



## ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE EXTERNE

### ACCORD CONCLU ENTRE :

#### **La société STMicroelectronics SA**

Siège social : 29 boulevard Romain Rolland – 92120 MONTROUGE

N° SIREN : 341 459 386  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 2509 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

#### **La société STMicroelectronics (Rousset) SAS**

Siège social : Z.I. de Peynier/Rousset – avenue Coq – 13790 ROUSSET

N° SIREN : 414 969 584  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 2707 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

#### **La société STMicroelectronics (Crolles 2) SAS**

Siège social : 850 rue Jean Monnet – 38920 CROLLES

N° SIREN : 399 395 581  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 1597 (effectifs inscrits au 27 février 2009)



**La société STMicroelectronics (Tours) SAS**

Siège social : 16 rue Pierre & Marie Curie – 37000 TOURS

N° SIREN : 380 932 590  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 1516 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

**La société STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS**

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 504 941 337  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 1408 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

**La société STMicroelectronics Wireless SAS**

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 504 940 925  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 1135 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

**La société ST-NXP Wireless France SAS**

Siège social : 12 rue Jules Horowitz – 38000 GRENOBLE

N° SIREN : 409 768 520  
Code APE : 2611 Z  
Effectif de l'entreprise : 827 (effectifs inscrits au 27 février 2009)

ci-après dénommées l'Entreprise,



Représentées par

**Thierry DENJEAN**, Directeur des Ressources Humaines et des Affaires Sociales  
STMicroelectronics France, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés  
concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale

**D'une part,**

Et les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique  
et Sociale, représentées chacune par leur Délégué Syndical Central,

**D'autre part,**



## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE</b> .....	5
<b>ARTICLE 1 – OBJET</b> .....	6
<b>ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION</b> .....	6
<b>ARTICLE 3 – CONDITIONS D’ACCES AU DISPOSITIF MIS EN PLACE</b> .....	6
<b>ARTICLE 4 – ANALYSE DES METIERS ET EVOLUTION DE L’EMPLOI</b> .....	7
<b>ARTICLE 5 – INSTANCES D’ACCOMPAGNEMENT ET DE VALIDATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS - LE PÔLE DE MOBILITE REGIONAL (PMR) ET LA COMMISSION DE VALIDATION NATIONALE</b> .....	8
<b>5.1 –PÔLE DE MOBILITÉ RÉGIONAL (PMR)</b> .....	8
<b>5.2 –COMMISSION DE VALIDATION NATIONALE</b> .....	8
<b>ARTICLE 6 – CONGE DE MOBILITE</b> .....	9
<b>6.1. STATUT DU SALARIÉ VOLONTAIRE</b> .....	9
<b>6.2. MODALITÉS D’ADHÉSION</b> .....	10
<b>6.3. RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ ENTREPRENEUR / CONGÉ DE MOBILITÉ EXTERNE</b> .....	11
<b>6.4. STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ ENTREPRENEUR / CONGÉ DE MOBILITÉ EXTERNE</b> .....	11
<b>6.5. PÉRIODE DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ DE MOBILITÉ ENTREPRENEUR / CONGÉ DE MOBILITÉ EXTERNE</b> .....	12
<b>6.6. RUPTURE DU CONGÉ DE MOBILITÉ ENTREPRENEUR / CONGÉ DE MOBILITÉ EXTERNE</b> .....	12
<b>6.7. MOBILITÉ EXTERNE : LES MODALITÉS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> 13	
6.7.1. La rupture du contrat d’un commun accord .....	13
6.7.2. Les indemnités de rupture .....	13
6.7.3. L’accompagnement du projet.....	14
<b>ARTICLE 7 – DEFINITION D’UNE METHODOLOGIE DE CONCERTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</b> .....	14
<b>ARTICLE 8 – COMMISSION DE SUIVI DE L’ACCORD</b> .....	15
<b>ARTICLE 9 – DUREE – REVISION</b> .....	15
<b>9.1 – DURÉE</b> .....	15
<b>9.2 – RÉVISION</b> .....	15
<b>ARTICLE 10 – DEPOT – PUBLICITE</b> .....	16
<b>ANNEXE 1</b> .....	18
<b>ANNEXE 2</b> .....	20
<b>ANNEXE 3</b> .....	26
<b>ANNEXE 4</b> .....	29
<b>ANNEXE 5</b> .....	31
<b>ANNEXE 6</b> .....	36



## PREAMBULE

Le présent Accord d'Entreprise est conclu dans le cadre des dispositions légales sur les principes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), notamment les articles L.2221-2 et suivants, L.2242-15 et suivants et L.1233-21 à L.1233-24 du Code du Travail.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences se définit comme la conception et la mise en œuvre de politiques et de plans d'actions visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise, en terme d'effectifs et de compétences, dans le cadre d'une stratégie d'entreprise. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences vise aussi à prendre en compte les souhaits d'évolution individuelle de carrière des salariés

Cette Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences implique les salariés dans le développement de leurs compétences, en fonction de la stratégie de l'entreprise, mais aussi des évolutions technologiques, économiques et démographiques constatées ou prévisibles. Elle aide les salariés à se rendre acteurs dans le développement de leur employabilité, c'est-à-dire leur aptitude à répondre aux besoins en compétences professionnelles exprimées par l'entreprise ou le marché du travail dans un contexte économique donné. Elle leur permet également de répondre aux besoins personnels qui peuvent être exprimés et ressentis au cours des différentes étapes de la vie professionnelle.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux et la Direction des sociétés composant l'UES reconnue par l'Accord du 26 novembre 2008 et dont la liste figure en annexe 1, ont défini ensemble un dispositif national de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avec l'objectif de sécuriser les parcours professionnels dans le cadre du volontariat à la mobilité externe, et pour cela, de définir et mettre en œuvre un dispositif alternatif permettant d'offrir une solution sécurisée aux salariés volontaires qui souhaiteraient développer un autre projet professionnel extérieur à l'entreprise.

Les parties constatent que certaines reconversions internes seront difficiles voire impossibles à réaliser, au regard du différentiel de formation initiale ou de compétences acquises, au regard du manque de postes cibles disponibles, ou du souhait des salariés d'orienter leur carrière différemment.

Il convient donc, à titre alternatif, de faciliter les reconversions externes souhaitées par les salariés. Cette démarche, réalisée de façon responsable, offrira un cadre sécurisé à ces parcours, tout en prévoyant des conditions d'accès au dispositif protégeant les intérêts de l'entreprise.

Cette démarche positive qui s'inscrit dans la responsabilité sociétale de l'entreprise a donc pour objet la recherche de l'accroissement de l'employabilité externe des



salariés en réaffirmant la légitimité de chacun à piloter sa carrière et son employabilité. Cette démarche vise aussi plus globalement à une augmentation de l'efficacité professionnelle de chacun au regard des spécificités de l'activité de l'entreprise, comme aux caractéristiques et aux évolutions du marché du travail.

Les mesures permettant la mise en pratique de cette démarche font l'objet du présent Accord pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois dans le cadre d'une Mobilité Externe (GPEME).

