



PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI
ETABLISSEMENT DE MAYENNE

Mars 2008

SOMMAIRE

RAPPEL DU CONTEXTE ECONOMIQUE

I	RAPPEL DES MOTIVATIONS DU PROJET	7
II.	CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DU PROJET DE REORGANISATION ENVISAGE	9
	A. Rappel des effectifs	
	B. Nombre de licenciements envisagés et catégories professionnelles concernées	
	C. Salariés concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.....	9
	1. Salariés dont le poste est supprimé	9
	a) Critères d'ordre des salariés concernés par la suppression de leur poste.....	10
	b) Mesure particulière concernant les couples travaillant chez GSK	11
	2. Salariés dont la candidature au départ permet le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé	11
	D. Information des salariés dont le poste est supprimé	12
	E. Calendrier prévisionnel des licenciements (Annexe I)	12
III.	ASSISTANCE D'UN CABINET SPECIALISE	14
	A. Phase I : mise en place d'un Espace Information Conseil	14
	B. Phase II : création d'un Espace Mobilité.....	14
	Missions de l'Espace Mobilité.....	15
	a) Information des salariés.....	15
	b) Ecoute des salariés	16
	c) Evaluation des salariés.....	16
	d) Conseil des salariés	16
	e) Mise en relation	17
	C. Phase III : mise en place d'une cellule Emploi.....	17
	1. Objectifs, rôle et moyens	17
	2. Dispositif de reclassement.....	18
	D. Procédures d'accompagnement des salariés au sein de l'Espace Mobilité et de la Cellule Emploi	20
	a) Accompagnement des salariés dans leur projet d'évolution interne.....	20
	b) Accompagnement des salariés dans leur repositionnement sur un emploi salarié externe.....	21
	c) Accompagnement des salariés dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise.....	21
	d) Accompagnement des salariés dans leur projet de formation qualifiante ou de reconversion.....	22
	e) Accompagnement des salariés dans leur démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	22
	f) Accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique.....	23

IV. MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS	25
A. Priorité au reclassement interne	25
B. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne	25
1. Mobilité au sein de GSK	25
a) Mobilité en France ou à l'étranger	25
b) Délai de rétractation	29
2. Actions de formation	30
a) Objectifs	30
b) Différentes actions de formation	30
3. Mesures en faveur de la réduction et l'aménagement du temps de travail	33
V. MESURES DESTINEES A LIMITER LES EFFETS DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE	36
A. Congé de reclassement	37
B. Mesure à l'attention des Seniors	39
C. Cessation anticipée d'activité (CAA)	40
1. Objectif	40
2. Salariés concernés	40
3. Procédure de cessation anticipée d'activité	40
4. Principales caractéristiques de la mesure	41
a) Versement d'une rente de cessation anticipée d'activité	41
b) Versement d'une indemnité de rupture	42
c) Statut social	42
5. Clause de garantie	43
D. Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures	44
1. Objectif	44
2. Mise à disposition auprès d'un futur employeur	44
3. Allocation d'aide à l'entreprise extérieure qui embauche un salarié faisant l'objet d'un reclassement externe	45
E. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise	47
F. Mobilité à l'extérieur du groupe GSK	51
1. Objectif	51
2. Salariés concernés	51
3. Mesures	51
a) Prise en charge des frais de transports aux fins de passer des entretiens de recrutement	51
b) Aide au déménagement	52
G. Aide au retour dans le pays d'origine	53
H. Indemnisations	54
1. Indemnité de licenciement conventionnelle (Annexe II)	54
2. Indemnité de reclassement	54
3. Indemnités additionnelles	54
a) Indemnité complémentaire de licenciement (Glossaire n°12)	54
b) Indemnité différentielle de salaire (Glossaire n°13)	55

I. Priorité de réembauchage	57
J. Réindustrialisation du bassin d'emplois	58
1. Recherche d'une solution de reconversion du bâtiment de TERRAS 1.....	58
2. Création d'emplois dans le bassin local afin de favoriser le reclassement des salariés de l'établissement de Mayenne.....	58
VI. COMMISSION DE SUIVI (Glossaire n°4)	60
VII. GLOSSAIRE	62

Annexe I	Calendrier prévisionnel des licenciements
Annexe II	Calcul des montants des indemnités de licenciement dans l'Industrie Pharmaceutique
Annexe III	Note économique
Annexe IV	Charte d'engagement du salarié
Annexe V	Liste des postes disponibles
Annexe VI	Barème des remboursements de frais
Annexe VII	Incidence sur l'emploi : les catégories conventionnelles
Annexe VIII	Liste des postes créés
Annexe IX	Liste des catégories professionnelles

INTRODUCTION

L'intégralité des informations financières, organisationnelles et techniques nécessaires à la compréhension du présent projet de licenciement collectif pour motif économique a déjà été communiquée dans le cadre de la note économique remise aux membres du Comité d'établissement de Mayenne en application des dispositions des articles L. 432-1 et suivants du Code du travail.

Cette note économique, qui figure en annexe III, doit être considérée comme faisant corps avec le présent document présenté dans le cadre des dispositions de l'article L. 321-2 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE I

RAPPEL DES MOTIVATIONS DU PROJET

I. RAPPEL DES MOTIVATIONS DU PROJET

Le ralentissement de la croissance du marché pharmaceutique, la volonté toujours plus affirmée des gouvernements de maîtriser les dépenses de santé, la concurrence croissante des génériques sont autant de facteurs qui tendent aujourd'hui à perturber fortement l'évolution des grands laboratoires du marché de l'industrie pharmaceutique.

