# 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. Unité (BU) Cloud / Software ..... 3

B. GTS ..... 3

C. System Hardware et Client Center MOP (PSSC) ..... 4

D. France Solutions and IS&BD (Cognitive Solutions) ..... 4

E. GIESS (Fonctions support) ..... 5

TITRE II Répartition par Unités de l'ouverture aux départs volontaires ..... 7

VOLET III Durée du présent accord et durée de mise en œuvre du dispositif de RCC ..... 8

VOLET IV Planning prévisionnel de mise en œuvre du dispositif de RCC ..... 8

TITRE I Modalités d'information du Comité Central d'entreprise ..... 8

TITRE II Calendrier prévisionnel de mise en œuvre du dispositif de RCC ..... 9

VOLET V Organes et dispositifs d'information, d'accompagnement et de suivi des salariés ..... 10

TITRE I L'antenne d'accompagnement ..... 10

A. Modalités d'intervention ..... 10

B. Moyens dédiés à l'Antenne d'Accompagnement ..... 10

C. Accompagnement en amont du départ du salarié ..... 11

D. Accompagnement individuel des salariés dont la candidature à la mesure RCC a été acceptée ..... 11

E. Formation d'adaptation à un nouvel emploi ..... 11

F. Information collective ..... 11

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 ..... 12

VOLET VI Modalités de rupture dans le cadre du dispositif de RCC ..... 12

TITRE I Conditions d'éligibilité aux mesures de RCC ..... 12

TITRE II Mise en œuvre des ruptures du contrat de travail Dans le cadre du dispositif de RCC ..... 13

PARTIE I Constitution et dépôt des dossiers de candidature à une RCC ..... 13

A. Examen et validation des candidatures ..... 14

B. Critères de départage des candidatures aux ruptures conventionnelles collectives ..... 14

C. Rupture du contrat ..... 15

D. Cas particulier des salariés disposant de compétences critiques ..... 15


PV MB NA

PARTIE II : Les mesures d'accompagnement des salariés en départ volontaire vers un projet professionnel externe ..... 16
A. Le suivi de l'Antenne d'Accompagnement ..... 16
B. Mesures indemnitaires ..... 16
C. Indemnité de rupture du contrat de travail ..... 16
D. Indemnité spécifique incitative ..... 16
PARTIE III : Le congé de Mobilité ..... 17
A. Définition et durée du congé de mobilité ..... 17
B. Mise en œuvre du congé de mobilité ..... 17
B.1. Proposition du congé de mobilité et modalités d'adhésion ..... 17
B.2. Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de mobilité ..... 18
B.3. Situation du salarié pendant le congé de mobilité ..... 19
C. Allocation de congé de mobilité ..... 20
D. Suspension du congé de mobilité ..... 20
E. Information de la DIRECCTE ..... 20
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 ..... 21
A. Indemnités pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP) ..... 21
B. Indemnités d'incitation au reclassement externe (ICAP) ..... 21
TITRE IV. Actions de formation d'adaptation ou de reconversion ..... 22
TITRE V. Aides à la reprise ou à la création d'entreprise ..... 22
A. Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise ..... 22
B. L'aide financière à la création/reprise d'entreprise ..... 23
C. Actions de formations à la gestion d'entreprise ..... 23
TITRE VI Accompagnement de la mobilité géographique ..... 23
VOLET VII. Clauses finales ..... 24
A. Révision et évolutions législatives ..... 24
B. Suivi ..... 24
C. Publicité ..... 24

Le présent accord s'inscrit dans le cadre fixé par le Code du travail aux articles L.1237-19 et suivants, issus de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 pour leur application, telles qu'elles ont été codifiées aux articles L.1237-19 et suivants du Code du travail.

# VOLET I PRÉAMBULE

La Compagnie IBM France SAS (ci-après désignée "la Compagnie") a fait le constat des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie commerciale et des besoins de réorganisation de certains pôles d'activités, à l'occasion de la publication de ses résultats, et de la déclinaison de ses nouvelles orientations stratégiques, présentées en particulier aux représentants du Comité Central d'Entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC.

