

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PROJET  
DE REORGANISATION DES ACTIVITES D'IBM FRANCE SAS DANS  
LE CADRE D'UN PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES  
S'INSCRIVANT DANS UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

Accord d'entreprise conforme au projet de plan de départs volontaires  
conforme à sa mise à jour présentée au CSEC du 4 mai 2021

*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 de réorganisation des activités d'IBM France SAS ») présentée au Comité Social et Economique Central et aux CSE d'IBM France en application des articles L.2312-8, L.2312-39 et L2312-40 du Code du travail.

Cet accord d'entreprise est destiné à se substituer au document, dit Livre I, d'accompagnement du projet de réorganisation présenté dans le cadre des dispositions du Code du travail dites « Livre II », lequel a été remis dans sa première version aux instances de représentation du personnel le 8 décembre 2020, et dont les versions finales ont été remises et présentées lors de la réunion du CSEC du 4 mai 2021.

A la suite des échanges intervenus tout au long de la procédure d'information / consultation et dans le cadre des négociations poursuivies avec les organisations syndicales représentatives d'IBM France, le présent accord d'entreprise reflète l'aboutissement des négociations menées avec les Organisations syndicales représentatives, des propositions issues du CSEC et des CSE, ainsi que des échanges avec la DIRECCTE, puis la DRIEETS, et des observations qu'elle a formulées, et auxquelles la Direction a apporté des réponses documentées.

Il intègre en particulier la décision prise par la Direction de ne plus recourir à un Plan de sauvegarde de l'emploi dit mixte et comportant des mesures de licenciement contraints, et de proposer un Plan de départs volontaires excluant tout départ contraint, décision annoncée lors de la réunion du CSEC du 4 mai 2021.

**SOMMAIRE**

**VOLET I PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉORGANISATION ET SES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI .....5**

**TITRE I SYNTHÈSE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET .....5**

CHAPITRE I Conséquences sociales du projet .....5

CHAPITRE II Calendrier prévisionnel de la procédure de consultation et de mise en œuvre des mesures du plan de départs volontaires .....5

CHAPITRE III Groupes métiers concernés par les suppressions de postes envisagées .....8

CHAPITRE IV Conditions d'application et Durée du Plan .....9

**TITRE II ORGANES ET DISPOSITIFS D'INFORMATION, D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DES SALARIÉS .... 10**

CHAPITRE I L'Espace Mobilité Compétences (« EMC ») ..... 10

CHAPITRE II Suivi paritaire des modalités d'application du Plan ..... 12

CHAPITRE III Mise en place d'une cellule d'accompagnement psychologique ..... 13

**TITRE III COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI ..... 14**

**VOLET II LA MOBILITÉ INTERNE AU CŒUR DU DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI .... 14**

**TITRE I LA MOBILITÉ INTERNE VOLONTAIRE ..... 14**

CHAPITRE I Information collective et individuelle ..... 14

CHAPITRE II mesures de mobilité interne volontaire ..... 14

**TITRE II MESURES PRISES POUR FAVORISER LE TEMPS PARTIEL, LES CRÉATIONS DE NOUVELLES ACTIVITÉS ET RÉDUIRE LA SOUS-TRAITANCE. .... 16**

**VOLET III MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE ..... 17**

**TITRE I ELIGIBILITÉ AUX MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE ..... 18**

CHAPITRE I Conditions d'éligibilité ..... 18

CHAPITRE II Règles applicables en cas d'excédent de candidatures ..... 20

CHAPITRE III Condition et mise en œuvre du volontariat de substitution : ..... 20

**TITRE II LES MESURES DE FIN DE CARRIÈRE (MFDC) ..... 21**

*PARTIE I Mise en œuvre des MFDC..... 21*

CHAPITRE I Période de candidature ..... 21

CHAPITRE II Procédure d'adhésion ..... 21

CHAPITRE III Validation des adhésions par la Direction ..... 22

CHAPITRE IV Départs effectifs, rupture du contrat et mesures d'accompagnement ..... 23

*PARTIE II Les mesures d'accompagnement des mesures de fin de carrière (MFDC) ..... 23*

CHAPITRE I La bonification de l'indemnité de départ à la retraite ..... 23

CHAPITRE II La dispense d'activité ..... 24

CHAPITRE III La contribution au financement du rachat de trimestres ..... 28

**TITRE III LES MESURES DE DÉPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDV) .28**

*PARTIE I Mise en œuvre des Mesures de Départ Volontaire (MDV)..... 28*

CHAPITRE I Constitution et dépôt des dossiers de candidature à une mesure de départ volontaire ..... 29

CHAPITRE II Examen et validation des candidatures ..... 30

CHAPITRE III Rupture du contrat..... 30

*PARTIE II Les mesures d'accompagnement des salariés en départ volontaire vers un projet professionnel externe (MDV) ..... 31*

CHAPITRE I L'accompagnement de l'EMC ..... 31

CHAPITRE II Le congé de reclassement ..... 31

CHAPITRE III Congé sans solde de transition ..... 36

CHAPITRE IV Mesures spécifiques applicables aux salariés en départ volontaire en MDV n'ayant pas demandé à bénéficier d'un congé de reclassement compte tenu de leur reclassement immédiat ..... 36

CHAPITRE V Actions de formation d'adaptation ou de reconversion ..... 37

CHAPITRE VI Aides à la reprise ou à la création d'entreprise ..... 38

CHAPITRE VII Accompagnement de la mobilité géographique ..... 41

CHAPITRE VIII Mesures indemnitaires spécifiques aux salariés en MDV ..... 41

**VOLET IV MESURES APPLICABLES APRES LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL ..... 43**

CHAPITRE I	Priorité de réembauchage .....	43
CHAPITRE II	Prévoyance et régime de remboursement des frais de santé (mutuelle) .....	43
CHAPITRE III	Revitalisation des bassins d'emploi.....	44
<b>VOLET V</b>	<b>EMARGEMENTS.....</b>	<b>45</b>
<b>ANNEXE 1.</b>	<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXE 2.</b>	<b>PRÉSENTATION DU CABINET SPÉCIALISÉ DANS LE RECLASSEMENT ENVISAGÉ POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PRÉSENT PLAN : RIGHT MANAGEMENT.....</b>	<b>48</b>
<b>ANNEXE 3.</b>	<b>MODALITÉS PRATIQUES DE DÉPART DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DES DÉPARTS VOLONTAIRE (MFDC, MDV ) .....</b>	<b>54</b>
<b>ANNEXE 4.</b>	<b>MODALITÉS PRATIQUES RELATIVES À LA DISPENSE D'ACTIVITÉ DANS LE CADRE DES MFDC.....</b>	<b>56</b>
<b>ANNEXE 5.</b>	<b>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES EN FRANCE .....</b>	<b>60</b>
<b>ANNEXE 6.</b>	<b>INDEMNITES LEGALES ET CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT .....</b>	<b>62</b>

## INTRODUCTION

Comme cela est décrit dans le document « Livre II » remis aux représentants du personnel, la Compagnie IBM France SAS (ci-après désignée indistinctement « IBM France SAS » ou « IBM France ») s'engage dans un projet de réorganisation de ses activités entraînant un nombre important de suppressions de postes.

C'est dans ce contexte qu'IBM France a initié le 16 décembre 2020 une procédure d'information-consultation portant sur un projet de réorganisation de licenciement collectif pour motif économique et sur un projet de plan de sauvegarde de l'emploi pour sauvegarder la compétitivité des secteurs d'activité du groupe et ainsi répondre aux changements du marché et à la croissance de nos concurrents, tels qu'évoqués dans le présent document.

Dès le 12 novembre 2020, conformément aux articles L.1233-24-1 et suivants du Code du travail, la Direction d'IBM a engagé un cycle de négociation avec les organisations syndicales représentatives portant notamment sur les mesures d'accompagnement du projet de Plan de sauvegarde de l'emploi avec pour principal objectif de favoriser les départs volontaires via la mise en œuvre de mesures de fin de carrière, et de départs dans le cadre de projets externes. Ce cycle de négociation (13 réunions de négociation à ce jour) ayant conduit à la proposition pour signature d'un accord d'entreprise améliorant les mesures proposées.

En parallèle du cycle de négociation, les CSE et CSEC d'IBM France ont été régulièrement informés, en vue d'être consultés, sur l'avancement du projet de plan de sauvegarde de l'emploi. Les élus du personnel et les organisations syndicales se sont unanimement opposés aux départs contraints dans le cadre du présent plan, préférant privilégier uniquement le volontariat. Par ailleurs, la Direction a travaillé en étroite collaboration avec la DRIEETS (ex-DIRECCTE) tout au long de ce processus et pris en compte les recommandations qui lui ont été partagées.

Convaincu des avancées réalisées dans le cadre du cycle de négociation et des échanges avec la DRIEETS, notamment des mesures de fin de carrière et de départs dans le cadre de projet externe, du fait également des échanges initiées avec les instances représentatives du personnel dans le cadre de la procédure d'information – consultation, IBM France entend désormais réaliser sa nécessaire adaptation et répondre aux défis auxquels elle fait face dans le cadre d'un plan de départ volontaire autonome, sur la base stricte du volontariat.

Ainsi, la Direction s'engage à ne mettre en œuvre aucun licenciement contraint pour motif économique dans le cadre de ce projet

La Direction précise également que les réorganisations des activités ne seront mises en œuvre qu'au fur et à mesure des départs volontaires constatés.

Soucieuse des conséquences sociales qu'impliquerait nécessairement un tel projet, IBM France SAS s'engage à accompagner dans les conditions prévues ci-après l'ensemble des salariés susceptibles d'être concernés par la rupture de leur contrat de travail pour motif économique dans le cadre de ce projet afin de favoriser leur reclassement professionnel.

Le présent projet de plan de départs volontaires (ci-après le « Plan »), s'articule autour des engagements fondamentaux suivants, avec une priorité accordée à l'emploi :

- Donner, en tout état de cause, la priorité à l'emploi des salariés concernés, soit au sein du groupe IBM en France, soit à travers une solution externe ;
- Fournir les moyens nécessaires pour que chaque salarié puisse examiner les opportunités de reclassement interne en toute connaissance de cause ;
- Offrir aux salariés concernés un accompagnement complet dans la durée, adapté aux besoins et projets de chacun ;
- Porter une attention particulière aux salariés dont la situation personnelle le justifierait et notamment aux salariés seniors.

C'est dans cette perspective qu'IBM France entend mettre en place, dans le cadre du présent projet, des mesures d'accompagnement de la mobilité interne professionnelle (mesures de formation en particulier) et de la mobilité géographique spécifiques (mesures présentées au VOLET II ).

IBM France entend mettre en œuvre des mesures de départ volontaire tant pour la mise en œuvre d'un projet professionnel que pour un départ en retraite anticipé (dispositifs présentés au VOLET III ). Ces mesures sont exclusives de tout départ contraint.

IBM France a par ailleurs prévu un dispositif complet d'accompagnement des salariés et de prévention des risques psycho-sociaux (VOLET I TITRE II CHAPITRE III).

L'accompagnement des salariés concernés sera ainsi personnalisé, pour prendre en compte la situation spécifique de chacun, et permettre une information claire, le respect de la confidentialité tout en assurant écoute et disponibilité.

Une attention toute particulière sera enfin portée aux salariés dont le retour à l'emploi pourrait s'avérer difficile, afin de leur apporter une écoute, une assistance et un accompagnement accru. Les intervenants de l'EMC ainsi que la Direction des Ressources Humaines observeront une vigilance particulière en vue de définir avec les salariés concernés les modalités d'accompagnement les mieux adaptées.

## **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 d'IBM France SAS.

### **TITRE I SYNTHESE DU CONTEXTE ET DU CONTENU DU PROJET**

#### **CHAPITRE I 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 30 novembre 2020, lequel présente la répartition des effectifs par établissement distinct.

ETABLISSEMENT	NON PERMANENT		PERMANENT	TOTAL
	Apprentis	CDD		
CSE Ile de France - Nord Est - DROM COM	102	1	3639	3742
CSE Centre	7		645	652
CSE Grand Sud	13	1	1323	1337
<b>Grand Total</b>	<b>122</b>	<b>2</b>	<b>5607</b>	<b>5731</b>

Le projet, s'inscrit dans le cadre d'un projet plus global de réduction des effectifs et entrainerait un total maximum de 1 251 suppressions de postes pour motif économique dans IBM France SAS. Il concernerait l'ensemble des unités d'IBM France SAS.

Il est précisé à ce titre que la mise en œuvre des mesures de volontariat prévues au présent Plan s'effectuera au niveau de groupes métiers qui sont définis ci-dessous.

#### **CHAPITRE II CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA PROCEDURE DE CONSULTATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DU PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES**

Le calendrier prévisionnel envisagé de la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel ainsi que de mise en œuvre du projet serait le suivant :

## PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Date	Instance
27/10/20	Information du Secrétaire EWC Sunrise Europe
28/10/20	Convocation du Comité Social Economique Central (CSEC) à réunion extraordinaire suite EWC
04/11/20	Réunion du EWC sur projet Europe
05/11/20	Réunion extraordinaire du CSEC sur annonce plan Europe et lancement négociation locale
06/11/20	Convocation du CSP à la 1ère réunion de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
12/11/20	1ère réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
18/11/20	CPS GPEC mise à jour du PPT 2020-2022
20/11/20	2ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
25/11/20	Réunion plénière novembre CSE : Point sur l'avancement des négociations
26/11/20	3ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE, les modalités & calendrier d'info / consultation
08/12/20	Convocation du CSEC (R0) à Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2, et remise des documents LII & LI
10/12/20	Convocation des 3 CSE à Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2, et remise des documents LII & LI
16/12/20	1ère réunion du CSEC (R1) (Plénière) : Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2, Désignation de l'expert économique
17/12/20	1ère réunion des 3 CSE (R1) : Information en vue de Consultation sur les Livres 1 & 2
22/12/20	4ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
07/01/21	5ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
14/01/21	6ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
15/01/21	1ère réunion de la CSSCT-C sur la charge de travail et accompagnement social du PSE
20/01/21	2ème réunion du CSEC (Plénière) : Information complémentaire
22/01/21	2ème réunion des 3 CSE (plénière) : Information complémentaire
25/01/21	7ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
29/01/21	2ème réunion de la CSSCT-C sur la charge de travail et accompagnement social du PSE
01/02/21	8ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
08/02/21	9ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
17/02/21	3ème réunion du CSEC (Plénière) : Information complémentaire
18/02/21	10ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
19/02/21	3ème réunion des 3 CSE (plénière) : Information complémentaire
19/02/21	4ème réunion du CSEC (Plénière) : Information complémentaire
24/02/21	3ème réunion de la CSSCT-C sur la charge de travail et accompagnement social du PSE
24/03/21	5ème réunion du CSEC (Plénière) : Restitution de l'expertise
25/03/21	4ème réunion des 3 CSE (plénière) : Restitution de l'expertise
26/03/21	11ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
02/04/21	12ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
07/04/21	6ème réunion du CSEC (extraordinaire) : Information complémentaire le Livre 1
08/04/21	5ème réunion des 3 CSE (extraordinaire) : Information complémentaire le Livre 1
04/05/21	7ème réunion du CSEC (extraordinaire) : Information complémentaire sur les Livres 1 & 2
05/05/21	13ème réunion du CSP de négociation sur les mesures du PSE
05/05/21	6ème réunion des 3 CSE (extraordinaire) : Information complémentaire le Livre 1
11/05/21	8ème réunion du CSEC (extraordinaire) : Consultation sur le Livre 2 et l'accord d'entreprise
12/05/21	7ème réunion des 3 CSE (plénière) : Consultation sur le Livre 2 et l'accord d'entreprise
12/05/21	Dépôt à la DRIEETS 92 de la demande de validation

La mise en œuvre du présent Plan se déroulera selon les phases principales définies dans le calendrier suivant.

