

I - LA MISE EN PLACE D'UN POINT INFORMATION CONSEIL (PIC)

Afin de fournir aux salariés une information fiable à la fois sur les mesures de reclassement interne et sur les mesures de volontariat prévues au présent PSE, Siemens SAS mettra en place un dispositif d'accompagnement de chaque salarié au travers de la mise en place d'un Point Information Conseil.

A l'issue de la procédure d'information et de consultation sur le présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les salariés potentiellement concernés par les projets de réorganisation et les salariés intéressés par les dispositifs de volontariat, pourront ainsi bénéficier des conseils et du soutien des conseillers d'un cabinet spécialisé afin de faciliter leur démarche de reclassement interne ou de volontariat..

Le nom du cabinet sélectionné sera communiqué aux collaborateurs.

Les conseillers du PIC apporteront auprès des collaborateurs concernés :

- Des informations et explications précises sur les dispositions du présent projet en discussion,
- Des informations sur les dispositifs légaux et réglementaires complétant ces dispositions,
- Un entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle

Les salariés intéressés par une mesure de volontariat ou concernés par une mesure de reclassement interne pourront bénéficier d'un entretien d'évaluation et d'orientation qui aura pour but

- de faire le point sur leur situation actuelle et de se projeter dans son avenir professionnel,
- d'engager une réflexion sur leurs motivations et leurs expériences,
- de construire un ou plusieurs projets professionnels réalistes.

Les conseillers du Point Info Conseil informeront, conseilleront et accompagneront les salariés dans leurs démarches en toute confidentialité.

Néanmoins, à l'issue de l'entretien, le cabinet remettra à Siemens SAS ainsi qu'au salarié un document de synthèse relatif aux actions à mener (actions de formation, validation des acquis de l'expérience, modalités, durée,...), ne reprenant pas l'intégralité des échanges entre le PIC et le salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Par la suite, seul sera réalisé auprès de la Direction un compte rendu hebdomadaire des actions menées, initiées ou accompagnées par le Point Info Conseil.

Dans une démarche confidentielle, le Point Info Conseil formera ainsi un organe neutre susceptible de rechercher et de donner toutes les informations disponibles.

Le Point Info Conseil verra ainsi sa mission évoluer au fur et à mesure de l'avancement de la mise en œuvre du présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Ainsi, s'agissant du dispositif «volontariat », les missions du Point Information Conseil évolueront vers :

- La réponse confidentielle à toute question posée,
- L'explication des mécanismes des dispositions légales et des dispositifs prévus dans le présent document,
- L'accompagnement du collaborateur et de sa famille dans la résolution des difficultés pratiques que pourraient rencontrer les salariés,
- La présentation à la commission de suivi des actions qui seront menées.

S'agissant du dispositif «reclassement interne », les missions du Point Information Conseil évolueront vers :

- La réponse confidentielle à toute question posée,
- L'information du déroulement de la procédure et du calendrier prévisionnel de mise en œuvre du présent projet,
- L'explication des mécanismes des dispositions légales et des dispositifs prévus dans le présent document et soumis à discussion entre les représentants du personnel et la Direction,
- La transmission de toute l'information disponible sur les postes de reclassement proposés en interne (au sein de la Société ou du Groupe),
- La prise en compte des souhaits d'affectation des collaborateurs souhaitant les exprimer,
- L'accompagnement du collaborateur et de sa famille dans la résolution des difficultés pratiques rencontrées à l'occasion d'un reclassement interne,
- La présentation des actions qui seront menées en concertation et avec la participation des collaborateurs de Siemens SAS dont le reclassement interne ne pourrait se réaliser, dans le cadre de la future Antenne de Reclassement.

II - COMMISSION DE SUIVI DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

La mise en œuvre du présent plan de sauvegarde de l'emploi sera suivie par une commission mixte composée de la façon suivante :

- 8 titulaires et 8 suppléants désignés par le CCE parmi les élus au CCE et aux comités d'établissement (5 représentants BT et 3 Pôle Saint-Denis) ; Les suppléants siégeront à la commission en l'absence du titulaire
- 2 représentants de la direction (cette dernière pouvant inviter des membres de la DRH en fonction des sujets à discuter.

Des experts extérieurs (notamment représentants du PIC/Antenne Emploi) pourront en tant que de besoin participer aux réunions de la commission

Jusqu'à ce que chaque salarié licencié ait trouvé une solution fiable, la commission se réunira mensuellement avec un préavis de 15 jours pendant les 3 premiers mois puis tous les deux mois, afin de faire le point sur la situation des personnes concernées. Les représentants du personnel au sein de cette commission assureront un rôle de proposition et de suivi tant pour les actions mises en œuvre que pour les résultats obtenus.

En fonction de l'évolution des reclassements, les membres de la commission pourront, de façon unanime, décider d'allouer des moyens supplémentaires exceptionnels et proportionnés pour favoriser le reclassement d'un salarié rencontrant des difficultés particulières et objectives.

La liste des salariés concernés par le plan, et dûment informés, ou ayant fait acte de volontariat sera communiquée à la commission.

Avant de rendre un avis négatif sur une demande de volontariat (Temps partiel, congé sabbatique, départ..), les cas concernés seront exposés et débattus en commission de suivi.

Les membres de la commission de suivi auront la possibilité de provoquer des réunions extraordinaires de la commission pour aborder les cas jugés urgents.

A l'issue de ces réunions, il sera établi par un représentant de la direction un PV de la réunion.

Une copie de ce PV sera transmise à la l'Unité Territoriale compétente ainsi qu'à l'inspection du travail.

La commission fera un compte-rendu d'avancement au Comité Central d'Entreprise lors des réunions plénières.

I. - MESURES DE VOLONTARIAT POUR UNE MOBILITE EXTERNE

I.1 Salariés bénéficiaires

Le volontariat au départ de l'entreprise est ouvert aux salariés répondant cumulativement aux conditions ci-après :

- Le salarié déclare par écrit son volontariat reposant sur un projet professionnel tel que défini ci-dessous et signe un accord de rupture amiable de son contrat de travail dans les conditions ci-après décrites.
- Le départ doit permettre directement ou indirectement le reclassement interne effectif d'un salarié potentiellement concerné par un licenciement.
- La Direction de Division/Services Support confirme que le départ du salarié volontaire n'est pas préjudiciable au bon fonctionnement du service.
- Dans l'hypothèse où un salarié dont le poste est supprimé serait le seul dans sa catégorie ou appartiendrait à une catégorie dont tous les postes sont supprimés, la troisième condition ci-dessus ne pourrait pas s'appliquer, les deux précédentes conditions resteraient néanmoins cumulativement valables.

En tout état de cause, le nombre de salariés volontaires ne pourra excéder le nombre de suppressions de postes envisagées par le présent projet. Dans le cas où le nombre de candidats dont le projet aurait été validé, serait supérieur au nombre de suppressions nettes de postes envisagés dans la catégorie professionnelle concernée, les candidats seraient départagés par la DRH en fonction de leur âge (le salarié le plus âgé sera prioritaire).

Les salariés souhaitant bénéficier d'un départ volontaire devront justifier d'un projet professionnel.

Il pourra s'agir :

- d'un emploi salarié à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure ou égale à 6 mois.
- de la création ou de la reprise d'une entreprise ou d'un commerce (cf. chapitre 4, section VI),
- de la possibilité de liquider sa retraite, dans les 12 mois faisant suite à la fin de la période de volontariat.

I.2 Dépôt des demandes

Au terme du processus d'information et de consultation au titre du présent PSE, la Direction informera l'ensemble des salariés de l'ouverture de la période de volontariat pour une durée de un mois.

Les salariés intéressés devront se faire connaître par écrit avant la fin de cette période, auprès du Responsable Ressources Humaines de leur division, les coordonnées duquel leur seront transmises au moment de l'ouverture de la période de volontariat.

Ils devront présenter un projet professionnel réaliste et réalisable qui devra être validé par le PIC et par la DRH. Le salarié devra joindre tout justificatif approprié témoignant de la réalité du projet envisagé.

I.3 Analyse des projets

Le PIC analysera l'ensemble des dossiers au fur et à mesure de leur dépôt. Le PIC sera attentif à la nature du projet professionnel présenté par le salarié volontaire.

Le PIC formulera un avis motivé qu'il transmettra à la DRH et au salarié concerné.

I.4 Validation du projet et modalités de rupture du contrat

Au plus tard un mois après la fin de la période de volontariat, une réponse de principe sera apportée par la DRH au salarié candidat au départ volontaire. Cependant, ce départ volontaire ne pourra être définitivement validé, le cas échéant, qu'après acceptation d'un autre salarié prenant son poste (formalisée, si besoin, par la signature d'un avenant au contrat de travail). Une fois cette condition réalisée, la DRH fera part au salarié de sa décision définitive par écrit.

Tout refus émis à une demande de départ volontaire sera expliqué individuellement par la DRH au salarié.

Le départ volontaire donnera ensuite lieu à une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique qui devra être signée dans les 8 jours faisant suite à la présentation de l'accord au salarié par la DRH.

La date de départ sera fixée par la DRH en fonction du projet du salarié mais devra nécessairement intervenir dans les 12 mois faisant suite à la période de volontariat. Le départ volontaire ouvre droit au préavis conventionnel. Le préavis est payé, non effectué.

