

Accord d'entreprise portant Rupture Conventionnelle Collective au sein de la Compagnie IBM France SAS

Sommaire

VOLET I	Préambule.....	3
VOLET II	Périmètre de la Rupture Conventionnelle Collective	3
TITRE I	Description des unités concernées par le dispositif de RCC	3
A.	Cloud & Cognitive, et Security	3
B.	GTS	4
C.	System Hardware et Client Center MOP (PSSC).....	5
D.	IBM Global Markets.....	6
E.	Enterprise Operations & Services (Fonctions support).....	7
TITRE II	Répartition par Unités de l'ouverture aux départs volontaires.....	8
VOLET III	Durée du présent accord et durée de mise en œuvre du dispositif de RCC.....	9
VOLET IV	Planning prévisionnel de mise en œuvre du dispositif de RCC.....	9
TITRE I	Modalités d'information du Comité Social Economique Central	9
TITRE II	Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif	10
VOLET V	Organes et dispositifs d'information, d'accompagnement et de suivi des salariés	11
TITRE I	L'antenne d'accompagnement	11
A.	Modalités d'intervention	11
B.	Moyens dédiés à l'Antenne d'Accompagnement.....	11
C.	Accompagnement en amont du départ du salarié	11
D.	Accompagnement individuel des salariés dont la candidature a été acceptée.....	12
E.	Formation d'adaptation à un nouvel emploi	12
F.	Information collective	12
TITRE II	Le Comité de Concertation et de suivi	12
A.	Missions du Comité de Concertation et de suivi	12
B.	Composition	12
C.	Fonctionnement	13
TITRE III	La Commission Paritaire de Suivi GPEC et ses binômes	13
VOLET VI	Modalités de rupture dans le cadre du dispositif de RCC.....	13
TITRE I	Conditions d'éligibilité aux mesures de RCC.....	13
TITRE II	Mise en œuvre des ruptures du contrat de travail Dans le cadre du dispositif de RCC	14
PARTIE I	Constitution et dépôt des dossiers de candidature à une RCC.....	15
A.	Examen et validation des candidatures	15
B.	Critères de départage des candidatures aux ruptures conventionnelles collectives	16
C.	Rupture du contrat.....	16
D.	Cas particulier des salariés disposant de compétences critiques	16

PARTIE II : Les mesures d'accompagnement des salariés en départ volontaire vers un projet professionnel externe	17
A. Le suivi de l'Antenne d'Accompagnement	17
B. Mesures indemnitaires	17
C. Indemnité de rupture du contrat de travail.....	17
D. Indemnité spécifique incitative (ISI)	17
PARTIE III : LE CONGE de Mobilité	18
A. Définition et durée du congé de mobilité.....	18
B. Mise en œuvre du congé de mobilité.....	18
B.1. Proposition du congé de mobilité et modalités d'adhésion.....	18
B.2. Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de mobilité.....	19
B.3. Situation du salarié pendant le congé de mobilité.....	20
C. Allocation de congé de mobilité	21
D. Suspension du congé de mobilité	21
E. Information de la DIRECCTE.....	21
Titre III. Mesures spécifiques applicables aux salariés bénéficiaires d'une RCC et n'ayant pas demandé à bénéficier d'un congé de mobilité compte tenu de leur reclassement immédiat	22
A. Indemnités pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP).....	22
B. Indemnités pour Concrétisation Anticipée de Projet (ICAP)	22
TITRE IV. Actions de formation d'adaptation ou de reconversion	22
TITRE V. Aides à la reprise ou à la création d'entreprise	23
A. Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise	23
B. L'aide financière à la création/reprise d'entreprise	23
C. Actions de formations à la gestion d'entreprise.....	24
TITRE VI Accompagnement de la mobilité géographique	24
VOLET VII. Clauses finales	25
A. Révision et évolutions législatives	25
B. Suivi	25
C. Publicité.....	25

Le présent accord s'inscrit dans le cadre fixé par le Code du travail aux articles L.1237-19 et suivants.

VOLET I PRÉAMBULE

La Compagnie IBM a renoué au niveau mondial avec la croissance de son chiffre d'affaires pour l'ensemble de l'exercice 2018, pour la première fois en cinq ans, et a stabilisé ses marges. Pendant ce temps, nous avons déployé beaucoup d'efforts pour repositionner notre entreprise et aider à faire évoluer nos clients vers l'avenir, en investissant, en modifiant les compétences et en réaffectant les capitaux.

Dans une entreprise aussi grande qu'IBM, l'adaptation continue et accélérée implique la reconfiguration de la main-d'œuvre d'IBM, à mesure que nous renouvelons notre portefeuille de compétences, la manière dont nous nous structurons pour faire face à nos clients; et continuer à rechercher les gains de productivité et les économies d'échelle nécessaires pour rester compétitifs et rendus possibles par de nouvelles méthodes de travail, l'automatisation et la capacité de fournir une gamme de plus en plus étendue de services informatiques et de processus métiers à distance, à partir d'une gamme de centres de services partagés (COE).

L'objectif principal d'IBM est d'investir massivement dans de nouvelles capacités et compétences, ainsi que dans la reconversion et l'amélioration des compétences des salariés d'IBM France SAS (« IBMers ») afin de rendre leur contribution pertinente pour le marché actuel.

Le Comité Social Economique Central a été tenu régulièrement informé des investissements et des efforts d'IBM France SAS dans ce domaine, notamment dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC réalisée au cours du premier trimestre 2019. Cette revue a notamment démontré la nécessité impérieuse d'accélérer le renouvellement des compétences et l'accroissement de la pression de nos concurrents qui implique de prendre des mesures supplémentaires pour améliorer notre position face à cette concurrence.

Sur l'exercice du premier trimestre 2019, l'Europe et la France ont apporté une contribution positive aux résultats d'IBM Corporation, mais nous devons croître de manière plus régulière et plus rapide. Notre objectif doit être de dépasser le marché, ce qui signifie que nous devons accélérer et être plus agressifs, en nous appuyant sur le bon niveau de compétences.

Dans ce contexte, la Direction a souhaité explorer avec les organisations syndicales représentatives les différentes voies permettant de mettre en place un nouveau modèle d'organisation apte à accompagner ces changements stratégiques, et a retenu les modalités fixées par l'article L1237-19 du Code du Travail qui précise qu'« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

C'est ainsi que la Direction a convoqué les organisations syndicales représentatives de la Compagnie pour une première réunion de négociation qui s'est tenue le 13 mai 2019, en vue de mise en œuvre d'un accord d'entreprise majoritaire sur un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective. L'administration a été informée de l'ouverture de la négociation en vue de l'accord précité.

Aux termes des réunions de négociation qui se sont tenues le 13, 16 et 23 mai 2019, les Parties sont parvenues au présent accord.

Par commodité et simplification, l'acronyme RCC sera utilisé dans le présent texte.

VOLET II PERIMETRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

TITRE I DESCRIPTION DES UNITES CONCERNEES PAR LE DISPOSITIF DE RCC

A. Cloud & Cognitive, et Security

La stratégie d'IBM sur le Cloud reste inchangée : devenir la plate-forme de cloud hybride pour les entreprises, offrant aux clients un parcours plus rapide et plus sûr vers le cloud et l'Intelligence Artificielle (« IA »).

Le modèle GTM (IBM Cloud Go-to-Market) s'est amélioré avec l'intégration d'IBM Analytics et d'IBM Watson dans l'organisation Cloud et le modèle de portefeuille et de couverture IBM Cloud a été simplifié. La synergie créée par ces intégrations nous a permis de générer de la croissance. Nous gagnons de nouveaux clients et, avec le portefeuille simplifié, nous agissons comme une seule plateforme.

Les équipes « Go-to-Market » de Data Science & Business Analytics et Watson Data & AI ont fusionné pour former une nouvelle équipe de spécialistes - Data Science et AI. À mesure que les clients gravissent les échelons de l'IA, avec l'intégration de Watson dans les données, nous avons maintenant une équipe de vente et technique beaucoup plus nombreuse, alignée pour répondre rapidement à ces besoins.

Sur le marché du Cloud en général, et sur le segment des plateformes de cloud en particulier, nous sommes continuellement confrontés à une concurrence féroce. Il est impératif que chaque vendeur connaisse les fonctionnalités uniques d'IBM Cloud et puisse ainsi les soutenir lorsque le client est confronté à des questions difficiles. IBM a été et continue d'être un partenaire de confiance pour des milliers d'entreprises en route vers le cloud. IBM a continuellement remodelé son portefeuille pour répondre aux besoins de ses clients.

Le transfert de l'équipe IBM Security vers IBM Hybrid Cloud s'inscrit dans la stratégie que nous avons mise en œuvre : simplifier le portefeuille en une plate-forme unifiée, activée sur le Cloud et infusée avec l'IA. Cela nous a aidés à faire face aux changements du marché et à servir nos clients existants, à gagner de nouveaux clients et à croître.

Grâce à notre lien renforcé entre les équipes Sécurité et Cloud, nous serons encore mieux placés pour fournir aux clients un parcours plus rapide et plus sûr vers le Cloud et l'IA. À mesure que les clients se transforment en un monde de cloud hybride, le besoin de solutions et de contrôles de sécurité robustes s'accélère. Avec nos capacités combinées et une équipe encore plus forte, nous allons également accélérer. Nous serons en mesure de mieux servir nos clients et de développer nos activités encore plus rapidement.

L'équipe IBM Cognitive Applications s'est jointe à l'équipe IBM Hybrid Cloud pour optimiser l'efficacité et simplifier nos opérations, en interne et devant nos clients. Mais plus important encore, ils nous alignent mieux sur les besoins des entreprises de nos clients et nous préparent à une croissance et à un succès plus importants. IBM Cognitive Applications exploite la plate-forme IBM Cloud et a une affinité avec notre portefeuille IBM Cloud et IBM Software. L'accent sera mis sur l'IdO et la chaîne d'approvisionnement. Nous pensons que l'IA, Blockchain et l'IoT présentent des possibilités considérables d'améliorer l'automatisation, la visibilité, les opérations et les performances de la chaîne logistique.

IBM a annoncé un accord définitif en vertu duquel HCL acquerra IBM Collaboration, certains produits logiciels Marketing et Commerce, ainsi que AppScan et BigFix. Des parties de notre plateforme de marketing et de commerce seront également cédées par IBM et deviendront une société autonome nouvellement créée, détenue et soutenue par Centerbridge Partners, L.P.

La Compagnie doit s'adapter au marché et aux besoins de consommation de nos clients. Nos clients réalisent le besoin de cloud hybride et d'environnements multi-cloud. Il s'agit d'un mélange de clouds publics permettant de développer et de déployer rapidement des applications, de clouds privés pour maintenir les plus hauts niveaux de sécurité et de disponibilité pour les données et les processus stratégiques, et dans de nombreux cas, de l'informatique traditionnelle sur site.

Chaque entreprise doit différencier l'expérience client et, pour cela, elle a besoin de données et d'une IA. En outre, la sécurité est au cœur du processus de migration vers le cloud et l'IA - les clients ne peuvent pas risquer de subir une violation de la sécurité ou une fuite de données.

La Compagnie doit continuer à optimiser son organisation de marché afin de fournir une expérience client améliorée, optimiser l'efficacité de l'exécution des ventes et accélérer la croissance. Une partie des actions requises cette année consistera à accompagner les collaborateurs impactés par la cession de portefeuille à HCL pour lesquels il n'était pas (encore) possible de trouver des rôles alternatifs chez IBM.

B. GTS

GTS se compose de deux entités distinctes, GTS Infrastructure Services et GTS Technology Support Services (TSS). Infrastructures Services regroupe les anciennes unités Integrated Technology Services (ITS) et Outsourcing Stratégique (SO).

La transformation de GTS se poursuivra en 2019 avec un portefeuille d'offres de plus en plus standardisée, à haute valeur ajoutée et répondant aux besoins du marché. GTS doit accélérer la migration vers IBM Cloud pour les clients existants et potentiels et continuer à intégrer IBM Services Platform et Watson dans ses offres de service, afin de s'assurer une croissance pérenne.

GTS Infrastructure Services

Cette entité continuera à innover et à se transformer afin de se différencier et de gagner des parts de marché face à une concurrence de plus en plus diversifiée (concurrents traditionnels tels que HPE / CSC, Accenture, etc.; sociétés locales; sociétés informatiques indiennes; AWS et autres).

Alors que les marchés, les technologies et les demandes des clients changent, il est nécessaire que nous continuions à nous transformer et à innover en interne ainsi que notre portefeuille. Nous devons faire évoluer nos offres, processus et capacités pour aider nos clients à réussir.

L'automatisation, la simplification et l'amélioration des processus, ainsi que l'exploitation des centres d'innovation clients du monde entier sont au cœur de cette croissance et de cette rentabilité. Nous avons assisté à cette évolution en 2018 et à son augmentation en 2019.

La technologie continue de réduire le besoin d'être implanté localement, et les centres d'innovation clients d'IBM, situés en Europe orientale et en Inde, évoluent à partir de centres qui rassemblent des outils et des ressources globales pour l'efficacité des livraisons, aux pôles de compétences qui créent et apportent de plus en plus d'améliorations aux processus et services client.

Cette transformation continue de GTS IS crée de la disponibilité: un éventail de solutions est en place, à savoir du redéploiement via la GPEC, de la transition et de la réadaptation sur de nouvelles offres, de l'assistance pour les opportunités extérieures, à savoir avec des partenaires commerciaux ou des clients ou via un support externe, opportunités dans les domaines suivants: domaines de croissance tels que la sécurité et le cloud, etc. mais ces solutions peuvent ne pas suffire pour couvrir toute la disponibilité à la vitesse requise par la transformation.