## **ARTICLE 1 – OBJET**

Cet accord complète et révisé en tant que de besoin, les dispositions :

- de l'Accord d'Entreprise pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences 1ère Partie : Le développement de l'employabilité interne et externe des collaborateurs en cours de carrière du 30 Juin 2006 et son avenant n°1 du 11 août 2006 conclu dans le cadre de l'UES STMicroelectronics,

Cet accord complète en tant que de besoin, les dispositions :

- de l'Accord Complémentaire de Gestion de l'Emploi et de la Sécurisation des Parcours Professionnels conclu dans le cadre de la société NXP Semiconductors dans la limite du 30 septembre 2009.

## **ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent Accord concerne l'ensemble des établissements ou sites géographiques de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics / ST-NXP Wireless France SAS, reconnue par l'Accord du 26 novembre 2008, dont la liste est définie en Annexe 1 du présent accord.

## **ARTICLE 3 – CONDITIONS D'ACCES AU DISPOSITIF MIS EN PLACE**

Toute demande de bénéfice d'une mesure de mobilité de reconversion externe ou création/reprise d'entreprise devra être formulée au plus tard le 15 décembre 2009.

Le salarié volontaire doit faire formellement état d'un projet de reconversion professionnelle.

Les dispositifs mentionnés dans le présent Accord, sont ouverts aux salariés de tous les sites de l'UES reconnue par l'accord du 26 Novembre 2008, de toutes les catégories professionnelles dans le respect des recommandations du rapport de l'Observatoire des Métiers de l'année 2009 annexé au présent Accord et sous réserve d'un double volontariat Entreprise-Salarié.



L'adhésion au dispositif demandé devra faire l'objet d'un accord exprès de l'Organisation concernée dans les cas où le salarié volontaire :

- est sur un métier défini comme stratégique ou en tension par le rapport 2009 de l'Observatoire National Paritaire des Evolutions Technologiques, des Métiers et de l'Emploi,
- ou appartient à une équipe ayant une perspective de croissance d'effectifs,
- ou travaille sur une mission / un projet pour un client stratégique,
- ou appartient à un domaine d'expertise unique.

Tout refus de l'Organisation devra être dûment motivé et justifié par des critères objectifs et fera l'objet de présentation en recours en Commission sur la demande du salarié.

En tout état de cause, il ne sera pas fait droit, sauf autorisation expresse de la hiérarchie, aux demandes de projet vers une entreprise ou activité concurrente, ou fournisseur ou cliente de STMicroelectronics/ST-Ericsson.

Si le salarié bénéficiant des mesures définies dans le cadre de l'Accord d'Entreprise sur les Mesures Temporaires d'Adaptation au Contexte Economique du Marché du Semi-conducteur dit « Plan emploi » souhaite quitter l'entreprise à l'issue de son congé spécial pour création d'entreprise ou pour continuer un parcours de formation-reconversion, possibilité lui sera donnée de bénéficier du congé de mobilité mis en place dans le présent Accord. Son projet sera alors soumis à la Commission Nationale de Validation.

La durée des mesures prévues dans le cadre du Plan emploi allant au-delà du 15 décembre 2009, les salariés bénéficiant des mesures du « Plan Emploi » bénéficieront d'une dérogation si nécessaire pour une candidature tardive au présent Accord. Cette candidature devra toutefois être transmise par courrier au plus tard un mois avant l'échéance des mesures accordées dans le cadre du « Plan Emploi ».

#### **ARTICLE 4 – ANALYSE DES METIERS ET EVOLUTION DE L'EMPLOI**

L'Observatoire National Paritaire des Métiers instauré par l'Accord d'Entreprise de GPEC du 30 juin 2006 et son avenant du 11 août 2006 est reconduit par le présent accord dans le cadre du périmètre d'application de ce dernier, soit l'Unité Economique et Sociale reconnue par l'accord d'UES du 26 novembre 2008.

Les parties considèrent que les règles de fonctionnement et les missions de cette instance de diagnostic et d'échanges, sont adaptées aux problématiques de l'évolution de l'emploi et des compétences à la fois dans l'UES STMicroelectronics / ST-NXP Wireless France SAS, mais aussi dans le secteur du semi-conducteur en général.



De même, sont également adaptés les processus d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise de l'Unité Economique et Sociale et des Comités d'Etablissement sur la question des évolutions de l'emploi.

## **ARTICLE 5 – INSTANCES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE VALIDATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS - LE PÔLE DE MOBILITE REGIONAL (PMR) ET LA COMMISSION DE VALIDATION NATIONALE**

### **5.1 –POLE DE MOBILITE REGIONAL (PMR)**

Le Pôle de Mobilité Régional (PMR) constitue une structure partagée par plusieurs entreprises du même bassin d'emploi, ouverte à tous les salariés de l'Unité Economique et Sociale reconnue par l'Accord du 26 novembre 2008, adhérant aux dispositifs mis en place dans le présent accord. Une présentation détaillée du Pôle de Mobilité Régional (PMR) est jointe en annexe 5.

C'est au sein de cette structure que les salariés volontaires et porteurs d'un projet pourront être accompagnés, soutenus et suivis.

A défaut de l'existence de PMR dans le bassin d'emploi, l'entreprise s'engage à mettre en place une structure permettant d'offrir un service équivalent.

Le dispositif repose sur le principe de volontariat du salarié à entamer une démarche de reconversion. Il s'appuie en conséquence sur l'anonymat de la personne.

Quels que soient la nature et l'état d'avancement de leur projet, cette structure garantira la confidentialité aux collaborateurs jusqu'à la formalisation de leur demande de validation du projet.

Sa mission est d'accompagner de façon individualisée, chaque salarié volontaire pour s'inscrire dans l'un des dispositifs mis en place dans le présent accord, afin d'aider à la réalisation du projet professionnel validé de mobilité externe en entreprise extérieur, de création d'entreprise ou de formation-reconversion.

Les services proposés par cette structure sont listés dans l'annexe 2 du présent accord. L'annexe 2 décrit un « dispositif d'accompagnement » de base, auquel pourront s'ajouter des aides complémentaires spécifiques validées par la Commission de Validation Nationale sur les conseils du consultant du PMR, qui seront attribuées en fonction du type de projet. Les salariés volontaires porteurs de projets auront ainsi à disposition un éventail de prestations de service auquel ceux-ci pourront recourir en fonction des besoins nécessaires à la réalisation du projet.

### **5.2 –COMMISSION DE VALIDATION NATIONALE**

Toutes les candidatures officielles sont soumises à la validation d'une instance unique : la Commission Nationale créée à cet effet afin de garantir le respect du process. Elle rend son avis en fonction des critères d'éligibilité du salarié, de la



conformité du projet aux conditions définies par le présent Accord et de la viabilité du projet au vu des éléments apportés par le PMR. La Commission analysera la viabilité du projet professionnel présenté en se basant notamment sur les critères de motivation du salarié, des compétences nécessaires à mettre en œuvre, ainsi que des éventuelles contraintes existantes.

Elle est composée de deux représentants de la Direction, de deux représentants par Organisation Syndicale Signataire du présent accord, et des conseillers référents des salariés du PMR avec voix consultative.

En cas de partage de voix, la décision reviendra à la Direction.

La Commission de Validation Nationale se réunira autant que de besoin. Les projets seront présentés à cette Commission en tout état de cause une première fois pour la présentation du projet. ; et dans l'éventualité où le projet ne serait pas encore complètement défini lors du premier passage en Commission, celle-ci se réunira une deuxième fois lorsque le processus de finalisation du projet sera achevé. La Commission statuera aussi sur les demandes de recours.