I.5 Indemnité de départ Volontaire

Le salarié dont le volontariat est mis en œuvre percevra une indemnité de départ volontaire équivalente :

- Au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement (calculée sur une base cadre pour les mensuels, ce supplément étant soumis à CSG, CRDS)
- Majorée d'un montant défini selon le barème ci-après :

	âge							
	<30	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50- 54	55 - 59	60 et +
Ancienneté								
<5	10700	13000	13000	16013	19215	21500	21350	21350
05 - 09	19250	22500	25650	29000	32050	38500	38450	38450
10 - 14	22500	26700	32050	35250	38500	41650	41700	41700
15 - 19	0	32050	35250	38500	41650	45000	44850	44850
20-24	0	0	38500	41650	45000	48100	48100	48100
25 - 29	0	0	38500	41650	45000	48100	48100	48100
30 à 39	0	0	38500	41650	45000	48100	49000	49000
40 et +	0	0	0	0	0	0	49000	50000

Pour le calcul de cette indemnité l'âge et l'ancienneté sont appréciés à la fin du préavis théorique, sans tenir compte des durées relatives au congé de reclassement

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité transactionnelle prévue en chapitre 5.

Le régime social et fiscal de cette indemnité versée dans le cadre de l'exécution du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi dépendra des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de son versement, la société ne pouvant garantir celui-ci à quelque titre que ce soit dans le temps.

I.6 Mesures complémentaires

Les salariés volontaires (hors départ pour liquider sa retraite) pourront également bénéficier des mesures suivantes, étant précisé que les conditions d'âge mentionnées ci-après sont appréciées à la fin du préavis théorique, sans tenir compte des durées relatives au congé de reclassement :

- En cas d'emploi salarié à durée indéterminée ou à durée déterminée supérieure ou égale à 6 mois, le congé de reclassement ne pourra pas être accepté par le salarié concerné (sauf si le contrat n'est pas encore effectif) et mention en sera faite dans l'accord de rupture amiable. Le salarié pourra bénéficier, en revanche, de certaines des mesures prévues au chapitre 4, à savoir, les aides à la mobilité géographique (section II), les aides à la formation (section III), la possibilité de retour dans le PSE (section IV), l'allocation temporaire (V.2.2) et la couverture prévoyance santé (VIII). Ces mesures ne sont pas cumulables en cas d'emplois successifs.
- En cas de création / reprise d'entreprise : d'aides conformément aux dispositions prévues au chapitre 4, à savoir le congé de reclassement (section I), les aides à la création d'entreprise (section VI) et la couverture prévoyance santé (VIII). Le congé de reclassement s'il est accepté débiterait le lendemain de la date de prise d'effet de la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

II- LE CONTRAT DE REORIENTATION PROFESSIONNELLE (C.R.P.) SIEMENS

II.1 Objet du dispositif

Ce dispositif a pour objet de permettre à tout salarié remplissant les conditions prévues en section I.1 ci-avant de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement spécifique comportant deux axes : une période de formation en premier lieu, et une période professionnelle en entreprise afin de mettre en application les connaissances acquises, devant permettre ainsi une meilleure employabilité des salariés volontaires.

Dans ce cadre, le cabinet spécialisé aura pour mission de :

- d'établir avec le salarié son bilan professionnel et de définir précisément le contenu du projet
- de rechercher une formation en relation avec le projet identifié,
- et d'aider le salarié dans la recherche d'une période professionnelle dans une entreprise afin de valider cette formation.

Une fois ces trois axes définis, le projet fera l'objet d'une demande de volontariat à laquelle sera jointe une description du projet et d'une validation conformément à la procédure prévue aux sections I. 2 à I. 4 ci-dessus, étant précisé que l'entreprise d'accueil doit être impérativement identifiée avant le début de la formation théorique.

Le salarié rentrera dans le dispositif pour une période allant de 12 à 24 mois, en fonction du temps de formation et de la période professionnelle estimée, une fois la validation du projet réalisée.

II.2 Modalités de mise en œuvre du dispositif

Après la validation de principe du projet du salarié, une convention de rupture amiable du contrat de travail devra être signée dans les 8 jours faisant suite à la présentation de l'accord au salarié par la DRH.

La date de départ sera fixée par la DRH en fonction du projet du salarié mais devra nécessairement intervenir dans les 12 mois faisant suite à la période de volontariat

Aux termes de cette convention le salarié bénéficiera d'un congé de reclassement (incluant le préavis) d'une durée de 9 mois lui assurant le maintien de 100% de sa rémunération brute moyenne perçue au cours des douze mois précédant la signature de la convention de rupture amiable du contrat de travail et sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage, dans la limite de 4 fois le plafond de sécurité sociale).

Pendant cette période, le salarié devra mettre en œuvre la formation identifiée au moment de son départ volontaire.

Si avant le terme de ce congé de reclassement, le salarié a effectivement conclu une convention de stage avec l'entreprise dans laquelle il pourra effectuer sa période de professionnalisation, il continuera de bénéficier du maintien de sa rémunération pendant une période maximale de 24 mois (incluant la durée de congé de reclassement évoquée ci-avant), telle que définie au moment de l'entrée dans le dispositif.

Si, au contraire, le salarié n'a pas mis en œuvre la formation prévue pendant la durée du congé de reclassement pendant la durée de ce dernier ou n'a pas conclu une convention de stage avec l'entreprise dans laquelle il pourra effectuer sa période de professionnalisation et a conclu avec cette dernière une convention de stage, la rémunération du salarié ne sera pas maintenue au-delà de cette période et le contrat de travail du salarié prendra fin à ce moment là.

En tout état de cause, la CRP cessera immédiatement et le versement du salaire interrompu une fois le salarié reclassé dans un emploi en CDI ou CDD de longue durée (6 mois et plus).

II.3 Mesures applicables

Les salariés en CRP pourront également bénéficier de certaines des mesures prévues au chapitre 4, à savoir, les aides à la mobilité géographique (section II), les aides à la formation (section III) et l'allocation temporaire (V.2.2) une fois que sa rémunération cesse de lui être versée par Siemens.

Ces mesures ne sont pas cumulables et ne s'appliqueront qu'une fois, soit au titre du stage, soit au titre de l'emploi proposé.

A l'exception de l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur une base cadre, le salarié renonce à toutes les autres mesures du plan en dehors de celles prévues à la présente section, et notamment l'indemnité de départ prévues en section I.5 ou l'indemnité transactionnelle prévue au Chapitre V, section II, dans la mesure où le dispositif de CRP est globalement plus favorable.

Le salarié restera pendant toute la durée du C.R.P. dans les effectifs de Siemens SAS dont il conservera le statut.

Il n'est pas soumis aux accords temps de travail de Siemens SAS, mais aux règles de l'entreprise d'accueil. Les congés payés acquis et non pris pendant la durée du CRP seront payés à l'échéance du contrat.

La couverture prévoyance - santé est maintenue pendant toute la durée du C.R.P.

Les véhicules de service et de société ne sont pas maintenus.

Les tickets restaurant sont maintenus pendant la période de formation.

Les frais de formation, de déplacements et les frais d'hébergement seront pris en charge par la société dans la limite des plafonds prévus au Chapitre 4, section III.2

III. VOLONTARIAT POUR UNE MOBILITE INTERNE

III.1. Salariés bénéficiaires

Seuls les salariés remplissant les conditions prévues en section I.I.1 ci-dessus pourront faire une demande de mobilité interne.

III.2 Information

La liste des postes vacants en France et à l'international est accessible à travers les comptes « 4success » des salariés (onglet « Marché de l'emploi »), l'Intranet (<https://intranet.swe.siemens.com/fr/intra>) et le site Internet Siemens (<http://www.siemens.fr/career>). Cette base de données, mise à jour en temps réel par les services Ressources Humaines des différentes entités du Groupe, recense l'ensemble des postes ouverts dans ce périmètre.

Les fonctionnalités de la bourse d'emploi mises à la disposition des salariés leur permettront :

- d'effectuer des recherches sur la totalité des postes ouverts au sein du Groupe en France. Les descriptifs présentent les missions dévolues aux postes, le profil et compétences requis ainsi que la localisation géographique des opportunités,
- d'accéder aux différentes bourses d'emploi internationales du Groupe,
- d'utiliser une fonctionnalité d'alerte (« *job alert* ») leur permettant d'être informé par courrier électronique dès qu'une offre correspondant aux critères qu'ils ont indiqués sera ouverte.

III.3 Expression des candidatures

Au terme du processus d'information et de consultation au titre du présent PSE, la Direction informera l'ensemble des salariés de l'ouverture de la période de volontariat pour une durée de trois semaines

Les salariés intéressés devront se faire connaître par écrit et préciser le (les) poste(s) qui les intéressent avant la fin de cette période, auprès de leur Responsable Ressources Humaines

En parallèle, les salariés prendront contact avec les consultants du PIC, afin d'obtenir les informations relatives aux mesures d'accompagnement de cette mobilité.

Bien entendu, SIEMENS SAS se réserve la possibilité de proposer un ou plusieurs postes disponibles à tout salarié pour lequel elle aurait identifié une adéquation entre le ou les postes disponibles et le profil, libre à ce dernier d'accepter ou de refuser le poste ainsi proposé.

III.4 Analyse des demandes de mobilité interne

Dès réception des candidatures et après analyse par la DRH de l'ensemble des dossiers, les managers procéderont aux entretiens.

Une réponse sera apportée au salarié candidat au plus tard un mois après la fin de la période de volontariat.

III.5 Formalisation de la mobilité interne

En cas de réponse positive, il sera adressé au salarié candidat par mail en pièce jointe, et par courrier, un avenant à son contrat de travail. Le salarié devra, à réception du mail, donner sa réponse également par mail et dans les 15 jours calendaires de la présentation du courrier par la Poste, retourner daté et signé l'avenant au contrat de travail.

A défaut, le collaborateur sera réputé avoir finalement refusé la mobilité interne et le poste pourra alors être éventuellement proposé à un autre salarié.

