

**ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UNE RUPTURE
CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ POWENS
(ARTICLES L.1237-19 ET S. DU CODE DU TRAVAIL)**

ENTRE :

La société POWENS, dont le siège social est situé 84 rue Beaubourg 75003 Paris représentée par |
agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée.

Ci-après dénommée la « Société »

D'une part,

ET :

Les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (ci-après « CSE
») de la Société :

- , agissant en qualité de titulaire élu ;
- agissant en qualité de titulaire élue ;
- agissant en qualité de titulaire élu ;
- agissant en qualité de titulaire élu ;

Ci-après dénommés ensemble les « membres du CSE »

D'autre part,

Ci-après ensemble désignés les « Parties ».

PREAMBULE

Powens est une entreprise française spécialisée dans le développement d'API permettant l'intégration de services bancaires.

Powens s'est développée très rapidement, avec l'appui de plusieurs levées de fonds. En 2022, le contexte macro-économique et géopolitique s'est fortement durci, sous l'effet notamment des impacts de la crise sanitaire et du contexte géopolitique qui entraînent des poussées inflationnistes et de fortes incertitudes sur la croissance européenne et française. De plus, le secteur de la tech et plus particulièrement le secteur des fintechs a été fortement impacté.

Ce contexte s'est rapidement répercuté sur les investisseurs qui renforcent leurs exigences sur la rentabilité des entreprises dans lesquelles ils investissent avec pour corollaire un fort ralentissement des levées de fonds.

Powens qui a privilégié jusqu'à maintenant une stratégie de fort développement, caractérisée par de nombreux recrutements, doit se rapprocher plus rapidement d'un modèle rentable et pérenne.

C'est dans ce contexte de réduction de coûts et de réallocation de ses ressources que Powens souhaite adapter ses effectifs au travers la mise en place d'un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (ci-après « RCC »).

En l'absence de délégué syndical, Powens a souhaité ouvrir une négociation portant sur un accord de rupture conventionnelle collective, dans le respect des dispositions des articles L. 2232-24 à L. 2232-26 et suivants du Code du travail.

La Société a informé les membres titulaires du CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel, par courrier en date du 6 juillet 2023, de son intention d'ouvrir une négociation portant sur un accord de rupture conventionnelle.

La Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (ci-après « DRIEETS ») a également été informée en parallèle, le 2 août 2023 de l'ouverture d'une négociation à ce titre.

Aucune organisation syndicale n'ayant répondu à la Société et aucun membre du CSE n'ayant souhaité se faire mandater dans le délai d'un mois qui leur était imparti, la négociation a été menée avec l'ensemble des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, sur le fondement de l'article L. 2232-25 du Code du travail.

C'est dans ce contexte qu'une première réunion d'information sur le projet envisagé et de négociation sur le contenu du projet d'accord s'est déroulée le **jeudi 17 août 2023**.

Plusieurs autres réunions se sont tenues :

- Mardi 5 septembre 2023
- Lundi 18 septembre 2023
- Jeudi 5 octobre 2023
- Mardi 17 octobre 2023

A l'issue de cette négociation, les Parties ont convenu du présent accord régi par les dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

CECI ETANT RAPPELE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

SOMMAIRE

Chapitre 1 - Périmètre et champ d'application du dispositif	3
Chapitre 2 - Mise en oeuvre du dispositif	6
Chapitre 3 - Mesures post RCC	21
Chapitre 4 - Modalités d'information du Comité Social et Économique	22
Chapitre 5 - Clauses finales	22
Annexes	24

CHAPITRE 1 - PÉRIMÈTRE ET CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
--

Article 1 - Objet

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités concrètes d'ouverture du dispositif de rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, conformément aux dispositions des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

Le dispositif de rupture conventionnelle collective prévu au présent accord vise à permettre aux collaborateurs volontaires d'accéder à une mobilité externe.

Il est précisé que les départs dans le cadre de cet accord seront mis en œuvre sur la base du strict volontariat pour atteindre les objectifs de réduction des effectifs escomptés, à l'exclusion de tout licenciement.

En effet, la Société s'engage pendant toute la durée d'application du présent accord et jusqu'au 30/06/2024 à ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement pour motif économique, y compris dans l'hypothèse où le nombre de départs effectifs serait inférieur au nombre de départs maximal prévu à l'article 3 du présent accord, du fait d'un nombre insuffisant de salariés candidats au départ.

Les mesures d'accompagnement social présentées ci-après ont pour objectif d'accompagner les salariés qui seront candidats à une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail dans le cadre du présent accord en s'appuyant notamment sur les compétences et l'expérience du cabinet OASYS qui aura pour vocation d'accompagner les salariés dans leur projet de départ volontaire.

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés de la Société Powens titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée appartenant aux catégories d'emplois éligibles au dispositif de rupture conventionnelle collective, précisées ci-dessous à l'article 3, et répondant aux conditions d'éligibilité fixées à l'article 4.

Les mesures prévues par le présent accord ne sont applicables qu'aux ruptures d'un commun accord intervenant dans le cadre du présent accord, à l'exclusion, notamment, des démissions, des ruptures conventionnelles homologuées visées aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, des ruptures de période d'essai, des licenciements pour motif personnel (notamment disciplinaire), des salariés dont le départ a été notifié antérieurement et qui sont en cours de préavis à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 - Définition des catégories d'emplois éligibles et nombre maximum de salariés concernés par les départs dans le cadre du présent accord

3.1 Catégories d'emplois éligibles

Dans le cadre du projet de réduction des effectifs mis en œuvre par le présent accord sur la base du strict volontariat, il est envisagé la suppression de 27 postes, répartis selon les catégories d'emplois suivantes et dans les limites d'éligibilités précisées à l'article 4.

Départements	Postes non éligibles à la RCC	Catégories d'emploi éligibles à la RCC*
ENGINEERING	Lead Software Engineer, Data Engineer, Data Scientist, Lead Data Scientist, Head of & Excom	Software Engineer
		Software Architect
		Engineering Manager
SÉCURITÉ	NA	RSSI
		RSSI Adjoint
OPS	NA	System & Network Administrator
		DevOps Engineer
		Head of Production
BUGBUSTER	NA	Software Engineer
		Lead Software Engineer
OPERATION	Operations Leader	Sales Ops
RH & GS	Excom	Happiness & Office Manager, HR Generalist, Lead recruiter, HR Ops & Legal Specialist
Marketing		Head of Marketing
	Content Manager	Digital Marketing Manager, Creative Lead
SE	NA	Solution Engineer

*lexique annexe 1

3.2 Effectifs actuels

Au 30/09/2023, la Société emploie les effectifs suivants :

Effectif	Nombre
Effectif permanent	
CDI	107
dont ETAM	0
dont Cadres	107
Effectif non permanent	
CDD (apprentis)	2
Stage	1
Total général	110

3.3 Nombre maximal de départs

Départements	Catégories d'emploi éligibles à la RCC*	Nombre de postes concernés dans l'organisation actuelle	Nombre de postes dans l'organisation cible	Nombre maximum de départs proposés au volontariat
ENGINEERING	Software Engineer	21	11	10
	Software Architect	2	1	1
	Engineering Manager	3	1	2
SÉCURITÉ	RSSI	1	0	1
	RSSI Adjoint	1	0	1
OPS	System & Network Administrator	1	0	1
	DevOps Engineer	7	5	2
	Head of Production	1	0	1
BUGBUSTER	Software Engineer	4	3	1

	Lead Software Engineer	1	0	1
OPERATION	Sales Ops	1	0	1
RH & GS	Happiness & Office Manager, HR Generalist, Lead recruiter, HR Ops & Legal Specialist	5	3	2
Marketing	Head of Marketing	1	0	1
	Digital Marketing Manager, Creative Lead	2	1	1
SE	Solution Engineer	3	2	1
TOTAL		54	27	27

*lexique annexe 1

Informations de lecture :

*les effectifs affichés sont les effectifs des catégories d'emplois concernés

***les alternants, stagiaires ne sont pas comptabilisés

Ainsi, le nombre maximal de départs et de suppressions de postes qui pourraient intervenir dans le cadre du présent dispositif de rupture conventionnelle collective s'élève à 27.