A titre informatif, il sera communiqué à la Commission de Validation l'ensemble des demandes de projets individuels présentés à la Direction des Ressources Humaines dans le cadre de ce dispositif.

Ces informations seront délivrées de façon anonyme.

Afin de permettre à tout salarié le souhaitant un libre accès aux élus représentants des Organisations Syndicales Signataires siégeant à la Commission Nationale de Validation, la liste des personnes composant cette Commission sera communiquée aux salariés avec l'ensemble des documents liés au présent Accord.

## **ARTICLE 6 – CONGE DE MOBILITE**

### **6.1. STATUT DU SALARIE VOLONTAIRE**

Un Congé de Mobilité est créé afin de favoriser le retour à un emploi stable, dans le cadre de l'article L.1233-77 et suivants du Code du travail pour chaque salarié qui souhaiterait s'engager dans une démarche de développement de l'employabilité externe.

Dans ce cadre, il est mis en place un Congé de Mobilité « Entrepreneur » pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise et un Congé de Mobilité « Externe » pour accompagner les porteurs de projet de reconversion externe.

Ce Congé de Mobilité Entrepreneur ou Congé de Mobilité Externe est de 8 mois maximum (ou 9 mois maximum pour les salariés de plus de 45 ans),



Un « dispositif d'accompagnement » sera également attribué (annexe 2) ainsi que des aides complémentaires spécifiques sur décision de la Commission de Validation Nationale en fonction des types de projets et sur conseil du consultant référent du PMR.

L'adhésion à ce dispositif est strictement volontaire.

Après étude de faisabilité du projet professionnel externe par le PMR et validation par la Commission Nationale, le salarié adhère au congé de mobilité. Pendant toute la durée de son Congé de Mobilité, le salarié bénéficie de l'accompagnement individuel du Pôle de Mobilité Régional dans les conditions précitées. Ce service d'accompagnement sera prolongé pour les créateurs/repreneurs d'entreprise pour couvrir deux années à compter de la date d'entrée dans le Congé de Mobilité.

Une information individuelle et collective est organisée le plus en amont possible auprès de tous les salariés concernés afin de présenter ce dispositif. Une brochure d'information sera également remise.

## 6.2. MODALITES D'ADHESION

L'employeur adresse, à chaque salarié ayant formulé une demande de sécurisation de parcours dans le cadre d'une mobilité externe, et dont le projet professionnel a été validé par la Commission Nationale, une proposition d'adhésion au Congé de Mobilité Entrepreneur/Congé de Mobilité Externe figurant dans un protocole d'accord d'entrée dans le congé de mobilité et de rupture d'un commun accord pour motif économique.

A réception de ce protocole, le salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour accepter ou refuser le dispositif proposé. Si, à l'issue de ce délai, le document n'était pas signé, le congé est réputé refusé.

Pendant ce délai, le salarié continue à bénéficier de l'assistance du PMR, afin de répondre à ses questions, l'éclairer dans son choix, évaluer la faisabilité de son projet et le valider.

Le contrat de travail est rompu d'un commun accord le 1er jour du mois civil suivant le terme du délai de réflexion de 15 jours applicable, cette date marquant le point de départ du congé de mobilité.

La fin de contrat de travail définitive intervient au terme du congé de mobilité dans les conditions prévues ci-dessous. Ce terme ne peut intervenir avant l'échéance de délai de la procédure de consultation des membres du CCE/CE.

Le Congé de Mobilité Entrepreneur / Congé de Mobilité Externe est pris pendant la durée du préavis que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du Congé de Mobilité excède la durée du préavis, le terme du contrat de travail est reporté au terme du congé.



Pendant toute la durée du congé de mobilité, le salarié a la possibilité de postuler pour un poste interne.

Si le projet du salarié échoue avant le terme du congé de mobilité, pour des raisons externes à l'initiative du salarié et dans le cas où le salarié aura respecté la charte tripartite d'engagements réciproques, le salarié sera réintégré dans l'entreprise à un poste de qualification comparable.

### **6.3. REMUNERATION PENDANT LE CONGE DE MOBILITE ENTREPRENEUR / CONGE DE MOBILITE EXTERNE**

Pendant la durée du congé correspondant à la durée du préavis, le salarié continue de percevoir sa rémunération comme s'il avait continué à travailler.

Au-delà de cette durée et dans la limite de la durée du congé de mobilité (8 mois maximum ou 9 mois maximum pour les salariés de plus de 45 ans), le salarié perçoit tous les mois une allocation de congé de Mobilité Entrepreneur/ Congé de Mobilité Externe correspondant à 70 % de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue au titre des 12 derniers mois précédant l'adhésion au congé et sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage (hors plafond).

Cette rémunération ne pourra être inférieure à 85 % de la valeur mensuelle du SMIC. Selon les textes en vigueur à la date de signature de cet Accord, pendant la période du congé excédant le préavis, l'allocation de congé de mobilité est exonérée des cotisations patronales et salariales de Sécurité Sociale et d'assurance chômage. Restent dues la CSG et la CRDS à taux réduit, calculées sur le montant de l'allocation, ainsi que les cotisations de retraites complémentaires, prévoyance et mutuelle comme indiqué ci-dessous.

### **6.4. STATUT DU SALARIE PENDANT LE CONGE DE MOBILITE ENTREPRENEUR / CONGE DE MOBILITE EXTERNE**

Selon les textes en vigueur à la date de signature de cet Accord, pendant la période du Congé de Mobilité Entrepreneur/Congé de Mobilité Externe excédant le préavis, le salarié :

- conserve la qualité d'assuré social et bénéficie à ce titre du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité - décès dont il relevait antérieurement,
- bénéficie de la validation des périodes passées en congé de mobilité au titre de l'assurance vieillesse du régime de base et de retraite complémentaire selon les taux et la répartition employeur/salarié en vigueur dans l'Entreprise,
- est couvert en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité,



- continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité en cas de maladie (déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale), le terme du congé restant inchangé,
- bénéficie du maintien des couvertures du risque Décès – Invalidité permanente et Incapacité / Invalidité en vigueur dans l'Entreprise : les cotisations afférentes sont calculées suivant les taux et la répartition appliquées dans l'Entreprise pour leur catégorie, l'assiette étant le salaire de référence,
- enfin, il continue de bénéficier de la couverture remboursement médical en vigueur. Les cotisations sont calculées suivant les taux et la répartition de leur catégorie, l'assiette étant l'allocation « congé de mobilité ».

La durée du Congé de Mobilité Entrepreneur/Congé de Mobilité Externe est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

#### **6.5. PERIODE DE TRAVAIL PENDANT LE CONGE DE MOBILITE ENTREPRENEUR / CONGE DE MOBILITE EXTERNE**

Pendant le congé de mobilité, le salarié peut effectuer des périodes de travail en dehors de l'Entreprise, sous la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Le salarié peut également, dans le cadre du congé de mobilité, exercer plusieurs périodes de travail chez un ou plusieurs employeurs différents dans la limite du terme du congé qui n'est pas reporté du fait de ces périodes de travail.

Pendant ces périodes de travail, les modalités relatives au congé de mobilité sont maintenues, à l'exception de la rémunération et de la protection sociale<sup>1</sup> complémentaire s'il existe des régimes obligatoires dans l'entreprise d'accueil.