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.

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 12 février 2018, en vue de mise en œuvre d'un accord d'entreprise majoritaire sur un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective.

Aux termes des réunions de négociation qui se sont tenues le 12, 14 et 19 février 2018, 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. Unité (BU) Cloud / Software

La nouvelle stratégie d'IBM Corp. s'oriente vers une société de solutions cognitives et de plate-forme Cloud. Notre stratégie de base reste inchangée pour être la référence en matière de Cloud pour les entreprises. Nous nous engageons à faire d'IBM le fournisseur de Cloud Hybride N°1 en nous rendant essentiels pour nos clients.

Grâce à notre portefeuille de logiciels et de Cloud, IBM est idéalement positionnée pour soutenir cette ère numérique et fournir la prochaine génération d'applications hybrides en cours de construction par des entreprises leader du marché.

Comme annoncée lors de la réunion plénière du CCE du 24 janvier 2018 dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC, l'équipe IBM Cloud Sales actuelle (IBM Hybrid Cloud et IBM Watson & Cloud Platform) et les équipes IBM Software Sales (SCL, SCA, Dealmakers, S&S, etc.) sont regroupées en une seule organisation intégrée au sein d'IBM France SAS, sous une Direction unique.

En parallèle de cette nouvelle structure simplifiée, le rôle des vendeurs des grands marchés (« Key accounts ») est optimisé et vise notamment à consolider les rôles de gestion et à optimiser les rôles de soutien.
La segmentation des clients s'opère selon trois dimensions : les grands clients, les clients « stratégiques » et les clients « commercial » couverts par les partenaires commerciaux (« Business Partners »).

### 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 2018 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 Technology Support Services (TSS)**

Cette entité continue de connaître la transformation la plus fondamentale de son histoire avec un nombre croissant d'opportunités de services multi-fournisseurs (MVS = Multi Vendor Services) qui



PV MB NR

viennent s'ajouter au support fourni sur les produits IBM. Dans le même temps, TSS doit faire face à des pressions concurrentielles accrues, des clients exigeant des niveaux de plus en plus élevés de disponibilité, des résolutions toujours plus rapides et des baisses de prix.

Les opportunités MVS concernent à la fois des plates-formes non-IBM, telles que les plates-formes Apple, mais également un large éventail de produits de partenaires (Cisco, SAP, etc.). Réussir à répondre aux exigences du marché nécessite une transformation et un réalignement des capacités de support clients pour rendre nos opérations plus efficaces, intégrées et rationalisées et ceci en étroite collaboration avec les autres unités d'IBM.

Cet alignement permettra de développer les compétences, ce qui entraînera des délais de résolution plus courts et une satisfaction accrue de nos clients. Cela implique également des profils de métiers différents, faisant appel à de nouvelles compétences et à l'utilisation d'avancées technologiques, telles que l'automatisation et la gestion des incidents à distance.

**GTS Shared Services (Services Partagés)**

Cette organisation est en charge de fournir des supports aux unités Infrastructure Services et Technology Support Services. Elle est constituée de l'ancienne organisation Business Opérations et des activités de support qui existaient au sein des lignes de services (GTS-IS et TSS).

Les Services Partagés GTS ont pour but de standardiser et d'optimiser les activités de support avec des outils plus efficaces, de la simplification, de l'automatisation et des améliorations de processus afin d'accroitre la qualité du support et la compétitivité de l'organisation

Les services délivrés sont de trois natures :

- Business Management Operations (BMO) : support et conseil aux équipes business pour les revues faisant partie du management system GTS et des résultats mensuels et trimestriels.
- Work Force Management (WFM) : support à l'affectation et la gestion des ressources et des compétences par rapport aux besoins clients.
- Skills & Learning : support à l'analyse des compétences existantes, à l'analyse des écarts par rapport aux demandes du business et à la mise en place des formations spécifiques (ex GTS Académie)

La standardisation, l'automatisation et le recours à des centres d'excellence ont un impact fort sur la dynamique des ressources.

