

**AVENANT A**  
**L'ACCORD**  
**NOUVEL ELAN POUR LA CROISSANCE**  
**PORTANT CREATION**  
**DU**  
**CONGE DE MOBILITE**

## **Préambule**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail a introduit le congé de mobilité comme nouvel outil de gestion des emplois et des compétences.

Les dispositions de l'accord portant Rupture Conventionnelle Collective (RCC) négociées concomitamment au présent avenant ne permettent pas d'intégrer parmi les mesures externes prévues un mécanisme similaire au congé de reclassement qui était précédemment utilisé dans le cadre des dispositifs DAEC. Le congé de reclassement permettait aux salariés notamment ceux désireux d'engager une reconversion professionnelle de bénéficier d'un accompagnement s'inscrivant dans la durée.

C'est dans ce cadre que la direction, avec les organisations syndicales, a souhaité préserver cette possibilité aux salariés volontaires de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement des reconversions professionnelles. Cette accompagnement prendra la forme du nouveau dispositif de congé de mobilité.

## **Champ d'application**

**Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble de l'entreprise Peugeot S.A.**

**Il concerne tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut, sous contrat de travail à durée indéterminée.**

**Il ne concerne pas les filiales étrangères du Groupe ni les salariés qui y sont rattachés.**

# Chapitre 1 : Création du congé de mobilité

## Article 1 : Principes

Le congé de mobilité issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail est prévu aux article L1237-18 et suivant du Code du travail. Ce congé de mobilité convenu dans le présent accord viendra remplacer l'ancien dispositif de congé volontaire de reclassement mis en œuvre dans le cadre des dispositifs précédents.

Le congé de mobilité est destiné à permettre aux salariés volontaires de s'inscrire dans un cursus de formation, permettant de disposer du temps et de l'accompagnement nécessaire pour mûrir leur projet professionnel.

Pendant la durée du congé de mobilité qui inclura la période de préavis, le salarié sera totalement dispensé d'activité professionnelle et devra se consacrer exclusivement à la concrétisation des actions de formations (transition professionnelle) ou à la mise en œuvre de son projet professionnel.

Le salarié devra faire acte de candidature avant la fin de la période d'ouverture du dispositif et obtenir la validation de son dossier par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel selon des modalités identiques aux salariés volontaires à une mobilité externe sécurisée prévues dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective.

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500 euros. Cette limite est portée à 10.500 euros dans le cadre d'une formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

## Article 2 : Eligibilité

Les salariés volontaires seront éligibles au bénéfice au Congé de Mobilité ou au Passeport de Transition Professionnelle sur la base du simple volontariat pour les mesures de mobilité externe sécurisée ces mesures s'appliqueront aux TAM et Cadres :

- aux salariés positionnés sur un métier sensible au sens de la définition donnée par l'Observatoire des Métiers et des Compétences,
- aux salariés positionnés sur un métier à l'équilibre, par application du principe de substitution,
- aux salariés en situation d'inadéquation. Un salarié est en situation d'inadéquation dès lors que sa situation nécessite un accompagnement pour trouver une meilleure adéquation par rapport à la fonction ou au poste occupé.

De manière générale, les salariés positionnés sur un métier en tension, en expatriation, ainsi que les salariés désignés comme Cadres Dirigeants et Cadres Supérieurs ne sont pas éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisées, y compris dans le cadre d'un congé de mobilité et de maintien dans l'emploi des salariés « âgés ».

XC  
8

Les mesures décrites dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences ne doivent pas conduire les salariés à recourir directement au bénéfice de l'assurance chômage, sauf pour les créateurs ou repreneurs d'entreprise qui peuvent bénéficier des aides de ce régime, afin de sécuriser et viabiliser leur projet de création ou de reprise.

### **Règles particulières d'éligibilité**

Ne pourront pas bénéficier des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences les salariés, normalement éligibles suivant les principes exposés ci-dessus, mais qui :

- sont titulaires d'un contrat à durée déterminée,
- auront moins d'un an d'ancienneté au moment où ils souhaiteront adhérer au dispositif,
- pourraient faire liquider un avantage retraite à taux plein dans les 12 mois suivant la rupture effective de leur contrat de travail dans le cadre de la mesure choisie.

### **Article 3 : Modalités d'adhésion des salariés volontaires**

L'accompagnement du Congé de Mobilité et des PTP sera réalisé par une animation organisée par les Espaces de Mobilités et Développement Professionnel (EMDP). L'EMDP assure un rôle d'information et de conseil auprès des salariés et des managers.