<b>Calendrier prévisionnel de la mise en œuvre (sous réserve de l'achèvement des procédures d'information et de consultation des IRP)</b>	
5 mai 2021	<p>Avec l'avis favorable du CSEC avant le terme de la procédure d'information-consultation ou à compter de la consultation sur le projet, et dans l'attente de la décision de la DRIEETS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information individuelle des salariés quant au groupe métier auquel ils appartiennent</li> <li>• Ouverture de l'EMC aux salariés appartenant aux groupes métier concernés par les suppressions de postes, ainsi qu'aux autres groupes métier d'IBM France dans le cadre du volontariat de substitution, pour information uniquement sur les mesures de volontariat (MDV et MFDC) envisagées dans le cadre du Plan <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'ensemble des salariés concernés sont informés par courriel de l'ouverture de cette phase d'information. Ce courriel pourra être adapté dans son contenu en fonction des populations destinataires (exemple : population directement concernée ou non par la restructuration, population potentiellement éligible aux mesures fin de carrières...)</li> </ul> </li> <li>• 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.</li> </ul>
Au plus tard à compter de la décision d'homologation de la DRIEETS	<p>Ouverture du volontariat aux mesures de MFDC et MDV prévues au VOLET III</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 DRIEETS.</li> <li>• A l'issue de ces réflexions et de ces échanges, les salariés pourront formaliser leur candidature au volontariat, et ce jusqu'au <b>18 juin 2021 à 18 heures</b>. Passée cette date, aucune candidature ne pourra plus être acceptée.</li> </ul>
21 juin 2021	<p>Bilan intermédiaire du volontariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen des candidatures enregistrées et application des règles de priorité aux candidatures telles qu'elles sont prévues au VOLET III TITRE I CHAPITRE II</li> <li>• Acceptation et validation par la Direction des candidatures directement éligibles. Dans le cadre du volontariat de substitution la candidature pourrait être acceptée sous réserve que le départ de ce salarié puisse permettre le reclassement effectif d'un salarié appartenant à l'un des groupes métier impactés</li> <li>• Information des salariés sur l'acceptation ou de l'impossibilité de l'accepter à ce stade, de leur demande de départ volontaire, dans le cadre du volontariat de substitution. Si elle ne peut être acceptée à ce stade le salarié est informé qu'elle pourrait l'être dans la phase de poursuites des recherches de solutions permettant le reclassement effectif d'un salarié appartenant à l'un groupes métier impactés.</li> <li>• Pour les salariés dont la candidature aux mesures de départ dans le cadre de ce projet a été acceptée : production et envoi en courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDV) ou avenants au contrat de travail (MDFC) et modèle de demande de départ à la retraite (MFDC) pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi.</li> </ul>
29 juin 2021	<p>Bilan définitif du volontariat, tenant compte des départs déjà enregistrés dans le cadre du bilan intermédiaire</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceptation et validation par la Direction des candidatures en substitution pour lesquelles un substitut a été identifié :</li> <li>• Information des salariés sur l'acceptation ou le refus de leur demande de départ volontaire, dans le cadre du volontariat de substitution.</li> <li>• Pour les salariés dont la candidature aux mesures de départ dans le cadre de ce projet a été acceptée : production et envoi en courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception des conventions de rupture d'un commun accord pour motif économique (MDV) ou avenants au contrat de travail (MDFC) et modèle de demande de départ à la retraite (MFDC) pour l'entrée des salariés dont la candidature a été acceptée dans le dispositif choisi</li> </ul>

**CHAPITRE III GROUPES METIERS CONCERNES PAR LES SUPPRESSIONS DE POSTES ENVISAGEES**

Il est rappelé que la mise en œuvre des mesures de volontariat prévues au présent Plan s'effectuera au niveau de groupes métiers.

L'impact des suppressions de postes par groupe métier selon les différentes Business Unit est décrit ci-dessous, qui sera actualisé lors des bilans intermédiaires.

A ce jour, nous avons constaté 42 départs qui viendront minorer la cible suivante dans leurs groupes métiers respectifs dont 3 qui n'appartiennent au groupes métiers impactés :

Business Unit	GRUPE METIERS	Effectif au 30 novembre 2020	Nombre de Postes dont la suppression est envisagée	Nombre de postes dans l'organisation cible
<b>CLOUD &amp; COGNITIVE SOFTWARE NON SALES</b>	C&CS - Competency Consultant	58	0	58
	C&CS - Contract Management	12	1	11
	C&CS - Expert Labs Data Scientist	5	0	5
	C&CS - Expert Labs IT Architect	20	2	18
	C&CS - Expert Labs IT Consultant	23	2	21
	C&CS - Expert Labs IT Specialist	38	3	35
	C&CS - Expert Labs Project Manager	11	1	10
	C&CS - Expert Labs Sales	12	0	12
	C&CS - Expert Labs Support	8	1	7
	<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>10</b>
<b>CLOUD &amp; COGNITIVE SOFTWARE SALES</b>	C&CS - IT Architect	20	4	16
	C&CS - Sales	161	45	116
	C&CS - Sales Services	8	2	6
	C&CS - Security Sales Delivery	10	2	8
	C&CS - Tech Sales	107	22	85
	C&CS Sales - Sales Support	6	3	3
<b>Total</b>		<b>312</b>	<b>78</b>	<b>234</b>
<b>Fonctions support &amp; Transformation Operations</b>	Administratif CE	44	0	44
	CIO - Consultant	15	5	10
	CIO - IT Architect	3	0	3
	CIO - IT Specialist	40	15	25
	CIO - Project Manager	14	4	10
	CIO - Support	2	1	1
	Communications	12	2	10
	Entreprise Operations	62	27	35
	Finance - Accounting	18	5	13
	Finance - Finance & Planning	74	12	62
	Finance - Tax Treasury	7	1	6
	Global Logistic & Other	6	0	6
	GRE - Real Estate	27	2	25
	HR - Dir Santé Env. du travail	17	1	16
	HR - HR Professionals	87	11	76
	Legal - Legal	29	4	25
	Legal - Sécurité	9	2	7
	Marketing - Field (Product)	37	10	27
	Marketing - Market Development Insight	6	2	4
	Marketing - Performance / Client Center	57	14	43
	Procurement - Operations & Support	29	9	20
	Procurement - Services	11	1	10
	Q2C - Enterprise Operations & Services	26	9	17
Q2C - Operations	158	47	111	
Sales Ops - GSI	5	1	4	
<b>Total</b>		<b>795</b>	<b>185</b>	<b>610</b>
<b>France Lab Cloud &amp; Cognitive</b>	Flab C&C - Data Scientist	6	0	6
	Flab C&C - Offering Manager	11	0	11
	Flab C&C - Project Manager	5	0	5
	Flab C&C - Software Architect	3	0	3
	Flab C&C - Software Developer	224	25	199
	Flab C&C - Support Projet IT & Traduction	15	7	8
	Flab C&C - Support Projets	8	2	6
	Flabs C&C - Customer Support	44	5	39
	Flabs C&C - Support Developpement	7	1	6
<b>Total</b>		<b>323</b>	<b>40</b>	<b>283</b>
<b>France Lab Systems</b>	Flab Systems - Support administratif et bu	1	1	0
	Flab Systems HW Developer	24	19	5
	Flab Systems Project Manager	2	0	2
	Flab Systems SW - IT Specialist	3	1	2
	Flab Systems SW Developer	37	14	23
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

## PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Business Unit	GRUPE METIERS	Effectif au 30 novembre 2020	Nombre de Postes dont la suppression est envisagée	Nombre de postes dans l'organisation cible
<b>GBS</b>	GBS - Consultant	493	66	427
	GBS - IT Architect	111	11	100
	GBS - IT Specialist	181	48	133
	GBS - Project Manager	157	46	111
	GBS - Supports	43	9	34
<b>Total</b>		<b>985</b>	<b>180</b>	<b>805</b>
<b>GF</b>	IGF - Sales	5	1	4
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>GLOBAL MARKET NON BRAND</b>	GM - Business Development	19	10	9
	GM - IT Architect	40	13	27
	GM - IT Specialist	5	2	3
	GM - SALES	159	71	88
	GM - Sales Support	17	6	11
	GM - IT Architect Non Sales	24	7	17
	GM - Solutions IT Specialist	36	8	28
	GM - Solutions Project Manager	9	5	4
	GM - Systems IT Specialist	4	2	2
<b>Total</b>		<b>313</b>	<b>124</b>	<b>189</b>
<b>GTS</b>	GTS-IS - Architect	166	43	123
	GTS-IS - Consultant	41	17	24
	GTS-IS - IT Specialist	224	89	135
	GTS-IS - Management & Support	49	23	26
	GTS-IS - Project Manager	345	131	214
	GTS-IS - Project Manager - DPE	79	25	54
	GTS-IS - Project Manager - PE	59	23	36
	GTS-IS - Sales	81	32	49
	GTS-IS - Services Solution Manager	48	16	32
	GTS-IS - Technical Services	52	26	26
	GTS-TSS MVS Sales	17	2	15
	GTS-TSS Project Manager	78	18	60
	GTS-TSS RTS	110	25	85
	GTS-TSS Sales	30	6	24
	GTS-TSS SSR Augmenté	7	0	7
	GTS-TSS SSR Technique	155	25	130
	GTS-TSS Support	75	27	48
	GTS-TSS Technical Support Professional	39	7	32
	GTS-TSS Software Specialist	6	0	6
<b>Total</b>		<b>1661</b>	<b>535</b>	<b>1126</b>
<b>SYSTEMS</b>	Partner Ecosystem - Sales	52	9	43
	Partner Ecosystem - Sales Support	7	1	6
	Partner Ecosystem - Technical Sales	14	3	11
	SHW CC Mop - Administrative Services	1	1	0
	SHW CC Mop - data Scientist	2	0	2
	SHW CC Mop - IT Architect	28	4	24
	SHW CC Mop - IT Specialist	127	19	108
	SHW CC Mop - Other IT services	6	2	4
	SHW CC Mop - Project Management	30	3	27
	SHW CC Mop - Sales	6	1	5
	SHW Core - IT Architect	6	2	4
	SHW Core - IT Specialist	31	8	23
	SHW Core - Project Management	3	0	3
	SHW Core - Sales	56	9	47
	SHW Core - Sales Support	2	1	1
	SSC - Customer Fulfillment	16	0	16
	SSC - IT Specialist & Engineering	4	0	4
	SSC - Manufacturing	4	0	4
	SSC - Project Management	5	0	5
	SSC - Supply Chain	29	0	29
<b>Total</b>		<b>429</b>	<b>63</b>	<b>366</b>
<b>Exec Staff</b>	Exec Staff	5	0	5
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>5082</b>	<b>1251</b>	<b>3831</b>

### CHAPITRE IV 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 et des CSE, le présent projet de Plan sera applicable à compter de sa validation ou de son homologation par la DRIEETS, 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 présent Plan 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 SAS, 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 pas se cumuler, sauf disposition expresse du Plan. En particulier, les salariés ayant demandé le bénéfice d'une MFDC ne pourront cumuler les mesures avec celles prévues pour une MDV. De la même façon, les salariés candidats au départ volontaire dans le cadre d'une MDV ne pourront bénéficier que des mesures prévues pour le parcours qu'ils ont choisi, sous les limites et conditions qui sont précisées au VOLET III TITRE III. 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'aide à la formation.

Les salariés protégés qui seraient concernés par le présent Plan pourraient, sous réserve que la rupture de leur contrat de travail soit autorisée par l'Inspecteur du travail, bénéficier de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement prévus par le présent Plan, dans les délais et conditions 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 de départ prévue par celui-ci, soit au plus tard le 31 décembre 2021, 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.

## **TITRE 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 et sera ouvert au plus tard au lendemain de la décision de validation de la DRIEETS.

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 groupes métiers 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** (composée de membres de la DRH principalement) expérimentés sur les sujets de mobilité internes et externes ainsi que sur la mise en œuvre de mesures de fin de carrières qui assurera
  - l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV tout au long des processus d'information puis d'adhésion
  - et 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 MDV et les recherches de repositionnement externes associées.

Le cabinet extérieur 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 seront essentiellement basées à Bois-Colombes. Sinon, elles assureront un support téléphonique, en articulation avec les consultants du cabinet extérieur retenu.

En ce qui concerne les équipes de consultants externes, les moyens mis à disposition sont détaillés en ANNEXE 2 du présent Plan.

Lors de la phase de volontariat, les salariés d'IBM France SAS auront à leur disposition un numéro d'appel unique et/ou un e-mail pour les mesures MDV 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 MDV 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 les informations nécessaires à la mise en œuvre des départs.

Le consultant interne :

- Assure l'information des candidats aux mesures MFDC, MDV 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.

En ce qui concerne les départs volontaires MDV, les consultants externes de l'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.

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

## **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 Information collective**

Elle est assurée par la diffusion des informations aux employés via les outils traditionnels (mails principalement, courriers si nécessaire, mise en œuvre éventuelle d'un site intranet).

## **CHAPITRE II SUIVI PARITAIRE DES MODALITES D'APPLICATION DU PLAN**

IBM France SAS mettra en place au niveau national un suivi du présent Plan et de l'exécution des différentes phases, au sein d'une commission de suivi et de concertation créée à cet effet.

### **A La Commission Paritaire de Suivi et de Concertation**

#### *A.1 Missions de la Commission Paritaire de Suivi et de Concertation*

Ce suivi paritaire consistera à :

- Veiller à la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le Plan, telles que la mise en œuvre des actions de volontariat (MDV et MFDC),
- Être informé sur les bilans du volontariat
- Statuer sur les situations particulières de salariés concernant la mise en œuvre des dispositions du plan telles qu'appliquées à leur cas, tel que notamment :
  - la demande de dérogation pour le financement d'une formation et de prolongation des congés de reclassement,
  - les éventuels refus de départ en raison de difficultés opérationnelles majeures nécessitant soit un report du départ, soit le refus définitif, qui sera alors motivé au salarié, les cas de salariés qui perdraient le bénéfice de l'accompagnement de l'EMC et du congé de reclassement, faute pour eux d'avoir respecté leurs engagements vis-à-vis de celui-ci
- Analyser et statuer sur toute situation particulière éventuelle présentée par les membres de la Commission et/ou par les salariés dans le cadre d'une saisine de la commission

Pour les dossiers pour lesquels la commission doit statuer, les votes se font à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité, la voix de la Direction sera prépondérante.

Ainsi la commission émettra un avis qui sera remis au salarié et qui sera consigné dans un relevé de décisions.

La Direction dressera un bilan définitif de l'exécution du Plan à son terme.

#### *A.2 Composition*

Le suivi du plan sera assuré, sous la présidence de la Direction des Relations Sociales, par :

- 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 (quel que soit le nombre de représentants de la Direction assistant physiquement à chaque réunion) avec voix prépondérante au Président en cas de partage des voix
- Le Secrétaire du CSEC et quatre membres FPE (formation professionnelle) du CSEC désigné par celle-ci, sans voix délibérative,
- Un représentant par organisation syndicale représentative.

Un secrétaire de la commission paritaire de suivi et de concertation 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.

Un représentant de la DRIEETS, membre de droit, qui sera invité à participer à chacune des réunions, sans voix délibérative.