## C. System Hardware et Client Center MOP (PSSC)

Systems Hardware développe des solutions d'infrastructure pour les clients, en utilisant des systèmes avancés et le stockage, qui leur permettent d'organiser et d'analyser leurs données pour mieux comprendre et servir leurs clients, et d'exécuter de nouvelles charges de travail cognitives.

Conformément à l'impératif stratégique de Systems Hardware visant à transformer son portefeuille afin de capter les changements du marché, les dépenses de développement de Systems Harwdare se réalignent avec les attentes de revenus actuels et rétablissent un niveau de productivité qui s'est érodé au cours des dernières années. Systems Hardware reste concentrés dans la transformation de son canal Business Partner et se concentre également sur la vente de valeur afin d'augmenter sa capacité et ses compétences Business Partner.

L'activité Client Center au sein d'IBM France SAS a un rôle européen et continue à se transformer avec la volonté de développer le revenu de ses activités. Le Client Center procède au regroupement de ses équipes Z (Spécialistes, Architectes, etc.) pour assurer une meilleure synergie et faciliter l'expérience client.

## D. France Solutions and IS&BD (Cognitive Solutions)

- **Security Business**

L'entité Sécurité propose une gamme complète de solutions de sécurité adaptées aux besoins de nos clients. IBM a développé une compétence reconnue dans sa capacité à aider ses clients à empêcher les nouvelles menaces, déployer des innovations de sécurité et réduire le coût et la complexité de la sécurité informatique.

Cette transformation modifie la façon de travailler et implique une innovation constante et une gestion accrue de la concurrence. La nécessité d'avoir les bonnes compétences aux bons endroits

 MB NR

est un défi majeur pour 2018 et nécessite de prendre des mesures pour revitaliser l'organisation et les compétences afin d'assurer une croissance.

- **Industry Platforms**

L'année 2018 commence avec un portefeuille de solutions robuste et en pleine croissance, et des clients de tous les secteurs qui recherchent l'aide et les compétences de nos collaborateurs pour transformer leurs entreprises avec le cloud, l'IA et blockchain.

- **Watson Customer Engagement**

Premièrement, l'AI / ML en tant que l'intelligence artificielle (AI) sera un fort différentiateur dans les méthodes de conception, de construction et d'exploitation des services d'engagement de classe mondiale, et sera essentiel pour nos clients. Par ailleurs, la construction d'un modèle d'affaires SaaS évolutif exige l'excellence dans les ventes numériques, le marketing, les opérations, la prestation de services et le réseau écosystème. Enfin, la mise en place des synergies inter-IBM au sein de plusieurs unités (BU) contribuera à accélérer notre croissance afin de fournir des solutions d'affaires numériques significatives à nos clients.

Afin de mettre en œuvre ce modèle au sein d'IBM France SAS, il est nécessaire de rééquilibrer notre activité dans notre modèle de couverture pour se concentrer sur la segmentation des offres de solutions, les compétences Saas et la plate-forme de vente numérique pour une activité durable et cohérente.

- **Watson IoT**

La stratégie de Watson IoT est d'avoir les bons talents, les compétences et la capacité à délivrer auprès de nos clients est essentiel pour l'IoT (Internet des Objets), en accélérer l'appel à des partenaires commerciaux, en développant le digital et la hiérarchisation, et en continuant la migration vers le SaaS.

- **Watson Health**

La mission de Watson Health est d'améliorer les conditions de vie et donner de l'espoir en innovant pour relever les défis les plus urgents en matière de santé dans le monde grâce à des données et des connaissances cognitives.

Cet interlocuteur unique sera soutenu par une équipe avec une expertise technique et des solutions pointues, avec une forte relation avec les leaders du secteur d'activité, et qui s'aligne avec les interlocuteurs des différentes lignes (BU) pour donner accès au client à l'ensemble du portefeuille d'IBM, autour de la proposition de valeur de Watson Santé. Cela conduira Watson Health à être un partenaire plus fort avec nos clients, offrant une couverture plus large au sein de leur entreprise.

