

**Accord Cadre relatif aux éventuels Départs pour motif Economique et à la Rupture Conventionnelle Collective (ACDE - RCC) au titre des années 2023 à 2026**

**ENTRE**

**La société ORACLE FRANCE, SAS** au capital de 7.617.978 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro B 335 092 318, dont le siège social est à Colombes (92700), 15 boulevard Charles de Gaulle, représentée par Madame Caroline EL BAZ, Directrice des ressources humaines dûment habilitée aux fins des présentes,

**La société ORACLE GLOBAL SERVICES FRANCE SARL, SARL** au capital de 5.007.500 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 850 981 958, dont le siège social est à Colombes (92700), 15 boulevard Charles de Gaulle, représentée par Caroline EL BAZ, dûment habilité aux fins des présentes,

Sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Oracle France ;

**D'une part,**

**ET**

**Les organisations syndicales représentatives au sein de la société :**

**CFTC/SICSTI**, représentée par Monsieur Fabrice CAVAZZINI, Monsieur Frédéric GEORGI et Monsieur Philippe CROZATIER, Monsieur François Hervieu, délégués syndicaux dans l'entreprise ;

**CFDT/F3C**, représentée par Madame Laurence LE HERVE, Monsieur Albert AMAR, Monsieur Jean-François ROTH, délégués syndicaux dans l'entreprise ;

**CFE-CGC/SNEPSSI**, représentée par Monsieur Hervé PARMENTIER, Monsieur Jean-Luc PARIS et Alain GODEFROY, délégués syndicaux dans l'entreprise.

**D'autre part,**

**Ci-après dénommés ensemble « Les Parties »**

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## PREAMBULE

Par accord d'entreprise conclu le 22 mars 2017, les organisations syndicales et la Direction de l'UES Oracle France ont aménagé les procédures légales d'information et de consultation des instances représentatives du personnel sur les éventuels projets collectifs de ruptures de contrat pour motif économique, ainsi que les conditions d'accompagnement des salariés concernés, pour les années 2017 à 2019.

Cet accord dit « ACDE » a été renouvelé le 12 septembre 2019, une première fois, pour une durée allant jusqu'au 31 décembre 2022.

Les parties se sont réunies afin de renouveler, dans le cadre du présent accord, les mesures issues de ce dispositif, pour une durée courant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 novembre 2026.

Le présent accord a notamment pour objet de déterminer, sous réserves des conditions ci-après définies :

- les modalités de consultation du CSE et les mesures d'accompagnement applicables aux éventuels projets de licenciements économiques collectifs de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours imposant l'établissement d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- les modalités de consultation du CSE et les mesures d'accompagnement applicables aux éventuels projets de licenciements économiques collectifs de moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours ;

Les parties conviennent ainsi que, dans le cadre de tout éventuel projet de réorganisation entraînant des suppressions et/ ou modifications d'emplois pour motif économique de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours, l'UES Oracle France engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord majoritaire tel que défini aux articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail.

Sous réserve d'un accord portant sur :

- la définition des catégories professionnelles concernées par le projet et le nombre de suppressions d'emplois par catégorie ;
- le périmètre d'application géographique des critères d'ordre ;
- le calendrier des départs ;
- le choix du prestataire chargé de l'accompagnement des salariés et la définition de son cahier des charges.

Les parties s'engagent à appliquer les dispositions du présent accord portant sur :

- la définition et la pondération des critères d'ordre ;
- les mesures d'accompagnement et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail ;
- la composition et le rôle de la Commission de suivi ;
- les modalités d'information et de consultation du CSE.

Par ailleurs, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, telle que modifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, a créé la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier et conclure un accord portant sur le dispositif de rupture conventionnelle collective, ci-après « RCC », permettant d'atteindre des objectifs de suppression d'emploi tout en excluant tout licenciement.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

En conséquence, et sans préjudice de l'application des articles L. 1237-17 et suivants du Code du travail, les Parties au présent accord conviennent notamment d'aménager la procédure d'information du Comité Social et Économique sur les éventuelles procédures de rupture conventionnelle collective, ainsi que les conditions d'accompagnement des salariés concernés, pour les années 2023 à 2026.

Ainsi, sous réserve de la conclusion d'un accord distinct portant rupture conventionnelle collective et fixant :

- Son champ d'application ;
- Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- La durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;

Le présent accord fixe :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de la rupture conventionnelle collective ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Les stipulations du présent accord annulent et remplacent celles de tout accord ayant le même objet en vigueur au sein du groupe.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PC

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## SOMMAIRE

<b><u>TITRE I – PRINCIPES DIRECTEURS</u></b> .....	<b>6</b>
1. Objectifs poursuivis par la direction .....	6
2. Objectifs poursuivis par les organisations syndicales .....	7
<b><u>TITRE II – PROJETS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF DE 10 SALARIES OU PLUS IMPOSANT L’ETABLISSEMENT D’UN PSE</u></b> .....	<b>8</b>
3. Les principes .....	8
3.1. CADRE JURIDIQUE .....	8
3.2. CONDITIONS D’APPLICATION DES DISPOSITIONS DU PRESENT TITRE.....	8
4. Déroulement des négociations avec les organisations syndicales .....	9
4.1. OBJET DE LA NEGOCIATION .....	9
4.2. DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION .....	9
5. Définition et pondération des critères d’ordre.....	10
5.1. PERIMETRE ET MODALITES D’APPLICATION DES CRITERES .....	10
5.2. DEFINITION ET PONDERATION DES CRITERES D’ORDRES .....	11
6. Mesures d’accompagnement et contenu du Plan de Sauvegarde de l’emploi .....	13
7. Composition et rôle de la commission de suivi du PSE .....	13
7.1. COMPOSITION .....	13
7.2. ROLE DE LA COMMISSION DE SUIVI .....	14
7.3. REUNIONS.....	14
8. Aménagement des Modalités d’information et de consultation du CSE.....	15
8.1. CALENDRIER DE LA PROCEDURE D’INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE.....	15
8.2. RECOURS A L’ASSISTANCE D’UN EXPERT PAR LE CSE .....	17
8.3. DEPASSEMENT DU CREDIT D’HEURES ET CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	18