GTS Technology Support Services (TSS)

Cette entité est divisée en deux principaux secteurs d'activité ; « Logo », qui fournit des services de support technique améliorés pour le matériel et les logiciels IBM, et "MVS", qui fournit un support technique pour le matériel et les logiciels d'autres fabricants. L'activité « Logo » devrait continuer à baisser au cours des prochaines années, IBM générant une part plus importante de son chiffre d'affaires provenant des logiciels Cloud et à la demande, plutôt que des licences de vente directe et des logiciels One Time Charge. L'activité MVS est en pleine croissance, avec pour objectif de compenser toute baisse de l'activité « Logo ».

MVS a commencé comme matériel multi-vendeurs dans les Data Centers, et a depuis étendu ses activités à la maintenance logicielle OEM, à la maintenance ATM, et s'étend maintenant à la maintenance Open Source. Pour réussir ce changement, nous continuons à transformer notre force de vente ainsi que notre moteur de livraison.

Ce faisant, nous investissons davantage dans l'éducation et l'amélioration des compétences, ainsi que dans le recrutement d'une quinzaine de professionnels de l'Open Source, afin de doter l'organisation de compétences et de perspectives. Nous continuerons également à utiliser les centres de prestation mondiaux dans la mesure du possible. Cette transformation des compétences requises et la prestation crée des ressources excédentaires.

Les solutions sont les mêmes que pour les services d'infrastructure, même si le profil de compétences de la population actuelle de TSS n'est pas identique.

C. System Hardware et Client Center MOP (PSSC)

Systems Hardware aide les responsables informatiques à devenir des fournisseurs de services de confiance pour leur entreprise en maîtrisant le cloud hybride à l'ère numérique actuelle et en concevant une infrastructure informatique adaptée à la nouvelle ère cognitive.

Les responsables informatiques ayant besoin de maîtriser le cloud hybride doivent faire évoluer leur infrastructure dans trois domaines: l'intégration des services mobiles, les services Data pour les services d'analyse et les opérations pour la prévisibilité des services :

- L'intégration pour les services mobiles vise à accélérer le rythme de l'innovation pour les nouveaux services.
- Data for Analytics Services consiste à fournir une visibilité et des informations professionnelles en temps réel.
- Operations for Service Predictability vise à garantir des services informatiques sécurisés, conformes et prévisibles.

L'infrastructure Hardware est en constante évolution et se mélange aux produits de valeur supérieure. Ce réalignement est accompli en structurant nos investissements en catégories d'investissement distinctes afin de prendre des décisions d'investissement / de désinvestissement visant à optimiser le portefeuille entre les investissements stratégiques et rentables de ceux qui ne le sont pas.

Conformément à l'impératif stratégique de Systems Hardware de transformer le portefeuille afin de saisir les évolutions du marché, les dépenses de développement de HW Systems se réaligneront sur nos prévisions de revenus actuelles et rétabliront le niveau de productivité qui s'est érodé au cours des dernières années. Les priorités pour cette année incluent la maintenance d'un serveur haut de gamme rentable (par exemple, Systems z et zLinux), l'accélération des ventes de nos serveurs POWER, en particulier sur la charge de travail cognitive (Power AI), ainsi que la croissance de nos activités de stockage Flash et Défini par logiciel, tout en améliorant notre matériel principal et offres logicielles pour saisir l'opportunité dans Hybrid.

Du point de vue du « go to market », nous exploitons nos capacités numériques pour générer des prospects de qualité pour nos partenaires commerciaux. Nous restons concentrés sur la transformation de notre canal Business Partners (BP) afin de nous concentrer sur la vente à valeur ajoutée et l'augmentation de notre capacité et de nos compétences en matière de BP. Notre force de vente directe est priorisée pour protéger / augmenter les revenus de nos clients franchisés principaux et pour développer de nouvelles acquisitions de clients dans des domaines de croissance tels que Linux, SAP HANA sur Power, la charge de travail cognitive sur Power AI, Flash et les logiciels définis.

Systems HW doit poursuivre sa réactualisation des compétences, avec des investissements importants dans les domaines du stockage SysZ et du stockage, avec plus de 100 nouvelles recrues en Europe, mais nécessitant également une solution pour un certain nombre de compétences qui sont moins pertinentes et nécessaires pour l'entreprise.

D. IBM Global Markets

IBM Global Markets est responsable de l'exécution de la stratégie de marché d'IBM ainsi que des opérations géographiques, qui comprend principalement les tâches suivantes: gestion des comptes, identification / progression des opportunités et gestion de la relation client.

Au sein des marchés mondiaux, nous nous concentrons sur des secteurs spécifiques pour transformer et créer une expérience client supérieure en capitalisant sur les technologies cognitives, analytiques et de sécurité sur la plate-forme Cloud d'IBM.

Au fur et à mesure de notre transformation, nous passons à une société IBM qui aide les clients à faire le lien avec l'avenir grâce à des technologies nouvelles et essentielles et à des capacités de diffusion. Et surtout, une entreprise ayant le mandat clair de livrer aujourd'hui tout en construisant demain, en élargissant notre portée et en s'engageant de nouvelles façons. À cet égard, nous allons tirer parti de notre expertise du secteur et de nos propositions de valeur par profession, améliorer nos interactions numériques et créer des engagements plus dynamiques avec notre écosystème.

IBM Global Markets crée des propositions de valeur client convaincantes en injectant l'innovation dans les centres de solutions et en reproduisant les cas d'utilisation et les meilleures pratiques. En outre, nous avons la responsabilité de favoriser la satisfaction de la clientèle. Il est essentiel que nos employés de Global Markets soient hautement qualifiés et qu'ils possèdent une expertise du secteur et une connaissance de la clientèle, un portefeuille de solutions IBM et la manière de leur offrir de la valeur.

Nous pilotons le développement stratégique, gérons le court terme (trimestre) et renforçons le développement du moyen et long terme avec des outils et des processus efficaces. En outre, le marché informatique actuel continue d'évoluer rapidement, les besoins des clients étant également axés sur la technologie Blockchain et l'Internet des objets, et les ventes se négocient de plus en plus via le canal numérique, qui continue à se développer très rapidement.

Notre besoin de transformation pour répondre à la demande de nos clients, le développement de nouvelles technologies et notre canal de vente toujours plus innovant implique des exigences de productivité supplémentaires pour notre couverture de vente S&D traditionnelle.

E. Enterprise Operations & Services (Fonctions support)

- **Quote to Cash (Q2C)**

Quote to Cash a lancé son processus de transformation Agile en 2017, ce qui a abouti à une organisation plus simple et plus claire axée sur la géographie, au service de nos clients. Les équipes géographiques disposent de petites équipes alignées par marché, compatibles avec l'offre et le modèle opérationnel d'IBM.

Ces équipes sont alignées sur le client, le « go to market » ou la marque et chaque équipe est responsable des relations, de l'exécution, de la transformation et des finances. En 2019, Q2C poursuivra son processus de transformation agile en s'assurant que toutes les équipes ont des objectifs et des stratégies clairs pour soutenir leur client, leur marché ou leur marque. L'action de rééquilibrage de la main-d'œuvre s'inscrit dans la continuité de cette initiative et doit être considérée comme un ajustement de ce qui a été commencé en 2017.

- **CIO**

La mission de CIO est de permettre la transformation de l'activité d'IBM en améliorant l'intégration de l'informatique avec l'entreprise, grâce à la transformation des ressources et des moyens et supports informatiques. Le principal objectif est de veiller à ce que l'investissement de CIO dans ces moyens soit compatible avec l'évolution de nos activités, et à des coûts compatibles avec notre modèle.

En 2019, CIO poursuivra sa stratégie pluriannuelle d'alignement globalisé, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience globale. L'objectif est d'aligner les tâches, les compétences et la technologie, de développer un engagement continu envers les collaborateurs dans les espaces de travail IBM. Cela devrait permettre un meilleur travail collaboratif, une plus grande rapidité et simplicité de mise en production, conduisant à une efficacité accrue des collaborateurs et de meilleurs résultats commerciaux.

- **Direction des Ressources Humaines**

La DRH est responsable du déploiement en France de la stratégie globale d'IBM en matière de Ressources Humaines. En tant que service partagé globalement intégré, la stratégie consiste à fournir un support via des Centres d'Excellence (COE), pour consolider le travail, automatiser et permettre les services partagés, tels Ask-HR, lorsque cela est possible et nécessaire pour des raisons d'efficacité.

Cette approche intègre l'expertise de tous les domaines de l'entreprise en fournissant des programmes et des services RH essentiels et en optimisant l'utilisation des systèmes et des processus. Les services de ressources humaines sont assurés par plusieurs centres européens qui fournissent une expertise RH, comme la gestion de la paie, de la mobilité et des frais de déplacement. Cela conduit à des ajustements de ressources locales. En outre, à l'instar de toutes les fonctions de support, HR est sollicité pour améliorer la productivité et réduire ses coûts dans tous les domaines.

- **Le Marketing et la Communication (MCC)**

L'entité MC&C établit le positionnement sur le marché et le leadership de la marque pour les produits et services IBM, génère de la demande, améliore les ventes et permet aux canaux de vente d'engager les clients et les prospects.

L'objectif de la transformation en mode agile de MCC engagée en 2017 est de développer une nouvelle approche marketing pour répondre à l'évolution des comportements d'achat, y compris numérique, tout en soutenant la propre transformation d'IBM et en favorisant une croissance équilibrée et durable. Le modèle est axé sur les données, appliquant les principes du développement Agile à des campagnes qui nous aident à cibler les profils d'acheteurs adaptés.

Ce modèle permet ainsi d'aborder les nouveaux comportements des acheteurs, d'obtenir des résultats conformes à la stratégie d'IBM grâce à des tactiques de marketing plus efficaces et innovantes, d'améliorer l'expérience des employés pour une culture agile, innovante et performante.

• Autres entités support

A l'instar de toutes les fonctions de support, tel que CIO, MCC, HR, les autres entités support tel que **Finance, la Direction Juridique, Procurement, Enterprise Services, ou les équipes de support aux opérations commerciales (« Sales Operations »)** seront aussi sollicitées en 2019 pour améliorer la productivité et réduire leurs coûts dans tous les domaines, et se dimensionner en fonction de l'évolution de leurs clients.

En tant que service partagé globalement intégré, la stratégie consiste à fournir un support via des Centres d'Excellence (COE), pour consolider le travail, automatiser et permettre les services partagés.

TITRE II REPARTITION PAR UNITES DE L'OUVERTURE AUX DEPARTS VOLONTAIRES

Dans le cadre de ces orientations stratégiques, la Compagnie souhaite, au-delà et en complément des dispositions de l'accord GPEC du 2 juillet 2018 actuellement en vigueur, qui vise à faciliter les mobilités et les adaptations de compétences, rendre possible une accélération de la phase actuelle d'adaptation et de transformation.

A cet effet, la Compagnie souhaite organiser par le présent accord une procédure de Rupture Conventionnelle Collective permettant le départ d'un maximum de **210** collaborateurs pour l'ensemble des entités ("Business Units" ou Fonctions) décrites dans le Volet II, Titre I du présent accord.

Ce nombre maximal de départs, et de suppressions d'emplois associées, se décomposeront comme suit par entités ou groupe d'entités :

	GTS	Cloud & Cognitive / Security	Systems	Global Market	EO&S (Supports)	Total
Nombre maximal de départs envisagés	50	95	5	21	39	210
Suppressions d'emplois associées	50	95	5	21	39	210

Définition précise des périmètres concernés :

- « **GTS** » : GTS, exclus les « GTS IT architects »,
- « **Cloud & Cognitive, et Security** » : Cloud, Cognitive Applications et IS-BD, Security, France Lab Software Services – Les autres unités France Lab dont les unités de support sont exclues du périmètre,
- « **Systems** » : L'unité "Systems Hardware Sales", l'unité "Global Business Partners",
- « **Global Market** » : Global Market non-Brand à l'exclusion de l'entité GISC (à savoir le "Business Solution Center").
- « **EO&S** / **Fonctions de support** » : Ressources Humaines, Finance, Juridique, Marketing & Communications, « Q2C », « Procurement » (Achats), « CIO », « Global Logistics », « Sales Operations / SMS ».

La mise en œuvre de la RCC permettra de proposer des départs sur la base du volontariat. Les départs ainsi organisés autoriseraient pleinement la mise en œuvre de la nécessaire réorganisation des entités concernées. Les effectifs appartenant aux entités concernées sont ceux arrêtés au 30 avril 2019.

Elle se traduira in fine par des suppressions d'emplois et la mise en œuvre des projets d'amélioration de la compétitivité intégrée dans les orientations stratégiques à mettre en œuvre en 2019.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces départs et les réorganisations consécutives, le choix d'une grande flexibilité d'exécution a été privilégié, en définissant des cibles globales pour certaines BU, et notamment pour les infrastructures (**EO&S**).

VOLET III DUREE DU PRESENT ACCORD ET DUREE DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE RCC

- **Durée de l'accord**

Le présent projet d'accord est conclu pour une durée déterminée expirant au terme de la dernière mesure prévue par celui-ci, soit au plus tard le 30 septembre 2019, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse de l'Accord, ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'inspection du travail.

L'Accord n'a pas vocation à être renouvelé. A l'issue de sa période d'application, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet de reconduction tacite.

- **Durée de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective**

Le dispositif de RCC défini au Volet VI du présent accord est ouvert, aux salariés éligibles, jusqu'au 17 juin 2019 à 18 heures, et sera applicable à compter de la validation de l'Accord par la DIRECCTE. Cette validation sera sollicitée une fois l'Accord signé conformément aux dispositions légales. Dans l'attente de la validation par la DIRECCTE, les salariés éligibles pourront pré-candidater au dispositif de RCC selon les modalités définies dans le Volet VI, Titre II ci-après.

