

**Projet FO IBM sur
les mesures sociales d'accompagnement
Avril 2005**

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

1	Le reclassement interne.....	3
1.1	La liste des postes disponibles.....	3
1.2	La mobilité géographique.....	3
1.2.1	La mobilité n'entraînant pas de déménagement.....	4
1.2.1.1	Indemnité de déplacement.....	4
1.2.1.2	Indemnité de double résidence.....	4
1.2.1.3	Déménagement à l'issue ou pendant la période de 4 ans.....	4
1.2.2	La mobilité entraînant un déménagement.....	4
1.2.2.1	La double résidence temporaire.....	5
1.2.2.2	Remboursement du déménagement.....	5
1.2.2.3	Indemnité de logement.....	5
1.2.2.4	Indemnité compensatrice de frais de réinstallation.....	6
1.2.2.5	Aide pour l'achat et la revente de la résidence.....	6
1.2.2.6	Aide au conjoint.....	6
1.2.2.7	Allocation d'une indemnité de préjudice.....	7
1.2.2.8	Aide aux personnes à charge.....	7
1.3	Le passage à temps partiel.....	7
1.3.1	Indemnité différentielle.....	7
1.3.2	Temps partiel choisi.....	8
1.4	La modification contractuelle.....	8
1.4.1	Maintien de la rémunération mensuelle pendant.....	8
1.4.2	Mise en place d'une indemnité temporaire dégressive démarrant à la fin du délai de maintien de rémunération, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.....	8
1.4.3	Mise en place d'une indemnité différentielle correspondante à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération multipliée par huit et par le nombre d'années restantes au salarié pour arriver à 60 ans.....	9
2	Les Offres de départs volontaires.....	9
2.1	Mesures de dispense d'activité-Programme OMDA.....	9
2.1.1	Critères d'éligibilités.....	9
2.1.2	Indemnités.....	9
2.1.2.1	Indemnité initiale :.....	9
2.1.2.2	Indemnité mensuelle de mise en disponibilité.....	10
2.1.3	Salaire de référence.....	10
2.1.4	Conditions de passage en dispense d'activité.....	10
2.1.5	Retraite/Prévoyance.....	10
2.1.6	Fin du programme.....	10
2.2	Dispense temporaire d'activité-programme CSSI.....	10
2.2.1	Eligibilité.....	10
2.2.2	Conditions du conge sans solde.....	11
2.2.3	Indemnisation.....	11
2.3	Offres de Départ Individuelles- programme ODI.....	11
2.3.1	Indemnité de départ individuelle.....	11
2.3.2	Indemnité pour création d'entreprise.....	12
2.3.3	Formation.....	12
2.3.4	Option transition de reclassement.....	12
2.3.5	Aides additionnelles au reclassement.....	12
2.3.5.1	Aide aux entreprises embauchant un ex-salarié IBM.....	12
2.3.5.2	Allocation temporaire dégressive.....	12
2.3.5.3	Aide à la mobilité géographique.....	12
2.3.5.4	Consultants spécialisés.....	13
2.3.5.5	Réembauche au sein d'IBM.....	13
3	Le congés de reclassement.....	13
3.1	Le champ d'application.....	13
3.2	Le contenu.....	13
3.3	La durée du congé de reclassement.....	13
3.4	Les conditions de rémunération.....	13
4	COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION.....	13

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

1 Le reclassement interne

Le reclassement interne des salariés perdant leur poste de travail sera systématiquement recherché et privilégié au sein de l'entreprise et du groupe IBM France.

Priorité sur le ou les postes libres, compatibles avec leurs qualifications ou celles qu'ils pourraient acquérir dans le cadre d'une action de formation et d'adaptation au nouveau poste de travail (C. Trav. Art. L 932-2).

Après trois propositions distinctes et infructueuses, l'employeur pourra proposer un passage à temps partiel, une mobilité géographique et en dernier ressort une modification contractuelle.

Pour chaque offre de reclassement au sein du Groupe IBM, le salarié disposera **d'un délai** de 12 semaines pour faire connaître par écrit sa décision. Au plus tard à l'issue de ce délai, une réunion avec son manager sera initiée par celui-ci, permettant de faire le point, le salarié pourra être assisté d'un représentant de son choix. A défaut de réponse dans ce délai, il sera réputé avoir refusé la proposition.