8.4.	INFORMATION DES SALARIES SUITE A LA VALIDATION DU PSE PAR LA DREETS.....	18
<b><u>TITRE III – PROJETS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF DE MOINS DE 10 SALARIES.....</u></b>		
9.	Les principes .....	19
9.1.	CADRE JURIDIQUE .....	19
9.2.	CONDITIONS D’APPLICATION DES DISPOSITIONS DU PRESENT TITRE.....	19
10.	Définition et pondération des critères d’ordre.....	19
11.	Mesures sociales garanties .....	19
12.	Aménagement des Modalités d’information et de consultation du CSE.....	20
12.1.	CALENDRIER DE LA PROCEDURE D’INFORMATION ET DE CONSULTATION...	20
12.2.	DEPASSEMENT DU CREDIT D’HEURES ET CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES.....	21
<b><u>TITRE IV – PROJETS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE .....</u></b>		
13.	Les principes .....	22
13.1	Cadre juridique.....	22
13.2	Condition d’application des dispositions du présent titre.....	22
15.	Modalités d'information du Comité Social et Économique .....	23
16.	Modalités de suivi de mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective .....	23
16.1	Mise en place d’une Commission de suivi de la RCC.....	23
16.2	Suivi par le Comité Social et Économique et par la DREETS .....	24
<b><u>TITRE V - DISPOSITIONS FINALES.....</u></b>		
17.	Durée et entrée en vigueur de l’accord .....	26
18.	Révision .....	26
19.	Suivi et interprétation de l’accord .....	26
20.	Clause de rendez-vous .....	26
21.	Publicité et dépôt .....	26

## TITRE I – PRINCIPES DIRECTEURS

### 1. Objectifs poursuivis par la direction

Du point de vue de la Direction de l'UES Oracle France, le présent accord vise à aménager les procédures légales encadrant les projets de licenciement économique collectif, notamment en termes de délai de mise en œuvre, pour répondre aux besoins d'adaptations rapides auxquels Oracle se trouve soumis.

En effet, plus que jamais, Oracle évolue dans un environnement en pleine mutation et doit faire face à des enjeux majeurs pour assurer son avenir dans un délai très court.

Cette mutation est en premier lieu technologique avec une transformation digitale en voie d'accélération. L'envol récent des ventes de services Cloud est accompagné d'un rythme d'innovation exponentiel. Cette rapidité du processus de transformation est telle qu'il devient très difficile d'anticiper les évolutions du marché et adapter les organisations/business model/compétences en conséquence.

Cette mutation est en second lieu concurrentielle. Les acteurs émergents hier sont devenus aujourd'hui les principaux concurrents d'Oracle : plus agiles, plus rapides, plus innovants avec des processus de ventes courts et « rentables », pouvant ainsi adresser un marché de volume. Oracle n'est pas suffisamment présent sur ces marchés de volume (PME-PMI) qui n'ont jamais été son cœur de cible.

Au regard de ce contexte, Oracle est aujourd'hui dans une situation critique, ce d'autant plus que ce marché s'oriente vers un oligopole où seuls les quelques acteurs qui dominent subsisteront.

Pour répondre au virage du digital, Oracle a été amené à initier ces dernières années plusieurs réorganisations.

Ces réorganisations successives apparaissent comme de simples étapes d'un long processus qui n'est pas sur le point de s'achever.

Or, la procédure légale encadrant les PSE, de même que les outils GEPP déployés par l'UES Oracle France depuis 2014, affichent des limites structurelles, notamment en termes de délai de mise en œuvre, pour répondre aux besoins d'adaptation immédiats générés notamment par la bascule vers le Cloud.

La vitesse d'évolution du marché et l'absence de visibilité à court terme est aujourd'hui telle que ses différents acteurs sont contraints de procéder à des transformations successives, certes indispensables, mais dont les bénéfices sont en constant décalage avec les nouvelles attentes du marché.

C'est dans ce contexte, et pour répondre à ces enjeux, que la Direction de l'UES Oracle France s'est rapprochée des organisations syndicales dès 2017 pour actualiser l'aménagement des procédures légales d'information et de consultation des éventuels projets de ruptures de contrat pour motif économique ainsi que les conditions d'accompagnement des salariés concernés, dans l'esprit d'un dialogue social constructif et apaisé.

Par ailleurs, dans l'objectif de régir les situations dans lesquelles l'UES Oracle France envisagerait des suppressions de poste non nécessairement liées à un motif économique de licenciement, la Direction a souhaité élargir les possibilités de départs volontaires, en application du dispositif légal de rupture conventionnelle collective.

## 2. Objectifs poursuivis par les organisations syndicales

Bien qu'elles ne partagent pas le diagnostic de la Direction et déplorent les réductions d'effectif mises en œuvre au sein de l'UES Oracle France, les organisations syndicales ont conscience que ces réorganisations correspondent à la mise en œuvre d'une stratégie décidée au niveau du groupe Oracle et que la capacité à s'y opposer est limitée.

Les organisations syndicales se sont fixées comme principaux objectifs, en cas de nouvelle réduction d'effectifs, d'une part, de limiter la proportion de départs contraints et, d'autre part, de garantir aux salariés concernés des mesures d'accompagnement d'un niveau prévisible, tout en garantissant le strict respect des prérogatives légales des représentants du personnel.

Dans une logique d'équité, les organisations syndicales ont également tenu à ce que les salariés bénéficient des mesures d'accompagnement équivalentes selon que leur départ intervienne dans le cadre d'un PSE ou d'un projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés.

Les partenaires sociaux entendent également s'appuyer autant que nécessaire sur les dispositifs mis en place par l'accord GEPP signé le 25 avril 2022 afin d'anticiper les prochaines réorganisations et préserver l'emploi en France et notamment sur l'Equity Committee (précédemment nommé DRC). Ce Comité, composé des leaders des LOBs Apps et Tech et des membres de l'équipe RH a pour mission d'identifier et sélectionner les collaborateurs souhaitant s'inscrire dans le cadre d'une évolution professionnelle et pour lesquels il est essentiel d'offrir des perspectives en terme de carrière à court terme. L'equity committee s'assure également que les postes ouverts au sein de l'UES Oracle France sont en priorité pourvus par des collaborateurs en disponibilité.