En particulier, le secteur de la fabrication du médicament connaît depuis quelques années une situation particulièrement délicate, plusieurs laboratoires concurrents ayant pris la décision d'externaliser vers des façonniers tiers la production de tout ou partie de leurs médicaments, leur nouvelle stratégie reposant ainsi sur l'accent mis sur la recherche et la commercialisation de ces produits.

Bien que le Groupe GSK ne se soit pas engagé dans une stratégie comparable et continue d'assurer, via le pôle Global Manufacturing & Supply, la production de la majeure partie de ses médicaments, une telle évolution du marché et la pression croissante de la concurrence ne laissent pas d'autre solution que de rechercher à optimiser autant que faire se peut les process de fabrication.

A cet égard, les études menées sur différents sites de GMS ont révélé que beaucoup d'entre eux souffrent d'un manque de compétitivité et qu'il est nécessaire, afin de tenter de sauvegarder celle-ci, de procéder à leur réorganisation.

Le site de Mayenne est directement concerné par cette nécessaire réorganisation.

En effet, le niveau des volumes produits à Mayenne a sensiblement chuté au cours des dernières années et l'on peut anticiper de fortes baisses pour les années à venir.

Dans ce contexte, la situation de surcapacité d'ores et déjà constatée sur le site de Mayenne devrait s'accroître significativement dans les mois et années à venir, ces difficultés étant encore aggravées par la publication de l'étude relative à l'AVANDIA, dont les ventes ont d'ores et déjà enregistré un net recul.

C'est dans ces circonstances et dans une optique de sauvegarde de la compétitivité qu'a été élaboré le projet de réorganisation ayant fait l'objet du livre IV présenté au Comité Central de l'Unité Economique et Sociale et au Comité d'établissement respectivement les 5 et 6 décembre 2007.

C'est également dans ce contexte et compte tenu des suppressions d'emploi qui résulteraient de la mise en œuvre dudit projet que vous est présenté le présent plan de sauvegarde de l'emploi.

CHAPITRE II

CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DU PROJET DE REORGANISATION ENVISAGE

II. CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DU PROJET DE REORGANISATION ENVISAGE

A. Rappel des effectifs

- Effectifs du site de Mayenne par nature de contrat au 31 octobre 2007

Effectif total	CDI	CDD et contrats d'apprentissage
458	394	64

- Effectifs du site de Mayenne par catégorie conventionnelle au 31 octobre 2007

Catégories conventionnelles	Effectifs
Catégories 1 à 3	140
Catégories 4 et 5	154
Catégories 6 et +	100
TOTAL	394

B. Nombre de licenciements envisagés et catégories professionnelles concernées

Le projet de réorganisation du site de Mayenne se traduirait par : la suppression de 167 postes : cf. Annexe VII et la création de 12 postes : cf. Annexe VIII.

Il convient de rappeler que, par catégorie professionnelle, il faut entendre l'ensemble des salariés occupant des fonctions similaires nécessitant une formation et/ou une expérience professionnelle de même nature et affectés à des métiers dont la spécificité métier est identique.

C. Salariés concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Nous distinguons ici deux situations entraînant l'accès à ce Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

- la première concerne les salariés dont le poste est supprimé (1) ;
- la deuxième concerne les salariés volontaires au départ, sous réserve toutefois que ces salariés remplissent un certain nombre de conditions (2).

1. Salariés dont le poste est supprimé

Si la catégorie professionnelle ne comporte qu'un seul poste ou si tous les postes d'une même catégorie professionnelle sont supprimés, il n'y a pas lieu de faire application des critères d'ordre.

Les critères relatifs à l'ordre des licenciements s'appliquent lorsqu'un ou plusieurs postes sont supprimés au sein d'une même catégorie professionnelle (cf. Annexe IX), en d'autres termes, lorsqu'un choix doit être fait au sein d'une même catégorie professionnelle.

a) Critères d'ordre des salariés concernés par la suppression de leur poste

La Direction, après concertation avec les représentants du personnel, appliquera un système de cotation comportant 3 critères.

La cotation finale est la somme des trois notes.

C'est le salarié qui a le nombre de points le moins élevé qui sera concerné par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et, en dernière extrémité, par un licenciement.

Les critères d'ordre suivants sont envisagés :

- 1) la charge de famille,
- 2) les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile (handicap et âge),
- 3) l'ancienneté dans le Groupe

Ces critères s'appliqueront par catégories professionnelles (cf Annexe IX), lesquelles seront déterminées sur les deux bâtiments considérés globalement.

En cas d'égalité de points, c'est le salarié le plus ancien dans l'Entreprise qui conservera son emploi.

Il est envisagé de faire application des pondérations suivantes :

CRITERES	CATEGORIES	COTATION
CHARGES DE FAMILLE au 31.12.2007	Enfants à charge au sens Sécurité Sociale	1 par enfant (maxi 3 points)
CATEGORIES SOCIALES RENDANT LA REINSERTION DIFFICILE	Handicap reconnu ou déclaré	10
	Age au 31/12/2007 :	
	inférieur à 25 ans	1
	de 25 à 34 ans	2
	de 35 à 39 ans	3
	de 40 à 44 ans	4
	de 45 à 49 ans	5
	de 50 ans et plus	6
ANCIENNETE au 31.12.2007	≤ 1 an	0
	> 1 et ≤ 2 ans	1
	> 2 et ≤ 5 ans	2
	> 5 et ≤ 10 ans	3
	> 10 et ≤ 15 ans	4
	> 15 et ≤ 20 ans	5
	supérieure à 20 ans	6

b) Mesure particulière concernant les couples travaillant chez GSK

Dans le cas de suppression de postes concernant deux salariés (mariés ou « pacsés » au 31/12/2007), GSK maintiendra une des deux personnes dans l'entreprise. Le choix du salarié restant dans l'entreprise sera fait en fonction de la décision du couple ; par défaut, GSK gardera la personne ayant le revenu le plus élevé (référence année 2007).

