

TYCO ELECTRONICS FRANCE

Livret d'information sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Supprimé : 1711070_1.DOC

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
I. Le reclassement interne dans la Société et dans le Groupe.....	4
1. Les postes internes.....	5
2. Le reclassement interne en France	6
3. Le reclassement interne en Europe (hors de France)	11
4. Le reclassement interne hors d'Europe	15
II. Le reclassement externe	17
5. Le congé de reclassement.....	18
6. L'Antenne-Emploi.....	22
7. Les indemnités financières	25

PREAMBULE

Le présent document d'information constitue une synthèse du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Dans cette perspective, la présentation de certains éléments a été simplifiée.

En cas de difficulté, seules les dispositions du PSE feront foi, dispositions dont les salariés seront informés, pour les mesures qui les concernent, lors de leur mise en œuvre ou de leur premier rendez-vous à l'Antenne-Emploi.

I. Le reclassement interne dans la Société et dans le Groupe

RAPPEL

Le reclassement interne ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement est envisagé dans le cadre de la réorganisation.

PLAN

1. Les postes internes
2. Le reclassement interne en France
3. Le reclassement interne en Europe (hors de France)
4. Le reclassement interne hors d'Europe

1. Les postes internes

Des postes internes seront-ils proposés aux salariés concernés par la restructuration ?

TEF souhaite favoriser, dans toute la mesure du possible, le reclassement interne des salariés dans le Groupe. La Direction de TEF s'engage à réserver en priorité les postes disponibles au sein de TEF¹ aux reclassements.

Comment avoir connaissance des postes disponibles ?

L'ensemble des postes internes disponibles sont regroupés dans une Bourse de l'Emploi comprenant la liste des postes à pourvoir et les fiches descriptives de postes. Celle-ci est consultable à l'Espace Information Conseil à Chapareillan, au Val-de-Reuil et à Pontoise.

La Bourse de l'Emploi est régulièrement mise à jour et notamment tous les 15 jours pour les postes en France.

2. Le reclassement interne en France

Comment suis-je informé(e) des offres de reclassement qui me concernent ²?

La procédure de reclassement interne est la suivante :

- lorsque la Direction a identifié un poste susceptible de correspondre à votre profil, vous recevez une proposition écrite détaillant les caractéristiques du poste ;
- vous disposez d'un délai de réflexion de 15 jours à compter de la réception de ce courrier pour indiquer si vous acceptez le poste. Si vous ne répondez pas dans ce délai, il sera considéré que votre réponse est négative.

Pourrais-je visiter le site d'accueil ?

Avant de prendre votre décision, pendant le délai de réflexion de 15 jours, vous pouvez effectuer, à votre demande, un voyage de reconnaissance de 4 jours (week-end compris) avec votre conjoint.

Sur place, vous serez accueillis par les équipes locales, et vous pourrez ainsi visiter le site ainsi que son environnement³.

Les frais liés à ce voyage (frais de déplacement et frais de séjour) seront pris en charge par l'entreprise pour 2 personnes selon les règles, procédures et barèmes en vigueur chez TEF. Exceptionnellement, les frais kilométriques seront pris en charge selon le barème en vigueur dans l'entreprise en cas d'utilisation d'un véhicule personnel.

Si nécessaire, et après accord de l'établissement concerné, un second voyage de reconnaissance pourra avoir lieu.

Que se passe-t-il si plusieurs salariés sont intéressés par le même poste ?

Si plusieurs salariés sont intéressés par le même poste, des entretiens individuels seront organisés par l'établissement d'accueil pour sélectionner le collaborateur qui sera retenu.

Puis-je recevoir plusieurs propositions de postes internes ?

Oui, il est possible que vous receviez plusieurs propositions de reclassement interne si plusieurs postes correspondant à votre profil ont été identifiés. Dans ce cas, il vous sera demandé d'indiquer un ordre de préférence entre les différents postes que vous souhaitez accepter.

Que se passe-t-il ensuite si j'accepte le poste proposé ?

Si vous acceptez le poste proposé, vous serez informé(e) de votre reclassement effectif par courrier (par lettre recommandée ou remise en main propre) auquel sera joint un avenant à votre contrat de travail pour un reclassement dans la Société ou un accord de rupture amiable et un nouveau contrat de travail pour un reclassement dans une autre société du Groupe.

Vous devrez retourner ces documents dûment signés dans un délai maximal de 8 jours (hors période de congés) à la DRH de TEF.

Si votre reclassement ne peut aboutir (cas où un autre salarié serait retenu), vous serez aussi informé(e) par courrier.

Y aura-t-il une période d'adaptation ?

Vous bénéficiez d'une période d'adaptation dans votre nouvel emploi de 3 mois maximum. Pendant cette période, vous êtes rémunéré(e) par TEF même si le poste est dans une autre société du Groupe.

A la fin de cette période, votre intégration sera définitive.