## **TITRE II – PROJETS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF DE 10 SALARIES OU PLUS IMPOSANT L'ETABLISSEMENT D'UN PSE**

### **3. Les principes**

#### **3.1. Cadre juridique**

Le titre II du présent accord est conclu en application des articles L.1233-21 et suivants et L.2312-8 et suivants du code du travail.

Il a pour objet d'aménager le déroulement des négociations avec les organisations syndicales et les modalités d'information et de consultation du CSE dans le cadre d'un éventuel projet de licenciement économique collectif de 10 salariés ou plus imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Les parties rappellent que les termes du présent accord n'ont pas vocation à remettre en cause l'application des dispositions légales, notamment celles imposant de soumettre à l'autorité administrative un accord majoritaire ou un document unilatéral portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

#### **3.2. Conditions d'application des dispositions du présent titre**

Les différentes mesures telles que prévues au présent Titre II ne pourront s'appliquer que dans les conditions suivantes :

- La direction de l'UES Oracle France s'engage à initier des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord majoritaire tel que défini aux articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail ;
- Un accord est conclu sur :
  - o la définition des catégories professionnelles concernées par le projet et le nombre de suppressions d'emplois par catégorie ;
  - o le périmètre d'application géographique des critères d'ordre ;
  - o le calendrier des départs ;
  - o le choix du prestataire chargé de l'accompagnement des salariés et la définition de son cahier des charges.

Dans l'hypothèse où un accord ne peut être trouvé entre les parties, notamment sur la définition des catégories professionnelles, l'UES Oracle France pourra procéder à l'établissement d'un document unilatéral tel que prévu à l'article L 1233-24-4 du code du travail et les modalités légales d'information et de consultation du CSE trouveraient application. Dans une telle hypothèse, la Direction de l'UES Oracle France ne serait pas tenue à l'application des mesures d'accompagnement prévues au présent accord.

## 4. Déroulement des négociations avec les organisations syndicales

### 4.1. Objet de la négociation

Avant d'engager les procédures d'information et de consultation du CSE sur tout projet de licenciement collectif d'au moins 10 salariés imposant l'établissement d'un PSE, la direction de l'UES Oracle France convoquera les organisations syndicales à une réunion de présentation du dit projet.

Il est rappelé que, sous réserve d'un accord portant sur :

- la définition des catégories professionnelles concernées par le projet et le nombre de suppressions d'emplois par catégorie ;
- le périmètre d'application géographique des critères d'ordre ;
- le calendrier des départs.
- le choix du prestataire chargé de l'accompagnement des salariés et la définition de son cahier des charges ;

Les parties s'engagent à appliquer les dispositions du présent accord portant sur :

- la définition et la pondération des critères d'ordre ;
- les mesures d'accompagnement et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail ;
- la composition et le rôle de la Commission de suivi ;
- les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel.

Il est toutefois convenu que les parties se réservent, de façon unanime, la possibilité d'aménager à la marge le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi en fonction des caractéristiques sociales des populations concernées, étant précisé que cette négociation n'aura pour objet ni d'améliorer ni de réduire le niveau global des mesures d'accompagnement prévus dans le présent accord.

### 4.2. Déroulement de la négociation

La négociation sur le contenu du PSE sera ouverte le plus tôt possible et, éventuellement, avant la première réunion d'information et de consultation du CSE.

A cet égard, il est rappelé que l'article L.1233-46 du code du travail prévoit expressément que le seul fait d'ouvrir la négociation prévue à l'article L.1233 -24-1 avant la date de la première réunion d'information et de consultation du CSE ne peut constituer une entrave au fonctionnement du CSE.

Le CSE sera néanmoins informé de l'ouverture des négociations au cours d'une réunion dite « RO » durant laquelle sera remise, le cas échéant, une note d'information sur la réorganisation envisagée en application de l'article L.2312-39 du code du travail.

Un calendrier indicatif de la négociation sera fixé sur une période de 10 jours calendaires maximum (hors jours fériés), étant toutefois précisé que la Direction et les organisations syndicales tiendront autant de réunions que nécessaires pour parvenir à un accord sur cette période.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

Il est précisé que dans l'hypothèse où les parties à la négociation seraient parvenues à un accord avant l'expiration du délai de 10 jours qui leur est imparti, les jours de négociations non utilisés seront ajoutés à ceux dont bénéficie le CSE pour sa consultation en application de l'article 6.1.2. du présent accord.

Les ordres du jour, les convocations et, le cas échéant, les documents annexés pour les réunions de négociation seront adressés par courrier électronique, comme il est d'usage dans l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'accord d'entreprise conclu le 13 février 2018 relatif au nombre des délégués syndicaux au sein de l'UES ORACLE France, il est convenu que, lors des réunions de négociation, chaque organisation syndicale s'engage à limiter le nombre de ses participants à 3 délégués syndicaux et ce, de façon à garantir un juste équilibre du nombre d'interlocuteurs.

Il est également convenu, pour une meilleure fluidité des débats, que, sauf empêchement exceptionnel, les mêmes délégués syndicaux seront présents pour l'ensemble des réunions de négociation.

Les délégués syndicaux rempliront leurs missions dans le cadre de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire en dépassement du crédit d'heures applicable en fonction de leurs besoins. Les managers des collaborateurs concernés en seront informés par la Direction des Ressources Humaines.

Les organisations syndicales pourront choisir un avocat conseil commun pour les assister lors des négociations, dont les honoraires seront pris en charge par la Direction dans la limite d'un budget préalablement convenu dès l'information sur le projet.

