

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ADAPTATION ET LA TRANSFORMATION DE L'ENTITE SYSTEMS SUPPLY CHAIN D'IBM FRANCE SAS

Plan de Départs Volontaires

Version du 10 avril 2020 amendée suite aux recommandations de la DIRECCTE 92

L'attention des représentants du personnel est attirée sur le caractère confidentiel des informations à caractère économique et stratégiques figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE I. du présent document. Ces informations ne peuvent être communiquées à des tiers, comme il est prévu dans l'article L2315-3 du Code du Travail.

Pour une plus grande commodité de lecture, le futur et le présent de l'indicatif sont régulièrement utilisés dans ce document, il n'en demeure pas moins que ce document constitue un projet.

L'intégralité des informations financières, organisationnelles et techniques nécessaires à la compréhension du présent plan de départs volontaires (ci-après le « Plan ») a été communiquée dans le cadre de la note économique (« Projet d'adaptation et de transformation de l'entité Systems Supply Chain d'IBM France SAS ») présentée au Comité Social et Economique Central d'IBM France en application de l'article L.2312-8 et L.2312-39 du Code du travail.

Cet accord d'entreprise est destiné à accompagner le projet de réorganisation présenté dans le cadre des dispositions du Code du travail dites « Livre II », lequel a été remis aux instances de représentation du personnel le 10 février 2020.

VOLET I	PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉORGANISATION ET SES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI	2
TITRE I	SYNTHÈSE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET D'IBM FRANCE	2
VOLET II	ORGANES ET DISPOSITIFS D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES SALARIÉS	7
VOLET III	MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE	10
TITRE I	LES MESURES DE FIN DE CARRIÈRE (MFDC)	11
PARTIE I	Eligibilité aux MFDC	11
PARTIE II	Mise en œuvre des MFDC	12
PARTIE III	Les mesures d'accompagnement des mesures de fin de carrière (MFDC)	14
TITRE II	LES MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDVP)	19
PARTIE I	Eligibilité aux MDV Projet (MDVP)	19
PARTIE II	Mise en œuvre des Mesures de Départ Volontaire (MDVP)	20
PARTIE III	Les mesures d'accompagnement des salariés en départ volontaire vers un projet professionnel externe (MDVP)	22
VOLET IV	MESURES APPLICABLES APRES LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL	33

VOLET I PRESENTATION DU PROJET DE REORGANISATION ET SES CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

Le présent Plan est présenté dans le cadre du projet de réorganisation des activités de Systems Supply Chain d'IBM France SAS.

TITRE I SYNTHESE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET D'IBM FRANCE

CHAPITRE I. RAPPEL DES MOTIVATIONS ECONOMIQUES DU PROJET DE REORGANISATION

Les activités d'IBM Systems constituent l'un des secteurs d'activité du groupe IBM, spécialisé dans les solutions d'infrastructure intégrant serveurs, équipements de stockage et systèmes d'exploitation.

Compte tenu de leurs particularités, des moyens qu'elles déploient, des compétences requises et du marché auquel elles s'adressent, les activités d'IBM Systems constituent un secteur d'activité distinct au sein du Groupe IBM. En France, cette activité est principalement représentée, pour la partie production et services, par MOP SSC ; le reste de l'activité de Systems en France étant exclusivement de nature commerciale.

Au sein de ce secteur d'activité, Systems Supply Chain (SSC) est en charge de la production et de la livraison des équipements et regroupe :

- 3 sites de production, situés à Poughkeepsie (Etats Unis), Guadalajara (Mexique), et Vac (Hongrie) ;
- 5 centres de service CSC (Customer Service Center), basés à Markham (Canada), à Yokohama (Japon), à Montpellier (France), à Poughkeepsie (Etats Unis) et à Guadalajara (Mexique)

En France, les activités Systems Supply Chain représentent 102 postes au sein du Centre de Service de Montpellier (ci-après « MOP SSC »).

MOP SSC apporte ses services à différents clients internes au sein d'IBM :

- **Global Asset Recovery Services (GARS)** qui commercialise les machines de seconde main, arrivées en fin de location ou rachetées. GARS s'appuie sur des prestataires internes tels que MOP SSC pour réaliser des travaux d'audit, reconfiguration et test des équipements. MOP SSC travaille majoritairement pour GARS Europe.
- **Asset Life Cycle Services (ALCS)** qui revalorise les composants prélevés sur des machines anciennes mises au rebut.
- **Supply Chain Services (SCS)** qui apporte son expertise et un support opérationnel pour la gestion de la production et de la logistique associée, notamment pour la planification des commandes clients.
- **Client Logistic & Integration Center (CLIC)** qui réalise des services d'intégration pour la mise en œuvre de solutions complexes et globales (Hardware et Software).
- **Global Loaner Hub (GLH)** qui assure la réception, le stockage et la reconfiguration de matériel en prêt chez les clients ou de démonstration.

A. Le contexte de marché pour les activités d'IBM Systems réalisées en France

Le marché des équipements hardware (et en particulier le marché des serveurs) sur lequel opère IBM Systems est un marché mondial, sur lequel les fabricants commercialisent généralement leurs modèles sur tous les grands marchés géographiques, indépendamment de la région où les matériels sont produits.

Sur le marché des produits neufs, la division IBM Systems est confrontée à :

- La forte concurrence d'acteurs historiques tels qu'HP et Dell, qui continuent d'occuper des positions très fortes, ainsi que de nouveaux types de concurrents :
 - D'une part, les fabricants dits Original Design Manufacturers (ODM) qui ont connu de très fortes croissances ;
 - D'autre part, des fabricants issus d'autres métiers, tels que Lenovo, Cisco ou Huawei, qui se sont positionnés avec succès sur le marché des serveurs.

- Une forte évolution de la demande en faveur des serveurs banalisés, sur lesquels IBM est peu compétitif, liée au recours croissant à des solutions « Cloud » qui se développent. Cette tendance s'observe au détriment des centres de données internes traditionnels, sur lesquels les serveurs spécialisés d'IBM sont positionnés.

Ce contexte de marché et ces pressions concurrentielles, qui ont déjà conduit IBM Systems à redéfinir ses implantations au niveau mondial, et notamment à fermer le site de production de Singapour en 2019, menacent la compétitivité du secteur d'activité Systems.

Le marché des serveurs reconditionnés est mécaniquement impacté par ces évolutions :

- Les retours d'actifs en fin de leasing diminuent, une tendance qui devrait s'accroître dans les années à venir ;
- Les débouchés possibles pour ses serveurs reconditionnés se réduisent.

Ces tendances, associées au renforcement de la concurrence liée à l'émergence de nouveaux acteurs indépendants sur le marché des serveurs, se traduisent par une forte pression sur les prix ainsi qu'à une baisse des volumes, se traduisant par un recul du chiffre d'affaires et de la marge nette d'IBM Systems, tant à l'international qu'en France.

Face à ces évolutions et dans ce contexte de tensions et de surcapacités, GARS a été contraint de réévaluer le réseau mondial interne et externe de fournisseurs de services de reconditionnement, ce qui a conduit à regrouper début 2019 à Poughkeepsie les opérations de reconditionnement, jusque-là réalisées à Markham. De la même façon, il est aujourd'hui envisagé de regrouper à Poughkeepsie les activités de reconditionnement de serveurs Mainframe et Power réalisées par Montpellier SSC.

B. Les conséquences pour MOP SSC

Les services apportés par MOP SSC, qui fonctionne selon un modèle dit de « centre de coût », sont valorisés et facturés par IBM France SAS aux sociétés du Groupe qui hébergent les clients internes qui en ont bénéficié.

Dans ce contexte de marché de plus en plus étroit, qui conduit GARS à envisager de consolider ses activités de reconditionnement sur le seul site de Poughkeepsie, MOP SSC pourrait perdre 30% de son volume d'activité.

Pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité Systems en France, et en particulier la compétitivité de MOP SSC, IBM France envisage de redimensionner les équipes en cohérence avec ces perspectives d'activité en baisse.

En conséquence, il est envisagé de supprimer un maximum de 40 postes au sein des activités de MOP SSC dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il n'est pas envisagé de départs contraints dans le cadre de ce projet.

Ce projet serait mis en œuvre à l'issue des procédures d'information/consultation des Instances Représentatives du Personnel et après homologation (ou validation le cas échéant) du Plan de Départs Volontaires par la DIRECCTE compétente.

La réorganisation de l'activité MOP SSC serait mise en œuvre au fur et à mesure des départs volontaires constatés.

CHAPITRE II. CONSEQUENCES SOCIALES DU PROJET

IBM France SAS emploie les effectifs permanents et non permanents décrits dans le tableau suivant (permanents incluant les salariés d'IBM France SAS mis à disposition d'autres sociétés du Groupe IBM et inactifs) au 1^{er} janvier 2020, lequel présente la répartition des effectifs par établissement distinct.

ETABLISSEMENT	NON PERMANENT		PERMANENT	TOTAL
	CDD	APPRENTIS		
C SE Ile de France - Nord Est - DROM COM	1	164	3922	4087
C SE Centre		4	688	692
C SE Grand Sud	1	18	1409	1428
Grand Total	2	186	6019	6207

Le projet entrainerait un maximum de 40 suppressions de postes dans l'entité Systems Supply Chain d'IBM France SAS.

Il concernerait les activités de reconditionnement des serveurs Mainframe et Power au sein des services Supply Chain.

Il affecterait les catégories d'emplois ci-après :

- SSC - Customer Fulfillment,
- SSC - Supply Chain,
- SSC -Manufacturing,
- SSC - IT Specialist & Engineer.

Le projet ne concernerait pas la catégorie d'emploi SSC-Project Management. Il ne concernerait pas davantage les autres catégories d'emplois au sein d'IBM France SAS.

Les réductions envisagées seraient effectuées exclusivement grâce à des départs volontaires.

Les catégories d'emplois concernées par les suppressions de poste sont présentées ci-après au VOLET I TITRE I CHAPITRE IV.