Pourrai-je revenir sur ma décision ?

Pendant la période d'adaptation, vous pouvez revenir sur votre décision. Pour cela, vous devrez en informer la DRH de TEF par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre).

Les éventuels frais de voyage liés à votre retour sur votre site d'origine seront pris en charge par la Société.

Pourrai-je être formé(e) pour prendre mon nouveau poste ?

Des formations d'adaptation pourront vous être proposées lorsqu'un ajustement de vos connaissances sera nécessaire pour occuper votre nouveau poste de travail.

Un budget spécifique est consacré par TEF à ces éventuelles formations, dans la limite de 2 000 €HT par personne.

Que se passe-t-il si la période d'adaptation n'est pas concluante ?

Supprimé : 1711070_1.DOC

Si la période d'adaptation n'est pas jugée concluante par la Direction de l'établissement d'accueil ou par vous-même, vous réintégrez votre département d'origine ou serez mis en disponibilité rémunérée. La Société continuera à rechercher des postes de reclassement interne à vous proposer jusqu'à la date prévue pour votre licenciement.

Est-ce que je garde mon ancienneté ?

Oui, et ce même si votre reclassement intervient au sein d'une autre société du Groupe.

Mon salaire sera-t-il maintenu ?

Oui, dans la mesure du possible.

Si votre reclassement devait entraîner une perte de salaire, une prime de déclassement vous sera versée en compensation.

Cette prime de déclassement est dégressive dans le temps. Elle sera égale à :

- 100 % de la différence entre votre ancien salaire* et votre nouveau salaire pendant une durée de 24 mois ;
- 60 % de la différence entre ces 2 salaires du 25^{ème} au 30^{ème} mois ;
- 40 % de la différence entre ces 2 salaires du 31^{ème} au 36^{ème} mois.

**: le salaire pris en compte pour calculer cette différence sera votre salaire de base + la prime d'ancienneté, bruts perçus antérieurement au reclassement.*

Mon déménagement sera-t-il pris en charge ?

Oui, si votre déménagement est justifié par une augmentation de votre trajet domicile-travail d'au moins 50 kilomètres et s'il intervient dans un délai maximal de six mois.

Vous devez proposer trois devis établis au nom de TEF (le moins cher sera retenu).

Par ailleurs, l'entreprise remboursera sur justificatifs :

- une nuit d'hôtel avec petit-déjeuner et 2 repas pour chacun des membres de la famille lors de l'emménagement, sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise. Si nécessaire, une seconde nuit d'hôtel pourra être prise en charge ;
- les frais de transport SNCF entre l'ancien domicile et le nouveau ou les frais kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel, sur la base des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- les frais d'un éventuel deuxième loyer pendant une période maximale de 3 mois.

Supprimé : 1711070_1.DOC

Enfin, TEF pourra vous avancer le montant du dépôt de garantie dans la limite de 3 mois de loyer, à condition que le 1% Logement ne le prenne pas en charge. Cette avance sera remboursable par 10^{ème} tous les mois.

Les frais d'installation dans mon nouveau logement seront-ils pris en charge ?

Une indemnité de réinstallation vous sera versée sur justificatifs des dépenses effectivement faites pour rendre le nouveau logement habitable (ouverture des compteurs, agencements absolument nécessaires...). Les achats de mobilier ou d'appareils électroménagers ne pourront être pris en charge.

Le montant de l'indemnité de réinstallation sera de 3 000 € maximum.

Que se passe-t-il si ma famille ne peut pas déménager immédiatement ?

Pendant la période nécessaire pour trouver un nouveau logement, vous serez considéré comme étant en déplacement et vos frais seront remboursés sur justificatifs selon les règles, procédures et barèmes en vigueur dans l'entreprise. Cette période transitoire sera de 6 mois maximum.

Pendant cette période, vous bénéficiez :

- d'un voyage aller-retour par semaine, pour les week-ends, entre votre nouveau lieu d'affectation et l'ancien ;
- d'une indemnité journalière forfaitaire de 60 € destinée à couvrir le coût d'un logement, les frais supplémentaires de repas et les inconvénients résultant de la séparation. Cette indemnité sera versée pendant un maximum de 120 jours.

Si vous êtes obligé(e) de retarder le déménagement de votre famille (du fait de la scolarité des enfants ou parce que votre conjoint est en CDD), les périodes d'adaptation et de double résidence pourront être adaptés au cas par cas, sur décision de TEF après consultation de la Commission Nationale de Suivi.

Qu'est-il prévu si mon conjoint perd son emploi du fait du déménagement ?

Si le déménagement a pour conséquence la perte d'emploi de votre conjoint, celui-ci pourra bénéficier de l'assistance d'un cabinet spécialisé afin de faciliter son reclassement dans un nouvel emploi.

Cet accompagnement sera d'une durée maximale de 12 mois.

Est-il prévu une prime à la mobilité interne ?