III.6 Mesures applicables aux mobilités géographiques internes

Ces mesures sont détaillées ci-après au chapitre 3

III.7 Cas particuliers

Dans l'hypothèse où plusieurs demandes de mobilité interne volontaire seraient effectuées sur un même poste, le salarié le plus âgé aura priorité.

IV - MISE EN PLACE DE CONTRAT DE DETACHEMENT AU SEIN DU GROUPE

Les salariés dont le poste est supprimé pourraient se voir proposer une mission en détachement, d'une durée minimale de trois mois, au sein d'une entité du Groupe en France, ou dans le Monde, sous réserve qu'ils manifestent leur intérêt pour une telle mesure pendant la période de volontariat.

Le salarié qui accepterait une mission de détachement percevrait, à l'issue de sa mission, une prime équivalente à :

- 2300 Euros bruts, pour une mission d'une durée comprise entre 3 mois et 6 mois

- 4000 Euros bruts , pour une mission d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Au retour de la mission dans un délai inférieur ou égal à deux ans à compter de la date de détachement initial, et en cas d'impossibilité de réaffectation du salarié au sein de Siemens SAS , le salarié bénéficierait à nouveau des mesures du présent plan.

V - INCITATION AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

V.1 Objectif

Siemens SAS s'engage à accepter toute possibilité de passage à temps partiel dans le cadre de la diminution individuelle volontaire du temps de travail (temps partagé), lorsque l'organisation du travail l'autorisera et dès lors que cet aménagement permettra le reclassement d'un salarié dont le licenciement est envisagé.

V.2 Périmètre

Compte tenu du projet de réorganisation, les possibilités de passage à temps partiel seront recherchées au sein de l'entité Siemens SAS.

V.3 Modalités

Les salariés volontaires intéressés par la transformation de leur poste en poste à temps partiel seront invités à se manifester auprès de la Direction pendant la période de volontariat. Il sera établi au terme de cette période un bilan des possibilités de passage à temps partiel pour proposer les postes ainsi libérés aux salariés dont le licenciement est envisagé.

Dans ce cadre, deux passages à mi-temps pourraient permettre, sur le plan théorique, le reclassement d'un salarié à temps plein. Un reclassement sur la base d'un temps partiel pourrait également être proposé à un salarié dont le poste est supprimé si une seule personne se porte volontaire pour un passage à mi-temps.

Siemens SAS se réserve la possibilité de refuser une demande lorsque le poste ainsi libéré ne serait pas pourvu par un salarié dont le licenciement est envisagé ou lorsque la bonne marche de Siemens SAS risquerait d'être entravée. Néanmoins, si le travail à temps partiel était incompatible avec l'emploi tenu par le salarié, la D R H examinera la possibilité de lui proposer un poste compatible, permettant le travail à temps partiel

Afin de ne pas perturber l'organisation des services, la date d'effet du passage à temps partiel sera définie d'un commun accord avec la Direction.

Les présentes dispositions feront l'objet d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés.

Pour encourager le passage à temps partiel pouvant sauvegarder des emplois, le salarié dont le taux d'emploi sera égal au plus à 50% :

- verra son salaire de base proratisé majoré de 20%. Le versement de cette majoration s'effectuera pendant la durée du temps partiel sans excéder toutefois une durée de 24 mois.

- Se verra attribuer, au moment du passage à temps partiel, une prime équivalente à un mois de salaire de base brut (base temps plein) pour un temps partiel conclu pour une durée 12 mois. Une prime de même montant sera versée si le temps partiel est renouvelé pour une durée de 12 mois ou plus.

Dans l'éventualité du licenciement pour motif économique, dans un délai de 30 mois suivant le passage à temps partiel d'un salarié ainsi volontaire au passage à temps partiel, le salaire de référence servant au calcul de l'ICL serait reconstitué sur la base d'un temps plein.

Le salarié pourra bénéficier de l'ensemble des conditions du plan dans un délai de 24 mois.

VI. LE CONGE SABBATIQUE VOLONTAIRE

Les salariés ont la faculté de demander un congé sabbatique d'une durée de 11 mois.

Les salariés intéressés par le congé sabbatique sont invités à se manifester auprès de la Direction pendant la période de volontariat.

La société s'engage à donner une suite favorable aux demandes de congé sabbatique pour les salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des critères prévus aux articles L 3142-91 et suivants du code du travail :

- si le départ en congé sabbatique du salarié volontaire permet le reclassement d'un salarié concerné par le plan, soit dans la même catégorie d'emploi, soit dans une catégorie proche où il est susceptible d'apporter ses compétences. En ce cas, le salarié concerné par le plan sera informé de sa réinsertion temporaire.

- si la hiérarchie estime que le départ en congé sabbatique du salarié volontaire n'est pas préjudiciable au bon fonctionnement du service.

Enfin, si tous les critères sont remplis par 2 collaborateurs volontaires, le départage des volontaires sur un même poste se fera selon l'âge des collaborateurs, le plus âgé ayant priorité de choix.

Au retour du congé sabbatique, le collaborateur peut se voir réintégrer dans son ancien poste, ou, à défaut sur un poste équivalent, assorti d'une rémunération au moins équivalente et en priorité sur le même lieu géographique.

Si le collaborateur dont l'emploi est menacé ne peut être reclassé dans Siemens SAS , ou dans le Groupe, il bénéficie à nouveau des mesures du plan social.

Si le collaborateur en congé sabbatique ne revient pas, le salarié menacé dans son emploi peut accéder à un reclassement définitif.

Siemens SAS versera au salarié, au moment de son départ en congé sabbatique, une prime équivalente à 20% de sa rémunération mensuelle brute (salaire de base + Prime d'ancienneté éventuelle) multipliée par le nombre de mois que durera le congé.

VII. LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Si un salarié éligible au départ volontaire de l'entreprise dans le cadre des présentes dispositions souhaite réaliser un CIF, l'entreprise s'engage à aménager la date de départ de ce salarié pour lui permettre de réaliser sa formation. Au retour du CIF, le salarié bénéficiera à nouveau des mesures du présent plan.

La société prendra en charge le cas échéant, les frais pédagogiques à hauteur des plafonds prévus au Chapitre 4, section III.2 pour les formations de reconversion.

CHAPITRE 3 : LE RECLASSEMENT INTERNE

I - LE PROCESSUS DE RECLASSEMENT INTERNE AU SEIN DE SIEMENS SAS ET DU GROUPE

Siemens SAS souhaite, dans la mesure de ses possibilités et celles du Groupe Siemens, favoriser toutes les mesures de reclassement interne afin d'éviter les licenciements.

A l'issue de la procédure d'information consultation et préalablement à toute notification de licenciement, Siemens SAS procédera, dans les conditions décrites ci-après, à une recherche des postes de reclassement susceptibles d'être proposés aux salariés qui pourraient être concernés par une mesure de licenciement.

De leur côté, les salariés pourront également avoir accès à la liste des postes vacants en France et à l'international à travers les comptes « 4success » des salariés (onglet « Marché de l'emploi »), l'Intranet (<https://intranet.swe.siemens.com/fr/intra>) et le site Internet Siemens (<http://www.siemens.fr/career>). Cette base de données, mise à jour en temps réel par les services Ressources Humaines des différentes entités du Groupe, recense l'ensemble des postes ouverts dans ce périmètre.

Les fonctionnalités de la bourse d'emploi mises à la disposition des salariés leur permettront :

- d'effectuer des recherches sur la totalité des postes ouverts au sein du Groupe en France. Les descriptifs présentent les missions dévolues aux postes, le profil et compétences requis ainsi que la localisation géographique des opportunités,
- d'accéder aux différentes bourses d'emploi internationales du Groupe,
- d'utiliser une fonctionnalité d'alerte (« *job alert* ») leur permettant d'être informé par courrier électronique dès qu'une offre correspondant aux critères qu'ils ont indiqués sera ouverte.

Les reclassements internes ne donneront pas lieu au versement des indemnités de rupture ni à aucune autre des mesures prévues par le présent PSE. Toutefois, les salariés reclassés en interne pourront bénéficier de l'ensemble des mesures prévues au présent chapitre.

Si le reclassement interne a lieu au sein de la société Siemens SAS, un avenant au contrat de travail du salarié reprenant les caractéristiques du poste accepté par ce dernier sera établi.

Si le reclassement interne a lieu dans une autre société du Groupe, le salarié, après conclusion d'un accord de rupture amiable avec la société Siemens SAS se verra proposer un nouveau contrat de travail avec l'entité concernée.

I.1 La procédure de reclassement en France

I.1.1 Les engagements de Siemens SAS

Les possibilités de reclassement au sein de Siemens SAS ou des autres entités du Groupe Siemens en France et qui sont susceptibles de convenir aux salariés concernés, seront recensées par la Direction des Ressources Humaines. La liste des postes disponibles en France sera régulièrement actualisée.

L'ensemble des postes ainsi identifiés constitueront le 'réservoir' d'offres valables d'emploi interne (dites "OVEI »).

La volonté de Siemens SAS est de tout mettre en œuvre pour proposer au minimum trois OVEI à chaque salarié concerné.

On entend par Offre Valable d'Emploi Interne, une proposition écrite de contrat en CDI (ou mission telle que définie à l'article I-C du présent plan) faite par la Société au collaborateur concerné répondant aux critères suivants :

- le poste doit être adapté aux compétences actuelles ou à venir avec éventuellement une action de formation facilitant l'adaptation à un emploi
- le poste est rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région, et ne pouvant être inférieur de plus de 20% de l'ensemble de la précédente rémunération à objectif atteint.