- **Collaboration & Talent Solutions**

La mission de Talent Solutions est d'appliquer la capacité d'IA de Watson pour fournir un impact et une innovation exponentiels à nos clients. Des progrès significatifs ont déjà été réalisés avec le portefeuille de Watson Talent et la transformation en cours dans Collaboration Solutions se poursuit pour diriger les Digital Work Hubs.

L'accent est mis sur le développement de nouveaux talents et compétences en 2018 car le marché évolue rapidement vers le SaaS et vers de nouveaux acheteurs en dehors du monde de l'informatique.

## E. GIESS (Fonctions support)

- **Services d'entreprise**

Global Enterprise Services (ES), qui regroupe notamment STS et Global Logistics, a lancé son processus de transformation Agile en 2017, ce qui a débouché sur une organisation sous la responsabilité d'un leader « maket » (pays, pour nous la France). Les organisations locales ont de petites équipes alignées par « Market » en support des équipes commerciales. Ces équipes supportent les clients majeurs du Market et des principales Industries, chaque équipe étant

MD NR

responsable de l'ensemble de activités sur toute la durée de vie d'une transaction commerciale, de la proposition jusqu'au paiement de la facture.

En 2018, Global Enterprise Services continuera son parcours de transformation Agile en veillant à ce que toutes les équipes aient des objectifs et des stratégies clairs afin de mener à bien leurs missions et délivrer un support à valeur ajouté auprès des équipes commerciales. L'objectif est d'aligner les équipes autour de nos clients pour mieux les servir.

Global Enterprise Services doit continuellement se transformer et simplifier ses processus qui soutiennent notre stratégie à travers toutes les fonctions impliquées afin de favoriser l'efficacité opérationnelle et la réduction des coûts.

- **CIO**

La mission de CIO est de permettre la transformation de l'activité d'IBM France SAS en améliorant l'intégration de l'informatique avec l'entreprise à travers la transformation des ressources humaines et la transformation informatique. Le principal objectif est de veiller à ce que l'investissement du financement de CIO soit compatible avec l'évolution de nos activités, et à des coûts compatibles avec notre modèle. Ceci sera combiné à des améliorations de productivité obtenues par des évolutions et ajustements organisationnels et professionnels (compétences), la réingénierie des processus, la simplification des exigences de travail et l'optimisation des centres d'excellence mondiaux.

- **Achats**

Les missions de l'entité Achats (Procurement) est de fournir des biens et services des fournisseurs, couvrant les composants directs et indirects, le matériel, les logiciels, les services, les voyages, les installations et les communications marketing à la marque IBM et en externe aux clients qui ont externalisé leurs achats via IBM Procurement Services.

Pour ce faire, ils doivent continuellement se transformer, identifier les moyens d'améliorer la satisfaction des clients internes et soutenir leurs stratégies en simplifiant le modèle et les processus opérationnels de l'organisation, en accélérant leur vitesse, en augmentant leur capacité de livraison et en fournissant des services de qualité, et à moindre coût.

Ce résultat sera atteint en 2018 grâce à des améliorations organisationnelles apportées par le modèle opérationnel Agile Accelerate, la refonte du workflow et la réingénierie des processus grâce au déploiement de SAP Ariba et l'utilisation intensive de cognitif, l'analyse avancée et l'automatisation des processus robotiques, la simplification des exigences de travail, l'utilisation des centres d'excellence mondiaux et de l'évolution des stratégies d'approvisionnement pour maximiser l'avantage concurrentiel et améliorer la satisfaction des clients internes.

- **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 servives 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.

MD NR

L'équipe MCC a récemment présenté un modèle basé sur trois méthodes de travail : résultats axés sur les résultats, axés sur les données et centrés sur l'acheteur. L'objectif était 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 bonnes cohortes d'acheteurs à travers les bons engagements - continuellement testés et optimisés.