Le bénéfice des mesures détaillées dans le cadre du présent Accord ne pourra être demandé qu'une seule fois et pendant le délai et aux conditions prévus pour chacune d'entre elles, tant que le salarié est présent à l'effectif de la Compagnie IBM France SAS.

Les salariés protégés qui seraient concernés par l'Accord pourraient, sous réserve que la rupture de leur contrat de travail soit autorisée, bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement prévus par l'Accord, dans les délais qui leur sont propres.

Il est rappelé que le présent projet d'Accord n'ouvre pas droit au profit des salariés décrits comme éligibles à une rupture du contrat de travail d'un commun accord à un droit automatique à la rupture du contrat de travail. Ainsi, sous réserve d'en informer les salariés avant la signature d'une convention de rupture d'un commun accord, la Compagnie IBM France SAS pourra renoncer jusqu'à cette date à tout ou partie des suppressions de postes, sans que le salarié puisse revendiquer un droit à la rupture de son contrat de travail.

L'Accord prendra fin au terme de la dernière mesure prévue par celui-ci, soit au plus tard le 30 septembre 2019, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse de l'Accord, ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'inspection du travail. La Compagnie s'engage jusqu'au 30 septembre 2019 à exclure tout licenciement pour atteindre les objectifs de l'accord en termes de suppression d'emplois, conformément à l'article L1237-19 du Code du Travail.

VOLET IV PLANNING PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE RCC

TITRE I MODALITES D'INFORMATION DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE CENTRAL

Le Comité Social Economique Central (CSEC) de la Compagnie IBM France a été informé, dès le 13 mai 2019, de la volonté de la Direction d'engager un projet de mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives par voie d'accord collectif.

La Direction privilégie une information régulière du Comité Social Economique Central durant les négociations et le déploiement du dispositif de rupture conventionnelle collective, conformément aux modalités définies dans le titre II ci-après.



TITRE II CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre du projet d'accord de RCC serait le suivant :

Convocation du Comité Social Economique Central pour information sur le projet de mise en œuvre de RCC par voie d'accord	03/05/19
1 ^{ère} réunion d'Information du CSEC sur le projet de mise en œuvre de RCC par voie d'accord	13/05/19
Convocation du Comité Social Paritaire à la première réunion de négociation portant sur le contenu des mesures du dispositif RCC, les modalités d'information du CSEC, le calendrier du présent accord	03/05/19
Création d'un dossier de RCC sur le portail électronique de la DIRECCTE	13/05/19
1 ^{ère} réunion du Comité Social Paritaire pour négociation du dispositif de RCC	13/05/19
2 ^{ème} réunion du Comité Social Paritaire pour négociation du dispositif de RCC	16/05/19
2 ^{ème} réunion du Comité Social Economique Central : Information complémentaire sur le projet de mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives par voie d'accord	22/05/19
3 ^{ème} réunion du Comité Social Paritaire pour négociation du dispositif de RCC et ouverture de la signature du projet d'accord d'entreprise portant RCC	21/05/19
3 ^{ème} réunion du CSEC : Information sur la mise en œuvre de RCC suite à la conclusion d'un accord majoritaire	27/05/19
Dépôt de la demande de validation à la DIRECCTE, dans le cadre d'un accord d'entreprise majoritaire	27/05/19
Fin du délai de 15 jours pour validation de l'accord majoritaire par la DIRECCTE (au plus tard)	10/06/19
Information écrite du CSEC sur le bilan définitif du dispositif de RCC	26/06/19

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information du CSEC et de signature d'un accord majoritaire)	
A partir du 13 mai 2019 et au plus tard le 27 mai 2019	Suite à l'information du CSEC (Article L.1233-19-1 du Code du travail) : - Ouverture de l'Antenne d'Accompagnement aux salariés des Business Units objet du projet d'accord de Rupture Conventionnelle Collective, limitée à la prise de rendez-vous et aux conditions standard, jusqu'à la signature de l'accord. - L'ensemble des salariés des Business Units objet du projet d'accord est informé par courriel de l'ouverture de cette première phase d'information.
Dès la signature de l'accord d'entreprise	Ouverture de la phase de volontariat aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de RCC prévues au Volet VI (sous réserve de la validation du document d'accord par la DIRECCTE) pour les salariés appartenant aux Business Units dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées : Les salariés peuvent demander à l'Antenne d'Accompagnement des simulations sur la base de leur situation personnelle et des dispositions telles qu'elles ont été définitivement adoptées et transmises à la DIRECCTE, et le cas échéant évoquer avec l'Antenne d'Accompagnement leur projet professionnel. A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront formaliser leur demande d'adhésion.
17 juin 2019 à 18 heures	Fin de la période de Volontariat aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de RCC prévues au Volet VI pour les salariés appartenant aux Business Units dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées
18 juin 2019	- Examen des candidatures enregistrées et application des règles de criticité aux candidatures telles qu'elles sont prévues au Volet VI - Acceptation et validation des candidatures retenues par la Direction - Bilan du volontariat o Information des salariés sur l'acceptation ou refus, de leur demande de ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de RCC o Pour les salariés dont la candidature aux RCC dans le cadre de ce projet a été acceptée, production et remise en mains propres ou envoi en courriel avec accusé de réception des conventions de rupture d'un commun accord
19 juin 2019	Pour les salariés dont la candidature aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de RCC a été acceptée, signature par les salariés des conventions de rupture
24 juin 2019	Fin du délai de rétractation des parties

VOLET V ORGANES ET DISPOSITIFS D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES SALARIES

TITRE I L'ANTENNE D'ACCOMPAGNEMENT

L'Antenne d'Accompagnement a vocation à informer et accompagner les salariés dans le cadre des mesures mises en œuvre par le présent Accord et à les orienter tout au long de la procédure.

Elle prendra fin au 30 septembre 2019, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse de l'Accord, ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'inspection du travail.

A. Modalités d'intervention

L'objectif de cette structure sera :

- D'informer et d'accompagner en amont les salariés appartenant aux Business Units concernées par le projet de RCC.
- Et d'informer et d'accompagner les salariés sur les mesures de reclassement externe lors de la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de RCC.

L'Antenne d'Accompagnement sera dirigée par le Directeur des Ressources Humaines d'IBM France, et sera constitué :

- **D'une équipe de consultants internes.** Cette équipe sera en charge plus spécifiquement d'explicitier les éléments financiers spécifiques aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective
- **D'équipes de consultants externes.** Ces équipes appartenant à un cabinet spécialisé sur le marché de l'emploi en France et partenaires d'IBM auront pour mission d'accompagner les salariés dans le cadre des recherches de repositionnement externes.

Le cabinet spécialisé envisagé et les engagements qui seraient pris par ce dernier sont présentés en annexe du présent Accord, qui fait partie intégrante du présent Accord.

B. Moyens dédiés à l'Antenne d'Accompagnement

Le premier entretien téléphonique visant à vérifier son éligibilité et obtenir une première qualification du projet est confidentiel. Dès lors, que le salarié demande un rendez-vous pour étudier de façon plus approfondie son projet et établir une fiche projet avec le consultant du cabinet d'accompagnement retenu, Right Management, la confidentialité est levée. Les entretiens individuels seront menés en face à face ou par téléphone et jusqu'au vendredi 14 juin 2019 à 18 heures au plus tard.

En ce qui concerne les équipes de consultants externes, le Cabinet spécialisé Right Management comprend 150 collaborateurs et consultants permanents et environ 150 consultants partenaires officiels et référencés sur l'ensemble du territoire Français et dispose de 18 bureaux dans les principales villes françaises.

Lors de la phase de volontariat, les salariés auront à leur disposition une adresse courriel permettant la prise de contact et l'affectation d'un consultant qui suivra leur dossier jusqu'à son aboutissement.

Chacun des collaborateurs concernés par le reclassement externe, optant pour le congé de mobilité, disposera des moyens logistiques suivants dans les locaux du cabinet spécialisé :

- Accès en libre-service dans des locaux appropriés,
- Salles de réunion, bureaux, téléphones, connexion internet,
- Accueil, moyens informatiques,
- Accès internet dédiés à la plateforme Right Everywhere (REW) permettant d'avoir accès à de nombreux outils de recherche en ligne

C. Accompagnement en amont du départ du salarié

Les salariés seront reçus en entretien individuel et feront l'objet d'un suivi personnalisé, accompagné par un consultant qui les suivra tout au long de la procédure.

Les consultants de l'Antenne d'Accompagnement respecteront la confidentialité des échanges avec les salariés lors des entretiens d'information des mesures et de préparation des projets

professionnels. Seules seront transmises à la Direction ou au Comité de Concertation les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

En ce qui concerne les projets professionnels, les consultants externes de l'Antenne d'Accompagnement accompagneront les salariés :

- Pour une information complète sur des mesures de RCC dont ils peuvent bénéficier.
- Puis pour la définition de leur projet professionnel et leur mise en œuvre (et ce à chaque phase de la mise en œuvre de la RCC);

Le consultant externe de l'Antenne d'Accompagnement donnera un avis sur les projets professionnels des salariés, en termes de cohérence, faisabilité et de viabilité dans tous les cas de figure.

D. Accompagnement individuel des salariés dont la candidature a été acceptée

Chaque salarié sera reçu par un conseiller spécialisé en reclassement externe dans le cadre d'entretiens individuels, lesquels auront pour objectifs :

- D'initier une relation interpersonnelle de conseil et de suivi,
- De recenser les éventuelles actions déjà réalisées dans le cadre de l'Antenne d'Accompagnement,
- De recueillir les informations nécessaires au repositionnement professionnel de chaque salarié notamment, qualification, lieu de résidence, attentes du salarié,
- D'inviter le candidat à des entretiens de suivi, qui permettront de mieux cerner le projet professionnel et lui proposer, si nécessaire, de réaliser un bilan professionnel,
- Le cas échéant, de définir un projet professionnel et d'initialiser les démarches nécessaires à sa mise en œuvre.

E. Formation d'adaptation à un nouvel emploi

En fonction des solutions ou projets professionnels identifiés avec le salarié, le consultant externe de l'Antenne d'Accompagnement pourra préconiser des actions de formation d'adaptation.

F. Information collective

Elle est assurée par la diffusion des informations aux employés via les outils traditionnels (mails, courriers, site internet ou intranet...).

TITRE II LE COMITE DE CONCERTATION ET DE SUIVI

Il est institué au niveau national un Comité de Concertation composé paritairement de la Direction et de représentants du personnel, pour analyser les recours, contestations et demandes de dérogations qui pourront survenir à l'occasion de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement du présent Accord.

A. Missions du Comité de Concertation et de suivi

Le Comité de Concertation et de Suivi a pour missions de :

- Statuer sur les recours formés par des salariés concernant la mise en œuvre des dispositions de l'Accord telles qu'appliquées à leur cas,
- Analyser et faire des recommandations sur tout cas dérogatoire éventuel présenté par les membres du Comité, afin que la Direction prenne une décision finale cohérente avec les recommandations du Comité.

B. Composition

Le Comité de Concertation et de suivi, présidé par le Directeur des Relations Sociales, sera composé :

- De représentants de la Direction : Nombre équivalent au nombre de représentants du personnel.
- De deux représentants par Organisation syndicale signataire.
- Les services sociaux de la Compagnie IBM France pourront être sollicités si nécessaires, sans voix délibérative.

C. Fonctionnement

a. Réunions :

Le Comité de concertation et de suivi se réunira une fois par semaine durant le premier mois de son exécution, puis chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, jusqu'au 30 septembre 2019.

Les comptes-rendus de ces réunions seront établis sous la responsabilité de la Direction. Les éventuels commentaires seront consignés dans le compte-rendu de la réunion suivante, communiqué au CSEC dans le cadre de la consultation de l'instance, à fin notamment d'information de l'autorité administrative, et de suivi des mesures et du bilan de la mise en oeuvre.

b. Recommandations :

Chacun des membres dispose individuellement d'une voix pour toute question soumise au Comité de Concertation en vue d'arrêter une recommandation sur un recours / une difficulté d'exécution ou une demande de dérogation de l'Accord dont il aura été saisi. En cas de partage, la voix du Président compte double.

c. Confidentialité

Chaque compte-rendu de réunion du Comité de Concertation rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées, celles-ci étant anonymisées pour préserver la confidentialité des informations sensibles et personnelles.

Les membres du Comité seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments afférant aux cas individuels présentés lors de ces réunions.

TITRE III LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI GPEC ET SES BINOMES

La mise en œuvre du présent dispositif de RCC, couplée à l'activation concomitante d'une mesure de fin de carrière (MFDC) en application partielle de l'avenant I à l'accord d'entreprise sur la GPEC du 3 juillet 2018, aura pour conséquence naturelle un rééquilibrage de la charge de travail, afin d'adapter celle-ci en fonction des départs par essence non identifiables a priori dans un programme basé sur le volontariat.

Lors de la négociation du présent accord, les organisations syndicales représentatives, ainsi que les membres du CSEC, ont souligné l'importance qu'ils accordaient au suivi des salariés des entités les plus impactées par ces mesures, et la nécessité d'engager un suivi de la mise en œuvre de ces départs.

Il a donc été convenu, compte tenu des périmètres précisés au Titre II, Volet II, que les entités auxquelles sera portée une attention particulière seront GTS, dans sa totalité, et Cloud / Cognitive & Sécurité.

Les binômes GPEC, tels que décrits à l'article 3.4 « Les binômes GPEC » et l'annexe I de l'accord GPEC, correspondant à ces deux unités se réuniront dans les quinze jours suivant la clôture du plan de RCC, puis une fois par mois jusqu'au 31 décembre 2019.