Pendant ce congé de mobilité, le salarié peut également effectuer des périodes de travail au sein de l'Entreprise ou du Groupe STMicroelectronics et ST-Ericsson. Ces périodes de travail accomplies dans l'Entreprise ou dans le Groupe ne s'imputent pas sur la durée maximum du congé de mobilité dont le terme est donc reporté de la durée totale des ces périodes, et ce dans la limite de 3 mois. Si ces périodes sont fractionnées, la durée maximum de 3 mois s'apprécie sur la totalité de ces périodes.

#### **6.6. RUPTURE DU CONGE DE MOBILITE ENTREPRENEUR / CONGE DE MOBILITE EXTERNE**

Le Congé de Mobilité cesse :

- soit au terme de la durée du congé,
- soit en cas de non respect des engagements pris par le salarié dans le cadre de la Charte Tripartite d'Engagements Réciproques qu'il a signée (entraînant

---

<sup>1</sup> Prévoyance gros risque et frais de santé



- ainsi la cessation du versement de l'allocation et la rupture effective et immédiate du contrat de travail),
- soit en cas d'abandon du dispositif par ce dernier.

En l'état actuel des textes applicables, si à l'issue du Congé de Mobilité, le salarié n'a pas créé ou repris une nouvelle activité ou si le salarié n'a pas repris un nouvel emploi, il peut bénéficier dans les conditions de droit commun des dispositions du Pôle Emploi (anciennement ASSEDIC). Les périodes passées en Congé de Mobilité sont neutralisées pour le calcul des droits à l'assurance chômage.

Si la date de fin de la formation longue suivie par le salarié est postérieure au terme fixé pour le congé de mobilité, la date de fin de la formation est sans incidence sur la date de fin du congé de mobilité, tel que prévu.

En tout état de cause, au terme du congé de mobilité le contrat de travail est rompu d'un commun accord et donne alors lieu au versement d'une indemnité de rupture équivalente à la plus favorable entre l'Indemnité Légale ou l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement (Annexe 3). Cette indemnité ne concerne que les salariés optant pour une mobilité à l'extérieur de l'Entreprise ou du Groupe et est exclusive de toute autre indemnité liée à la rupture du contrat de travail qu'elle qu'en soit l'origine.

Par ailleurs les indemnités compensatrices de congés payés seront versées au moment de la fin du contrat de travail sur la base des jours de congés acquis et non utilisés. Les droits à congés payés acquis à la date de rupture du contrat de travail (préavis compris) et non utilisés seront payés à la date de départ du salarié sous forme d'indemnités compensatrices de congés payés calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

L'ancienneté est appréciée à la date de fin du contrat de travail d'un commun accord.

## **6.7. MOBILITE EXTERNE : LES MODALITES DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **6.7.1. La rupture du contrat d'un commun accord**

Un projet de mobilité externe validé définitivement entraîne nécessairement la rupture du contrat de travail du collaborateur. Cette rupture est formalisée par la signature d'un protocole d'accord d'entrée dans le congé de mobilité et de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

### **6.7.2. Les indemnités de rupture**

Le salarié volontaire à une mobilité externe bénéficie des indemnités prévues dans l'annexe 3 dans les conditions qui y sont prévues.



### 6.7.3. L'accompagnement du projet

Le Pôle de Mobilité Régional suivra le projet de création ou reprise d'entreprise pendant une période maximale de 2 ans à compter de la date d'entrée dans le Congé de Mobilité.

Sera également appliqué un « dispositif d'accompagnement » éventuellement complété par des aides complémentaires spécifiques sur décisions de la Commission en fonction des types de projets et avec le conseil du consultant (annexe 2).

## ARTICLE 7 – DEFINITION D'UNE METHODOLOGIE DE CONCERTATION AVEC LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

En application des articles L 2323-6 du Code du Travail, le Comité Central d'Entreprise (CCE) est informé et consulté chaque année notamment sur la base du rapport annuel de l'Observatoire des Métiers.

Parallèlement des négociations portent sur un Projet d'Accord sur les Mesures Temporaires d'Adaptation au Contexte Economique du Marché du Semi-conducteur dit « Plan Emploi », visant la suspension temporaire du contrat de travail, sur volontariat, dans le cadre de mesures de passage à mi-temps, de formation lourde, de création d'entreprise, de congé sabbatique pour projet d'engagement sociétal, et de détachement inter-entreprise.

Partant du principe que les parcours professionnels pourront être réorientés suite à l'adhésion à l'une de ces mesures de suspension du contrat de travail, la Direction a proposé, dans l'optique d'une plus grande sécurisation des parcours professionnels, de faire bénéficier les salariés qui en feraient la demande, du congé de mobilité et des mesures financières et d'accompagnement prévue au présent Accord.

Sur la base de ces travaux et prévisions, des négociations ont été ouvertes avec les Organisations Syndicales en vue de la conclusion du présent accord, afin de mettre en place le dispositif vu plus haut et les outils et mesures d'accompagnement.

Dans le cadre du présent accord, il est prévu que le calendrier sera le suivant :

- Consultation préalable du CCE et des CE sur le projet d'accord collectif.
- Signature du présent accord portant création du dispositif.
- Ouverture du dispositif. Les dates limites d'expression du volontariat, conditions d'accès, voies de recours en cas de refus sont mentionnées à l'article 3 du présent accord.
- Utilisation sur volontariat de l'outil "congé de mobilité" dans les conditions définies à l'article 6.1. du présent accord.



- Au terme de la période, sur la base du bilan des adhésions, consultation du CCE et des CE concernés sur les projets acceptés et les adhésions au congé de mobilité dans le cadre de l'article L.1233-28 du code du travail afin de sécuriser les droits des salariés porteurs de projet. Cette procédure sera réalisée en deux réunions séparées de 15 jours, l'avis du CCE et des CE concernés étant exprimé au terme de la seconde réunion. Un dossier d'information sur le nombre et le contenu des projets acceptés sera adressé aux membres du CCE et des CE concernés avant la première réunion.
- Dans le cadre du congé mobilité, chaque salarié volontaire à un projet externe conclura un protocole d'accord d'entrée dans le congé de mobilité et de rupture d'un commun accord pour motif économique.

## **ARTICLE 8 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**

Cette Commission sera constituée de représentants de la Direction et de deux représentants désignés par chaque Organisation Syndicale représentative au niveau national signataire ou adhérent à l'accord. Elle sera présidée par la Direction des Ressources Humaines France ou un membre de la Direction désigné à ce titre.

Les missions de cette commission seront les suivantes :

- étudier l'état d'avancement et de concrétisation de tous les projets validés,
- établir le bilan des formations-reconversion externes engagées,
- être saisie des dossiers présentant des difficultés de concrétisation.

Cette Commission de suivi se réunira une fois par trimestre.

## **ARTICLE 9 – DUREE – REVISION**

### **9.1 – DUREE**

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Au terme de cet Accord, celui-ci prendra fin définitivement et ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée conformément à l'article L 2222-4 du code du travail (nouveau).

### **9.2 – REVISION**

Le présent Accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent Accord, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenu non conforme.



Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement,
- dans le délai maximum de 2 mois, les parties ouvriront une négociation,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les parties devront alors sans délais suivre la procédure prévue à l'article 9.2.