Toutes les offres de reclassement constituent des offres d'emploi à durée indéterminée sans période d'essai et avec reprise d'ancienneté.

Les salariés ayant refusé les offres fermes de reclassement interne au sein de la Compagnie IBM feront l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique même si ces salariés ont une clause de mobilité contractuelle.

Ces salariés pourront continuer à bénéficier, de tous les moyens techniques et logistiques de recherche d'emploi mis en œuvre par la compagnie. Ces salariés bénéficieront d'une priorité au réembauchage de 2 ans après leur licenciement pour motif économique, dans le cas où des postes compatibles avec leurs qualifications se présenteraient.

1.1 La liste des postes disponibles

La direction s'engage à fournir la liste des postes vacants au sein de l'entreprise IBM France et de son groupe.

Cette liste sera remise à jour une fois par semaine. et précisera pour chaque poste :

- La société d'appartenance et ou l'entité;
- L'intitulé du poste;
- Le statut cadre/non cadre;
- La classification conventionnelle du poste, le coefficient, la position;
- Les missions principales de l'emploi;
- Le lieu de travail;
- La date envisagée de prise de fonction ;
- La durée de l'engagement.

1.2 La mobilité géographique

Dans le cas où l'employeur utiliserait la mobilité géographique individuelle ou collective afin de faciliter les reclassements internes intervenant entre les sociétés du Groupe IBM., les salariés concernés bénéficieront des **aides à la mobilité géographique ci-dessous**.

Compte tenu du fait que ces indemnités seront versées à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ces indemnités seront exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

1.2.1 La mobilité n'entraînant pas de déménagement

S'applique aux salariés concernés par un changement de lieu de travail entraînant par rapport au moyen de transport habituel :

- Soit une augmentation du temps de trajet de 1H00 aller-retour par jour ;
- Soit une augmentation de la distance entre le domicile initial du salarié et le site d'affectation de 30kms.

L'application de cet article se fera au mieux disant pour le salarié.

Pour toute acceptation de mobilité géographique, **une prime forfaitaire** de 6000 Euros sera versée au salarié.

1.2.1.1 Indemnité de déplacement

Les frais correspondant au déplacement entre le domicile et le nouveau lieu de travail seront pris en charge, sur les bases suivantes:

- **En cas d'utilisation du véhicule personnel:** remboursement des frais kilométriques réels sur la base du barème en vigueur. A cela s'ajoutera la prise en charge des frais de péage autoroutier s'il y a lieu.
- **En cas d'utilisation des transports en commun:** remboursement du prix des cartes d'abonnement du transport utilisé (SNCF ou cars)

1.2.1.2 Indemnité de double résidence

A partir de la date de prise effective de poste sur le nouveau lieu de travail, les frais liés au maintien d'une double résidence seront pris en charge par l'entreprise de la manière suivante :

- Prise en charge à 80% du montant du loyer mensuel;
- Prise en charge d'un voyage A/R hebdomadaire entre le domicile familial et le lieu de travail sur la base des tarifs SNCF (1^{ère} classe) ou des indemnités kilométriques. Ce droit au voyage pourra être transféré au conjoint en sens inverse.

Ces prises en charge se feront une durée de 4 ans maximum, à compter de la date effective de prise de poste.

1.2.1.3 Déménagement à l'issue ou pendant la période de 4 ans

Le salarié qui ferait le choix de déménager pendant ou à l'issue de la période maximale de 4 ans indiquée ci-dessus, bénéficiera des dispositions du chapitre suivantes à l'exception de la prime de mobilité.

1.2.2 La mobilité entraînant un déménagement

Pour toute acceptation de mobilité géographique, une prime forfaitaire de 10 000 Euros sera versée au salarié.

Afin de faciliter la découverte de la région d'accueil, la recherche d'un nouveau logement, et l'organisation de son déménagement effectif, le salarié bénéficiera d'un congé global exceptionnel de 5 jours ouvrés à prendre à sa convenance, en une ou plusieurs fois.