2. Salariés dont la candidature au départ permet le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé

Il est rappelé que GSK n'entend pas favoriser, par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le départ de salariés dont l'emploi n'est pas supprimé.

Toutefois, dans la mesure où le départ d'un salarié volontaire serait de nature à permettre le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé, ce salarié « candidat au départ » serait concerné par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans cette hypothèse, le salarié devrait avoir émis le vœu, par écrit, de quitter le site de Mayenne ou l'Entreprise

Dans un souci d'équité et de transparence, mais également de préservation des compétences, il est convenu que le départ volontaire est dans tous les cas subordonné à l'accord préalable de la hiérarchie.

Dans ce cadre, les salariés volontaires qui rempliraient les conditions pour bénéficier du présent plan de sauvegarde de l'emploi pourront néanmoins se voir refuser leur volontariat :

- en cas d'absence de candidat au remplacement ou incompatibilité entre le profil du ou des remplaçants volontaires et celui de l'emploi occupé par le candidat au départ ;
- si le départ volontaire du salarié peut entraîner des difficultés pour procéder à son remplacement dans des délais opérationnels raisonnables, est susceptible d'avoir une incidence significative sur l'organisation du service ou du département auquel appartient le volontaire, ou risque d'entraîner une perte de compétence préjudiciable à l'entreprise compte tenu de l'expérience et/ou de l'ancienneté du salarié, de son haut niveau de spécialisation ou de technicité, ou de l'importance de sa contribution sur le plan commercial.

C'est seulement une fois le salarié remplaçant identifié que la Direction confirmera son accord au salarié volontaire.

En cas de refus, la réponse écrite de la Direction comportera l'énoncé précis des motifs s'opposant au départ du salarié volontaire.

Afin de s'assurer de l'objectif prioritaire de reclassement et de préservation de l'emploi, les salariés volontaires seront éligibles aux mesures du Plan, sous réserve bien évidemment de remplir les conditions complémentaires fixées pour chacune des mesures du présent Plan.

Les modalités de dépôt et d'acceptation des candidatures à ces différentes mesures sont exposées dans les chapitres correspondants.

D. Information des salariés dont le poste est supprimé

Les salariés dont le poste est supprimé seront informés par leur hiérarchie de cette suppression lors d'un entretien.

Le salarié concerné sera informé notamment :

- de la date de suppression de son poste,
- des postes à pourvoir au sein de GSK,
- de la possibilité d'obtenir une dispense d'activité pour se consacrer à son reclassement, (salariés dont le poste est supprimé avant fin mai 2008)
- de l'assistance dont il peut bénéficier auprès de l'Espace Mobilité ou de la Cellule Emploi.

Cette information interviendra au plus tôt à l'issue de la consultation des représentants du personnel sur le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Par ailleurs, la Direction s'engage à rencontrer individuellement chaque salarié du site pour l'informer de sa situation personnelle.

E. Calendrier prévisionnel des licenciements (Annexe I)

L'annexe I présente en détail le calendrier prévisionnel des licenciements.

Par dérogation au calendrier prévu à l'annexe I, et sous réserve de l'accord des membres du Comité Central de l'Unité Economique et Sociale et du Comité d'Etablissement, le contrat de travail des salariés qui auraient retrouvé une solution d'emploi (reclassement externe, création d'entreprise...) avant le terme de la procédure d'information/consultation sur le présent projet sera suspendu le temps que la procédure puisse être menée jusqu'à son terme.

A l'issue de la procédure de consultation, leur contrat de travail sera rompu et ils bénéficieront de l'ensemble des mesures prévues par le présent plan de sauvegarde de l'emploi sous réserve bien évidemment de remplir les conditions complémentaires fixées pour chacune de ces mesures.

CHAPITRE III

ASSISTANCE D'UN CABINET SPECIALISE

III. ASSISTANCE D'UN CABINET SPECIALISE

Afin d'accompagner quotidiennement les salariés dans leur démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi interne ou externe au Groupe GSK, la Direction envisage de recourir à l'assistance d'un Cabinet spécialisé, dont l'intervention est envisagée en trois phases distinctes :

- en premier lieu, la mise en place d'un Espace Information Conseil (A)
- en deuxième lieu, la création d'un Espace Mobilité (B)
- en troisième lieu, la mise en place d'une Cellule Emploi (C).

A. Phase I : mise en place d'un Espace Information Conseil

Afin de permettre à chaque salarié, pendant le déroulement de la procédure d'information-consultation du Comité central de l'Unité économique et sociale et du Comité d'établissement, d'obtenir toutes informations utiles, la Direction a mis en place, en concertation avec le Comité central de l'Unité économique et sociale et le Comité d'établissement, un Espace Information Conseil.

Cette structure, ouverte à tous les salariés qui le souhaitent et dans le strict respect de la confidentialité des échanges qui pourraient s'y tenir, est destinée à accueillir individuellement chaque salarié demandeur d'un rendez vous pris grâce à la mise en place d'un numéro Vert.

Seules les questions relatives aux demandes exprimées par les salariés concernant leur situation individuelle ou celles relatives à leur questionnement sur les mobilités internes, géographiques ou fonctionnelles, de même que des éclairages sur la situation du bassin d'emploi peuvent être abordées et ce, à la seule initiative des salariés.

Cette structure est basée à Mayenne, en dehors des locaux de l'entreprise.