#### **ARTICLE 10 – DEPOT – PUBLICITE**

Le dépôt du présent Accord sera effectué dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du Travail.

Le présent Accord sera déposé, 15 jours après sa notification aux Organisations Syndicales et sauf opposition valablement exercée, en deux exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre – « Service des Accords » - 13 rue de Lens – 92022 NANTERRE Cedex et au Conseil de prud'hommes des Hauts de Seine – 7 rue Mahias – 92100 BOULOGNE Billancourt.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent Accord sera remis en copie à chaque Délégué Syndical Central de l'Entreprise.

Un exemplaire du présent Accord sera tenu à la disposition du personnel sur chaque site, les modalités de consultation de cet Accord étant portées à la connaissance du personnel par voie d'affichage, conformément à l'article R. 2262-3 du Code du Travail.



A Montrouge, le 08 avril 2009

**La Société STMicroelectronics SA,  
La Société STMicroelectronics (Rousset) SAS,  
La Société STMicroelectronics (Crolles 2) SAS,  
La Société STMicroelectronics (Tours) SAS,  
La Société STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS,  
La Société STMicroelectronics Wireless SAS,  
Et la Société ST-NXP Wireless France SAS**

Représentées par **Thierry DENJEAN**, agissant en qualité de mandataire unique des sociétés concernées qui constituent ensemble une Unité Economique et Sociale reconnue par Accord d'Entreprise du 26 novembre 2008, déclarant approuver en leur nom le présent Accord

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'Unité Economique et Sociale STMicroelectronics

**CFDT**

M. Bruno CHAVE  
Délégué Syndical Central

**CFE-CGC**

M. Jean-Marc SOVIGNET  
Délégué Syndical Central

**C.F.T.C.**

M. Mohamed DEROUICH  
Délégué Syndical Central

P/O Philippe GROUT

**CGT**

M. Marc LEROUX  
Délégué Syndical Central

**F.O.**

M. Jean-Michel JOURDAN  
Délégué Syndical Central



## ANNEXE 1

Liste des entreprises, établissements et sites géographiques rentrant dans le champ d'application de l'Accord

### ♦ **STMicroelectronics SA**

- Ets de CROLLES            850 rue Jean Monnet  
                                      38920 CROLLES
- Ets de PARIS                29 boulevard Romain Rolland  
                                      92120 MONTROUGE
- Ets de SAINT-GENIS        Le Technoparc  
                                      Rue Edouard Branly  
                                      01630 SAINT GENIS POUILLY

### ♦ **STMicroelectronics (Rousset) SAS**

- Z.I. de Peynier/Rousset  
                                      Avenue Coq  
                                      13790 ROUSSET
- Ets de FUVEAU            STUniversity  
                                      Château l'Arc  
                                      Chemin de Maurel  
                                      13710 FUVEAU

### ♦ **STMicroelectronics (Crolles 2) SAS**

850 rue Jean Monnet  
38920 CROLLES

### ♦ **STMicroelectronics (Tours) SAS**

- 16 rue Pierre & Marie Curie  
                                      37000 TOURS
- Ets de RENNES            3 rue de Suisse  
                                      BP 4199  
                                      35200 RENNES



◆ **STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS**

12 rue Jules Horowitz  
38000 GRENOBLE

◆ **STMicroelectronics Wireless SAS**

12 rue Jules Horowitz  
38000 GRENOBLE

- Ets de PARIS 29 boulevard Romain Rolland  
92120 MONTROUGE
- Ets de CROLLES 850 rue Jean Monnet  
38920 CROLLES

◆ **ST-NXP Wireless France SAS**

12 rue Jules Horowitz  
38000 GRENOBLE

- Ets de CAEN 4 rue Léopold Sedar Senghor  
BP 02  
14460 COLOMBELLES
- Ets de SOPHIA 505 route des Lucioles  
Sophia-Antipolis  
06560 VALBONNE
- Ets de RENNES 10 rue de Jouanet  
e.Park  
35700 RENNES
- Ets de LE MANS 9-11, rue Pierre-Félix Delarue  
72100 LE MANS
- Ets de PARIS 29 boulevard Romain Rolland  
92120 MONTROUGE



## ANNEXE 2

### *Dispositif d'accompagnement des projets de mobilité externe*

#### **1. Projet de création ou de reprise d'entreprise**

Tout projet de création ou reprise d'entreprise se verra attribuer le dispositif d'accompagnement suivant :

**Les services du PMR** au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation et de soutien à la création d'entreprise et du suivi post-crédation d'entreprise.

**Les aides financières indirectes** par la prise en charge de :

L'assurance responsabilité civile et la prévoyance	Pendant un an et avec un maximum de 1.200 € TTC en brut
Les honoraires d'avocat et de comptable	Pendant un an et avec un maximum de 2.100 € TTC en brut

**Les aides financières directes par :**

L'aide forfaitaire pour création ou reprise d'entreprise	15.000 € brut
Le congé de mobilité avec maintien des cotisations	8 mois ou 9 mois pour les salariés de plus de 45 ans
L'indemnité équivalente à l'Indemnité Légale ou l'Indemnité Conventiionnelle de Licenciement	Montant le plus favorable
L'indemnité forfaitaire d'émergence rapide de projet	10.000 € brut

L'Indemnité d'émergence rapide d'un projet de 10 000 euros brut a pour objectif d'inciter les salariés concernés à se mobiliser en vue de réaliser un projet professionnel rapidement.

Elle est versée sous la forme d'une indemnité de départ complémentaire à tous les salariés dont le projet aura été présenté à la Commission Nationale de Validation, au plus tard le 15 décembre 2009. Elle n'est pas due en cas de reprise d'une activité dans l'Entreprise ou le Groupe.

Elle est versée à la date de fin effective du contrat de travail qui interviendra à l'issue du congé de mobilité. Une avance pourra être demandée.



Par ailleurs, le salarié créateur/repreneur d'entreprise peut demander la rupture anticipée de son congé mobilité entrepreneur s'il en fait la demande expresse (par lettre RAR ou remise en main propre) : il perçoit alors le versement « capitalisé » de l'allocation de congé mobilité pour la période restant à courir entre la date de fin de son contrat de travail avec l'Entreprise initialement prévue de fin du congé mobilité.

La fin du contrat de travail interviendra le dernier jour du mois de la demande (les versements associés seront faits en fonction de la date de clôture de paie sur le mois courant ou sur le mois suivant la rupture du contrat). Il est par ailleurs rappelé que la fin définitive du contrat de travail ne peut avoir lieu avant la fin de la période correspondant à la durée du préavis.

**Des aides complémentaires spécifiques** pourront être attribuées par la Commission avec le conseil du PMR en fonction des types de projets :

<input type="checkbox"/> Formation ebusiness + portail internet + création site vitrine + agence de communication	6000 € TTC maximum en brut
<input type="checkbox"/> Prestations de service : domiciliation / bureau, enquête de marché / enquête de prospection	6000 € TTC maximum en brut
<input type="checkbox"/> Aides et déplacements de la famille (déménagement / outplacement / résidence / formation / trajets / relocation)	Plafond global de 13000 € TTC Brut (et selon barèmes URSSAF)
<input type="checkbox"/> Frais de déplacement et d'hébergement pendant les formations	Selon barèmes URSSAF
<input type="checkbox"/> Formation reconversion professionnalisante	8000€ TCC maximum la première année en brut

## **2. Projet de formation-reconversion externe**

Lorsqu'un projet de formation-reconversion a été validé par la Commission Nationale de Validation, l'Entreprise met à disposition des personnes différentes prestations de service.