Ce modèle permet ainsi à MCC 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 HR ou Procurement, les autres entités support tel que **Finance, RESO (Direction Immobilière), la Direction Juridique ou les équipes de support aux opérations commerciales (« Sales Operations »)** seront aussi sollicitées en 2018 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 habituelle de l'accord GPEC du 24 avril 2015 actuellement en vigueur facilitant 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 94 collaborateurs pour l'ensemble des entités ("Business Units" ou Fonctions) décrites dans le chapitre II de la partie 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 & Solutions | Systems | GIESS (fonctions support) | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Nombre maximal de départs envisagés** | **11** | **34** | **9** | **40** | **94** |
| **Suppressions d'emplois associées** | **11** | **34** | **9** | **40** | **94** |

Définition précise des périmètres concernés :

- « **GTS** » : GTS TSS dans sa totalité, GTS Opérations à l'exclusion des équipes « Engagement Managers »
- « **Cloud & Solutions** » : L'unité « Hybrid Cloud » (à l'exclusion des équipes « Cloud Services »et M&D (France Lab et Lab Services), l'unité Solutions & IS-BD (à l'exclusion des équipes « Business development »)
- « **Systems** »: L'unité "Systems Hardware Sales", l'IBM Montpellier Client Center, l'unité "Global Business Partners"
- **"GIESS" / Fonctions de support** : Ressources Humaines, Finance, Juridique, Marketing & Communications, « STS », « Procurement » (Achats), « CIO », « RESO », « 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 1er février 2018.

CL SI MB NR

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 2018.

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 (GIESS).

Par ailleurs, si cela s'avère nécessaire, des mobilités professionnelles internes qui permettraient de favoriser l'atteinte de ces objectifs de mobilité externe pourront, le cas échéant, être étudiées, au regard de la spécificité et de la technicité des métiers visés, et des compétences et de la criticité des collaborateurs concernés. Ces cas dérogatoires éventuels seront présentés au Comité de Concertation défini ci-après.

## 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 (« l'Accord ») est conclu pour une durée déterminée expirant au terme de la dernière mesure prévue par celui-ci, soit au plus tard le 30 juin 2018, 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 20 mars 2018 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 titre I du volet VI ci-après.

Le bénéfice des mesures détaillées dans le cadre du présent Accord 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 propre.

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 juin 2018, 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 juin 2018 à ne pas mettre en œuvre de mesures de licenciements pour motif économique.

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

### TITRE I MODALITES D'INFORMATION DU COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Le Comité Central d'entreprise (CCE) de la Compagnie IBM France a été informé, dès le 02 février 2018, de la volonté de la Direction d'engager un projet de mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives par voie d'accord.

Cette information s'est accompagnée d'une convocation pour une réunion extraordinaire programmée le 08 février 2018.

La Direction privilégie une information régulière du Comité Central d'entreprise 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 DE RCC

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

| | |
|---|---|
| Convocation du Comité Central d'Entreprise pour information sur le projet de mise en œuvre de RCC par voie d'accord | 02/02/18 |
| Réunion d'Information du CCE sur le projet de mise en œuvre de RCC Collectives par voie d'accord | 08/02/18 |
| 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 CCE, le calendrier du présent accord | 08/02/18 |
| Création d'un dossier de RCC sur le portail électronique de la DIRECCTE | 09/02/18 |
| 1ère réunion du CSP pour négociation du dispositif de RCC | 12/02/18 |
| 2ème réunion du CSP pour négociation du dispositif de RCC | 14/02/18 |
| 2ème réunion du Comité Central d'Entreprise : Information complémentaire sur le projet de mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives par voie d'accord | 15/02/18 |
| 3ème et dernière réunion du CSP pour négociation du dispositif de RCC et ouverture de la signature du projet d'accord d'entreprise portant RCC | 19/02/18 |
| 3ème réunion du Comité Central d'Entreprise : Information complémentaire sur le projet de mise en œuvre de Ruptures Conventionnelles Collectives par voie d'accord | 28/02/18 |
| Dépôt de la demande de validation à la DIRECCTE, dans le cadre d'un accord d'entreprise majoritaire (au plus tard) | 01/03/18 |
| Fin du délai de 15 jours pour validation de l'accord majoritaire par la DIRECCTE (au plus tard) | 16/03/18 |
| 4ème Réunion du CCE : Information sur le bilan définitif du dispositif de RCC | 25/04/18 |

**Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de la présente Rupture conventionnelle collective :**

| Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information du CCE et de signature d'un accord majoritaire) | |
|---|---|
| A partir du 21 février et au plus tard le 1er mars 2018 | Suite à l'information du CCE (Article. L1233-19-1 du Code du travail) :<br>- Ouverture de l'Antenne d'Accompagnement aux salariés des Business Units concernées par le projet de Rupture Conventionnelle Collective.<br>- L'ensemble des salariés des Business Units concernés sont informés par courriel ou courrier de l'ouverture de cette phase d'information. |
| | Les salariés peuvent prendre rendez-vous pour se voir communiquer des informations, fournir les éléments nécessaires à l'analyse de leur situation personnelle, obtenir des simulations sur les mesures envisagées et le cas échéant évoquer avec l'Antenne d'Accompagnement leur projet professionnel ou leur éventuelle éligibilité à une rupture d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective. |
| Dès l'ouverture de l'antenne d'accompagnement | Ouverture de la phase de volontariat aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective 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 de situation sur la base des dispositions telles qu'elles ont été définitivement adoptées et transmises à la DIRECCTE. A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront formaliser leur demande d'adhésion. |
| 20 mars 2018 à 18 heures | Fin de la période de Volontariat aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective prévues au VOLET VI pour les salariés |

 PP MB NR

| | |
|---|---|
| | appartenant aux Business Units dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées |
| 21 mars 2018 | - Examen des candidatures enregistrées et application des règles de criticité aux candidatures telles qu'elles sont prévues au VOLET VI<br>- Acceptation et validation des candidatures retenues par la Direction<br>- Bilan du volontariat<br>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<br>o Pour les salariés dont la candidature aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective 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 |
| 22 mars 2018 | Pour les salariés dont la candidature aux ruptures d'un commun accord dans le cadre de ce projet de Rupture Conventionnelle Collective a été acceptée, signature par les salariés des conventions de rupture d'un commun accord |
| 27 mars 2018 | 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 juin 2018, 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'expliciter 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 Right Management, la confidentialité est levée Les entretiens individuels seront menés en face à face ou par téléphone et jusqu'au 19 mars 2018 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 19 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 à la mesure RCC 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...).

MB NR

## 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 juin 2018.
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 CCE 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.

# 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 :

- Etre en contrat de travail à durée indéterminée au sein de la Compagnie, en activité à la date d'ouverture de la phase de volontariat, sans toutefois :
  - Etre 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.

 MA NR

- 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 d'établissement.
  - 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 1er avril 1961 un relevé de carrière qui permettra de valider cet aspect.

- 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 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.
  -

## 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.

### 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 4ème 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.

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, après liquidation de tous les congés acquis.

### 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,

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

 MB NR

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/actualites/toute-lactualite-employeur/nouvelles-mesures-au-1er-janvier/rupture-du-contrat-de-travail--r.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 le 30 avril 2018, 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 ruptures 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 BTL (Business and Technical Leadership),
- 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.

 MB NR

## 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 pourront bénéficier 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 pourront bénéficier 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) 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

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre de cette RCC collective pourront bénéficier d'une indemnité fonction de l'ancienneté appréciée au 1er avril 2018 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 puisque l'une inclut l'autre.
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 :

- Sont inclus le GDP, la PFA, la prime d'ancienneté perçus sur les 12 derniers mois, heures supplémentaires, primes d'astreinte, primes et majorations d'équipe/horaires spéciaux,

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.

- Sont exclus de l'assiette les éléments de nature exceptionnelle (Awards, prime de mobilité, de mutation, etc.), ceux ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, de transport) ou d'avantage en nature (voiture professionnelle ou de fonction – pour le montant de l'avantage ou de sa conversion salariale), ainsi que les éléments tels que les allocations de compensation d'écart de pouvoir d'achat et de position internationale, RSU
- Pour les populations sur Plan de Motivation, 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).
- Il est convenu que l'Assiette de calcul ne pourra être inférieure à la Rémunération Annuelle Garantie (UIMM) du coefficient du salarié potentiellement éligible.