En dernier recours, des reclassements de catégorie inférieure, en termes de catégorie d'emploi et/ou de rémunération, pourront également être proposés aux salariés.

I.1.2 Proposition de reclassement

A l'issue de la procédure de consultation du Livre I, et sous réserve de l'existence de postes entrant dans la définition d'une OVEI, Siemens SAS prend l'engagement de proposer au moins trois OVEI à chaque salarié concerné par une éventuelle mesure de licenciement selon les modalités suivantes:

La Direction et la DRH identifieront les salariés concernés par le présent plan dont le profil, les compétences, l'expérience sont en adéquation avec les OVEI.

La DRH de Siemens SAS adressera alors aux salariés concernés, par écrit (lettre remise en main propre contre décharge / lettre recommandée avec accusé de réception), une proposition écrite comprenant les informations suivantes pour chacune des OVEI identifiée :

- l'entité employeur ;
- la localisation du poste ;
- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- la rémunération contractuelle ;
- la durée du travail ;
- la date de prise du poste ;
- la convention collective applicable.

La proposition faite au salarié sera assortie d'une offre de rendez-vous avec le responsable du poste proposé. Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires, appelé "période de réflexion", à compter du jour de l'entretien avec le manager, pour faire connaître sa réponse par écrit.

A défaut de réponse dans ce délai, la société Siemens SAS considérera qu'il s'agit d'une réponse négative.

Si le salarié accepte le poste proposé à titre de reclassement dans les conditions et délais prévus, celui-ci lui sera attribué.

Cependant et dans l'hypothèse où le poste de reclassement serait également proposé à d'autres salariés en parallèle au titre de leur propre reclassement, la proposition de reclassement ainsi faite par la Direction des Ressources Humaines ne pourra l'être que sous réserve qu'il n'y ait pas d'autres candidats ayant accepté le poste. Dans un tel cas, la sélection du salarié auquel le poste sera finalement octroyé se fera au regard de l'aptitude nécessaire pour occuper le poste proposé, aptitude appréciée par l'équipe de recrutement au sein du pays concerné. A compétences équivalentes pour le poste proposé, le poste sera attribué au salarié le plus âgé.

I.1.3 Information des salariés

Les salariés ayant formellement accepté un poste de reclassement seront informés par la Direction des Ressources Humaines de leur reclassement effectif par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Si le poste de reclassement accepté est situé au sein de Siemens SAS, l'acceptation du reclassement sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné.

Si au contraire le poste de reclassement accepté est situé au sein d'une autre entité du Groupe Siemens située en France, l'acceptation du reclassement sera formalisée, d'une part, par la signature d'un accord de rupture amiable entre le salarié concerné et Siemens SAS et, d'autre part, par la conclusion d'un nouveau contrat de travail entre le salarié concerné et l'entité d'accueil.

Ces documents seront joints à la lettre d'information adressée par la Direction des Ressources Humaines.

Ces documents devront être retournés datés et signés par le salarié, dans les 5 jours calendaires suivant leur réception, à la Direction des Ressources Humaines (date de remise en main propre ou date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de

réception). A défaut, le salarié sera réputé avoir finalement refusé le reclassement et celui-ci pourra alors être éventuellement proposé à un autre salarié.

Il est précisé qu'en cas de reclassement interne au sein d'une autre entité que Siemens SAS, la prise de poste se fera le 1^{er} du mois.

I.2 La procédure de reclassement à l'étranger

I.2.1 Méthodologie

En ce qui concerne les implantations du Groupe situées à l'étranger, comme précédemment indiqué, Siemens SAS a identifié les postes ouverts au sein d'autres entités du groupe à l'étranger.

Cette liste sera réactualisée afin de prendre en compte toute modification tenant notamment à l'identification d'autres postes qui deviendraient vacants ou qui seraient pourvus après la date de communication du présent document.

Siemens SAS est prête à étudier toute situation spécifique si celle-ci peut effectivement permettre un reclassement du salarié concerné.

A cette fin, à l'issue de la procédure d'information consultation sur le présent plan de sauvegarde de l'emploi, la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS adressera à chaque salarié potentiellement concerné par une mesure de licenciement, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, les documents suivants :

- Ø Un formulaire par lequel le salarié devra indiquer, conformément aux termes de l'article L.1233-4-1 du Code du travail, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement au sein des implantations du Groupe situées hors du territoire Français et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en termes de rémunération et de localisation.
- Ø afin de l'aider dans sa réflexion, une liste des postes disponibles à l'étranger mentionnant la localisation et l'intitulé des postes disponibles lui sera également remise.

Les salariés disposeront d'un délai de six (6) jours ouvrables à compter de la réception du formulaire précité pour indiquer, par écrit, à la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS, leur accord pour recevoir des offres de reclassement à l'étranger et sous quelles restrictions éventuelles. A défaut de réponse dans ce délai, les salariés seront réputés ne pas être intéressés par une mobilité interne à l'étranger.

En cas d'accord exprimé par un salarié, la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS sélectionnera le ou les postes les plus adaptés aux souhaits du salarié et en informera la direction de l'entité d'accueil située à l'étranger en lui transmettant toutes informations utiles sur le salarié.

La Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS informera le salarié des contacts qu'elle aura pris avec les directions des entités d'accueil susceptibles de proposer un poste de reclassement au salarié.

Le service en charge du recrutement dans le pays concerné organisera un entretien, éventuellement par téléphone, avec le salarié afin de valider l'adéquation de son profil avec le poste choisi.

Notamment, 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. Dans ce cadre, la Direction de Siemens SAS s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés, notamment par le biais de formations d'adaptation, d'accéder à ces postes. Il s'agit en l'occurrence de procéder à une remise à niveau et non pas d'envisager l'apprentissage d'une langue à partir d'un niveau débutant. Il serait tenu compte également du respect de la législation en vigueur dans ledit pays du point de vue notamment de l'accueil des travailleurs étrangers sur son territoire (obtention d'un visa par exemple) pour déterminer si un reclassement est effectivement possible.

I.2.2 Proposition de reclassement

Après examen de la candidature au regard du type de poste et des éventuelles restrictions mentionnées par le salarié, la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS formulera une réponse motivée au salarié concerné.

En cas d'issue positive de l'entretien, une proposition écrite et détaillée sera adressée au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, comprenant notamment :

- l'entité d'accueil et sa localisation,
- l'intitulé du poste et son descriptif,
- la rémunération contractuelle,
- la durée du travail,
- la date de prise de poste,
- la loi applicable au contrat de travail.

A réception de ce courrier (date de première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou date de remise en main propre), le salarié disposera d'un délai de réflexion de 15 jours ouvrés pour confirmer par écrit (lettre remise en main propre ou lettre recommandée avec accusé de réception) son intérêt pour le poste proposé, à la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS. Il en informera également, dans le même délai, la société d'accueil, par email. Ce délai pourra être réduit si les contraintes du poste nécessitent une décision rapide.

A défaut de réponse dans ce délai, Siemens SAS considérera qu'il s'agit d'une réponse négative.

Si le salarié accepte le poste proposé à titre de reclassement dans les conditions et délais prévus, celui-ci lui sera attribué.

Cependant, dans l'hypothèse où le même poste de reclassement serait également proposé à d'autres salariés en parallèle au titre de leur propre reclassement, la proposition de reclassement ainsi faite par la Direction ne pourra l'être que sous réserve qu'il n'y ait pas d'autres candidats ayant accepté le poste. Dans un tel cas, la sélection du salarié auquel le poste sera finalement octroyé se fera au regard de l'aptitude nécessaire pour occuper le poste proposé, aptitude appréciée par l'équipe de recrutement au sein du pays concerné. A compétences équivalentes pour le poste proposé, le poste sera attribué au salarié le plus âgé.

I.2.3 Information des salariés retenus

Les salariés ayant formellement accepté un poste de reclassement seront informés par la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS de leur reclassement effectif par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à laquelle sera joint l'accord formalisant la rupture amiable de leur contrat de travail et de manière concomitante, un nouveau contrat de travail au sein de l'entité d'accueil.

Ces documents devront être retournés datés et signés par le salarié dans les 5 jours calendaires suivant leur réception à la Direction des Ressources Humaines de Siemens SAS. A défaut, le collaborateur sera réputé avoir finalement refusé le reclassement et celui-ci pourra alors être éventuellement proposé à un autre salarié.

Le reclassement interne ainsi que sa date seront proposés en fonction des impératifs de la société Siemens SAS et de la société d'accueil et dans les conditions décrites dans la présente section du plan de sauvegarde de l'emploi.

II- AIDES INCITATIVES AU RECLASSEMENT INTERNE / AIDES INCITATIVES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Différentes aides ont été prévues par Siemens SAS, aides qui interviennent à tous les stades du reclassement. Ces aides seront identiques pour l'ensemble des salariés faisant l'objet d'un reclassement au sein du groupe.

II.1 Aides à la prise de décision concernant un poste de reclassement

Les frais de déplacement liés à la procédure de reclassement (transport sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe, nuitées, repas) seront pris en charge par Siemens SAS, sur présentation des justificatifs, et selon les mêmes barèmes que pour un déplacement professionnel.

Au delà de 2h00 (aller) de train, les déplacements pourront s'effectuer en avion.

II.2 Période d'adaptation

En cas de reclassement interne, une fois la proposition de reclassement acceptée par le salarié, une période d'adaptation est prévue :

- elle sera d'une durée maximale d'un mois pour les salariés non-cadres. Cette période pourra être renouvelée une fois.

- elle sera d'une durée maximale de trois mois pour les salariés cadres, prolongeable d'un mois.

Pendant la période d'adaptation, le salarié conserve son contrat de travail SIEMENS SAS dans l'hypothèse d'un détachement au sein d'une autre entité juridique du groupe. Pour ce faire, un accord de détachement sera régularisé pour la durée de la période d'adaptation.