Tout projet de formation-reconversion se verra attribuer le dispositif d'accompagnement suivant :

**Les services du PMR** au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC

**Les aides financières directes par :**

Le congé de mobilité avec maintien des cotisations	8 mois ou 9 mois pour les salariés de plus de 45 ans
L'indemnité équivalente à l'Indemnité Légale ou l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement	Montant le plus favorable



L'indemnité forfaitaire d'émergence rapide de projet	10.000 € brut
--	---------------

L'Indemnité d'émergence rapide d'un projet de 10 000 euros brut a pour objectif d'inciter les salariés concernés à se mobiliser en vue de réaliser un projet professionnel rapidement.

Elle est versée sous la forme d'une indemnité de départ complémentaire à tous les salariés dont le projet aura été présenté à la Commission Nationale de Validation, au plus tard le 15 décembre 2009. Elle n'est pas due en cas de reprise d'une activité dans l'Entreprise ou le Groupe.

Elle est versée à la date de fin effective du contrat de travail qui interviendra à l'issue du congé de mobilité. Une avance pourra être demandée.

**Les aides financières indirectes** par la prise en charge des frais pédagogiques des formations de longue durée seront prises en charge à 100% la 1ère année par l'Entreprise et jusqu'à 10 000€ TTC maximum.

Frais pédagogiques de la formation reconversion de longue durée	10.000 € TTC maximum, la 1ère année en brut
---	---

**Des aides complémentaires spécifiques** pourront être attribuées par la Commission avec le conseil du PMR en fonction des types de projets :

Frais de déplacement et d'hébergement pendant la formation longue	Selon barèmes URSSAF
Aides et déplacements de la famille (déménagement / outplacement / résidence/ formation / trajets / relocation)	Plafond global de 13000 € TTC Brut (et selon barèmes URSSAF)

Dans l'hypothèse où le salarié choisirait une formation de reconversion externe d'une durée supérieure à un an, l'accord de la Commission Nationale de Validation sur le projet sera sous réserve de validation du parcours de formation par le Pôle Emploi (anciennement ASSEDIC).

### **3. Projet de nouvel emploi en entreprise extérieure**

Lorsqu'un projet de nouvel emploi en entreprise extérieure a été validé par la Commission Nationale de Validation, l'Entreprise met à disposition des personnes différentes prestations de service.

Tout projet de nouvel emploi en entreprise extérieurs se verra attribuer le dispositif d'accompagnement suivant :

**Les services du PMR** au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC



**Les aides financières directes par :**

Le congé de mobilité avec maintien des cotisations	8 mois ou 9 mois pour les salariés de plus de 45 ans
L'indemnité équivalente à l'Indemnité Légale ou l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement	Montant le plus favorable
L'indemnité forfaitaire d'émergence rapide de projet	10.000 € brut

L'Indemnité d'émergence rapide d'un projet de 10 000 euros brut a pour objectif d'inciter les salariés concernés à se mobiliser en vue de réaliser un projet professionnel rapidement.

Elle est versée sous la forme d'une indemnité de départ complémentaire à tous les salariés dont le projet aura été présenté à la Commission Nationale de Validation, au plus tard le 15 décembre 2009. Elle n'est pas due en cas de reprise d'une activité dans l'Entreprise ou le Groupe.

Elle est versée à la date de fin effective du contrat de travail qui interviendra à l'issue du congé de mobilité. Une avance pourra être demandée.

Pour les salariés qui ont retrouvé un emploi dans une PME de moins de 20 salariés, en contrat à durée indéterminée, CDI, ou en contrat à durée indéterminée précédé d'un contrat de travail à durée déterminée, CDD, d'une durée de six mois maximum, moins bien rémunéré que leur emploi d'origine, une allocation destinée à compenser la perte de salaire est versée pendant un maximum de douze mois, plafonné à 250 euros brut par mois. Cette comparaison est calculée sur une base de temps de travail équivalent.

Le salaire de référence inclut le montant net des éléments de salaire bruts ayant servi d'assiette pour le calcul des cotisations sociales, à l'exception des majorations pour heures supplémentaires, au cours des 12 derniers mois. Ce salaire de référence est ensuite comparé aux mêmes éléments de rémunération des 3 premiers mois d'activité dans la nouvelle entreprise.

L'allocation, évaluée globalement au moment de l'embauche dans la nouvelle entreprise, est versée en deux fractions égales :

le premier versement est effectué immédiatement après l'embauche définitive (période d'essai concluante) en contrat à durée indéterminée, le deuxième versement intervient au cours du 6<sup>e</sup> mois après le premier versement.

le deuxième versement n'est pas effectué :

- lorsque le salarié a quitté, avant l'échéance du deuxième versement le nouvel emploi,
- s'il apparaît, lors du deuxième versement, que le bénéfice de cette allocation ne se justifie plus par suite du rattrapage anticipé du salaire antérieur.



Par ailleurs, le salarié percevra le versement « capitalisé » de l'allocation de Congé de Mobilité pour la période restant à courir entre la prise définitive du nouveau poste et la date de fin du Congé de Mobilité.

#### **4. Cas spécifiques des projets validés dans le cadre de l'Accord d'Entreprise sur les Mesures Temporaires d'Adaptation au Contexte Economique du Marché du Semi-Conducteur dit « Plan Emploi »**

Si le salarié bénéficiant des mesures définies dans le cadre du Plan emploi souhaite quitter l'entreprise à l'issue de son congé spécial pour création d'entreprise ou pour continuer un parcours de formation-reconversion ou tout autre projet professionnel externe, possibilité lui sera donnée de bénéficier du congé de mobilité mis en place dans le présent Accord pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois dans le cadre d'une Mobilité Externe. Son projet sera alors soumis à la Commission Nationale de Validation.

La durée des mesures prévues dans le cadre du Plan emploi pouvant aller au-delà du 15 décembre 2009, les salariés bénéficiant des mesures du Plan Emploi bénéficieront d'une dérogation, si nécessaire, pour une candidature tardive au présent Accord. Cette candidature devra toutefois être transmise par courrier au plus tard un mois avant l'échéance des mesures accordées dans le cadre du Plan Emploi.

Dans ces cas, il n'y aura pas de cumul des aides financières directes.

Le remboursement du prêt de 15.000 euros brut ne sera pas exigé pour les créateurs/repreneurs d'entreprise basculant dans le cadre du présent Accord, mais en contrepartie, ces personnes ne pourront bénéficier de la prime de création d'entreprise prévue dans le cadre du présent Accord.

De même, la prise en charge des frais pédagogiques de la formation reconversion de longue durée ainsi que toutes les aides complémentaires spécifiques à la création/reprise d'entreprise et à la formation reconversion longue accordées dans le cadre du Plan Emploi ne pourront être cumulées avec les aides accordées dans le cadre du présent Accord.