Durant ces jours, les frais d'hôtel, de transport et de repas engagés par le salarié seront pris en charge par l'entreprise. Parmi ces frais, un voyage A/R sur le lieu du nouvel emploi est prévu également pour son conjoint, en vue de rechercher un nouveau logement. Les frais d'hébergement et de restauration seront également pris en charge.

S'il le souhaite, le salarié pourra également entreprendre, en compagnie de son conjoint, un voyage de reconnaissance professionnelle avant de donner son engagement formel de mobilité. La durée de ce voyage, fixée à 5 jours. Au cours de ce voyage, les frais engendrés par le salarié et son conjoint pour le transport, l'hébergement et la restauration seront pris en charge par l'entreprise.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

Pour les salariés locataires de leur logement d'origine, l'entreprise fournira au salarié une attestation en vue de réduire, comme le permet la loi, la durée du préavis nécessaire pour quitter ce logement de façon à favoriser l'emménagement dans le nouveau domicile.

Lorsque le salarié choisira de prendre son nouveau logement en location, les frais d'agence immobilière, la caution (correspondant en général à 2 mois de loyer) seront remboursés par l'entreprise.

1.2.2.1 La double résidence temporaire

Il peut y avoir double résidence entre la prise effective du nouveau poste et le déménagement de la famille dans le nouveau logement. La double résidence ouvre droit à des indemnités et doit donc correspondre à une situation temporaire, dans l'attente d'intégrer le logement définitif.

L'indemnisation de la double résidence se fera selon les dispositions suivantes :

- **Pendant les 3 premiers mois** de double résidence, les frais d'hôtel ou le loyer mensuel et les frais de restauration engagés par le salarié lui seront remboursés.
- **Au-delà des 3 premiers mois**, la prise en charge des frais d'hébergement et de nourriture du salarié engendrés par sa double résidence seront remboursés par application d'un forfait fixé à 100 €/jour.

Les dispositions ci-après ont pour but de compenser les frais engagés à l'occasion du déménagement, et de prendre en compte les éventuels différentiels de coûts du logement d'une région à l'autre. L'objectif est donc de veiller à ce que le changement de résidence ne constitue pas une opération coûteuse pour le salarié ayant accepté la mobilité.

1.2.2.2 Remboursement du déménagement

Les frais liés au changement du lieu de résidence du salarié seront pris en charge par l'entreprise.

Par ailleurs, si le salarié est amené à assumer des frais de garde-meubles, ceux-ci seront pris en charge par l'entreprise.

1.2.2.3 Indemnité de logement

Cette indemnité a pour objectif de prendre en considération les contraintes induites par le transfert du domicile dans laquelle le coût du logement peut être plus élevé.

Le montant de l'indemnité varie donc selon la zone de départ et la zone de nouvelle affectation du salarié; la progression du montant de l'indemnité se fait par l'application d'un coefficient de majoration, qui tient compte du degré de difficulté lié à l'installation dans la zone d'accueil, et qui va de 1 à 6.

L'indemnité de base (coefficient 1) se décompose de la façon suivante :

- | | |
|-----------------------------------------------|--------|
| • pour le salarié : | 3 000€ |
| • pour le conjoint : | 2 000€ |
| • supplément par enfant ou personne à charge: | 1 500€ |

Pour l'application de cette indemnisation, on entend par « grandes agglomérations » les villes suivantes :

- Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Orléans, Strasbourg et Toulouse;
- Au-delà de 20 kilomètres autour de ces grandes villes et des sites de la Gaude et Montpellier nous passons sous le régime « des petites et moyennes agglomérations ».

**Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement
Chez IBM France**

Agglomérations		Coefficients				
		Région Parisienne	La GAUDE	Montpellier	Grande agglomération	Petite et moyenne agglomération
Région Parisienne vers	→	1	1	1	1	1
La GAUDE	→	3	--	1	1	1
Montpellier	→	4	2	--	1	1
Grande agglomération vers	→	5	4	3	1	1
Petite et moyenne agglomération vers	→	6	5	4	3	1

1.2.2.4 Indemnité compensatrice de frais de réinstallation

Il s'agit d'une indemnité ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement (mise en service, remise en état, rafraîchissement, adaptations nécessaires, aménagements...). Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation, selon le barème ci-après :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé : 2 300€
- salarié marié sans personne à charge : 2 800€
- salarié marié avec 1 enfant à charge : 4 000€
- par enfant ou personne à charge supplémentaire : 1 000€

1.2.2.5 Aide pour l'achat et la revente de la résidence

En cas d'achat d'une résidence proche du nouveau lieu de travail, au sens du présent texte, le salarié bénéficiera de l'assistance d'un notaire, ou de toute autre personne ou organisme compétent pour l'évaluation du coût de son logement, la résiliation de son prêt, et la constitution du dossier de prêt pour la nouvelle acquisition. L'ensemble des frais sera pris en charge par l'entreprise.

Par ailleurs, sera également pris en charge, le cas échéant, une partie des intérêts des éventuels « prêts relais » et prêts bancaires, ainsi que les frais d'hypothèque.

1.2.2.6 Aide au conjoint

La notion de «conjoint du salarié», recouvre les situations suivantes : mariage, PACS ou vie en union libre officiellement reconnue.

Si la mobilité du salarié implique la perte d'emploi de son conjoint, celui-ci pourra bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi sur la nouvelle région d'affectation du salarié par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé choisi par la compagnie IBM France, qui ne sera rémunéré qu'après reclassement effectif du conjoint en CDI.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

Cette assistance à la recherche d'emploi sera limitée à une période d'un an à compter du déménagement effectif du conjoint dans le nouveau logement, et prendra la forme suivante :

- Réalisation d'un bilan professionnel, aide à l'élaboration d'un curriculum vitae
- Conseil sur les techniques de recherche d'emploi
- Assistance à la recherche de poste par l'exploitation systématique des potentialités d'embauche locales
- Suivi régulier par le cabinet pendant toute cette période.

1.2.2.7 Allocation d'une indemnité de préjudice

Si, pour des raisons d'éloignement du nouvel emploi accepté par le salarié muté, son conjoint est amené à quitter son emploi, le salarié muté percevra une indemnité mensuelle. Cette indemnité est destinée à réparer ce préjudice. Elle cesse d'être due dès que le conjoint a retrouvé un emploi.

Cette allocation sera égale à 80% de la rémunération mensuelle nette du conjoint durant les 12 premiers mois et de 60 % pour les six mois suivant, à la condition que son conjoint démontre qu'il recherche effectivement et activement un emploi.

1.2.2.8 Aide aux personnes à charge

Les personnes justifiant d'une situation familiale particulière (ascendant vivant au foyer, enfant adulte handicapé à charge), bénéficieront d'une allocation ayant pour finalité l'indemnisation des frais de réinstallation du nouveau logement pour effectuer les adaptations nécessaires aux personnes à charges (enfant ou adulte handicapé, ascendant vivant au foyer).

Le montant maximum de remboursement pris en considération varie selon la situation familiale du salarié ayant accepté sa mutation :

- par ascendant dépendant à charge : 1 500€
- par personne handicapée à charge (enfant ou adulte) : 3 000€

1.3 Le passage à temps partiel

1.3.1 Indemnité différentielle

Afin de faciliter les reclassements internes, les salariés à temps plein pourront choisir un passage à temps partiel et percevront une indemnité différentielle correspondante à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération multipliée par deux et par le nombre d'années restantes au salarié pour arriver à 60 ans.

Exemple :

Ancien salaire 2000 €, nouveau salaire 1500 €; # 500 €

Pour un salarié de 40 ans, il reste 20 ans jusqu'à 60 ans;

Le calcul de l'indemnité sera le suivant : $500 \times 2 \times 20 = 20\,000\text{€}$

Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité différentielle étalée sur 3 ans, verra cette indemnité doublée.

La rémunération mensuelle sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle précédant le passage à temps partiel.