B. Phase II : création d'un Espace Mobilité

En concertation avec le CCUES et le Comité d'Etablissement, GSK, assisté par un cabinet spécialisé, constituera dès la fin de la présente procédure de consultation, un Espace Mobilité interne & externe qui accompagnera et conduira les salariés qui le souhaitent et dont la suppression de poste est envisagée dans la recherche de solutions visant à leur reclassement ainsi que les salariés volontaires à la condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.

Cet Espace Mobilité a vocation à intervenir pour chaque salarié concerné, préalablement à la notification du licenciement. A compter de la notification du licenciement, le suivi du salarié sera assuré par la Cellule Emploi dont l'action s'inscrira dans le prolongement de celle engagée par l'Espace Mobilité.

L'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise et du Groupe seront portés à la connaissance du personnel notamment par affichage au sein de l'Espace Mobilité (libellé, classification, descriptif, compétences requises, coordonnées du décideur interne, ...)

L'examen des possibilités de reclassement externe ne pourra se faire sans qu'au préalable toutes les possibilités de reclassement interne n'aient été examinées.

Si les postes disponibles requièrent une qualification et une expérience professionnelles différentes, des mesures spécifiques seront mises en œuvre chaque fois que nécessaire (actions de formations, aménagement du poste, des horaires ...).

L'extraction des postes de la bourse interne GSK sera faite régulièrement et adaptée selon une mise à jour régulière pour affichage et consultation au sein de L'Espace Mobilité.

Le dispositif de gestion de la mobilité interne articulé autour de L'espace Mobilité se fonde sur un certain nombre de principes d'action :

- l'analyse au cas par cas des situations personnelles,
- la capacité à recenser une vision claire et partagée des attentes, des aspirations et des compétences de chaque salarié,
- la volonté de traiter rationnellement et efficacement la mutation ou le reclassement de chaque salarié,
- l'application des mesures accompagnant le processus de mutation ou de reclassement visant à en assurer sa réussite,
- la mise en œuvre de moyens adaptés d'aide à la décision, de validation et de développement des compétences afin d'accompagner chaque personne tout au long du processus de repositionnement.

Pour chaque opportunité, l'Espace Mobilité informera le salarié intéressé sur les contenus, les contacts avec la hiérarchie, l'environnement du poste, l'identification des formations d'accompagnement

Les différentes activités et les résultats obtenus par l'Espace Mobilité seront présentés à la Commission de Suivi du plan de réorganisation (telle que définie au chapitre VI) lors de ses réunions plénières.

Missions de l'Espace Mobilité

Composés de conseillers du cabinet spécialisé, cet Espace Mobilité doit remplir les missions suivantes.

a) Information des salariés

Les Conseillers de l'Espace Mobilité ont en effet pour mission première d'informer les salariés sur le marché de l'emploi et de présenter les opportunités de repositionnement professionnel en interne ou en externe qui pourraient être envisagées.

A cet effet, les Conseillers de l'Espace Mobilité doivent notamment procéder :

- à la présentation des sites GSK qui pourraient offrir des opportunités de repositionnement ;
- au recensement des opportunités d'emploi externes, au rapprochement avec les métiers de l'entreprise et à l'identification des possibilités de repositionnements ;

- à la rédaction de fiches détaillées sur les métiers offrant des opportunités d'emploi à l'externe ;
- à la présentation de données générales sur la création et la reprise d'entreprise et le recensement des opportunités de reprise d'entreprise / commerce ;
- au recensement des offres et conditions d'accès au secteur public et dans les principales collectivités locales.

b) Ecoute des salariés

A cet effet, les Conseillers de l'Espace Mobilité devront :

- comprendre la problématique de chacun ;
- recueillir les attentes des salariés ;
- favoriser l'expression des projets ;
- encourager l'approfondissement de la réflexion menée par les salariés.

c) Evaluation des salariés

Cette mission consiste pour les Consultants de l'Espace Mobilité à :

- évaluer le potentiel des candidats au départ ;
- réaliser des bilans professionnels destinés à identifier les compétences, les aptitudes et les souhaits du salarié, un livret étant remis à chaque salarié volontaire à l'occasion d'un entretien individuel pour constituer un support à partir duquel celui-ci pourra construire son projet professionnel, rédiger son CV et se préparer aux entretiens de recrutement.

d) Conseil des salariés

A ce titre, les Consultants de l'Espace Mobilité doivent notamment :

- préparer une éventuelle mobilité interne en accueillant les familles pour les conseiller dans leur projet d'installation (logement, emploi du conjoint...) ;
- accompagner et aider à la concrétisation des projets et à ce titre, recevoir les salariés porteurs d'un projet (création ou reprise d'entreprise, formation longue, CDI ou CDD de plus de 6 mois...) pour valider ce projet et le finaliser ;
- valider les parcours de formation ou les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience envisagés par les salariés et assister ceux-ci dans les démarches à entreprendre ;
- accompagner les salariés volontaires mais sans projet particulier dans le cadre d'une charte d'engagements réciproques, cet accompagnement devant aboutir à un emploi salarié, à la création ou à la reprise d'une entreprise, à une formation longue... ;

Afin de réaliser l'ensemble de ces missions, l'Espace Mobilité dispose d'un éventail d'outils particulièrement variés (tels que l'organisation de rencontres pour l'emploi entre recruteurs et salariés ou encore d'ateliers thématiques).

e) Mise en relation

A ce titre, les Consultants de l'Espace Mobilité doivent notamment organiser des rencontres avec les décideurs qui recrutent ainsi que des présentations des opportunités de reprise ou de création d'entreprise avec les chambres consulaires (Agriculture, Commerce et Industrie, Métiers).