CHAPITRE III. CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA PROCEDURE DE CONSULTATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES

Convocation du Comité Social Economique Central (CSEC) à la 1ère réunion en vue de consultation sur le Livre 2 et Livre 1	11/02/20
Convocation du Comité Social Paritaire (CSP) à la première réunion de négociation sur le contenu des mesures du PDV, les modalités & calendrier d'info / consultation	11/02/20
Création d'un dossier de PDV sur le portail électronique de la DIRECCTE	11/02/20
Convocation du Comité Social Economique Grand Sud (CSE3) à la 1ère réunion en vue de consultation sur le Livre 2 et Livre 1	12/02/20
1ère réunion du CSEC (R1) : Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2, Désignation de l'expert économique, Avis du CSEC sur la mise en place et l'ouverture de l'EMC	21/02/20
1ère réunion du CSE3 (R1) : Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2	24/02/20
1ère réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement, le calendrier d'information / consultation, etc.	25/02/20
2ème réunion du CSEC : Information complémentaire sur les Livres 1 & 2	25/02/20
2ème réunion du CSE3 : Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2	27/02/20
2ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement, le calendrier d'information / consultation, etc.	02/03/20
3ème réunion du CSEC : Information complémentaire sur le Livre 1	04/03/20
Information de la CSSCT MOP sur les conséquences du PDV	18/03/20
3ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement, le calendrier d'information / consultation, etc.	18/03/20
4ème réunion du CSP pour négociation des mesures d'accompagnement, le calendrier d'information / consultation, etc.	02/04/20
Ouverture de la signature aux OS du projet d'accord d'entreprise sur les mesures d'accompagnement du PDV	03/04/20
4ème réunion du CSEC : Information complémentaire sur le Livre 1, Restitution du rapport d'expertise économique.	10/04/20
3ème réunion du CSE3 : Information complémentaire sur le Livre 1, Restitution du rapport d'expertise économique	14/04/20
4ème réunion du CSE3 : Consultation sur le Livre 2 et sur l'accord d'entreprise majoritaire sur les mesures sociales d'accompagnement du projet d'adaptation et de transformation de l'entité Systems Supply Chain, et sur les impacts sur les conditions de travail	21/04/20
5ème réunion du CSEC : Consultation sur le Livre 2 et sur l'accord d'entreprise majoritaire sur les mesures sociales d'accompagnement du projet d'adaptation et de transformation de l'entité Systems Supply Chain, et sur les impacts sur les conditions de travail	22/04/20
Dépôt à la DIRECCTE 92 de la demande de validation du PDV	22/04/20
Fin du délai de validation par la DIRECCTE 92	06/05/20

Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)	
16/04/2020	Sous réserve de l'avis favorable du CSEC : Ouverture de l'EMC aux salariés appartenant aux catégories d'emplois concernées par les suppressions de postes pour information sur les mesures envisagées [1].
	L'ensemble des salariés de Systems Supply Chain 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'EMC leur projet professionnel ou leur éventuelle éligibilité à une mesure de départ volontaire.
29/04/2020	Ouverture de la phase de volontariat aux MFDC (Conditionnel à la décision de la DIRECCTE) pour les salariés appartenant à des catégories d'emplois dans lesquelles des suppressions de postes sont envisagées : Les salariés peuvent demander à l'EMC 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.
05/05/2020	Ouverture de la phase de volontariat aux MDVP (Aux même conditions que MFDC ci-dessus).
12/06/2020 à 18 heures	Fin de la période de Volontariat aux MDVP et MFDC pour les salariés appartenant aux catégories d'emplois concernées par les suppressions de postes
Du 15/06/2020 au 17/06/2020	Examen des candidatures enregistrées et application des règles de départage aux candidatures telles qu'elles sont prévues au Volet II Titre I Partie I Chapitre II
	Bilan du volontariat
	Information des salariés sur l'acceptation ou refus motivé, de leur demande de départ volontaire
	Pour les salariés dont la candidature aux mesures de départ a été acceptée, production et envoi en courriel avec accusé de réception des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDVP) ou avenants au contrat de travail (MFDC) et modèle de demande de départ à la retraite pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi.

[1] L'EMC a pour mission de fournir aux salariés concernés toutes les informations sur les mesures d'accompagnement du plan de départs volontaires. Ces mesures resteront toutefois susceptibles d'évoluer jusqu'à la fin des procédures d'Information/Consultation en cours, elles ne seront donc communiquées aux salariés qu'à titre indicatif.

CHAPITRE IV. CATEGORIES D'EMPLOIS CONCERNEES PAR LES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES

Les postes qui existent au sein de Systems Supply Chain peuvent être regroupés au sein des catégories d'emplois suivantes, pour lesquelles une correspondance avec les métiers GPEC figure en ANNEXE 5 :

- **La catégorie d'emploi SSC - Customer Fulfillment** recouvre tous les postes ayant pour objet la gestion du portefeuille de commandes clients, la relation avec les équipes de ventes, la coordination des opérations sur les sites de production. Elle gère l'ordonnancement des commandes, ainsi que l'allocation du matériel, en fonction des priorités établies par les équipes de ventes.
- **La catégorie d'emploi SSC - Supply Chain** recouvre tous les postes ayant pour objet la gestion de la chaîne d'approvisionnement. Elle couvre la planification, la gestion et la mesure de toutes les activités liées à l'approvisionnement et la livraison de produits, services et solutions. Elle couvre également la coordination et la collaboration avec les clients et les partenaires clés, qui peuvent être des fournisseurs, des intermédiaires et des fournisseurs de services tiers. Enfin, elle couvre la gestion des assets et matériels

en retour, les processus d'exécution de la logistique, et le respect des divers programmes de conformité.

- **La catégorie d'emploi SSC - Manufacturing** recouvre tous les postes qui ont pour objet l'intégration des solutions matérielles, logicielles et réseautiques. Ils réalisent et testent produits ou solutions en réponse aux exigences des clients. Ils possèdent une excellente compréhension des produits, des process et des offres et des services dans leur spécialité.
- **La catégorie d'emploi SSC - IT Specialist & Engineer** recouvre les postes en charge des activités de mise en œuvre de solutions de haute qualité en réponse aux besoins variés des clients, comprenant l'intégration de matériels, de logiciels et de solutions réseau. Ils identifient les besoins du projet, développent, livrent et maintiennent des solutions qui peuvent inclure des fournisseurs et/ou sous-traitants. Ils assurent également la mise en œuvre et le déploiement des procédures d'assemblage et de test des produits IBM, développées par les laboratoires de développement, en support de l'ensemble des activités opérationnelles.
- **La catégorie d'emploi SSC - Project Management** recouvre tous les postes qui ont pour objet la responsabilité de la gestion et de la réussite d'un projet. Les chefs de projet sont responsables d'un large éventail d'activités, y compris l'initialisation et la planification des projets, le développement de la structure des coûts du projet, le suivi des livrables du projet, la gestion des risques, la gestion des contrats et livrables associés, l'application de processus et d'outils de gestion de projet.

Le projet concernerait exclusivement des postes appartenant aux catégories d'emplois SSC - Customer Fulfillment, SSC - Supply Chain, SSC - Manufacturing, SSC - IT Specialist & Engineer, lesquelles n'existent que sur le site de Montpellier du fait de la spécificité de ses activités.

Tableau récapitulatif du nombre maximum de départs volontaires envisagés par catégorie d'emploi

Catégories d'emploi	Nombre de postes		Nombre maximal de départs volontaires envisagés
	Pourvus	dont dédiés à GARS	
SSC - Supply Chain	43	18	20
SSC - Manufacturing	25	17	20
SSC - Customer Fulfillment	21	1	7
SSC - Specialist & Engineering	8	4	5
SSC - Project Management	5	-	-
Nombre de postes	102	40	
Nombre maximal de postes supprimés			40

Afin d'assurer davantage de souplesse dans la mise en œuvre des départs volontaires au sein de chaque catégorie d'emploi, ces départs volontaires seront comptabilisés :

- En premier lieu, dans la limite maximale de départs envisagés pour chaque catégorie d'emploi,
- En second lieu, dans le respect de la limite maximale totale de 40 suppressions de postes toutes catégories d'emploi concernées.

Ainsi, les critères de départage de candidatures tels que définis au VOLET II TITRE I PARTIE I CHAPITRE II. et au VOLET II TITRE II PARTIE I CHAPITRE II. s'appliqueront en cas d'excédent de candidatures dans chacune des catégories d'emploi pour ne pas excéder le nombre de départs maximum envisagés au sein de chacune des catégories d'emploi, puis sur l'ensemble des catégories pour respecter - en tout état de cause - le nombre maximum total de suppressions de postes.

CHAPITRE V. CONDITIONS D'APPLICATION ET DUREE DU PLAN

Sous réserve de dispositions expresses - dans sa phase de préparation opérationnelle et de mise en œuvre - actées par un avis conforme du Comité Social et Economique Central, le présent projet de Plan sera applicable à compter de sa validation ou de son homologation par la DIRECCTE, qui sera sollicitée à l'issue des procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions légales.

Les mesures du présent Plan s'appliqueront aux ruptures mises en œuvre dans le cadre du présent projet de réorganisation d'IBM France SAS.

Le bénéfice des mesures détaillées dans le cadre du Plan ne pourra être demandé qu'une seule fois et pendant le délai et aux conditions prévus pour chacune d'entre elles, tant que le salarié est présent à l'effectif d'IBM France, et en tout état de cause dans la limite de 6 mois après la fin du congé de reclassement si le salarié y adhère, ou pour un délai équivalent (durée initiale du congé de reclassement), si le salarié n'y adhère pas.

Les mesures ayant le même objet ne pourront par ailleurs, sauf disposition expresse du Plan, se cumuler. En particulier, les salariés ayant demandé le bénéfice d'une MFDC ne pourront cumuler les mesures avec celles prévues pour une MDVP. De la même façon, les salariés candidats au départ volontaire dans le cadre d'une MDVP ne pourront bénéficier que des mesures prévues pour le parcours qu'ils ont choisis, sous les limites et conditions qui sont précisées au VOLET II TITRE II. Enfin, un salarié ayant demandé le bénéfice de mesures d'aide à la création d'entreprise ne pourra cumuler ces mesures avec le bénéfice des mesures prévues pour la reprise d'un emploi salarié ou d'une formation de reconversion.

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

Il est rappelé que le présent projet de Plan n'ouvre pas droit au profit des salariés décrits comme éligibles à un départ volontaire à un droit 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, 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.

Le présent projet de Plan prendra fin au terme de la dernière mesure prévue par celui-ci, soit au plus tard le 31 décembre 2020, sauf pour les mesures qui ont vocation à se prolonger au-delà de cette date en vertu d'une disposition expresse du Plan, telles les dispenses d'activité MFDC, les congés de reclassement, ou pour la mise en œuvre de procédures nécessitant un accord préalable de l'inspection du travail.

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

CHAPITRE I. L'ESPACE MOBILITE COMPETENCES (« EMC »)

L'Espace Mobilité Compétences (ci-après « EMC ») a vocation à informer et accompagner les salariés dans le cadre des mesures mises en œuvre par le présent Plan et à les orienter tout au long de la procédure.

Il sera ouvert dès que possible, sur avis favorable du CSEC, au cours de la procédure d'information et de consultation, et au plus tard après que le Plan aura été homologué (ou validé) par la DIRECCTE.

Il prendra fin au terme du dernier congé de reclassement, bien que ses modalités de fonctionnement puissent être revues s'il ne devait rester que quelques salariés concernés par ce dispositif.

A. Modalités d'intervention

L'objectif de cette structure sera :

- D'informer et d'accompagner en amont les salariés appartenant aux catégories d'emplois concernées par le projet de réorganisation
- Et d'informer et d'accompagner les salariés sur les mesures de reclassement externe lors de la mise en œuvre du Plan.

L'EMC sera dirigé par le Directeur des Ressources Humaines d'IBM France, et sera constitué :

- **D'une équipe de consultants internes** qui assurera l'information des candidats aux mesures MFDC, MDVP tout au long des processus d'information puis d'adhésion. Elle assurera également l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagnera les salariés tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ en MFDC.

- **D'équipes de consultants externes.** Ces équipes appartenant à un cabinet spécialisé sur le marché de l'emploi en France et partenaire d'IBM auront pour mission d'accompagner les salariés dans le cadre des mesures MDVP et les recherches de repositionnement externes associées.