Les Parties rappellent que le nombre de ruptures d'un commun accord, dans le cadre du présent accord ne pourra pas être supérieur au nombre maximal de postes visé ci-dessus apprécié par catégorie d'emplois.

Par conséquent, en cas d'excès de candidatures au regard du nombre de départs ouverts pour chaque catégorie d'emplois, il sera fait application des critères de priorité et de départage mentionnés à l'article 9.

CHAPITRE 2 - MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Dans le cadre du présent dispositif, les salariés éligibles et qui disposent d'un projet tel que défini au présent accord, pourront se porter volontaires en vue d'une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail, sous réserve de remplir les critères et conditions figurant ci-après.

Il est rappelé que le présent accord ne crée pas, au profit des salariés éligibles à une rupture conventionnelle collective d'un commun accord définis au présent accord, un droit automatique à la rupture de leur contrat de travail.

Article 4 - Eligibilité

4.1 Conditions d'éligibilité propres aux salariés

Seront éligibles à une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail dans le cadre du présent accord de rupture conventionnelle collective les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être salarié de la Société en contrat à durée indéterminée et bénéficier d'une ancienneté de 6 mois minimum au sein de la Société ;
- occuper au sein de l'organisation de la Société un poste relevant d'une catégorie d'emplois éligible au dispositif de rupture conventionnelle collective, dans la limite du nombre maximal de départs ouverts dans cette catégorie d'emplois ;
- ne pas être en période d'essai ;
- ne pas avoir notifié par écrit sa démission ;
- ne pas être en préavis à la date de validation du présent accord par l'Administration ;
- ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel en cours à la date de validation du présent accord (la procédure de licenciement est considérée comme « en cours » à compter de l'envoi de la convocation à entretien préalable) ;
- faire acte de candidature à une rupture conventionnelle dans le cadre du présent accord dans les conditions ci-après décrite durant la période de volontariat ;
- disposer d'un projet professionnel réaliste et réalisable éligible et validé par la Commission de validation dans les conditions fixées au présent accord.

Le nombre de ruptures d'un commun accord par catégorie d'emplois concernée ne pourra excéder le nombre maximal de départs ouverts dans la catégorie d'emplois considérée telle que figurant à l'article 3 du présent accord.

4.2 Conditions d'éligibilité liées au projet présenté par le salarié

Est considéré comme un projet professionnel réaliste et réalisable permettant d'être éligible à la rupture conventionnelle collective :

- **soit la reprise d'un emploi salarié** matérialisée par :
 - une proposition de contrat de travail à durée indéterminée ou une promesse d'embauche ;
 - ou une proposition de contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois avec promesse d'embauche ;
 - ou une proposition de contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois avec promesse d'embauche.
- **soit un projet de création ou reprise d'entreprise** comprenant :
 - une analyse de l'adéquation entre la personne et son projet : sur la base des motivations et aspirations individuelles et professionnelles du porteur de projet et la validation du projet par le cabinet OASYS;
 - une appréciation du business model (définition du projet, de l'offre, adéquation du projet au marché, faisabilité commerciale, pré étude de la rentabilité / financement du projet, organisation juridique)
- **soit un projet réaliste et réalisable de formation longue qualifiante ou diplômante, ou encore de formation de reconversion sur un métier porteur** comprenant :
 - une analyse de la motivation et de la concordance du projet de formation avec les attentes et les besoins de la personne ;
 - l'identification des formations qualifiantes ou certifiantes ;

- la vérification du potentiel du marché

Ce projet de formation devra être d'une durée supérieure à 300 heures.

- **soit, à titre exceptionnel dans la mesure où la Société ne souhaite pas privilégier ce type de projet, et à défaut de pouvoir remplir les conditions tenant à la reprise d'un emploi salarié (embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois) la recherche active d'un emploi salarié, associée le cas échéant, dans l'hypothèse où le salarié en ferait la demande, à une formation courte certifiante ou qualifiante ou diplômante ou une formation d'adaptation**, étant précisé que pour être réaliste et réalisable au sens du présent accord, ce projet devra remplir les conditions suivantes :
 - une analyse de la motivation et de l'employabilité du salarié candidat au départ ;
 - le type de poste identifié devra être en adéquation avec les compétences et le savoir-faire détenu ainsi que la réalité du marché ciblé ;
 - des démarches concrètes devront avoir été entreprises : postes identifiés, prise de contact effectuées, entretiens effectifs ou prévus ;
 - Dans l'hypothèse où le salarié souhaite en bénéficier, une analyse de la motivation et de la concordance de la formation identifiée avec les attentes et les besoins de la personne ;

Article 5 - Durée de mise en œuvre du dispositif

Il est rappelé que le présent dispositif de rupture conventionnelle collective ne peut être mis en œuvre qu'après validation du présent accord par la DRIETS. C'est pourquoi, dès sa signature, la Société le transmettra pour validation à la DRIETS compétente.

Article 6 - Information du personnel

Dès la signature du présent accord, les salariés seront informés par courriel des dispositions du présent accord ainsi que du fait que celui-ci est soumis à la validation de l'accord par la DRIETS. De plus, les salariés disposant d'une catégorie d'emploi éligible seront conviés à une réunion organisée par la Direction qui se tiendra en présence des membres titulaires et suppléants du CSE souhaitant y participer.

L'accord sera disponible pour consultation par tous les salariés sur l'espace documentaire interne (Notion) ainsi qu'auprès de la Direction des Ressources Humaines et du cabinet OASYS en charge de l'accompagnement des salariés.

Les salariés seront informés de la décision de la DRIETS quant à la demande de validation de l'accord par voie d'affichage ainsi que par courriel.

Article 7 - Processus de candidature

7.1. Périodes de candidatures

A compter de la signature du présent accord, les salariés qui le souhaitent pourront préparer leur candidature au départ et commencer à construire leur dossier de candidature avec le cabinet OASYS, dans l'attente de la validation de l'accord par la DRIETS.

Le dispositif de rupture conventionnelle est ouvert, sous réserve de la validation du présent accord par la DRIETS, à compter du **Lundi 6 novembre 2023**, date à laquelle les salariés pourront faire acte de candidature.

La première période de candidature sera ouverte pour une durée de 3 semaines calendaires. Elle prendra fin le dernier jour de la troisième semaine à minuit, soit le **Dimanche 26 novembre 2023** à minuit. Pour être valablement prises en compte, les candidatures devront donc être adressées, au plus tard, le dernier jour de la troisième semaine, avant minuit.

Si l'objectif de départ n'était pas atteint à l'issue de cette première période de candidature et de la première réunion de la Commission de validation, la Direction ouvrira une **seconde période de candidature** pour une durée additionnelle de 3 semaines calendaires. Elle prendra fin le dernier jour de la troisième semaine à minuit, soit le Mercredi 20 décembre 2023 à minuit. Pour être valablement prises en compte, les candidatures devront donc être adressées, au plus tard, le dernier jour de la troisième semaine, avant minuit.