C. Phase III : mise en place d'une Cellule Emploi

Dès la fin du processus d'information consultation, GSK, assistée d'un cabinet spécialisé, mettra en place une Cellule Emploi.

Elle contactera les pouvoirs publics afin de contracter une convention dite « d'Antenne Emploi ».

Ces structures seront animées par un cabinet spécialisé et des conseillers internes à GSK et s'attacheront à travailler en étroite collaboration avec les acteurs locaux du Service Public de l'Emploi et les collectivités territoriales.

1. Objectifs, rôle et moyens

La Cellule Emploi a pour mission de réinsérer dans la vie professionnelle les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique en leur permettant de bénéficier d'une assistance, de conseils, de méthodologies, de moyens techniques, logistiques (locaux, matériels, documentation, étude de bassin, collecte de postes, livrets métiers ...) et humains (chef de projet, conseillers internes GSK, conseillers du cabinet, secrétariat).

L'action de la Cellule Emploi s'inscrit dans le prolongement de celle de l'Espace Mobilité.

Ainsi, la Cellule Emploi a vocation à :

- accueillir les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ;
- aider au reclassement ;
- recenser les souhaits et rechercher avec les salariés une solution personnalisée ;
- prospecter le bassin d'emploi ;
- proposer des formations autant que de besoin ;
- aider et accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprise.

Afin de remplir sa mission, la Cellule Emploi s'engage à proposer à chaque salarié au minimum trois solutions identifiées (à savoir un reclassement en contrat à durée indéterminée, un reclassement en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire de préembauche de 6 mois ou plus, une création ou reprise

d'entreprise, ou une formation longue de 6 mois ou plus), et au moins trois Offres Valables d'Emploi (incluant les propositions d'offres internes éventuellement refusées par les salariés).

Par Offre Valable d'Emploi, il convient d'entendre toute offre matérialisée à l'issue d'un entretien de recrutement par :

- un contrat de travail à durée indéterminée, un emploi temporaire susceptible d'évoluer en contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée d'une durée minimum de 6 mois et susceptible d'évoluer en contrat de travail à durée indéterminée,
- correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes ou à l'objectif professionnel du candidat,
- avec un niveau de rémunération correspondant au minimum à 80% du salaire fixe brut de base anciennement perçu,
- situé sur le bassin d'emploi de la région et ne nécessitant pas plus d'une heure de transport ou 40 km du domicile au lieu de travail.

Les solutions identifiées et les offres valables d'emploi qui auraient, le cas échéant, été proposées par l'Espace Mobilité viendront en déduction de l'obligation faite à la Cellule Emploi de proposer au minimum une solution identifiée et trois offres valables d'emploi.

2. Dispositif de reclassement

Cette cellule bénéficiera d'une double implantation (dans les bureaux du cabinet spécialisé pour les salariés qui le souhaiteraient et dans des locaux dédiés dans la ville de Mayenne) et sera animée par des consultants locaux expérimentés.

Sa mission consistera à accompagner chaque salarié dans sa démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi postérieurement à la notification de son licenciement et pendant toute la durée de son reclassement et jusqu'à la fin de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée ou à la fin de la deuxième année de création ou de reprise d'entreprise.

Son intervention comportera deux périodes distinctes :

- (i) **une période de réflexion**, pendant laquelle les consultants interviendront pour :
 - aider les salariés à prendre une décision quant au choix du congé de reclassement en leur fournissant toutes les précisions relatives au dispositif (durée, mise en œuvre, modalités, fin) ;
 - présenter les prestations attendues du cabinet spécialisé et clarifier ainsi les objectifs de la Cellule Emploi ;
 - préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement et notamment la charte d'engagement qui serait annexée à la lettre de notification du licenciement (et figurant en

Annexe IV) et aux termes de laquelle le salarié dont le licenciement a été notifié s'engage notamment à :

- rencontrer régulièrement le consultant du cabinet spécialisé en fonction d'un calendrier qui serait fixé d'un commun accord ;
 - se montrer actif, mobile et positif dans ses démarches de recherche d'emploi ; utiliser, dans cet esprit, toutes les recommandations qui lui seraient faites par le consultant ;
 - définir, avec le consultant, un ou deux projets professionnels en cohérence avec ses capacités et le marché de l'emploi et validés conjointement ;
 - accepter de se positionner sur les postes identifiés (cf. OVE) et de se rendre aux entretiens qui lui seraient proposés en entreprise ;
 - participer à l'entretien d'accueil, aux entretiens d'évaluation et d'orientation, aux ateliers bilan projet ainsi qu'aux autres ateliers (charte d'engagement) ;
- répondre à toute question d'ordre général permettant de favoriser la mobilisation sur l'objectif de changement d'emploi.