Le cabinet spécialisé envisagé et les engagements qui seraient pris par ce dernier sont présentés en ANNEXE 2 du présent Plan, qui fait partie intégrante du présent Plan.

B. Moyens dédiés à l'EMC

Les entretiens individuels seront menés en toute confidentialité en face à face ou par téléphone. Les équipes internes assureront un support présentiel et téléphonique sur les sites de Montpellier et de Bois Colombes, en articulation avec les consultants du cabinet extérieur retenu.

Lors de la phase de volontariat, les salariés IBM auront à leur disposition un numéro d'appel unique et/ou un e-mail pour les mesures MDVP et un e-mail unique pour les mesures MFDC permettant la prise de contact et l'affectation d'un consultant qui suivra leur dossier jusqu'à son aboutissement. Chacun des collaborateurs candidat au départ volontaire disposera des moyens logistiques mis à sa disposition par le prestataire partenaire d'IBM France SAS.

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'EMC 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 à la Commission de Suivi et de Concertation les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

En ce qui concerne les projets professionnels, les consultants externes EMC accompagneront les salariés :

- Pour une information complète sur des mesures du Plan 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 du Plan ; phase du volontariat, phase d'information sur les mesures de reclassement externe).

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

Le consultant interne :

- Assure l'information des candidats aux mesures MFDC, MDVP tout au long des processus d'information puis d'adhésion ;
- Assure l'analyse des situations individuelles d'éligibilité aux mesures MFDC et accompagne le salarié tout au long du processus de réflexion, d'adhésion puis de départ.

D. Accompagnement individuel dans le cadre du congé de reclassement

Chaque salarié acceptant de bénéficier du congé de reclassement sera reçu par un conseiller externe 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 recueillir les informations nécessaires au repositionnement professionnel de chaque salarié notamment, qualification, lieu de résidence, attente,
- 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 EMC 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,).

CHAPITRE I. LA COMMISSION DE SUIVI ET DE CONCERTATION

IBM France SAS mettra en place au niveau national une commission paritaire de suivi et de concertation du présent Plan.

La Commission de Suivi et de Concertation IBM France SAS mettra en place au niveau national une commission paritaire de suivi et de concertation du présent Plan.

A. Mission

La Commission de Suivi et de Concertation aura pour mission de :

- De veiller à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le Plan, telles que la mise en œuvre des actions de volontariat (MDVP et MFDC),
- Statuer sur les situations particulières de salariés concernant la mise en œuvre des dispositions du plan telles qu'appliquées à leur cas,
- Analyser et faire des recommandations sur toute situation particulière éventuelle présentée par les membres du Comité, afin que la Direction prenne une décision finale.

La Commission de Suivi et de Concertation dressera un bilan définitif de l'exécution du Plan à son terme.

Elle sera également informée (sans voix délibérative) des cas de salariés qui perdraient le bénéfice de l'accompagnement de l'EMC, faute pour eux d'avoir respecté leurs engagements vis-à-vis de celui-ci.

B. Composition

Cette commission paritaire de suivi, présidée par la Direction des Relations Sociales, sera composée de :

- Deux représentants par Organisation Syndicale signataire désignés nominativement pour la durée du Plan,
- Un ou plusieurs représentants de la Direction (dont le responsable de l'EMC), bénéficiant d'un nombre de voix égal à la représentation du personnel avec voix prépondérante en cas de partage des voix
- Les Secrétaires du CSEC et de la Commission FPE (formation professionnelle) du CSEC, sans voix délibérative
- Un représentant de la DIRECCTE, membre de droit, qui sera invité à participer à chacune des réunions, sans voix délibérative.
- Un secrétaire de la commission paritaire de suivi est désigné par ses membres lors de la première réunion. Sa fonction est de représenter la délégation salariale dans cette commission auprès de la Direction, notamment pour préparer avec elle les réunions (sujets à aborder, dates de tenue des réunions) et assurer le retour vers le CSEC.

C. Périodicité des réunions

Les réunions de la Commission de Suivi et de Concertation se dérouleront une fois par semaine durant le premier mois de son exécution, puis chaque fois que nécessaire sur convocation de la Direction, jusqu'au terme de l'exécution du Plan (tel que celui-ci est fixé au VOLET I TITRE I CHAPITRE V.). Ensuite, cette réunion pourra se tenir à la demande de la majorité de ses membres jusqu'à la fin de la mise en œuvre des congés de reclassement.

D. Fonctionnement

La Commission de Suivi et de Concertation se réunit sur convocation de la Direction chaque fois que nécessaire et au moins selon la périodicité minimale prévue ci-dessus.

L'agenda de ces réunions sera établi par la Direction et sous son entière responsabilité, mais après discussion avec le secrétaire. Les comptes-rendus des réunions seront établis par le secrétaire de

la Commission de Suivi et de Concertation et soumis à la Direction avant d'être diffusés par cette dernière.

Les éventuels commentaires des membres sur le compte rendu seront consignés dans le compte-rendu de la réunion suivante.

E. Confidentialité

Chaque compte-rendu de réunion de la Commission de Suivi et de Concertation rappellera la stricte confidentialité des informations qui y sont mentionnées, celles-ci étant présentées anonymement pour préserver la confidentialité des informations sensibles et personnelles. Une copie en est remise à chaque membre de la Commission de Suivi et de Concertation.

Les membres de la commission seront soumis à la totale confidentialité sur tous les éléments concernant les salariés concernés par le présent Plan.

F. Information/consultation du CSEC

Le bilan définitif de l'exécution du Plan à son terme fait l'objet d'une information/consultation du CSEC et, d'une information du CSE Grand Sud.

La Direction présentera à la Commission de suivi le bilan de la mise en œuvre effective du Plan qui sera transmis à la DIRECCTE conformément aux dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail.

Le CSEC sera également régulièrement consulté sur le suivi de la mise en œuvre effective des mesures du présent Plan (article L.1233-63 du code du travail).

CHAPITRE II. MISE EN PLACE D'UNE CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

Dans le cadre du présent projet, la direction d'IBM France a décidé de renforcer le dispositif existant au sein du département Direction Santé et Environnement du Travail (DSET) par la mise en place d'un accompagnement psychologique et social reposant sur :

- La mise en place d'un numéro vert, qui permettra aux salariés qui le souhaitent d'avoir des entretiens confidentiels et anonymes avec un psychologue (24H/24H) : 0 800 944 227
- La présence d'un psychologue 1/2 journée par semaine sur le site de Montpellier.

Par ailleurs, la direction mobilisera un certain nombre de démarches d'accompagnement comme par exemple :

- Durant la phase d'information / consultation une session « PAT » (Programme d'Accompagnement à la Transformation) sera proposée aux managers de l'entité concernée avec pour objectif la clarification, l'appropriation et la communication du Livre I et du Livre II aux équipes. Le format et le contenu seront à déterminer selon les besoins liés au contexte ;
- Durant la phase de mise en œuvre, un accompagnement collectif des managers sera assuré pour identifier les risques potentiels et les personnes fragilisées. Les mesures nécessaires seront mises en œuvre avec la coopération des équipes de santé au travail.

VOLET III MESURES DE DEPART VOLONTAIRE

Pour mettre en œuvre le projet de réorganisation présenté, IBM France SAS entend ouvrir des mesures de départ volontaire, permettant aux salariés qui le souhaitent de quitter IBM France SAS dans des conditions incitatives et en bénéficiant de l'accompagnement de l'EMC.

Les départs volontaires interviendront sous deux modalités :

- **Mesures de fin de carrières (MFDC)** pour les salariés qui y sont éligibles ;
- **Mesure de départ volontaire Projet (MDVP)** pour les salariés ne pouvant bénéficier de mesures de fin de carrière.

Il est précisé qu'une fois le présent Plan homologué (ou validé) par la DIRECCTE, les salariés d'IBM France SAS recevront un courriel avec accusé de réception les informant de leur éligibilité ou non aux mesures de départ volontaire (MFDC, MDVP) prévues par le présent Plan.

Les départs volontaires pourront intervenir dans la double limite définie ci-après :

- en premier lieu, dans la limite maximale de départs envisagés pour chaque catégorie d'emploi,
- en second lieu, dans le respect de la limite maximale totale de 40 suppressions de postes toutes catégories d'emploi concernées.

Les départs volontaires prévus dans le présent document seront exclusivement ouverts au bénéfice des salariés appartenant aux catégories d'emplois directement concernées par le projet de transformation de Systems Supply Chain. Les départs volontaires ne seront pas ouverts aux salariés d'IBM France SAS n'appartenant pas aux catégories d'emplois directement concernées par le projet de restructuration. Il n'y aura pas de volontariat dit de « substitution ».

TITRE I LES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)

PARTIE I ELIGIBILITE AUX MFDC

CHAPITRE I. CONDITIONS D'ELIGIBILITE AUX MFDC

Sont éligibles aux MFDC les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Etre en contrat de travail à durée indéterminée de la société IBM France SAS, 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 ;
 - 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
- Et appartenir à une catégorie d'emploi dans laquelle des suppressions de postes sont envisagées, dans la double limite de suppressions de postes telle que définie au VOLET I CHAPITRE II, ce en tenant compte des mesures de départs volontaires visées au VOLET II TITRE II (MDVP)

Cela :

- Inclut les salariés de la société IBM France détachés dans les filiales du groupe ou dans des sociétés partenaires,
- Exclut les salariés d'une autre société qui seraient détachés au sein de la société IBM France SAS.
- Et
 - Pour les salariés souhaitant bénéficier d'une dispense d'activité : satisfaire aux conditions requises pour une liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein à la sortie du dispositif de dispense d'activité indemnisée, et dans le respect de la durée maximale et minimale de la dispense d'activité précisée ci-après, avec ou sans rachat de trimestres,
 - Pour les salariés souhaitant bénéficier d'une bonification sans rachat de trimestre : remplir les conditions pour une liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 01/09/2020.

Le collaborateur intéressé par les MFDC devra tenir à disposition de l'entreprise les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles dans l'espace personnel du site de l'Assurance Retraite <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/authentication> et qui seront nécessaires au dépôt de sa candidature.

CHAPITRE II. REGLES APPLICABLES EN CAS D'EXCEDENT DE CANDIDATURES

La candidature aux différentes mesures MFDC, MDVP, est validée par la Direction au regard des règles d'éligibilité définies dans les paragraphes précédents, incluant la validation par l'EMC pour les candidatures à MDVP, et au regard des règles de priorités suivantes, mises en œuvre au terme de la Période de Volontariat précisée dans le calendrier de mise en œuvre du Plan figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes dont la suppression est envisagée par catégorie d'emploi, le choix des candidatures retenues se fera au

regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'une même catégorie d'emploi, en fonction successivement :

1. De la mesure : les MFDC sont prioritaires sur les MDVP.
2. Et s'il reste des candidatures excédentaires :
 - S'il se présente plus de candidats MFDC que de départs volontaires envisagés au sein d'une même catégorie d'emploi, la priorité sera donnée aux non-cadres en premier, puis à la mesure de bonification, puis à la durée de dispense la plus courte ensuite.
 - S'il se présente plus de candidats MDVP que de départs volontaires envisagés au sein d'une même catégorie d'emploi, le salarié non-cadre sera prioritaire, puis celui ayant l'ancienneté (au jour près) la plus faible.