#### *A.3 Périodicité des réunions*

Les réunions de suivi se dérouleront, sur convocation de la Direction, une fois par semaine durant les deux premiers mois de l'exécution du Plan à compter de l'homologation du plan par la DRIEETS, 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 IV), et en tout état de cause deux fois par an jusqu'au 31 décembre 2022.

Ensuite, cette réunion pourra se tenir à la demande de la majorité de ses membres, ainsi que sur saisine des salariés via les représentants de la commission, jusqu'à la fin de la mise en œuvre des mesures. Cette possibilité sera rappelée dans la documentation remise avec mention des modalités de contact.

#### A.4 Fonctionnement

La Commission paritaire 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 paritaire 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.

#### A.5 Confidentialité

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

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

### B Information-consultation du CSEC

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

La Direction présentera le bilan de la mise en œuvre effective du Plan qui sera transmis à la DRIETS 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 III 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 renforcée d'un psychologue

Parmi les dispositifs existants la direction mobilisera un certain nombre de démarches d'accompagnement comme par exemple durant la phase de mise en œuvre :

- 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 ;
- Accompagnement spécifique d'équipe pour accompagner la phase de transition avec le programme « PAT ».

L'ensemble de ces mesures d'accompagnement est décrit dans le chapitre 'LES CONSEQUENCES DU PROJET IBM FRANCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE DES SALARIES' du Livre II.

## TITRE III COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

IBM France informera et sollicitera le concours de la Commission paritaire territoriale de l'emploi et procèdera en outre à des recherches de postes disponibles dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Les salariés seront, quant à eux, informés de la possibilité de consulter les postes disponibles et d'inscrire leur curriculum vitae sur la bourse de l'emploi numérique accessible sur un site internet à disposition des entreprises et des salariés de la branche de la Métallurgie.

## VOLET II LA MOBILITE INTERNE AU CŒUR DU DISPOSITIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans le cadre du présent projet, IBM France entend privilégier autant que possible le maintien de l'emploi au sein France d'IBM France SAS, en mettant en place des mesures de mobilité interne.

### TITRE I LA MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

Souhaitant favoriser l'emploi, IBM France entend s'engager pour favoriser la mobilité interne des salariés qui seraient concernés par le projet de réorganisation.

#### CHAPITRE I INFORMATION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE

A l'issue de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, et après homologation/validation du Plan par l'Administration, tout collaborateur concerné par le projet pourra, à l'instar des autres collaborateurs, accéder aux postes ouverts au sein d'IBM France SAS, via l'application GOM (Global Opportunity Market).

La liste des postes, est accessible en temps réel via l'application globale GOM disponible sur l'intranet d'IBM France SAS, ce qui renforce les chances de succès du repositionnement interne

#### CHAPITRE II MESURES DE MOBILITE INTERNE VOLONTAIRE

##### A L'ouverture à la mobilité interne volontaire

###### A.1 *Eligibilité à la mobilité interne*

Tous les salariés sont éligibles à la mobilité interne volontaire, néanmoins les salariés appartenant à un groupe métier dans lequel des suppressions de postes sont envisagées bénéficieront d'une priorité en cas de candidatures multiples sur un poste ouvert.

###### A.2 *Procédure de mise en œuvre des mobilités internes volontaires*

###### 1 Délai d'expression des candidatures à la mobilité interne volontaire

Les salariés pourront présenter leur candidature à une mobilité interne volontaire pendant la période de volontariat, telle que celle-ci est définie au TITRE I CHAPITRE II.

Le dépôt d'une candidature ne vaut pas acceptation par la Direction de la demande de mobilité.

###### 2 Procédure de candidature sur un ou plusieurs postes de mobilité interne

Un salarié souhaitant se porter candidat à une mobilité interne volontaire devra postuler directement via l'application GOM et sa candidature fera l'objet d'un suivi par l'EMC.

La Direction des Ressources Humaines étudiera toutes les semaines les candidatures des salariés présentées au cours des derniers jours, en tenant compte de manière objective et factuelle notamment de l'adéquation des compétences des salariés au(x) profil(s) recherché(s) pour le(s) poste(s).

Dans l'hypothèse où la (ou les) candidature(s) du salarié correspondrai(en)t au(x) profil(s) recherché(s) pour le(s) poste(s), le salarié, ayant postulé dans l'application GOM, sera reçu en entretien par un responsable RH ou par un responsable opérationnel de l'entité concernée.

Il est précisé que la candidature à la mobilité interne ne sera définitivement acceptée, si :

- elle est retenue par le responsable opérationnel ou le responsable RH de l'entité concernée,
- et validée lors du bilan final du volontariat selon le calendrier présenté au TITRE I CHAPITRE II.

En cas de pluralité de candidatures de salariés dans le cadre du présent Plan sur un même poste à une même date, priorité sera donné au candidat appartenant à un groupe métier dans lequel des suppressions de postes sont envisagées, ensuite le candidat retenu sera celui présentant l'expérience professionnelle la plus adaptée au poste, notamment au regard de son parcours professionnel et de ses compétences.

### 3 Modalités de proposition d'une offre de mobilité interne

Si sa candidature est définitivement retenue par le responsable opérationnel ou le responsable RH de l'entité concernée, l'acceptation de la mobilité interne sera formalisée à l'issue du bilan du volontariat au cours duquel sa candidature aura été définitivement acceptée.

En cas d'acceptation de la mobilité interne, le salarié recevra un mail de confirmation contenant si nécessaire un avenant à son contrat de travail.

Le salarié disposera alors d'un délai de 8 jours calendaires maximum à compter de l'envoi du mail de confirmation pour accepter ou refuser la proposition. Il devra formaliser sa réponse par mail à l'adresse EMC@fr.ibm.com. Le cas échéant, il lui sera également demandé de renvoyer par courriel avec accusé de réception à l'adresse EMC@fr.ibm.com l'avenant signé et daté.

Le défaut de réponse dans ce délai équivaudra à un refus et le poste pourra être proposé à un autre salarié.

La mobilité du salarié sera effective dès la signature par le salarié d'un avenant à son contrat de travail (si cet avenant était nécessaire) formalisant l'acceptation du poste proposé. La prise des nouvelles fonctions pourra toutefois être différée en fonction des nécessités du service.

### 4 Cas de l'échec de la recherche de mobilité interne au sein d'IBM France SAS

Si la candidature du salarié n'est pas retenue après analyse argumentée de son CV, ou suite à un entretien de recrutement, il en sera informé par courriel avec accusé de réception via l'application GOM.

## **B Les mesures d'aides aux mobilités internes volontaires**

Les salariés acceptant une mobilité interne pourront bénéficier des mesures d'accompagnement précisées ci-dessous.

### *B.1 Formation spécifique*

Le salarié concerné bénéficiera après analyse par la management d'un plan de formation adapté au nouveau métier ou au nouvel environnement de travail, établi avec le responsable opérationnel de l'entité d'accueil.

L'objectif sera de permettre aux salariés de bénéficier de formations qui leur permettront de s'adapter à un nouveau métier (formations longues dont la durée maximale serait de 3 mois équivalents temps plein (6 mois pour une formation en alternance), ou de combler un manque sur une compétence demandée (formations courtes de 5 à 10 jours) afin de reclasser le salarié.

Ces formations seront mises en œuvre par les structures de formation existantes au sein d'IBM France SAS.

Le nombre de bénéficiaires, la nature et le coût des actions engagées feront partis des données fournies par la Direction dans le cadre du suivi du Plan.

### B.2 *Accompagnement à la mobilité géographique*

Par ailleurs, le conjoint du salarié ayant dû démissionner du poste qu'il occupait afin d'accompagner la mobilité professionnelle interne du salarié IBM France pourra bénéficier de l'accompagnement du Cabinet en charge de l'EMC, le cas échéant à distance, pendant une durée de 6 mois à compter de la prise de poste du salarié IBM France.

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 ...).

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique interne en France sont décrites en détail dans l'intranet IBM France rubrique : « Mobilité avec changement de lieu de travail » (lien intranet suivant : [http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation\\_geographique\\_en\\_france.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation_geographique_en_france.html)), elles sont par ailleurs fournies pour information seulement en annexe de ce document, et s'appliqueront à tous les salariés ayant accepté une proposition de reclassement interne entraînant une mobilité géographique, que leur contrat de travail prévoit ou non une clause de mobilité.

## **TITRE II MESURES PRISES POUR FAVORISER LE TEMPS PARTIEL, LES CREATIONS DE NOUVELLES ACTIVITES ET REDUIRE LA SOUS-TRAITANCE.**

### **A Recours et développement du travail à temps partiel**

Dans le cadre de l'accord triennal GPEC signé le 3 juillet 2018, la Direction s'est engagée dans l'offre aux collaborateurs en fin de carrière à pouvoir bénéficier de modalités d'aménagement de leur temps de travail, et notamment en bénéficiant d'un dispositif de temps partiel aidé (90 % de temps de travail payé 100 %) au cours des deux années précédant leur départ en retraite à taux plein de la Sécurité Sociale.

Il est rappelé que tout salarié d'IBM France peut une fois au cours de sa carrière de bénéficier d'un temps partiel à l'essai. Avec l'accord de la Direction, un collaborateur peut ainsi passer temporairement à temps partiel pour une durée déterminée, dans le courant de l'année civile, selon l'une des modalités suivantes :

- 1 an renouvelable une ou deux fois dans la limite de 3 ans.
- 2 ans renouvelables une fois pour une durée d'un an.
- 3 ans non renouvelables.

### **B Créations de nouvelles compétences**

Dans le cadre de l'accord GPEC, suite aux réunions avec les Business Units, les nouvelles compétences suivantes ont été mises en avant : la transformation digitale vers le Cloud, l'agilité de bout en bout, l'expérience utilisateurs, le développement et l'innovation dans le monde du service dépasse les frontières des infrastructures IT et SI. Elle amène des changements profonds appelant sans cesse à une adaptation des compétences engagées sur l'ensemble des métiers actuels. Ces changements bouleversent l'horizon des carrières informatiques et des compétences qui y sont mobilisées. Et ces changements chahutent l'ensemble des métiers accueillant une part plus ou moins grande de ces technologies dans leurs activités (Marketing, HR, Finance, Commerciaux, Architectes, PM, IT...).

A cela s'ajoute le développement des compétences dans la sphère technologique à forte valeur ajoutée, comme l'IA, la data & big data, la sécurité, le quantique. Autant de nouvelles compétences au cœur des métiers existants ou qui seront au cœur des métiers émergeant, métiers dotés de leurs propres à R&D, méthodes et systèmes opérationnels.

Des compétences autour de l'IA, sur les métiers d'AI Machine Learning (AI Business Transformation Consultant/AI Data Engineer /AI Data Scientist..) métiers d'AI Sales (AI Seller/ AI Technical Seller) métiers d' AI Deep Learning ( AI Research Scientist/AI Software Architect...); <https://w3.ibm.com/w3publisher/ai-job-role-skills-taxonomy>

Des compétences autour des données et du big datas qui ont besoin de mobiliser des compétences spécifiques pour tirer profit des données dans les processus liés à la collecte, au stockage, au traitement et à la modélisation des données. Des compétences autour du Cloud, de la containerisation et de la cybersécurité. <https://ibm.seismic.com/X5/#/home>

Des compétences autour de l'informatique Quantique. Des formations sur l'informatique quantique apparaissent, avec un mix de physique et de développement de logiciels quantiques (cas Université de Montpellier en partenariat avec IBM). Le métier d'ingénieurs logiciels quantiques apparaît et comme pour l'informatique traditionnelle, le poids du logiciel est amené à terme à devenir dominant dans les besoins en compétences. Emerge alors un besoin en compétence de développeurs d'applications quantiques. <https://www.ibm.com/blogs/research/2019/09/building-quantum-skills/>.

### C Réduction du temps de travail

Compte tenu des enjeux concurrentiels et de la pression sur les marges, il ne peut être envisagé une réduction de la durée du travail, qui ne pourrait qu'augmenter les coûts d'IBM France SAS.

### D Mobilité interne et externe

Dans le cadre de l'accord triennal GPEC, IBM France SAS a réaffirmé sa volonté de développer la mobilité professionnelle (notamment via le « Centre Mobilité Carrière ») et de faciliter les évolutions vers les métiers en développement pour l'ensemble des salariés.

La Compagnie met ainsi en avant la nécessité d'acquérir et de développer des compétences transférables entre les différents métiers et Business Units d'IBM France SAS.

### E Réduction de la sous-traitance

Dans le domaine de la sous-traitance, la Compagnie maintient sa stratégie de limiter le volume d'activités confiées à des tierces sociétés en ajustant le niveau de charge entre les trois piliers que sont les ressources internes nationales, les ressources IBM en centres de compétences internationaux, et la sous-traitance nationale ou internationale, afin de limiter le recours à celle-ci.

## VOLET III MESURES DE DEPART VOLONTAIRE

Au-delà des mesures de mobilité interne présentées ci-dessus au VOLET II , IBM France 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 et permettant de résorber le sureffectif.

Les départs volontaires interviendront sous deux modalités :

- **Mesures de fin de carrières (MFDC)** pour les salariés qui y sont éligibles ;
- **Mesure de départ volontaire (MDV)** 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 DRIEETS, les salariés d'IBM France SAS recevront un courriel avec accusé de réception les informant de leur éligibilité, le cas échéant uniquement par substitution aux mesures de départ volontaire (MFDC, MDV) prévues par le présent Plan.

Les départs volontaires pourront intervenir dans la limite du nombre de suppression de postes par groupe métier qui sera réactualisé après bilan des mobilités internes éventuellement acceptées et/ou mises en œuvre et la dynamique des effectifs depuis le lancement du plan (ex. : démissions dans un groupe métier où des suppressions de postes sont envisagées).

Ces départs volontaires seront prioritairement ouverts au bénéfice des salariés appartenant aux groupes métier directement concernés par le projet de transformation.

Toutefois, et dans la limite du nombre de suppressions de postes envisagé par groupe métier, ces départs volontaires seront également ouverts aux salariés d'IBM France n'appartenant pas aux groupes métier directement concernés par le projet, dès lors que leur départ du poste qu'ils occupent permettrait la mobilité interne / le reclassement interne effectif d'un salarié appartenant aux groupes métier concernés par le projet de transformation.

Il s'agit du volontariat dit « de substitution » qui permet de maximiser le nombre de volontaires.

## TITRE I ELIGIBILITE AUX MESURES DE DEPART VOLONTAIRE

### CHAPITRE I CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Sont éligibles aux Mesures de départs volontaires les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- **Être en contrat de travail à durée indéterminée de la société IBM France SAS**, en activité au 31 mai 2021, **sans toutefois** :
  - Être 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
    - à l'exception des salariés ayant demandé un départ en retraite dans le cadre de l'avenant 2 de l'accord GPEC et encore en activité à la veille de la date standard d'entrée en dispense d'activité dans le cadre du présent Plan (auquel cas ce salarié sera réputé avoir renoncé aux indemnités et mesures prévues dans l'avenant 2 de l'accord GPEC si sa candidature est acceptée dans le cadre du présent Plan)
  - Avoir accepté une mise à la retraite
- **Et appartenir à un groupe métier dans lequel des suppressions de postes sont envisagées**, dans la limite du nombre de postes supprimé par groupe métier, ce en tenant compte des mobilités internes volontaires prévues.
  - Par exception les salariés appartenant à d'autres groupes métier que ceux concernées par les suppressions de poste pourront être éligibles à une mesure de départ volontaire (**volontariat de substitution**) pendant la phase de Volontariat si :
    - Ils disposent d'une ancienneté de plus de 5 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2021
    - le nombre de candidats au départ volontaire est inférieur au nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le groupe métier ;
    - le départ dudit salarié permet d'offrir un repositionnement interne effectif à un salarié appartenant à un groupe métier concerné par les suppressions de postes (« substitut »).
  - Dans l'hypothèse d'un volontariat de substitution, la candidature au départ volontaire, pour autant qu'elle remplisse par ailleurs l'ensemble des autres conditions présentées au sein du présent document, ne pourrait être définitivement validée (i) que lorsqu'un substitut dont le profil conviendrait pour pourvoir le poste puisse être trouvé et validé par la Direction, et qui accepte une mobilité effective et (ii) sous réserve des seuils de départs pouvant intervenir par groupe métier.