7.2 Processus de candidatures

Préalablement à la formulation de sa demande de départ et au dépôt de son dossier de candidature, tout salarié devra impérativement échanger avec le Cabinet OASYS afin d'évaluer et de préciser son projet professionnel ou personnel.

Toutes les demandes en vue de bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines de la Société pendant la première période de candidature définie à l'article 7.1 ou, le cas échéant, pendant la seconde période de candidature définie à l'article 7.1 et devront suivre le processus de candidatures suivante :

1. Récupérer le dossier de candidature RCC dans l'espace prévue à cet effet (Notion) ou sur la plateforme mise à disposition par le cabinet OASYS ;
2. Prendre rendez-vous avec le cabinet OASYS ;
3. Recevoir un avis du cabinet de OASYS sur le projet professionnel présenté ;
4. Adresser son dossier de candidature complet, pendant la première période de candidature ou, le cas échéant, pendant la seconde période de candidature définie à l'article 7.1, et en tout état de cause, au plus tard, le dernier jour de la première période de candidature ou, le cas échéant, de la seconde période de candidature, avant minuit, par e-mail avec accusé de réception à l'adresse électronique suivante : **rcc@powens.com** (DRH)

Le dossier de candidature devra comprendre :

- un descriptif détaillé du projet et, le cas échéant, les justificatifs relatifs au projet démontrant son caractère réaliste et réalisable, concret et viable ;
- il devra être dûment complété et daté par le salarié et par un des consultants du cabinet OASYS.

Tout dossier déposé donnera lieu à la transmission par courriel d'un récépissé mentionnant la date

et l'heure du dépôt de la candidature.

Un dossier de candidature incomplet ou qui n'aura pas été déposé dans le cadre de la procédure requise et décrite ci-dessus sera automatiquement écarté. Si la période de candidature est toujours ouverte, le salarié pourra alors déposer un nouveau dossier de candidature dûment complété dans le strict respect de la procédure prévue au présent accord.

Aucune candidature sans projet ne pourra être prise en compte.

De même, toute candidature déposée hors délai sera automatiquement écartée.

La candidature à la rupture conventionnelle devra être adressée au plus tard :

- le Dimanche 26 novembre 2023, avant minuit au plus tard pour la première période de candidature
- le cas échéant, le Mercredi 20 décembre 2023, avant minuit au plus tard dans l'hypothèse où une seconde période de candidature serait ouverte

Article 8 - Examen des candidatures

Une Commission de validation sera constituée avec pour missions :

- Valider les dossiers de candidatures à la rupture conventionnelle collective qui lui seront soumis dans les délais et pour autant qu'ils soient complets, le cas échéant en faisant application des critères de départage ;
- Déterminer, le cas échéant, si, par dérogation à l'article 12.2.4, un salarié peut cumuler l'aide création/reprise d'entreprise avec une aide à la formation longue qualifiante ou diplômante, ou de reconversion ou formation courte certifiante/diplômante/d'adaptation si le besoin de formation est justifié et validé par la Commission de validation ;
- Assurer le suivi du présent accord, de l'application du dispositif de rupture conventionnelle collective et résoudre les éventuelles difficultés d'interprétation du présent accord.

La Commission de validation est composée :

- De deux élus titulaires ou suppléants désignés par le CSE parmi ses membres étant précisé que les représentants du CSE ne pourront pas siéger à la réunion de la Commission lorsqu'il est discuté de leur candidature éventuelle. Dans cette hypothèse, un autre membre désigné par le CSE sera amené à siéger à la réunion de la Commission de Validation portant sur la candidature du titulaire ou suppléant ;
- De deux représentants de la Société (un représentant de la Direction de la Société et un représentant de la Direction des Ressources Humaines qui assurera la présidence de la Commission) désignés par cette dernière ;
- D'un représentant du cabinet OASYS qui aura un rôle consultatif et qui ne disposera pas d'une voix délibérative ;
- D'un représentant de la DRIETS qui aura un rôle consultatif et ne disposera pas d'une voix délibérative.

La Commission de validation se réunira, pour statuer sur les candidatures au départ et valider les

dossiers de candidatures présentés, dans les 3 jours ouvrés suivant la date de fin de la première période de candidature définie à l'article 7.1.

Dans l'hypothèse où une seconde période de candidature venait à être ouverte, la Commission de validation se réunira également dans les 3 jours ouvrés suivant la date de la fin de la seconde période de candidature définie à l'article 7.1.

La Commission de validation se réunira en tout état de cause tous les 15 jours pendant une durée de 2 mois à compter de la validation du présent accord par la DRIETS puis ensuite une fois tous les mois, pendant une durée de 5 mois pour assurer le suivi du présent accord et du dispositif de rupture conventionnelle collective. Des réunions additionnelles pourront être prévues sur demande du Président.

La présidence de chaque réunion de la Commission sera assurée par le représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Les convocations seront adressées par la Direction sur la base d'un ordre du jour établi par celle-ci, selon un calendrier défini avec les membres de la Commission, en respectant un délai minimal de convocation de 3 jours calendaires.

Les membres de la Commission de validation sont soumis à la plus totale confidentialité, dans le cadre de leur mission, sur toutes les informations concernant les salariés ayant fait une demande de départ dont ils pourraient avoir connaissance.

La Commission rend des décisions ou avis adoptés à la majorité des membres présents sur les sujets qui lui sont soumis. Chaque membre ayant une voix délibérative dispose d'une voix. Les votes nuls ou blancs ainsi que les abstentions seront considérés comme des votes « contre ». En cas de partage des voix, la voix du président de la Commission sera prépondérante.

Article 9 - Critères de départage

Après validation des candidatures par la Commission de validation, si le nombre de candidatures validées dépasse le nombre maximal de départs par catégorie d'emplois mentionné à l'article 3, la Commission fera application des critères de départage suivants :

- L'ancienneté du salarié "candidat" : le salarié ayant la plus grande ancienneté, au jour près, sera prioritaire ;
- En cas d'égalité stricte d'ancienneté, la date et l'heure de réception de la candidature : la candidature déposée en premier sera prioritaire. Dans l'hypothèse où un incident informatique se produirait et qu'il ne serait pas possible de déterminer avec certitude l'heure de réception de la candidature, le projet de reprise d'un emploi salarié matérialisé par une proposition en CDI sera prioritaire.

Article 10 – Notification de la décision au salarié

La Société notifiera au salarié la décision relative à sa demande de bénéficier de la rupture conventionnelle par e-mail au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrés suivant la date à laquelle son dossier aura été examiné par la commission de validation.

Un entretien avec la Direction des Ressources Humaines pourra être organisé à la demande du candidat. Ce dernier pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner par un membre du CSE dans le cadre de cet entretien.

10.1. Refus de la candidature

Le refus de la candidature au départ sera motivé. Il peut notamment avoir pour fondement :

- Le fait que le salarié ne remplit pas les conditions d'éligibilité prévues par le présent accord ;
- Une demande présentée hors délai ;
- Une demande présentée dans une catégorie d'emplois dans laquelle le nombre maximal de départs envisagés par le présent accord a été atteint.

En cas de refus, le salarié poursuit l'exécution de son contrat de travail au sein de la Société dans les mêmes conditions.

Le salarié se verra notifier par écrit les raisons de son refus et pourra se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines de la Société, du CSE ainsi que de la Commission de validation afin d'obtenir des précisions complémentaires.