Les critères de départage de candidatures tels que définis ci-dessus s'appliqueront en cas d'excédent de candidatures. Un premier bilan du volontariat sera effectué selon lesdits critères de départage au sein de chaque catégorie d'emploi de manière à respecter le nombre maximal de départs volontaires envisagés établi pour chacune des catégories d'emploi.

Si à l'issue de ce premier bilan le nombre de candidatures présélectionnées est supérieur au nombre de départs volontaires maximum envisagés dans le Plan (40), alors sera réalisé un second bilan du volontariat sur l'ensemble de ces candidatures en appliquant les critères de départage définis ci-dessus pour respecter - en tout état de cause - le nombre maximum total de suppressions de postes.

PARTIE II MISE EN ŒUVRE DES MFDC

Les candidatures au départ volontaire en MFDC des salariés volontaires éligibles seront examinées et mises en œuvre dans les conditions prévues ci-dessous.

CHAPITRE I. PERIODE DE CANDIDATURE

Les MFDC sont exclusivement basées sur le volontariat et seront ouvertes selon le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III. Passés la période décrite dans ce calendrier, aucune candidature ne pourra être acceptée.

CHAPITRE II. PROCEDURE DE CANDIDATURE

Tout candidat à ce dispositif sera reçu par les conseillers de l'EMC dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiquées :

- une estimation de son salaire de référence brut,
- une estimation du montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée ainsi que l'indemnité additionnelle associée,
- une estimation de son indemnité de départ à la retraite en nombre de mois pour les deux dispositifs MFDC.

Le candidat aura préalablement à son entretien fourni impérativement les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles dans son espace personnel du site de l'Assurance Retraite (<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/authentication>) pour que l'EMC puisse apprécier son éligibilité au dispositif. Ces deux documents devront figurer dans le dossier d'adhésion remis à la Compagnie pour la validation de la candidature.

Les salariés candidats à une MFDC pourront formaliser leur candidature en complétant le bulletin de candidature au volontariat et ou les documents complémentaires qui seront disponible auprès de l'EMC envoyé :

1. Par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse indiquée ci-après :
IBM France EMC Bât. C 4ème étage – MFDC – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex.
2. Et, par scan envoyé à l'adresse courriel indiquée France Mesures Fin de Carrières/France/IBM, (FRMFDC@fr.ibm.com)

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

- Le formulaire de demande du salarié,

- Les documents « Obtenir mon âge de départ à la retraite » et « Estimer le montant de ma retraite tous régimes confondus » disponibles auprès de l'Assurance Retraite.

La signature du bulletin d'adhésion au volontariat et/ou des documents complémentaires vaudront acte de candidature du salarié. La signature dudit bulletin ne vaudra toutefois pas acceptation par IBM France SAS de la candidature, ni reconnaissance de son éligibilité.

CHAPITRE III. VALIDATION DES CANDIDATURES PAR LA DIRECTION

L'éligibilité aux mesures MFDC des salariés candidats sera examinée lors de la Période de Volontariat décrite au VOLET I TITRE I CHAPITRE III. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au VOLET II TITRE I PARTIE I CHAPITRE II au moment du bilan du volontariat.

Si l'éligibilité est constatée, l'EMC proposera au candidat de formaliser sa demande d'adhésion, et notamment sa demande de retraite ; et, le cas échéant, dans le cadre de la dispense d'activité, un avenant au contrat de travail lequel ne vaudra pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à l'une des MFDC.

Pour le bon fonctionnement de MOP SSC, la Direction se réserve la possibilité lors du bilan du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III. de refuser le départ d'un candidat pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié enregistré dans nos bases de données RH comme ES&D (Executive Succession & Development),
- Salarié dont la performance a été reconnue dans les deux dernières années (un ou plusieurs objectifs dépassés dans les 5 dimensions définies dans « Checkpoint »),
- Salarié dont le départ entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet.

En cas de refus de la candidature par la Direction pour l'un de ces motifs, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction.

En parallèle, le salarié sera informé par écrit par la Direction de la décision, positive ou négative.

La Commission de Suivi et de Concertation pourra être saisie si nécessaire par le salarié dont le départ serait refusé pour l'une de ces raisons dans les 2 jours ouvrés maximum à compter de la date d'information du salarié par son manager.

CHAPITRE IV. DEPARTS EFFECTIFS, RUPTURE DU CONTRAT ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les départs en MFDC interviendront en fonction des dates du calendrier de mise en œuvre, étant rappelé que les dates évoquées dans ce chapitre prennent en compte le calendrier défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE III. :

- les départs en dispense d'activité indemnisée sans rachat de trimestre seront effectifs au 1^{er} août 2020.
- les départs en dispense d'activité indemnisée avec rachat de trimestre seront effectifs au plus tôt au 1^{er} août 2020 et au plus tard au 1^{er} novembre 2020.
- les départs à la retraite avec bénéfice de la bonification sans rachat de trimestres seront effectifs au plus tard au 1^{er} septembre 2020.

Compte-tenu du calendrier d'exécution du Plan tel que défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE III., la consommation des congés acquis non soldés avant le départ dans les différents programmes MFDC ne sera pas exigée.

Pour le bon fonctionnement de MOP SSC, la Direction se réserve la possibilité de différer de trois mois maximum le départ d'un candidat qui choisirait d'adhérer à une MFDC, et ce pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié disposant au sein de sa catégorie d'emploi d'une compétence ou d'une expertise particulière sur une technique ou une solution spécifique, pour lequel un autre collaborateur de MOP SSC ne peut prendre le relais dans un délai raisonnable (3 mois),
- Salarié dont le départ entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet, en compromettant la poursuite de l'activité de l'entité

SSC à l'issue de la mise en œuvre du présent PDV ou en dégradant son efficacité dans la phase de transition notamment par une insuffisance des transferts de compétences.

- Salarié n'étant pas en possession du devis de rachat trimestres à la date d'entrée prévue en dispense d'activité. Si au bout du délai de 3 mois, le salarié n'est toujours pas en possession de son devis de rachat de trimestre, alors le salarié entrerait néanmoins en dispense le mois suivant et sa date de retraite serait repoussée à la date de retraite sans rachat de trimestre. Dans ce cas la prime de contribution au rachat de trimestre ne serait pas versée.

La Commission de Suivi et de Concertation pourra être saisie si nécessaire par le salarié dont le départ serait différé dans un délai maximal de 2 jours ouvrés à compter de la date de décision de la Direction.

Les mesures d'accompagnement spécifiques aux MFDC sont précisées au VOLET II TITRE I PARTIE III du présent Plan.

PARTIE III LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)

Trois dispositifs MFDC sont mis en place : La Bonification, le Financement de Rachats de Trimestres, la Dispense d'Activité.

Il est précisé que la mesure de Rachat de Trimestre, si elle est mise en œuvre, doit être cumulée avec la mesure de Dispense d'Activité. La mesure de Bonification et la mesure de Dispense d'Activité ne sont pas cumulables.

CHAPITRE I. LA BONIFICATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Cette mesure est ouverte aux salariés par ailleurs éligibles au départ volontaire MFDC dans le cadre du présent Plan, pouvant bénéficier de leur retraite à taux plein Sécurité Sociale au plus tard au 01/09/2020.

L'indemnité de départ à la retraite applicable selon le barème en vigueur sera bonifiée, quelle que soit l'ancienneté. Cette bonification pourra atteindre 8 à 11 mois de salaire de référence** brut selon les modalités suivantes :

Salaire de référence mensuel brut	Bonification de l'IDR en mois de salaire de référence** mensuel brut
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	11 mois
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	10 mois
Entre 2 P.M.S.S.* et 3 P.M.S.S.* inclus	9 mois
Strictement supérieur à 3 P.M.S.S.*	8 mois

*P.M.S.S. : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2020

** Le salaire de référence brut sera celui utilisé pour déterminer l'allocation mensuelle de Dispense d'activité qui est décrite ci-dessous

Le montant de la bonification d'une tranche ne pourra être inférieur au maximum de la tranche inférieure.

L'indemnité de départ à la retraite augmentée de sa bonification ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (Convention Collective de la Métallurgie).

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront, en sus de leur IDR UIMM, de celle prévue dans leur avenant d'intégration. Ils pourront demander à obtenir le montant estimé de celle-ci lors de leur entretien avec le consultant de l'EMC.

CHAPITRE II. LA DISPENSE D'ACTIVITE

Les dispositions qui suivent ci-après sont complétées par les dispositions figurant en ANNEXE 3 et en ANNEXE 4 qui précisent certaines modalités relatives à la dispense d'activité.

A. Régime de la dispense d'activité

Les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité. L'adhésion vaut

acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et d'une demande de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la demande de départ à la retraite correspondante, le salarié doit acter du fait que, sauf en cas de décès ou de rupture anticipée pour cause de licenciement ou de départ en retraite à son initiative, la dispense d'activité indemnisée constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié différé par une période de dispense d'activité.

L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif.

B. Date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité

La date d'entrée en dispense standard sera le 1^{er} août 2020, après prise des congés acquis à la date de l'entrée en dispense et en fonction du calendrier défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

C. Durée de la dispense d'activité

Sa durée maximale sera de 48 mois, sauf en cas de cumul avec le financement de rachat de trimestres, dans ce dernier cas la durée maximale de la dispense sera de 36 mois.

D. Indemnisation de la dispense d'activité

La dispense d'activité sera indemnisée par une allocation mensuelle brute globale à hauteur de 60 % du salaire de référence brut.

Cette allocation sera plafonnée à 2 PMSS 2020 (soit 6 856 €/mois bruts), par mois pour une base temps plein proratisée en fonction du temps de travail.

Un plancher d'allocation brute est fixé à 2.000 euros bruts par mois sans proratisation.

Toute poursuite d'activité dans le cadre d'un mandat électif ou désignatif, interne ou externe à IBM France SAS ne pourra donner droit à une quelconque forme d'indemnisation qui viendrait s'ajouter à l'allocation définie ci-dessus, hors remboursement des frais de déplacement relatifs aux réunions en présence et à l'initiative de la Direction (réunions plénières du CSEC, etc.).

De convention expresse, l'assiette mensuelle brute (ou salaire de référence) servant de base au calcul de l'allocation mensuelle brute de dispense d'activité correspond au plus favorable entre le 12^{ème} des trois calculs suivants :

a) Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2019)

Le salaire brut tiendra compte : de la prime d'ancienneté, des heures supplémentaires et de toute prime résultant d'un accord d'Entreprise (hors participation) ou de leur contrat de travail. Sont exclues les sommes de nature exceptionnelle notamment, prime monétaire (« award »), prime de mobilité, de mutation, celles ayant un caractère de remboursement de frais notamment, prime de panier, de transport.

Pour les populations sur Plan de Motivation, qui ont signé une lettre d'objectifs dans FMS en 2019, les commissions/bonus 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).

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

b) La Rémunération Théorique de Référence annuelle (« RTR ») au 1er janvier 2020 en fonction du temps de travail * 12 ou 13 mois selon les cas.

c) Le salaire minimum conventionnel 2020

E. Régime social et fiscal de l'allocation mensuelle brute

L'allocation mensuelle de dispense d'activité a la nature de salaire et à ce titre supporte les cotisations sociales afférentes. Elle est soumise à impôt sur le revenu.