Si vous acceptez une proposition de reclassement interne dans le Groupe, hors de votre établissement d'origine, vous bénéficiez d'une prime à la mobilité interne de 20 000 € bruts. Elle vous sera versée 6 mois après votre prise de poste.

Supprimé : 1711070_1.DOC

En revanche, vous ne percevrez aucune indemnité de rupture, ni indemnité compensatrice de préavis.

Supprimé : 1711070_1.DOC

3. Le reclassement interne en Europe (hors de France)

Comment suis-je informé(e) des offres de reclassement qui me concernent ?

La procédure de reclassement interne sera la suivante :

- lorsque la Direction a identifié un poste susceptible de correspondre à votre profil, vous recevez une proposition écrite détaillant les caractéristiques du poste ;
- vous disposez d'un délai de réflexion de 3 semaines à compter de la réception de ce courrier pour indiquer si vous acceptez le poste. Si vous ne répondez pas dans ce délai, il sera considéré que votre réponse est négative.

Pourrais-je visiter le site d'accueil ?

Avant de prendre votre décision, pendant le délai de réflexion de 3 semaines, vous pouvez effectuer, à votre demande, un voyage de reconnaissance de 6 jours (week-end compris) avec votre famille à charge et vivant au foyer.

Les frais liés à ce voyage (frais de déplacement et frais de séjour) seront pris en charge par l'entreprise selon les règles, procédures et barèmes en vigueur chez TEF.

Que se passe-t-il si plusieurs salariés sont intéressés par le même poste ?

Si plusieurs salariés sont intéressés par le même poste, des entretiens individuels seront organisés par l'établissement d'accueil pour sélectionner le collaborateur qui sera retenu.

Puis-je recevoir plusieurs propositions de postes internes ?

Oui, il est possible que vous receviez plusieurs propositions de reclassement interne si plusieurs postes correspondant à votre profil ont été identifiés. Dans ce cas, il vous sera demandé d'indiquer un ordre de préférence entre les différents postes que vous souhaitez accepter.

Que se passe-t-il ensuite si j'accepte le poste proposé ?

Si vous acceptez le poste proposé à l'étranger, vous serez informé(e) de votre reclassement effectif par courrier (par lettre recommandée ou remise en main propre) auquel sera joint un accord de rupture amiable du contrat de travail, avec paiement des congés payés au prorata du temps de présence, ainsi qu'un nouveau contrat de travail avec l'entité d'accueil.

Supprimé : 1711070_1.DOC

Ces documents doivent être retournés signés sous 8 jours (hors période de congés payés).

Si votre reclassement ne peut aboutir (cas où un autre salarié serait retenu), vous serez aussi informé(e) par courrier.

Y aura-t-il une période d'adaptation ?

Vous bénéficiez d'une période d'adaptation dans votre nouvel emploi de 3 mois. Pendant cette période, vous êtes rémunéré(e) par TEF.

A la fin de cette période, votre intégration sera définitive.

Pourrai-je revenir sur ma décision ?

Pendant la période d'adaptation, vous pouvez revenir sur votre décision. Pour cela, vous devrez en informer la DRH de TEF par lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre).

Les éventuels frais de voyage liés à votre retour sur votre site d'origine seront pris en charge par la Société.

Pourrai-je être formé(e) pour prendre mon nouveau poste ?

Des formations d'adaptation pourront vous être proposées lorsqu'un ajustement de vos connaissances sera nécessaire pour occuper votre nouveau poste de travail.

Un budget spécifique est consacré par TEF à ces éventuelles formations, dans la limite de 2 000 €HT par personne.

Est-il prévu des formations linguistiques ?

La société prendra en charge 200 heures de cours individuels. Votre conjoint et les membres de votre famille expatriés pourront également bénéficier de cette formation.

Que se passe-t-il si la période d'adaptation n'est pas concluante ?

Si la période d'adaptation n'est pas jugée concluante par la Direction de l'entité d'accueil ou par vous-même, vous réintégrez votre département d'origine ou serez mis en disponibilité rémunérée. La Société continuera à rechercher des postes de reclassement interne à vous proposer jusqu'à la date prévue pour votre licenciement.

Est-ce que je garde mon ancienneté ?

L'ancienneté acquise chez TEF sera maintenue.

Mon salaire sera-t-il maintenu ?

Votre embauche se fera selon les conditions (salaire, horaires...) en vigueur dans la société et le pays d'accueil.

Cependant, si votre reclassement entraîne une baisse de salaire, une prime de déclassement vous sera versée. Elle sera égale à :

- 100 % de la différence entre votre ancien salaire* et votre nouveau salaire pendant une durée de 24 mois ;
- 60 % de la différence entre ces 2 salaires du 25^{ème} au 30^{ème} mois ;
- 40 % de la différence entre ces 2 salaires du 31^{ème} au 36^{ème} mois.