(ii) **Une période de mise en œuvre du congé de reclassement** pendant laquelle les salariés pourront bénéficier notamment des prestations suivantes :

- Un entretien d'Evaluation Orientation, incluant, pour les salariés qui n'auront pas été rencontrés précédemment, les étapes suivantes :
 - Un premier entretien individuel qui permettra notamment de recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel du salarié (qualification, lieu de résidence, attentes...) et de les convier à participer à un Atelier « Bilan-Projet » pour l'aider à mieux cerner son projet professionnel
 - Un atelier « bilan – projet » organisé autour de deux modules :
 - Bien se connaître : bilan professionnel
 - Se préparer à mener efficacement sa recherche d'un nouvel emploi par la construction d'un projet réaliste.
 - Des entretiens individuels de consolidation du ou des projets qui permettront de conforter le ou les projets préalablement élaborés et donneront lieu à l'élaboration conjointe (salarié / conseiller) d'un compte-rendu.
- Un accès aux opportunités d'emploi collectées via un logiciel spécifique accessible sur Internet et une assistance du salarié pour se positionner sur les offres ;
- La mise en place d'ateliers de dynamisation et d'ateliers spécifiques (parmi lesquels : « *Organiser et conduire sa campagne de recherche* », « *Elaborer un CV attractif* », « *Rédiger une lettre de motivation* », « *Réussir son entretien de recrutement* », « *Répondre à une annonce* », « *Envoyer des candidatures spontanées* », « *Préparer l'intégration dans les nouvelles*

fonctions »...) afin d'apporter aux salariés des informations et éléments concrets pour construire leur projet ; le consultant aidera concrètement chaque candidat en :

- Le positionnant sur les opportunités collectées lors de la prospection ciblée et correspondant à son projet professionnel réaliste validé ;
 - Le préparant aux entretiens de recrutement ;
 - Analysant les difficultés rencontrées dans ses démarches ;
 - Réalisant un suivi après chaque entretien de recrutement et proposant, en fonction des obstacles identifiés, les orientations et recadrages nécessaires ;
 - Le guidant dans ses démarches personnelles afin d'augmenter ses chances d'aboutir rapidement à l'identification d'une solution adaptée.
- Une Formation d'adaptation à un nouvel emploi : en fonction des projets professionnels identifiés et des potentialités d'emploi recensées, les consultants de la cellule Emploi assisteront les salariés dans la construction des parcours de formation nécessaires à la prise d'emploi.
 - Un accompagnement dans les projets de création ou de reprise d'entreprise

D. Les procédures d'accompagnement des salariés au sein de l'Espace Mobilité et de la Cellule Emploi

Les processus de validation des projets individuels quels qu'ils soient débutent systématiquement par la réalisation d'un bilan professionnel / Bilan de compétences afin d'identifier les compétences et les aptitudes du salarié.

Une fois cette étape accomplie, le processus de validation du projet à proprement parler peut commencer.

a) Accompagnement des salariés dans leur projet d'évolution interne

Le Consultant de l'Espace Mobilité ou Cellule Emploi auquel le salarié fait part de sa volonté de se repositionner en interne assiste le salarié en examinant tout d'abord les éventuels besoins en formation de celui-ci et en l'assistant dans le choix et la mise en œuvre de la formation (voir d).

Par la suite, le Consultant assiste le salarié dans sa recherche de poste disponible au sein du Groupe GSK.

L'ensemble des offres d'emploi sera porté à la connaissance des salariés via l'intranet ainsi que par affichage au sein de l'Espace Mobilité ou Cellule Emploi.

b) Accompagnement des salariés dans leur repositionnement sur un emploi salarié externe

Le Consultant de l'Espace Mobilité ou Cellule Emploi auquel le salarié fait part de sa volonté de se repositionner en externe assiste le salarié en examinant tout d'abord les éventuels besoins en formation de celui-ci et en l'assistant dans le choix et la mise en œuvre de la formation (voir d).

Par la suite, le Consultant assiste le salarié dans sa recherche d'emploi en procédant notamment, conjointement avec l'intéressé :

- à un ciblage des entreprises et des postes auxquels le salarié pourrait prétendre ;
- à la recherche et à la présentation d'offres d'emploi ;
- à la mise en forme du CV et à la rédaction de lettres de motivation ;
- à une préparation aux entretiens ;
- au recueil des offres d'embauche susceptibles d'intéresser le salarié.

c) Accompagnement des salariés dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise

La validation des projets de création ou de reprise d'entreprise suppose que soient respectées les phases suivantes (détaillées au chapitre V point E) :

- **Phase 1 : Accueil du salarié**
- **Phase 2 : Elaboration du projet**
- **Phase 3 : Réalisation du projet**
-
- **Phase 4 : le suivi du projet**

d) Accompagnement des salariés dans leur projet de formation qualifiante ou de reconversion

Le Consultant contacté par un salarié souhaitant suivre une formation qualifiante ou de reconversion doit en premier lieu s'assurer que la formation est en cohérence avec le projet professionnel du salarié à moyen et long termes. Par la suite, il devra accompagner le salarié dans toutes les phases nécessaires à la concrétisation de son projet.

Ces formations peuvent, le cas échéant, être liées à un projet de création ou de reprise d'entreprise.

e) Accompagnement des salariés dans leur démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans le cadre de la VAE, le conseiller :

- informe le salarié intéressé sur les dispositifs existant en fonction du diplôme visé ;
- met le salarié en relation avec les organismes concernés ;
- l'aide à constituer son dossier et à élaborer les livrets de validation ;
- suit l'évolution de sa démarche jusqu'à la fin du processus de validation.

f) Accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique

Afin de faciliter et d'encourager la mobilité des salariés, les Consultants pourront également accompagner les conjoints avant et après l'installation des familles sur les régions de destination.

En particulier, la Cellule Emploi offrirait aux conjoints :

- de réaliser un bilan professionnel ;
- de mettre à jour le CV ;
- de les former aux techniques de recherche d'emploi et aux entretiens de recrutement.

Le cas échéant, le consultant pourrait proposer aux conjoints des offres d'emploi ciblées.

CHAPITRE IV

MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

IV. MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE LICENCIEMENTS

A. Priorité au reclassement interne

GSK prend l'engagement que, sur les postes en recrutement, la priorité sera donnée aux salariés dont le poste est supprimé.

GSK favorisera toute mobilité interne susceptible de permettre le reclassement de ces salariés.