Les conditions de mise en œuvre de la recherche de substitut sont précisées au CHAPITRE III ci-dessous.

- Deviendront par ailleurs éligibles par substitution, à l'issue du premier bilan intermédiaire de la Phase de Volontariat visé dans le calendrier de mise en œuvre du présent Plan (VOLET I TITRE I CHAPITRE II), les salariés appartenant à des groupes métier dans lesquelles des suppressions de postes étaient envisagées et ont toutes été réalisées compte tenu du nombre de mobilités internes et de départs volontaires externes, de mesures de fin de carrière réalisés.

Cela:

- inclut les salariés de la société IBM France « détachés » (mis à disposition) dans les filiales du groupe IBM en France ou dans des sociétés partenaires,
- exclut les salariés d'une autre société qui seraient « détachés » (mis à disposition) au sein de la société IBM France SAS.
- **Et**
  - Pour les salariés souhaitant **bénéficier d'une MFDC** :
    - 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.
    - MFDC avec dispense d'activité (avec ou sans rachat de trimestre) : 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,
    - MFDC avec bonification sans rachat de trimestre : remplir les conditions pour une liquidation de la retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 1/09/2021.
  - Pour ce qui concerne le salarié **candidat à une MDV** :
    - Ne pas être éligible à une mesure de MFDC, y compris dans le cadre du dispositif spécifique « carrières longues ». Il sera en particulier demandé aux candidats nés avant le 31/07/1966 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>)
    - 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 bénéficier de l'aide financière à ce projet.
      - ✓ 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, le salarié candidat doit avoir un **projet personnel lui permettant de ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi**.

- ✓ Dans ce cas, il sera demandé aux consultants de l'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.
- ✓ 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

A l'issue des différents bilans du volontariat, la candidature aux différentes mesures MFDC, MDV, 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 MDV, et au regard des règles de priorités suivantes, mises en œuvre au terme des Périodes de Volontariat précisée dans le calendrier de mise en œuvre du Plan figurant VOLET I TITRE I CHAPITRE II.

Il est précisé que s'il se présente trop de candidats par rapport au nombre de postes dont la suppression est envisagée par groupe métier, le choix des candidatures retenues se fera, lors de chaque bilan du volontariat prévu au calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE II au regard des règles de priorité cumulatives suivantes au sein d'un même groupe métier, en fonction successivement :

1. de la mesure : les candidatures au MFDC définitivement acceptées sont prioritaires sur les MDV.
2. Pour les candidats aux mesures MDV, la qualité et la pérennité du projet professionnel envisagé tel que validé par l'EMC, dans l'ordre suivant CDI puis CDD / CTT de 6 mois ou plus puis projet de reprise ou de création d'entreprise puis de projet personnel ou de recherche d'emploi non abouti, inclus les formations longues.
3. Et s'il reste des candidatures excédentaires :
  - S'il se présente plus de candidats MFDC que de départs volontaires envisagés au sein d'un même groupe métier, la priorité sera donnée à la mesure de bonification, puis à la durée de dispense la plus courte ensuite, en cas d'égalité de durée de dispense le salarié dont l'âge, au jour près, est le plus élevé sera prioritaire.
  - Puis, s'il se présente plus de candidats MDV que de départs volontaires envisagés au sein d'un même groupe métier, la priorité sera donnée à la qualité et la pérennité du projet professionnel envisagé tel que validé par l'EMC, dans l'ordre suivant CDI puis CDD/CTT de 6 mois ou plus puis projet de reprise ou de création d'entreprise puis projet personnel ou de recherche d'emploi non abouti, inclus les formations longues, en cas d'égalité au salarié 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, au sein de chaque groupe métier, dans la limite du nombre de postes supprimé par groupe métier.

A l'issue de l'application de ces règles de priorité, les éventuelles candidatures excédentaires dans chaque groupe métier bénéficieront du statut de candidature dans le cadre du Volontariat de Substitution définies dans le chapitre ci-dessous.

## CHAPITRE III CONDITION ET MISE EN ŒUVRE DU VOLONTARIAT DE SUBSTITUTION :

Dans le cas d'une candidature au départ volontaire intervenant dans le cadre du volontariat de substitution, pour les mesures MDV et MFDC, la candidature des salariés concernés sera une première fois examinée par la Direction pour valider les autres conditions d'éligibilité sous-tendant la candidature au départ volontaire du salarié.

Les salariés concernés seront alors informés en priorité par email avec accusé de réception et à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrés suivant leur dépôt de candidature, de la décision rendue quant à l'éligibilité de leur candidature, sous réserve qu'un substitut dont le profil conviendrait pour pourvoir le poste puisse être trouvé et validé par la Direction, et sous réserve des seuils de départs pouvant intervenir par groupe métier.

L'EMC, en lien avec le HRP de la BU et avec l'aide du manager du candidat, identifiera un substitut possible parmi les salariés faisant partie des groupes métier dans lesquelles des postes resteraient à supprimer.

Cette recherche sera effectuée selon la méthode dite des « cercles concentriques » :

- La notion de cercles concentriques a pour objectif de faciliter l'analyse et l'identification de potentielles permutations, compte tenu de la proximité et ou des liens entre les différentes BU d'IBM France SAS.
- Le premier cercle concentrique sera la recherche de permutations dans la même BU.
- Le deuxième cercle concentrique permettra d'étendre l'analyse à l'extérieur de la BU d'origine.

Dès qu'un tel substitut sera identifié et validé par la Direction, la candidature du salarié pourra être examinée dans le cadre des bilans du volontariat visés dans le calendrier de mise en œuvre du présent Plan (VOLET I TITRE I CHAPITRE II).

Les salariés concernés seront alors informés de la suite définitive donnée à leur candidature dans les mêmes conditions que les candidats au départ volontaire directement éligibles.

Il est précisé que si une priorisation devait s'effectuer parmi les candidatures des Volontaires de substitution retenues alors les règles de priorité définies au chapitre précédent s'appliqueraient.

## **TITRE II LES MESURES DE FIN DE CARRIERE (MFDC)**

### **PARTIE I MISE EN ŒUVRE DES MFDC**

Les départs en MFDC des salariés volontaires éligibles seront examinés 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 par phases successives, selon le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE II.

Passés les périodes décrites dans ce calendrier, aucune candidature ne pourra être acceptée.

#### **CHAPITRE II PROCEDURE D'ADHESION**

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 de la ou des indemnité(s) additionnelle(s) associée(s),
- 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 IBM France SAS 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 scan envoyé avec accusé de réception à l'adresse courriel indiquée France Mesures Fin de Carrières/France/IBM, ([FRMFDC@fr.ibm.com](mailto:FRMFDC@fr.ibm.com)). L'EMC accusera systématiquement la bonne réception de la candidature dans les 48H de la réception.
2. Et si nécessaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou de préférence par lettre recommandée électronique à l'adresse indiquée ci-après : IBM France EMC Bât. C 4ème étage – MFDC – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex.

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 ADHESIONS PAR LA DIRECTION

L'éligibilité aux mesures MFDC des salariés candidats sera examinée dans le cadre des bilans du volontariat, conformément au calendrier précisé VOLET I TITRE I CHAPITRE II. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au TITRE I CHAPITRE II.

Dès que la candidature du salarié aura été validée dans le cadre d'un bilan du volontariat, l'EMC enverra au salarié par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception, un modèle de notification de départ à la retraite et, le cas échéant, dans le cadre de la dispense d'activité, un avenant au contrat de travail

Pour le bon fonctionnement de la BU, la Direction se réserve la possibilité lors des bilans du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE II de refuser le départ d'un candidat pour la raison suivante : le départ du salarié entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet.

La difficulté opérationnelle majeure peut être conjoncturelle, et liée par exemple à l'importance du rôle du salarié dans une relation avec un client, et dont le départ immédiat ferait courir un risque majeur à la poursuite du contrat avec le client.

La difficulté opérationnelle peut être structurelle, liée à la nature même des compétences du salarié, positionné sur des compétences stratégiques telles que l'intelligence artificielle, le cloud ou la blockchain, et dont le remplacement serait impossible dans un délai compatible avec la continuité des opérations stratégiques pour le futur de la Compagnie. Cette difficulté opérationnelle pourrait être liée au départ de plusieurs salariés

En cas de refus de la candidature par la Direction, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction. Tout refus de candidature devra être motivé.

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

En cas de refus de candidature lié à une difficulté opérationnelle majeure, décrite ci-dessus, la décision sera motivée afin que le salarié puisse en comprendre la motivation, et éventuellement la contester en saisissant par écrit dans un délai de 5 jours calendaires la Commission paritaire de suivi, qui pourra être amenée, par un vote à la majorité, à revenir sur cette décision.

## 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 II :

- les départs en dispense d'activité indemnisée sans rachat de trimestre seront effectifs de manière standard au 1<sup>er</sup> août 2021 (de manière exceptionnelle après accord entre le salarié et son management, le départ en dispense pourrait avoir lieu dès le 1<sup>er</sup> juillet 2021) ;
- les départs en dispense d'activité indemnisée avec rachat de trimestre seront effectifs de manière standard au 1<sup>er</sup> août 2021 pour les personnes disposant de leur devis avant le 15 juillet 2021 et jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2021 au plus tard. ;
- les préavis de départ à la retraite de deux mois avec bénéfice de la mesure de bonification sans rachat de trimestres débiteront de manière standard le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Compte-tenu du calendrier d'exécution du Plan tel que défini au VOLET I TITRE I CHAPITRE II, la consommation des congés acquis non soldés avant le départ dans les différents programmes MFDC ne sera pas exigée si le départ intervenait avant le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Pour le bon fonctionnement de la BU d'appartenance, la Direction se réserve la possibilité de différer de 3 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 son groupe métier d'une compétence ou d'une expertise particulière sur une technique ou une solution spécifique, pour lequel un autre salarié appartenant à la même unité 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 son service à l'issue de la mise en œuvre du présent Plan 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.

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

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

Trois dispositifs MFDC sont mis en place : La Bonification de l'indemnité de Départ à la Retraite, le Financement de Rachats de Trimestres, la Dispense d'Activité précédant la retraite.

Il est précisé que la mesure de Rachat de Trimestre, quand elle est mise en œuvre, est 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 selon le calendrier prévu au PARTIE I CHAPITRE IV.

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 :

<b>Salaire de référence mensuel brut</b>	<b>Bonification de l'IDR en mois de salaire de référence** mensuel brut</b>
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 2021.

\*\* 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 des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie ou Région parisienne).

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

#### A.1 Conclusion d'un avenant au contrat de travail

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 notification de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la notification 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.

#### A.2 Date d'entrée dans le dispositif de dispense d'activité

Le calendrier d'entrée dans le dispositif de dispense est rappelé au PARTIE I CHAPITRE IV.

#### A.3 Durée de la dispense d'activité

Sa durée maximale sera de 48 mois, sauf pour les salariés non-cadres pour lesquels cette durée maximale sera de 60 mois, et sa durée minimale de 3 mois.

En cas de cumul avec la mesure de rachat de trimestres la durée maximale de la dispense d'activité sera de 48 mois.

#### A.4 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.

Un plancher d'allocation brute est fixé à 2 200 euros bruts par mois sans proratisation du temps de travail antérieur.

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 de 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<sup>ème</sup> des trois calculs suivants :

**a) Salaire brut des 12 derniers mois de la dernière année close (de janvier à décembre 2020)**

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 2020, les commissions/bonus seront pris en compte dans la limite d'un salaire de référence maximal à hauteur de l'OTE du type de plan concerné (« On target Earning » ou Rémunération à Objectif atteint).

Par ailleurs pour ces populations sur Plan de Motivation, qui ont signé une lettre d'objectifs dans FMS en 2020 et pour prendre en compte les effets de la crise sanitaire de 2020 sur les rémunérations variables des populations commerciales perçues en 2020, le salaire de référence pris en compte sera le plus important entre celui de 2020 issu de ce calcul et la moyenne de celui de 2019 et de 2020 (en appliquant les mêmes modalités de calcul à l'année 2019 prise en compte dans cette moyenne)-

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 1<sup>er</sup> janvier 2021 en fonction du temps de travail \* 12 ou 13 mois selon les cas.**

**c) Le salaire minimum conventionnel 2021 en fonction du temps de travail au 1<sup>er</sup> mai 2021**

*A.5 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 l'impôt sur le revenu.

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, le salarié continuera à percevoir l'allocation sans abattement, aucune déclaration ne devant être adressée à IBM France, sauf s'il venait à bénéficier d'une pension d'invalidité 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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.

**B Indemnité complémentaire à l'entrée en dispense d'activité**

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 :

<b>Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle</b>	<b>Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle</b>
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. 2021 : 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 :

<b>Salaire de référence mensuel brut ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle</b>	<b>Montant de l'indemnité complémentaire en mois bruts du salaire de référence mensuel ayant servi à déterminer l'allocation mensuelle</b>
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

L'indemnité d'une tranche ne pourra être inférieure au maximum de la tranche inférieure. Cette indemnité sera versée le mois d'entrée en dispense d'activité.

**C 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.

Cette indemnité sera versée le mois d'entrée en dispense d'activité.

**D 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 SAS 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 SAS,
- il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM en France (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.

## E 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.

### E.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 IBM France 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 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.

### E.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 50 %, 75 % ou 95 % du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite : 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 50 %, 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 en vigueur au moment de son versement. 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 selon le calendrier des dispenses d'activité figurant au PARTIE I CHAPITRE IV, 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.

Ce rachat fera partie intégrante de la proposition d'IBM France à tout salarié dont l'analyse par l'EMC des documents transmis montre un rachat possible et ce afin de rapprocher la date de retraite à taux plein Sécurité Sociale du salarié à la date la plus proche possible. Ce rachat sera possible dans le cadre d'une dispense d'activité après rachat de trimestres, de 3 mois au minimum et 48 mois au maximum.

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, par courriel, copie de sa demande complète à l'EMC sous forme d'un seul fichier PDF de moins de 5 MO en mandant l'EMC pour demander l'accélération de son dossier auprès de la CNAV/CARSAT concernée en leur retransmettant ce dossier (ce document sera détruit par l'EMC au plus tard un an après la rupture du contrat de travail du salarié concerné).

La prime de rachat de trimestre s'élèvera à 7.500 € bruts par trimestre racheté et elle se limitera au nombre de trimestres nécessaire pour l'obtention du taux plein Sécurité Sociale. Elle sera versée le mois suivant la fourniture du devis de rachat de trimestre et au plus tôt le mois d'entrée en dispense d'activité\*, et 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.

En cas de possibilité de cumul des mesures de rachats de trimestres et de Dispense d'activité, le candidat s'engagera à racheter le nombre maximum de trimestres rachetables pour l'atteinte du taux plein Sécurité Sociale.