Cependant, les cotisations suivantes seront assises sur l'entière rémunération de référence telle que définie au point a) ci-dessus : Cotisations Vieillesse plafonnées sur la tranche 1, Cotisations AGIRC-ARRCO, Cotisations Arial CNP Assurance (Retraite par Capitalisation).

L'adhésion à la couverture complémentaire de frais de santé (IBAMEO) reste obligatoire. Les cotisations sont assises sur le montant de l'allocation mensuelle brute.

En cas de maladie, vous continuerez à percevoir l'allocation sans abattement, aucune déclaration ne devant être adressée à IBM France, sauf si vous venez à bénéficier d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option IBAMEO « complément salaire », cette option n'aura plus lieu d'être une fois rentré en dispense d'activité ; en conséquence, la cotisation afférente s'arrêtera immédiatement et automatiquement à l'entrée en dispense.

F. Indemnité complémentaire

Cette indemnité complémentaire liée à la rupture du contrat de travail est fonction du salaire de référence brut mensuel servant de base pour déterminer l'allocation mensuelle du salarié et est exprimée en mois bruts de ce même salaire de référence.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante pour le cas général :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	9 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	7 mois bruts
Strictement supérieur à 2 P.M.S.S.*	6 mois bruts

**P.M.S.S. 2020 : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.*

En revanche, pour les salariés dont le salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle est inférieur ou égal à 2PMSS (*), et dont la dispense d'activité est supérieure ou égale à 30 mois, l'indemnité est calculée de la manière suivante :

Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle	Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle
Inférieur ou égal à 1 P.M.S.S.*	9,5 mois bruts
Entre 1 P.M.S.S.* et 2 P.M.S.S.* inclus	7,5 mois bruts

**P.M.S.S. 2020 : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.*

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure.

G. Indemnité supplémentaire

Tous les adhérents au dispositif de dispense d'activité indemnisée, bénéficieront d'une indemnité supplémentaire liée à la rupture du contrat de travail équivalente à 1/12ème de mois de salaire de référence pour chaque mois en dispense d'activité.

H. Statut pendant la dispense d'activité

Le collaborateur reste salarié d'IBM France SAS, son contrat de travail étant suspendu. En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait du maintien de ce lien contractuel. De ce fait :

- il doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...)
- il doit informer et obtenir l'accord d'IBM France pour tout changement qui interviendrait dans sa situation professionnelle (reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non,
- il doit respecter les termes de l'engagement de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteur, d'inventions, et le cas échéant de non-concurrence, pendant et après la période de cessation anticipée d'activité,
- il ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec IBM France,

- il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM (ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous-traitants,
- il doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France,
- il ne peut s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à la retraite sécurité sociale à taux plein, il doit en informer IBM France SAS. Le non-respect de ces dispositions pourrait entraîner le déclenchement d'une procédure disciplinaire adaptée.

I. Départ à la retraite

Sauf sortie anticipée du dispositif dans l'un des cas visés en ANNEXE 4 du présent Plan, le salarié est en dispense d'activité jusqu'à la veille de la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein. L'allocation mensuelle cessera définitivement d'être versée à cette date.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires étaient apportées et dont la conséquence serait de repousser la date de départ en retraite prévue initialement, IBM France SAS s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le salarié puisse bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette période au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à retraite sécurité sociale à taux plein serait acquise.

Le départ à la retraite et l'arrêt concomitant du versement de l'allocation mensuelle interviendront à cette date.

La date de sortie de la dispense d'activité définie tient compte du préavis de départ à la retraite applicable de 2 mois ; aucune indemnité ne sera donc due à ce titre.

A la date de sortie de la dispense d'activité, le salarié perçoit un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

I.1 L'indemnité de départ à la retraite

La période de dispense d'activité est prise en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM sauf disposition plus favorable au salarié résultant de son contrat de travail, d'avenant à son contrat de travail, ou de tout document engageant IBM France SAS envers le salarié :

- Après 2 ans d'ancienneté : 0,5 mois de salaire brut
- Après 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- Après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- Après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- Après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
- Après 40 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Etant entendu que le barème effectivement applicable sera celui en vigueur à la date de départ à la retraite.

Dans le cadre des dispositions de la convention collective UIMM, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant le départ à la retraite.

Afin de ne pas pénaliser le salarié d'IBM France SAS partant en dispense d'activité, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois pleins précédant l'entrée en dispense d'activité.

Par ailleurs les salariés ayant été intégrés et dont les modalités contractuelles d'intégration comprenaient le bénéfice d'une IDR spécifique à la convention spécifique de leur société d'origine bénéficieront en sus de leur IDR UIMM de celle prévue dans leur avenant d'intégration. Ils pourront demander à obtenir le montant estimé de celle-ci lors de leur entretien avec le consultant de l'EMC.

En revanche l'avance éventuelle d'IDR détaillée dans le paragraphe I.2 ci-dessous ne concerne que l'IDR UIMM.

I.2 Avance sur l'indemnité de départ à la retraite UIMM

Le salarié pourra bénéficier, s'il en fait la demande à son entrée en dispense, d'une avance représentant à son choix 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite UIMM : le montant définitif de son indemnité de départ à la retraite ne sera déterminable qu'au terme de son contrat de travail.

L'avance de 75% ou 95% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté projetée à la date du départ en retraite et du barème d'indemnité de départ à la retraite tel que décrit ci-dessus, conformément à la convention collective applicable.

Au moment du départ à la retraite, lorsque l'indemnité de départ à la retraite définitive sera versée, cette avance sera reprise.

L'avance sera soumise aux cotisations sociales. Le traitement de l'indemnité de départ à la retraite définitive, dont la reprise de l'avance, sera soumise au traitement social et fiscal en vigueur lors de sa mise en œuvre.

CHAPITRE III. LA CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DU RACHAT DE TRIMESTRES

Un salarié qui serait éligible à une mesure de dispense d'activité, directement ou après rachat de trimestres en conformité avec le calendrier précédemment rappelé, bénéficiera d'une contribution au financement du rachat d'un maximum de 12 trimestres CNAV, selon la réglementation en vigueur. Le salarié reste responsable auprès des organismes des démarches et de la mise en œuvre effective de cette mesure.

Si le salarié n'est pas en possession d'un devis valide lors de l'entretien avec le consultant interne EMC il s'engagera à faire sa demande de devis CNAV dans les 5 jours ouvrés après cet entretien et à transmettre immédiatement copie de sa demande à l'EMC sous forme d'un fichier PDF (ce document sera détruit par l'EMC au plus tard au 15 juin 2020).

La prime de rachat de trimestre s'élèvera à 7.500 € bruts par trimestre racheté. Elle sera versée le mois suivant la fourniture du devis de rachat de trimestre sous réserve de :

- La transmission du devis de rachat de trimestre à l'EMC,
- L'acceptation du devis par le salarié auprès de la CNAV dans le mois de sa réception
- L'engagement du salarié à effectuer le paiement auprès de la CNAV dès réception de la prime de rachat de trimestre par IBM.

Au cas où l'employé n'obtiendrait pas de devis de rachat de trimestre dans les délais impartis, la durée de la dispense d'activité serait prolongée jusqu'à la date de retraite à taux plein Sécurité Sociale. Dans cette situation la prime de contribution au rachat de trimestre ne serait pas versée.

Les rachats au-delà de 8 trimestres seront acceptés dans la mesure où ils permettront une réduction équivalente de la durée de la dispense d'activité en deçà de 36 mois.

Tableau récapitulatif des cumuls de la durée de dispense d'activité précédant la retraite et de la mesure de Rachat de trimestre :

Nombre maximum de trimestres rachetés	Nombre maximum de mois de dispense
12 trimestres	24 mois
11 trimestres	27 mois
10 trimestres	30 mois
9 trimestres	33 mois
8 trimestres	36 mois

TITRE II LES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDVP)

PARTIE I ELIGIBILITE AUX MDV PROJET (MDVP))

CHAPITRE I. CONDITIONS D'ELIGIBILITE AUX MDV PROJET

Sont éligibles aux MDVP les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Etre en contrat de travail à durée indéterminée de la société IBM France SAS, 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 ;
 - 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
- Et appartenir à une catégorie d'emploi dans laquelle des suppressions de postes sont envisagées, dans la double limite de suppressions de postes telle que définie au VOLET I TITRE I CHAPITRE IV., ce en tenant compte des mesures de départs volontaires visées au VOLET II TITRE II (MFDC).

Cela :

- inclut les salariés de la société IBM France détachés dans les filiales du groupe ou dans des sociétés partenaires,
- exclut les salariés d'une autre société qui seraient détachés au sein de la société IBM France.
- Et ne pas être éligible aux MFDC (décrites au VOLET II TITRE I), y compris dans le cadre du dispositif spécifique « carrières longues ». Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 31 07 1964 de produire le document « Obtenir mon âge de départ à la retraite » disponible sur le site internet de la CNAV :
(<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ihm/#/sec/listerServices>)

- Pour ce qui concerne le **salarié candidat à une MDVP** :

- ⇒ 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'EMC à l'issue d'au moins un entretien individuel consistant en :
 - 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,
 - Suivi d'une formation qualifiante ou formation longue (plus de 300 heures),
 - 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 bénéficiaire de l'aide financière à ce projet (telles qu'elles sont fixées au VOLET II TITRE II PARTIE III CHAPITRE VII.B.).Recherche d'un emploi avec le profil existant de compétences du candidat et confirmation de l'EMC qu'il sera en mesure de présenter 3 OVE avant le terme du congé de reclassement.
- ⇒ Soit, à défaut de projet professionnel, et en ultime possibilité, un **projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi.**

Dans ce cas, il sera demandé aux consultants de l'EMC 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 exceptionnels seront soumis à la recommandation favorable de la Commission de Suivi et de Concertation. Il sera en particulier porté une attention particulière pour permettre de limiter le risque que les salariés candidats au départ se mettent en difficulté sur le marché du travail. Ces cas de départs volontaires pour projet personnel seront examinés avec attention et validés avec parcimonie, ces projets ne devant pas être source de difficultés financières pour le salarié.

CHAPITRE II. REGLES APPLICABLES EN CAS D'EXCEDENT DE CANDIDATURES

La candidature aux différentes mesures MFDC, MDVP, est validée par la Direction au regard des règles d'éligibilité définies dans les paragraphes précédents, incluant la validation par l'EMC pour les candidatures à MDVP, et au regard des règles de priorités suivantes, mises en œuvre au terme de la Période de Volontariat précisée dans le calendrier de mise en œuvre du Plan figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes dont la suppression est envisagée par catégorie d'emploi, le choix des candidatures retenues se fera au regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'une même catégorie d'emploi, en fonction successivement :

1. De la mesure : les MFDC sont prioritaires sur les MDVP.
2. Pour les candidats aux mesures MDVP, la qualité et la pérennité du projet professionnel envisagé (CDI versus CDD, projet de reprise ou de création d'entreprise versus projet personnel non abouti).
3. Et s'il reste des candidatures excédentaires :
 - S'il se présente plus de candidats MFDC que de départs volontaires envisagés au sein d'une même catégorie d'emploi, la priorité sera donnée aux non-cadres en premier, puis à la mesure de bonification, puis à la durée de dispense la plus courte ensuite.
 - S'il se présente plus de candidats MDVP que de départs volontaires envisagés au sein d'une même catégorie d'emploi, le salarié non-cadre sera prioritaire, puis celui ayant l'ancienneté (au jour près) la plus faible.