La Direction s'engage à ce que la carrière d'un salarié dont la demande aurait été refusée n'en soit nullement affectée.

10.2. Acceptation de la candidature et droit de rétractation

L'acceptation de la candidature du salarié dans le cadre du présent accord de rupture conventionnelle emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des Parties par la signature d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail.

Il sera fixé un entretien avec le candidat afin d'échanger avec lui sur les modalités de son départ, qui seront formalisées par une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail. Ce dernier pourra, s'il le souhaite, se faire accompagner par un membre du CSE dans le cadre de cet entretien.

A compter de la date de la signature par les deux Parties de la convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre remise en main propre avant l'expiration du délai de rétractation ou d'un courrier recommandé avec avis de réception reçu par l'autre partie, ou encore d'un e-mail, avec accusé de réception, avant l'expiration du délai de rétractation.

La date de départ effectif du salarié dont le départ aura été validé par la Commission de validation sera déterminée dans la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail en fonction du projet du salarié et des nécessités de fonctionnement de la Société.

La Société lèvera les clauses de non-concurrence auxquelles les salariés pourraient être éventuellement tenus. La levée de la clause de non-concurrence sera mentionnée dans la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail

En cas d'exercice du droit de rétractation soit par le salarié, soit par l'entreprise, dans l'hypothèse où d'autres candidatures auraient été refusées en raison de l'atteinte du nombre maximal de départs volontaires dans la catégorie d'emplois, la Commission de validation se réunira, dans le cadre du calendrier prévu à l'article 8, et pourra accepter la candidature d'un autre salarié dans le respect des critères de départage définis à l'article 9.

Pour les salariés protégés dont la rupture du contrat de travail est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ne pourra intervenir, au plus tôt, que le lendemain du jour de l'autorisation de rupture du contrat de travail, après mise en œuvre de la procédure de droit commun préalable à toute rupture de contrat de travail d'un salarié protégé.

Article 11 - Cessation du contrat de travail

La cessation du contrat de travail interviendra sans préavis.

Le salarié recevra, à la suite de la rupture de son contrat de travail à l'échéance normale de paie :

- les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, etc.) ;
- le solde de ses congés payés et de ses RTT acquis et non pris à la date de la rupture du contrat ;
- les sommes prévues dans le présent dispositif.

Article 12 - Contreparties de l'adhésion au dispositif de rupture conventionnelle collective

L'adhésion au dispositif ouvre droit à des mesures visant à faciliter le reclassement externe des volontaires au départ, ainsi qu'à une indemnité de rupture.

12.1. Accompagnement des salariés par le Cabinet OASYS

12.1.1 Point Information Conseil

Un Point Information Conseil (PIC) sera mis en place au plus tôt pour apporter le soutien nécessaire aux salariés du périmètre impacté.

Il est assuré par une équipe de consultants spécialisés et d'experts sur les thématiques suivantes : emploi, formation, création ou reprise d'activité.

Le Point Information Conseil a pour objectif d'accompagner de manière strictement confidentielle, les salariés en amont des éventuels départs volontaires et d'anticiper l'accompagnement des salariés qui le souhaiteraient dans leurs réflexions de reclassement externes ou de mobilité.

Le Point Information Conseil a notamment pour mission d'accueillir et d'informer les salariés qui le souhaiteraient afin de :

- Apporter écoute et soutien pendant cette période ;

- Répondre à leurs questions et préoccupations (nature des mesures prévues dans le cadre de la RCC, dispositif d'accompagnement, etc.) ;
- Conseiller sur les projets professionnels et leur adéquation avec les termes du volontariat dans le cadre de la RCC ;
- Étudier, avec chaque salarié qui en fera la demande, la faisabilité d'un projet ;
- Aider à faire un choix dans la prise de décision en sécurisant les projets ;
- Aider à remplir un dossier de candidature au volontariat, pour ceux qui le souhaitent, et en y apposant l'avis du consultant sur la faisabilité du projet ;
- Aborder les techniques de prospection du marché de l'emploi ou de création d'entreprise, présenter des outils de candidature (lettres de motivation, curriculum vitae, etc.) pour ceux qui auraient des entretiens d'embauche pendant cette période.

A partir de l'application digitale du Cabinet OASYS, chaque salarié pourra :

- Obtenir de l'information générale sur les mesures mises en place et télécharger les documents nécessaires ;
- Sélectionner son premier RDV en précisant la date la plus proche ou le consultant de son choix ;
- Réaliser ses entretiens en face à face ou à distance selon son souhait via un système de visioconférence Teams ;
- Suivre le déroulé de son accompagnement et accéder à ses dossiers de suivi.

L'accès au Point Information Conseil repose sur l'entier volontariat. Il est accessible pendant la durée du temps de travail, sous réserve du respect de l'organisation des plannings et de la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cadre de leur mission, les conseillers conserveront une totale confidentialité sur les informations à caractère privé communiquées par les salariés.

12.1.2 Avis du cabinet OASYS sur le projet professionnel

Le cabinet Oasys devra émettre un avis sur le projet professionnel présenté par le candidat au départ

- Favorable
- Avec réserve, pour attirer l'attention de la commission sur des conditions de mise en œuvre spécifiques du projet et/ou éventuellement de fournir des éléments complémentaires
- Défavorable, lorsqu'il y a une réelle inadéquation entre le projet du candidat et ses conditions de mise en œuvre

12.1.3 Antenne Emploi

1) Durée de l'accompagnement

L'Antenne Emploi (AE) prend le relais du Point Information Conseil pour accompagner les salariés dont la mise en œuvre du projet professionnel tel que décrit dans le dossier de volontariat nécessite un accompagnement avec un consultant (Recherche d'emploi, création ou reprise d'entreprise ou formation longue de reconversion) .

Les accompagnements pourront commencer à dater de la signature des ruptures conventionnelles et se poursuivront sur **une durée de 4 mois**. Les 4 mois d'accompagnement pourront se dérouler en continu ou avec des périodes de suspension.

2) Les actions menées par le cabinet OASYS dans le cadre de l'Antenne Emploi

L'Antenne Emploi sera chargée d'aider tout salarié s'étant positionné en volontariat sur un projet en construction (recherche d'emploi, création ou reprise d'entreprise et formation de longue durée) à concrétiser la solution la mieux adaptée à son projet.

- Dans le cadre d'une reprise d'emploi (cdi, cdd..), l'accompagnement prendra fin à la signature du contrat, mais le salarié continuera d'être suivi par le consultant, durant sa période d'essai. En cas de période d'essai non concluante, l'accompagnement reprendra là où il était et pour la durée restant à courir ;
- Dans le cadre d'un projet de formation longue ou de reconversion, l'accompagnement prendra fin au bout des 4 mois échus, ou bien après validation du diplôme ou qualification obtenue si celle-ci intervient durant la période de référence ;
- Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise, l'accompagnement prend fin au bout des 4 mois échus, ou bien au moment de l'immatriculation de l'activité si celle-ci intervient durant la période de référence.

Ce travail se concrétisera, dans le cadre d'entretiens individuels et de réunions collectives, par des entretiens de bilans professionnels si le consultant l'estime nécessaire, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel pour chacun, la formation aux techniques de recherche d'emploi écrites et orales, l'accompagnement individuel de la recherche, la prospection des entreprises permettant de proposer aux salariés des postes identifiés et ciblés à pourvoir.