Composé de spécialistes des métiers RH et de salariés ayant exercé un rôle d'encadrement, l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera aidé par des cabinets de reclassement spécialisés dans l'accompagnement des salariés.

Le Responsable de l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions par des conseillers dédiés aux missions décrites ci-dessous. Ces conseillers seront, pour la plupart, des Gestionnaires RH.

Les informations d'ordre privé que les conseillers de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel auront à connaître resteront confidentielles.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour objet de favoriser l'élaboration et la réalisation de projets professionnels internes ou externes.

Les principales missions de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sont les suivantes :

#### **▪ Accueil, information et orientation du salarié**

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel s'attachera à donner une information complète aux salariés sur l'ensemble des mesures de mobilité interne, externe et des mesures de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » proposées dans le Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences.

Un premier entretien d'accueil aura pour objet de permettre au salarié d'exprimer ses attentes et d'exposer ses contraintes.

Le conseiller de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera ainsi en mesure de procéder au plus tôt à une analyse de la situation professionnelle du salarié afin de lui apporter rapidement l'assistance la plus adaptée.

Les salariés auront accès au sein de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel à des formations collectives et à des entretiens individuels avec les conseillers pour faire le point sur l'avancement de leurs démarches, analyser les difficultés rencontrées, fixer de nouveaux objectifs et ainsi progresser jusqu'à la concrétisation de leur projet.

Les conseillers de l'EMDP s'attacheront également à informer le salarié sur le traitement fiscal et social des sommes versées par PSA dans le cadre du Dispositif.

▪ **Aide à la mise en œuvre des mesures du Dispositif d'Adéquation des Emplois et des Compétences :**

- Réalisation à la demande du salarié ou de l'entreprise des bilans professionnels et bilans de compétences
- Assistance du salarié dans l'élaboration de son projet de mobilité interne ou externe (dossier de candidature, élaboration du CV, formation aux entretiens ...) et dans sa concrétisation
- Aide au salarié dans la construction de son congé de mobilité et de transition professionnelle
- Aide au salarié dans la constitution de son dossier en vue d'une Validation des Acquis de l'Expérience ou d'une formation qualifiante
- Assistance du gestionnaire RH dans l'analyse des compétences du salarié au regard des compétences requises sur un emploi interne cible et, le cas échéant, construction des passerelles de formation nécessaires dans le cadre de Top Compétences
- Accompagnement des salariés dans le cadre de la mobilité géographique
- Constitution d'un portefeuille d'offres d'emploi internes et externes

▪ **Recherche de postes en interne et en externe**

Avec l'aide des équipes centrales de la DRH et des cabinets de reclassement, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel aura pour mission de rechercher et de mettre à la disposition des salariés les offres de mobilité internes et des offres d'emploi externes.

L'Espace de Mobilité et Développement Professionnel pourra, en liaison avec les spécialistes RH de l'équipe centrale de DRH, organiser des journées de présentation d'offres d'emploi, avec présence d'entreprises qui recrutent, afin de mettre les salariés en contact direct avec celles-ci.

Dans ce cadre, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel développera également des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi comme Pôle Emploi, les cabinets de recrutement, les Groupements d'Employeurs et les agences de travail temporaire afin d'avoir une vision opérationnelle du marché du travail local ou régional. La qualité de l'orientation des salariés vers les opportunités professionnelles les plus porteuses dépendra de la qualité de ce maillage.

XC  


## ***Assistance de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel par un cabinet de reclassement***

Le rôle de l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera essentiel pour valider la pertinence de tout projet professionnel au regard des compétences du salarié et des opportunités du bassin d'emploi.

Pour ce faire, l'Espace de Mobilité et Développement Professionnel sera assisté dans l'ensemble de ses missions, et notamment pour les projets de mobilités externes sécurisées, y compris dans le cadre d'un congé de mobilité, par des cabinets de reclassement spécialisés dans la gestion collective et individuelle de l'emploi.

### **Article 4 : Modalités d'accompagnement financières**

#### **❖ Accompagnement financier pendant la durée du congé de mobilité**

Le congé de mobilité correspond à la durée du préavis conventionnel auquel s'ajoute une durée supplémentaire de 4 mois. La durée totale ne sera pas inférieure à 4 mois mais ne pourra pas être supérieure à 12 mois. Il sera indemnisé à 100 % pendant la durée du préavis conventionnel et à 65 % au-delà. A l'issue du congé de mobilité, le contrat de travail est rompu.

Le salarié aura la possibilité pendant son congé de mobilité de reprendre une activité professionnelle au travers d'un contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 3 mois, conformément aux dispositions de l'article L1237-18-1 du Code du travail. Pendant la période de travail en contrat à durée déterminée le congé de mobilité est suspendu, et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le congé de mobilité sera également rompu de manière anticipé en cas de reprise d'une activité salariée en contrat à durée indéterminée ou de création / reprise d'une entreprise.