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.

\*Si l'entrée en dispense est décalée par rapport à la date standard et que le salarié doit régler son rachat de trimestre avant son entrée en dispense alors il fera la demande à l'EMC du versement en avance de cette avance.

## TITRE III LES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE POUR UN PROJET DE RECLASSEMENT EXTERNE (MDV)

### PARTIE I MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE DEPART VOLONTAIRE (MDV)

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

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

Les MDV sont exclusivement basées sur le volontariat.

Passée la période de volontariat décrite dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE II, aucune candidature ne pourra être acceptée et le bénéfice des mesures d'accompagnement ne pourra plus être sollicité.

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

Chaque salarié intéressé par les mesures de MDV, 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 ou lettre recommandée électronique avec accusé de réception à l'adresse indiquée ci-après :

1. Par scan envoyé avec accusé de réception à l'adresse courriel indiquée FRANCE Mesures Volontaires de départs/France/IBM ([EMCMVD@fr.ibm.com](mailto:EMCMVD@fr.ibm.com)). L'EMC accusera systématiquement la bonne réception de la candidature dans les 48H de la réception.
2. Et si nécessaire par courrier recommandé avec accusé de réception ou de préférence par lettre recommandée électronique à l'adresse indiquée ci-après : IBM France EMC Bât. C 4ème étage – MFDC – 17 avenue de l'Europe - 92275 Bois Colombes Cedex.

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

- le formulaire de demande du salarié, et
- les éléments justificatifs associés, détaillés dans les paragraphes suivants, et
- l'avis du consultant de l'EMC sur le dossier.
- Le dossier complet du salarié comprenant 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 :
    - la confirmation de l'EMC qu'il est en mesure de proposer les 3 OVE pour les projets de recherche d'emploi
    - ou 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 l'EMC 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

L'éligibilité aux mesures MDV des salariés candidats sera examinée dans le cadre des bilans du volontariat, conformément au calendrier précisé VOLET I TITRE I CHAPITRE II. La Direction départagera le cas échéant les candidatures au regard des règles précisées au TITRE I CHAPITRE II.

Pour le bon fonctionnement de la BU, la Direction se réserve la possibilité lors des bilans du volontariat tel que défini dans le calendrier figurant au VOLET I TITRE I CHAPITRE II de refuser le départ d'un candidat pour la raison suivante : le départ du salarié entraînerait une difficulté opérationnelle majeure pour la réorganisation à conduire dans le cadre de ce projet.

La difficulté opérationnelle majeure peut être conjoncturelle, et liée par exemple à l'importance du rôle du salarié dans une relation avec un client, et dont le départ immédiat ferait courir un risque majeur à la poursuite du contrat avec le client.

La difficulté opérationnelle peut être structurelle, liée à la nature même des compétences du salarié, positionné sur des compétences stratégiques telles que l'intelligence artificielle, le cloud ou la blockchain, et dont le remplacement serait impossible dans un délai compatible avec la continuité des opérations stratégiques pour le futur de la Compagnie. Cette difficulté opérationnelle pourrait être liée au départ de plusieurs salariés

En cas de refus de la candidature par la Direction, le salarié sera informé par son manager dans les 24 heures suivants la décision de la Direction. Tout refus de candidature devra être motivé.

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

En cas de refus de candidature lié à une difficulté opérationnelle majeure, décrite ci-dessus, la décision sera motivée afin que le salarié puisse en comprendre la motivation, et éventuellement la contester en saisissant par écrit dans un délai de 5 jours calendaires la Commission paritaire de suivi, qui pourra être amenée, par un vote à la majorité, à revenir sur cette décision.

Pour les salariés dont la MDV aura été acceptée par la Direction, les départs effectifs seront mis en œuvre au plus tôt au terme du bilan de la Phase de Volontariat.

## CHAPITRE III RUPTURE DU CONTRAT

Pour le salarié volontaire à une MDV, dont la candidature a été acceptée, 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 lui sera proposé 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

décider de 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 a repris 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 (frais de santé obligatoire) et aux différentes protections sociales propres à IBM France SAS.

Les salariés dont le départ volontaire en MDV serait accepté pourront bénéficier des mesures d'accompagnement visées au VOLET III TITRE III PARTIE II , dans les limites et conditions qui y sont fixées.

Ils pourront 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 MDV (et présentées au VOLET III TITRE III PARTIE II CHAPITRE VIII) dues à titre de solde de tout compte sont 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 qu'il soit procédé à un paiement anticipé du solde de tout compte.

## **PARTIE II LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN DEPART VOLONTAIRE VERS UN PROJET PROFESSIONNEL EXTERNE (MDV)**

Les mesures de reclassement externe correspondent aux mesures d'accompagnement du salarié à un emploi en dehors des sociétés du Groupe IBM.

Ces mesures d'accompagnement sont principalement les suivantes :

- L'accompagnement de l'EMC (CHAPITRE I ci-dessous)
- Le Congé de Reclassement (CHAPITRE II ci-dessous)
- L'aide à la formation (PARTIE II CHAPITRE V ci-dessous)
- L'aide à la création d'entreprise (PARTIE II CHAPITRE VI ci-dessous)
- L'accompagnement à la mobilité géographique (PARTIE II CHAPITRE VII ci-dessous)
- Ainsi que des mesures indemnitaires (CHAPITRE VIII ci-dessous)

### **CHAPITRE I L'ACCOMPAGNEMENT DE L'EMC**

Les salariés dont le départ volontaire en MDV 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**

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

#### **A Définition 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 MDV.

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.

Les conditions et modalités du congé de reclassement dans le cadre d'une MDV mise en œuvre dans le cadre du présent Plan sont présentées ci-dessous.

## **B Mise en œuvre du Congé de Reclassement**

### *B.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 réception de la convention de rupture signée par la Direction (envoi par courriel avec accusé de réception, la date de réception du courriel faisant foi) pour faire savoir s'il souhaite ou non bénéficier du congé de reclassement.

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

L'absence de réponse du salarié dans le délai de 8 jours vaudra refus du bénéfice de cette mesure, sans que ce refus n'ait d'incidence sur le principe de la rupture du contrat de travail, qui sera actée dès la signature de la convention de rupture par le salarié.

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 MDV, 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.

## *B.2 Engagements des différentes parties dans le cadre du congé de reclassement*

Il est rappelé qu'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.

### 1 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 et une partie intégrante du Plan.

### 2 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 et une partie intégrante du Plan) pour mener à terme son projet de reconversion, c'est-à-dire à :

- suivre les actions de formation ainsi que les prestations de l'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.

## *B.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.

**B.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.

Par ailleurs, et dès la date de notification, IBM France SAS délivrera sur demande du salarié un nouveau badge à accès restreint pour refléter le nouveau statut du salarié.

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

**C Durée du Congé de Reclassement pour les salariés en MDV**

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

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

(\*) Âge apprécié au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la conclusion de la convention de rupture d'un commun accord

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

(\*\*\*) Temps partiel thérapeutique en cours pendant la période de volontariat

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 légale en vigueur selon leur nature.

Il est précisé que les prorogations du congé de reclassement ne seront ouvertes aux salariés que sous réserve :

- qu'ils en fassent la demande expresse par écrit (par courriel avec accusé de réception ou lettre recommandée avec accusé de réception) auprès de l'EMC au plus tard 1 mois avant le terme initial de leur congé de reclassement ; et
- qu'ils n'aient pas d'ores et déjà bénéficié d'une Solution Identifiée (telle que cette notion est définie à l'ANNEXE 2 du présent Plan) au terme initial de leur congé de reclassement, ce dont le cabinet extérieur en charge de l'EMC attestera par écrit ; et
- qu'ils aient respecté les engagements pris dans le cadre du congé de reclassement, au sens du paragraphe B.2 ci-dessus.

**D Rémunération versée pendant le Congé de Reclassement pour les salariés en MDV**

Pendant la première phase du Congé de Reclassement recouvrant la période théorique du préavis, la rémunération du salarié en MDV 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 (frais de santé obligatoire) 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 :

<b>Modalité du Congés de Reclassement</b>	<b>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)</b>
MDV	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. 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.

**E 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.

Le salarié aura également la possibilité de suspendre son congé de reclassement dans le cadre d'un CDI pour la durée de sa période d'essai dans la limite de 3 mois.

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 adressée à EMCMVD@fr.ibm.com précisant la date à laquelle prend effet son embauche et la date prévisionnelle de fin de contrat (ou de fin de période d'essai). Cette lettre doit être adressée à IBM 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.

### CHAPITRE III CONGE SANS SOLDE DE TRANSITION

Pour permettre aux collaborateurs appartenant aux groupes métiers concernés 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 (MDV) 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 seront ouverts à cette fin à partir de la date de consultation du CSEC pour une date de fin de congés ne pouvant dépasser le 31 juillet 2021 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 groupe métier.

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 MDV 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 MDV 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 précédents 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 MDV 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 MDV 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 (MDV) 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 de la période initiale du congé de reclassement pour la période excédant celle du préavis.

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra présenter les justificatifs appropriés et en particulier le contrat de travail signé.

Cette indemnité n'est pas versée aux salariés bénéficiant d'une réembauche au sein de l'une quelconque des sociétés du groupe IBM en France dans la cadre de la priorité de réembauchage visée au VOLET IV 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 jusqu'à ce que le salarié dispose d'une Solution Identifiée 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.

- 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 et le terme théorique du congé de reclassement auquel l'ancien salarié avait droit, hors prolongation)
  - 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 à laquelle prend fin l'accompagnement complémentaire de l'EMC et au plus tard 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 serait réduit si, avant la fin théorique du congé de reclassement, le salarié trouvait une Solution Identifiée telle que définie à l'ANNEXE 2 du présent Plan. Dans ce cas, le nombre de jours de paiement de l'indemnité serait réduit à due proportion.

Le bénéfice de l'accompagnement de l'EMC et le paiement de cette indemnité seront conditionnés :

- à la demande expresse et présentée par écrit par le salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France SAS, formulée dans un délai de 15 jours après la rupture de la période d'essai ;
- à la présentation des justificatifs afférents (lettre de rupture de la période d'essai) ;
- 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 ACTIONS DE FORMATION D'ADAPTATION OU DE RECONVERSION**

Les salariés quittant IBM France dans le cadre d'une MDV dans le cadre du présent Plan pourront bénéficier d'actions pour mettre en adéquation leurs aptitudes aux possibilités du bassin d'emploi et leur faciliter la recherche d'un emploi et /ou la concrétisation de leurs projets.

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

Limite	15 000 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 MDV
  - 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)
- 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 MDV.

Les dispositifs ci-après tiennent compte de cette intégration.

## CHAPITRE VI 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 MDV qui choisiront de créer ou de reprendre une entreprise après la rupture de leur contrat de travail, pourront bénéficier d'une indemnité d'un montant de 20 000 euros (bruts).

Cette aide 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 DRIEETS ;
- La création ou reprise d'entreprise interviendra au maximum dans les 6 mois suivant la fin du congé de reclassement pour les salariés ayant choisi le 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 :

- 10 000 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) ;
- 10 000 euros bruts versés 4 mois après et au plus tard 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 et sur validation de l'EMC.

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 Cas de l'échec de la création ou de la reprise d'entreprise**

Dans le cas où, dans un délai maximum de trois mois après la création ou à la reprise de l'entreprise remplissant les conditions pour bénéficier de l'aide financière visée au §B, le salarié justifiait d'un motif économique impérieux le conduisant, avec la validation du cabinet externe animant l'EMC, à mettre un terme à sa création ou reprise d'entreprise, le salarié pourrait bénéficier :

- d'un accompagnement individualisé par les consultants externes de l'EMC pour l'aider dans son projet de recherche d'un nouvel emploi et ce, jusqu'à ce que le salarié dispose d'une Solution Identifiée dans la limite d'une durée maximale de 6 mois à compter de la date de renonciation à la création ou à la reprise d'entreprise ;

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.

- dans le cas uniquement où cette renonciation intervient avant la fin théorique du congé de reclassement, d'une indemnité complémentaire qui sera calculée ainsi qu'il suit :
  - (Montant de l'allocation journalière ou de l'indemnité compensatrice de préavis qui aurait été versée au titre d'un congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire) x (nombre de jours entre la date de la déclaration sur l'honneur de renonciation à la création ou reprise d'entreprise et le terme théorique du congé de reclassement auquel l'ancien salarié avait droit)
  - Minoré des sommes perçues par l'ancien salarié au titre de l'éventuelle avance sur leur l'indemnité de rupture pour compléter le financement de son projet (visée au §B), de l'indemnité Préavis et/ou de l'indemnité ICAP (visée au CHAPITRE VIII C, s'il en a fait la demande)

Cette indemnité sera versée à la date à laquelle prend fin l'accompagnement complémentaire de l'EMC et au plus tard à la date de fin théorique du congé de reclassement.

Le paiement de cette indemnité serait réduit si, avant la fin théorique du congé de reclassement, le salarié trouvait une Solution Identifiée telle que définie à l'ANNEXE 2 du présent Plan. Dans ce cas, le nombre de jours de paiement de l'indemnité serait réduit à due proportion.

Le bénéfice de l'accompagnement de l'EMC et le paiement de cette indemnité seront conditionnés :

- à la demande expresse et présentée par écrit par le salarié auprès de la Direction des Ressources Humaines d'IBM France SAS, formulée dans un délai de trois mois après la création ou à la reprise de l'entreprise ;
- à la présentation d'une déclaration sur l'honneur de renonciation à la création ou reprise d'entreprise justifiée par un motif économique impérieux, validée par le cabinet externe animant l'EMC.
- 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).

Enfin il est précisé que le salarié sollicitant le bénéfice de cet accompagnement spécifique ne pourrait toucher le solde éventuel de l'aide financière visée au §B si elle n'avait pas encore été intégralement versée.

#### **D Actions de formations liées à la création ou à la reprise 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 15 000 € HT par salarié.

Ce montant de 15 000 euros H.T est pris en compte pour l'appréciation des plafonds visés au CHAPITRE V.

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 conclusion de la convention de 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 VII ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés dont le contrat de travail sera rompu dans le cadre d'une MDV prévue par le présent Plan et dont le projet professionnel de reclassement externe s'accompagnera d'un changement de résidence principale avec un déménagement effectif durant la période du congé de reclassement (où une période équivalente si le salarié a décidé de ne pas y adhérer) pour se rapprocher de leur lieu de travail (distance minimale entre ancien et nouveau lieu de travail de plus de 100 Km) bénéficieront des mesures suivantes :

- Versement de l'indemnité forfaitaire d'installation prévue dans la politique de mutations géographiques d'IBM France SAS.
- Remboursement des frais de déménagement, sur présentation de la facture acquittée du prestataire spécialisé recommandé par IBM France dans la limite de 6000 euros HT.

Le bénéfice de ces mesures sera accordé sur demande écrite auprès de l'EMC après présentation d'un contrat de travail écrit à durée indéterminée ou, le cas échéant, justification de la création de l'entreprise prévue dans le cas de la MDV justifiant ce changement, et justification du changement de résidence principale.

Par ailleurs, le conjoint du salarié ayant dû démissionner du poste qu'il occupait afin d'accompagner la mobilité professionnelle interne du salarié IBM France pourra bénéficier de l'accompagnement du Cabinet en charge de l'EMC, le cas échéant à distance, pendant une durée de 6 mois à compter de la prise de poste du salarié IBM France.