Les mesures d'accompagnement proposées pour les projets préalablement élaborés dans le cadre du Plan Emploi et pour lesquels le salarié demande une rupture de contrat, basculant alors dans le cadre du présent Accord seront :

**Les services du PMR** au travers d'entretiens de diagnostic, d'entretiens d'appui, de formation pilotage de carrière ou atelier APEC, de formation et de soutien à la création d'entreprise et du suivi post-crédation d'entreprise.



**Les aides financières directes par :**

Le congé de mobilité avec maintien des cotisations	8 mois ou 9 mois pour les salariés de plus de 45 ans
L'indemnité équivalente à l'Indemnité Légale ou l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement	Montant le plus favorable
L'indemnité forfaitaire d'émergence rapide de projet	10.000 € brut

L'Indemnité d'émergence rapide d'un projet de 10 000 euros brut a pour objectif d'inciter les salariés concernés à se mobiliser en vue de réaliser un projet professionnel rapidement.

Elle est versée sous la forme d'une indemnité de départ complémentaire à tous les salariés dont le projet aura été présenté à la Commission Nationale de Validation, au plus tard le 15 décembre 2009. Elle n'est pas due en cas de reprise d'une activité dans l'Entreprise ou le Groupe.

Elle est versée à la date de fin effective du contrat de travail qui interviendra à l'issue du congé de mobilité. Une avance pourra être demandée.

Par ailleurs, le salarié créateur/repreneur d'entreprise peut demander la rupture anticipée de son congé mobilité entrepreneur s'il en fait la demande expresse (par lettre RAR ou remise en main propre) : il perçoit alors le versement « capitalisé » de l'allocation de congé mobilité pour la période restant à courir entre la date de fin de son contrat de travail avec l'Entreprise et la date initialement prévue de fin du congé mobilité.

La fin du contrat de travail interviendra le dernier jour du mois de la demande (les versements associés seront faits en fonction de la date de clôture de paie sur le mois courant ou sur le mois suivant la rupture du contrat). Il est par ailleurs rappelé que la rupture définitive du contrat de travail ne peut avoir lieu avant la fin de la période correspondant à la durée du préavis.



## ANNEXE 3

### **Calcul des indemnités de licenciement**

Le montant retenu pour la prime équivalente au montant des Indemnités de licenciement sera le montant le plus favorable pour le salarié entre le calcul légal et le calcul conventionnel de l'indemnité de licenciement.

#### **1. Calcul légal des indemnités de licenciement**

*Article R1234-2 du Code du Travail*

Pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté :

1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté,

- Pour la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté :

1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté

+ 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

#### **2. Calcul conventionnel des indemnités de licenciement**

##### **❖ Indemnité conventionnelle de licenciement des Ingénieurs et Cadres**

*(Article 29 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972)*

##### **▪ Ingénieurs et cadres âgés de moins de 50 ans :**

- Pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté,
- Pour la tranche au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté,

##### **▪ Ingénieurs et cadres âgés d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans, ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :**

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée selon les modalités précitées sera majoré de 20%, sans que le montant de cette indemnité ne puisse être inférieur à 3 mois de salaire,



▪ **Ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans, ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise :**

- Salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise: le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut être inférieur à 2 mois de salaire,
- Salariés ayant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement est calculé selon les modalités précitées et sera majoré de 30%, sans que le montant de cette indemnité ne puisse être inférieur à 6 mois de salaire,

**Dispositions particulières au calcul de l'indemnité de licenciement des ingénieurs et cadres :**

L'indemnité de licenciement de l'ingénieur ou du cadre sera minoré de

- 5% si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture ;
- 10% si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture ;
- 20% si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture ;
- 40% si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

L'ancienneté est déterminée selon les dispositions de l'article 10 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont l'ingénieur ou cadre a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

❖ **Indemnité conventionnelle de licenciement des Mensuels**

*(Article 33 de la Convention Collective de la Métallurgie Région Parisienne du 16 juillet 1954)*

▪ **Mensuels de moins de 50 ans :**

- A partir de 2 ans d'ancienneté et jusqu'à 5 ans d'ancienneté :  $1/10^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- A partir de 5 ans d'ancienneté:  $1/5^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- Pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté :  $1/5^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, auquel s'ajoute  $1/10^{\text{ème}}$  de mois de salaire par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée selon les dispositions de l'article 14 de la Convention Collective de la Métallurgie Région Parisienne du 16 juillet 1954.



L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les Mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

▪ **Mensuels de 50 ans à 64 ans :**

Majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement des mensuels de moins de 50 ans ci-dessus.

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 1er janvier 1990 sur le régime d'assurance- chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc.) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 années d'assurance au sens de l'article L. 351-1 du code de la Sécurité sociale, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.



## ANNEXE 4

### ACCORD NATIONAL DU 20 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE(\*)

#### **Article 7**

Afin de contribuer plus efficacement à la régulation et au développement de l'emploi, d'accompagner en tant que de besoin les conversions rendues nécessaires par l'évolution des technologies et l'organisation du travail, de favoriser l'employabilité et la mobilité interne et externe des salariés, les organisations signataires considèrent qu'il est de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, dans le cadre du plan de formation des entreprises dont font partie les périodes de professionnalisation, et du droit individuel à la formation, répondant aux objectifs suivants :

- élargissement et acquisition d'une qualification ;
- élargissement du champ professionnel d'activité ;
- adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- technologies industrielles, fondamentales et de transformation ;
- transformations chimiques et apparentées ;
- énergie et génie climatique ;
- autres transformations y compris les spécialités pluri-technologiques des transformations ;
- génie civil et construction ;
- assemblage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises, préparation à l'exercice de la fonction tutorale ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux ;



- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, conditions du travail et
- environnement, risques industriels ;
- développement personnel, alphabétisation ;
- développement des compétences linguistiques.

La définition de ces orientations prioritaires fait l'objet d'un examen régulier par la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, qui peut formuler à cette occasion toute proposition susceptible de la compléter ou de l'actualiser, notamment en fonction des études et travaux d'observation conduits par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications visé à l'article 1 du présent accord.



## ANNEXE 5

### POLE DE MOBILITE REGIONAL

Le premier dispositif du Pôle de Mobilité Régional (ou PMR), a été constitué en Isère en juillet 2007. Il s'agit d'une association loi 1901, établie à partir d'une initiative élaboré entre des entreprises ou groupes internationaux implantés sur un même bassin d'emploi géographique, partageant des constats et points de vue identiques sur les possibilités de gestion de l'emploi sur un même territoire dans une perspective de GPEC.

Les entreprises fondatrices du PMR ont élaboré un dispositif conventionnel et paritaire dont l'objectif est de mutualiser des ressources en termes d'analyse et de gestion de l'emploi, entre grandes entreprises et PME/PMI d'un même territoire, et favoriser le maillage entre le plus grand nombre possible d'acteurs directs ou indirects de l'emploi sur un même bassin.

Les entreprises ont souhaité contribuer à renforcer le dialogue social en associant activement les partenaires sociaux. Cette implication s'illustre à plusieurs niveaux dans le fonctionnement opérationnel du dispositif.

Les acteurs locaux du service public de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que l'administration du travail sont associés à la vie du Pôle de Mobilité Régional.

