier.

### ARTICLE 3 : SOLDE DE TOUT COMPTE

**<Supprimer les paragraphes ne correspondant pas à la situation du salarié concerné>**

Dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** bénéficiera du versement des sommes et indemnités prévues par l'Accord et correspondant à sa situation personnelle et à son projet professionnel selon les modalités suivantes :

A ce titre, il/elle percevra notamment, les sommes correspondant à :

- Le cas échéant, le solde de ses salaires et primes ;
- Le cas échéant, l'indemnité compensatrice de congés payés et de jours de R.T.T./repos ou d'éventuels autres compteurs correspondant aux droits acquis par de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** et non encore pris à la date de la rupture définitive de son contrat de travail, calculée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- Une indemnité de rupture incluant le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Une indemnité supra-conventionnelle de RCC d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Le cas échéant, une indemnité de départ rapide d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Le cas échéant, l'indemnité supplémentaire en cas de rupture de période d'essai en CDI à l'initiative du nouvel employeur si le salarié a adhéré au congé mobilité d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Le cas échéant, l'aide à la formation d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Le cas échéant, l'aide à la création ou la reprise d'une entreprise d'un montant de **<Montant à compléter>** ;
- Le cas échéant, les frais de déménagement, d'agence immobilière en cas de location, l'indemnité de double loyer et prime d'installation d'un montant de **<Montant à compléter>**.

Il est précisé ici que les sommes mentionnées ci-dessus sont estimées à la date de signature de la présente Convention.

La Société adressera à Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** l'ensemble des documents liés à la rupture du contrat de travail et versera l'intégralité de son solde de tout compte au moment de la rupture de son contrat de travail et au plus tard dans le mois qui suit la date de rupture du contrat de travail.

Après versement de ces sommes, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** reconnaît qu'il/elle aura bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues dans le cadre de la rupture de son contrat de travail **<à l'exception éventuelle des sommes versé à échéance ultérieure – Aide à la création d'entreprise>**.

En application des dispositions légales applicables au moment de leur versement, les cotisations sociales, la CSG et la CRDS et éventuel impôt sur le revenu qui seraient dues sur ces sommes seront précomptées par la Société et supportées par le Salarié.

Il/elle reconnaît également avoir été dûment informé(e) de sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de retraite, de chômage et de l'administration fiscale.

#### **ARTICLE 4 : ACCOMPAGNEMENT**

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** pourra bénéficier des mesures d'accompagnement auxquelles il/elle est éligible dans le cadre de l'Accord dont il/elle reconnaît avoir pris connaissance.

#### **ARTICLE 5 : CONSENTEMENT DU SALARIE**

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** déclare avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention individuelle de rupture, notamment avec l'assistance de la cellule d'accompagnement, de telle sorte qu'il/elle comprend que cette signature entraîne la rupture définitive de son contrat de travail, dans les conditions prévues ci-dessus.

- Il/elle confirme s'être déterminé(e) en toute connaissance de cause, en ayant pleinement conscience de ses engagements, de leur nature et de leur portée ;
- Il/elle confirme être informé(e) que la présente Convention est un document irrévocable et définitif sous réserve de l'exercice du délai de rétractation ;
- Il/elle confirme être informé(e) que la présente Convention, en cas d'exercice du délai de rétractation pendant le délai imparti, sera caduque ;
- Il/elle s'engage à concrétiser son projet sans demander son inscription au Pôle Emploi au titre de demandeur(euse) d'emploi.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** reconnaît n'avoir subi aucune pression, ni contrainte de la part de la Société concernant la rupture de son contrat de travail.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** rappelle qu'il/elle s'est porté(e) candidat(e) pour un départ volontaire et reconnaît avoir été informé(e) que l'éventuelle remise en cause de la présente Convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du/de la Salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre du départ volontaire.

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** reconnaît avoir été informé(e) que toute contestation portant sur la régularité de la présente convention sera prescrite dans les 12 mois suivant sa signature.

Ainsi, la rupture est faite d'un commun accord et a recueilli le consentement exprès et réciproque des deux parties dans le cadre précité, l'engagement de Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** ayant pour contrepartie les dispositions de l'Accord, dont il/elle bénéficiera.

## **ARTICLE 6 : PORTABILITE DES REGIMES DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE**

Dans le respect des dispositions réglementaires, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** bénéficiera, pendant une période maximale de 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail, du maintien à titre gratuit des garanties de frais de santé et de prévoyance dont il/elle bénéficiait au sein de la Société.

## **ARTICLE 7 : RESTITUTION DU MATERIEL**

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** devra impérativement restituer les matériels qui lui ont été confiés dans l'exercice de ses fonctions (ordinateur portable, téléphone, ...) au plus tard à l'expiration du délai de rétractation de huit (8) jours calendaires suivant la signature de la présente convention individuelle de rupture.

En tout état de cause, Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** devra se rapprocher de la Société afin de suivre la procédure de restitution de l'ensemble des matériels informatiques et téléphoniques.