Le salarié ayant accepté un passage à temps partiel bénéficie d'un droit de priorité en cas de :

- Rétablissement du poste qu'il occupait précédemment,
- De vacance dans un poste de même nature et à temps plein.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

1.3.2 Temps partiel choisi

Le temps partiel choisi permettra aux salariés ayant accepté un passage à temps partiel de choisir l'une des formules suivantes :

- **formule 1** : prise de la globalité des " petites vacances " 20 jours ouvrés = 92% d'un temps plein
- **formule 2** : prise de la globalité des " grandes vacances scolaires " 40 jours ouvrés = 84% d'un temps plein
- **formule 3** : prise de la globalité des " petites et grandes vacances " 60 jours ouvrés = 76% d'un temps plein
- **formule 1bis** : prise de la globalité des " petites vacances et une partie des grandes vacances " 30 jours ouvrés = 88% d'un temps plein

Ces périodes non travaillées sont fixées en fonction des choix du salarié et des besoins du service et peuvent correspondre ou non aux vacances scolaires :

VACANCES SCOLAIRES	Formule 1	Formule 1bis	Formule 2	Formule 3
Toussaint	5 j.	5 j.		5 j.
Noël	5 j.	5 j.		5 j.
Hiver	5 j.	5 j.		5 j.
Pâques	5 j.	5 j.		5 j.
Eté		10j.	40 j.	40 j.
TOTAL	20 j.	30j.	40 j.	60 j.

Les congés payés, les jours de RTT.... pourront être accolés aux jours définis dans ce calendrier. L'acceptation du temps partiel choisi ne prive pas du versement de l'indemnité différentielle.

1.4 La modification contractuelle

Dans le cas où l'employeur appliquerait l'article L.121-1 et L.321-1 du code du travail, les compensations suivantes seront attribuées pour atténuer les conséquences financières subies par les salariés, par une application plus favorable que les accords collectifs.

1.4.1 Maintien de la rémunération mensuelle pendant :

- Six mois si le salarié a moins de 3 ans d'ancienneté,
- Sept mois si le salarié compte entre 3 et 5 ans d'ancienneté,
- Huit mois si le salarié compte entre 5 et 10 ans d'ancienneté,
- Neuf mois si le salarié compte entre 10 et 13 ans d'ancienneté,
- Dix mois si le salarié compte entre 13 et 16 ans d'ancienneté,
- Onze mois si le salarié compte au moins 16 d'ancienneté,

La rémunération mensuelle sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle précédant la modification contractuelle.

1.4.2 Mise en place d'une indemnité temporaire dégressive démarrant à la fin du délai de maintien de rémunération, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération:

- Pour les six premiers mois 80%,
- Pour les quatre mois suivants 50%,
- Pour les quatre mois suivants 30%,

Exemple :

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

Ancien salaire 2000 € , nouveau salaire 1500 €; # 500 €
Le calcul de l'indemnité sera le suivant : $500 \times 80\% = 400\text{€}$

1.4.3 Mise en place d'une indemnité différentielle correspondante à la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération multipliée par huit et par le nombre d'années restantes au salarié pour arriver à 60 ans.

Exemple :

Ancien salaire 2000 € , nouveau salaire 1500 €; # 500 €
Pour un salarié de 40 ans, il reste 20 ans jusqu'à 60 ans;
Le calcul de l'indemnité sera le suivant : $500 \times 8 \times 20 = 80\ 000\text{€}$

Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité différentielle étalée sur 3 ans , verra cette indemnité doublée.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mobilité professionnelle bénéficie d'un droit de priorité en cas de :

- Rétablissement du poste qu'il occupait précédemment,
- Vacance dans un poste de même nature et de même catégorie professionnelle que son poste précédent.

2 Les Offres de départs volontaires

Les salariés souhaitant quitter la Compagnie IBM France bénéficieront outre les mesures d'incitation financières de mesures d'accompagnement spécifiques.

2.1 Mesures de dispense d'activité-Programme OMDA

2.1.1 Critères d'éligibilités

Il sera proposé aux salariés actifs ayant une ancienneté minimum de 12 ans au 31/12/2005, nés jusqu'en 1955 inclus pour les cadres et 1956 inclus pour les non cadres, une Offre de Mise en Dispense d'Activité (OMDA), jusqu'à l'âge auquel la retraite pourra être liquidée à taux plein selon les règles actuellement en vigueur.