**: le salaire pris en compte pour calculer cette différence sera votre salaire de base + la prime d'ancienneté bruts perçus antérieurement au reclassement.*

Serai-je aidé dans la recherche d'un nouveau logement ?

Afin de rechercher un logement dans le pays d'accueil, vous bénéficierez de 2 jours de congé supplémentaires.

Mon déménagement sera-t-il pris en charge ?

Oui, si votre déménagement intervient dans un délai maximal de six mois.

Vous devez proposer trois devis établis au nom de TEF ; le moins cher sera retenu.

Par ailleurs, l'entreprise remboursera sur justificatifs :

- une nuit d'hôtel avec petit-déjeuner et 2 repas pour chacun des membres de la famille lors de l'emménagement, sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise. Si nécessaire, une seconde nuit d'hôtel pourra être prise en charge ;
- les frais de transport ferroviaire ou aérien entre l'ancien domicile et le nouveau ou les frais kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel, sur la base des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- les frais d'un éventuel deuxième loyer pendant une période maximale de 3 mois.

Enfin, TEF pourra vous avancer le montant du dépôt de garantie dans la limite de 3 mois de loyer, à condition que le 1% Logement ne le prenne pas en charge. Cette avance sera remboursable par 10^{ème} tous les mois.

Les frais d'installation dans mon nouveau logement seront-ils pris en charge ?

Supprimé : 1711070_1.DOC

Une indemnité de réinstallation vous sera versée sur justificatifs des dépenses effectivement faites pour rendre le nouveau logement habitable (ouverture des compteurs, agencements absolument nécessaires...). Les achats de mobilier ou d'appareils électroménagers ne pourront être pris en charge.

Le montant de l'indemnité de réinstallation sera de 3 000 € maximum.

Que se passe-t-il si ma famille ne peut pas déménager immédiatement ?

Pendant la période nécessaire pour trouver un nouveau logement, vous serez considéré comme étant en déplacement et vos frais seront remboursés sur justificatifs selon les règles, procédures et barèmes en vigueur dans l'entreprise. Cette période transitoire sera de 6 mois maximum.

Pendant cette période, vous bénéficiez :

- d'un voyage aller-retour par mois entre votre nouveau lieu d'affectation et l'ancien ;
- d'une indemnité journalière forfaitaire de 60 € destinée à couvrir le coût d'un logement, les frais supplémentaires de repas et les inconvénients résultant de la séparation. Cette indemnité sera versée pendant un maximum de 120 jours.

Si vous êtes obligé(e) de retarder le déménagement de votre famille (du fait de la scolarité des enfants ou parce que votre conjoint est en CDD), les périodes d'adaptation et de double résidence pourront être adaptés au cas par cas, sur décision de TEF après consultation de la Commission Nationale de Suivi.

Qu'est-il prévu si mon conjoint perd son emploi du fait du déménagement ?

Si le déménagement a pour conséquence la perte d'emploi de votre conjoint, celui-ci pourra bénéficier de l'assistance d'un cabinet spécialisé afin de faciliter son reclassement dans un nouvel emploi.

Cet accompagnement sera d'une durée maximale de 12 mois.

Est-il prévu une prime à la mobilité interne ?

Si vous acceptez une proposition de reclassement interne dans le Groupe, hors de votre établissement d'origine, vous bénéficiez d'une prime à la mobilité interne d'un montant équivalent à 20 000 € bruts. Elle vous sera versée 6 mois après votre prise de poste, en monnaie locale.

En revanche, vous ne percevrez aucune indemnité de rupture, ni indemnité compensatrice de préavis.

4. Le reclassement interne hors d'Europe

Est-il possible de se reclasser sur un poste interne hors d'Europe ?

Vous recevrez une lettre recommandée avec accusé de réception (ou remise en main propre) comprenant la liste des pays ou le Groupe Tyco Electronics est implanté et le type de postes actuellement disponibles.

Vous disposerez d'un délai de 8 jours calendaires pour indiquer, par écrit, le ou les pays, ainsi que le type de postes, qui vous intéressent.

La Société s'engage à étudier votre demande. Elle attire cependant votre attention sur la difficulté que représente cette mobilité géographique, notamment du fait de la barrière linguistique et de la réglementation du travail applicable dans certains des pays concernés.

C'est pourquoi, un niveau de pratique suffisant de la langue anglaise et/ou de la langue du pays d'accueil pourrait s'avérer nécessaire pour qu'une suite favorable puisse être donnée à cette demande de mobilité à l'étranger. Il devra également être tenu compte du respect de la législation en vigueur dans le pays, notamment du point de vue de l'accueil des travailleurs étrangers sur son territoire.

Comment serai-je informé des postes disponibles ?

La DRH de TEF centralisera l'ensemble des postes à pourvoir à l'étranger et assurera la liaison avec les entités étrangères concernées.

Elle vous informera par écrit dès qu'un poste correspondant à vos souhaits et/ou à vos compétences sera disponible.