## 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 | 6 mois |
| Age ≥50 ans | 8 mois |

(*) Âge apprécié au 1er jour du mois suivant la rupture

### 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 1er avril 2018 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 mai 2018.

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 d'adhésion.

A la fin de cet entretien d'évaluation et d'orientation, l'Antenne Mobilité remettra à la Direction et au salarié concerné un document 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, en main propre, 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 fixe 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 tripartie 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 et 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 connaitrait. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

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 et une partie intégrante du présent accord avant le terme du congé ;
- Salarié n'ayant pas rempli ses obligations et fait 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 ou voiture professionnelle. Ses accès professionnels seront interrompus ce dernier jour travaillé. Le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle.

Par ailleurs, la Compagnie délivrera sur demande du salarié un nouveau badge à accès restreint pour refléter le nouveau statut du salarié. Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat.

## C. Allocation de congé de mobilité

Lorsque le salarié a adhéré au congé de mobilité, ce dernier se déroule en deux phases 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 paragraphe D « Indemnité spécifique incitative » du Volet VI, Titre II, Partie II 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 Congés de mobilité** | **Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut** (tel que défini au paragraphe D « Indemnité spécifique incitative » du Volet VI, Titre II, Partie II) |
|---|---|
| Première période équivalente à la période théorique de préavis | 100% |
| Deuxième période au-delà de la période théorique de préavis | 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% |

Ce montant ne pourrait être inférieur 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.

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 EMCMVD@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'adhérent 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.

- Que ces salariés percevront une indemnité complémentaire qui sera calculée ainsi qu'il suit :
- (Montant de l'allocation journalière qui aurait été versée au titre d'un congé de mobilité dans le cadre du départ) x (nombre de jours entre la fin de la période d'essai chez l'entreprise tierce et le début éventuel d'un nouveau contrat dans la limite de la durée maximale du congé de mobilité minoré des sommes perçues par l'ancien salarié au titre de son ICRP (s'il en a fait la demande).
  Cette indemnité sera versée à la date fin théorique du congé de mobilité auquel le salarié aurait pu prétendre s'il y avait adhéré.
  Le paiement de cette indemnité sera conditionné au respect par l'ancien salarié d'obligations en termes de pro-activité de recherches de reclassement avec le soutien du cabinet spécialisé en reclassement externe (ces obligations étant identiques à celles conditionnant le maintien des salariés en congé de mobilité telles que définies en annexe.

## B. Indemnités d'incitation au reclassement externe (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).

CL GS MB NR

## 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.

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 :

| | |
|---|---|
| Limite | 8 000 HT (maximum) |
| Dérogation au-delà de la limite avec un maximum de | 15 000 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 chapitre, les formations devront :

- Faire l'objet d'une demande spécifique du salarié validée par le consultant externe spécialisé au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail d'un commun accord
- 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 relative « à la formation, à l'emploi, et à la démocratie sociale » du 5 mars 2014. 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

Tous les salariés 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.

 MB NR

## 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 notamment besoin d'une formation à la gestion, la Compagnie IBM France SAS prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 6000 € HT par salarié.

Ce montant de 6000 euros H.T est pris en compte pour l'appréciation des plafonds visés au Chapitre III

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.

 MB NR

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 5 000 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.

En particulier, les Parties rappellent que le présent accord a été conclu sur la base de nouvelles dispositions légales issues des ordonnances du 22 septembre 2017 et du projet de loi de ratification tel que connu à ce jour. Elles conviennent donc expressément 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, règlementaires ou jurisprudentielles devaient modifier l'esprit ou l'économie du dispositif.

### 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 juin 2018.

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 1237-19-3 du Code du travail.

| | |
|---|---|
| Pour la **CFDT**<br><br>Le Délégué Syndical Central | |
| Pour la **CFE-CGC**<br><br>Le Délégué Syndical Central | Michel BELMONT |
| Pour la **CFTC**<br><br>La Déléguée Syndicale Centrale<br>Nathalie RICHARD | la CFTC sera vigilante sur le volontariat des salariés |
| Pour la **CGT**<br><br>Le Délégué Syndical Central | |
| Pour l'**UNSA**<br><br>Le Délégué Syndical Central | Pierry PORMET |
| Pour la **Direction d'IBM France**<br><br>Le Directeur des Relations Sociales | M. Olivier LAURENS |

Fait en 3 exemplaires à Bois-Colombes le : 19 février 2018

MB NR

## 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 et accompagne 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.
- 19 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'ACOMPAGNEMENT

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.