Un entretien devra être organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique au plus tard une semaine avant le terme de la période d'adaptation pour décider des suites à donner au reclassement.

Un compte-rendu écrit sera transmis à l'Antenne Emploi.

- § En cas de période d'adaptation jugée concluante par les parties, l'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail avec la nouvelle entité sera établi.
- § En cas de période d'adaptation jugée non concluante sur l'initiative du salarié, ce dernier bénéficiera de nouveau des mesures du plan.
- § En cas de période d'adaptation jugée non concluante par une décision collégiale prise entre le N+1 (manager direct), N+2 (hiérarchique du manager) et la DRH, le salarié bénéficiera de nouveau des mesures du plan.

II.3 Allocation temporaire dégressive

Dans le cadre du présent PSE, Siemens a SAS souhaité mettre en place une compensation du différentiel de salaire plus favorable que celui prévu par l'article 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie.

Ainsi, dès la prise du nouvel emploi, et dans l'hypothèse où le salarié se reclasse dans un emploi dont la rémunération annuelle brute (salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + gratification+ variable contractuel à objectif atteint) est inférieure au montant de sa rémunération de base brute perçue au cours des douze derniers mois (appréciée à la date du reclassement interne), alors, Siemens SAS s'engage à lui verser une Allocation Temporaire.

Cette Allocation Temporaire correspond au différentiel réel entre le montant de la rémunération initialement versée telle que définie ci-dessus et la rémunération versée dans le nouvel emploi telle que définie ci-dessus et dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur.

Pratiquement, l'allocation sera versée trimestriellement à terme à échoir. Toute régularisation éventuelle se fera trimestriellement à terme échue. Cette allocation est versée pour une durée maximale de 18 mois, pour autant que le nouveau salaire brut reste inférieur à celui perçu dans Siemens SAS.

Cette allocation est plafonnée à 600 Euros bruts par mois, cotisable et imposable.

Le cas échéant, le salarié devra fournir à la DRH les éléments permettant de justifier d'une telle allocation et en particulier la copie du contrat de travail, des avenants éventuels, et les bulletins de salaire attestant que le salarié est toujours en activité.

II.4 Aides accordées au cours de la période d'adaptation

Si le lieu où s'effectue la période d'adaptation / période d'essai nécessite un changement de résidence du collaborateur, dans les conditions prévues au II.5 ci-dessous, Siemens SAS remboursera au salarié les frais de nuitée (dîner, hôtel, petit déjeuner) sur présentation des justificatifs, et selon les mêmes barèmes que pour un déplacement professionnel

Par ailleurs, Siemens SAS prendra en charge les frais de retour du salarié vers sa famille sur la base du tarif SNCF deuxième classe, sur justificatifs, et dans la limite de 1000 Euros par mois.

Enfin, en cas de reclassement interne Siemens SAS s'engage à mettre en place une démarche de parrainage pour chaque personne ayant accepté son reclassement dans un poste nécessitant une adaptation. Le parrain, volontaire pour cette mission ne sera en aucun cas imposé par la société. Il sera chargé de suivre, aider, accompagner le collaborateur dans son nouveau poste et/ou nouvel environnement pour tous les aspects professionnels (logistique, procédures, environnement, formation...).

II.5 Aides accordées une fois le poste de reclassement définitivement accepté

Les primes ci-dessous (prime de transport et prime de contrainte exceptionnelle), soumises à cotisations et contributions sociales et à impôts, seront versées à l'issue de la période d'adaptation / période d'essai, elles peuvent être cumulées.

Le salarié sera informé en amont de la démarche par son RRH des aides auxquelles il peut prétendre. Ces aides devront être sollicitées par le salarié dans les 3 mois faisant suite à la période d'adaptation / période d'essai.

II.5.1 Prime de Transport

Cette disposition s'adresse aux salariés pour lesquels le reclassement entraînerait l'augmentation de la distance en kilomètre entre le domicile et le nouveau lieu de Travail en référence à l'ancienne situation.

Siemens SAS prendra en charge 100% des frais supplémentaires sur justificatifs et pendant une durée au plus égale à 12 mois à compter de la fin de la période d'adaptation / période d'essai, cette prise en charge se fera :

- pour le titre de transport en commun (carte de transport),
- pour les salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail, selon les mêmes barèmes que pour un déplacement professionnel

II.5.2 Prime de contrainte exceptionnelle

Le personnel bénéficiera d'une prime de contrainte exceptionnelle de 1200 Euros bruts dans la mesure où les deux conditions suivantes seraient cumulativement remplies :

- Nouveau temps de trajet journalier égal ou supérieur à 1h15,

- Allongement du temps de trajet journalier supérieur à 45 min.

II.6 Aides accordées en cas de changement de résidence une fois le poste de reclassement définitivement accepté

Les mesures suivantes s'appliqueront aux collaborateurs dont le reclassement au sein de Siemens SAS, du groupe ou en externe, impliquera un changement de résidence. La prise en charge des frais liés au changement de résidence n'est justifiée pour autant que :

Ø la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail soit augmentée de 50 km au minimum

et que

Ø le temps de trajet entre la nouvelle résidence et le nouveau lieu de travail réduise le temps de transport, en référence à l'ancienne situation.

Ces aides devront être sollicitées par le salarié dans les 3 mois faisant suite à la période d'adaptation.

Pour les salariés qui choisiraient, par convenance personnelle, de ne pas réaliser leur réinstallation avant la fin de l'année scolaire en cours, ces dispositions s'appliqueront à partir du déménagement familial effectif, sous réserve qu'il intervienne au plus tard avant la fin de l'année civile considérée.

II.6.1 Avance sur salaire pour l'achat d'un véhicule

Le cas échéant, il pourra être accordé une avance, le cas échéant sur salaire, d'un montant maximum de 5000 Euros bruts remboursable sur 24 mois afin d'aider à l'achat d'un véhicule.

II.6.2 Prestations du Service Mobilité-Relocation

Le salarié aura la possibilité de se faire assister gratuitement par les sociétés Astria et Amallia pour faciliter son intégration dans son nouvel environnement de travail.

II.6.3 Aides au logement

A l'issue de la période d'adaptation / période d'essai, les frais de visite (hôtel, repas, voyage) du nouveau lieu de travail avec le conjoint, afin de rechercher un logement, seront remboursés sur justificatifs dans la limite de 800 Euros.

Siemens SAS prendra en charge les frais de double résidence pour une durée maximale de 6 mois sur présentation du contrat de bail original ou de tout autre justificatif demandé par Siemens SAS, dans les conditions suivantes en fonction de la composition familiale :

- ü Une personne seule : 600 euros/mois au maximum
- ü Deux personnes : 650 euros/mois au maximum
- ü Trois personnes : 800 euros/mois au maximum
- ü Quatre personnes : 900 euros/mois au maximum

ü Cinq personnes et plus : 1000 euros/mois au maximum

En cas de changement de résidence, la disposition précédente est également applicable lorsque le salarié effectue l'acquisition d'un logement.

De plus, en cas de reclassement interne, Siemens SAS procédera à l'avance du dépôt de garantie, pour le nouveau logement, en attendant la récupération par le salarié du dépôt de garantie relatif à son ancien logement, sur présentation des documents originaux (contrat de bail ou facture d'agence). Le salarié devra signer alors une reconnaissance de dette attestant de son engagement de rembourser Siemens SAS de son avance dans l'année calendaire qui suit. Un échéancier fera l'objet d'un accord des deux parties.

II.6.4 Frais de déménagement

Siemens SAS s'engage à prendre en charge les frais de déménagement, sur présentation de trois devis, et sous réserve de faire appel aux sociétés de déménagement désignées par Siemens SAS et dont les noms seront communiqués aux salariés concernés. L'offre la moins élevée sera choisie, le salarié fera alors diligence aux fins que la facture soit établie au nom de Siemens SAS et adressée à cette dernière qui en règlera le montant.

Le salarié pourra néanmoins faire appel à la société de déménagement de son choix, sous réserve que le devis présenté soit comparable aux devis établis par les sociétés partenaires.

II.6.5 Congés pour déménagement/emménagement

Il est accordé à chaque salarié concerné un congé de deux jours ouvrés, décompté en temps de travail et rémunéré comme tel.

Le congé pourra être porté à 4 jours en cas de déménagement hors de France Métropolitaine.

Ces jours incluent les éventuels jours prévus par les accords d'entreprise

II.6.6 Frais de voyage jusqu'au nouveau domicile

Les frais de voyage de l'intéressé, de son conjoint et des membres de sa famille à charge et vivant au foyer pour se rendre à leur nouveau domicile seront remboursés sur justificatifs dans la limite de 850 Euros.

II.6.7 Prime de réinstallation

Toutes les personnes appelées à déménager, après leur reclassement interne ou externe, se verront attribuer une prime de réinstallation forfaitaire de 2 575 Euros bruts imposables et cotisables, à la date de leur changement de résidence.

II.6.8 Frais d'agence

Siemens SAS prendra à sa charge les frais d'agence immobilière, sur présentation de justificatifs appropriés et dans la limite de 10% du loyer annuel pour les salariés en location et dans la limite de 1.500 euros pour les salariés propriétaires.

II.6.9 Aide au conjoint

Siemens SAS, sous réserve d'approbation par la commission de suivi, pourra prendre à sa charge les coûts associés à une prestation d'outplacement par le cabinet. La durée de l'accompagnement sera au plus égale à 6 mois.