A la fin du congé de mobilité lors de la rupture du contrat de travail du salarié, celui-ci percevra des indemnités de rupture d'un montant identique à celles perçues par les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une mesure prévue dans l'accord RCC.

#### **❖ Indemnités versées à la rupture du contrat de travail**

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail :

- les éléments du solde du contrat calculés au prorata du temps de travail (salaire, congés, etc.),
- une indemnité de départ volontaire équivalente à l'indemnité de licenciement calculée selon le barème issu de l'avenant de septembre 2007 intégré dans l'accord « Nouvel Elan pour la Croissance » du 5 octobre 2016,
- une indemnité complémentaire d'incitation équivalente à 4 mois de salaire (le salaire de référence étant la rémunération brute moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. En cas de salaire incomplet durant la période de référence, le salaire serait reconstitué selon la législation en vigueur).
- Une indemnité supplémentaire d'incitation égale à 4 mois de salaire en cas de départ prenant effet jusqu'au 31 juillet 2018 (calculée dans les mêmes conditions que celles précédemment exposée).

- une indemnité destinée à compenser financièrement la perte définitive des droits à bénéficier des allocations prévues au règlement de l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA, si le salarié est participant à l'Institution de Retraite Supplémentaire des Ingénieurs et Cadres de PSA et s'il relève de l'article 2bis du règlement de l'Institution.

### ***Prise en charge d'un différentiel de rémunération (hors création et reprise d'entreprise)***

L'objectif est de garantir la prise en charge d'un différentiel de rémunération au salarié reclassé à l'extérieur du Groupe PSA pendant une durée de 12 mois, à compter de la sortie des effectifs.

Le différentiel de rémunération permet de compenser tout ou partie de l'écart de rémunération lorsque le salarié reclassé chez un nouvel employeur en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois perçoit un salaire moindre que le salaire auparavant perçu chez PSA.

De manière générale, le différentiel de rémunération pourra être versé pour un ou plusieurs contrats de travail avec le même employeur, ou un employeur distinct, pendant la période d'application de la mesure.

Le montant du différentiel de rémunération sera calculé en fonction du montant de la perte de salaire, après comparaison entre le salaire net antérieur et le salaire net de reclassement, sous réserve d'un plafond fixé à 500 euros par mois, bruts de CSG/CRDS, pendant 12 mois suivant l'embauche chez le nouvel employeur.

### ***Aide complémentaire à la création et à la reprise d'entreprise y compris dans le cadre du statut d'auto-entreprise***

En cas de création ou de reprise d'entreprise, le salarié pourra prétendre à une indemnité supplémentaire individuelle de 4.000€. Cette indemnité sera versée sur présentation du justificatif de création ou reprise d'entreprise (Kbis, immatriculation au Registre du Commerce et des Sociétés ou au répertoire des métiers ou à l'URSSAF).

L'utilisation d'un véhicule automobile peut être une nécessité dans certaines activités. Ainsi, pour un projet professionnel pour création d'entreprise et dans le cadre d'un congé de mobilité débouchant sur un projet de création d'entreprise, le salarié pourra acquérir un véhicule neuf ou d'occasion VP ou VUL à des conditions particulières.

Cette possibilité sera ouverte pendant 6 mois après la rupture du contrat de travail.

### **❖ Retraite supplémentaire PSA à cotisations définies**

Les droits résultant des cotisations salariales et patronales versées au titre du régime supplémentaire de retraite PSA sont définitivement acquis.

Le salarié a également la possibilité de faire des versements individuels facultatifs.

A partir de la date de rupture du contrat de travail, le compte individuel ne peut plus être alimenté par de nouvelles cotisations salariales ou patronales.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu, ont le choix :



- de conserver leur compte individuel au sein de l'assureur actuel. Dans ce cas, leur compte individuel sera géré dans les mêmes conditions jusqu'à la liquidation de droits de retraite,
- ou de demander, sans limite de délai après la date de rupture du contrat de travail, le transfert de leur compte individuel vers un régime du même type proposé par le nouvel employeur ou un Plan Epargne Retraite Populaire souscrit, à titre individuel, auprès d'un organisme assureur.

Aucun frais de transfert des fonds ne sera imputé.

### ❖ **Epargne salariale**

Le salarié qui quitte le Groupe se verra remettre un Livret d'Epargne Salariale reprenant ses avoirs détenus auprès de Natixis Interepargne.