## **ARTICLE 8 : DISPOSITIONS DIVERSES**

Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il/elle comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus ;
- Être informé(e) que la présente convention est un document irrévocable et définitif sous réserve de l'exercice du délai de rétractation rappelé à l'article 1 ;
- Que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché de signer la présente convention en toute connaissance de cause ;
- Expressément avoir été pleinement informé(e) des circonstances et des conséquences notamment sociales et fiscales et au regard de l'assurance chômage, qu'implique son départ volontaire selon les termes du présent accord et avoir bénéficié du temps nécessaire pour prendre sa décision ;
- Être informé(e) du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement rendrait la Société fondée et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre du départ volontaire.

Fait à Paris, le **<Date à compléter>**, en deux exemplaires originaux, chaque partie conservant le sien

**<Nom du signataire de la Société à compléter>**                      <Madame / Monsieur **<Nom/Prénom à compléter>** \*

**<Fonctions à compléter>**

\* faire précéder la signature de la mention : « *Lu et approuvé, bon pour rupture d'un commun accord du contrat de travail sans réserve et irrévocable* ».

***Annexe à la convention individuelle de rupture du contrat de travail***

**BULLETIN D'ADHESION AU  
CONGE DE MOBILITE**

*A retourner dans un délai de **8 jours** par courriel à l'adresse suivante : rcc-france@criteo.com*

**NOM :**

**Prénom :**

Vous disposez de huit (8) jours à compter de la signature de la convention de rupture pour accepter ou refuser le congé de mobilité.

L'absence de réponse dans ce délai sera considérée comme un refus.

☐ j'accepte le congé de mobilité\*

☐ je refuse le congé de mobilité\*

*\* supprimer la mention inutile*

Signature :

Date :

## **Annexe 2 : Cahier des charges de la cellule d'accompagnement**

L'assistance de la cellule d'accompagnement comportera deux grands volets :

### **1- La mise en place d'un dispositif d'écoute, d'aide à la réflexion et d'assistance à la recherche de solutions : Le Point d'Information Conseil**

La mission du Point Information Conseil commencera dès signature du présent accord et prendra fin à l'issue de la phase de volontariat.

Les principaux objectifs du Point Information Conseil sont les suivants :

- Accueillir et écouter les salariés qui le souhaitent ;
- Informer sur les mesures d'accompagnement ;
- Donner de la visibilité sur le marché de l'emploi ;
- Apporter un pré-diagnostic de l'employabilité ;
- Éclairer les choix afin d'aider à la prise de décision, conseiller et anticiper sur les premiers projets professionnels ;
- D'émettre un avis sur le caractère sérieux, réaliste et pérenne du projet envisagé ;
- De vérifier la complétude du dossier de candidature au départ volontaire.
- Apporter un soutien psychologique si nécessaire ;

### **2- L'Antenne Emploi/Outplacement**

En fonction du calendrier des départs, le dispositif d'Antenne Emploi/Outplacement prendra le relais du Point Info Conseil.

La démarche de l'Antenne Emploi/Outplacement visera à assister chaque salarié, ayant opté pour un départ volontaire, dans toutes les étapes de son projet externe.

Cette démarche comporte schématiquement trois volets :

- Un suivi individuel : accompagnement et structuration des actions de recherche d'emploi ;
- Un renforcement par des actions de dynamique de groupe (TRE et communication) ;
- Une approche de prospection de l'emploi pour proposer des opportunités d'emploi

La méthodologie d'accompagnement dans la recherche d'une nouvelle activité pourra notamment comporter les étapes suivantes :

- Définition des objectifs personnels du salarié ;
- Établissement d'un bilan professionnel et personnel ;
- Définition d'un plan d'actions ;
- Suivi de la campagne de recherche ;
- Suivi d'intégration du candidat dans la nouvelle entreprise.

La mise en place des missions de reclassement individuel dans le cadre de l'Antenne Emploi/Outplacement s'étale sur la période définie par l'accord de RCC.

Les moyens mis en œuvre ont pour objectif d'aboutir, pour chaque salarié concerné et qui est actif dans sa recherche de reclassement externe, à une « solution identifiée » correspondant à son projet professionnel et/ou personnel.

On entend par solution identifiée :

- un reclassement dans un emploi salarié externe (emploi privé ou public), en CDI ou en CDD ou contrat temporaire de 6 mois minimum et librement accepté par le salarié ;
- la création, la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale ou indépendant matérialisée par la présentation d'un extrait kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité ;
- le suivi d'une formation longue, formation de reconversion ou formation qualifiante ou diplômante.

On entend par salarié « actif » : Sera considéré comme salarié actif, celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions des articles R.1233-33 ; R.1233-34 à R.1233-36 du Code du travail et qui respectera les dispositions de l'engagement qu'il aura signé.