Les critères de départage de candidatures tels que définis ci-dessus s'appliqueront en cas d'excédent de candidatures. Un premier bilan du volontariat sera effectué selon lesdits critères de départage au sein de chaque catégorie d'emploi de manière à respecter le nombre maximal de départs volontaires envisagés établi pour chacune des catégories d'emploi.

Si à l'issue de ce premier bilan le nombre de candidatures présélectionnées est supérieur au nombre de départs volontaires maximum envisagés dans le Plan (40), alors sera réalisé un second bilan du volontariat sur l'ensemble de ces candidatures en appliquant les critères de départage définis ci-dessus pour respecter - en tout état de cause - le nombre maximum total de suppressions de postes ;

PARTIE II MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE (MDVP)

Les départs en MDVP des salariés volontaires éligibles seront examinés et mis en œuvre dans les conditions prévues ci-dessous.

CHAPITRE I. CONSTITUTION ET DEPOT DES DOSSIERS DE CANDIDATURE A UNE MESURE DE DEPART VOLONTAIRE

Les MDVP sont exclusivement basées sur le volontariat. Passées la Période de Volontariat décrite dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III., aucune candidature ne pourra être acceptée.

Sur la base des projets de volontariat élaborés avec l'EMC, les candidatures définitives, complètes et formalisées à une MDVP devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines pendant la Période de Volontariat, selon le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III.

Chaque salarié intéressé par les mesures de MDVP, bénéficiera d'un entretien au minimum avec les consultants de l'EMC 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 IBM France SAS à ce stade.

Le cabinet prestataire de l'EMC 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'EMC, l'EMC proposera au candidat de signer un bulletin d'adhésion lequel ne vaudra pas acceptation par IBM France de l'adhésion au dispositif mais vaudra engagement irrévocable du salarié d'adhérer à la Mesure de Départ Volontaire Projet envisagée.

Les salariés candidats au volontariat devront formaliser leur candidature dans les délais précités en complétant le bulletin de candidature au volontariat qui sera disponible auprès de l'EMC accompagné d'un dossier complet à adresser par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse indiquée ci-après :

- IBM France EMC Bât. C 4^{ème} étage – MDV – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cédex.
- Et, par scan envoyé à l'adresse courriel indiquée FRANCE Mesures Volontaires de départs/France/IBM, (EMCMVD@fr.ibm.com)

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

- Pour tous les candidats :
 - Le formulaire de demande du salarié,
 - Les éléments justificatifs associés, détaillés dans les paragraphes suivants,
 - L'avis du consultant de l'EMC sur le dossier, et
 - Le document « Obtenir mon âge de départ à la retraite » établi par la CNAV pour les personnes nées avant le 31/07/1964.
- Pour les salariés candidats à une MDVP, le dossier complet du salarié présenté à la Direction devra comprendre les justificatifs associés, à savoir :
 - Le dossier d'inscription à une formation de reconversion, qualifiante, certifiante ou diplômante, une preuve du dépôt du dossier auprès de l'organisme de formation et la réussite aux éventuels tests préalables ; ou
 - Le dossier de création ou reprise d'entreprise et le business plan ; ou
 - Le contrat à durée indéterminée ; ou
 - Le contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois ; ou
 - La promesse d'embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins 6 mois ; et
 - Tout justificatif démontrant la faisabilité et le sérieux du projet présenté et en particulier pour les projets personnels, l'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.

La signature du bulletin d'adhésion au volontariat vaudra acte de candidature du salarié et entraînera la levée de la confidentialité sur le projet auquel est tenu le cabinet de reclassement jusque-là. La signature dudit bulletin ne vaudra toutefois pas acceptation par IBM France SAS de la candidature, ni reconnaissance de son éligibilité.

CHAPITRE II. EXAMEN ET VALIDATION DES CANDIDATURES

Au cours de la Période de Volontariat telle que définie au VOLET I TITRE I CHAPITRE III., l'éligibilité aux mesures MDVP des salariés candidats sera examinée. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au VOLET II TITRE I PARTIE I CHAPITRE II au moment du bilan du volontariat.

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 au VOLET I TITRE I CHAPITRE III. et sous réserve des modalités de départage fixées au VOLET II TITRE I PARTIE I CHAPITRE II.

Pour les salariés dont la MDVP aura été acceptée par la Direction, les départs effectifs interviendront selon les dates définies au VOLET II TITRE II PARTIE II CHAPITRE V.

CHAPITRE III. RUPTURE DU CONTRAT

En cas d'acceptation de la candidature du salarié volontaire à une MDVP, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique. Pour les salariés protégés, la rupture du contrat de travail ne pourra être confirmée qu'après autorisation de l'inspection du travail

Le congé de reclassement sera proposé au salarié volontaire au moment de la signature de cette convention de rupture.

Sur le seul plan du traitement social et fiscal, la rupture aura les mêmes effets qu'un licenciement pour motif économique dont les détails sont disponibles par exemple dans le lien internet suivant : <https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-indemnite-de-rupture-du-con/lindemnite-legale-ou-conventionn/les-indemnite-de-licenciement-v.html>

Si le salarié n'opte pas pour le congé de reclassement, le salarié continuera d'être rémunéré pendant toute la durée du préavis conventionnel à condition d'être en mesure d'effectuer son préavis. IBM France pourra alors dispenser le salarié de l'exécution de son préavis, et dans cette hypothèse le préavis sera néanmoins indemnisé (le préavis non effectué à la demande du salarié ne sera pas rémunéré, notamment par exemple lorsque le salarié reprend un emploi avant la fin de son préavis). Cette rémunération est par nature soumise à cotisations, aux régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la Mutuelle et aux différentes protections sociales propres à la Compagnie IBM France.

Le salarié dont le départ volontaire en MDVP est accepté pourra bénéficier des mesures d'accompagnement visées au VOLET II TITRE II PARTIE III, dans les limites et conditions qui y sont fixées.

Il pourra par ailleurs, dès l'ouverture de l'EMC, bénéficier d'entretiens réalisés par le cabinet spécialisé pour obtenir des informations sur ces mesures d'accompagnement. Lors de ces entretiens le consultant aidera le salarié à déterminer son projet professionnel ainsi que ses modalités de mise en œuvre et notamment le bien-fondé de l'utilisation du départ volontaire pour la réalisation dudit projet.

Les indemnités prévues dans le cadre d'un départ en MDVP (et présentées au VOLET II TITRE II PARTIE III CHAPITRE V.) dues à titre de solde de tout compte seront payées à l'issue du préavis (ou du congé de reclassement le cas échéant). Toutefois les salariés ayant retrouvé un emploi avant la fin du préavis ou du congé de reclassement pourront demander à ce qu'il soit procédé à un paiement anticipé du solde de tout compte.

CHAPITRE IV. VALIDATION DES CANDIDATURES PAR LA DIRECTION

A l'issue de la Période de Volontariat telle que définie au calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III., la Direction vérifiera alors, le cas échéant, l'éligibilité des candidatures au regard des règles de départage précisées au VOLET II TITRE I PARTIE I CHAPITRE II.

Pour le bon fonctionnement de MOP SSC, la Direction se réserve la possibilité lors du bilan du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE III de refuser le départ d'un candidat pour l'une au moins des raisons suivantes :

- Salarié enregistré dans nos bases de données RH comme ES&D (Executive Succession & Development),
- Salarié dont la performance a été reconnue dans les deux dernières années (un ou plusieurs objectifs dépassés dans les 5 dimensions définies dans « Checkpoint »),
- Salarié dont le départ entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet, en compromettant la poursuite de l'activité de l'entité SSC à l'issue de la mise en œuvre du présent PDV ou en dégradant son efficacité dans la phase de transition notamment par une insuffisance des transferts de compétences.

En cas de refus de la candidature par la Direction pour l'un de ces motifs, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction.

La Commission de Suivi et de Concertation pourra être saisie si nécessaire par le salarié dont le départ serait refusé pour l'une de ces raisons dans les 2 jours ouvrés maximum à compter de la date d'information du salarié par son manager.

PARTIE III LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE VERS UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE (MDVP)

Les mesures d'accompagnement prévues sont principalement les suivantes :

- L'accompagnement de l'EMC (présenté au CHAPITRE I.)
- Le Congé de Reclassement (présenté au CHAPITRE II.)
- L'aide à la formation (présentée au CHAPITRE VI.)

- L'aide à la création d'entreprise (présentée au CHAPITRE VII.)
- L'accompagnement à la mobilité géographique (présenté au CHAPITRE VIII.)
- Ainsi que des mesures indemnitaires (présenté au CHAPITRE V. ci-dessous)

CHAPITRE I. L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EMC

Les salariés dont le départ volontaire en MDVP ou aura été accepté et formalisé bénéficieront de l'accompagnement de l'EMC dans les conditions détaillées au VOLET I TITRE II CHAPITRE I et à l'ANNEXE 2 du présent Plan.

CHAPITRE II. LE CONGE DE RECLASSEMENT

A. Définition et durée du congé de reclassement

Conformément aux dispositions légales, IBM France SAS proposera le Congé de reclassement aux salariés dont le contrat de travail serait rompu pour motif économique dans le cadre du présent Plan, dans le cadre d'un départ volontaire en MDVP.

L'objet du congé de reclassement est d'aider les salariés dont le contrat de travail aura été 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 reclassement 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 reclassement est fondé sur des engagements réciproques entre le salarié et l'EMC mis en place par IBM France SAS pour l'aider dans la concrétisation de son projet professionnel

B. Spécificités du Congé de Reclassement pour les salariés en MDVP

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu dans le cadre d'un départ volontaire en MDVP se verront proposer le Congé de Reclassement au moment de la signature de leur convention de rupture d'un commun accord pour motif économique.

B.1 Durée du congé de reclassement pour les salariés en MDVP

La durée du Congé de Reclassement pour les salariés en MDVP sera (préavis inclus) de :

	Période initiale	Prolongation éventuelle si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement au terme de la période initiale
Age* < 50 ans	9 mois	3 mois
Age* ≥50 ans, travailleur handicapé ou à mi-temps thérapeutique (***)	12 mois	3 mois

(*) Âge apprécié au 1^{er} jour du mois suivant la notification

(**) Statut de travailleur handicapé reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

(***) Mi-temps thérapeutique en cours pendant la période de volontariat

Conformément aux dispositions de l'article R.1233-31, lorsque le salarié suit une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois.

Si le collaborateur en MDVP atteint l'âge de 50 ans pendant le congé de reclassement et n'a pas interrompu son congé de reclassement avant son 50^{ème} anniversaire, alors la durée du congé de reclassement sera fixée à 12 mois.

B.2 Rémunération versée pendant le Congé de Reclassement pour les salariés en MDVP

Pendant la première phase du Congé de Reclassement recouvrant la période théorique du préavis, la rémunération du salarié en MDVP est maintenue (application des règles légales et conventionnelles du maintien de salaire pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis). Pendant cette période, le salarié cotise à l'ensemble des régimes obligatoires et complémentaires ainsi qu'à la mutuelle et différentes protections sociales propres à IBM France SAS. Le salarié acquiert des droits à congés payés qui lui seront compensés dans son solde de tout compte.