Au cours de ces réunions, la Direction présentera la dynamique des départs de chaque entité, et les dispositions prises pour adapter et / ou réaffecter la charge de travail des services les plus impactés, notamment en matière de transmission d'activités et éventuelles formations.

Un point de suivi sera inscrit à l'ordre du jour du CSEC, postérieurement à chaque réunion des deux binômes et en tout état de cause, une fois par trimestre, et ce jusqu'au 31 décembre 2019.

VOLET VI MODALITES DE RUPTURE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RCC

TITRE I CONDITIONS D'ELIGIBILITE AUX MESURES DE RCC

Sont éligibles aux mesures de la rupture conventionnelle collective définies dans le cadre du présent accord les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Être en contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Compagnie, en activité (contrat non suspendu) à la date d'ouverture de la phase de volontariat, sans toutefois :



- Être en préavis à la date de dépôt de sa candidature ;
- Avoir signé une rupture conventionnelle individuelle,
- Faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel,
- Avoir demandé un départ à la retraite ou accepté une mise à la retraite.
- Exerçant leur activité sur le territoire métropolitain
- Et appartenir à une Business unit identifiée dans la partie I du présent accord dans laquelle des suppressions de postes sont envisagées, dans la limite du nombre de postes supprimé par business unit identifiée dans la partie I du présent accord

Cela :

- inclut les salariés de la Compagnie détachés dans les filiales du groupe ou dans des sociétés partenaires, et appartenant aux entités visées par cette mesure, à l'exception des salariés détachés au sein des Comités Sociaux Economiques.
- exclut les salariés d'une autre société qui seraient détachés au sein de la société IBM France.
- Et être à plus de 48 mois de la retraite à taux plein sécurité sociale, dans la mesure où cet accord de RCC n'est pas un programme de gestion des fins de carrières. Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 1^{er} juillet 1962 le relevé de la CNAV explicitant l'âge de départ potentiel à la retraite libellé « Obtenir mon âge de départ à la retraite ».
- Et :
 - Soit avoir un projet professionnel déterminé qui apporte immédiatement ou à terme une solution professionnelle personnalisée et qui aura été validé par les consultants de l'Antenne d'Accompagnement à l'issue d'au moins un entretien individuel consistant et par ordre de priorité décroissant en :
 - 1) Reprise d'un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, qualifiée par un contrat de travail ou une promesse d'embauche,
 - 2) Création ou reprise d'entreprise dont le salarié possèdera ou reprendra 50% du capital social. Pour être éligible, le projet devra répondre aux conditions fixées pour bénéficier de l'aide financière à ce projet (telles qu'elles sont fixées ci-dessous).
 - 3) Suivi d'une formation qualifiante ou formation longue (plus de 300 heures),
 - 4) Recherche d'un emploi avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'Antenne d'Accompagnement qu'elle sera en mesure de présenter deux offres valables d'emploi (telles que définies à l'annexe I du présent accord) dans l'année suivant la rupture du contrat de travail, pour les personnes de plus de 50 ans cet engagement sera porté à trois offres d'emploi.
 - Soit, à défaut de projet professionnel, et en ultime priorité, le salarié candidat doit avoir un projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi. Dans ce cas, il sera demandé aux consultants de l'Antenne d'Accompagnement de renforcer les critères de validation de ces projets (ex. motivation caritative, raisons familiales, accompagnement d'ascendant, etc.). Il sera demandé au candidat un engagement sur l'honneur de disposer de ressources suffisantes pour assumer son projet personnel et de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi pendant une durée minimale d'un an suivant la date de rupture du contrat de travail. Ces cas considérés comme dérogatoires seront soumis à la recommandation favorable du Comité de Concertation. Afin de sécuriser le parcours personnel, il s'engagera à adhérer au dispositif de congé de mobilité, sans interruption en cours de dispositif (sauf documentation d'un projet professionnel).

TITRE II MISE EN ŒUVRE DES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RCC

Les demandes de ruptures du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC des salariés volontaires éligibles seront examinées et mises en œuvre dans les conditions prévues ci-dessous.

ES PR NR

PARTIE I CONSTITUTION ET DEPOT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE A UNE RCC

Les demandes de ruptures du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC sont exclusivement basées sur le volontariat.

Passée la période de volontariat décrit dans le calendrier figurant au Volet IV, Titre II, aucune candidature ne pourra être acceptée.

Sur la base des projets de volontariat élaborés avec l'Antenne d'Accompagnement, les candidatures, complètes et formalisées à une demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de cette RCC devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines pendant la période de volontariat, selon le calendrier figurant en Volet IV, Titre II.

Chaque salarié intéressé par les demandes de ruptures du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC, bénéficiera d'un entretien au minimum avec les consultants de l'Antenne d'Accompagnement pour confirmer et formaliser son projet de volontariat et valider la faisabilité et viabilité de son projet, sans pour autant emporter validation du départ par la Compagnie à ce stade.

Le cabinet prestataire de l'Antenne d'Accompagnement remettra à l'entreprise et au salarié un document précisant le contenu et les actions nécessaires en vue de favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié.

Une fois le projet validé par l'Antenne d'Accompagnement, l'Antenne d'Accompagnement proposera au candidat de signer un bulletin de candidature lequel ne vaudra pas acceptation par la Compagnie de l'adhésion au dispositif mais vaudra souhait formalisé du salarié de se porter candidat à la mesure de RCC envisagée.

Les salariés candidats au volontariat externe devront formaliser leur candidature dans les délais précités en complétant le bulletin de candidature au volontariat qui sera disponible auprès de l'Antenne d'Accompagnement accompagné d'un dossier complet :

- Par remise en main propre à l'Antenne d'Accompagnement Bât. C 4^{ème} étage – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cédex ou auprès des Directeurs de sites pour les salariés localisés en régions.
- Et par scan envoyé à l'adresse courriel indiquée France Mesures de Départ Volontaire/France/IBM

Il est précisé que sera considéré comme dossier complet, le dossier comprenant :

- Le formulaire de demande du salarié, et
- Les éléments justificatifs associés, détaillés dans les paragraphes suivants, et
- L'avis du consultant de l'Antenne d'Accompagnement sur le dossier.
- Le relevé de la CNAV explicitant l'âge de départ potentiel à la retraite libellé « Obtenir mon âge de départ à la retraite ».pour les candidats nés avant le 1^{er} juillet 1962.

Pour les salariés candidats à une rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC, le dossier complet du salarié présenté à la Direction devra comprendre tout justificatif démontrant la faisabilité et le sérieux du projet présenté.

La signature du bulletin de candidature au volontariat ne vaudra toutefois pas acceptation de l'adhésion par la Compagnie de la candidature, ni reconnaissance de son éligibilité.

A. Examen et validation des candidatures

L'éligibilité des salariés candidats à une demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC sera examinée en fin de période de volontariat par la Direction des Ressources Humaines lors d'un comité de validation.

Le salarié candidat sera informé de l'acceptation ou non de sa candidature par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou mail avec accusé de réception, conformément au calendrier fixé en Volet IV, Titre II.

Pour les salariés dont la demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC aura été acceptée par la Direction, les départs effectifs interviendront selon les dates définies dans la convention de rupture.

B. Critères de départage des candidatures aux ruptures conventionnelles collectives

Lors de l'examen des candidatures par la Direction des Ressources Humaines, en cas d'excès de volontaires au regard du nombre de ruptures conventionnelles collectives encore ouverts au sein de chaque entité, sera prioritaire le salarié ayant la plus faible ancienneté appréciée au 1^{er} juillet 2019.

En cas d'égalité stricte les projets seront classés par ordre de priorité décroissant comme décrit au Volet VI Titre I et utilisés comme critère de départage.

En cas d'égalité stricte d'ancienneté et de type de projets, la date de réception de la candidature sera le critère prépondérant, le salarié ayant déposé en premier sa candidature étant prioritaire.

C. Rupture du contrat

La rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord qui pourra faire l'objet d'une rétractation, par les parties, dans un délai de 5 jours calendaires à compter du jour de la signature de la convention de rupture.

Sur le seul plan du traitement social et fiscal, la rupture suivra le traitement fiscal et social applicables aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'une RCC dont les détails sont disponibles par exemple dans le lien internet suivant :

<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnites-de-rupture-du-con/les-indemnites-de-rupture-conv-2.html>

Le salarié continuera d'être rémunéré jusqu'à la date de rupture effective du contrat de travail décidée d'un commun accord, selon les modalités définies dans la convention de rupture, au plus tôt au lendemain de l'expiration du délai de rétractation et au plus tard 30 juin 2019, mis à part si le salarié a choisi de prendre le congé de mobilité, dans ce cas la date de rupture du contrat de travail sera celle de la fin du congé de mobilité.

Les salariés dont la demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC serait acceptée pourront bénéficier des mesures d'accompagnement définies ci-dessous, dans les limites et conditions qui y sont fixées.

Ils auront pu par ailleurs et dès l'ouverture de l'Antenne d'Accompagnement, bénéficier d'entretiens réalisés par le cabinet spécialisé pour obtenir des informations sur ces mesures d'accompagnement. Lors de ce ou ces entretiens le consultant aidera le salarié à déterminer son projet professionnel ainsi que ses modalités de mise en œuvre et notamment le bienfondé de l'utilisation de la rupture du contrat de travail d'un commun accord pour la réalisation dudit projet.

Les indemnités prévues dans le cadre d'un départ sous forme de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC et dues à titre de solde de tout compte sont payées dans le mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, à l'issue, le cas échéant du congé de mobilité.

D. Cas particulier des salariés disposant de compétences critiques

Pour le bon fonctionnement et le développement de la Compagnie, la Direction se réserve la possibilité de refuser le départ d'un candidat dans la phase de volontariat pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié disposant au sein de sa BU d'une compétence ou d'une expertise rare, soit sur le métier d'un ou plusieurs clients, soit sur une technique ou une solution spécifique, et auxquels un autre collaborateur d'IBM France ne peut se substituer dans un délai raisonnable (3 mois),
- Salarié dont le départ mettrait en péril la bonne fin d'un projet chez un client soit parce que le remplacement s'avère impossible dans des conditions satisfaisantes de temps et compétence ou parce que le client lui-même fait état auprès d'IBM de son souhait impératif de maintien du collaborateur concerné sur le contrat le concernant,
- Salarié enregistré dans nos bases comme ES&D (Executive Succession & Development),
- Salarié dont la performance de haut niveau a été reconnue dans les deux dernières années (un ou plusieurs objectifs dépassés dans les 5 dimensions définis dans « Checkpoint » et notamment dans les dimensions « Business Results » et « Client success »),

- Salarié dont le départ, au sein de son service et de sa zone géographique, entraîne une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité.

Le Comité de Concertation pourra être saisi si nécessaire.

PARTIE II: LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE VERS UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE

Ces mesures correspondent aux mesures d'accompagnement du salarié à un emploi en dehors des sociétés du groupe.

Ces mesures d'accompagnement sont principalement les suivantes :

- Le suivi de l'Antenne d'Accompagnement
- L'aide à la formation
- L'aide à la création d'entreprise
- L'accompagnement à la mobilité géographique
- Ainsi que des mesures indemnitaires

A. Le suivi de l'Antenne d'Accompagnement

Les salariés dont la demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC aura été acceptée et formalisée bénéficieront du suivi de l'Antenne d'Accompagnement.

B. Mesures indemnitaires

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre de cette RCC bénéficieront des mesures indemnitaires décrites ci-dessous.

C. Indemnité de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre de cette RCC bénéficieront d'une indemnité de rupture dont le montant serait égal au montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si ce montant est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par les conventions collectives des Industries Métallurgiques (UIMM), article 29, appliquées par la Compagnie IBM France SAS. Ce montant ne pourra être inférieur aux indemnités légales ou conventionnelles dues en cas de licenciement.

D. Indemnité spécifique incitative (ISI)

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre de cette RCC collective bénéficieront d'une indemnité fonction de l'ancienneté appréciée au 1^{er} juillet 2019 qui est calculée comme suit, le montant présenté intégrant l'indemnité de rupture du contrat de travail:

- 0,4 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les 9 premières années d'ancienneté ;
- 0,6 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 10 ans compris à 14 ans ;
- 0,8 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entière pour les années d'ancienneté allant de 15 ans compris à 19 ans ;
- 1 mois de salaire brut moyen mensuel (*) par année d'ancienneté pleine et entières pour les années d'ancienneté au-delà de 20 ans compris ;

A toutes fins utiles il est souligné que l'indemnité de rupture du contrat de travail et l'indemnité spécifique incitative ne se cumulent pas, cette dernière incluant l'ILC.

Cette indemnité, versée avec le solde de tout compte, sera au minimum de 2 mois de salaire brut moyen mensuel (*) et sera plafonnées à 24 mois de salaire brut moyen mensuel (*) ou à 150 000 € bruts (le montant le plus faible étant retenu) sous réserve, au-delà de ces plafonds, du montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail. Les indemnités versées ne pourront être inférieures aux indemnités légales ou conventionnelles dues en cas de licenciement.

(*) L'assiette de référence de calcul pour le salaire moyen mensuel pour cette indemnité correspondra au douzième de la rémunération des douze derniers mois brut complets précédant la signature de la convention de rupture. En cas d'absence maladie, la moyenne reprendra les périodes complètes, hors absences, l'arrêt maladie ne venant ainsi pas minorer le salaire de référence.