Le rôle de l'équipe de l'Antenne Emploi sera de :

- Assurer la responsabilité opérationnelle de l'Antenne Emploi ;
- Coordonner l'action des différents intervenants et organismes (instituts de formation par exemple) ;
- Accompagner les projets de recherche d'emploi, de reconversion ou de création / reprise d'entreprise, tels que présentés dans les dossiers de volontariats préalables ;
- Rendre compte de l'état d'avancement des accompagnements à la Commission de validation;
- Animer les différents groupes de travail (information, techniques de recherche d'emploi, etc.)
- Assurer le suivi individuel (diagnostic, orientation, préparation).

Le dispositif de l'Antenne Emploi aidera ainsi à la concrétisation des projets professionnels selon les différentes phases suivantes :

- La phase d'accueil des salariés au sein de l'Antenne Emploi ;
- L'établissement du bilan professionnel et personnel ;
- La définition de ses objectifs personnels et du projet professionnel ;
- La maîtrise des techniques de recherche d'emploi ;
- La préparation aux entretiens de recrutement ;
- L'élaboration des plans de formation professionnelle.

L'accompagnement prendra fin à son terme initial de 4 mois, ou à la solution identifiée. On entend par solution identifiée :

- Tout bénéficiaire d'un CDI contractualisé ;
- Tout bénéficiaire d'un CDD ou d'une mission d'intérim d'au moins 6 mois librement accepté par l'intéressé ;
- Toute personne ayant validé un diplôme, une qualification ou une certification dans le cadre d'une formation longue et/ou de reconversion professionnelle (formation d'au moins 300 heures) ;

- Toute personne dont le projet professionnel de création/reprise d'entreprise aura été validé par l'Antenne Emploi ;
- Tout salarié qui aura manifesté son intention de ne plus être suivi pour des raisons personnelles.

3) Engagement du salarié candidat dans le cadre de son projet professionnel

En contrepartie de ces mesures, le salarié devra s'engager à suivre la procédure prévue dans le présent accord et la méthodologie proposée par le cabinet OASYS Consultants dans le cadre de son projet professionnel. Le salarié devra avoir une démarche active et motivée contribuant à son reclassement et il est rappelé qu'il devra signer une convention d'adhésion à l'Antenne Emploi aux termes de laquelle il s'engage à être actif dans la mise en œuvre de son projet.

Cette démarche se caractérise notamment par un engagement du salarié dans son projet professionnel au travers de démarches personnelles et une assiduité auprès de l'Antenne Emploi. Il doit en particulier :

- Répondre à tout rendez-vous ou réunion organisé par l'Antenne Emploi ;
- Garder spontanément le contact avec les consultants ;
- De façon générale, être actif dans ses démarches.

Cette liste n'est pas limitative. Le salarié sera plus globalement tenu par les obligations figurant dans la convention d'adhésion signée avec l'Antenne Emploi.

Les salariés feront régulièrement, spontanément ou à leur demande, le point complet de leurs démarches avec les consultants qui les suivent et les aident.

12.2. Mesures d'accompagnement

Les salariés dont le départ aura été validé et dont le contrat aura été rompu par la signature d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail bénéficieront des mesures prévues aux paragraphes suivants, dans les limites et conditions présentées auxdits paragraphes.

Les mesures prévues au présent accord ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire. Un salarié ne peut pas cumuler les aides prévues au présent accord, sauf exceptions expressément prévues par l'accord.

12.2.1. Les aides à la formation

12.2.1.1 Formation qualifiante ou diplômante ou de reconversion

Afin d'accompagner les salariés concernés par le présent dispositif, la Société prendra en charge une action de formation qualifiante ou diplômante ou de reconversion dans les conditions suivantes.

La Société pourra prendre en charge une action de formation par salarié concerné dès lors que le salarié en aura fait la demande dans les quatre mois maximum suivant son départ effectif de la Société et pour autant que le budget alloué à la formation soit utilisé comme suit :

- toute action de formation doit contribuer à la réorientation du salarié ;

- l'action de formation devra être validée en accord avec le projet professionnel du salarié
- chaque action devra être formalisée par une convention (convention tripartite de formation avec un organisme agréé, etc.) ;
- le salarié devra s'engager à suivre le programme complet de l'action de formation ;
- le salarié ne pourra bénéficier du budget alloué par la Société que dans le cadre d'une seule action de formation. Il ne pourra pas cumuler le bénéfice de cette aide, au titre du présent dispositif pour suivre plusieurs actions de formation.

La formation, dont le contenu et la durée auraient été validés dans les conditions ci-dessus, seront financées directement par la Société à l'organisme de formation retenu, dans la limite de **5 000 € HT**, par salarié. Cette formation sera payée directement à l'organisme sur présentation d'une facture libellée à l'ordre de la Société.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergement afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe.

La demande de formation devra se faire dans les quatre mois maximum suivant la rupture du contrat de travail.

12.2.1.2 Formation courte certifiante ou diplômante ou d'adaptation

Afin d'accompagner les salariés qui, à titre exceptionnel et à défaut de pouvoir remplir les conditions tenant à la reprise d'un emploi salarié présenteraient un projet de recherche active d'un emploi salarié dans les conditions définies à l'article 4.2, la Société prendra en charge une action de formation courte certifiante ou diplômante ou d'adaptation dans les conditions suivantes.

La Société pourra prendre en charge une action de formation par salarié concerné dès lors que le salarié en aura fait la demande dans les quatre mois maximum suivant son départ effectif de la Société et pour autant que le budget alloué à la formation soit utilisé comme suit :

- l'action de formation devra être validée en accord avec le projet professionnel du salarié
- chaque action devra être formalisée par une convention (convention tripartite de formation avec un organisme agréé, etc.) ;
- le salarié devra s'engager à suivre le programme complet de l'action de formation ;
- le salarié ne pourra bénéficier du budget alloué par la Société que dans le cadre d'une seule action de formation. Il ne pourra pas cumuler le bénéfice de cette aide, au titre du présent dispositif pour suivre plusieurs actions de formation.

La formation, dont le contenu et la durée auraient été validés dans les conditions ci-dessus, seront financées directement par la Société à l'organisme de formation retenu, dans la limite de **4 000 € HT**, par salarié. Cette formation sera payée directement à l'organisme sur présentation d'une facture libellée à l'ordre de la Société.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergement afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe.

La demande de formation devra se faire dans les quatre mois maximum suivant la rupture du contrat de travail.

12.2.2. Les aides à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes

Cette aide sera versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise et dont le projet aura été validé par la Commission de validation, s'il remplit par ailleurs les conditions cumulatives suivantes :

- L'entreprise créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise présenté par le salarié ;
- Le projet devra avoir été validé lors de la présentation de la candidature par la Commission de validation ;
- L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme d'activité libérale, individuelle ou auto-entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre **son activité professionnelle** et qu'il dispose d'une participation dans l'entreprise créée ou reprise à hauteur de 50% du capital ou qu'il détienne directement plus de 30 % des droits de vote de la société en tant qu'actionnaire.
- L'entreprise créée ou reprise ne devra pas exercer directement ou indirectement une activité concurrente à celle de Powens, c'est à dire notamment une activité de développement et / ou d'exploitation d'une technologie informatique permettant l'agrégation et la récupération des données financières des particuliers ou des professionnels ;
- L'entreprise devra avoir été créée ou reprise dans les 6 mois maximum à compter du départ effectif du salarié.

Le montant de l'aide allouée est de **5.000 €TTC**. Pour pouvoir en bénéficier, le salarié devra (i) remplir l'ensemble des conditions cumulatives rappelées ci-dessus, (ii) solliciter le bénéfice de cette aide dans les six mois maximum à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise et présenter un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou de la prise de participation dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent) ainsi que, le cas échéant, les justificatifs appropriés permettant d'établir les droits de vote dont dispose le salarié.