Quelle est la procédure de reclassement interne ?

En cas d'intérêt manifesté de votre part pour le(s) poste(s), la DRH de TEF organisera un entretien téléphonique (ou une visioconférence) entre vous-même et le service en charge du recrutement dans le pays concerné, afin de valider l'adéquation de votre profil aux postes disponibles.

Vous recevrez ensuite une réponse motivée.

Que se passe-t-il si la réponse est positive ?

Si la réponse de l'entité qui recrute est positive, un déplacement sera organisé dans le pays d'accueil.

Supprimé : 1711070_1.DOC

La proposition d'un nouveau contrat de travail vous sera faite. Elle sera accompagnée d'un accord de rupture amiable de votre contrat de travail actuel.

Vous bénéficierez d'une période de réflexion de 3 semaines pour accepter le poste proposé. Sans réponse dans ce délai, il sera considéré que vous refusez le poste.

Quelles seront les mesures d'accompagnement de la mobilité ?

L'ensemble des mesures prévues pour accompagner le reclassement interne en Europe (hors de France) s'appliqueront. Elles sont décrites au chapitre précédent (chapitre 3) avec 2 aménagements principaux :

- pour le voyage de reconnaissance, vous bénéficierez de 10 jours de congé (week-ends compris) ;
- pour la recherche d'un logement, vous bénéficierez de 4 jours de congé supplémentaires.

II. Le reclassement externe

RAPPEL :

Le dispositif de reclassement externe ne concerne que les salariés qui feraient l'objet d'une mesure de licenciement dans le cadre du PSE.

PLAN

5. Le congé de reclassement
6. L'Antenne-Emploi
7. Les indemnités financières

5. Le congé de reclassement

Qu'est-ce que le congé de reclassement ?

C'est un dispositif qui vous est proposé afin de faciliter votre reclassement hors de l'entreprise.

Vous êtes accompagné par l'Antenne-Emploi afin de :

- rechercher un nouvel emploi salarié,
- reprendre ou créer une entreprise,
- suivre une formation de reconversion, diplômante ou qualifiante.

Qui est concerné par le congé de reclassement ?

Le congé de reclassement est proposé aux salariés concernés par un licenciement économique, y compris aux salariés dont la candidature au départ aurait été acceptée (sauf s'ils ont retrouvé un emploi).

Si vous êtes concerné(e), il vous sera proposé, dans votre lettre de notification de votre licenciement, d'adhérer au congé de reclassement. Vous avez 8 jours, à compter de la première présentation de cette lettre, pour accepter ou refuser ce dispositif.

Si vous ne répondez pas dans le délai de 8 jours, il sera considéré que vous refusez le congé de reclassement.

Que se passe-t-il si j'accepte le congé de reclassement ?

Une fois que vous avez accepté le congé de reclassement, vous devez prendre contact avec l'Antenne-Emploi dans un délai de 15 jours à compter de la présentation de votre lettre de licenciement.

Avec les conseillers de l'Antenne-Emploi, vous réalisez un bilan d'évaluation et d'orientation afin de déterminer votre projet professionnel de reclassement. A l'issue de ce bilan, vous recevrez, ainsi que la Direction de l'entreprise, un document précisant :

- la date de fin de votre congé de reclassement,
- les prestations de l'Antenne-Emploi qui vous seront proposées,
- éventuellement, le contenu des formations ou des actions de validation des acquis de l'expérience,
- votre rémunération pendant le congé de reclassement,
- les engagements que vous devrez respecter pendant le congé de reclassement.

Vous disposerez de 8 jours, à compter de sa présentation, pour signer ce document. En l'absence de signature pendant le délai fixé, la Direction de l'entreprise mettra fin à votre congé de reclassement.

Quelle est la durée du congé de reclassement ?

La durée du congé de reclassement est fonction de votre âge. Elle est de :

- 9 mois, préavis inclus, si vous avez moins de 50 ans,
- 12 mois, préavis inclus, si vous avez 50 ans ou plus.

Comment se déroule le congé de reclassement ?

Pendant le congé de reclassement, vous êtes accompagné(e) par les conseillers de l'Antenne-Emploi, notamment pour effectuer :

- toutes les démarches de recherche d'emploi : rédaction de CV, préparation aux entretiens d'embauche, prospection d'offres d'emploi...,
- un bilan de compétences si cela s'avère nécessaire à l'issue du bilan d'évaluation et d'orientation.

Suis-je rémunéré(e) pendant le congé de reclassement ?

Pendant la période correspondant au préavis, vous percevez votre rémunération habituelle. Elle est soumise à cotisations sociales (salariales et patronales).

Pendant la période du congé de reclassement qui dépasse la durée du préavis, vous percevez une allocation égale à 65 % de votre rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois précédents votre notification. Cette allocation ne pourra pas être inférieure au SMIC. Elle est exonérée de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

A noter : la période du congé de reclassement excédant le préavis n'est pas assimilée à du temps de travail effectif mais à une suspension du préavis. Par conséquent, vous n'obtenez pas de droits à congés payés ni à ancienneté.