La mise en disponibilité se fera, au plus tard le 31/12/2005.

2.1.2 Indemnités

2.1.2.1 Indemnité initiale :

- Versement d'une indemnité de mise en disponibilité égale au nombre d'années restantes au salarié pour bénéficier de sa retraite à taux plein multipliée par 5000€.

Exemple :

Pour un salarié, il reste 10 ans jusqu'à sa retraite à taux plein;
Le calcul de l'indemnité sera le suivant : $10 \times 5000 = 50\ 000\text{€}$

- Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

- Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité de mise en disponibilité étalée sur 3 ans , verra cette indemnité doublée.

2.1.2.2 Indemnité mensuelle de mise en disponibilité

- 70% SALAIRE DE REFERENCE PENDANT LES 5 PREMIERES ANNEES
- 80% SALAIRE DE REFERENCE AU-DELA DES 5 PREMIERES ANNEES

L'indemnité mensuelle de disponibilité sera versée 12 fois par an.

2.1.3 Salaire de référence

Pour le calcul de l'indemnité mensuelle de mise en disponibilité, le salaire de référence sera constitué, pour les collaborateurs à temps plein et à temps partiel de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant le dernier jour de travail, calculer sur un horaire de travail temps plein pour tous les salariés.

Le salaire de référence sera indexée sur l'évolution du coût de la vie, revalorisée une fois par an et pour la première fois le 1^{er} Janvier 2007.

2.1.4 Conditions de passage en dispense d'activité

- Le départ dans le programme pourra être différé afin de pouvoir assurer la formation d'un remplaçant.
- Les congés acquis et disponibles devront avoir été pris avant l'entrée dans le programme. Les jours non pris donneront lieu à indemnisation.

2.1.5 Retraite/Prévoyance

Les droits à retraite (de base, complémentaire répartition, complémentaire capitalisation) seront acquis sur la base des indemnités mensuelles recalculée à 100%.

- Les programmes de prévoyance sont maintenus sur la base des indemnités recalculée à 100%.
- L'indemnité de départ à la retraite sera calculée en tenant compte :
 - ♦ de l'ancienneté Compagnie lors du départ effectif à la retraite
 - ♦ d'une indemnité mensuelle recalculée à 100%
 - ♦ une avance de 80% de cette indemnité de départ à la retraite (calculée sur l'ancienneté acquise à l'âge du droit à retraite à temps plein) pourra être demandée lors du passage en dispense d'activité.

2.1.6 Fin du programme

L'indemnité de dispense d'activité cessera d'être versée à la date fixée sur l'avenant au contrat de travail. Cette date correspond, selon les règles actuelles, à la date de possibilité de liquider sa retraite à taux plein.

La fin du programme se situera donc au plus tôt à la date anniversaire des 60 ans et au plus tard à celle des 65 ans. En cas de non liquidation des droits à la retraite à l'issue du programme, un congé sans solde sera accordé.

2.2 Dispense temporaire d'activité-programme CSSI

Compte-tenu des perspectives d'emploi à moyen terme, les salariés pourront bénéficier du programme de Congés Sans Solde Indemnisés.

2.2.1 Eligibilité

Les collaborateurs :

- à temps plein ou à temps partiel
- ayant un contrat de travail avec IBM France

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

Le retour de congé devra être prévu avant l'obtention des 60 ans. Il s'effectuerait au sein de la Société.

2.2.2 Conditions du congé sans solde

- Le congé sans solde pourra avoir une durée de 2 ANS ou 10 ANS;
- Les congés payés disponibles devront être pris avant le départ effectif en congé sans solde.
- Les conditions normales du congé sans solde s'appliqueront pendant cette période.

2.2.3 Indemnisation

Une indemnité de 6 mois de salaire de référence sera versé pour un CSSI de 2 ans ; on ajoutera 3 mois par année de CSSI supplémentaire.

(9 mois pour un CSSI de 3 ans; 12 mois pour un CSSI de 4 ans; 15 mois pour un CSSI de 5 ans; etc..)