Cette aide à la création ou à la reprise d'une entreprise n'est valable qu'une seule fois par salarié. Dans l'hypothèse où plusieurs salariés de la Société viendraient à créer ou reprendre, ensemble, une même entreprise, le montant alloué au titre de cette aide pourrait être versé à chacun d'entre eux, sous réserve que chacun remplisse les conditions pour en bénéficier.

12.2.3. Les aides à la mobilité géographique

Pour les salariés souhaitant déménager dans le cadre d'une nouvelle opportunité de travail, hors les

cas de création/reprise d'entreprise, Powens souhaite proposer un accompagnement à la mobilité géographique.

Pour pouvoir en bénéficier, il faudra que le salarié remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- Justifier (i) d'une embauche en CDI par la présentation d'une promesse d'embauche acceptée ou d'un contrat de travail signé, (ii) sur un nouveau lieu de travail situé à plus de 60 km du siège social de Powens et (iii) nécessitant un déménagement du salarié ;
- Déménager et modifier le lieu de sa résidence principale dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail.
- Présenter deux devis à la Société.

Sous réserve que le salarié remplisse l'ensemble de ces conditions, Powens prendra en charge les frais de déménagement du salarié sur la base du devis le plus faible et d'une facture libellée à l'ordre de la Société et dans la limite de **2 000 euros HT** par salarié.

La prise en charge prévue au présent paragraphe est conditionnée à la remise préalable au déménagement de toute pièce justificative du nouveau domicile. La demande de prise en charge des frais de déménagement devra cependant intervenir dans un délai de 6 mois suivant la date de départ effectif du salarié.

12.2.4. Cumul des mesures

- Le cumul des mesures d'accompagnement n'est pas possible sauf dans le cadre d'une création/reprise d'entreprise, si un besoin de formation longue qualifiante ou diplômante ou de reconversion ou une formation courte certifiante ou diplômante ou d'adaptation est nécessaire. Dans une telle hypothèse, la Société examinera la demande formulée par le salarié et y apportera une réponse favorable pour autant qu'il ait été validé par la Commission de validation ;
- L'aide à la mobilité géographique ne peut pas se cumuler avec l'aide à la création d'entreprise;
- L'aide à la mobilité géographique ne peut pas se cumuler avec les aides à la formation longue qualifiante ou diplômante ou de reconversion.

12.2.5. Mesures de prévention des risques liés au stress

Un plan de prévention et d'accompagnement est proposé pour l'ensemble des salariés Powens, par le partenaire Alan.

Détails des mesures proposées :

- Appel d'orientation pour trouver l'expert psychologue adapté à la demande du collaborateur
- Prise en charge de deux sessions individuelles offertes de 45 min sur l'onglet Santé, disponible dans l'application Alan.
- Mise à disposition de vidéos réalisées par des experts sur huit grandes thématiques du bien-être telles que la gestion du stress, la sensibilisation aux risques psychosociaux, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, la communication, le travail hybride et la conduite du changement
- Programme d'auto-formation pour les salariés et pour les managers et mise à disposition de vidéos
- Définition d'un programme de formation et de sensibilisation aux risques psychosociaux pour

les managers

12.2.6. Indemnité de rupture

Les salariés dont le départ aura été validé par la Commission de validation, et dont le contrat aura été rompu dans le cadre de la signature d'une convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail bénéficieront d'une indemnité de rupture conventionnelle collective égale au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, la plus favorable étant retenue.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

En cas d'année incomplète (par exemple, un salarié licencié avec 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise), l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement

En application de la convention collective des Bureaux d'études techniques applicable à la Société, l'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

concernant les ETAM :

- pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;

concernant les ingénieurs et cadres :

- pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;
- pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les majorations pour heures supplémentaires, le travail de nuit, travail dominical ou jours fériés ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

Les salariés bénéficieront par ailleurs d'une indemnité additionnelle dans les conditions suivantes :

- **5 mois de salaire brut** (salaire brut de référence défini ci-dessous) ;

- **3000 euros bruts** supplémentaires pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté révolus à la date limite de dépôt des candidatures
 - **500 euros bruts** par année supplémentaire complète au-delà de deux ans d'ancienneté. En cas d'année incomplète, la somme sera proratisée en tenant compte du nombre de mois complet

Pour l'indemnité additionnelle :

- L'ancienneté est arrêtée à la date limite de dépôt des candidatures à la RCC c'est à dire le Dimanche 26 novembre 2023 dans l'hypothèse où il n'y aurait qu'une seule période de candidature ou le Mercredi 20 décembre 2023 dans l'hypothèse où la Direction aura ouvert une seconde période de candidature ;
- Le salaire brut est égal, selon la formule la plus favorable au salarié, au salaire mensuel moyen des 3 mois ou 12 mois complets précédant la date de signature de la convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail (ou des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois d'activité pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu) ; les primes éventuelles ayant une périodicité différente du mois seront prises en compte *prorata temporis* pour le calcul du salaire moyen mensuel.

Les indemnités de rupture conventionnelle seront versées à la fin du contrat de travail du salarié, avec son solde de tout compte.

CHAPITRE 3 - MESURES POST RCC

Afin de garantir un climat et des conditions de travail optimales, plusieurs mesures seront mises en œuvre pour les salariés qui n'auraient pas quitté la Société dans le cadre du présent dispositif de rupture conventionnelle collective.

- La Société examinera la possibilité de mener une campagne d'augmentations des salaires au premier trimestre 2024 donnant lieu, le cas échéant, à des augmentations individuelles.
- La Société réalisera, au cours du premier semestre de l'année 2024, un point individuel avec chaque salarié de la Société portant sur l'évolution de ses conditions de travail et de sa charge de travail dans le prolongement du déploiement du présent accord de RCC.
- La Société réalisera, au premier trimestre 2024 une enquête auprès de l'ensemble des salariés de la Société afin de les interroger sur le bien être et leur état psychologique au sein de l'entreprise et s'engage à mettre en place les actions nécessaires.
- Actualisation du document unique d'évaluation des risques et déploiement du PAPRI Pact

CHAPITRE 4 - MODALITÉS D'INFORMATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-1 du Code du travail, le CSE a été informé de la mise en œuvre du présent dispositif de rupture conventionnelle à l'occasion de la négociation du présent accord menée avec les membres du CSE à compter du 17 août 2023.

La mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'un suivi à chaque réunion ordinaire du CSE dans le cadre d'un point spécifique de l'ordre du jour pendant une durée de 12 mois à compter de la validation du présent accord par la DRIETS. Des réunions extraordinaires pourront être organisées à ce sujet.

Ce suivi donnera lieu à une consultation du CSE dont les avis seront transmis à la DRIETS.

Dans le cadre de son suivi, le CSE recevra un état présentant, par catégories d'emplois, les éléments suivants :

- nombre de départs acceptés ;
- nombre de départs refusés ;
- nombre et dates des départs effectifs.

Article 13 - Signature et validité de l'accord

Conformément à l'article L. 2232-25 du Code du travail, la validité du présent accord est subordonnée à sa signature par des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Le présent accord prendra effet le lendemain de sa validation par la DRIEETS compétente. À défaut, il sera nul et non avenu.

Article 14 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée nécessaire à sa mise en œuvre. Le dispositif de rupture conventionnelle collective prévu au présent accord expirera le 31 octobre 2024, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse de l'accord ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'Inspection du travail.