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 VIII MESURES INDEMNITAIRES SPECIFIQUES AUX SALARIES EN MDV

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

Il est en revanche précisé que si avant la fin du congé de reclassement, le salarié venait à accepter une proposition émanant d'IBM France ou d'une des sociétés du groupe IBM en France ou à l'étranger, y compris dans le cadre de la priorité de réembauchage visé au VOLET IV CHAPITRE I, la rupture du contrat de travail ne donnera pas lieu au versement d'une quelconque indemnité puisque dans ce cas, le salarié serait réputé renoncer à son départ volontaire.

Dans ce contexte, seules les dispositions du présent Plan en matière d'aide au reclassement interne trouveraient éventuellement à s'appliquer.

### 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 MDV, 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 MDV

Les salariés volontaires à un départ MDV (hors MFDC) bénéficieraient d'une indemnité fonction de l'ancienneté appréciée au 30 juin 2021 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 165 000 € 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 indemnités de licenciement 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 type de plan 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 MDV: l'ICAP**

Les salariés :

- Ayant demandé à bénéficier d'un congé de reclassement dans le cadre d'une MDV
- 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 initiale excédant celle du préavis (hors prolongations potentielles).

Pour bénéficier de cette indemnité le salarié devra :

- en faire la demande écrite auprès de l'EMC 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).

**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
<b>Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et demandant à être dispensé de l'exécution de son préavis</b>	La fraction de préavis non travaillée à la demande du salarié n'est pas rémunérée	ICRP payée avec le solde de tout compte	Payée avec le solde de tout compte
<b>Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et étant dispensé de l'exécution de son préavis par IBM France</b>	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
<b>Salarié n'adhérant pas au congé de reclassement et effectuant son préavis</b>	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

<b>Choix du salarié</b>	<b>Indemnité de préavis</b>	<b>Allocation de Congé de reclassement excédant le préavis ou ICRP – ICAP</b>	<b>ISV</b>
<b>Salarié adhérant au congé de reclassement et le poursuivant jusqu'à son terme</b>	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
<b>Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement durant la période de préavis.</b>	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
<b>Salarié interrompant définitivement son congé de reclassement après la période de préavis</b>	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	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 (MDV), 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.

**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 bénéficient, 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 IBM France SAS. 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.

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 L.1233-90-1 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 création d'emplois en nombre équivalents à ceux qui seraient supprimés dans le cadre du présent Plan.

**VOLET V EMARGEMENTS**

<p>Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Nous nous félicitons d'être arrivés à un plan volontaire mais regrettons le temps passé à la négociation, réduisant de façon drastique la période réservée au volontariat et aux substitutions. Nous serons vigilants à ce qu'il y ait un véritable volontariat et sur les risques psychosociaux ainsi que la charge de travail qui seraient générés par les réorganisations post-plan.</p> <p><i>[Signature]</i> 10 mai 2021</p>
<p>Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Frank SETRUK <i>[Signature]</i></p>
<p>Pour la <b>CFTC</b> La Déléguée Syndicale Centrale</p>	<p>Nous nous félicitons d'être arrivés à un plan volontaire mais regrettons le temps passé à la négociation, réduisant de façon drastique la période réservée au volontariat et aux substitutions. Nous serons vigilants à ce qu'il y ait un véritable volontariat et sur les risques psychosociaux, ainsi qu'à la charge de travail qui seraient générés par les réorganisations post-plan.</p> <p>10/05/2021 Nathalie RICHARD <i>[Signature]</i></p>
<p>Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central</p>	
<p>Pour l'<b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central</p>	<p>Nous nous félicitons d'être arrivés à un plan volontaire mais regrettons le temps passé à la négociation, réduisant de façon drastique la période réservée au volontariat et aux substitutions. Nous serons vigilants à ce qu'il y ait un véritable volontariat et sur les risques psychosociaux ainsi que la charge de travail qui seraient générés par les réorganisations post-plan.</p> <p>Pierry Poquet <i>[Signature]</i></p>
<p>Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales</p>	<p><i>[Signature]</i> Olivier Laurens</p>

Fait en deux exemplaires à Bois-Colombes, le : **10 mai 2021**

## ANNEXES

### **ANNEXE 1. GLOSSAIRE**

**AGIRC-ARRCO** Caisses de collectes des cotisations patronales et salariées de retraite complémentaire.

**EMC** Espace « Mobilité Compétences »

**GOM** Base de données recensant les postes ouverts, à pourvoir au sein de la Compagnie

**CSE** Comité Social et Economique d'établissement

**DRH** Direction des Ressources Humaines

**DRS** Direction des Relations Sociales

**FMS** Field Management System

**ICP** Indemnité de Concrétisation de Projet

**ICRP** Indemnité de Concrétisation Rapide de Projet

**IDR** Indemnité de Départ à la Retraite

**MFDC** Mesures de fin de carrière

**MDV** Mesure de Départ Volontaire

**OS** Organisations Syndicales

**OVE** Offre Valable d'Emploi

**PFA** **Prime de Fin** d'Année

**PMSS** Plafond Mensuel de Sécurité Sociale

**PREAVIS** ***Pour mémoire, la durée du préavis fixée par la convention collective UIMM applicable à IBM France est la suivante :***

#### **Préavis non-cadres**

<b>Coefficient</b>	<b>Age</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Durée du préavis</b>
Coefficient < 170	Tous	Moins de 6 mois	2 semaines
		De 6 mois à < 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
Coefficient de 170 à < 255	Tous	Moins de 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
Coefficient de 255 à < 305	Tous	Tous	2 mois
Coefficient de 305 et plus	Tous	Tous	3 mois

**Préavis cadres**

<b>Position</b>	<b>Age</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Durée du préavis</b>
Position 1	Moins de 50 ans	Moins de 2 ans	1 mois
		Plus de 2 ans	2 mois
	de 50 à 55 ans	moins d'un an	1 mois
		De 1 an à < 5 ans	4 mois
		Plus de 5 ans	6 mois
	Plus de 55 ans	moins d'un an	1 mois
plus d'un an		6 mois	
Autres cadres	Moins de 50 ans	Tous	3 mois
	de 50 à 55 ans	moins d'un an	3 mois
		De 1 an à < 5 ans	4 mois
		Plus de 5 ans	6 mois
	Plus de 55 ans	moins d'un an	3 mois
		plus d'un an	6 mois

**RTR** Rémunération Théorique de Référence : La rémunération contractuelle appelée rémunération théorique de référence (RTR), constitue le salaire fixe des salariés n'étant pas sur plan de commissionnement. Cette RTR est visible dans Workday.

**Solution Identifiée Engagement** pris par l'EMC et détaillé à l'ANNEXE 2 du présent Plan

**UIMM** Union des Industries et Métiers de la Métallurgie : Organisation professionnelle de la Métallurgie à laquelle adhère IBM France, et qui négocie les conditions de travail définies au sein de cette branche ;

## **ANNEXE 2. PRESENTATION DU CABINET SPECIALISE DANS LE RECLASSEMENT ENVISAGE POUR L'ACCOMPAGNEMENT DU PRESENT PLAN : RIGHT MANAGEMENT**

Dans le cadre du présent Plan, IBM France envisage de recourir aux services du cabinet spécialisé Right Management pour animer l'EMC pour la partie MDV.

Right Management est le cabinet de conseil RH du groupe Manpower fort de 400 consultants (internes et partenaires), accompagne les entreprises dans la vie de leur organisation et tout au long du parcours professionnel de leurs collaborateurs.

### **PRESENTATION DE RIGHT MANAGEMENT**

- 150 collaborateurs et consultants permanents et environ 250 consultants partenaires officiels et référencés sur l'ensemble du territoire Français.
- 14 bureaux dans les principales villes françaises et Siege à Paris-la Défense.
- Right management est partenaire du groupe d'IBM sur l'outplacement individuel depuis de nombreuses années ;
- Right Management est présent en France depuis 1980.
- **Domaines d'expertise** : Accompagnement à la mobilité professionnelle, transition collective et individuelle, gestion de carrière, aide à la mobilité.
- La synergie développée avec les réseaux et le Groupe Manpower permet de :
  - Bénéficier de la promesse emploi en capitalisant sur de nombreuses missions menées chez des acteurs majeurs du secteur IT (Oracle, Cap Gemini, Microsoft, Orange , Axa Tech , Atos, etc.) pour développer une connaissance fine des populations et compétences de ce secteur.
  - Ces solutions d'emploi devront se faire dans un environnement le plus sécurisé possible.
  - Renforcer les équipes du cabinet par des chargés de recrutement et relations entreprises ayant une forte pratique opérationnelle et quotidienne des bassins d'emploi pour augmenter la mise en relation des candidats avec les entreprises pourvoyeurs d'emploi dans les domaines d'expertise ciblés.

### **LES ENGAGEMENTS DE L'EMC**

L'EMC s'engage, sur l'ensemble de la mission à :

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

Dans le cadre de la phase du volontariat du Plan, l'EMC s'engage à :

- Accueillir les salariés éligibles et concernés
  - salariés directement concernés par la réorganisation
  - salariés non concernés dont le départ permettrait une possibilité de permutation
- Garantir que chaque salarié a un rendez-vous dans les 3 jours ouvrés suivant sa demande
- Donner et formaliser tous les éléments d'information nécessaires à la commission de validation des projets afin de sécuriser les départs volontaires

Dans le cadre de la phase de congé de reclassement, l'EMC :

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

- Informe, selon une démarche itérative, des opportunités d'emploi proposées par les entreprises dans le secteur d'activité concerné ou dans d'autres secteurs accessibles, par la voie de passerelles de compétences ;
- Identifie une solution pérenne pour chaque collaborateur

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

Les salariés dont le contrat a été rompu dans le cadre d'un départ volontaire (MDV) dont le projet est de retrouver un nouvel emploi et qui n'auront pas trouvé une Solution Identifiée dans ce délai devront, au terme de cette durée, avoir bénéficié au minimum de 3 Offres Valables d'Emploi (« OVE » - telle que cette notion est définie ci-dessous) ce qui aura valeur de « Solution Identifiée ».

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

- On entend par Solution Identifiée :
  - un reclassement dans un emploi salarié (emploi privé ou public), en CDI ou en CDD/CTT d'une durée minimum de 6 mois
  - la création, la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale, validé et suivi par l'EMC, matérialisée par la présentation d'un extrait kbis ou de tout autre document officiel attestant de l'activité
  - le suivi d'une formation longue de reconversion, qualifiante ou diplômante, accompagnée d'une OVE.
  - la réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche définitive ;
  - le bénéfice d'une retraite ou d'une MFDC ;
  - tout autre projet, choisi volontairement par le salarié et matérialisé par un écrit de sa part et évalué avec un avis favorable de l'EMC
- L'OVE se définit comme répondant aux points suivants :
  - doit correspondre au projet professionnel du salarié tel qu'identifié et validé par l'EMC,
  - est la proposition d'une offre d'emploi, écrite et précise, présentée à un salarié ayant opté pour le congé de reclassement et ayant donné lieu à un entretien,
  - a pour objet d'aboutir à un emploi salarié (emploi privé ou public) dans un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 6 mois chacun qui aura pour objet un emploi comparable en termes de qualification à celui que l'intéressé occupait ou tout autre emploi correspondant au projet professionnel validé avec l'EMC,
  - dont la rémunération n'est pas inférieure à 75% du salaire fixe brut de base avant notification du licenciement pour le salarié non-cadre, et qu'elle soit au prix du marché (référence APEC notamment) par bassin d'emploi pour les cadres.
  - dans le bassin de l'emploi choisi par le salarié (- 50 Km depuis le domicile du salarié ou 1 heure 30 de trajet Aller, sur la base d'une estimation faite par le site mappy)
- La mission de reclassement de l'EMC est considérée comme remplie dès lors que le salarié :
  - a repris une activité correspondant à une Solution Identifiée, telle que celle-ci est définie ci-dessus ;
  - déclare expressément que son projet est suffisamment avancé pour que son objectif soit considéré comme atteint et qu'il renonce aux services de l'EMC. Dans ce cas, le salarié ne pourrait revendiquer le bénéfice des OVE prévue ;
  - ne respecte pas les engagements d'activité à la recherche de sa solution professionnelle tels que prévus dans la Charte d'engagements réciproques ou dans la convention de congé de reclassement qu'il a signée.
- Définition du salarié actif : Sera considéré comme salarié menant activement sa campagne de recherche celui dont l'implication sera intégralement conforme aux dispositions du décret n° 2002-

787 du 3 mai 2002 et de la circulaire n° 2002-1 du 5 mai 2002 et qui respectera les dispositions de la charte d'engagement signée avec l'EMC.

Ce qui signifie que durant le congé de reclassement, le salarié s'engage 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 auront été adressées dans le cadre de son repositionnement ;
- Se positionner sur les postes et OVE qui lui sont proposés en accord avec son projet professionnel ;
- Mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi en liaison avec l'EMC ;
- Ne pas avoir d'activité rémunérée pendant le congé de reclassement sans accord de l'entreprise

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

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

Les objectifs de l'accompagnement de l'EMC en phase de volontariat sont :

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

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

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

Les échanges avec les salariés potentiellement volontaires portent essentiellement sur :

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

**L'ACCOMPAGNEMENT AU COURS DU CONGE DE RECLASSEMENT EXTERNE : ESPACE RECLASSEMENT EMPLOI**

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

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

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

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

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

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

Cette phase d'information aura également pour objectif de :

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

Un bilan professionnel pourrait être ensuite établi pour :

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

A l'issue du travail de bilan professionnel, un projet professionnel réaliste et réalisable sera défini dans le cadre d'un Entretien d'Evaluation et d'Orientation qui sera ensuite formalisé afin d'indiquer le projet professionnel défini et les actions mises en œuvre permettant le rebond professionnel qui pourra être (emploi salarié, formation pour une reconversion professionnelle, ou création/reprise d'entreprise).

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

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

Cette méthodologie est adaptée à chaque parcours de repositionnement :

- Recherche d'un emploi salarié  
*Travail en individuel* : Entretiens individuels réguliers dont la fréquence sera adaptée au projet du salarié, à son autonomie et aux difficultés éventuelles rencontrées :
  - Conseils sur son plan d'action, ses démarches, recadrage éventuel

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

*Communication écrite :*

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

*Communication orale :*

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

*Ateliers de dynamisation – Ateliers spécifiques*

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

*Information, prospection sur le marché de l'emploi :*

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

*Suivi de la campagne de recherche d'emploi salarié :*

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

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

- Formation reconversion professionnelle

*Construction du projet*

- Appréciation du projet personnel
- Enquête métier
- Détermination et validation du choix de formation

- Simulation au regard du calendrier
- Validation du projet
- Accompagnement dans l'inscription et le processus d'admission le cas échéant

*En cours de formation*

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

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

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

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

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

- Création/ reprise d'entreprise

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

*Définir un projet précis et argumenté : Orientation / Préparation*

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

*Vérifier la cohérence de l'étude du projet*

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

*Mettre en œuvre le projet*

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

*Optimiser le début d'exploitation*

- Lancement
- Démarches administratives
- Eléments contractuels

**ANNEXE 3. MODALITES PRATIQUES DE DEPART DES COLLABORATEURS DANS LE CADRE DES DEPARTS VOLONTAIRE (MFDC, MDV )**

Pour tous les salariés, avant de partir

- *Mettre à jour les congés* dans Workday ; Les congés légaux acquis et non pris du fait de contraintes opérationnelles seront payés dans les trois mois après l'entrée en dispense d'activité ou lors du solde de tout compte lors d'un départ à la retraite.
- *Bulletin de salaire électronique :*

Si le salarié a opté pour un envoi électronique de ses bulletins de paie, nous l'invitons à se connecter, avant son départ, sur le site Web : <https://login.w3.ibm.com/saml/sps/saml20ip/saml20/logininitial?RequestBinding=HTTPPost&PartnerId=https://ibm.securibox.fr/FR/epaie&NameIdFormat=Email&Target=https://ibm.securibox.fr/FR/epaie/> via son ID (xxx@fr.ibm.com) + mot de passe intranet, de manière à :

- choisir son mot de passe Internet (qui lui servira pour ses futures connexions) : dans l'onglet "Mot de passe Internet" ;
- et à renseigner sa messagerie personnelle (dans l'onglet "Informations Personnelles"), afin d'être averti dès qu'un nouveau bulletin de salaire est disponible pour lui sur le site.