Pour la période du Congé de reclassement au-delà de la période recouvrant le préavis théorique, le salarié perçoit une allocation dont le montant est fixé dans le tableau ci-dessous :

Modalité du Congés de Reclassement	Taux de la rémunération en pourcentage de son salaire moyen mensuel brut (telle que cette rémunération est définie par la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002)
MDVP	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est inférieur à 1 PMSS : 80%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est compris entre 1 et 2 PMSS : 72,5%
	Salariés dont le salaire moyen mensuel brut est supérieur à 2 PMSS : 65%

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

Au-delà de la période correspondant au préavis, mais dans la limite de la durée légale maximale du congé de reclassement (12 mois) cette allocation est exonérée des cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS aux taux et modalités en vigueur lors des versements, et de la part salarié de la mutuelle et des cotisations de retraite par capitalisation.

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

Durant cette seconde période, le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés.

C. Suspension du congé de reclassement

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles celui-ci est suspendu : ces périodes de travail peuvent être effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, renouvelable une fois, ou de contrats de travail temporaire.

Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial.

Le salarié concerné devra en informer l'employeur sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (et mail EMCMD@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 France SAS avant l'embauche. A défaut d'une telle information le congé de reclassement ne pourra être suspendu, mais sera rompu.

Pendant la période de suspension du congé de reclassement (si elle intervient au-delà du préavis), l'allocation est suspendue conformément aux dispositions légales.

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

D. Mise en œuvre du Congé de Reclassement

D.1 Proposition du congé de reclassement et modalités d'adhésion

La proposition du congé de reclassement sera faite lors de la signature de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

Le salarié dispose d'un délai de huit (8) jours calendaires à compter de la proposition pour faire savoir s'il souhaite ou non bénéficier du congé de reclassement.

En cas d'acceptation par le salarié, le congé de reclassement débiterait à l'issue de ce délai.

L'absence de réponse du salarié dans le délai de 8 jours vaudra refus du bénéfice de ce dispositif.

Si le salarié accepte le congé de reclassement, il bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation avec un consultant de l'EMC afin de définir son projet professionnel, la formation et la validation des programmes d'acquis d'expérience qui pourraient s'avérer nécessaires. Il est précisé que pour les MDVP, le projet professionnel aura été défini au plus tard à la transmission du bulletin d'adhésion à une mesure MDV.

A la fin de cet entretien d'évaluation et d'orientation, l'EMC remettra à la Direction et au salarié concerné un document précisant le projet professionnel du salarié et la durée du congé de reclassement 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 IBM France SAS, préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

IBM France SAS enverra alors au salarié une convention tripartite entre IBM France SAS, le cabinet spécialisé en reclassement externe animant l'EMC et le salarié (« convention tripartite d'engagement dans le cadre du congé de reclassement ») précisant les modalités de mise en œuvre et fixe les règles de bon fonctionnement du congé de reclassement, préalablement à la réalisation des actions prévues.

La convention précisera en particulier les éléments suivants :

- La durée et le terme du congé de reclassement ;
- Les services de l'EMC ;
- 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 reclassement excédant la durée du préavis ;
- Les engagements du salarié pendant le congé de reclassement, en particulier l'obligation de répondre aux convocations de l'EMC ;
- Les conditions de résiliation/rupture du congé de reclassement.

La convention tripartite devra être elle aussi retournée signée à IBM France dans les 8 jours calendaires de la date de sa première présentation (ce retour se fera par courriel avec AR ou recommandé avec AR).

En l'absence de réponse dans ce délai, la société notifierait alors au salarié la fin de son congé de reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié sera rompu à la fin de la période de préavis et le salarié recevra à cette date les indemnités qui lui sont dues dans le cadre de son départ.

D.2 Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de reclassement

Il est rappelé que IBM France SAS s'engage à financer les mesures liées au congé de reclassement et en particulier la mise en place et l'accompagnement par le biais de l'EMC.

Les engagements de l'EMC et du salarié seront rappelés dans la convention bipartite signée lors de l'adhésion au congé de reclassement.

Les engagements du prestataire de l'EMC accompagnant le salarié

Le prestataire de l'EMC, notamment au travers de l'action de l'EMC :

- 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 auprès d'IBM France d'aboutir à une Solution Identifiée et la présentation d'Offres Valables d'Emploi, est présenté en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan.

Les engagements du salarié :

Le salarié s'engage pendant son congé de reclassement à être actif (telle que cette notion est définie en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) pour mener à terme son projet de reconversion, c'est-à-dire à :

- suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'EMC 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'EMC,
- ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement 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'EMC ou aux entretiens de recrutement seront réputés renoncer définitivement au bénéfice du Congé de Reclassement.

Dans ce cas, IBM France SAS 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 reclassement sera rompu.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'avait pas donné suite à la mise en demeure, IBM France SAS notifierait au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception. Le contrat de travail du salarié serait rompu à la date de cette notification par IBM France SAS. L'indemnité compensatrice de préavis ainsi que toutes les sommes dues seront payées au salarié au moment du solde de tout compte.

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 reclassement.

D.3 Situation du salarié pendant le congé de reclassement

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

Pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conservera également le bénéfice de la couverture complémentaire frais de santé et prévoyance sur les mêmes bases de cotisation et dans les mêmes conditions qu'avant la rupture du contrat de travail, sous réserve des formalités nécessaires.

Le terme du congé de reclassement initialement fixé n'est pas reporté du fait d'arrêts maladie que le salarié connaîtrait. Le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le salarié devra donc faire parvenir au service paye d'IBM France SAS ses arrêts de travail.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement 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 reclassement 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.

D.4 Terme du congé de reclassement

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

- terme du congé,
- salarié ayant retrouvé une Solution Identifiée (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) 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 ayant sollicité l'interruption du Congé de Reclassement en justifiant d'une demande écrite motivée et validée par IBM France SAS. Dans ce cas, le salarié ne pourrait toutefois réclamer le bénéfice des OVE (telle que cette notion est présentée en ANNEXE 2 du Présent Plan, qui est une partie intégrante du Plan) auxquelles il pouvait éventuellement prétendre dans le cadre du congé de reclassement.

En toutes hypothèses, c'est à la fin du congé de reclassement (ou au terme du préavis si le congé de reclassement devait être interrompu au cours de la période de préavis) que le salarié perçoit les indemnités de rupture définies et sort des effectifs de IBM France SAS.

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé précédant son entrée en dispense de préavis, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens appartenant à 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. Au plus tard à l'issue de la période équivalente au préavis, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction ou sa voiture de fonction professionnelle.

Les salariés titulaires de mandats de représentation du personnel conserveront toutefois l'ensemble de leurs accès et matériels liés à leur mandat, dans les conditions précisées à l'ANNEXE 3 du présent Plan.

CHAPITRE III. CONGE SANS SOLDE DE TRANSITION

Pour permettre aux collaborateurs appartenant aux catégories d'emplois concernées par des suppressions de poste de mener à bien un projet de reprise d'une activité professionnelle salariée immédiate et qui seraient candidats à une mesure de départ volontaire (MDVP) sans attendre la rupture effective du contrat de travail, la Direction pourra accepter une suspension temporaire de leur contrat de travail.

Des congés sans solde de transition (CSST) seront ouverts à cette fin à partir du 1^{er} juin 2020 pour une date de fin de congés ne pouvant dépasser le 31 juillet 2020 sous réserve que la mise en œuvre du CSST soit accompagnée d'une solution permettant la reprise effective de l'activité du collaborateur, et que le principe soit approuvé par le CSEC.

Tout salarié intéressé pourra adresser une demande motivée par écrit, accompagnée des pièces justificatives, à son HR Partner. Une réponse écrite sera donnée dans les 5 jours ouvrables suivant la date de réception de la demande.

IBM France SAS se réserve le droit, en fonction de ses contraintes de fonctionnement de refuser une telle demande. En tout état de cause, la Direction n'acceptera aucune demande au-delà du nombre de suppressions de postes envisagées au sein de chaque catégorie.

Situation pendant le congé sans solde de transition : le contrat de travail est suspendu, le salarié ne perçoit aucune rémunération. Les garanties sociales (santé, prévoyance, décès) sont également suspendues pendant la durée de son congé. Le salarié sera autorisé par l'entreprise à exercer une activité rémunérée hors de la société.

Situation à l'issue du congé sans solde de transition :

- Candidats volontaires en MDVP dont l'adhésion a été retenue : le contrat de travail est rompu dans les conditions convenues entre le salarié et IBM France SAS dans le cadre du présent Plan selon la modalité retenue
- Candidats volontaires dont l'adhésion à une MDVP n'a pas été retenue : les salariés réintègrent leur poste ou un poste au même niveau de qualification, à l'issue du congé sans solde de transition.

Le salaire de référence utilisé pour le calcul des indemnités de rupture, ainsi que l'allocation de congé de reclassement, sera fondé sur les 12 derniers mois précédant le début du Congé sans solde de transition, pour ne pas pénaliser le salarié qui aurait bénéficié de cette suspension.

CHAPITRE IV. MESURES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE EN MDVP N'AYANT PAS DEMANDE A BENEFICIER D'UN CONGE DE RECLASSEMENT COMPTE TENU DE LEUR RECLASSEMENT IMMEDIAT

Les mesures suivantes sont applicables aux salariés ayant demandé à bénéficier d'une mesure de départ volontaire dans le cadre d'une MDVP 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 reclassement.

Les salariés dans le cadre des départs volontaires (MDVP) qui n'adhèrent pas au congé de reclassement car ils ont trouvé un emploi avant le démarrage du congé de reclassement ou parce qu'ils sont en train de créer une entreprise pourront bénéficier, outre leur indemnité compensatrice de préavis, d'une **Indemnité pour Concrétisation Rapide de Projet (ICRP)** calculée sur la base

de 100% des sommes qui leur auraient été dues au titre du congé de reclassement pour la période excédant celle du préavis.

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).

Cette indemnité n'est pas versée aux salariés bénéficiant d'une réembauche au sein de l'une quelconque des sociétés du groupe IBM dans la cadre de la priorité de réembauchage visée au VOLET III CHAPITRE I.

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'EMC :

- que ces salariés pourront demander à bénéficier d'un accompagnement individualisé par les consultants externes de l'EMC 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 reclassement, tel qu'il est précisé à l'ANNEXE 2 du présent Plan ;
 - Mais à condition d'en faire la demande par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France SAS 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 reclassement dans le cadre du départ volontaire) 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 reclassement auquel l'ancien salarié avait droit)
 - Minoré des sommes perçues par l'ancien salarié au titre de son préavis et de son ICRP (s'il en a fait la demande).

Cette indemnité sera versée à la date de fin théorique du congé de reclassement 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 proactivité 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 reclassement telles que définies à l'ANNEXE 2 du présent Plan).

CHAPITRE V. MESURES INDEMNITAIRES SPECIFIQUES AUX SALARIES EN MDVP

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre d'une MDVP pourront bénéficier des mesures indemnitaires décrites ci-dessous.