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 l'entrepris

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…)

 MB NR

- 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 attitré 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**

 MB NR

*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

 MB NR

- 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

BR MB NR

# 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, au capital de 657 364 587 euros, 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 le [*date*] et validé 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.

## I-RAPPEL DU CONTEXTE DE NEGOCIATION DE L'ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La Société a fait le constat des difficultés rencontrées pour la mise en œuvre de sa nouvelle stratégie commerciale et des besoins de réorganisation de certains pôles d'activités, à l'occasion de la publication de ses résultats, et de la déclinaison de ses nouvelles orientations stratégiques, présentées en particulier aux représentants du Comité central d'entreprise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques et la GPEC.

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.

C'est ainsi que, la Direction a convoqué les organisations syndicales représentatives de la Société pour une première réunion de négociation qui s'est tenue le 12 février 2018.

Aux termes des réunions de négociation qui se sont tenues le 12, 14 et 19 février 2018, les Parties sont parvenues à la signature de l'Accord.

La DIRECCTE d'Ile-de-France a validé l'Accord le xx 2018.

## 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*].

[réservé 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 d'adhésion 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 a déposé un dossier complet de candidature.

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, 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 d'entreprise 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 présent.

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 jour de la signature de la présente convention soit avant le [*date*] 2018[1] . 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, dont la date d'entrée est fixée dans la présente convention (précisée à la suite du paragraphe 10 ci-après), 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, le jour de la date dont les Parties sont convenues dans la présente convention (précisée à la suite du paragraphe 10 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.

[1] Cette date correspond en principe au terme d'un délai de réflexion de 5 jours calendaires courant à compter de la date designature de la présente convention.



MB NR

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 avril 2018 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 mai 2018.

La durée du congé de mobilité est de [*6 ou 8*] mois. La durée de ce congé de mobilité a été calculée en fonction de l'âge du Salarié le premier jour du mois suivant la rupture du contrat de travail.

En cas d'adhésion au congé de mobilité, le Salarié percevra pendant la durée du congé excédant la durée du préavis théorique, 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 (telle que cette rémunération est définie par 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 échéant[2] : Montant du salaire brut mensuel versé à la période équivalente à la durée théorique du préavis** pendant [*durée théorique du préavis*] mois : [*montant*] euros bruts payés conformément aux dispositions de la convention collective aux échéances mensuelles de paye, le cas échéant au prorata des mois au cours desquels, dans l'hypothèse d'un licenciement, le préavis aurait commencé et se serait achevé.

**Le cas échéant[3] : Montant de l'allocation mensuelle brute du congé de mobilité** versée sur une durée maximale de [*xx*] mois : [*allocation*] euros bruts.

**Le cas échéant[4] : 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'équivalente 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 bruts[5]**

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).

---

[2] Conditionné à la demande de bénéfice de la mesure de congé de mobilité

[3] 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.

[4] 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

[5] L'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.



MB NR

- **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.

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 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 Madame Louisa Benarab (louisa_benarab@fr.ibm.com) :
- la fiche récapitulative des formations validées avec le consultant RIGHT MANAGEMENT (pour la 1ère demande)
- la convention de formation pour chaque demande
- le descriptif de la formation pour chaque demande

8 – Restitution des matériels et documents appartenant à la Société

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. Ses accès professionnels seront interrompus.
Le Salarié restituera également son ordinateur et son téléphone portable au dernier jour effectivement travaillé à son manager.

9 – 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.

10 – Condition de validité

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

- Le Salarié **COCHE** une des deux options 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)
- Le Salarié signe, ce jour (au plus tard, le 22 mars 2018), un exemplaire original de la présente convention datée / signée / paraphée / complétée.

NR MB