Le salarié est également invité à transférer sur un espace de sauvegarde personnel (clé USB, disque externe, coffre-fort...), tous ses bulletins électroniques envoyés jusqu'alors sous sa messagerie Lotus Notes (et donc non disponibles sur le site).

Après son départ : le site Web est accessible depuis Internet : <https://ibm.securibox.fr/FR/epaie/Default.aspx> avec son matricule tel qu'il apparaît sur son bulletin de paie et le mot de passe qu'il aura choisi (cf ci-dessus).

Pour toutes questions, les salariés pourront regarder avant leur départ le site intranet FAQ (Questions/Réponses) : [https://w3.ibm.com/hr/web/fr/payroll/bulletin\\_de\\_paie\\_electronique\\_foi/](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/payroll/bulletin_de_paie_electronique_foi/)

- *Notes de frais :*

Le salarié sera invité à faire valider toutes ses notes de frais avant son départ définitif de la Compagnie et la coupure de ses accès.

En cas de notes de frais à faire après la coupure des accès ce qui est à éviter, une procédure de Notes de frais manuelle exceptionnelle existe.

- *Conserver sa ligne téléphonique* : le salarié peut conserver sa ligne téléphonique à titre personnel en faisant une demande à partir du portail <https://ibm.thefutureis.mobi/dashboard> (choisir l'option "Résilier la ligne" et sélectionner « conserver la ligne à titre personnel ») ou en contactant par mail Gestion Smartphone/France/IBM le plus tôt possible avant son départ.
- *Conserver son téléphone portable* : dans quelques cas, et sous certaines conditions, le téléphone portable peut être racheté, ces conditions sont détaillées sur le portail Corporate Mobile Service Plan – France : [tps://w3.ibm.com/w3publisher/corporate-mobile-service-plan-france](https://w3.ibm.com/w3publisher/corporate-mobile-service-plan-france) Si le salarié remplit ces conditions, il doit contacter Gestion Smartphone/France/IBM un mois avant son départ, un formulaire de rachat lui sera transmis.
- *Contacts à conserver*
  - Garder les adresses externes internet du manager, HR Partner et des task ids France
  - Mesures de Départ Volontaire : [EMCMDV@fr.ibm.com](mailto:EMCMDV@fr.ibm.com)
  - France Mesures Fin de Carrière : [FRMFDC@fr.ibm.com](mailto:FRMFDC@fr.ibm.com)

Pour les Départs en Mesures de départs volontaires (MDV )

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 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.

Pour les Départs en MFDC

Bonifications et rachats de trimestre

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé soit le jour précédant sa dispense de préavis, soit son dernier jour travaillé précédant sa date de retraite, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment, carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service ou voiture de société.

Ses accès professionnels seront coupés le même jour, ainsi que les accès sur le site IBM.

Au plus tard à l'issue de la période équivalente du préavis dispensé ou travaillé, le salarié restituera son ordinateur, son téléphone portable, sa voiture de fonction.

Dispenses d'activité

Le Salarié devra impérativement restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé le jour précédant sa dispense d'activité, son badge ainsi que tous les outils de travail et biens IBM en sa possession notamment carte de paiement, clés d'armoire, documents confidentiels, voiture de service, voiture de société, ou voiture de fonction, son ordinateur et son téléphone portable.

Ses accès professionnels seront coupés le même jour, ainsi que les accès sur le site IBM.

Cas spécifique du maintien des moyens et accès des représentants du personnel :

En ce qui concerne leur matériel, les représentants du personnel devront restituer à la Direction au dernier jour effectivement travaillé, sa carte de paiement, ses clés d'armoire, les documents confidentiels professionnels, la voiture de service, ou la voiture de société.

Les représentants du personnel conservent jusqu'à la fin de leur contrat de travail, dans la limite de la durée de leurs mandats, leur ordinateur et leur téléphone portable, et plus largement, tous les moyens nécessaires pour l'exercice de leurs mandats électifs et/ou désignatifs, notamment en application des dispositions prévues dans l'accord d'entreprise sur le droit syndical.

Les représentants du personnel conservent leurs accès (Cisco, messagerie Lotus Notes) sur cette même période. Les autres accès professionnels électroniques sont coupés.

Les accès sur les sites IBM sur lesquels ils exercent leurs mandats sont maintenus jusqu'à la fin de la durée de leurs mandats.

## **ANNEXE 4. MODALITES PRATIQUES RELATIVES A LA DISPENSE D'ACTIVITE DANS LE CADRE DES MFDC**

### RETRAITE

Les démarches vis-à-vis des organismes de retraite pour liquider votre retraite sont individuelles et de votre responsabilité uniquement : CNAV – AGIRC-ARRCO/AXA/ARIAL CNP Assurances (anciennement AG2R La Mondiale). Ces démarches doivent idéalement être effectuées six mois avant la date effective de votre retraite. IBM se charge de vous adresser votre solde de tout compte dans le mois qui suit la date de rupture du contrat de travail. Pour les personnes devant fournir une attestation de carrière longue, elles doivent aller à la CNAV et, dès qu'elles l'ont obtenue, fournir l'attestation en PDF à FRMFDC@fr.ibm.com. Cette attestation est essentielle car elle officialise votre date de liquidation de retraite à taux plein Sécurité Sociale.

Le lien suivant comporte des informations importantes sur la retraite et sa préparation :

<https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/retraite/>

### RETRAITE PAR CAPITALISATION

IBM France continue à cotiser pendant la dispense d'activité, les cotisations étant assises sur l'entière rémunération de référence.

#### **Contrat AXA- AG1117**

Nous vous rappelons qu'en cas de départ en retraite avant 65 ans, âge normal de liquidation dans ce régime, vous avez le choix entre :

- une liquidation immédiate de vos droits (dans ce cas, la pension est soumise à des coefficients réducteurs)
- ou attendre l'âge normal de 65 ans pour liquider vos droits sans abattement.

Si vous ne liquidiez pas votre pension au moment de votre départ en retraite et décidiez d'attendre l'âge de 65 ans, il est conseillé de souscrire à un contrat de contre assurance de votre choix, puisque en cas de décès avant la liquidation de votre rente, vos droits acquis seraient perdus, la rente n'étant pas réversible avant la date de liquidation de la pension. Vous pouvez opter pour le contrat AXA AG 3699, qui est un contrat de groupe négocié par IBM France. L'adhésion doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la radiation de la Compagnie, et toute souscription faite après les 3 mois suivant votre radiation des effectifs est subordonnée à des formalités médicales. Pour toute information complémentaire, veuillez contacter

AXA Entreprises - Service Prévoyance - Terrasse 4 - 313 Terrasses de l'Arche - 92000 Nanterre  
UGIPS Gestion - service.clientsasso@axa.fr - Tél : 01 76 48 48 17

Nous vous rappelons que la réversion de la pension n'est pas une option systématique prévue dans le régime. Vous devez prendre l'initiative de communiquer à l'assureur votre choix d'opter pour une rente réversible au profit de votre conjoint. Ce choix de la réversion est à faire au moment de la liquidation de votre retraite. Pour mémoire, une demande de réversion entraîne un abattement sur la rente que vous percevrez de votre vivant, mais permet que tout ou partie de votre rente soit versée à votre conjoint survivant en cas de décès pendant le service de la rente. Aucune demande de réversion ne sera prise en compte après la liquidation de la pension.

Le lien suivant comporte des informations importantes sur le contrat AXA-AG1117 :

[https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/la\\_retraite\\_supplementaire\\_par\\_ca](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/la_retraite_supplementaire_par_ca)

Nous attirons également votre attention sur le fait qu'il vous appartiendra dans ce cas, le moment venu, de vous adresser directement à AXA et/ou à ARIAL pour faire liquider vos droits.

#### **Contrats Axa et Arial CNP Assurances**

Vous devrez communiquer tout changement d'adresse à ces deux organismes aux adresses suivantes :  
**AXA Direction Epargne et Retraite Entreprise- Service Retraite GC1** TSA 86302 95901 CERGY  
PONTOISE CEDEX 9 Téléphone : 09 70 80 80 64 Mail: [service.retraitecollective@axa.fr](mailto:service.retraitecollective@axa.fr)  
**Arial CNP Assurances** Marché des entreprises TSA 71023 59896 Lille Cedex 9 Tel : 09 70  
824 800 Mail : [gestion.retraite@ag2rlamondiale.fr](mailto:gestion.retraite@ag2rlamondiale.fr)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le contrat de retraite « article 83 » d'Arial CNP Assurances (anciennement La Mondiale) a évolué en un nouveau dispositif de Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO). Les versements obligatoires d'IBM vont venir alimenter votre nouveau compte de retraite. Si vous le souhaitez, vous allez pouvoir transférer votre épargne constituée de votre ancien compte de retraite article 83 vers ce nouveau dispositif et ainsi profiter des avantages offerts par ce PERO.

Pour en savoir davantage, veuillez trouver les liens ci-dessous en rapport avec le nouveau dispositif :

<https://ibm.ent.box.com/s/qvlkoqydua67vtnaqwe8u0ixjpxssasz>

[https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/pero\\_plan\\_depargne\\_retraite\\_obligatoire](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/pero_plan_depargne_retraite_obligatoire)

<https://epargneretraiteentreprises.arialcnp.fr/ibm/>

### PFA - TGA

Si vous êtes éligible à la prime de fin d'année (PFA), celle-ci vous sera versée au prorata du nombre de mois pleins travaillés en 2021 ; elle est versée en même temps que les indemnités c'est-à-dire le mois d'entrée en dispense.

Si vous êtes éligible à une régularisation de votre rémunération annuelle garantie (TGA), celle-ci vous sera versée, pour l'exercice 2021, mensuellement, chaque mois travaillé, travaillé sauf si vous êtes sur plan de commission le mois précédant votre entrée en dispense ou si vous avez une PFA sans acompte qui est versée au mois de décembre. Pour ces populations, le calcul et le paiement de la TGA se feront en décembre ou le mois de votre départ définitif d'IBM, celui qui arrive le plus tôt dans l'année en cours.

### PLAN D'ACHAT D'ACTIONS

Computershare est le gestionnaire du plan d'actions pour IBM ; il gère votre compte individuel où sont livrées vos actions. Si vous souhaitez récupérer (transférer ou vendre) les actions investies dans le cadre du PAA, vous devez suivre la démarche intranet auprès de Computershare depuis votre compte en ligne Computershare.

Attention, votre participation au PAA sera interrompue le mois précédent la date de début de dispense d'activité.

En cas de question, n'hésitez pas à contacter Computershare au + 1 781-575-2727, du lundi au vendredi, de 9h à 17h EST (numéro payant), ou envoyer un e-mail sécurisé depuis la page "contactez-nous" du site internet : <http://www.computershare.com/ibm>. Adresse postale :

Computershare Inc. IBM - Plan Services 250 Royall Street Canton MA 02021 – USA

### PARTICIPATION (GDP)

Vous serez éligible à la participation selon les principes suivants :

- Votre « temps de présence » retenu pour l'exercice 2021, soit votre temps de présence avant l'entrée dans le dispositif de dispense d'activité. Pour les exercices suivants, il n'y a pas de temps de présence comptabilisé du fait de votre dispense d'activité.
- Votre rémunération retenue pour le calcul de votre droit à participation sera constituée du salaire avant entrée dans le dispositif
- Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter le site internet suivant : [https://w3-01.ibm.com/hr/web/ca/compensation/gdp/fr\\_ca/](https://w3-01.ibm.com/hr/web/ca/compensation/gdp/fr_ca/)

PLAN D'EPARGNE ENTREPRISE

Les salariés en dispense contractuelle d'activité pourront bénéficier d'un abondement de 10 % des contributions volontaires, plafonné à 250 € par période annuelle d'abondement (soit la période qui s'ouvre à partir du 25-26 mars 2021, intégrant les montants de l'abondement que vous avez pu verser pendant votre période d'activité. Pour plus de détail, veuillez-vous référer à la page intranet : [https://w3.ibm.com/hr/web/fr/benefits/financial/pee\\_plan\\_epargne\\_entreprise/](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/benefits/financial/pee_plan_epargne_entreprise/)). Vous ne bénéficierez de l'abondement que tant que vous figurez dans les effectifs d'IBM France SAS. Tous les montants d'abondement mentionnés sont des montants bruts. Les montants investis sont les montants 'nets', déduction faite de la CSG/CRDS (9,2% à ce jour). La dispense d'activité n'est pas un cas de déblocage anticipé des fonds du PEE.

A l'occasion de votre départ en retraite, vous pouvez débloquent la totalité de vos avoirs sur le Plan d'Epargne Entreprise. Cependant, si vous souhaitez conserver vos avoirs, les frais de tenue de compte (qui à titre indicatif sont de 32.2€ en 2020), seront prélevés par débit de l'un de vos fonds.

Vous devrez communiquer tout changement d'adresse à la Société Générale sur le site [www.esalia.fr](http://www.esalia.fr) ou par courrier à l'adresse suivante : Société Générale - Epargne Salariale - TSA 90035 - 93736 BOBIGNY CEDEX 9. Pour tous renseignements, vous pouvez contacter le numéro 09 69 32 15 21.

STOCK OPTIONS / RSU

Nous vous conseillons de consulter dès aujourd'hui le statut de vos éventuelles stock options/RSU sur le site de Morgan Stanley <https://www.stockplanconnect.com/> ou par télé au +1 801-617-7416.

D'une façon générale si vous avez reçu des Stock Options, pensez à les exercer avant votre départ de la Compagnie, ou au plus tard dans une période de 90 jours à compter de la date de radiation et dans tous les cas, naturellement, avant leur date d'expiration (sauf conditions particulières précisées dans les T&Cs, Termes et Conditions qui vous ont été remis au moment de l'attribution).

En revanche, les RSUs non acquises à la date de la rupture de votre contrat de travail seront annulées le jour de votre radiation. Les RSU acquises ("vested") jusqu'à votre date de radiation donneront /ont donné lieu à la livraison d'actions correspondantes, ces actions pouvant donc être conservées ou cédées librement.

Pour tout complément d'information, vous devez vous référer aux T&Cs qui vous ont été remis à l'attribution, la dispense d'activité relevant du « leave of absence » dans ce document. Vous pouvez adresser vos éventuelles questions à la task ID : Global Equity Support/Philippines/Contr/IBM ou [equity@ph.ibm.com](mailto:equity@ph.ibm.com).

COMPLEMENTAIRE FRAIS DE SANTE

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.

Le collaborateur qui le souhaite peut compléter le régime obligatoire avec tout ou partie des garanties proposées dans le régime à adhésion facultative :

([https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/complementaire\\_frais\\_de\\_sante](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/complementaire_frais_de_sante) ).