Salaire de référence :

Pour le calcul de l'indemnité mensuelle de mise en disponibilité, le salaire de référence sera constitué, pour les collaborateurs à temps plein et à temps partiel de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant le dernier jour de travail, calculer sur un horaire de travail temps plein pour tous les salariés.

Compte tenu du fait que cette indemnité sera versée à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et compte tenu de la perte de rémunération subie, cette indemnité sera exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Tout salarié qui acceptera un paiement de l'indemnité de mise en disponibilité étalée sur 3 ans , verra cette indemnité doublée.

2.3 Offres de Départ Individuelles- programme ODI

Une offre de départ individualisée (ODI) sera proposée à compter du 10 Juin 2005 aux salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir un contrat de travail à durée indéterminée avec IBM France, temps plein ou temps partiel.
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté IBM au 31/12/2005.

Le collaborateur devra informer la Compagnie de sa décision de ne pas poursuivre son emploi avec IBM France et/ou la co-entreprise. Il disposera d'un délai de rétractation de 21 jours calendaires. La lettre de départ et l'éventuelle rétractation devront être formulées par écrit.

2.3.1 Indemnité de départ individuelle

L'indemnité est elle-même conçue, non seulement pour indemniser le préjudice lié à la cessation de son emploi au sein de la compagnie IBM, mais pour inciter à la reprise d'une nouvelle activité. Elle se compose donc de deux éléments :

- l'indemnité de base sera de 20 000 € + 0.8 mois de salaire référence par année d'ancienneté;
- il s'y ajoutera une indemnité complémentaire de 20.000 € sur justification de reprise d'activité avant le 31 Décembre 2006.

Salaire de référence :

Pour le calcul de l'indemnité mensuelle de mise en disponibilité, le salaire de référence sera constitué, pour les collaborateurs à temps plein et à temps partiel de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant le dernier jour de travail, calculer sur un horaire de travail temps plein pour tous les salariés.

Compte tenu du fait que ces indemnités seront versées à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ces indemnités seront exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

2.3.2 Indemnité pour création d'entreprise

Si le salarié à un projet de création d'entreprise il percevra une indemnité pour création d'entreprise de 50 000€ + 0,8 mois de salaire de référence par année d'ancienneté.

il s'y ajoutera une indemnité complémentaire de 50 000 € sur justification création d'entreprise avant le 01 Juin 2006.

Si le projet permet d'envisager la création d'un emploi à temps plein (en plus de celui du créateur) dans les 3 ans, il sera, dans ce cas, accordé un prêt complémentaire de 50 000€ remboursable sur 5 ans. Cependant, chaque année, le remboursement de la dette à effectuer (10 000€) est annulé si, à cette date, le collaborateur n'a pas réintégré la Compagnie.

Salaire de référence :

Pour le calcul de l'indemnité mensuelle de mise en disponibilité, le salaire de référence sera constitué, pour les collaborateurs à temps plein et à temps partiel de la rémunération brute perçue au titre des 12 derniers mois précédant le dernier jour de travail, calculer sur un horaire de travail temps plein pour tous les salariés.

Compte tenu du fait que ces indemnités seront versées à ses bénéficiaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ces indemnités seront exonérées de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

2.3.3 Formation

Les collaborateurs ayant un projet personnel nécessitant une formation professionnelle ou dont l'embauche (CDI) par un nouvel employeur est dépendant d'une formation professionnelle, sera pris en charge par la compagnie.

2.3.4 Option transition de reclassement

Les collaborateurs qui, n'ayant pas encore arrêté leur future solution, souhaitent quitter la Compagnie dans le cadre de l'ODI pourront opter pour rejoindre une structure spécifique au sein d'IBM FRANCE afin de disposer d'un délai de reclassement plus étendu.

2.3.5 Aides additionnelles au reclassement

2.3.5.1 Aide aux entreprises embauchant un ex-salarié IBM

Une indemnité de 5.000 € sera accordée sur justificatifs à toute entreprise justifiant de l'embauche d'un salarié IBM.

2.3.5.2 Allocation temporaire dégressive

Afin de faciliter le reclassement externe au cas ou celui-ci impliquerait, notamment pendant une phase de démarrage l'acceptation d'une rémunération réduite, les salariés bénéficieront des mesures détaillées dans le chapitre 1.4.