Quelle est ma couverture sociale pendant le congé de reclassement ?

Pendant toute la durée du congé de reclassement, vous conservez votre qualité d'assuré social et vous bénéficiez des prestations relevant du régime obligatoire d'assurance maladie-maternité-décès, y compris pour les accidents du travail survenus dans le cadre du congé de reclassement.

Par ailleurs, TEF s'engage à maintenir la mutuelle aux mêmes conditions qu'actuellement jusqu'à ce que vous repreniez une activité sans que cela ne dépasse un an maximum après la fin du préavis (avant suspension liée au congé de reclassement).

Supprimé : 1711070_1.DOC

Pour les salariés de 50 ans et plus, cette durée est portée à 2 ans.

De même, l'assurance-décès est maintenue dans les mêmes conditions (sauf si les nouvelles conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 entre en application).

Pour la retraite complémentaire, le paiement des cotisations sera maintenu pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, selon la répartition entre salarié et entreprise actuellement en vigueur.

Ai-je des obligations particulières pendant le congé de reclassement ?

En adhérant au congé de reclassement, vous vous engagez à :

- répondre aux convocations de l'Antenne-Emploi,
- mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi,
- suivre les formations, les actions de validation des acquis de l'expérience et les prestations de l'Antenne-Emploi telles qu'elles sont définies dans le document que vous aurez signé.

Par ailleurs, vous vous engagez à ne pas avoir d'activité salarié pendant toute la durée du congé de reclassement.

Si vous ne respectez pas ces obligations, vous serez mis en demeure de le faire par lettre recommandée avec accusé de réception. Si vous ne donnez pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, il pourra être mis fin à votre congé de reclassement.

Puis-je prendre des congés pendant le congé de reclassement ?

Vous ne pouvez pas prendre de congés payés pendant le préavis.

Pendant la période du congé de reclassement qui excède le préavis, vous pourrez vous absenter pendant la période des congés d'été seulement après accord de l'Antenne-Emploi. Cela ne modifiera pas le terme initialement prévu de votre congé de reclassement.

A noter : la maladie ne suspend pas non plus le congé de reclassement. Seuls le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité suspendent le congé de reclassement.

Que se passe-t-il si je retrouve un emploi ?

Si vous retrouvez un emploi durant le congé de reclassement, vous devez en informer la Direction de TEF dans les meilleurs délais par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre) en précisant la date de votre nouvelle embauche.

Le congé de reclassement prend fin à la date de présentation de cette lettre.

Que se passe-t-il à la fin du congé de reclassement ?

Au terme du congé de reclassement, vous recevez votre solde de tout compte. Vous recevez également votre attestation Assedic et votre certificat de travail.

6. L'Antenne-Emploi

Où est située l'Antenne-Emploi ?

L'Antenne-Emploi est située dans des locaux extérieurs à l'entreprise. Son adresse vous sera communiquée par courrier.

Quel est le rôle de l'Antenne-Emploi ?

L'Antenne-Emploi est ouverte à tous les salariés concernés par les licenciements économiques.

Elle vous accompagne dans votre recherche d'emploi, et notamment elle :

- réalise un bilan d'évaluation et d'orientation,
- vous aide à déterminer un projet professionnel réaliste au regard du marché du travail,
- vous accompagne dans le choix d'une formation si cela est nécessaire à votre repositionnement professionnel, elle vous aide également dans vos démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE),
- vous aide à rédiger des CV et des lettres de motivation,
- prépare, avec vous, les entretiens d'embauche.

L'Antenne-Emploi propose-t-elle des offres d'emploi ?

Oui, si votre projet de reclassement consiste en la reprise d'un emploi salarié.

L'Antenne-Emploi a également pour rôle :

- d'établir des contacts privilégiés avec les entreprises susceptibles de recruter,
- de collecter les postes disponibles,
- de présenter les candidatures aux employeurs.

Combien d'offres d'emploi me sera-t-il proposé ?

L'Antenne-Emploi vous propose des offres correspondant à vos compétences et aux réalités du bassin d'emploi.

Si votre projet de reclassement consiste en la reprise d'un emploi salarié, l'Antenne-Emploi vous proposera 2 Offres Valables d'Emploi devant aboutir à 1 Offre Ferme d'Emploi (OFE), sauf si vous occupez un poste de Directeur ou assimilé Employeur : dans ce cas, il vous sera proposé une démarche d'outplacement individualisé.

Qu'est-ce qu'une Offre Valable d'Emploi ?

Supprimé : 1711070_1.DOC

C'est une proposition d'un entretien pouvant déboucher sur une embauche répondant aux critères de l'OFE.

Qu'est-ce que l'OFE ?