Les salariés concernés seront informés de leur situation personnelle et de la date effective de suppression de leur poste

A cette date, ils intégreront la Cellule Emploi et consacreront l'exclusivité de leur temps à la recherche d'un reclassement.

Les postes à pourvoir au sein du Groupe GSK seront portés à la connaissance de tous les salariés. Ces postes seront affichés dans les locaux de la Cellule Emploi, sur Intranet et affichés sur le site.

Ces postes seront proposés par écrit aux salariés remplissant les conditions requises pour le poste. Une liste des postes d'ores et déjà identifiés figure en annexe V au présent document.

Les salariés qui se porteront candidat sur un poste devront formaliser leur demande par écrit.

Tout salarié qui posera sa candidature sur un poste aura au moins un entretien avec la personne en charge du recrutement.

S'il y a une adéquation suffisante entre les compétences détenues par le candidat et les compétences requises pour le poste, ce candidat rencontrera le responsable hiérarchique qui recrute et sera prioritaire au même titre que les autres salariés de GSK en situation de reclassement.

Si sa candidature est retenue, le salarié recevra un avenant à son contrat de travail et débutera son activité dans le nouveau poste à la date convenue avec le responsable hiérarchique et, éventuellement, à l'issue d'un programme d'adaptation au poste.

B. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne

1. Mobilité au sein du groupe GSK

a) Mobilité en France ou à l'étranger

Il s'agit de faciliter et d'accompagner les mobilités géographiques, au sein du Groupe GSK, des salariés concernés, en France ou à l'étranger, à l'aide d'une série de mesures adaptées.

Par mobilité en France, il faut entendre le transfert du lieu de travail vers un nouveau lieu de travail éloigné du site de Mayenne d'une distance de 100 km au moins.

Par mobilité à "l'étranger", il faut entendre le changement du lieu de travail des salariés du site de Mayenne vers le reste du monde, y compris les DOM-TOM.

(1) Eligibilité et mesures accompagnant la prise de décision du salarié

- **Salariés concernés**

Sont concernés par ces mesures les salariés :

- dont le poste est supprimé ;
- volontaires, dont la mobilité permet à un salarié dont le poste est supprimé de se reclasser en interne, sous réserve que le départ volontaire ait été accepté par la Direction ;

Le salarié a confirmé par écrit son intérêt pour un poste de travail impliquant une mobilité telle que définie ci-dessus mais n'a pas donné son acceptation définitive.

Un avenant a été établi et remis au salarié faisant courir un délai de réflexion de 6 semaines avant son accord définitif.

- **Modalités de reconnaissance du nouveau site par le salarié et sa famille**

Au cours de la période de réflexion de 6 semaines, le salarié et sa famille (conjoint, enfants à charge au sens social) auront la possibilité d'effectuer une visite de l'établissement et/ou du site de cet établissement afin de prendre le plus complètement possible connaissance de leur futur environnement potentiel de vie et du site de travail.

Dans ce cadre, la société prendra en charge les frais occasionnés par cette visite dans la limite de 5 jours calendaires, dont 3 jours ouvrés rémunérés et un week-end, dans les conditions du barème joint en Annexe VI.

- **Mesure d'incitation à la mobilité interne**

Les salariés concernés par une mesure de mobilité percevront une prime d'incitation à la mobilité interne d'un montant de 5.000€.

(2) Mesures accompagnant la mobilité

Les présentes mesures sont applicables pendant une durée de 12 mois à compter de l'acceptation écrite par le salarié du poste de reclassement impliquant une mobilité, telle que décrite ci-dessus, sauf délai différent expressément prévu pour des mesures spécifiques.

(3) Mobilité entraînant un transfert de résidence principale

La mobilité entraîne le changement de la résidence principale du salarié en France ou à l'étranger.

- **Aide au changement de domicile**

- ⇒ **Aide à la location ou à l'achat d'un nouveau logement**

Afin de compenser le préjudice personnel et familial consécutif au changement du lieu de travail du salarié, le salarié qui souhaite louer ou acheter un logement près du site d'accueil et qui en fait la demande par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines, bénéficiera des aides suivantes dans un délai de 15 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre d'emploi.

Les logements anciens et nouveaux doivent être équivalents en termes de superficie et de standing.

- > Aide à la location immobilière :

- Remboursement des frais d'agence immobilière dans la limite de 2.200 euros HT sur présentation de justificatif
- Avance de la caution de location remboursable par le bénéficiaire dans les 18 mois à compter du mois suivant la date de versement
- Remboursement, sur présentation de justificatif, de 100% du différentiel de loyer dans la limite de 220 euros par mois pendant 15 mois
- Remboursement, le cas échéant, des indemnités de rupture anticipée du bail dans la double limite de 2 mois de loyer et de 1.200€ hors taxes.

- > Aide à l'achat / vente d'un logement :

- Remboursement des frais d'agence immobilière dans la limite de 2.200 euros HT sur présentation de justificatif
- Remboursement, le cas échéant, sur présentation de justificatif, des pénalités de remboursement anticipé d'un prêt à concurrence de 4000 euros H.T.
- Remboursement des droits de mutation (frais notariés) dans la limite de 2 800 euros H.T. sur présentation de justificatif

- ⇒ **Frais de déménagement**

La Direction GSK prendra en charge les frais de déménagement de l'ancienne à la nouvelle résidence dans les conditions suivantes :

- le salarié muté présentera 3 devis et la société en acceptera un,
- les frais de déménagement seront réglés directement au déménageur par l'entreprise dans la limite de :

9.000 euros H.T. pour les déménagements en France,
18.000 euros H.T. pour les déménagements à l'étranger.