L'assiette de référence du calcul de l'ISI est identique à celle qui sera utilisée pour le calcul des IL conventionnelles UIMM à l'exception des populations sur Plan de Motivation où les commissions / bonus perçus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du salarié concerné (« On Target Earning » ou Rémunération à Objectif atteint), et à minima du montant de la RTR. Elle inclut notamment le GDP, la PFA, la prime d'ancienneté perçus sur les 12 derniers mois, les heures supplémentaires, les primes d'astreinte, les primes et majorations d'équipe/horaires spéciaux, la prime d'appel au hasard et prime de sortie, et de façon générale toute prime résultant d'un accord d'entreprise IBM, payées au titre des 12 derniers mois.

Pour les populations en détachement tel que le programme champion for growth, les commissions seront prises en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE d'un plan de commission équivalent chez IBM.

PARTIE III : LE CONGE DE MOBILITE

La Compagnie proposera le Congé de mobilité aux salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC. Les conditions et modalités du congé de mobilité sont présentées en détail dans les paragraphes ci-dessous.

Toutes les informations relatives au congé de mobilité seront à disposition des personnes concernées au sein de l'Antenne d'Accompagnement et seront explicitées au besoin par les consultants. Une fiche d'information sur le sujet sera remise au moment de l'ouverture de la Phase de Volontariat ainsi qu'un exemplaire de la convention tripartite visée ci-dessous.

A. Définition et durée du congé de mobilité

La Compagnie proposera le congé de mobilité aux salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre de cette RCC.

L'objet du congé de mobilité est d'aider les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans leur recherche d'un reclassement externe, en s'assurant du maintien de leur contrat de travail et les dispensant d'activité. Le congé de mobilité permet aux salariés de se consacrer pleinement à la recherche d'un autre emploi ou aux actions de formation visant le développement de l'employabilité des salariés.

Le congé de mobilité est fondé sur des engagements réciproques entre le salarié et l'Antenne d'Accompagnement mis en place par la Compagnie pour l'aider dans la concrétisation de son projet professionnel. La durée du congé de mobilité sera de :

	Durée en mois
Age < 50 ans	7 mois
Age ≥ 50 ans	9 mois

(*) Âge apprécié au 30 juin 2019

Si le collaborateur atteint l'âge de 50 ans pendant le congé de mobilité et n'a pas interrompu son congé de mobilité avant son 50ème anniversaire, alors la durée du congé de mobilité sera fixée à 9 mois.

B. Mise en œuvre du congé de mobilité

B.1. Proposition du congé de mobilité et modalités d'adhésion

La proposition du congé de mobilité sera faite durant la phase d'information et le candidat fera le choix d'adhérer ou non à ce congé de mobilité lors de la signature de conclusion de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de mobilité débuterait au plus tôt le 1^{er} juillet 2019 et au plus tard à la date prévue dans la convention de rupture d'un commun accord, cette date ne pouvant aller au-delà du 1^{er} août 2019 sur justification impérative de l'entité d'appartenance.

Si le salarié accepte le congé de mobilité, il bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec un consultant de l'Antenne d'Accompagnement afin de compléter son projet professionnel, et définir la formation éventuelle ou la validation des programmes d'acquis d'expérience qui pourraient

s'avérer nécessaires. Le projet professionnel aura été défini au plus tard à la transmission du bulletin de candidature.

A la fin de cet entretien d'évaluation et d'orientation, l'Antenne d'Accompagnement remettra à la Direction et au salarié concerné des documents précisant le projet professionnel du salarié et la durée du congé de mobilité ainsi que le contenu des actions nécessaires pour faciliter le retour à l'emploi du salarié (actions de formation, validation des acquis professionnels, etc.).

Ce document serait établi en double exemplaire, l'un pour le salarié et l'autre pour la Compagnie IBM France, préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de mobilité.

La Compagnie remettra alors au salarié une convention tripartite entre la Compagnie, le cabinet spécialisé en mobilité externe animant l'Antenne d'Accompagnement et le salarié (« convention tripartite d'engagement dans le cadre du congé de mobilité ») précisant les modalités de mise en œuvre et fixant les règles de bon fonctionnement du congé de mobilité, préalablement à la réalisation des actions prévues.

La convention précisera en particulier les éléments suivants :

- La durée et le terme du congé de mobilité ;
- Les services de l'Antenne d'Accompagnement ;
- Eventuellement le caractère spécifique de la formation ou validation des acquis d'expérience professionnelle, ainsi que le nom de l'organisme chargé de leur réalisation ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de mobilité ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de mobilité, en particulier l'obligation de répondre aux convocations de l'Antenne d'Accompagnement ;
- Les conditions de résiliation/rupture du congé de mobilité.

La convention tripartite devra être retournée signée à la Compagnie au plus tard au dernier jour du délai de rétractation prévu ci-avant (ce retour se fera par remise en main propre).

En l'absence de réponse dans ce délai, la société notifierait alors au salarié la fin de son congé de mobilité. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié sera rompu à la date prévue dans la convention de rupture d'un commun accord et le salarié recevra à cette date les indemnités qui lui sont dues.

B.2. Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de mobilité

Il est rappelé que la Compagnie s'engage à financer les mesures liées au congé de mobilité et en particulier la mise en place et l'accompagnement par le biais de l'Antenne d'Accompagnement.

Les engagements de l'Antenne d'Accompagnement et du salarié seront rappelés dans la convention tripartite signée lors de l'adhésion au congé de mobilité.

- *Les engagements du prestataire de l'Antenne d'Accompagnement accompagnant le salarié*

Le prestataire de l'Antenne d'Accompagnement,

- Met en place les moyens adéquats pour améliorer les chances de reconversion des salariés (accueil, conseils, informations, évaluation, orientation, ...),
- Aide le salarié à déterminer ses objectifs d'évolution professionnelle en matière de recherche d'emploi, de reconversion, de formation longue ou de création d'entreprise,
- Guide et conseille le salarié dans la définition des actions à mettre en place : formations, missions, stages, actions de recherche d'emploi...
- Donne des informations actualisées sur le marché de l'emploi,
- Soutient le salarié par des points réguliers avec lui dans les différentes phases de son congé et le conseille dans l'organisation de ses démarches.

L'ensemble des engagements du cabinet prestataire, et notamment l'engagement d'IBM d'aboutir à une Solution Identifiée et la présentation d'offres valables d'emploi, est présenté en annexe du Présent Accord, qui est une partie intégrante de l'Accord.

- *Les engagements du salarié*

Le salarié s'engage pendant son congé de mobilité à être actif (telle que cette notion est définie en annexe du présent Accord, qui est une partie intégrante du Plan) pour mener à terme son projet de reconversion, c'est-à-dire à :

- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'Antenne d'Accompagnement et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé,
- Se présenter aux convocations qui lui sont adressées dans le cadre de son

- repositionnement,
- Mener personnellement une démarche active de repositionnement en liaison avec l'Antenne d'Accompagnement,
- Ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de mobilité sans l'accord de l'entreprise.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formations et/ou de validation des acquis de l'expérience et/ou ne se présenteront pas aux convocations de l'Antenne d'Accompagnement ou aux entretiens de recrutement seront réputés renoncer définitivement au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, la Compagnie les mettra alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précisera que, si le salarié devait ne pas donner suite à la mise en demeure sous 10 jours à réception du courrier, le congé de mobilité sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, la Compagnie notifierait au salarié la fin du congé de mobilité par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans cette hypothèse le salarié ne pourra pas demander à bénéficier des mesures financières associées à la reprise d'un emploi en cours de congé de mobilité.

B.3. Situation du salarié pendant le congé de mobilité

Le salarié conserve le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité.

Pendant la durée du congé de mobilité le salarié conservera également le bénéfice des garanties complémentaires frais de santé, complément salaire et assurance décès aux mêmes conditions qu'avant la suspension du contrat de travail. En cas d'évolution des régimes collectifs pendant cette période, les nouvelles garanties et cotisations seront immédiatement applicables au salarié.

Le terme du congé de mobilité initialement fixé n'est pas reporté du fait d'arrêts maladie que le salarié connaîtrait, sauf exception qui pourra être soumise au Comité de concertation et de suivi défini au Volet V, Titre II. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le salarié devra donc faire parvenir au service paye d'IBM France ses arrêts de travail.

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

B.4 Terme du congé de mobilité

D'une façon plus générale, le congé de mobilité prend fin dans les cas suivants :

- Terme du congé,
- Salarié ayant retrouvé une Solution Identifiée (telle que cette notion est présentée en annexe du présent Accord, qui est une partie intégrante du présent accord) avant le terme du congé ;
- Salarié n'ayant pas rempli ses obligations et ayant l'objet de la procédure de mise en œuvre précitée ;
- Salarié qui a sollicité l'interruption du congé de mobilité en justifiant d'une demande écrite motivée et validée par la Compagnie. En toutes hypothèses, c'est à la fin du congé de mobilité que le salarié perçoit les indemnités de rupture définies et sort des effectifs de la Compagnie.

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service, professionnelle ou de fonction. Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour travaillé. Le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, s'il ne lui appartient pas. Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat.

FF *FF* *ak*

C. Allocation de congé de mobilité

Lorsque le salarié a adhéré au congé de mobilité, ce dernier se déroule en deux périodes successives durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue

Le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé en pourcentage de son salaire tel que défini au Volet VI, Titre II, Partie II, paragraphe D « Indemnité spécifique incitative » ci-avant.

Ce pourcentage varie en fonction du type de modalités de mise en œuvre du congé de mobilité et est décrit dans le tableau suivant :

Modalité du Congé de mobilité	Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut (tel que défini au Volet VI, Titre II, Partie II, paragraphe D « Indemnité spécifique incitative »)
Première période de 3 mois si le salarié a moins de 50 ans ou de 6 mois s'il a 50 ans et plus	100%
Deuxième période de 4 mois si le salarié a moins de 50 ans ou de 3 mois s'il a 50 ans ou plus	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS : 80%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est compris entre 1 et 2 PMSS : 72,5%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%

Cette allocation sera au minimum égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois sans être inférieure à 85 % du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

Cette allocation est soumise au régime social applicable lors de son versement. Elle sera soumise au régime d'exonérations de cotisations sociales en vigueur.

Il est remis mensuellement au salarié, un bulletin de paye portant mention de l'allocation.

Durant le congé de mobilité, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés.

D. Suspension du congé de mobilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-1, les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu pour une durée maximale de 3 mois et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir jusqu'à la date du terme initial.

Le salarié concerné devra en informer l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (et mail EMCMDV@fr.ibm.com précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). Cette lettre doit être adressée à IBM avant l'embauche. A défaut d'une telle information le congé de mobilité ne pourra être suspendu, mais sera rompu.

Pendant la période de suspension du congé de mobilité, l'allocation est suspendue.

Cette allocation est reprise dès la fin de la suspension de congé jusqu'à la date du terme initial.

E. Information de la DIRECCTE

Conformément aux dispositions de l'article D.1237-5 du Code du travail, la Compagnie transmettra à l'autorité administrative un document d'information sur les ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi tous les six mois à compter du dépôt de l'accord. Ce document précisera notamment :

- 1° Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité
- 2° Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement
- 3° La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.

TITRE III. MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX SALARIES BENEFICIAIRES D'UNE RCC ET N'AYANT PAS DEMANDE A BENEFICIER D'UN CONGE DE MOBILITE COMPTE TENU DE LEUR RECLASSEMENT IMMEDIAT

A. Indemnités pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP)

Les mesures suivantes sont applicables aux salariés ayant demandé à bénéficier d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre de cette RCC pour reprise immédiate d'un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois et qui, compte tenu de cette reprise immédiate d'emploi, ne souhaitent pas bénéficier du congé de mobilité.

Les salariés dans ce cadre qui n'adhèrent pas au congé de mobilité car ils ont trouvé un emploi avant le démarrage du congé de mobilité ou parce qu'ils sont en train de créer une entreprise pourront bénéficier d'une **Indemnité pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP)** calculée sur la base suivante de 100% des sommes dues au titre congé de mobilité.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

Il est prévu pour ces salariés, en cas de rupture de la période d'essai chez le nouvel employeur identifié dans le projet validé par l'Antenne d'Accompagnement :

- Que ces salariés pourront demander à bénéficier d'un accompagnement individualisé par les consultants externes de l'Antenne d'Accompagnement pour les aider dans leur projet de recherche d'un nouvel emploi et ce, pour une durée maximale de 6 mois à compter de la date d'interruption de la période d'essai ;

Dans un tel cas, l'accompagnement sera de même nature que celui délivré aux salariés bénéficiant du congé de mobilité, tel qu'il est précisé en annexe du présent accord mais à condition d'en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France dans un délai de 15 jours à compter de la rupture de leur période d'essai et sur présentation d'un justificatif faisant état de la rupture de la période d'essai.

B. Indemnités pour Concrétisation Anticipée de Projet (ICAP)

Les salariés :

- Ayant demandé à bénéficier d'un congé de mobilité
- Qui feront part de la concrétisation de leur projet avant la fin du congé de mobilité (et sous réserve de le justifier ou de l'attester auprès de l'Antenne d'Accompagnement), bénéficieront d'une **Indemnité pour Concrétisation Anticipée de Projet (ICAP)** représentant un montant égal à 100% de l'allocation du congé de mobilité restant à courir (hors périodes de suspension dans le cadre d'un contrat à durée déterminée telles qu'elles sont présentées ci-dessus).

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra :

- En faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines dans un délai de 15 jours à compter de la rupture anticipée de son congé de mobilité ;
- Présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

TITRE IV. ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION

Les salariés dont la demande de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC aura été acceptée et formalisée pourront bénéficier d'actions pour mettre en adéquation leurs aptitudes aux possibilités du bassin d'emploi et leur faciliter la recherche d'un emploi et / ou la concrétisation de leurs projets.