L'Offre Ferme d'Emploi (OFE) est une offre :

- d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois minimum transformable en CDI ;
- pour un emploi correspondant à vos compétences et/ou qualifications reconnues au terme du bilan d'évaluation et d'orientation, et accessible éventuellement après formation ;
- située dans un périmètre de 50 kms autour de votre domicile ou à une heure de trajet simple ;
- dont la rémunération brute correspond au minimum à 80 % de votre rémunération brute chez TEF (hors ancienneté et primes diverses).

Pendant combien de temps suis-je accompagné(e) par l'Antenne-Emploi ?

Vous êtes accompagné par l'Antenne-Emploi pendant une durée correspondant à la durée de votre congé de reclassement si vous y avez adhéré. Si vous n'avez pas adhéré au congé de reclassement, vous serez accompagné(e) par l'Antenne-Emploi pendant une durée équivalente à celle du congé de reclassement à laquelle vous pouvez prétendre.

Si l'Antenne-Emploi n'a pas pu vous proposer une OFE pendant cette période, vous pourrez être accompagné(e) par l'Antenne-Emploi pendant 6 mois supplémentaires. Si, après ces 6 mois supplémentaires, vous ne vous êtes pas vu proposer une OFE, vous serez pris en charge par Altedia jusqu'à ce que vous retrouviez une solution de reclassement externe (reprise d'un emploi salarié, reprise/création d'entreprise ; suivi d'une formation qualifiante de longue durée), à condition que vous respectiez la charte d'engagements.

Vous pouvez être exclu(e) de l'Antenne-Emploi si vous ne respectez pas la charte d'engagements que vous devez signer au début de votre accompagnement, notamment si vous refusez de présenter votre candidature à un poste proposé par l'Antenne-Emploi ou si vous ne répondez pas à une convocation de l'Antenne-Emploi.

Est-ce que l'Antenne-Emploi m'accompagne si je souhaite créer une entreprise ?

L'Antenne-Emploi vous accompagne également si vous avez un projet de reprise ou de création d'entreprise.

En particulier, elle :

Supprimé : 1711070_1.DOC

- réalise un bilan de vos capacités en matière de création d'entreprise ;
- vous conseille dans le montage de votre projet en vous apportant des informations techniques, commerciales, financières et fiscales, en vous aidant à analyser le secteur, le marché et la concurrence, etc. ;
- vous accompagne dans la mise en forme de votre projet, et notamment dans l'élaboration de votre « business plan » et des prévisions de trésorerie, dans la détermination des sources de financement, etc. ;
- vous aide à rechercher des financements publics ;
- vous assiste dans les formalités ;
- valide votre projet, en particulier sur sa viabilité économique.

Est-ce que l'Antenne-Emploi m'accompagne si je souhaite suivre une formation de reconversion, qualifiante ou diplômante ?

Si votre projet de reclassement consiste dans le suivi d'une telle formation, l'Antenne-Emploi peut vous assister dans la recherche de cette formation.

Pour être considérée comme un projet de reclassement, votre formation devra avoir été validée par l'Antenne-Emploi.

7. Les indemnités financières

Allons-nous recevoir des indemnités de licenciement ?

Vous percevrez votre indemnité de licenciement conventionnelle (ou légale, si plus favorable). Une avance correspondant à 80 % de votre indemnité de licenciement vous sera versée lors de votre adhésion au congé de reclassement.

Il a par ailleurs été convenu, dans le cadre d'un accord avec la majorité des organisations syndicales, le CCE et les CE, que l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement serait majorée, sous certaines conditions. L'Indemnité de Licenciement Majorée, incluant l'indemnité conventionnelle ou légale, serait égale à 1 mois de salaire de référence* par année complète d'emploi au sein de TEF, et inclut l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement.

En cas d'année incomplète, le montant serait proratisé en fonction du temps passé. L'ancienneté est calculée au terme du préavis.

Il a par ailleurs été convenu dans le cadre de l'accord précité que des contrats de transaction seraient proposés, sur une base individualisée, aux salariés licenciés. Vous serez informé(e) de l'ensemble des conditions négociées (notamment des planchers et plafonds) de manière individualisée.

Vous percevrez aussi, au terme de votre congé de reclassement, l'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

Enfin, vous pouvez bénéficier de l'indemnité de reclassement rapide, dès lors que votre reclassement sera intervenu dans la période correspondant à celle de votre congé de reclassement (que vous y avez adhéré ou non). Elle vous sera versée si vous êtes reclassé dans un emploi en CDI ou en CDD de 6 mois minimum transformable en CDI après la notification de votre licenciement. Le montant brut de cette indemnité sera égal à la somme des allocations que vous auriez touchées si vous étiez resté en congé de reclassement jusqu'au terme de celui-ci.

* : Le salaire de référence correspond à la moyenne du salaire de base brut + la prime d'ancienneté brute prévue par la convention collective de la métallurgie+les primes et les majorations d'équipes + le 13^{ème} mois brut, versés au cours des 12 mois précédant la notification du licenciement.