II.6.10 Aide associée à la garde des enfants

Siemens SAS prendra à sa charge, sur justificatif, le différentiel de coût supporté pour la garde des enfants (assistante maternelle, crèche,...), pendant 9 mois et dans la limite de 60 euros par enfant à charge et par mois.

III - ACTIONS DE FORMATION ET DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT INTERNE

Le projet de réorganisation qui détermine le présent plan de sauvegarde de l'emploi pourra, pour certains salariés, entraîner la nécessité de se former ou d'entreprendre une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre d'un reclassement interne, notamment pendant la période d'adaptation (la nécessité sera appréciée sur la base de critères définis conjointement par la DRH et l'Antenne Emploi). Dans cette hypothèse, la Direction mettra en place un plan de formation et / ou de Validation des Acquis de l'Expérience individualisé.

La Commission de suivi sera informée régulièrement des formations mises en place.

Les frais de formation, de déplacement et les frais d'hébergement seront pris en charge par la société, sur justificatif et dans la limite de :

- 2500 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté inférieure à 15 ans (au 1er jour de la période d'adaptation)
- 5000 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 15 ans (au 1er jour de la période d'adaptation)

La commission de suivi pourra étudier les cas particuliers nécessitant, le cas échéant, la revalorisation des montants énoncés ci-dessus.

CHAPITRE 4 : LES MESURES DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE

Après avoir examiné toutes les possibilités de reclassement au sein de Siemens SAS, puis au sein du groupe, et si aucune solution n'a pu aboutir, Siemens SAS s'engage à mettre à disposition les moyens nécessaires au reclassement externe des salariés dont le poste est supprimé.

I - LE CONGE DE RECLASSEMENT

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié licencié dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi se verra proposer un congé de reclassement. Il disposera d'un délai de 8 jours à compter de la notification de son licenciement pour faire connaître sa décision.

A l'issue de la phase de reclassement interne, chaque salarié dont le poste est supprimé sera reçu individuellement en entretien.

Lors de cet entretien, la présente information sur le congé de reclassement sera faite à l'intéressé et confirmée dans la lettre de notification du licenciement.

Le salarié qui renoncerait au bénéfice du congé de reclassement bénéficierait toutefois des autres dispositions du présent plan, y compris des prestations du cabinet d'outplacement, pendant une durée de 9 mois à compter de la notification de licenciement.

I.1 Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement a pour objet de faciliter le reclassement externe par l'accès aux prestations de la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et un accès possible, en cas de besoin, à des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience si celles-ci doivent faciliter le reclassement.

Les salariés bénéficieront, du soutien d'un cabinet spécialisé. Cette mission devra se traduire par la proposition d'au moins deux offres d'emploi dites OVE et/ou d'une solution alternative aboutie dite « solution identifiée » (voir ci-après).

I.2 Missions du Cabinet

La mission d'outplacement du Cabinet commence à courir au lendemain de la fin du délai de réflexion de 8 jours.

La démarche d'outplacement prolonge la mission du Point Information Conseil notamment en poursuivant la démarche d'évaluation et d'orientation professionnelle réalisée en amont de la notification de licenciement.

A l'issue de l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle, qui est une étape indispensable pour tous les salariés concernés, un plan personnalisé et un programme d'actions dont le calendrier et le contenu seront établis par écrit en fonction des projets professionnels élaborés, et des contraintes ou choix personnels, seront réalisés.

Si l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, l'intéressé pourra alors bénéficier d'un bilan de compétence.

Le bilan de compétence aura pour objet d'aider l'intéressé à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

Le bilan professionnel suivi éventuellement du bilan de compétences peut ainsi déboucher, soit sur une recherche intensive d'emploi accompagnée par le Cabinet, soit sur un programme de création d'entreprise, soit sur un programme de reconversion au travers d'une formation de longue durée.

En collaboration avec le cabinet, Siemens SAS élaborera et remettra à chaque intéressé un document à caractère contractuel relatif au contenu précis du congé de reclassement et notamment :

- le terme du congé de reclassement,
- les prestations du cabinet
- selon le cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions.

Ce document rappelle en outre :

- l'obligation pour l'intéressé de donner suite aux convocations qui lui sont adressées
- la rémunération de l'intéressé pendant la période de congé de reclassement excédant le préavis
- les engagements de l'intéressé pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de celui-ci.

A l'issue du congé de reclassement, les salariés éventuellement sans solution pourront bénéficier des prestations d'accompagnement du cabinet pour une durée supplémentaire de 3 mois.

I.3 Engagement des salariés

Il est rappelé que le salarié choisissant le congé de reclassement, devra s'engager à avoir un comportement actif dans sa recherche d'emploi, attitude qui est la condition première de la réussite de son reclassement.

En cas d'absence de participation du salarié ou de participation peu active, des mesures pouvant conduire à l'interruption de l'outplacement individuel pourront être prises à l'encontre du salarié ; cette mesure sera préalablement communiquée à la commission de suivi.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations du Cabinet seront réputés renoncer au bénéfice du congé de reclassement.

La procédure suivante sera appliquée :

- mise en demeure par LRAR d'effectuer des actions ou de répondre aux convocations
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans les 8 jours, la fin du congé de reclassement lui est notifiée en LRAR. Si le préavis n'était pas arrivé à son terme, le contrat se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

La rupture du congé de reclassement pourra également être envisagée, moyennant information

préalable de la commission de suivi, dans les cas suivants :

- pour manque de motivation manifeste du candidat,
- pour interruptions répétitives des périodes d'essai du fait du salarié,
- pour des aspirations en décalage réel avec le marché de l'emploi (salaire, mobilité, refus répétés de postes en adéquation).

Avant toute décision, un entretien avec le RRH sera proposé au salarié. Il pourra se faire assister d'un membre de la commission de suivi.

A l'issue de cet entretien, la commission de suivi sera saisie.

Le salarié ainsi exclu du congé de reclassement pourra prétendre au bénéfice des autres dispositions du présent plan.

I.4 Engagements de Siemens SAS

Siemens SAS, en choisissant de proposer une assistance au reclassement intensive à l'issue de l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle ou le cas échéant du bilan de compétences, demande au Cabinet d'aboutir, avec le collaborateur s'engageant dans cette démarche active, à une solution identifiée.

On entend par solution identifiée :

- Ø un reclassement du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée,
- Ø un reclassement du salarié sous contrat de travail à durée déterminée librement accepté par le salarié et transformable en CDI. La durée du CDD ayant pour effet de neutraliser la durée de la prestation de l'antenne emploi (prestation d'outplacement uniquement) sans pour autant suspendre le congé de reclassement.
- Ø la création, la reprise d'une entreprise ou l'installation en tant que profession libérale matérialisée par la présentation d'un extrait K Bis ou de tout document officiel attestant de l'activité,
- Ø la réussite à un concours administratif débouchant sur une embauche définitive
- Ø la décision du salarié d'arrêter de travailler ou toute autre solution à la convenance du salarié choisie volontairement par lui et matérialisée par une lettre de ce dernier.
- Ø La proposition d'une ou plusieurs offres valables d'emploi

On entend par Offre Valable d'Emploi, une proposition écrite de contrat en CDI (ou CDD de 12 mois et plus) faite par un employeur au collaborateur concerné suite à un contact du cabinet avec celui-ci et répondant aux critères suivants :

- le poste doit être adapté aux compétences actuelles ou à venir avec éventuellement une action de formation facilitant l'adaptation à un emploi
- le poste est rétribué à un taux de salaire normalement pratiqué dans la profession et la région, et ne pouvant être inférieur de plus de 20% de l'ensemble de la précédente rémunération à objectif atteint
- la distance domicile - lieu de travail n'entraîne pas une durée quotidienne de déplacement supérieure à 2 heures aller et retour

Dans le respect de la législation en vigueur, des reclassements de catégorie inférieure, en termes de catégorie d'emploi et/ou de rémunération, pourront également être proposés aux salariés.

Pendant la durée de l'outplacement individualisé, le cabinet s'engage à proposer le plus grand nombre possible d'emplois.

I.5 Moyens mis à disposition

Après l'entretien d'évaluation et d'orientation professionnelle ou le bilan de compétences, pour tous les salariés qui le souhaiteront, un accompagnement «sur mesure », avec tous moyens personnalisés, est mis en place compte tenu de la localisation géographique des personnes concernées. Le rythme de travail, le calendrier des rencontres, le contenu des aides seront individualisés.

Au suivi individuel s'ajoutent les services communs et les ateliers de travail organisés dans les locaux du Cabinet, où chaque salarié disposera à sa convenance de moyens logistiques (Bourse de l'emploi, affichage des offres d'emploi externes identifiées, documentation, fournitures diverses, moyens informatiques et de communication, etc.)

La cellule de reclassement assure également les contacts avec l'ANPE, l'APEC, les Chambres de Commerce, les administrations locales, l'ASSEDIC.

Enfin, Siemens SAS s'engage à prendre en charge les frais de déplacement des salariés concernés pour se rendre à l'antenne du Cabinet, sur production des justificatifs et dans la limite de 800 Euros au total.

I.6 Modalités de rémunération pendant le congé de reclassement

I.6.1 Pour la période du congé de reclassement correspondant à la période de préavis :

Le salarié percevra une indemnité compensatrice de préavis d'un montant correspondant au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période. Cette indemnité compensatrice de préavis est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales, dans les conditions habituelles de paie.

I.6.2 Pour la période de reclassement excédant la période de préavis:

L'intéressé reçoit une allocation égale à 65% de la rémunération brute moyenne perçue au cours des douze mois précédant la date de notification, dans le respect des dispositions légales en vigueur (rémunération mensuelle brute moyenne perçue au titre des douze mois précédant la notification du licenciement et sur laquelle ont été assises les contributions d'assurance chômage, dans la limite de 4 fois le plafond de sécurité sociale).