Ces demandes doivent être récapitulées dans une fiche formation cosignée avec le consultant spécialisé et le salarié. Le salarié transmettra le dossier validé complet à l'adresse : COMMANDE.FORMATION@fr.ibm.com

Après validation des besoins de formation par l'Antenne d'Accompagnement la facture de l'organisme de formation est prise en charge par la Compagnie IBM France SAS dans les limites de :

Handwritten initials and marks: a FS 86 NR

Limite	8 000 HT (maximum)
Dérogation au-delà de la limite avec un maximum de	20 000 HT (maximum)

Les dérogations devront faire l'objet d'une demande écrite et motivée du salarié avant la conclusion de la convention de forfait et de la double validation de l'Antenne d'Accompagnement, qui devra fournir un avis spécifique sur ce point, et de la Direction des Ressources Humaines.

Les frais éventuels de déplacements et d'hébergements afférents au suivi de la formation ne seront pas remboursés ni inclus dans cette enveloppe sauf quand ils sont compris dans la prestation de l'organisme de formation et donc inclus dans leur facture.

Pour bénéficier des mesures d'aide financière précisées au présent Titre, les formations devront :

- Faire l'objet d'une demande spécifique du salarié validée par le consultant externe spécialisé au plus tard dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord comprenant la convention de formation et le descriptif de la formation. Cette durée pourra être portée à un maximum de 6 mois en cas de formation dont le lancement est lié à un cycle annuel, sous réserve d'acceptation du comité de concertation et de suivi. Cette demande devra être envoyée à l'adresse COMMANDE.FORMATION@fr.ibm.com
- Et être engagées par un accord (IBM HR/Finance préalable au bon de commande) ;
- Et devront commencer au plus tard dans le trimestre suivant la validation de la formation.

Ces actions concertées pourraient aussi intégrer les droits acquis par le salarié sur son Compte Personnel Formation (CPF), dans la mesure où les formations sélectionnées correspondraient aux critères définis dans la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

TITRE V. AIDES A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

A. Accompagnement du créateur / repreneur d'entreprise

Tout salarié dont la rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC aurait été acceptée et souhaitant s'orienter vers un projet de création d'entreprise se verrait proposer les services d'un consultant spécialisé de l'Antenne d'Accompagnement afin de l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de création ou reprise d'entreprise.

Les étapes de l'accompagnement seraient les suivantes :

- Orientation et préparation du projet :
 - Bilan des capacités du salarié en matière de création d'entreprise,
 - Premier diagnostic de la faisabilité du projet,
- Étude et élaboration du projet,
- Aide pour l'apport des informations techniques, commerciales, financières et fiscales, nécessaires à l'évaluation du projet,
- Aide à la mise en forme du projet :
 - Élaboration du « business plan », des prévisions de trésorerie,
 - Détermination des sources de financement, etc. ;
- Assistance aux formalités de création, à l'élaboration des demandes de crédit bancaire, etc.,
- Lancement du projet :
 - Cette étape concernerait les formalités de lancement et comporterait notamment la recherche et le choix des partenaires de l'entreprise et préparation des documents administratifs (Aide à l'élaboration des dossiers d'aide tels que l'ACCRE et accompagnement dans les démarches d'immatriculation).

Le salarié pourrait également bénéficier en outre d'une aide financière complémentaire à la création ou la reprise d'entreprise, telle qu'elle est présentée ci-dessous.

B. L'aide financière à la création/reprise d'entreprise

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre de la rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre du dispositif de RCC et qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant de 15 000 euros

(bruts) qui sera versée à chaque salarié créateur ou repreneur d'une entreprise dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'Antenne d'Accompagnement et mis en œuvre dans les conditions décrites, s'il remplit par ailleurs les conditions cumulatives suivantes :

- L'entreprise créée/reprise correspondra au projet de création / reprise d'entreprise tel que validé par l'Antenne d'Accompagnement, ce projet devra avoir été validé au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord
- L'activité non salariée créée ou reprise pourrait être artisanale, agricole, commerciale, exercée en tant que personne physique, en société (hors SCI), ou sous forme d'activité libérale, individuelles ou auto-entrepreneur, à la condition que l'intéressé y consacre l'intégralité de son activité professionnelle et qu'il dispose d'une participation majoritaire dans l'entreprise créée ou reprise (plus de 50% des parts sociales).
- La date de création ou reprise d'entreprise devra être postérieure à la validation du présent Accord par la DIRECCTE ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord

Sous réserve de justifier de la réalisation de ces conditions, cette indemnité sera alors versée en deux fois au salarié dans les conditions suivantes :

- 7500 euros bruts lui seront versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'une entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent) ;
- 7500 euros bruts versés 6 mois après la date de création (ou reprise) d'entreprise sur présentation de justificatifs de la poursuite et la réalité de l'activité. Ce solde pourra toutefois être versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la création / reprise de l'entreprise, et sur présentation des documents justificatifs

Cette indemnité ne sera acquise que sur présentation de justificatifs d'une activité réelle (déclaration de TVA ou demande de non-assujettissement à la TVA, copies de factures, copies des comptes sociaux de la société, etc.).

En outre :

- La création ou la reprise de plusieurs sociétés ne pourrait permettre à un même salarié de cumuler plusieurs indemnités d'aide à la création d'entreprise.
- L'indemnité à la création n'est pas cumulable avec les mesures d'accompagnement à la recherche d'un emploi salarié ou avec le bénéfice d'une mesure de formation à la reconversion.

C. Actions de formations à la gestion d'entreprise

Pour les salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise et qui ont besoin d'une formation, notamment à la gestion, la Compagnie IBM France SAS prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 8000 € HT par salarié.

Ce montant de 8000 euros H.T est pris en compte pour l'appréciation des plafonds visés au Titre IV Actions de formation d'adaptation ou de reconversion.

Cette demande devra avoir lieu au plus tard dans les 6 mois suivant la date de la rupture du contrat de travail d'un commun accord. La demande de formation devra être soumise à l'Antenne d'Accompagnement pour validation et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la demande.

TITRE VI ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre du présent projet de RCC et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnerait d'un changement de résidence principale pour se rapprocher de son lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau lieu de travail de plus de 100 Km), se verrait attribuer l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques de la Compagnie IBM France.

En outre, la Compagnie IBM France remboursera les frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France dans la limite de 6 000

ce FS GP NR

euros HT, pour autant que ce déménagement intervienne au plus tard 6 mois après la fin du contrat de travail.

Cette prise en charge sera effectuée après présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée et justification du changement de résidence principale.

VOLET VII. CLAUSES FINALES

A. Révision et évolutions législatives

Durant sa période d'application, les dispositions du présent accord pourront par ailleurs être révisées par les Parties selon les modalités prévues par les articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail et sous réserve de l'accomplissement des formalités requises pour l'entrée en vigueur d'un éventuel avenant de révision.

Les Parties conviennent de se revoir, à l'initiative de l'une ou l'autre, pour rediscuter des dispositions du présent accord et en particulier du dispositif de RCC si des évolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles devaient modifier l'esprit ou l'économie du dispositif, et de soumettre toute éventuelle modification du présent accord par voie d'avenant à la validation de la DIRECCTE.

B. Suivi

Les Parties conviennent que le suivi du présent accord prévu à l'article L.2222-5-1 du Code du travail sera réalisé par une Commission de suivi de l'accord qui est intégrée dans le Comité de concertation dont les modalités sont définies au Titre II du Volet V du présent accord.

Elle se réunira tous les mois jusqu'au 30 septembre 2019.





La Présidence de chaque réunion de la Commission sera assurée par un représentant de la Direction.

Le principal rôle de la Commission de suivi de l'accord est de veiller à la bonne application des mesures du présent accord et d'être informée de son exécution.

C. Publicité

Le présent accord sera notifié dès sa signature à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'entreprise, conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales, et adressé à la DIRECCTE pour validation conformément aux dispositions de l'article L.1237-19-3 du Code du travail.

<p>Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Frank SETRUK </p>
<p>Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale Nathalie RICHARD</p>	
<p>Pour la CGT Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Pierre PODNET </p>
<p>Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p>Olivier LAURENS </p>

Fait en 3 exemplaires à Bois-Colombes le : 27 mai 2019

ANNEXE 1. PRESENTATION DU CABINET SPECIALISE DANS L'ACCOMPAGNEMENT ENVISAGE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT ACCORD : RIGHT MANAGEMENT

Dans le cadre du présent Accord, IBM France SAS envisage de recourir aux services du cabinet spécialisé Right Management pour animer l'Antenne d'Accompagnement, et accompagner le collaborateur durant le congé de mobilité.

Right Management est le cabinet de conseil RH du groupe Manpower fort de 150 consultants, accompagne les entreprises dans la vie de leur organisation et tout au long du parcours professionnel de leurs collaborateurs.

PRESENTATION DE RIGHT MANAGEMENT

- 150 collaborateurs et consultants permanents et environ 150 consultants partenaires officiels et référencés sur l'ensemble du territoire Français.
- 18 bureaux dans les principales villes françaises et Siege à Paris-la Défense.
- Right management est partenaire du groupe d'IBM sur l'outplacement individuel depuis de nombreuses années ;
- Right Management est présent en France depuis 1980.
- **Domaines d'expertise** : Accompagnement à la mobilité professionnelle, transition collective et individuelle, gestion de carrière, aide à la mobilité.
- La synergie développée avec les réseaux et le Groupe Manpower permet de :
 - Bénéficier de la promesse emploi en capitalisant sur de nombreuses missions menées chez des acteurs majeurs du secteur IT (Oracle, Cap Gemini, Microsoft, Orange , Axa Tech , Atos, etc.) pour développer une connaissance fine des populations et compétences de ce secteur.
 - Ces solutions d'emploi devront se faire dans un environnement le plus sécurisé possible, notamment en utilisant le CDI intérimaire pour répondre à des employabilités ciblées.
 - Renforcer les équipes du cabinet par des chargés de recrutement et relations entreprises ayant une forte pratique opérationnelle et quotidienne des bassins d'emploi pour augmenter la mise en relation des candidats avec les entreprises pourvoyeurs d'emploi dans les domaines d'expertise ciblés.

LES ENGAGEMENTS DE L'ANTENNE D'ACCOMPAGNEMENT

L'Antenne d'Accompagnement s'engage, sur l'ensemble de la mission à :

- Affecter les ressources nécessaires à la mise en œuvre du dispositif présenté et les adapter, si besoin, pour prendre en compte les demandes individuelles des salariés et les priorités d'IBM
- Respecter la confidentialité des échanges, entretiens, bilans et tests effectués entre les salariés et les consultants extérieurs de l'Antenne d'Accompagnement
- Affecter à chaque candidat un consultant référent unique tout au long de la mission

Dans le cadre de la phase du volontariat de l'Accord, l'Antenne d'Accompagnement s'engage à :

- Accueillir les salariés éligibles et concernés
- Donner et formaliser tous les éléments d'information nécessaires à la commission de validation des projets afin de sécuriser les départs volontaires

Dans le cadre de la phase de reclassement externe, l'Antenne d'Accompagnement :

- Prolonge le travail déjà réalisé dans le cadre de la phase de volontariat : informations collectives suivies d'entretiens individuels pour mettre à jour les phases de bilan et préparer les salariés à la concrétisation et/ou la consolidation de leur projet professionnel (emploi salarié, reconversion professionnelle, création d'entreprise) ;
- Réalise une prospection ciblée en fonction des profils des salariés et de leurs attentes ;
- Informe, selon une démarche itérative, des opportunités d'emploi proposées par les entreprises dans le secteur d'activité concerné ou dans d'autres secteurs accessibles, par la

- voie de passerelles de compétences ;
- Identifie une solution pérenne pour chaque collaborateur

La finalité de l'action du cabinet qui gère l'Antenne d'Accompagnement est que chaque salarié pris en charge notamment dans le cadre du congé de mobilité et actif (tel que cette notion est définie ci-dessous) ait trouvé une Solution Identifiée, telle que définie ci-après, au terme de la durée d'accompagnement prévue par le Plan.

Les salariés dont le contrat a été rompu dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de leur contrat de travail et dont le projet est de retrouver un nouvel emploi et qui n'auront pas trouvé une Solution Identifiée dans ce délai devront, au terme de cette durée, avoir bénéficié au minimum de 2 offres valables d'emploi (« OVE » - telle que cette notion est définie ci-dessous) pour les personnes de plus de 50 ans cet engagement sera porté à trois offres d'emploi, ce qui aura valeur de « Solution Identifiée ».

Dans l'hypothèse où un ou plusieurs salariés n'auraient pas trouvé de Solution Identifiée au terme de la durée d'accompagnement prévue par l'Accord, le cabinet s'engage à poursuivre sa mission jusqu'à obtention de ce résultat.

On entend par Solution Identifiée :

- un reclassement dans un emploi salarié (emploi privé ou public), en CDI ou en CDD/CTT d'une durée minimum de 6 mois
- la création, la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale, validé et suivi par l'Antenne d'Accompagnement, matérialisée par la présentation d'un extrait kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité
- le suivi d'une formation longue de reconversion, qualifiante ou diplômante, accompagnée d'une OVE.
- la réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche définitive ;
- le bénéfice d'une retraite;
- tout autre projet, choisi volontairement par le salarié et matérialisé par un écrit de sa part et évalué avec un avis favorable de l'Antenne d'Accompagnement

L'OVE se définit comme répondant aux points suivants :

- doit correspondre au projet professionnel du salarié tel qu'identifié et validé par l'Antenne d'Accompagnement,
- est la proposition d'une offre d'emploi, écrite et précise, présentée à un salarié ayant opté pour le congé de mobilité et ayant donné lieu à un entretien,
- a pour objet d'aboutir à un emploi salarié (emploi privé ou public) dans un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois chacun qui aura pour objet un emploi comparable en termes de qualification à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant au projet professionnel validé avec l'Antenne d'Accompagnement,
- dont la rémunération n'est pas inférieure à 75% du salaire fixe brut de base avant notification du licenciement pour le salarié non-cadre, et qu'elle soit au prix du marché (référence APEC notamment) par bassin d'emploi pour les cadres.
- dans le bassin de l'emploi choisi par le salarié (- 50 Km depuis le domicile du salarié ou 1 heure 30 de trajet Aller, sur la base d'une estimation faite par le site mappy)

La mission de reclassement de l'Antenne d'Accompagnement est considérée comme remplie dès lors que le salarié :

- a repris une activité correspondant à une Solution Identifiée, telle que celle-ci est définie ci-dessus ;
- déclare expressément que son projet est suffisamment avancé pour que son objectif soit considéré comme atteint et qu'il renonce aux services de l'Antenne d'Accompagnement. Dans ce cas, le salarié ne pourrait revendiquer le bénéfice des OVE prévu ;
- ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle tels que prévus dans la Charte d'engagements réciproques ou dans la convention de congé de mobilité qu'il a signée.