Les parties conviennent du fait que cette assistance aux organisations syndicales n'est pas cumulable avec celle d'un expert mandaté par le CSE en application des dispositions de l'article L.1233-34 du code du travail. Dans ce cadre, les représentants des organisations syndicales s'engagent à faire savoir au CSE, le cas échéant, leur souhait de renoncer à l'assistance d'un expert pour les négociations au profit de celle d'un avocat conseil, ce qui n'a pas vocation à remettre en cause l'éventuelle expertise au profit du CSE.

En revanche, il est convenu que cette assistance aux organisations syndicales par un avocat conseil est cumulable avec celle d'un expert désigné par le CSE sur les domaines économiques et comptables ainsi que sur les questions de santé, de sécurité ou sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

## 5. Définition et pondération des critères d'ordre

Sous réserve d'un accord sur les points visés au second paragraphe de l'article 2.1 du présent Titre, les parties appliqueront les critères d'ordre de licenciement selon les modalités ci-après définies.

### 5.1. Périmètre et modalités d'application des critères

Les critères d'ordre ont pour objet de déterminer le ou les salariés, au sein d'une même catégorie professionnelle, concerné(s) par une suppression de poste.

Il est expressément entendu que, dans l'hypothèse où l'éventuel projet de réorganisation et de licenciement collectif pour motif économique présenté aux instances représentatives du personnel était mis en œuvre, les licenciements interviendraient après application des critères d'ordre fixés dans les conditions suivantes.

Les critères d'ordre seraient appréciés à la date du premier jour du mois de l'ouverture de la période de collecte des informations relatives aux critères.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

Les critères d'ordre ne seraient pas appliqués lorsque l'ensemble des postes d'une même catégorie professionnelle sont concernés par des suppressions de postes. En effet, dans cette hypothèse, aucun choix n'est à effectuer entre les salariés.

## 5.2. Définition et pondération des critères d'ordres

Les critères d'ordre à retenir sont définis par référence aux dispositions de l'article L.1233-5 du code du travail qui prévoit que les critères à mettre en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements doivent notamment prendre en compte «*les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.*».

Les informations nécessaires à l'établissement de l'ordre des licenciements seront collectées auprès des salariés appartenant aux catégories professionnelles impactées pendant une période à fixer lors des négociations.

Ces critères seront appliqués au sein de chaque catégorie professionnelle impactée après la phase de volontariat, si nécessaire.

Les critères d'ordre seront pondérés par l'attribution de points comme suit :

### Age :

Age	Points
≤ 35 ans	0
> 35 ans - ≤ 40 ans	1
> 40 ans - ≤ 50 ans	2
> 50 ans - < 55 ans	3
≥ 55 ans	4

### Ancienneté :

Ancienneté	Points
≤ 5 ans	0
> 5 ans - ≤ 10 ans	1
> 10 ans - ≤ 15 ans	2
> 15 ans - ≤ 20 ans	3
> 20 ans	4

Handicap (reconnaissance CDAPH) ou affection longue durée :

Salarié handicapé	4
-------------------	---

Salarié ayant une affection longue durée (*)	4
--	---

Situation de famille et nombre d'enfants à charge (\*\*):

Nombre enfants et/ou personnes à charge du salarié	Points	Situation particulière	Points
0	0	Salarié Parent isolé	4
1	1	Salarié revenu unique de la famille (***)	2
2	2	Salarié en charge d'un conjoint ou enfant handicapé	6
3	3		
4	4		
≥ 5	5	Salariée en état de grossesse déclarée	2

Qualités professionnelles :

Note	Evaluation annuelle	Points
1	N'atteint pas les objectifs	0
2	Doit s'améliorer/Nouveau sur le poste	1
3	Répond aux attentes	2
4	Dépasse les attentes	3
5	Excelle	4

(\*) Sur présentation de l'attestation carte vitale en cours de validité.

(\*\*) Selon les informations figurant sur la déclaration fiscale des revenus pour l'année précédente.

(\*\*\*) Est considéré comme un tel salarié celui dont les revenus salariaux déclarés représentent au moins 80% de l'ensemble des revenus du foyer fiscal.

L'évaluation annuelle à prendre en considération pour l'appréciation du critère des qualités professionnelles serait celle relative à l'exercice précédant la mise en œuvre du plan. En cas d'absence d'évaluation finalisée, la note de 3 serait affectée par défaut.

L'addition des points obtenus pour chaque critère détermine l'ordre des licenciements à l'intérieur d'une catégorie professionnelle déterminée, les salariés ayant le nombre de points le plus faible étant susceptibles d'être licenciés en priorité.

Pour l'ensemble des collaborateurs concernés par les critères d'ordre, dans l'éventualité où plusieurs collaborateurs au sein d'une même catégorie professionnelle totaliseraient le même nombre de points, en application des critères d'ordre, le départage des collaborateurs sera effectué sur le critère de l'ancienneté.

La mission de collecte des informations nécessaires à l'établissement de l'ordre des licenciements auprès des salariés appartenant aux catégories impactées serait confiée à un prestataire extérieur à retenir. Le prestataire demandera systématiquement les justificatifs nécessaires aux déclarations individuelles. En cas de non-réception des justificatifs pendant la période de collecte, les éléments déclarés ne seront pas pris en compte.

Toutes les informations que les salariés de l'UES Oracle France seraient amenés à donner au prestataire seront strictement confidentielles, de sorte qu'elles ne pourront aucunement être transmises à la Direction de l'UES Oracle France.

## 6. Mesures d'accompagnement et contenu du Plan de Sauvegarde de l'emploi

Sous réserve d'un accord sur les points visés au second paragraphe de l'article 2.1 du présent Titre, les parties appliqueront les mesures d'accompagnement et le contenu du Plan de sauvegarde de l'emploi tel que prévu en Annexe 1 du présent accord.

## 7. Composition et rôle de la commission de suivi du PSE

Sous réserve d'un accord sur les points visés au second paragraphe de l'article 2.1 du présent Titre, les parties conviennent d'instituer une Commission de suivi dans les conditions ci-après définies.

Sans préjudice des missions de suivi accordées au CSE, cette Commission de Suivi sera informée pendant la période de reclassement de l'ensemble des départs de l'entreprise, des départs volontaires, des ouvertures de postes, des recrutements, des reclassements et des départs contraints dans le cadre de ce PSE.