En tout état de cause, l'allocation perçue ne saurait être inférieure :

- à 85% du SMIC

- à 85% du salaire minimum garanti par la convention collective, pour la catégorie de personnel à laquelle appartient le salarié.

De cette allocation seront déduites la CSG/CRDS ainsi que les cotisations relatives aux couvertures santé, décès - rente éducation et rente de conjoint (selon les mêmes modalités de répartition que pour les salariés en activité).

I.7 Garanties sociales

Siemens SAS s'engage, pour l'ensemble des salariés licenciés dans le cadre du présent plan, à les faire bénéficier, pendant la durée du congé de reclassement excédant le préavis dans les mêmes conditions que pour les salariés de Siemens SAS, de la couverture santé et prévoyance pendant 12 mois.

Ce dispositif sera applicable aux salariés qui en feront la demande expresse et écrite auprès de la DRH.

Le bénéfice de cette mesure pour les salariés licenciés sera conditionné par la conclusion d'avenants avec les institutions de prévoyance et de santé assurant ces garanties.

I.8 Indemnité de licenciement

Cette indemnité est versée au terme de la durée du préavis conventionnel.

Il est précisé que la période du congé de reclassement excédant la période du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

I.9 Indemnité de congés payés

La période de congé de reclassement excédant la durée conventionnelle du préavis, n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

I.10 Statut pendant l'exécution du congé de reclassement

Le statut de salarié Siemens est maintenu pendant la durée du congé de reclassement.

La période de congé de reclassement excédant le préavis suspend celui-ci.

I.11 Durée du congé de reclassement

Le salarié bénéficie d'un délai de 8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour faire connaître à l'employeur, par courrier en LRAR, son intention de bénéficier du congé de reclassement.

Le défaut de réponse dans le délai imparti est assimilé à un refus.

En cas d'acceptation expresse, le congé de reclassement débute au neuvième jour suivant la notification du licenciement.

La durée du congé de reclassement est égale à 9 mois.

Lorsque le salarié effectue des actions de formation et ou de VAE, après validation du salarié, du cabinet et de la Direction, la durée du congé de reclassement est égale à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois. A titre exceptionnel et sous réserve de l'accord unanime de la commission de suivi, la durée du congé pourrait être portée à 12 mois.

I.12 Rupture du congé de reclassement

Le congé de reclassement prendra fin à l'échéance de son terme initial.

Cependant, le congé de reclassement pourra prendre fin de manière prématurée si :

- En l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas les actions de formation, de bilan personnel et professionnel ou ne se présente pas aux convocations de l'Antenne Emploi ou qu'il n'accepte pas de se présenter aux entretiens de recrutement (cf.- II.3 ci-dessus) ;
- Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi en informe dans les meilleurs délais son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Cette lettre doit être adressée à l'employeur avant l'embauche. La date de l'embauche fixe la fin du congé de reclassement.

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail intervient, au plus tard, à la fin du congé de reclassement.

A l'issue du congé de reclassement, le salarié reçoit un certificat de travail comprenant notamment sa date d'entrée dans la Société et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture du contrat de travail.

I.13 Suspension et interruption du congé de reclassement

Conformément à la Circulaire n° 2002/1 du 5 mai 2002, la salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. A l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé de paternité.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de la loi du 28 juillet 2011 (article L. 1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées auprès de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de CDD ou de contrats de travail temporaires destinés aux publics ayant des difficultés d'insertion dans l'emploi et conclus en application des articles L. 1242-3 et L. 1251-7 du Code du travail. Au terme de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend, sans pouvoir excéder son terme initial.

I.14 Suivi

Le cabinet dressera un bilan mensuel de suivi des candidats et de ses résultats. Ce bilan sera remis à la D R H et discuté mensuellement avec la commission de suivi. S'il apparaît que

certain candidats rencontrent des difficultés importantes dans leur recherche de reclassement, la DRH, sur proposition de la commission pourra exceptionnellement et discrétionnairement accorder les moyens supplémentaires qu'elle estimera nécessaires.

II - AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les aides à la mobilité géographique sont identiques à celles prévues en cas de reclassement interne, telles que prévues au Chapitre 3, articles II.1 et II.3 à II.6 du présent plan (à l'exception de l'avance sur dépôt de garantie).

Ces aides devront être sollicitées au plus tard dans les 12 mois faisant suite à la notification du licenciement.

III - ACTIONS DE FORMATION ET DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE DESTINEES A FAVORISER LE RECLASSEMENT EXTERNE

Des formations individuelles ou collectives, ainsi que des actions de validation des acquis de l'expérience pourront être organisées en faveur des salariés qui souhaiteraient développer ou adapter leur niveau de compétences et de connaissances, ci-après formation d'adaptation* ou opérer une reconversion professionnelle, ci-après formation de reconversion**.

Ces actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ne seront allouées que pour autant qu'elles interviennent comme support d'un reclassement ou d'un projet professionnel validée par l'Antenne Emploi et la DRH.

Ces aides devront être sollicitées au plus tard dans les 12 mois faisant suite à la notification du licenciement.

Une fois la formation acceptée, le salarié s'engage à assister de façon régulière et participer activement à ladite formation jusqu'à son terme.

III.1 Formation d'adaptation

Les formations d'adaptation comprennent tous les compléments de formation aux métiers.

Ces stages seront validés et organisés par l'Antenne Emploi dans le cadre de sa mission, après approbation de la DRH.

La Commission de suivi sera informée régulièrement des formations mises en place.

Les frais de formation, de déplacement et les frais d'hébergement seront pris en charge par la société, sur justificatif et dans la limite de :

- 2000 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation d'adaptation)

- 3000 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation d'adaptation)
- 4600 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 10 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation d'adaptation)

III.2 Formation de reconversion

Des formations qualifiantes ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) pourront être prévues, sur proposition de l'Antenne Emploi et après approbation de la DRH, pour des salariés pour lesquels une reconversion pourrait améliorer les perspectives de débouchés.

Ceci suppose que l'Antenne Emploi aura au préalable étudié les aspects suivants :

- Ø le projet professionnel
- Ø la motivation et les aptitudes
- Ø les débouchés possibles
- Ø les modes de financement par les pouvoirs publics ou parapublics.

Ces formations seront accordées et organisées en fonction des besoins individuels

La Commission de suivi sera informée régulièrement des formations qualifiantes et des actions de VAE mises en place.

Les frais de formation, de déplacement et les frais d'hébergement seront pris en charge par la société, sur justificatif et dans la limite de :

- 5 150 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté inférieure ou égale à 5 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation de reconversion)
- 7 210 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 5 ans et inférieure ou égale à 10 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation de reconversion)
- 9 270 Euros pour les salariés bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 10 ans. (au 1^{er} jour de la période de formation de reconversion)

La commission de suivi pourra étudier les cas particuliers nécessitant, le cas échéant, la revalorisation des montants énoncés ci-dessus. La DRH, sur proposition de la commission pourra exceptionnellement et discrétionnairement accorder les moyens supplémentaires qu'elle estimera nécessaires.

IV - EMPLOI TROUVE PAR UN SALARIE EN COURS DE PROCEDURE ET JUSQU'A NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Cette mesure sera réservée aux salariés appartenant à une catégorie professionnelle visée par des suppressions de postes ou désigné par un licenciement par application des critères d'ordre.

Sous réserve d'un accord avec le Comité Central d'Entreprise, afin de :

- favoriser le reclassement de certains salariés susceptibles d'être licenciés et qui pourraient se trouver en position de prendre un nouvel emploi pendant la procédure de consultation et jusqu'à la date de notification de leur licenciement, et dans le même temps,
- leur permettre de conserver le bénéfice du PSE, notamment au cas où la période d'essai dans leur nouvel emploi ne serait pas concluante.

SIEMENS SAS prévoit qu'une période de congé sans solde d'une durée maximum équivalente à la période d'essai prévue par la Convention Collective nationale de la Métallurgie, renouvelable avec l'accord de la D R H , sera mise en place.

La D R H étudiera les candidatures et se réservera la faculté de refuser d'accéder aux demandes du salarié ou de différer sa mise en congé sans solde lorsque le départ est préjudiciable au fonctionnement du service.

Cette solution juridique permettra au salarié, qui en fera la demande, de prendre son nouvel emploi sans que son contrat de travail soit rompu.

En conséquence :

- si la période d'essai chez le nouvel employeur n'est pas concluante, le salarié réintégrera Siemens SAS ; son licenciement sera alors susceptible d'être notifié aux termes des délais légaux et il bénéficiera de l'intégralité des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi I.
- s'il est confirmé dans son nouvel emploi à l'issue de la période d'essai, la rupture amiable de son contrat de travail interviendra (hypothèse du volontariat) ou, le cas échéant, son licenciement sera prononcé, dès que juridiquement possible compte tenu des délais de procédure, et il bénéficiera des mesures d'accompagnement au reclassement externe et également des indemnités de rupture du contrat de travail applicables à sa situation.

La Direction du Travail, et la Commission de suivi seront tenus informés des départs dans le cadre de cette formule.

V - INCITATION FINANCIERE AU RECLASSEMENT EXTERNE

V.1 Pour l'entité « accueillante »

S'agissant des salariés âgés de 40 ans et plus et /ou bénéficiant d'une ancienneté de 15 ans et plus au 1^{er} jour de la période d'essai chez un nouvel employeur, Siemens SAS prendra à sa charge les charges sociales patronales afférentes à la période d'essai dans le cas où celle-ci serait concluante.