2.3.5.3 Aide à la mobilité géographique

Afin de faciliter le reclassement externe avec mobilité géographique, les salariés bénéficieront des mesures détaillées dans le chapitre 1.2.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

2.3.5.4 Consultants spécialisés

Le recours à des consultants spécialisés dans le conseil en "réorientation professionnelle" ("outplacement") pourra être proposé aux collaborateurs ayant opté pour l'ODI.

Les consultants seront sélectionnés sur leur capacité à assurer une prospection active de postes disponibles sur le marché du travail. Ce support devra être adapté aux différentes catégories de personnel concernés par les suppressions d'emploi (cadre, opérateurs,...).

2.3.5.5 Réembauche au sein d'IBM

Les collaborateurs ayant opté pour l'ODI bénéficieront de la priorité de réembauchage aux conditions définies par la loi.

3 Le congés de reclassement

3.1 Le champ d'application

Ces mesures s'adressent :

- Aux salariés des catégories professionnelles affectées par des suppressions de postes, souhaitant quitter la Compagnie dans le cadre d'un départ volontaire.
- Aux salariés des catégories professionnelles non directement affectées, mais permettant d'organiser des permutations de personnel avec les populations de catégories affectées par des suppressions de postes, libérant ainsi des solutions de reclassement.
- Aux salariés licenciés pour motifs économiques.

3.2 Le contenu

Le congé de reclassement permet aux salariés de bénéficier :

- D'un entretien individuel d'évaluation et d'orientation réalisé par une cellule d'accompagnement pour définir avec le salarié un projet professionnel de reclassement;
- Des prestations d'un organisme extérieur associé à la cellule d'accompagnement pour assister le salarié dans les démarches de recherche d'emploi;
- D'un bilan de compétences si l'entretien d'évaluation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement;
- Des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience nécessaires au reclassement du salarié.

3.3 La durée du congé de reclassement

La durée du congé est de 4 à 12 mois. Cette durée ne peut être inférieure à 4 mois qu'avec l'accord du salarié;

Le congé de reclassement débute pendant la période de préavis. Si la durée du congé de reclassement est supérieure à celle du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le contrat de travail est donc maintenu jusqu'à la fin du congé de reclassement.

3.4 Les conditions de rémunération

Maintien de la rémunération du salarié pendant toute la durée du congé de reclassement;

Maintien des garanties de protections sociales en vigueur dans l'entreprise étant donné que le contrat de travail n'est pas rompu (retraite capi, mutuelle, PEE);

Versement de l'indemnité de licenciement économique au terme du congé de reclassement (la période de congé de reclassement est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté).

4 COMMISSION DE SUIVI ET D'INTERPRETATION

Le présent accord reflète la vision actuelle des négociateurs et des signataires mais, s'inscrivant dans la durée, mais sera amené à évoluer pour s'adapter aux nouvelles données de la société. Aussi, les parties s'entendent à en suivre les réalisations.

Projet FO IBM sur les mesures sociales d'accompagnement Chez IBM France

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres par organisation syndicale et de 2 membres représentant la direction; cette commission sera chargée de:

- vérifier l'adéquation des présentes dispositions à leur réalisation effective;
- faire le point sur l'évolution des salariés qui seront passés par la plate forme « reclassement mobilité »;
- faire le point sur l'évolution des salariés qui seront passés par le cabinet d'out placement;
- examiner, le cas échéant, des cas individuels qui lui seront soumis par la direction ou par le salarié lui-même;
- compléter et faire évoluer les présentes dispositions.

Un compte-rendu synthétique de la réunion sera réalisé et remis aux différents participants.

Cette commission se réunira une fois par semaine à compter de la signature du présent accord. Les réunions pourront être espacées compte tenu de l'évolution des opérations de reclassement.

Cette commission sera mise en place au niveau central, mais aussi au niveau de chaque établissement à la demande des représentants du personnel ou des organisations syndicales.

Une réouverture des négociations sera envisagée au vu des constats pour tenir compte des nécessaires aménagements.

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.