Article 15 - Révision

La révision de l'accord s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Article 16 - Suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre du présent accord fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE telle que détaillée au Chapitre 4.

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-19-7 et D. 1237-12 du Code du travail, un bilan sera également adressé par voie dématérialisée à la DRIEETS, au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des salariés prévues au présent accord.

Article 17 - Publicité et dépôt

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord sera déposé par la Société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

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 une base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 18 octobre 2023

Pour la Société POWENS

[REDACTED]

Directrice des Ressources Humaines

Pour le CSE, les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique :

[REDACTED],

membre titulaire

[REDACTED],

membre titulaire

[REDACTED],

membre titulaire

[REDACTED],

membre titulaire

ANNEXES

Annexe 1 : Lexique

- API : Application programming interface
- Software Engineer : Développeur informatique
- Software Architect : Architecte informatique
- Engineering Manager : Manager informatique
- RSSI : responsable de la sécurité des systèmes d'information
- RSSI Adjoint : responsable de la sécurité des systèmes d'information adjoint
- System & Network Administrator : Administrateur système et réseaux
- Devops Engineer : Ingénieur exploitation, infrastructure informatique
- Head of Production: Responsable des infrastructures informatiques
- Lead Software Engineer : Referent technique
- Sales ops : personne en charge de la gestion et du pilotage du CRM
- Happiness et office manager : personne en charge des conditions de travail, climat social et gestion des locaux
- HR Generalist : chargé des ressources humaines
- Lead Recruiter : Référent recrutement
- HR OPS & Legal : chargé de l'administration du personnel, de la paie et du droit social

- Head of Marketing : Responsable Marketing
- Digital Marketing Manager : responsable des audiences, des campagnes multicanales
- Creative Lead : en charge des design, supports internes et externes
- Solution Engineer : en charge de l'intégration client, avant-vente
- Papripact : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Annexe 2 : Convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail

CONVENTION INDIVIDUELLE DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

ENTRE :

La **société POWENS**, dont le siège social est situé 84 rue Beaubourg 75003, représentée par Justine Michel agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée

Ci-après dénommée la « **Société** »

D'une part,

ET :

[Prénom / Nom], domicilié[e] au [adresse du salarié],
ci-après dénommé(e) « **[le/la] Salarié[e]** »

D'autre part

La Société et [le Salarié / la Salariée] ci-après ensemble désignés « **les Parties** ».

IL EST PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIV

1. L'accord de rupture conventionnelle collective négocié

Powens est une entreprise française spécialisée dans le développement d'applications permettant l'intégration de services bancaires.

Powens s'est développée très rapidement, avec l'appui de plusieurs levées de fonds. En 2022, le contexte macro-économique et géopolitique s'est fortement durci, sous l'effet notamment des impacts de la crise sanitaire et du contexte géopolitique qui entraînent des poussées inflationnistes et de fortes incertitudes sur la croissance européenne et française. De plus, le secteur de la « tech » et plus particulièrement le secteur des « fintechs » a été fortement impacté.

Ce contexte s'est rapidement répercuté sur les investisseurs qui renforcent leurs exigences sur la rentabilité des entreprises dans lesquelles ils investissent avec pour corollaire un fort ralentissement des levées de fonds.

Powens qui a privilégié jusqu'à maintenant une stratégie de fort développement, caractérisée par de nombreux recrutements, doit se rapprocher plus rapidement d'un modèle rentable et pérenne.

C'est dans ce contexte de réduction de coûts et de réallocation de ses ressources que Powens a souhaité adapter ses effectifs au travers la mise en place d'un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (ci-après « RCC »).

En l'absence de délégué syndical, un accord de RCC a été conclu avec le CSE le [date], (ci-après « l'**Accord** ») et a été validé par la DRIETS le [date].

2. La situation [du/ de la] Salarié[e]

[Le Salarié / La Salariée] a été embauché[e] le [à compléter] en qualité de [à compléter] dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En dernier lieu, [le Salarié / la Salariée] occupait le poste de [à compléter].

[Le Salarié / La Salariée] a pris connaissance du contenu définitif du dispositif résultant de l'Accord ainsi que des conditions d'éligibilité et des mesures d'accompagnement associées et s'est déclaré[e] désireux[se] de bénéficier du dispositif.

A cet effet, [il / elle] a pu prendre attache avec le cabinet d'accompagnement afin d'être accompagné[e] dans la constitution de son projet professionnel et obtenir l'avis des consultants sur la faisabilité du projet concerné.

C'est dans ce contexte que, [Madame / Monsieur] [à compléter] a déposé sa candidature au départ volontaire dans le cadre de l'accord de rupture conventionnelle collective dans le cadre d'un projet de [à compléter en indiquant le projet professionnel présenté et validé].

Sa candidature a été étudiée par la Commission de validation qui l'a acceptée le [date].

Par courriel du [date], la Société a informé [Madame / Monsieur] [à compléter] de l'acceptation de sa candidature au départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

C'est dans ce contexte, que les Parties se sont réunies à l'occasion d'un entretien qui s'est tenu le [date] [au siège social de la Société / en visioconférence] aux fins de signature du présent accord [par voie électronique].

[Si le salarié est un salarié protégé : Par lettre remise en main propre contre décharge / recommandée AR le /du [date], le Salarié a été convoqué à un entretien préalable à l'éventuelle rupture amiable de son contrat de travail.

Le [date], le Salarié a été reçu en entretien préalable par la Direction des Ressources Humaines de la Société. Il a, à cette occasion, confirmé son souhait de rompre son contrat de travail, dans le cadre

d'un départ volontaire selon les modalités prévues par l'Accord portant rupture conventionnelle collective.

Lors de la réunion du [date], le CSE a été informé puis consulté sur le projet de rupture du contrat du Salarié. Il a, à cette occasion, rendu un avis [à compléter].

L'administration a autorisé la Société à procéder à la rupture amiable du contrat de travail du Salarié, par une décision du [à compléter].]

Les Parties sont, dans ce contexte, convenues 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 en application des dispositions de l'Accord et selon les modalités suivantes.

Ainsi, la présente convention de rupture d'un commun accord a pour objet de formaliser l'accord des Parties sur la rupture du contrat de travail [du Salarié / de la Salariée] et ses modalités telles que prévues par l'Accord.

IL EST CONVENU ET ARRÊTE CE QUI SUIIT :

Article 1 - Réitération de la volonté du Salarié de quitter la Société

Dans le prolongement de la demande de départ [du Salarié / de la Salariée] dans le cadre de son projet professionnel et à la suite de l'acceptation de sa candidature, les Parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie conformément aux stipulations de l'Accord.

Dès lors, [le Salarié / la Salariée] confirme sa décision de quitter la Société et de rompre son contrat de travail d'un commun accord.

[Il / Elle] reconnaît expressément (i) avoir eu le temps nécessaire à la prise de sa décision et (ii) [qu'il / qu'elle] adhère aux présentes dispositions en pleine connaissance de cause sans qu'aucun lien de subordination ni aucune réserve ne l'ait empêché de mesurer la portée de sa décision et des conséquences y afférentes.

La cessation du contrat de travail [du Salarié / de la Salariée] interviendra selon les modalités définies à l'article 3 de la présente convention de rupture.

Article 2 - Droit de rétractation

A compter de la signature de la présente convention de rupture par les deux parties, [le Salarié / la Salariée] dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Si ce délai prend fin au cours d'un week-end ou d'un jour férié, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvré suivant à minuit.