Cette mesure s'adresse exclusivement aux entreprises partenaires de Siemens SAS : sous-traitants, fournisseurs, prestataires) et devra être sollicitée au plus tard dans les 12 mois faisant suite à la notification du licenciement.

V.2 Pour le salarié reclassé

V.2.1 La prime de reclassement

Le montant de la prime de reclassement est fonction du délai qui sépare la date de notification du licenciement du jour où le salarié parvient à son reclassement (date d'entrée effective portée sur le nouveau contrat de travail).

Cette indemnité sera versée au salarié concerné sous réserve d'une durée de présence minimale de trois mois au sein de la société accueillante. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, cette indemnité ne pourra en tout état de cause être versée qu'à l'expiration de la période d'essai, si celle-ci s'est avérée concluante.

Le salarié devra fournir à la DRH les éléments permettant de justifier des conditions de versement d'une telle prime et en particulier la copie du contrat de travail, des avenants éventuels, et les bulletins de salaire attestant que le salarié est toujours en activité.

Le montant de la prime est lié, d'une part, à la rapidité avec laquelle le salarié se reclasse et d'autre part, à son ancienneté.

Délai de reclassement	Indemnités / Ancienneté / Age	
	< 15 ans d'ancienneté	> ou = 15 ans d'ancienneté ou Âge >= 45 ans
Entre le premier et le troisième mois	3 500 Euros	5 075 Euros
Entre le troisième et le quatrième mois	2 760 Euros	4 312 Euros

Il est rappelé que cette aide financière n'est pas cumulative avec l'indemnité prévue en cas de création ou de reprise d'entreprise ou d'installation en tant que profession libérale prévue en section VI ci-dessous.

V.2.2 L'Allocation Temporaire

La société prendra à sa charge le versement d'une allocation temporaire aux salariés retrouvant un nouvel emploi moins bien rémunéré en dehors du groupe SIEMENS et ce dans les conditions cumulatives ci-après définies :

- prise d'un nouvel emploi (CDI ou CDD de plus de 6 mois) dans les 9 mois suivant la

notification du licenciement,

- rémunération annuelle brute pour ce nouvel emploi (salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois + gratification+ variable contractuel à objectif atteint) qui est inférieure au montant de la rémunération de base brute perçue précédemment au sein de Siemens SAS, au cours des douze derniers mois (appréciés à la date de notification du licenciement),
- l'allocation temporaire étant, en tout état de cause, plafonnée à 305 euros bruts mensuels.

L'allocation sera versée trimestriellement à terme à échoir. Toute régularisation éventuelle se fera trimestriellement à terme échu.

Cette allocation est versée pour une durée maximale de 12 mois, pour autant que le nouveau salaire brut (tel que défini ci-dessus) reste inférieur à celui perçu dans Siemens SAS.

Le salarié devra fournir à la DRH les éléments permettant de justifier d'une telle allocation et en particulier la copie du contrat de travail, des avenants éventuels, et les bulletins de salaire attestant que le salarié est toujours en activité.

VI - AIDE A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE OU D'INSTALLATION EN TANT QUE PROFESSION LIBERALE

Siemens SAS souhaite aider les salariés qui désireraient créer leur propre emploi comme artisan, commerçant ou profession libérale.

VI.1 Modalités

Les salariés désireux de créer ou reprendre une entreprise ou de s'installer en tant que profession libérale pourront être assistés, à leur demande dans leur projet par un consultant expert dans le montage de tels dossiers appartenant à l'Antenne Emploi.

VI.2 Aides financières

Siemens SAS s'engage à verser une participation aux frais de création d'entreprise sous forme d'une indemnité comprise entre 8 500 Euros et 17 000 euros bruts, et dont le montant sera fixé au cas par cas par décision unanime de la commission de suivi.

Cette aide financière est subordonnée à la justification par le salarié de la création ou la reprise d'une entreprise ou à son installation en tant que profession libérale, qui devra être validée par l'Antenne Emploi, et par la production d'un extrait K bis ou de tout justificatif légalement reconnue.

Cette création ou reprise d'entreprise, ou installation en tant que profession libérale devra intervenir dans les 12 mois de la notification du licenciement. En tout état de cause, un même salarié ne peut cumuler la prime incitative au reclassement externe et la présente indemnité, en cas d'échec du reclassement à un emploi salarié.

VI.3 Formation

Par ailleurs, Siemens SAS s'engage à prendre en charge les frais de formation nécessaire aux fins de faciliter la création ou la reprise d'entreprise ou l'installation en tant que profession libérale.

La prise en charge est limitée à 1648 Euros HT.

La facture devra être établie au nom de Siemens SAS.

VI.4 Prime en cas d'embauche d'un salarié concerné par le plan

La société du salarié créant son entreprise ou reprenant une entreprise ou s'installant en tant que profession libérale qui embaucherait un salarié concerné par le présent plan de sauvegarde de l'emploi dans les 12 mois qui suivent la notification de son licenciement, sous contrat de travail à durée indéterminée, percevra une prime incitative de 5150 bruts par personne engagée.

Cette aide est subordonnée à ce que la période d'essai du salarié concerné soit concluante et la production de justificatifs appropriés.

VII - RECHERCHE DE RECLASSEMENT CHEZ LES SOUS-TRAITANTS

Siemens SAS s'engage à informer les sous-traitants et prestataires avec lesquels elle travaille régulièrement des profils des salariés concernés par le présent PSE.

Les propositions de reclassements éventuellement adressés par les sous-traitants ou prestataires pourront constituer des Offres Valables d'Emploi (OVE) sous réserve de respecter les critères tels que définis ci-dessus.

Ces propositions seront adressées à la Direction des Ressources Humaines qui les diffusera auprès des salariés susceptibles d'être intéressés.

VIII - COUVERTURE PRÉVOYANCE SANTÉ

Siemens SAS s'engage, pour l'ensemble des salariés concernés par le présent document, à les faire bénéficier dans les mêmes conditions que pour les salariés Siemens SAS, de la couverture santé et prévoyance pendant 12 mois. Il est précisé que le régime applicable sera le régime en vigueur dans l'entreprise tout au long de son maintien.

Ce dispositif sera applicable aux salariés qui en feront la demande expresse et écrite auprès de la DRH au plus tard 15 jours avant la date de rupture du contrat de travail. La date de rupture du contrat est la date de fin du préavis, ou du congé de reclassement le cas échéant.

Le bénéfice de cette mesure pour ces salariés sera conditionné par la conclusion d'avenants avec les institutions de prévoyance et de santé assurant ces garanties.

En ce qui concerne les salariés partant en retraite seule pourra être maintenue la couverture Santé.

Pour tout autre situation, le maintien de la couverture Prévoyance incapacité et invalidité de travail est subordonné au versement de prestations par la Sécurité Sociale

CHAPITRE 5 : LES MESURES D'INDEMNISATION

I - APPLICATION GENERALISEE DE L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT CADRE

Pour tous les salariés licenciés dans le cadre du présent plan, l'indemnité conventionnelle de licenciement sera calculée conformément aux règles énoncées par la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres, y compris pour les non-cadres.

Il ne sera pas fait application de l'article 30 de la dite Convention, pour le calcul de l'indemnité.

II - L'INDEMNITE TRANSACTIONNELLE

Pour tenir compte du préjudice particulier des salariés licenciés dans le cadre du présent plan, une indemnité transactionnelle sera versée, en sus de l'indemnité conventionnelle de licenciement visée ci-avant, aux salariés concernés qui l'accepteraient.

Le versement de cette indemnité spécifique est subordonné à l'accord du salarié concerné qui devra, s'il le souhaite, signer postérieurement à son licenciement un accord qui aura valeur d'accord transactionnel au sens des articles 2044 et suivants du code civil.

A cette fin, Siemens SAS s'engage à leur proposer, pendant la durée de leur préavis faisant suite à la notification de leur licenciement, la signature d'un tel accord.

L'Indemnité Transactionnelle ne se substitue à aucune mesure du présent PSE et constituera une offre dont l'acceptation restera au choix du salarié, qui, en tout état de cause, restera libre de ne pas conclure de transaction s'il devait estimer le montant de l'Indemnité Transactionnelle insuffisant au regard de sa situation individuelle. La décision du salarié n'aura aucun impact sur la possibilité pour ce dernier de bénéficier, le cas échéant, des dispositions du PSE applicables à sa situation personnelle.

Le montant de cette indemnité transactionnelle est déterminé en fonction de l'ancienneté et de l'âge du salarié concerné à la date de notification, selon les modalités suivantes :

	AGE					
ANCIENNETE	< 30 ans	30 ans<35 ans	35 ans<40 ans	40 ans <45 ans	45 ans<50 ans	50 à 56 ans
< 5 ans	9000€	10000€	11000€	13000€	16000€	18000€
5 ans<10 ans	10000€	11000€	12000€	14000€	17000€	20000€
10 ans<15 ans	11000€	12000€	13000€	15000€	18000€	22000€
15 ans<20 ans		13000€	14000€	16000€	19000€	25000€
20 ans et plus			15000€	17000€	20000€	26000€

Pour les salariés dont le poste serait en tout ou partie transféré au sein du GSS à Lisbonne et qui seraient licenciés dans le cadre de la présente procédure, une indemnité complémentaire exceptionnelle serait ajoutée à l'indemnité transactionnelle selon le barème suivant :

	Age					
Anc	<30	30 à 34	35 à 39	40 à 44	45 à 49	50 à 56
<5	4700	5300	5800	10300	12700	19000
5 à 9	5300	5800	6300	11100	13500	21000
10 à 14	5800	6300	6900	11900	14300	23000
15 à 19	/	6900	7400	12700	15000	26000
20 et +	/	/	7900	13500	15900	27000