A. Indemnité de rupture du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail serait rompu d'un commun accord dans le cadre d'une MDVP, 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 IBM France SAS.

B. Indemnités spécifiques au volontariat (ISV) pour les salariés en MDVP

Les salariés volontaires à un départ MDVP (hors MFDC) bénéficieraient d'une indemnité fonction de l'ancienneté appréciée 30 juin 2020 qui est calculée comme suit, le montant présenté intégrant l'indemnité de rupture du contrat de travail présenté ci-dessus au §A.:

- 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 (présentée ci-dessus au §A.) et l'indemnité spécifique de volontariat 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 présenté ci-dessus au §A.

(*) 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.

L'assiette de référence du calcul de l'ISV est identique à celle qui sera utilisée pour le calcul des IL conventionnelles UIMM à l'exception des populations sur Plan de Motivation pour lesquelles 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). Pour les populations en détachement tel que le programme champion for growth, les commissions seront prises en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE d'un plan de commission équivalent chez IBM.

C. Indemnité de concrétisation anticipée de projet de reclassement externe pour les salariés en MDVP : l'ICAP

Les salariés :

- Ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement dans le cadre d'une MDVP
- Et qui feront part de la concrétisation de leur projet avant la fin du congé de reclassement (et sous réserve de le justifier ou de l'attester auprès de l'EMC),

bénéficieront, outre l'indemnité compensatrice de préavis, d'une Indemnité pour Concrétisation Anticipée de Projet de Reclassement (ICAP) représentant un montant égal à 100% de l'allocation du congé de reclassement restant à courir jusqu'au terme initial du congé de reclassement pour la période excédant celle du préavis.

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 reclassement ;
- présenter les justificatifs appropriés : contrat de travail signé ou justificatif de la création ou de la reprise d'entreprise (extrait Kbis ou autre).

Cette indemnité ne sera en revanche pas versée aux salariés bénéficiant d'une réembauche au sein de l'une quelconque des sociétés du groupe IBM dans le cadre de la priorité de réembauchage visée au 0.

D. Synthèse des mesures et des calendriers de versement

Choix du salarié	Indemnité de préavis	Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICRP – ICAP	ISV
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et demandant à être dispensé de l'exécution de son préavis	La fraction de préavis non travaillée à la demande du salarié n'est pas rémunérée	ICRP payée avec les solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte

Choix du salarié	Indemnité de préavis	Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICRP – ICAP	ISV
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et étant dispensé de l'exécution de son préavis par IBM France	Paiement mensuel de l'indemnité compensatrice de préavis dispensé par IBM France	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et effectuant son préavis	Paiement mensuel de l'indemnité compensatrice de préavis tous les mois de son préavis	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié adhérant au congé de reclassement et le poursuivant jusqu'à son terme	Paiement de l'indemnité de préavis tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois	Payée à l'issue du congé de reclassement, avec le solde de tout compte
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement durant la période de préavis.	Paiement de l'indemnité compensatrice de préavis tous les mois de son préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement puis en une fois avec le solde de tout compte le mois suivant la demande de rupture anticipée du contrat de travail	ICAP payée en une fois avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement après la période de préavis	Paiement de l'indemnité de préavis tous les mois de son préavis	Allocation de Congé de reclassement payée tous les mois du congé réalisé au-delà du préavis jusqu'à l'interruption du congé de reclassement ICAP payée en une fois avec le solde de tout compte le mois suivant la demande de rupture anticipée du contrat de travail.	Payée avec le solde de tout compte

E. Transmission de simulations paye

Dès que le salarié souhaitera un chiffrage précis des indemnités qui lui seraient versées dans le cadre d'une mesure de départ volontaire (MDVP), notamment pour permettre une prise de décision, les consultants spécialisés externes de l'EMC transmettront la demande aux consultants internes de l'EMC avec le nom du candidat et son matricule IBM.

Les consultants internes de l'EMC transmettront les données directement au consultant externe de l'EMC en charge du suivi, en toute confidentialité (les managers ne seront pas informés), qui les transmettra oralement au salarié. Si le salarié souhaite des précisions ou des chiffres écrits, il lui appartiendra de lever la clause de confidentialité pour obtenir des consultants internes de l'EMC les écrits et les clarifications demandées.

CHAPITRE VI. ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION

Les salariés quittant IBM France dans le cadre d'une MDVP 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 BB/ou la concrétisation de leurs projets.

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

Limite	10 000 HT (maximum)
Dérogation au-delà de la limite avec un maximum de	20 000 HT (maximum)

Les dérogations devront faire l'objet d'une demande écrite et motivée du salarié avant la conclusion de la convention de forfait et de la double validation de l'EMC, 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 :
 - Avant l'engagement dans le projet de départ volontaire pour les salariés candidats à une MDVP ou au plus tard dans les 3 mois suivant l'entrée dans le dispositif (6 mois en cas de formation dont le lancement est lié à un cycle annuel)
 - Au cours du congé de reclassement ou au cours d'une durée équivalente pour les salariés ne souhaitant pas y adhérer ;
- 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. Il est précisé que le dispositif du CPF actionné à l'initiative du salarié ne saurait venir se substituer au financement par IBM France SAS des frais de formation liés au projet d'adaptation ou de reconversion du salarié candidat à une MDVP.

Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

CHAPITRE VII. AIDES A LA REPRISE OU A LA CREATION D'ENTREPRISE

A. Accompagnement du créateur/repreneur d'entreprise

Tous les salariés ayant adhéré au congé de reclassement souhaitant s'orienter vers un projet de création d'entreprise se verrait proposer les services d'un consultant spécialisé de l'EMC 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.
- Le salarié pourrait également bénéficier en outre d'une aide financière complémentaire à la création ou la reprise d'entreprise, telle qu'elle est présentée ci-dessous.

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

Les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une mesure de départ volontaire MDVP qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail (hors MFDC), 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 et dont le projet aura été validé par son consultant au sein de l'EMC 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'EMC ;
- Le projet devra avoir été validé lors de la présentation de la candidature ;
- 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 l'homologation (ou à la validation) du présent Plan par la DIRECCTE ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la fin du congé de reclassement, ou au terme de la période de préavis pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement.

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.

Également, les candidats créateurs d'entreprise ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement pourront bénéficier d'une avance à hauteur de 95 % du montant net estimé, plafonnée à un montant de 2 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale (PASS), de leur indemnité de rupture pour compléter le financement de leur projet. Ils devront pour ce faire présenter une demande spécifique qui devra être validée par l'EMC.

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, IBM France SAS prendra en charge les frais de formation sur présentation de justificatifs dans la limite de 10.000 € HT par salarié.

Cette demande devra avoir lieu durant le congé de reclassement pour ceux l'ayant choisi ou au plus tard dans les 6 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail dans les autres cas. La

demande de formation devra être soumise à l'EMC pour validation et la formation devra commencer dans le trimestre suivant la validation de la demande.

CHAPITRE VIII. ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'une MDVP du présent Plan et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnera 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 verra attribuer l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques de IBM France SAS.

En outre, IBM France SAS remboursera les frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France dans la limite de 6000 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.

L'accompagnement consistera à aider le conjoint à définir un projet professionnel, identifier les entreprises susceptibles de proposer des opportunités en lien avec ce projet et préparer les différents outils nécessaires à sa recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien de recrutement, réseaux professionnels ...).

CHAPITRE IX. RECLASSEMENT AU SEIN DU GROUPE PENDANT LE CONGE DE RECLASSEMENT

Il est précisé que si avant la fin du congé de reclassement, le salarié venait à accepter une proposition émanant d'IBM France SAS ou d'une des sociétés du groupe, la fin du congé de reclassement ne donnera pas lieu au versement d'une quelconque indemnité puisque dans ce cas, le salarié serait réputé renoncer à la rupture de son contrat de travail.

VOLET IV MESURES APPLICABLES APRES LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

CHAPITRE I. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-45 du Code du travail, les salariés dont le contrat serait rompu d'un commun accord pour motif économique bénéficiant, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité pendant cette même année, d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat,

IBM France SAS informera alors les salariés de tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de la rupture de son contrat de travail, et le cas échéant avec la nouvelle qualification qu'il a pu acquérir postérieurement s'il en a informé la Compagnie. Cette mesure n'est pas applicable aux salariés partant dans le cadre d'une Mesure de Fin de Carrières.

CHAPITRE II. PREVOYANCE ET REGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTE (MUTUELLE)

Conformément aux dispositions de l'article L.911-8 du Code de la sécurité sociale, l'ensemble des salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, bénéficieront du maintien des régimes de prévoyance et de remboursement de frais médicaux et chirurgicaux en vigueur au sein d'IBM France SAS, pendant une durée maximale de 12 mois après le terme du contrat si il est inscrit en tant que demandeur d'emploi et qu'il en justifie auprès d'IBM France SAS.

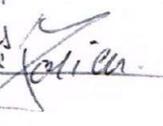
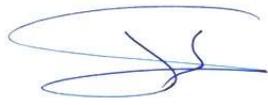
Cette mesure n'est pas applicable aux salariés partant dans le cadre d'une Mesure de Fin de Carrières dans la mesure où ces salariés ne seront pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

CHAPITRE III. REVITALISATION DES BASSINS D'EMPLOI

Dans le cadre du présent projet de réorganisation, IBM France SAS engagera des actions dans le respect des dispositions des articles L. 1233-84 et suivants du Code du travail relatif à la revitalisation des bassins d'emploi concernés.

Les actions qui seront engagées par la société s'articuleront autour de deux objectifs clés :

- S'attacher à ce que les créations d'emplois générées par les actions mises en œuvre dans le cadre de la convention de revitalisation profitent en priorité aux salariés s'inscrivant dans le présent Plan ;
- Promouvoir à travers la démarche de revitalisation dans les bassins concernés la recréation d'emplois en nombre équivalents à ceux qui seraient supprimés dans le cadre du présent Plan.

<p>Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central Mathieu JOSIEN</p>	<p>La CFDT signe cet accord qui, par la négociation a permis d'obtenir des mesures de départ plus favorables pour les salariés concernés que celles de l'accord GPEE. La CFDT exhorte la Direction à mettre en œuvre les recommandations précisées dans le rapport d'expertise afin notamment de préserver l'activité de l'entité.</p> 
<p>Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central Frank SETRUK</p>	<p>La CFE-CGC signe cet accord car les conditions de départs volontaires sont très correctes. Nous serons vigilant sur le futur de l'entité et souhaitons que de nouvelles missions soient obtenues pour le site. Frank SETRUK</p> 
<p>Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale Nathalie RICHARD</p>	<p>Nathalie RICHARD</p>  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto;"> <p>La CFTC demande que tout soit mis en œuvre pour maintenir l'emploi des salariés restants à l'issue de ce PSE. Si le CSC devait, dans le futur, subir un nouveau plan de départs, la CFTC demande que soit proposé a minima les mêmes garanties.</p> </div>
<p>Pour la CGT Le Délégué Syndical Central Marc GRIMAUULT</p>	
<p>Pour l'UNSA Le Délégué Syndical Central Pierry POQUET</p>	<p>Pierry POQUET</p> 
<p>Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p>Olivier LAURENS</p> 

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : 14 avril 2020