MON PROJET CONSISTE EN LA REPRISE D'UN EMPLOI SALARIE : QUELLES SONT LES AIDES PREVUES ?

Mes frais pour me rendre à un entretien d'embauche me seront-ils remboursés ?

Vos frais pour vous rendre aux entretiens d'embauche vous seront remboursés, sur justificatifs, sur la base du billet SNCF 2^{ème} classe.

Supprimé : 1711070_1.DOC

Vous pourrez bénéficier de cette mesure pendant 1 an à compter de la notification de votre licenciement, et éventuellement pendant 6 mois supplémentaires en cas d'absence de proposition d'une OFE.

Si mon nouvel emploi m'oblige à déménager, serai-je indemnisé ?

Si votre nouvel emploi est éloigné de votre domicile actuel et si vous décidez de déménager, le coût de votre déménagement sera pris en charge par TEF dans la limite de 5 000 €HT, sur présentation de 3 devis.

Vous pourrez bénéficier de cette mesure pendant 1 an à compter de la notification de votre licenciement, et éventuellement pendant 6 mois supplémentaires en cas d'absence de proposition d'une OFE.

Si mon nouvel emploi est moins bien rémunéré, aurais-je une compensation ?

Si vous avez accepté une OFE dont la rémunération annuelle brute est inférieure à celle que vous perceviez chez TEF, vous bénéficierez d'une indemnité différentielle de salaire.

Cette indemnité sera d'un maximum de 300 € bruts versés pendant une durée maximale de 24 mois à compter de votre prise de poste. Vous la percevrez en 2 fois : la moitié à la fin de votre période d'essai sur présentation des bulletins de salaire, et l'autre moitié 12 mois après le 1^{er} versement.

Si une convention d'allocation temporaire dégressive est conclue avec l'Etat, l'indemnité vous sera versée selon les modalités et conditions de durée définies dans la convention.

Pourrai-je bénéficier d'une aide à la formation ?

Si vous avez besoin d'acquérir des connaissances techniques et/ou des méthodes de travail spécifiques, d'améliorer vos compétences techniques, linguistiques... pour prendre un nouveau poste, vous pouvez bénéficier d'une formation d'adaptation. Pour cela, vous disposerez d'un budget de 2 000 €HT.

Ce budget pourra également être utilisé pour les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), en complément du DIF.

Les frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par la formation vous seront remboursés, sur justificatifs, et selon les règles et barèmes en vigueur dans l'entreprise, dans la limite d'un budget total de 500 €HT.

MON PROJET CONSISTE EN UNE FORMATION DE RECONVERSION, QUALIFIANTE OU DIPLOMANTE : QUELLES SONT LES AIDES PREVUES ?

Supprimé : 1711070_1.DOC

Si vous souhaitez suivre une formation de reconversion, qualifiante ou diplômante (plus de 300 heures) liée à un projet de reconversion professionnelle, vous ne bénéficierez pas des 2 propositions d'OVE devant déboucher sur une OFE.

Votre formation sera prise en charge, après validation de l'Antenne-Emploi, dans la limite d'un budget maximal de 5 000 €HT.

Les frais de déplacement et d'hébergement occasionnés par la formation vous seront remboursés, sur justificatifs, et selon les règles et barèmes en vigueur dans l'entreprise, dans la limite d'un budget total de 500 €HT.

MON PROJET CONSISTE EN LA CREATION/REPRISE D'UNE ENTREPRISE : Y A-T-IL DES AIDES PREVUES ?

A côté de l'accompagnement de l'Antenne-Emploi (voir chapitre 6), vous bénéficiez d'une indemnité pour création ou reprise d'une entreprise d'un montant de 12 000 €. Cette indemnité est portée à 15 000 € pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

Elle est exonérée de cotisations sociales, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Elle vous est versée sur présentation de justificatifs (inscription au Registre du Commerce ou des Métiers, autorisation d'exploitation de la Direction départementale de l'Agriculture avec engagement sur l'honneur, immatriculation en tant que travailleur indépendant auprès du Centre des Formalités des Entreprises ou de l'URSSAF).

Par ailleurs, vous pourrez bénéficier d'une aide à la formation telle que décrite plus haut avec le même budget de 2 000 €HT. Vos frais de déplacement et d'hébergement pour vous rendre à la formation seront également pris en charge dans la même limite de 500 €.

Enfin, si vous recrutez sous CDI, dans les 12 mois qui suivent la notification de votre licenciement, un salarié de TEF dont le poste est supprimé, vous bénéficierez d'une aide à l'embauche de 5 000 € bruts. Si ce salarié est âgé de 50 ans ou plus, cette aide à l'embauche sera de 7 500 € bruts. Elle vous sera versée à l'issue de la période d'essai, sur présentation des justificatifs.