Q FJ JB NR

Définition du salarié actif : Sera considéré comme salarié menant activement sa campagne de recherche celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions du décret n° 2002-787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui respectera les dispositions de la charte d'engagement signée avec l'Antenne d'Accompagnement.

Ce qui signifie que durant le congé de mobilité, le salarié s'engage à :

- Suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'Antenne d'Accompagnement et les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles ont été définies dans le document qu'il a signé ;
- Se présenter aux convocations qui lui auront été adressées dans le cadre de son repositionnement ;
- Se positionner sur les postes et OVE qui lui sont proposés en accord avec son projet professionnel ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'Antenne d'Accompagnement ;
- Ne pas avoir d'activité rémunérée pendant le congé de mobilité sans accord de la Compagnie.

Il est à préciser que la prestation d'accompagnement est effectuée au travers d'entretiens organisés exclusivement sur le territoire français métropolitain.

L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DE LA PHASE DE VOLONTARIAT : L'ESPACE VOLONTARIAT

Les objectifs de l'accompagnement de l'Antenne d'Accompagnement en phase de volontariat sont :

- Informer l'ensemble des salariés sur les modalités d'accompagnement proposées par l'entreprise.
- Recevoir en entretien individuel chaque salarié pour envisager l'avenir et répondre aux interrogations et inquiétudes
- Initier une première mise en perspective en démarrant un diagnostic personnel par des outils développés durant la phase amont.
- Permettre à chaque salarié de faire un choix informé sur le volontariat ou pas, et accompagner la réflexion jusqu'à la production du dossier permettant la validation du choix de parcours.
 - Etude du réalisme du projet versus marché et profil
 - Identification des conditions de réussite
 - Validation des motivations et des enjeux (risques et atouts)
- Sécuriser les projets de départ volontaire

Dans ce cadre, les modalités d'intervention de l'Antenne d'Accompagnement sont structurées autour :

- D'entretiens individuels
- Sous forme de permanence sur les sites de Right Management ou d'IBM France
- Sur rendez-vous avec les consultants
- De présentations par les experts du cabinet de reclassement
- D'ateliers collectifs
- D'actions de communication

Les échanges avec les salariés potentiellement volontaires portent essentiellement sur :

- Une analyse précise des situations individuelles induites par le choix ou non du volontariat.
- L'explicitation des mesures
- L'accompagnement individuel du salarié dans sa démarche de projection : construction de projet (projet salarié, réorientation, création d'entreprise) à l'aide des outils de diagnostic (DCE diagnostic conseil centre expert, carte des connaissances) du cabinet pour valider le réalisme du projet ou travail de bilan.
- L'animation de réunions ou conférences sur des thématiques adaptées aux sujets soulevés durant les entretiens. (Présentation du marché de l'emploi –bassin /expertise, sensibilisation à la création d'entreprise...)
- La mise en place des outils de communication permettant de suivre l'activité de l'Antenne d'Accompagnement et les animations proposées

L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DE LA PHASE DE RECLASSEMENT EXTERNE : ESPACE RECLASSEMENT EMPLOI

L'objectif de l'accompagnement de l'Antenne d'Accompagnement pendant cette phase est d'accompagner les collaborateurs jusqu'à la concrétisation et pérennisation de leur projet professionnel.

Cet accompagnement permettra aux collaborateurs concernés, avec les meilleurs gages de succès, de se repositionner professionnellement, de bâtir un projet et de mettre en œuvre un plan d'action personnel et efficace débouchant rapidement sur un reclassement ou une création d'activité.

L'accompagnement repose sur la mise en œuvre de prestations réalisées en individuel (entretiens en face à face) et en collectif (ateliers, groupes de travail).

Cet accompagnement débutera par une étape d'information organisée sur :

- Le rôle de l'Antenne d'Accompagnement et les moyens mis en œuvre,
- Les attentes spécifiques vis à vis de l'Antenne d'Accompagnement,
- Les différentes étapes de la méthodologie,
- Les démarches administratives à accomplir (Pôle Emploi, etc.).

Il s'agit aussi généralement de répondre aux questions et interrogations de chaque collaborateur notamment sur le marché de l'emploi, les métiers, les filières de formation, la création d'entreprise.

Cette phase d'information aura également pour objectif de :

- Valider la motivation de chaque collaborateur à rechercher un nouvel emploi (ou à créer/reprendre une entreprise),
- Orienter le collaborateur vers un consultant attiré en fonction de ses projets ou de ses besoins spécifiques (expert bilan, spécialiste métier, création d'entreprise, etc.).

Un bilan professionnel pourrait être ensuite établi pour :

- Identifier ses atouts et/ou contraintes professionnelles et personnelles,
- Mieux connaître ses compétences et leur utilisation possible sur le marché du travail,
- Déceler les compétences transférables dans d'autres métiers.

A l'issue du travail de bilan sous la forme des « Entretiens d'Evaluation et d'Orientation » prévu pour les salariés ayant adhéré au congé de mobilité, les objectifs de chacun des collaborateurs devront être définis en vue de cibler et valider, en fonction de ses motivations et ses aptitudes, les emplois et le type d'entreprises recherchés.

A l'issue du travail de bilan, les objectifs de chacun des collaborateurs devront être définis en vue d'être accompagnés dans la réalisation de leur projet qui pourra être (emploi salarié, formation pour une reconversion professionnelle, ou création/reprise d'entreprise).

Quelle que soit la nature du projet, les piliers méthodologiques sont les suivants :

- Valorisation de l'identité professionnelle au travers d'un diagnostic de compétences professionnelles
- Formalisation du projet professionnel et plan d'action
- Elaboration des outils de communication nécessaire à la mise en œuvre du projet professionnel
- Proposition de CDD, Intérim ou stage contributif au projet professionnel.
- Accompagnement durant les périodes de formation.
- Participation à des ateliers et séminaires de techniques de recherche d'emploi, développement des compétences comportementales...
- Participation à des workshops par secteurs et métiers cibles, avec des créateurs ou repreneurs, organisation de rencontres avec des recruteurs ou autre réseau.
- Conseil dans la phase de négociation et intégration dans le nouveau poste, dans le nouveau rôle.

Cette méthodologie est adaptée à chaque parcours de repositionnement :

- **Recherche d'un emploi salarié**

Travail en individuel : Entretiens individuels réguliers dont la fréquence sera adaptée au projet du salarié, à son autonomie et aux difficultés éventuelles rencontrées :

- Conseils sur son plan d'action, ses démarches, recadrage éventuel
- Entraînement aux techniques de communication (appels téléphoniques, présentation

- en 3 minutes, conduite d'entretien ...)
- Conseils sur l'organisation de ses démarches et de son temps
- Informations sur les opportunités collectées
- Programme à mettre en place jusqu'au rendez-vous suivant
- Techniques de recherche d'emploi - outils de communication

Communication écrite :

- Elaborer un cv attractif
- Répondre à une annonce
- Envoyer des candidatures spontanées
- Rédiger une lettre de motivation
- Ecrire pour demander un rendez-vous,...

Communication orale :

- Prendre rendez-vous par téléphone
- Se préparer aux entretiens de recrutement
- Apprendre à se présenter de manière valorisante
- Préparation aux tests de sélection
- Gestion du stress

Ateliers de dynamisation – Ateliers spécifiques

- Diagnostic professionnel et personnel
- Entretiens de recrutements et négociations.
- Utilisation des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi
- Communication entre le recruteur et le candidat (le verbal et le non verbal, l'image...)

Information, prospection sur le marché de l'emploi :

- L'Antenne d'Accompagnement informera les salariés de façon permanente et actualisée des caractéristiques de leur bassin d'emploi (métiers porteurs, projets de développement, événements emploi...) et leur communiquera les offres d'emploi ciblées.
- Abonnement au portail professionnel APCE pour bénéficier des fiches professionnelles
- Utilisation des « clubs et des conférences » pour une mobilisation des réseaux appropriés pour permettre aux candidats d'avoir accès à des opportunités spécifiques.
- Accès internet dédiés à la plateforme Right EveryWhere (REW) permettant d'avoir accès à nombre d'outils de recherche en ligne

Suivi de la campagne de recherche d'emploi salarié :

- Orientation de l'activité du candidat et aide concrète
- Positionnement sur les opportunités collectées correspondant à son projet professionnel réaliste validé
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Suivi après chaque entretien de recrutement et proposition, en fonction des obstacles identifiés, des orientations et recadrages nécessaires
- Guide dans les démarches personnelles
- Suivi d'intégration dans le nouvel emploi

Le consultant restera à disposition du candidat pendant toute la période d'intégration dans son nouveau poste et fera en particulier un point régulier pendant la période d'essai : prise de contact ponctuel du salarié avec le consultant en cas de difficultés particulières d'intégration pour permettre la levée des difficultés/freins rencontrés

- **Formation reconversion professionnelle (cas exceptionnels dans le cadre de cet Accord)**

Construction du projet

- Appréciation du projet personnel
- Enquête métier
- Détermination et validation du choix de formation
- Simulation au regard du calendrier
- Validation du projet

- Accompagnement dans l'inscription et le processus d'admission le cas échéant

En cours de formation

- Suivi mensuel avec le candidat par le consultant
- Contact avec l'organisme
- Accompagnement à la recherche de stage
- Attestation de stage

Période post formation (dans la limite de la durée d'accompagnement restante)

- Valorisation du cursus dans le CV
- Mise en place de la stratégie de recherche
- Préparation aux entretiens de recrutement

L'accompagnement d'un candidat dans un projet de formation longue comprend deux engagements forts :

- Déterminer la meilleure filière de formation et suivre régulièrement les résultats obtenus par le candidat,
- Accompagner le candidat à l'issue de la formation, dans la limite de la durée d'accompagnement restante

• **Création/ reprise d'entreprise**

Suivi individualisé sur tous les aspects du projet par des consultants spécialisés

Définir un projet précis et argumenté : Orientation / Préparation

- Bilan professionnel
- Analyse des motivations
- Choix du futur secteur d'activité
- Pistes de projet
- Identification des besoins en formation

Vérifier la cohérence de l'étude du projet

- Montage d'un dossier technique complet (commercial, économique, financier, technique, juridique...), à vérifier tout au long de ce parcours l'adéquation du projet et étudier les conséquences familiales et sociales.

Mettre en œuvre le projet

- Concrétisation
- Construction du projet définitif
- Recherche de financements et négociations
- Organisation juridique

Optimiser le début d'exploitation

- Lancement
- Démarches administratives
- Éléments contractuels

ANNEXE 2. CONVENTION DE RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CONTRAT DE TRAVAIL DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD PORTANT RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Entre les soussignés :

La Compagnie IBM France, Société par Actions Simplifiée, dont le siège social est sis 17 avenue de l'Europe, 92 275 Bois Colombes, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro B 552 118 465, représentée par **Bruno Després** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après désignée la « **Société** »

D'UNE PART

Et

«civilite» «PRENOM» «NOM»

Demeurant «adresse_1» «adresse_2» «adresse_3» «adresse_4» «adresse_5»

Matricule : «SERIAL»

Ci-après désigné(e) « **le Salarié** »

D'AUTRE PART

Vous avez demandé à bénéficier d'une mesure de départ dans le cadre de l'Accord portant ruptures conventionnelles collectives signé majoritairement le [date] et validé par la DIRECCTE Île de France le [date] (ci-après désigné « l'Accord »). Pour répondre à votre demande qui a été acceptée par la Direction de la Société, la présente convention vient organiser votre départ et les modalités de votre fin de contrat.

II-CONTEXTE DE LA RELATION DE TRAVAIL

Il est rappelé que le Salarié a été embauché le [date d'ancienneté] et qu'il occupait en dernier lieu les fonctions de : [position HRA] relevant de l'entité [indiquer la BU].

[réserve aux salariés protégés] Il détient par ailleurs les mandats de [à compléter le cas échéant]

Le Salarié a pris connaissance du contenu définitif du dispositif résultant de l'Accord.

En application de ce dispositif et après avoir été dûment informé des conditions dans lesquelles il pouvait quitter l'entreprise, le Salarié s'est porté candidat au départ par remise d'un bulletin de candidature signé le [date bulletin], sur la base d'un projet professionnel. Le Salarié a par ailleurs justifié qu'il remplissait les conditions prévues pour bénéficier d'un tel dispositif.

Après au moins un entretien avec l'Antenne d'Accompagnement (le premier entretien ayant eu lieu le [date RDV]) celui-ci, après en avoir examiné le contenu, a validé ce projet.

Le Salarié a alors définitivement confirmé son souhait d'adhérer au dispositif mis en place par l'Accord et

La Direction de la Société a ensuite accepté le principe du départ du Salarié, au regard des conditions d'éligibilité et des règles de départage organisées par l'Accord.