### 7.1. Composition

La Commission de Suivi est composée d'un collège employeur et d'un collège salarié.

Chacun des collèges comprend les membres suivants :

- Collège employeur :
  - deux (2) membres de la Direction des Ressources Humaines.
- Collège salarié :
  - deux (2) membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PC

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
AP

<sup>DS</sup>  
AG

- En outre, siégeront à la Commission de Suivi :
  - un représentant du Cabinet ;
  - un représentant de la DREETS.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative, à l'exception du représentant du Cabinet et du représentant de la DREETS qui siègent à titre d'invités et dont la voix est consultative.

Les décisions de la Commission de Suivi se feront à la double majorité des voix : majorité des voix à l'intérieur de chaque collège et majorité des voix tous collèges confondus.

## 7.2. Rôle de la Commission de Suivi

Outre l'ensemble des attributions que lui confèrent spécifiquement certaines des dispositions du présent accord, la Commission de Suivi est chargée de :

- suivre les actions des différents intervenants chargés de la mise en œuvre du PSE;
- recevoir un bilan régulier des différentes actions, notamment une synthèse des propositions de formation d'adaptation faites aux salariés;
- effectuer un suivi des redéploiements des salariés et notamment les transferts, le suivi mensuel des périodes d'adaptation, l'intégration des salariés ;
- en particulier un bilan détaillé et régulier des départs volontaires ;
- trancher les litiges qui pourraient survenir du fait d'une irrecevabilité, d'un avis défavorable du Cabinet ou d'un refus opposé par la Direction des Ressources Humaines à une candidature au départ volontaire ;
- faire connaître son avis en cas de difficulté.

Elle pourra notamment être amenée à examiner, puis à se prononcer, sur les situations particulières préalablement identifiées et justifiées, dont tout intéressé pourrait la saisir.

En tout état de cause, la Direction de l'UES Oracle France, seule responsable de la bonne application du PSE, prendra les décisions nécessaires après avoir entendu les avis de la Commission de Suivi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail, la DREETS sera associée au suivi des mesures du plan et recevra un bilan, établi par la Direction de l'UES Oracle France, de la mise en œuvre effective du plan.

## 7.3. Réunions

Après validation de l'accord majoritaire éventuellement conclu par la DREETS, la Commission de Suivi se réunira selon les modalités suivantes :

- le 2<sup>ème</sup> jour ouvré suivant la clôture de la/les période(s) de volontariat ;
- les trois (3) premières réunions auront lieu à quinze (15) jours d'intervalle ;
- ensuite, les réunions auront lieu une fois par mois pendant une durée d'un an à compter de la validation de l'accord par la DREETS. Au-delà de cette période, la Commission de Suivi pourra se réunir si nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

DS  
CE

DS  
FC

DS  
FG

DS  
PL

DS  
FH

DS  
UAR

DS  
JFR

DS  
HP

DS  
AG

Il est précisé que le Cabinet ne serait invité à siéger à la Commission qu'à compter de la seconde réunion.

## 8. Aménagement des Modalités d'information et de consultation du CSE

### 8.1. Calendrier de la procédure d'information et de consultation du CSE

#### 8.1.1. Sur le nombre de réunions

Comme mentionné à l'article 2.2 du présent titre, le CSE sera informé de l'ouverture des négociations au cours d'une réunion dite « R 0 » durant laquelle sera remise une note d'information sur la réorganisation envisagée en application de l'article L.2312-39 du code du travail. A cette occasion, le CSE pourra, le cas échéant, décider de la désignation d'un expert pouvant intervenir dans les domaines économique et comptable ainsi que sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail dans les conditions visées à l'article L.1233-34 du code du travail tel qu'issu de la loi du 29 mars 2018.

Il est convenu d'organiser, dans les délais prévus par l'article 6.1.1.2, un minimum de deux réunions du CSE pour les projets de licenciement de moins de 150 salariés, et un minimum de trois réunions pour les projets de licenciement de plus de 150 salariés.

- **A. Cas des projets de licenciements de moins de 150 salariés** Une **première réunion**, dite « R1 », dont l'ordre du jour est, à titre indicatif, le suivant :
  - Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation (Livre II) ;
  - Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif et sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
  - Information du CSE sur l'accord majoritaire tel que prévu à l'article L.1233-24-1 du code du travail ;
  - Désignation éventuelle d'un expert pour assister le CSE .
- Une **deuxième et dernière réunion**, dite « R2 », dont l'ordre du jour est, à titre indicatif, le suivant :
  - Le cas échéant, réponse motivée de la Direction aux propositions alternatives présentées par le CSE ;
  - Recueil de l'avis du CSE sur le projet de réorganisation ;
  - Recueil de l'avis du CSE sur le projet de licenciement collectif et sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

#### B. Cas des projets de licenciements de 150 salariés ou plus

- Une **première réunion**, dite « R1 », dont l'ordre du jour est, à titre indicatif, le suivant :
  - Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation (Livre II) ;

- Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de licenciement collectif et sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
  - Information du CSE sur l'accord majoritaire tel que prévu à l'article L.1233-24-1 du code du travail ;
  - Désignation éventuelle d'un expert pour assister le CSE.
- Une **deuxième réunion**, intervenant au plus tard 7 jours avant la troisième et dernière réunion, dont l'ordre du jour est, à titre indicatif, le suivant :
- Poursuite de l'information en vue de la consultation sur le projet de réorganisation (Livre II) ;
  - Poursuite de l'information en vue de la consultation sur le projet de licenciement collectif ;
  - Présentation éventuelle par le Comité d'entreprise de propositions alternatives au projet économique à l'origine de la restructuration ;
  - Le cas échéant, présentation du rapport de l'expert comptable.
- Une **troisième et dernière réunion**, dite « R3 », dont l'ordre du jour est, à titre indicatif, le suivant :
- Le cas échéant, réponse motivée de la Direction aux propositions alternatives présentées par le CSE ;
  - Recueil de l'avis du CSE sur le projet de réorganisation ;
  - Recueil de l'avis du CSE sur le projet de licenciement collectif et sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