Chaque salarié qui adhère à l'Antenne Emploi signe un engagement aux termes duquel il s'engage à se montrer actif et à mettre en œuvre toutes les démarches préconisées et validées entre lui et son consultant.

Pendant la période définie pour l'accompagnement (Outplacement), les salariés bénéficieront :

- d'un suivi d'intégration à compter de sa date d'embauche : le consultant référent de la cellule d'accompagnement fait avec le salarié un point régulier sur son intégration ;
- d'une reprise de la mission (s'il y a une interruption de la période d'essai, d'un CDD court, d'un arrêt maladie...) pour le nombre de mois restant prévus.

### **3- Missions de la cellule d'accompagnement par type de projet :**

#### **a. PROJET EMPLOI**

Le cabinet d'accompagnement pourra établir une cartographie des compétences et savoir-faire de celui-ci ainsi qu'un diagnostic des cibles (secteur d'activité, fonctions, entreprises, etc.) permettant une recherche active sur le marché de l'emploi.

La campagne de recherche d'emploi sera menée afin d'atteindre les objectifs suivants :

- Se faire connaître des cibles : décider de la stratégie de recherche et des moyens à utiliser pour entrer en contact avec les cibles ;
- Savoir parler de ses expériences et de ses atouts et les valoriser : développer les argumentaires de recherche ;
- Réussir les entretiens.

Cette phase comprendra un double suivi :

- Conseil et appui d'un consultant attitré pendant toute cette période.

Ces séances de travail dans le cadre d'entretiens en face à face auront pour objectif de :

- Améliorer et élaborer les outils et techniques de communication : CV, lettres de motivation ;
  - Définir un plan de campagne : stratégie d'actions, ciblage d'entreprises, réseau, étude de marché, etc.
- ;

- Préparer aux entretiens de recrutement et en faire l'analyse ;
- Mettre en place des actions correctives, faire le point de la situation et des démarches entreprises et ajuster les projets en fonction des résultats.

- Participation active à des ateliers de communication et de formation aux techniques de recherche d'emploi.

Le cabinet d'accompagnement accompagnera ce suivi par une assistance logistique adaptée.

Il mettra à disposition des salariés concernés un dispositif de collecte des offres d'emploi.

Les consultants collecteront sur le bassin d'emploi les offres d'emploi détectées, les centraliseront et les diffuseront aux salariés concernés. Cette collecte sera personnalisée et individuelle en fonction du projet, de la cible et de la zone géographique de chaque salarié concerné.

## **b. PROJET ENTREPRISE**

Les salariés désireux de créer leur propre activité ou de créer ou de reprendre une entreprise pourront bénéficier d'un programme d'accompagnement spécifique animé par des consultants spécialisés afin de pouvoir réaliser leur projet dans les meilleures conditions de fiabilité tant personnelle que professionnelle et de leur permettre de gagner du temps et de l'efficacité pour le montage de leur dossier en leur facilitant l'accès au milieu professionnel concerné par leur activité.

Le cabinet d'accompagnement fournira aux salariés concernés un appui logistique en leur proposant :

- Des consultations sur l'établissement de leur projet de création ou de reprise d'entreprise (notamment l'aide à la mise en forme du projet en vue de la recherche d'un financement) ;
- Une orientation sur des services externes (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers, etc.), une aide dans la recherche et l'obtention des subventions existant pour les créateurs d'entreprise ;
- Une aide dans l'identification de leurs besoins et dans la définition du meilleur parcours à envisager.

Le cabinet d'accompagnement assurera un accompagnement post création/reprise d'entreprise pendant la durée restante du congé de mobilité et pourra orienter les salariés concernés vers des formations relatives à leur future activité ou aux outils nécessaires à la gestion de son entreprise.

## **c. PROJET ENTREPRISE**

Le cabinet d'accompagnement assistera les salariés concernés dans leur projet de formation, à la fois dans leur identification, dans la constitution du dossier de formation, dans l'inscription et le processus d'admission le cas échéant et dans le suivi du salarié en formation.

Chaque salarié bénéficiera d'un bilan personnel et professionnel organisé par le cabinet d'accompagnement.

En plus de cet accompagnement et pour maximiser les chances d'un repositionnement rapide des salariés correspondant à leur projet professionnel, le cabinet d'accompagnement assistera les salariés concernés dans le cadre de leur recherche d'emploi en tenant compte de leur souhait professionnel et de la formation diplômante / qualifiante ou apportant un élément concourant à leur employabilité à laquelle ils se seront inscrits.

Dans ce cadre, les salariés concernés pourront bénéficier, en marge du suivi de la formation diplômante / qualifiante ou apportant un élément concourant à leur employabilité :

- D'un suivi par le cabinet d'accompagnement se traduisant par un conseil et appui par un consultant attitré et par la possibilité de participer de manière active à des ateliers de communication et de formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- D'une collecte personnalisée et individuelle d'emploi réalisée par le cabinet d'accompagnement en fonction de leur projet professionnel, de leur cible et de leur zone géographique.