En revanche, les droits au complément salaire Incapacité et Invalidité (contrat option complément salaire IBAMEO) cessent automatiquement et l'employé ne paie plus de cotisations à ce titre.

Après votre départ en retraite, il est possible de continuer à bénéficier d'une couverture frais de santé complémentaire en adhérant à une des offres IBAMEO, pour cela, contactez IBAMEO

Les coordonnées de la Mutuelle sont rappelées ci-dessous :

**Nouvelles coordonnées**  
 Tél : **N°Cristal 09 69 39 98 00** ou le **0 800 000 700** Service à votre écoute  
 Email : [mutuelle@ibameo.fr](mailto:mutuelle@ibameo.fr)  
 Centre de gestion : IBAMEO-Mutuelle du personnel IBM  
 CS30 000  
 79077 Niort Cedex 9

Retrouvez nous sur [www.ibameo.fr](http://www.ibameo.fr)

## PREVOYANCE DECES

Pendant la dispense d'activité, les cotisations prévoyances sont assises sur l'entière rémunération de référence. Le collaborateur continue de bénéficier des garanties de la prévoyance décès qui reste valable jusqu'au départ effectif de l'entreprise

En cas de décès, l'ordre successoral s'applique (conjoint, enfants) en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s). En cas de doute sur votre désignation de bénéficiaire, vous pouvez envoyer à tout moment une nouvelle désignation qui mettra à jour vos volontés.

Pour plus d'information sur la prévoyance décès et la mise à jour de vos volontés :

[https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/assurance\\_decès](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/assurance_decès)

Il est également possible de contracter un capital décès complémentaire facultatif, auquel vous pouvez rester affilié après votre départ de la société sous réserve du respect des conditions particulières décrites dans chaque notice.

[https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/assurances\\_complementaires\\_facult](https://w3.ibm.com/hr/web/fr/postibm/assurances_complementaires_facult)

## PRESTATIONS CSE

Vous restez éligible aux prestations jusqu'à la date de rupture de votre contrat de travail, selon les règles établies par votre CSE. Nous vous recommandons de prendre contact directement avec votre CSE avant votre départ au cas où vous auriez un compte à solder ou bien si vous vous êtes inscrit à des activités qui auront lieu après votre départ. Pensez à leur communiquer une adresse mail personnelle afin qu'il puisse vous joindre, si nécessaire, après votre départ de la Compagnie.

**FORMATION** Les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation ainsi que le solde DIF s'il a été reporté sur le portail CPF avant fin 2021, restent ouverts jusqu'à la retraite. Pour toute information sur l'utilisation du CPF, il est recommandé de consulter le site dédié :

<http://www.moncompteformation.gouv.fr/>

## SOLDE DE TOUT COMPTE

A votre départ en retraite, vous recevrez un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

## SORTIE ANTICIPEE DE LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le contrat de travail sera rompu et le versement de l'allocation mensuelle prendra fin sans délai en cas de :

- Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié (exemple démission), rupture du contrat de travail à l'initiative de la société (exemple licenciement pour motif personnel, notamment pour non-respect des obligations mises à la charge du salarié dans le cadre du présent accord),
- Liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée du dispositif,
- Décès.

En cas de sortie anticipée du dispositif, l'avance de 50%, 75% ou 95% faite sur le montant de l'indemnité de départ à la retraite devra être remboursée à la Compagnie IBM France. Cette somme pourra être compensée, le cas échéant, avec les sommes qui seraient éventuellement dues au titre du solde de tout compte (indemnité de départ à la retraite par exemple). A défaut de compensation, la somme sera exigible dès la rupture du contrat.

En cas de décès, le montant de l'avance sera déduit des capitaux décès des ayants droit.

## ANNEXE 5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES EN FRANCE

Ce programme est décrit en détail dans le lien intranet suivant [http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation\\_geographique\\_en\\_france.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/mobility/mutation_geographique_en_france.html) dont son extrait les éléments ci-dessous.

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont composées de quatre éléments (ci-après le « **programme** ») :

- Le déménagement du lieu d'origine au lieu de mutation
- Une indemnité forfaitaire d'installation
- Des remboursements de frais réellement engagés dans le cadre de la mutation sur justificatifs pour la plupart, avec approbation du manager
- Par ailleurs, le personnel muté est prioritaire pour le programme [Aide au Logement](#)

### **Critères d'éligibilité**

Ce programme est ouvert à tout salarié ayant accepté une mobilité interne volontaire) dans les conditions prévues, qui remplit les trois critères ci-après et dont la réalité d'un déménagement dans les douze mois qui suivent la date effective de la mutation est démontrée :

- La distance entre le nouveau et l'ancien logement doit être supérieure à 100 kms, et/ou le trajet de l'un à l'autre doit prendre plus d'une heure à l'aller.
- Le trajet entre le nouveau logement et le nouveau lieu de travail doit représenter moins d'une heure de transport.
- La durée du trajet entre le nouveau logement et le nouveau lieu de travail doit être inférieure d'au moins 50% au temps de trajet entre l'ancien logement et le nouveau lieu de travail.

Les vérifications faites par le Mobility Representative se basent sur des estimations réalisées via les sites Internet de la SNCF, RATP et Mappy. Il n'y a pas de mutation géographique à l'intérieur de l'Île de France.

Il est à noter que pour un employé qui déménage sa famille, la compagnie n'indemniserait qu'une période de trois mois maximum, éventuellement prolongée de trois mois (pour cause d'enfants scolarisés), et ce même si le déménagement n'a lieu qu'après cette période. Les frais occasionnés si le déménagement devait avoir lieu après la fin de cette période seront strictement à la charge du collaborateur, y compris les trajets pour se rendre à son travail.

### **Voiture de Fonction :**

ATTENTION : si le collaborateur utilisait précédemment une voiture Compagnie, il devra la restituer si elle n'est plus nécessaire dans son nouveau travail.

### **Frais remboursables dans le cadre du programme (sur présentation de justificatifs)**

- Voyage de reconnaissance :
  - Un voyage A/R pour le collaborateur et son conjoint
  - Eventuels frais d'hôtel et de petit déjeuner (4 nuits maximum, le petit déjeuner étant inclus dans chaque nuitée) et de restauration (déjeuner et dîner, 5 jours maximum) selon les normes IBM pour le collaborateur et son conjoint
- Période de double résidence - jusqu'au déménagement (dans la limite de trois mois maximum) Les frais de mutation sont pris en charge à partir de la date effective de mutation / date des premières dépenses engagées dans la limite d'un mois maximum après la date officielle de mutation.

La période de double résidence dure jusqu'à l'entrée dans le logement sur le lieu de mutation, et dans la limite de 12 semaines au maximum. Une dérogation peut être accordée aux personnes mutées qui ne peuvent être rejointes pendant cette période par leur famille pour cause d'enfants scolarisés. Dans ce cas, jusqu'à trois mois supplémentaires de loyers provisoires et de voyages hebdomadaires pourront être accordés. La demande de dérogation est à faire auprès du manager qui jugera de la recevabilité de la demande et transmettra sa réponse par écrit aux gestionnaires de mobilité géographique.

Tous frais de double résidence encourus après le déménagement (mais dans la limite des 3 mois de pris en charge) seront étudiés au cas par cas, sur présentation de justificatifs.

Frais pris en charge dans le cadre de la double résidence :

- Voyage de détente : un voyage hebdomadaire A/R pour le collaborateur (dit voyage de détente)
  - Le voyage de détente de l'intéressé pourra être remplacé selon convenance personnelle par un voyage en sens inverse effectué par une personne à charge. Dans cette éventualité, l'intéressé percevra les indemnités d'hôtel et de repas uniquement pour lui-même, pendant la visite de la personne bénéficiant du remboursement du voyage aller-retour. Les autres frais sont considérés comme dépenses personnelles et ne seront pas remboursés.
  - Les modalités de remboursement des voyages sont identiques à celles en vigueur pour les déplacements professionnels.
- Hébergement/Restauration - deux types de prise en charge possibles : frais réels ou forfait journalier.

*Frais réels* - frais d'hôtel et de restaurant (dîner) sur le lieu de mutation - selon les normes IBM

*Forfait journalier* - Le barème est celui des [Frais de missions en France](#), le forfait journalier est applicable uniquement pour les nuits passées sur le lieu d'affectation. Il n'est donc pas applicable pour les périodes de congés payés et /ou pour les voyages d'affaires. Les personnes restant sur le lieu de mutation durant le week-end ont droit au forfait journalier. Le paiement de ce forfait se fait au travers d'une note de frais soumise sous la politique Mobilité nationale dans Concur et approuvée par l'équipe des gestionnaires de mobilité géographique.

Le remboursement du forfait doit être demandé dans les trois mois qui suivent l'engagement des frais.

En ce qui concerne les remboursements sur une base forfaitaire, il est rappelé que l'administration fiscale peut, à tout moment, et pendant une durée de trois années, demander à l'intéressé toutes les pièces justificatives ayant donné lieu à un paiement forfaitaire. Il est donc recommandé de conserver ces pièces justificatives pendant une durée équivalente. Les allocations forfaitaires sont réputées être utilisées conformément à leur objet.

- Frais d'agence immobilière correspondant uniquement à une location provisoire ou définitive, sur présentation de justificatifs - plafonnés à 1 500 euros bruts maximum.
- Déménagement
  - Le collaborateur doit envoyer les devis établis par les prestataires à [EMEA\\_French Domestic/Hungary/IBM](#) qui, après avoir sélectionné le plus compétitif, lance la procédure de l'approbation via le site Bond. Après approbation par le manager de ce devis initial, les gestionnaires de mobilité géographique émettent l'autorisation de déménagement auprès du fournisseur choisi. La date de déménagement ne sera fixée qu'à réception de l'autorisation.

La facture du déménageur est réglée directement par IBM. Le justificatif du déménagement remis au collaborateur IBM est appelé "lettre de voiture" ou "bon de livraison"

Les pièces justificatives du changement de domicile (lettre de voiture/ bon de livraison et preuve de nouvelle adresse) devront être fournies aux gestionnaires de mobilité géographique pour versement de l'indemnité forfaitaire d'installation.

NB : La facture du déménageur est réglée directement par IBM. Le justificatif du déménagement remis au collaborateur IBM est appelé "lettre de voiture" ou "bon de livraison".

- Voyage de transfert de la famille
  - Un voyage aller simple pour le collaborateur et sa famille au moment du déménagement, avec la prise en charge des frais d'hôtel et de restauration (déjeuner et dîner) selon les normes IBM pour le collaborateur, son conjoint et ses enfants à charge.
- Indemnité forfaitaire d'installation
  - Une indemnité de 1200 euros bruts + 100 euros bruts par enfant à charge et transféré sur le lieu de mutation - dans la limite de 1500 euros - sera accordée pour couvrir l'ensemble des dépenses nécessaires à la remise en service du nouveau logement (raccordements, branchements divers, abonnements ...) à sa remise en état (travaux de plomberie ...) et à son aménagement.

Un justificatif du nouveau domicile devra être envoyé aux gestionnaires de mobilité géographique, comme preuve formelle d'installation dans le logement d'affectation, et le cas échéant une copie de l'avis d'imposition qui montre bien le nombre des enfants à charge.

**ANNEXE 6. INDEMNITES LEGALES ET CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT**

		INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT	INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT
ANCIENNETÉ	Appréciation de l'ouverture des droits à indemnité au jour de l'envoi de la lettre de notification du licenciement.		
	Au jour de l'envoi de la lettre de licenciement : le salarié, cadre ou mensuel, doit compter au moins 1 an d'ancienneté		Au jour de l'envoi de la lettre de licenciement : le salarié, cadre ou mensuel, doit compter <b>au moins 8 mois d'ancienneté</b>
	Le droit étant ouvert, appréciation de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité, au jour de l'expiration normale du délai-congé, qu'il soit ou non exécuté		
	Non prise en compte de la durée des contrats antérieurement conclus dans la même entreprise, sauf certaines exceptions		
	Mensuels	Cadres	Retranchement des périodes de suspension du contrat de travail sauf interruptions assimilées à une période de travail effectif
	Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail sauf si elles sont supérieures à un an et ne sont pas assimilées par une loi, une convention ou un usage à une période de travail	Prise en compte de toutes les périodes de suspensions du contrat	
<b>Période de référence</b>		<b>Période de référence</b>	
Mensuels	Cadres	Le douzième de la rémunération des 12 derniers mois ou le tiers des 3 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, précédant la notification du licenciement. <b>Lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois</b> , le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité sera <b>soit la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement soit le 1/3 des 3 derniers mois (au plus favorable).</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si ancienneté supérieure à 8 ans à la fin du préavis, effectué ou non : Moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement</li> <li>▪ Si ancienneté égale ou inférieure à 8 ans, moyenne des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement, si plus favorable</li> </ul>		
Non prise en compte du préavis, effectué ou non			
<b>Sommes à prendre en compte dans l'assiette de calcul</b>		<b>Sommes à prendre en compte dans l'assiette de calcul</b>	
Mensuels	Cadres	Rémunération proprement dite ainsi que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel	
Tous les éléments salaire dus en vertu du contrat, d'un usage constant, d'un engagement unilatéral ou d'un accord collectif des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc. et reconstitution des salaires durant les absences	Appointements ainsi qu'avantages et gratifications contractuels		

		INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT	INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT
TAUX	Taux différents selon que le salarié est cadre ou mensuel.		Pas de distinction mensuels ou cadres.
	Mensuels	Cadres	
	<p>1/5<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté ;</p> <p>auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p>	<p>Tranche de 1 an à 7 ans d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté ;</p> <p>Tranche au-delà de 7 ans : 3/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté.</p> <p>L'âge est apprécié à la date de fin de préavis exécuté ou non. L'indemnité ne peut dépasser 18 mois.</p> <p><b>Minoration pour les cadres :</b>                      Pour l'ingénieur ou cadre d'au moins 60 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu, et limité à 18 mois, sera minoré de :                      - 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans ;                      - 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans ;                      - 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans ;                      - 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans ou plus lors de la rupture.</p> <p>Toutefois, cette minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la cessation du contrat de travail :                      soit l'intéressé n'a pas la durée d'assurance requise au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale pour bénéficier de la retraite à taux plein ;                      soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui (c.c. Cadres art. 29 modifié) (cela vise les droits inscrits au titre des tranches de cotisations A, B et C).</p> <p>La minoration ne pourra pas conduire à porter l'indemnité conventionnelle de licenciement à un montant inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.</p> <p><b>Majoration pour les cadres :</b>                      Pour l'ingénieur ou cadre d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité de licenciement sera majoré de 20 % sans pouvoir être inférieur à 3 mois.                      Pour l'ingénieur ou cadre d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et ayant 2 ans d'ancienneté le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur à 2 mois, s'il a 5 ans d'ancienneté, le montant l'indemnité de licenciement sera majoré sera de 30 % sans pouvoir être inférieure à 6 mois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,</li> <li>• 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.</li> </ul>
ANNÉES INCOMPLÈTES	Mensuels	Cadres	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Valeur forfaitaire de 11/12<sup>ème</sup> d'1/5<sup>ème</sup> d'1 mois ;</li> <li>■ Auxquels s'ajoutent la valeur forfaitaire d'11/12<sup>ème</sup> de 2/15<sup>ème</sup> de 1 mois, au-delà de 10 ans.</li> </ul> <p><u>Attention : aucun prorata ne doit être appliqué à ce barème</u></p>	<p>Prise en compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.</p>	<p>Prise en compte des mois complets de service accomplis au-delà des années pleines.</p>