Les entreprises adhérentes au PMR ont retenu trois idées directrices :

- Il existe un réel attachement d'une majorité de salariés à leur territoire. Cette réalité doit être prise en compte dans l'organisation de la mobilité professionnelle dans les entreprises et les groupes, car elle constitue une véritable « limite physique » à cette mobilité.
- Mais de plus en plus de salariés sont prêts, voire aspirent à une mobilité dans l'emploi ou dans les formes d'activités professionnelles exercées, tout au long de leur vie professionnelle.
- Enfin, l'évolution des activités des entreprises s'est accélérée. Les périmètres géographiques et économiques des entreprises se sont largement ouverts ces dernières années ; la nécessité de renforcer continûment les conditions de leur compétitivité les conduisent à procéder à des ajustements rapides de portefeuilles d'activités, de structures industrielles, de production de service ou d'offres clients. Elles sont souvent également amenées à envisager de sous-traiter des développements de technologie dans le cadre de coopérations renforcées avec des universités, des petites entreprises et des laboratoires



Ces ajustements s'accompagnent nécessairement d'évolutions des emplois et des compétences des collaborateurs.

Le PMR a pour vocation d'apporter des moyens de répondre à ces trois problématiques finalement complémentaires, en encourageant la mobilité choisie (en dehors de tout plan de licenciement ou Plan de Sauvegarde de l'Emploi) sur un même territoire/ bassin d'emploi, des salariés porteurs de projet et exerçant leur activité sur des métiers ou des périmètres en évolution dans les entreprises fondatrices ou adhérentes.

Les conditions pour atteindre ces objectifs sont :

- Principe de volontariat et de préparation dans l'anonymat

Le PMR s'adresse à toutes les catégories socioprofessionnelles, il permet de répondre au souhait de certains salariés intéressés par une mobilité, de disposer d'un cadre, de conditions d'accompagnement et de moyens spécifiques pour les aider à engager une démarche de mobilité externe ou interne, choisie par eux, sur la base exclusive du volontariat, hors cadre de procédure collective de licenciement.

La garantie d'anonymat ou au minimum de confidentialité renforcée est un facteur clé de démarrage d'un projet.

- Un accompagnement de terrain pour aider les porteurs de projet

Les salariés recherchent en premier lieu une sécurisation de la suite de leur carrière avant même de poser la question des mesures financières. En particulier les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise sont très demandeurs, face un environnement inconnu, d'un accompagnement pratique « de terrain » pour les démarches commerciales, financières, voire techniques.

- Un fonctionnement paritaire

Sont associés à ce dispositif en particulier dans les phases de validation des projets portés par les salariés volontaires :

- les organisations syndicales des entreprises concernées, signataires des accords collectifs de GPEC ;
- l'administration du travail (DDTEFP) et le Pôle Emploi.

- Les deux instances de validation :

Un comité de validation interne à chaque entreprise réunit représentants Direction et organisations syndicales signataires. Il étudie les projets de mobilités internes, dites « reconversion » et les projets de mobilité externe.

Les projets externes validés par ce premier comité, sont présentés à un comité d'agrément au niveau du pôle de mobilité. Il réunit les représentants des organisations syndicales interprofessionnelles départementales signataires des accords de GPEC des entreprises adhérentes, les représentants de la DDTEFP, du Pôle Emploi et représentants des directions des entreprises adhérentes.

Afin d'effectuer un suivi du déroulement général du PMR, un comité de suivi a été constitué (accord signé entre le PMR et les organisations syndicales interprofessionnelles départementales).



- Un « ancrage » local

S'appuyant sur un principe de réalité de l'adaptation permanente de l'emploi sur un même territoire et de la volonté souvent exprimée des salariés de conserver leur « ancrage » local, le Pôle de Mobilité Régional a pour objectif d'élargir, dans un même espace géographique, les perspectives pouvant s'offrir aux salariés concernés.

Le Pôle de Mobilité Régional est dédié à un bassin d'emploi, ce qui permet dans un espace géographique, économique et social cohérent d'anticiper et d'optimiser l'adéquation quantitative et qualitative entre les emplois disponibles les compétences acquises et observées chez les collaborateurs d'une part, et les emplois et compétences nécessaires à l'activité et au développement de chacune des entreprises d'autre part.

Un tel partenariat, qui encourage l'évolution de l'employabilité de leurs collaborateurs ainsi que le développement régulier de leurs compétences, devrait être de nature à favoriser l'amélioration du niveau général de l'emploi dans le territoire concerné et d'anticiper les évolutions d'activité ayant un impact à terme sur l'emploi.

## PMR : Une volonté commune : créer de la valeur



### •Créer de la valeur dans le domaine social en :

- proposant au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, à l'intérieur ou hors de son entreprise, hors plans de licenciements
- aidant le salarié à sécuriser dynamiquement le parcours professionnel qu'il a choisi
- s'appuyant sur les accords GPEC et en les adaptant si nécessaire

**Par l'implication des organisations syndicales signataires des accords GPEC dans la vie du « Pôle de Mobilité Régional »**



## PMR : Les principes



- Une démarche volontaire du salarié
  - Une garantie de confidentialité
  - La souveraineté de l'entreprise
- 
- Pour les projets externes validés : rupture du contrat de travail d'un commun accord

11

## PMR : Une palette élargie d'options



▪ **Mobilité interne** par le biais d'actions de formation d'adaptation et/ou de professionnalisation, de reconversion

→ Présentation du dossier de manière anonyme au futur recruteur avec mise en valeur des atouts et compétences du salariés

→ Assure le lien avec les référents métiers internes

▪ **Mobilité externe** par une embauche directe, ou un détachement ou une reconversion professionnelle, ou création/reprise d'entreprise

→ **Création ou reprise d'entreprise**  
dont Essaimage technologique, de sous-traitance

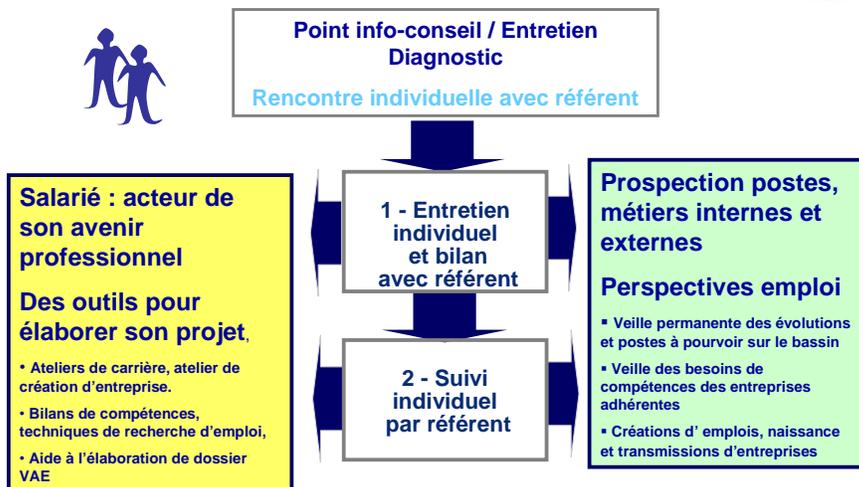
→ **détachement** sur un projet collaboratif

→ **suspension** du contrat de travail pendant la durée d'une mission dans une PME ou laboratoire de recherche ...

11



## PMR : Les consultants référents, la boîte à outils individualisée





## ANNEXE 6

### RAPPORT DE L'OBSERVATOIRE DES METIERS