*8.1.2. Sur les délais de la procédure d'information et de consultation*

Ainsi que le permet expressément l'article L.1233-30-II du code du travail, les parties conviennent de réduire les délais de la procédure d'information et de consultation du CSE, selon les modalités suivantes :

Nombre de licenciements envisagés	Délai maximum entre R1 et R2  ou  Le cas échéant, délai maximum entre R1 et R3
<b>&lt; 70</b>	20 jours
<b>&lt; 150</b>	30 jours
<b>&lt; 250</b>	40 jours
<b>&gt; ou = 250</b>	55 jours

Les parties conviennent de ce que ces délais sont exprimés en jours calendaires mais ne tiennent pas compte des jours fériés tombant un jour habituellement ouvré dans l'entreprise.

Dans l'hypothèse où la procédure devait intervenir en tout ou partie au cours du mois d'août, les délais visés ci-dessus seraient allongés de 15 jours calendaires. Ce même délai serait allongé de 7 jours calendaires en cas d'engagement de la procédure à compter de la seconde moitié du mois de décembre.

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions de l'article 2.2., dans l'hypothèse où les parties à la négociation décrite au point 2.2. seraient parvenues à un accord avant l'expiration du délai de 10 jours qui leur est imparti, les jours de négociation non utilisés seront ajoutés au délai maximum dont bénéficie le CSE pour sa consultation en application du présent article.

Conformément à l'avant-dernier alinéa de l'article L.1233-30-II, en l'absence d'avis dans ces délais, le CSE sera réputé avoir rendu un avis négatif.

## 8.2. Recours à l'assistance d'un expert par le CSE

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-34 du code du travail, le CSE pourra se faire assister d'un cabinet d'expertise, à condition de procéder à sa désignation lors de la R0 ou la R1.

En application du même article, si le projet de réorganisation envisagé s'analyse en un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés maintenus dans l'effectif, au sens de l'article L. 2312-8 (4°) du code du travail, l'expertise pourra porter également sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail.

Les parties conviennent que les demandes d'informations de l'expert et les réponses de la Direction devront être effectuées dans des délais réduits par rapport à ceux prévus par l'article L.1233-35 du code du travail, soit respectivement de 10 à 4 jours pour les demandes d'informations de l'expert et de 8 à 6 jours pour les réponses de la Direction, étant rappelé que l'expert ne pourra présenter qu'une seule demande d'information.

La Direction s'engage à fournir à l'expert, conformément à la loi, les renseignements et les documents qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission, sous réserve qu'ils existent et qu'ils soient disponibles.

L'expert présentera son rapport lors de la deuxième réunion du CSE. Ce rapport devra être remis aux membres du CSE au moins 2 jours avant cette réunion.

Les délais mentionnés au présent paragraphe n'ont qu'une valeur indicative.

Il est toutefois précisé qu'en application de l'article R. 1233-3-1 du Code du travail, l'absence de remise du rapport par l'expert ne peut avoir pour effet de reporter les délais d'information et de consultation prévus par le présent accord.

Il est également convenu que dans l'hypothèse où le CSE rendrait son avis sans avoir eu recours à l'assistance d'un expert, la Société s'engage à allouer le budget d'expertise non dépensé au budget de fonctionnement du CSE. Le montant de la somme ainsi réaffectée sera fixé conformément au tableau suivant, en fonction du nombre de licenciements envisagés.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

Nombre de licenciements envisagés	Budget expertise remisé (en K€ HT)
< 70	35 K€ HT
< 150	50 K€ HT
< 250	70 K€ HT
> ou = 250	100 K€ HT

### 8.3. Dépassement du crédit d'heures et circonstances exceptionnelles

Compte tenu du niveau d'implication qu'exige la procédure d'information et de consultation sur un projet de réorganisation, les membres du CSE rempliront leur mission dans le cadre de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire en dépassement du crédit d'heures applicable en fonction de leurs besoins.

Les managers des collaborateurs concernés en seront informés par la Direction des Ressources Humaines et sensibilisés sur les enjeux du projet pour l'entreprise.

### 8.4. Information des salariés suite à la validation du PSE par la DREETS

Les salariés seront informés de la validation du PSE par la DREETS par mail, par l'intranet de la Société et par affichage.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## **TITRE III – PROJETS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF DE MOINS DE 10 SALARIES**

### **9. Les principes**

#### **9.1. Cadre juridique**

Le titre III du présent accord est conclu en application des articles L.1233-8, L.1233-10 et L.2312-39 du code du travail.

Il a notamment pour objet d'aménager les modalités d'information et de consultation du CSE dans le cadre d'un éventuel projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés n'imposant pas l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

#### **9.2. Conditions d'application des dispositions du présent titre**

Les aménagements des conditions de négociations et des modalités d'information et de consultation du CSE, prévus au présent Titre, trouveront application pour tout projet de licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours.

Corrélativement, l'UES Oracle France s'engage à garantir à tout salarié dont le poste serait supprimé dans le cadre d'un tel projet les mesures d'accompagnement telles que prévues à l'annexe 2 du présent accord.

### **10. Définition et pondération des critères d'ordre**

Dans le cadre d'un éventuel projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés n'imposant pas l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, et sous réserve d'un accord sur le calendrier de consultation des instances représentatives du personnel, les parties appliqueront les critères d'ordre de licenciement selon les modalités définies à l'article 3 du Titre II du présent accord.

### **11. Mesures sociales garanties**

Dans le cadre d'un éventuel projet de licenciement économique collectif de moins de 10 salariés n'imposant pas l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il sera fait application des mesures telles que visées à l'annexe 2 du présent accord.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## 12. Aménagement des Modalités d'information et de consultation du CSE

### 12.1. Calendrier de la procédure d'information et de consultation

#### 12.1.1. Sur les délais de la procédure d'information et de consultation

Ainsi que le permettent expressément les articles L.2312-16 et L. 1233-8 du code du travail, les parties conviennent de réduire à 15 jours le délai de la procédure d'information et de consultation du CSE.