Ce délai démarre au lendemain de la signature de la présente convention de rupture et se termine donc le [à compléter].

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines, attestant de sa date de réception, ou par courriel. La rétractation n'a pas à être motivée.

Il est précisé qu'en cas de rétractation [du Salarié / de la Salariée], sa candidature ainsi que la convention de rupture signée seront réputées caduques et [le Salarié / la Salariée] ne pourra prétendre au paiement d'aucune des sommes prévues par l'Accord et rappelées dans la présente convention ni bénéficier d'aucune des mesures d'accompagnement prévues par ledit Accord.

Si le Salarié se rétracte, les Parties retrouvent leur relation de travail dans des conditions identiques à celles précédant la signature de la convention individuelle d'un commun accord.

Article 3 – Rupture du contrat de travail d'un commun accord

À la suite de la demande de départ formulée par [le Salarié / la Salariée] et réitérée dans le cadre des présentes, le contrat de travail [le / la] liant à la Société est rompu d'un commun accord.

Il est rappelé que la Société renonce à l'application de toute clause de non-concurrence et libère [le Salarié / la Salariée] de toute obligation de non-concurrence. Par voie de conséquence, aucune contrepartie financière ne sera due à ce titre.

Le contrat de travail [du Salarié / de la Salariée] prendra fin le [date]. A cette date, [le Salarié / la Salariée] cessera donc de faire partie des effectifs de la Société. Il est rappelé qu'aucun préavis n'est applicable.

[Le Salarié / La Salariée] s'engage à restituer à la Société, à l'issue de son contrat de travail, tous les biens et documents en sa possession qui sont la propriété de la Société ainsi que tous documents afférents aux informations confidentielles en sa possession. [Il / Elle] s'engage à ne pas en conserver de copie.

Article 4 – Mesures d'accompagnement

A la suite de l'acceptation définitive de sa candidature à la RCC et de la formalisation de la rupture de son contrat de travail d'un commun accord (et en l'absence de rétractation), [le Salarié / la Salariée] bénéficiera de l'ensemble des mesures d'accompagnement applicables à sa situation selon les conditions et limites prévues par l'Accord.

[Le Salarié / La Salariée] reconnaît avoir connaissance de ces mesures qui lui ont été présentées par le Point Information Conseil.

Pour rappel, [le Salarié / la Salariée] ne pourra bénéficier des mesures prévues par l'Accord que sous réserve qu'elles correspondent au projet dans lequel son départ s'est inscrit et d'en satisfaire les conditions.

Article 5 – Mesures indemnitaires et solde de tout compte

A la date de cessation définitive de son contrat de travail et de sortie des effectifs de la Société, [le Salarié / la Salariée] percevra dans le cadre du solde de tout compte les sommes suivantes :

- (i) Le solde de ses salaires et primes ;
- (ii) L'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés payés acquis et non pris à sa date de sortie des effectifs ;
- (iii) L'indemnité compensatrice de JRTT/jours de repos correspondant aux jours acquis mais non pris par [le Salarié / la Salariée] à sa date de sortie des effectifs ;
- (iv) L'indemnité [conventionnelle ou légale] de licenciement d'un montant de [à compléter] ;
- (v) L'indemnité additionnelle de rupture conventionnelle collective d'un montant de [à compléter].

De ces sommes et indemnités brutes sur lesquelles [le Salarié / la Salariée] donne son accord seront déduits la part salariale des charges sociales, la CSG-CRDS y afférente, ainsi que le prélèvement à la source dans les conditions et limites prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Après versement des sommes précitées, [le Salarié / la Salariée] aura bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues tant au titre de son solde de tout compte que des mesures indemnitaires prévues dans le cadre de l'Accord. [Il / Elle] reconnaît être rempli[e] de ses droits quant à l'exécution et la rupture de son contrat de travail avec la Société.

Il sera également remis [au Salarié / à la Salariée] à la cessation définitive du contrat de travail :

- son certificat de travail,
- son attestation Pôle Emploi,
- son solde de tout compte.

Article 6 – Confidentialité et non diffamation

[Le Salarié / La Salariée] s'engage à conserver la discrétion et la confidentialité la plus absolue sur tout ce qui a trait à l'activité de la Société et des sociétés du Groupe auquel elle appartient, notamment en s'interdisant de communiquer à qui que ce soit des renseignements ou informations qu'[il / elle] aura pu recueillir dans le cadre ou à l'occasion de ses missions.

[Le Salarié / La Salariée] s'engage par ailleurs à ne pas diffamer, de quelque façon que ce soit et sous quelque forme que ce soit (écrit, oral, communication, réseaux sociaux, etc.) la Société et les sociétés du Groupe et à ne porter pas atteinte à l'image ou à la considération de la Société et des sociétés du Groupe auquel elle appartient, ni de leurs dirigeants et/ou collaborateurs.

La Société prend un engagement réciproque.

Article 7 – Portabilité des droits

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, si à la suite de la rupture de son contrat avec la Société, [le Salarié / la Salariée] était pris en charge au titre de l'assurance chômage, [il / elle] pourrait bénéficier du maintien, à titre gratuit, des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société, pour une durée maximale de 12 mois après la date de cessation définitive de son contrat de travail.

Les garanties maintenues seraient identiques à celles en vigueur dans les contrats d'assurance souscrits par la Société. Le maintien des garanties cesserait en toute hypothèse au jour de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage.

Il appartiendrait [au Salarié / à la Salariée] :

- de fournir la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, dans les plus brefs délais dès que la mutuelle ou l'assureur lui en fera la demande,
- d'informer la mutuelle d'une part, et l'assureur d'autre part de la cessation des versements des allocations du régime d'assurance chômage ou tout autre changement intervenant au cours de la période de maintien des garanties.

A défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, [le Salarié / la Salariée] perdrait le bénéfice de la portabilité des droits en matière de mutuelle et de prévoyance et par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

Article 8 – Liberté de consentement

[Le Salarié / La Salariée] 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 ;
- Etre 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 2 ;
- Que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché[e] de signer la présente convention en toute connaissance de cause et de donner un consentement libre et éclairé ;
- 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 ;
- Etre 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 [du Salarié / de la Salariée] ;
- Etre informé[e] que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

Les Parties conviennent qu'elles feront, chacune en ce qui la concerne, leur affaire personnelle de toute qualification autre que celle retenue dans le présent accord, qu'une quelconque administration, institution, caisse, etc. donnerait aux sommes versées [au Salarié / à la Salariée] par la Société et supporteront, chacune en ce qui la concerne, les conséquences qui pourraient en découler

Article 9 – Signature électronique

Cette Convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail est signée par chacune des Parties au moyen d'un procédé de signature électronique avancée (SEA) mis en œuvre par un prestataire tiers, DocuSign, qui garantit la sécurité et l'intégrité des exemplaires numériques conformément à l'article 1367 du Code civil et au décret d'application n° 2017-1416 du 28 septembre 2017 relatif à la signature électronique.

Les Parties conviennent expressément que cette Convention individuelle de rupture d'un commun accord du contrat de travail, signée électroniquement via DocuSign vaut preuve de son contenu, de l'identité du signataire et de son consentement.

Fait à _____, le _____ ;

En deux exemplaires.

[Madame / Monsieur] [à compléter] (1)

Pour la Société POWENS (1)

Justine Michel

Directrice des Ressources Humaines

(1) Les Parties feront précéder leur signature de la mention « *lu et approuvé bon pour la rupture d'un commun accord du contrat de travail* ». En outre, elles apposeront leur paraphe sur chaque page de la présente convention.