**** RESERVÉ AU CAS DES SALARIES PROTEGES ****

Compte tenu de sa qualité de salarié protégé, au sens défini par le Code du Travail, la Société a engagé la procédure spéciale de rupture du contrat de travail et le Salarié a ainsi été convoqué à un entretien préalable en vue de la rupture de son contrat de travail, qui s'est tenu au sein des locaux de la Société le [date].

A la suite de cet entretien, le Comité Social Economique Central a été consulté sur le projet de rupture d'un commun accord du contrat de travail du Salarié au cours d'une réunion qui s'est tenue le [date], et à laquelle le Salarié était convoqué et présent [ou : mais ne s'y est pas présenté].

L'Inspecteur du travail a donc été saisi le [date] d'une demande d'autorisation de la rupture du contrat de travail du Salarié d'un commun accord dans le cadre de l'Accord, autorisation qui a été accordée le [date].

**



Le Salarié et la Société sont dans ce contexte convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail qui les liait sur le fondement des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail en application des dispositions de l'Accord et des conditions suivantes.

III - IL A PAR CONSEQUENT ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Le Salarié confirme son souhait de quitter la Société dans le cadre d'une rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Le Salarié reconnaît avoir bénéficié à ce titre d'un délai de réflexion suffisant et des conseils nécessaires afin de prendre la pleine mesure de son choix. Il reconnaît être parfaitement informé des conséquences juridiques et financières qu'entraîne la conclusion d'une convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail.

Les Parties sont alors convenues de rompre le contrat de travail du Salarié dans le cadre de la présente convention de rupture d'un commun accord dans les conditions exposées ci-après.

La présente convention sera réputée non avenue en cas d'exercice par l'une des Parties de son droit de rétractation dans un délai de 5 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la présente convention soit avant le [date] 2019 . Ce droit de rétractation sera exercé par email à l'adresse suivante EMCMVD@fr.ibm.com.

1 - Rupture du contrat de travail d'un commun accord

Suite à la demande de départ formulée par le Salarié, et en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail, le contrat de travail le liant à la Société est rompu d'un commun accord.

La présente convention vaut proposition du congé de mobilité dans les conditions décrites au paragraphe 2 ci-dessous.

Deux dates de fin de contrat avec la Société sont possibles en fonction de son choix d'adhérer ou non au congé de mobilité :

Cas 1 : Si le Salarié adhère au congé de mobilité, la cessation définitive du contrat de travail prendra effet à la fin du congé de mobilité, soit au plus tard, au terme de la durée dudit congé définie au paragraphe 2 ci-dessous.

Cas 2 : Si le Salarié n'adhère pas au congé de mobilité, la cessation de son contrat de travail interviendra selon les modalités définies dans la convention de rupture, à la date dont les Parties sont convenues dans la présente convention (précisée à la suite du paragraphe 2 ci-après).

Au terme de son congé de mobilité ou selon le cas, à la date définie par la présente convention, le Salarié cessera de faire partie des effectifs de la Société.

Dans les 2 cas, la Société adressera au Salarié lors de la rupture du contrat de travail (sous un délai approximatif d'un mois), son certificat de travail, son reçu pour solde de toute compte et une attestation Pôle Emploi.

2 – Congé de mobilité

Le Salarié reconnaît avoir reçu une fiche d'information sur le congé de mobilité.

Le Salarié est informé que l'absence de signature du formulaire d'acceptation du congé de mobilité et de la Convention tripartite d'engagement dans le cadre du congé de mobilité vaudra refus du congé de mobilité.

En cas d'acceptation, le congé de mobilité débutera au plus tôt le 1er juillet 2019 et au plus tard à la date prévue dans la convention de rupture d'un commun accord, cette date ne pouvant aller au-delà du 1er août 2019.

La durée du congé de mobilité est de **[7 ou 9]** mois. La durée de ce congé de mobilité a été calculée en fonction de l'âge du Salarié au 1^{er} juillet 2019. Il se déroule en deux périodes successives durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

En cas d'adhésion au congé de mobilité, le Salarié percevra pendant la seconde période du congé, une allocation mensuelle brute dont le montant est fixé à 80% du salaire moyen brut mensuel de référence quand celui-ci est inférieur ou égal à 1 PMSS ; à 72,5% quand le salaire de référence est compris entre 1 PMSS et 2 PMSS ; ou à 65% quand le salaire de référence est supérieur à 2 PMSS. Cette allocation brute ne pourra pas être inférieure à 85% du SMIC.

Le salaire de référence est le salaire moyen mensuel brut tel que défini au Volet VI, Titre II, Partie II, paragraphe D « Indemnité spécifique incitative » de l'accord.

Pour effectuer son choix, le Salarié reconnaît avoir été reçu par l'Antenne d'Accompagnement afin de se faire expliquer les différentes mesures envisageables dans le cadre du congé de mobilité.

3 – Salaire, allocation et indemnités versées dans le cadre du départ

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail et conformément aux dispositions prévues dans l'Accord, le Salarié percevra les sommes suivantes :

Le cas échéant¹ : Montant du salaire brut moyen mensuel versé à la période équivalente à la première période du congé de mobilité pendant [xxx] mois : [montant] euros bruts payés conformément aux dispositions de la convention collective aux échéances mensuelles de paye.

Le cas échéant² : Montant de l'allocation mensuelle brute du congé de mobilité versée la deuxième période du congé de mobilité de [xx] mois : [allocation] euros bruts.

Le cas échéant³ : Indemnité pour concrétisation rapide de projet (ICRP): [xx] euros bruts.

Le cas échéant : Indemnité de congés payés et autres éléments du solde de tout compte.

L'indemnité spécifique incitative : [xx] euros bruts, intégrant l'équivalent à l'indemnité légale ou conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement (versée en une seule fois dans le solde de tout compte): «MAX_IDV» euros bruts⁴

Par ailleurs, pour les salariés ayant adhéré à la mesure de départ pour création ou reprise d'entreprise telle que validée par l'Antenne d'Accompagnement, **une indemnité d'aide à la création /reprise d'entreprise sera versée en 2 fois :**

- **7 500 euros bruts** versés sur présentation d'un document officiel attestant de la création ou de la reprise d'entreprise ou la prise de participation majoritaire dans une société (extrait du registre du commerce ou du registre des métiers, statuts ou acte de rachat de parts ou d'actions sociales ou équivalent).
- **7 500 euros bruts** versés 6 mois après la date de création (ou de reprise) d'entreprise sur présentation de justificatifs de la poursuite et de la réalité de l'activité. Ce solde pourra toutefois être versé de façon anticipée s'il s'avère nécessaire à la création/reprise de l'entreprise, et sur présentation des documents justificatifs.

Les justificatifs devront être transmis à : EMCMVD@fr.ibm.com.

Ces sommes seront compensées avec les sommes dont le Salarié pourrait être éventuellement redevable envers la Société.

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

Il est par ailleurs rappelé que les sommes qui pourraient être acquises par le Salarié au titre de la participation ou de l'intéressement, dont le montant n'est encore ni acquis, ni connu, lui seront versées en même temps qu'aux autres salariés de la Société.

Après versement des sommes précitées, le Salarié reconnaît qu'il aura ainsi bénéficié de l'intégralité des sommes et indemnités qui lui sont dues dans le cadre de la rupture de son contrat de travail.

Le Salarié reconnaît par ailleurs avoir de son côté pris toute information utile sur sa situation au regard des organismes de sécurité sociale, de retraite, de chômage et de l'Administration fiscale.

¹ Conditionné à la demande de bénéfice de la mesure de congé de mobilité. Cette allocation cesse d'être due en cas de cessation anticipée du congé de mobilité.

² Conditionné à la demande de bénéfice de la mesure de congé de mobilité. Cette allocation cesse d'être due en cas de cessation anticipée du congé de mobilité.

³ Conditionné à la justification d'une reprise immédiate d'un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ou reprise ou création d'entreprise et l'absence d'adhésion au congé de mobilité

⁴L'ancienneté prise en compte et la base de calcul de l'indemnité spécifique incitative sont définies dans l'Accord. Si l'indemnité de rupture du contrat de travail calculée sur la base de l'Accord s'avèrait moins favorable que l'indemnité que le salarié aurait perçue en cas de licenciement en fonction de son ancienneté, le montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail correspondrait alors au montant de cette indemnité de licenciement. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité spécifique incitative puisque l'une inclut l'autre.

4 – Obligations de non-concurrence et de confidentialité

Le Salarié est expressément dispensé de l'éventuelle obligation de non-concurrence prévue par son contrat de travail. Aucune contrepartie financière ne sera donc due au Salarié à ce titre, ce que le Salarié accepte sans réserve.

En revanche, le Salarié reste tenu par les obligations contenues dans l'accord de confidentialité et dans l'engagement relatif aux inventions et informations confidentielles qu'il a signé lorsqu'il a rejoint la Société et dont le double est en sa possession.

5 – Prévoyance et régime de remboursement des frais de santé (mutuelle) :

En application de la Loi 2013-504 du 14 juin 2013 dite « loi de sécurisation de l'emploi » (article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale), si à la suite de la rupture de son contrat avec la Société, le Salarié était indemnisé au titre de l'assurance chômage, il pourrait bénéficier du maintien, à titre gratuit, des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance applicables au sein de la Société. Ces garanties concernent les soins liés à la maladie, l'accident ou la maternité, ainsi que les garanties prévoyance (risques incapacité de travail ou d'invalidité, et décès), pour une durée maximale de 12 mois après la date de rupture du contrat de travail.

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

Il appartiendrait au Salarié :

- de fournir la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage, dans les plus brefs délais dès que la Mutuelle IBM ou l'assureur lui en fera la demande,
- d'informer la Mutuelle d'une part, et l'assureur d'autre part (aux adresses ci-dessous) de la cessation des versements des allocations du régime d'assurance chômage ou tout autre changement (par exemple : changement d'adresse, etc...) intervenant au cours de la période de maintien des garanties.

Garanties frais de santé et invalidité / Garantie Complément Salaire (adhésion facultative) : Mutuelle du personnel IBM France - 110 Boulevard de la Salle -Boigny sur Bionne -45432 Chécy Cedex [organisme à confirmer]

Garantie décès : AXA Entreprises - Service Prévoyance - Terrasse 4 - 313 Terrasses de l'Arche 92000 Nanterre [organisme à confirmer]

6 – Formation

Si le Salarié a validé un projet de création ou de reprise d'entreprise ou de reconversion/adaptation professionnelle incluant des actions de formations de courte durée, ces dernières ont été acceptées pour un coût de «formation» € hors taxes.

Pour le mettre en œuvre, le Salarié devra formaliser sa demande au plus tard dans les trois mois (6 mois en cas de formation dont le lancement est lié à un cycle annuel) suivant la rupture de son contrat de travail d'un commun accord et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la formation.

Cette demande devra être adressée à son consultant RIGHT MANAGEMENT en précisant qu'elle entre dans le cadre du dispositif ainsi que :

- La nature de l'action de formation
- L'intitulé de l'action
- Les modalités de déroulement
- La durée de l'action, dates de début et de fin
- Le coût de l'action HT en €
- Le prestataire de formation

RIGHT MANAGEMENT demande les accords à la Société IBM France. Une fois les accords obtenus, le Salarié devra transmettre à COMMANDE.FORMATION@fr.ibm.com

- la fiche récapitulative des formations validées avec le consultant RIGHT MANAGEMENT (pour la 1^{ère} demande)
- la convention de formation pour chaque demande
- le descriptif de la formation pour chaque demande

7 – Restitution des matériels et documents appartenant à la Société

Accord d'entreprise portant Ruptures Conventionnelles Collectives au sein d'IBM France SAS

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession, tels que, notamment, carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service, professionnelle ou fonction. Ses accès professionnels seront interrompus.

Le Salarié restituera également son ordinateur et son téléphone portable, s'il ne lui appartient pas, au dernier jour effectivement travaillé à son manager.

8 – Déclarations finales

Le Salarié déclare :

- Avoir disposé du temps de réflexion nécessaire pour étudier et signer la présente convention, de telle sorte qu'il comprend bien qu'il s'agit d'une convention de rupture d'un commun accord du contrat de travail, et que, par la signature de ce document et son exécution à bonne fin, tous les éléments mentionnés produiront leurs effets, y inclus la rupture définitive du contrat de travail aux conditions prévues ci-dessus ;
- Etre informé que la présente convention est un document irrévocable et définitif ;
- Que les liens du contrat de travail ne l'ont aucunement empêché de signer la présente convention en toute connaissance de cause ;
- Confirmer que c'est en toute connaissance de cause et satisfait par le dispositif proposé au regard de son projet de repositionnement professionnel qu'il souhaite quitter l'entreprise et bénéficier de la mesure de départ volontaire ;
- Etre informé du fait que l'éventuelle remise en cause de la présente convention qui serait prononcée judiciairement à la demande du salarié rendrait la Société bien fondée et légitime à demander la restitution des sommes versées dans le cadre du départ volontaire du salarié.

Le Salarié est informé que toute contestation portant sur la régularité ou la validité de la présente convention se prescrira dans les 12 mois à compter de la signature de la présente convention.

9 – Condition de validité

La présente convention n'entrera en vigueur et ne produira ses effets juridiques qu'à la double condition que :

- Le Salarié **COCHE** une des deux options relatives au congé de mobilité demandées en fin de document,
- Le Salarié paraphe, signe, date et appose sur **DEUX exemplaires** de la convention la mention manuscrite « Lu et Approuvé après avoir coché une option, bon pour rupture du contrat de travail d'un commun accord » (pas d'agrafe).