Conformément au dernier alinéa de l'article L.1233-8 du code du travail, en l'absence d'avis dans ce délais, le CSE sera réputé avoir été consulté.

#### 12.1.2. Sur le nombre de réunions

Il est convenu d'organiser, dans les délais prévus par l'article 4.1.1.1, deux réunions du CSE :

- Une **première réunion**, dont l'ordre du jour est le suivant :
  - o Information en vue de la consultation du CSE sur le projet de réorganisation
  - o Information en vue de la consultation du CSE sur le licenciement économique collectif de moins de 10 salariés et le cas échéant, sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
- Une **deuxième et dernière réunion**, dont l'ordre du jour est le suivant :
  - o Recueil de l'avis du CSE sur le projet de réorganisation
  - o Recueil de l'avis du CSE sur le projet de licenciement collectif de moins de 10 salariés et le cas échéant, sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ne seront inscrites à l'ordre du jour que si le projet de réorganisation envisagé s'analyse en un aménagement important au sens de l'article L. 2312-8 (4°) du code du travail.

#### 12.1.3 Recours à l'assistance d'un expert par le CSE

Il est rappelé que la mise en œuvre par l'employeur d'une procédure de consultation du CSE pour licenciement économique collectif de moins de 10 salariés ne constitue pas à un cas de recours légal à l'assistance d'un expert prévu par le code du travail.

Dans ce cadre, le CSE dispose seulement, en application de l'article L.2315-81 du code du travail, de la faculté de faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux.

La désignation éventuelle d'un expert dans une telle hypothèse n'aura toutefois pas vocation à prolonger le délai d'information et de consultation prévu à l'article 4.1.1. du présent titre.

## 12.2. Dépassement du crédit d'heures et circonstances exceptionnelles

Compte tenu du niveau d'implication qu'exige la procédure d'information et de consultation sur un projet de réorganisation, les membres du CSE rempliront leur mission dans le cadre de circonstances exceptionnelles, c'est-à-dire en dépassement du crédit d'heures applicable en fonction de leurs besoins.

Les managers des collaborateurs concernés en seront informés par la Direction des Ressources Humaines et sensibilisés sur les enjeux du projet pour l'entreprise.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## **TITRE IV – PROJETS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE**

### **13. Les principes**

#### **13.1 Cadre juridique**

Le titre IV du présent accord est conclu en application des articles L.1237-19 et suivants et R. 1237-6 et suivants du code du travail.

Il a notamment pour objet d'aménager le déroulement des éventuelles négociations d'un accord portant rupture conventionnelle collective avec les organisations syndicales, les modalités d'information du CSE et les mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés concernés.

Les Parties rappellent que les termes du présent accord n'ont pas vocation à remettre en cause l'application des dispositions légales et réglementaires, notamment celles imposant :

- d'informer l'autorité administrative de l'ouverture de négociations relatives à la rupture conventionnelle collective ;
- de soumettre à la validation de cette même autorité un accord collectif en résultant, notamment les modalités d'information du Comité Social et Economique.

Il est expressément rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, la rupture conventionnelle collective est déconnectée de tout motif économique. Aussi, le présent accord ne saurait être interprété comme assimilant la mise en œuvre d'un accord portant rupture conventionnelle collective à une procédure de licenciement pour motif économique de quelque façon que ce soit.

#### **13.2 Condition d'application des dispositions du présent titre**

Les différentes mesures prévues au présent Titre IV ne pourront s'appliquer qu'à la condition que soit par ailleurs conclu un accord portant rupture conventionnelle collective et fixant, en application de l'article L. 1237-19-1 :

Son champ d'application ;

- Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées.
- La durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective.

Le présent accord fixe :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

L'Annexe 3 au présent accord fixe :

- Les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de la rupture conventionnelle collective, à l'exception de l'ancienneté minimale du salarié, qui sera définie dans chaque accord portant RCC ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ;

Par le présent accord, les Parties s'engagent à appliquer les mesures susvisées définies par le présent Titre IV ainsi que par l'Annexe 3 du présent accord, et à les réitérer au sein de tout accord collectif futur portant rupture conventionnelle collective.

## 15. Modalités d'information du Comité Social et Économique

Le Comité Social et Économique sera informé :

- De l'ouverture de négociations relatives à un accord collectif de rupture conventionnelle collective ;
- De la conclusion d'un tel accord ;
- De la possibilité pour les salariés de bénéficier du congé de mobilité en Annexe 3 au présent accord,

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre de tout accord portant rupture conventionnelle collective fera l'objet d'une consultation régulière du CSE dont les avis seront transmis à la DREETS.

## 16. Modalités de suivi de mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective

### 16.1 Mise en place d'une Commission de suivi de la RCC

La Commission de suivi de la RCC est composée d'un collège employeur et d'un collège salarié.

Chacun des collèges comprend les membres suivants :

Collège employeur :

- deux (2) membres de la Direction des Ressources Humaines.

Collège salarié :

- deux (2) membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

En outre, siègera à la Commission de suivi :

- un représentant du Prestataire intervenant dans le cadre de l'Annexe 3 au présent accord.

Chaque membre dispose d'une voix délibérative, à l'exception du représentant du Prestataire qui siège à titre d'invité et dont la voix est consultative.

Les décisions de la Commission de suivi de la RCC se feront à la double majorité des voix : majorité des voix à l'intérieur de chaque collège et majorité des voix tous collèges confondus.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PC

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

### 16.1.1 Rôle de la Commission de suivi de la RCC

Outre l'ensemble des attributions que lui confèrent spécifiquement certaines des dispositions du présent accord, la Commission de suivi de la RCC est chargée de :

- Rendre un avis, sur demande de la Direction, sur l'acceptation d'une candidature au dispositif, dans l'hypothèse où cette dernière ne remplit pas les conditions d'éligibilité et que le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de postes supprimés dans le périmètre impacté.
- suivre les actions des différents intervenants chargés de la mise en œuvre de la RCC;
- recevoir un bilan régulier des différentes actions, notamment une synthèse des propositions de formation faites aux salariés;
- trancher les litiges qui pourraient survenir du fait d'une irrecevabilité, d'un avis défavorable du Prestataire ou d'un refus opposé par la Direction des Ressources Humaines à une candidature ;
- faire connaître son avis en cas de difficulté.