Le salarié bénéficiera de la participation et de l'intéressement au titre de l'exercice de la rupture de son contrat de travail, ceux-ci étant calculés prorata temporis.

La rupture du contrat de travail est un « cas de déblocage anticipé ». Celui-ci peut concerner tous les avoirs (participation, intéressement, versements volontaires) investis sur tous les Plans du Plan d'Epargne Entreprise.

Le déblocage ne peut intervenir qu'en une seule fois. En conséquence, les avoirs qui n'auraient pas été débloqués restent investis et conservent leur durée d'indisponibilité initiale. Le motif invoqué ne pourra être réutilisé pour un autre déblocage.

### ❖ **Complémentaire santé et régime de prévoyance**

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié est toujours inscrit à l'effectif et perçoit une allocation de remplacement versée par PSA. A ce titre, il bénéficiera du maintien du régime de complémentaire santé obligatoire et de prévoyance de PSA. Seront prélevées sur l'allocation du congé de mobilité les cotisations, employeur et salarié, au régime de complémentaire santé. Le bénéfice de la prévoyance est acquis sans cotisation.

### ❖ **Aide à la Formation (hors PTP qui fait l'objet d'un accompagnement spécifique)**

Si le projet impose une remise à niveau ou l'acquisition d'une formation professionnelle complémentaire, l'entreprise prendra en charge une formation de mise à niveau, facilitant l'intégration et l'adaptation du salarié dans son nouveau projet professionnel.

Le contenu et la durée de la formation devront être validés par l'Espace de Mobilité et de Développement Professionnel. Son financement sera plafonné à 300 heures de formation, dans la limite de 7.500 euros, portée à 10.500€ pour le financement de formations inscrites aux RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

## **Chapitre 2 : Aménagement du Passeport de transition professionnelle**

Les nouvelles dispositions du congé de mobilité permettent d'aménager le Passeport de transition professionnelle pour utiliser ce nouveau congé tout en préservant la sécurisation maximale offerte aux salariés s'engageant dans cette mesure.

### **Article 1 : Principes**

Tout en donnant au salarié les moyens de réussir son intégration professionnelle au sein d'une entreprise partenaire de la Plateforme Régionale au travers d'un parcours complet de formation, le passeport sécurise son projet professionnel, en lui offrant la possibilité de revenir chez PSA, en cas d'échec aux formations ou de rupture de la période probatoire, à l'initiative du nouvel employeur ou à son initiative.

Les salariés pouvant bénéficier d'un Passeport de transition professionnelle sont ceux éligibles aux mesures de mobilités externes sécurisés prévues dans le cadre du dispositif de Ruptures Conventionnelles Collectives.

### **Article 2 : Sélection par l'entreprise partenaire**

La sélection des candidats est effectuée par l'entreprise partenaire en fonction de ses propres processus et critères de recrutement, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

L'entreprise partenaire analyse notamment la capacité du salarié à suivre un parcours de reconversion entre 100 et 300 heures pour les TAMs et les cadres, qui aura été établi conjointement avec PSA.

Le cursus de formation devra permettre au salarié d'acquérir les compétences de base exigées pour tenir l'emploi proposé.

Au terme du processus de recrutement et dans un délai d'un mois maximum, l'entreprise partenaire informe le candidat du résultat positif ou négatif de son entretien de recrutement.

### **Article 3 : Modalités du Passeport de Transition Professionnelle**

Après validation de sa candidature par le nouvel employeur, matérialisée par une promesse d'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée, et définition du programme de formation, le salarié bénéficie du passeport de transition professionnelle, pour la durée du cursus de formation, prolongée le cas échéant par une période de mobilité probatoire.

Une convention signée par PSA, l'entreprise partenaire et le salarié, fixera les obligations incombant à chaque partie pendant le déroulement de la formation. Si un organisme de formation externe est en charge des actions de formation, il sera également signataire de la convention précitée.

Pendant la période de formation, le salarié pourra être amené à suivre un stage pratique chez l'entreprise partenaire.

Pendant cette période, le salarié demeure lié à PSA au travers d'un congé de mobilité. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération habituelle pendant l'ensemble du congé, par référence à ses horaires contractuels. Par dérogation, le salarié continue d'acquérir des congés payés, qui

sont convertis en indemnité de congés payés lors du solde de tout compte, et continue à relever des régimes de complémentaire santé et de prévoyance PSA.

A l'issue de la formation, le salarié peut activer une période de mobilité probatoire correspondant à la période d'essai, sans excéder 6 mois. Cette période ouvre la possibilité au salarié de tester le poste et l'environnement de travail chez le nouvel employeur. La convention prévoyant la rupture du contrat de travail du collaborateur prévoit cette période probatoire, décalant ainsi la date de rupture du contrat de travail du salarié.