Elle pourra notamment être amenée à examiner, puis à se prononcer, sur les situations particulières préalablement identifiées et justifiées, dont tout intéressé pourrait la saisir.

### 16.1.2. Réunions

Après validation de l'accord portant RCC par la DREETS, la Commission de suivi de la RCC se réunira selon les modalités suivantes :

- le deuxième jour ouvré suivant la clôture de la période de candidature fixée par l'accord portant RCC, afin de se prononcer, sur demande de la Direction, sur l'acceptation d'éventuelles candidatures ne remplissant pas les conditions d'éligibilité, lorsque le nombre de candidats est inférieur ou égal au nombre de postes supprimés dans le périmètre impacté ;
- Dans les 15 jours qui suivent la validation par la DREETS ;
- ensuite, les réunions auront lieu une fois tous les deux mois dans la limite des 12 mois suivants la date de validation par la DREETS.

À cet effet, la Commission de Suivi de la RCC se réunira le deuxième jour ouvré suivant la clôture de la période de candidature.

## 16.2 Suivi par le Comité Social et Économique et par la DREETS

- Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, le suivi de la mise en œuvre de tout accord portant rupture conventionnelle collective fera l'objet d'une consultation régulière du CSE dont les avis seront transmis à la DREETS.

A cet effet, les Parties conviennent que le CSE sera consulté :

- Dans le mois suivant la validation par la DREETS ;
- Puis, une fois tous les 2 mois, dans la limite de la fin de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et de reclassement externe prévues à l'article 6 du présent accord, 7 de l'Annexe 3 au présent accord.
- La DREETS recevra un bilan établi par la direction de l'UES ORACLE France portant sur la mise en œuvre de l'accord au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures

DS  
CE

DS  
FC

DS  
FG

DS  
PC

DS  
FH

DS  
UAR

DS  
JFR

DS  
HP

DS  
AG

d'accompagnement et de reclassement externe prévues à l'article 7 de l'Annexe 3 au présent accord, conformément à l'article D.1237-12 du Code du travail.

En outre, la Société transmettra à la DREETS le document d'information relatif au congé de mobilité établi en application de l'article D. 1237-5 du Code du travail, tous les six mois à compter du dépôt de l'accord portant RCC.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

## **TITRE V - DISPOSITIONS FINALES**

### **17. Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée débutant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et s'achevant le 30 novembre 2026.

Il ne pourra s'appliquer qu'aux projets de départs initiés avant le 30 novembre 2026.

### **18. Révision**

Les parties pourront réviser le présent accord conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et suivants du code du travail.

### **19. Suivi et interprétation de l'accord**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans le mois suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif relatif à l'interprétation ou l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction de l'UES Oracle France. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Les parties signataires s'engagent à ne susciter aucune formation d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure interne, jusqu'au terme de la réunion.

### **20. Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent expressément de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente et dans le mois suivant la demande afin de rediscuter des mesures d'accompagnement et du contenu du présent accord et de ses annexes.

### **21. Publicité et dépôt**

Dans le cadre de la démarche environnementale et de la digitalisation des processus de l'UES, les parties conviennent de procéder à la signature du présent accord par voie électronique (DocuSign).

Il est rappelé que la signature électronique confère la même valeur légale que la signature manuscrite et procure ainsi force obligatoire au présent accord.

Le présent accord est par ailleurs :

- notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires ou non par voie électronique ;

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

- déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en ligne sur la plateforme Téléaccords et au greffe du Conseil de prud'hommes compétent en version papier, à l'expiration d'un délai de 8 jours calendaires, suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus ;

- publié, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sur la base de données nationale.

Un exemplaire sera communiqué à l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective de Syntec (OPNC).

Le présent accord est diffusé sur l'intranet pour sa communication avec les collaborateurs.

<sup>DS</sup>  
CE

<sup>DS</sup>  
FC

<sup>DS</sup>  
FG

<sup>DS</sup>  
PL

<sup>DS</sup>  
FH

<sup>DS</sup>  
UAR

<sup>DS</sup>  
JFR

<sup>DS</sup>  
HP

<sup>DS</sup>  
AG

Fait à Colombes, le 1<sup>er</sup> juillet 2023

---

Pour l'**UES ORACLE FRANCE**,

Madame Caroline ELBAZ,

Directrice des Ressources Humaines :

DocuSigned by:  
*caroline elbaz*  
44A3DC4FEEC74AA...

---

Pour **les organisations syndicales représentatives** :

**CFTC/SICSTI** :

Monsieur Fabrice CAVAZZINI:

DocuSigned by:  
*Fabrice Cavazzini*  
C113F90C883446C...

Monsieur Frédéric GEORGI :

DocuSigned by:  
*Frédéric Georgi*  
EB86ED60A3CC482...

Monsieur Philippe CROZATIER :

DocuSigned by:  
*Philippe Crozatier*  
0975A55D8AAA4C1...

Monsieur François HERVIEU :

DocuSigned by:  
*François Hervieu*  
11FFB0F1A5C0428...

**CFDT/F3C :**

Madame Laurence LE HERVE :

DocuSigned by:  
*Laurence Le Hervé Richard*  
38208D63FCE54FC...

Monsieur Albert AMAR :

Monsieur Jean-François ROTH :

DocuSigned by:  
*Jean François Roth*  
79E64ED4D1E74DB...

**CFE-CGC/SNEPSSI :**

Monsieur Hervé PARMENTIER :

DocuSigned by:  
*Hervé Parmentier*  
F341A01436F54AC...

Monsieur Jean-Luc PARIS :

Monsieur Alain GODEFROY :

DocuSigned by:  
*Alain Godefroy*  
9CFC3113587B439...