Dans l'hypothèse où le salarié suit un stage pratique dans l'entreprise d'accueil, la durée de celui-ci pourra le cas échéant être déduite de la période d'essai.

#### **Article 4 : Sécurisation de la mesure**

La formule du Passeport de Transition Professionnelle est doublement sécurisée. Le salarié réintégrera PSA, dans son dernier emploi ou un emploi équivalent :

- si le programme de formation n'est pas suivi jusqu'à son terme, ou si le salarié n'obtient pas son diplôme ou sa certification,
- en cas d'échec de la période de mobilité probatoire, constaté par l'entreprise partenaire ou le salarié lui-même.

#### **Article 5 : Rupture du contrat de travail PSA**

Dans le cadre de la transition professionnelle, le salarié signera avec l'entreprise partenaire son nouveau contrat de travail qui prendra effet à la fin de la période de congé mobilité.

La convention de rupture du contrat de travail établie lors de l'entrée dans la mesure prendra effet, au plus tard, à échéance de la période de mobilité probatoire.

#### **Article 6 : Modalités financières du départ**

Les sommes suivantes seront versées au moment de la rupture du contrat de travail seront identiques à celles applicables aux autres congés de mobilités et aux mesures prévues dans l'article 4 du Chapitre 1 du présent accord.

### **Chapitre 3 : Aménagement temporaire des modalités d'accompagnement des mobilités professionnelles**

A la demande de l'organisation syndicale, et afin d'encourager les mobilités professionnelles entre région parisienne et province, une prime supplémentaire de mobilité sera versée aux Techniciens et Agents de maîtrise appartenant à un établissement d'Ile de France, mutés de manière pérenne vers un établissement demandeur situé en province.

Cette prime d'un montant total de 10.000€ sera versée en 4 fois, selon le même échéancier que la prime de mobilité.

Cette prime, mise en œuvre de manière expérimentale afin d'en étudier son caractère incitatif à la mobilité est réservée aux mobilités de TAM prenant effet au cours de l'année 2018.

## **Chapitre 4 : Modalités de suivi des congés de mobilité**

Le Comité d'Entreprise (puis le Comité Social et Economique) recevra une information lors de la réunion mensuelle du Comité.

Un bilan de l'activité des Espaces de Mobilité et Développement Professionnel et du cabinet de reclassement sera également présenté (recherche d'emplois externes, nombre de forums, ateliers CV, reconstitutions de carrière). Ce bilan sera global et sera joint avec les activités des EMDP dans le cadre des Ruptures conventionnelles collectives.

Au-delà du suivi réalisé avec le Comité d'Entreprise (ou Comité Social et Economique) le suivi des congés de mobilités sera également présenté dans le cadre de la commission de suivi prévue dans le cadre de l'accord portant sur la RCC.

## **Chapitre 5 : Dispositions finales**

### **Article 1 - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur après validation par les services compétents de la DIRECCTE.

Cet accord est conclu jusqu'au 31 janvier 2019. A l'issue de la période d'application visée, le présent accord ne peut être renouvelé par tacite reconduction.

### **Article 2 - Dénonciation ou révision**

Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion. La dénonciation sera alors notifiée, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application par voie d'avenant conclu à l'unanimité de ses parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion au cas où sa mise en œuvre n'apparaîtrait plus conforme aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Les parties s'entendent sur le fait que le présent accord est composé de titres différents et que chacun d'entre eux est divisible, elles pourront ainsi dénoncer ou réviser une partie de cet accord sans que cela ne le rende inapplicable ou invalide.

### **Article 3 - Règlement des litiges**

Les contestations ou interprétations pouvant naître de l'application du présent accord et, d'une manière générale, de tous les problèmes relatifs aux accords d'entreprises sus visés, seront réglées selon les procédures ci-après définies.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent de mettre en œuvre une procédure de recours amiable. A défaut de conciliation, les parties auront la possibilité de saisir la juridiction compétente dans le ressort du siège social de Peugeot S.A.

#### **Article 4 - Dépôt**

**Peugeot S.A. procédera aux formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Le texte de l'accord sera déposé, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direccte et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.**

XC



**AVENANT à l'accord Nouvel Elan pour la Croissance portant création du  
congé de mobilité**

**DE PEUGEOT S.A.**

Pour la Direction de Peugeot S.A.

  
Xavier CHÉREAU  
Directeur Ressources Humaines

Pour l'Organisation Syndicale

CFE-CGC

  
Jacques de SAINT-EXUPÉRY

Fait à Rueil, le 23 mars 2018