- ⇒ **Prime de ré-installation**

Afin de compenser le préjudice familial et personnel du salarié qui aura décidé de transférer sa résidence principale, une prime de réinstallation sera versée en cas d'acceptation du poste.

Son montant brut sera de 3.500 euros, plus 600 euros par enfant à charge.

Pour obtenir ces aides, le salarié doit en faire la demande par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines.

⇒ **Indemnité de double résidence**

En fonction des conditions de la mutation envisagée, la Direction de GSK pourra indemniser le surcroît financier résultant du maintien simultané de deux résidences principales, pendant la préparation de l'installation dans la future résidence principale proche du nouveau lieu de travail.

Les conditions sont les suivantes : la société remboursera les frais de logement près du nouveau lieu de travail :

- dans la limite de 1.100 euros nets par mois,
- pendant une période maximale de 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Cette prise en charge devra faire l'objet d'une demande écrite préalable auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Après acceptation, les salariés concernés devront transmettre les justificatifs de dépenses (quittance de loyer).

Par ailleurs, la société accepte de financer, durant cette période de double résidence, un trajet aller- retour domicile/nouveau lieu de travail par semaine et par salarié, pendant une période maximale de 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire selon les modalités du barème joint en Annexe VI.

⇒ **Congés exceptionnels**

Cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés seront accordés par GSK afin de faciliter les démarches de recherche de logement et d'installation. Ces congés se substituent à ceux prévus dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Ces jours pourront être pris à partir de la date d'acceptation de la mutation dans l'entreprise ou le groupe.

Ces congés sont fractionnables et devront être pris dans un délai de 12 mois suivant la prise effective des fonctions sur le nouveau site, à défaut ils seront perdus.

- **Dispositions particulières**

- ⇒ **Salariés concernés**

Les salariés qui, du fait du transfert de leur lieu de travail, sont amenés à déménager à plus de 100 kilomètres de leur domicile actuel

- ⇒ **Nature de l'aide**

Les salariés concernés bénéficieront des aides suivantes :

- assistance d'un cabinet conseil pour la recherche d'un nouveau logement,
- accompagnement de la Cellule Emploi pour aider le conjoint dans sa recherche d'emploi sur la région d'installation : aide dans la rédaction du CV et dans la recherche des offres d'emploi, accès à toute la logistique ALTEDIA (locaux, équipements), information sur les postes proposés dans la région d'installation.

(4) Mobilité sans changement de résidence principale

Lorsque le salarié choisit de faire le trajet quotidien pour se rendre sur son nouveau lieu de travail sans modifier sa résidence, la Société accepte de financer, pendant une période maximale de 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire, un trajet aller/retour par semaine entre le domicile et le lieu de travail selon le barème joint en annexe VI.

Ces mesures ne concernent que la mobilité en France et pas la mobilité à l'étranger (Glossaire N°10).

(5) Délai de changement d'option

Tout salarié appelé à changer de lieu de travail pourra, s'il le souhaite, opter pour ne pas transférer sa résidence principale. Cependant, s'il s'avère que ce choix est incompatible avec un équilibre vie familiale / vie professionnelle, il pourra revenir sur sa décision dans un délai de 6 mois à dater de la prise de fonction sur le nouveau site.

b) Délai de rétractation

Tout salarié dont le poste aura été supprimé, ou tout salarié volontaire, sous réserve que sa mobilité aura permis le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, ayant accepté une proposition de reclassement interne avec mobilité, a la possibilité de revenir sur sa décision. Il réintègrera alors la Cellule Emploi.

Cette possibilité est ouverte durant une période de 6 mois à compter de la prise du poste sur le nouveau site.

2. Actions de formation

a) Objectifs

La Direction GSK a décidé d'encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires au reclassement.

La mise en œuvre de ces différentes actions de formation a notamment pour objectif de :

- faciliter la recherche d'un nouvel emploi,
- être opérationnel dans un nouveau poste de travail,
- ou faciliter l'élaboration d'un projet personnel.

Dans le cadre de ces objectifs, chaque salarié en situation de recherche de reclassement sera à même de bénéficier d'au moins une des différentes actions de formation mises en œuvre.

b) Différentes actions de formation

(1) Droit Individuel à la Formation (DIF)

La loi du 4 mai 2005 a reconnu aux salariés un nouveau droit individuel à la formation, le DIF.

Au jour de l'ouverture de la procédure d'information/consultation du Comité d'entreprise, les Salariés de la Société sous contrat à durée indéterminée et dotés d'une ancienneté au moins égale à un an pourront disposer de leur crédit d'heures.

La Cellule Emploi conseillera les Salariés de la Société pour que ceux-ci, conformément aux dispositions arrêtées par la branche et dans les conditions fixées par elle, puissent bénéficier, le cas échéant, de ce droit.

En effet, tout salarié licencié peut utiliser les heures dont il dispose au titre du DIF pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (sous réserve d'en faire la demande avant la fin du préavis).

Les Salariés souhaitant bénéficier de l'une des formations ci-après devront adresser à la Direction des Ressources Humaines une demande écrite dans ce sens (lettre remise en main propre contre décharge, ou adressée en recommandé avec demande d'avis de réception).

A l'exception de la VAE (Validation des Acquis par l'Expérience) qui sera financée par le DIF, les formations prévues ci-après seront financées, dans certaines limites, par GSK. Dans l'hypothèse où le coût de la formation viendrait à excéder ces limites, le solde sera financé par l'utilisation du Droit individuel à la Formation dont bénéficie chaque salarié.

NB : en cas de mutation d'un Salarié dans une société du Groupe, celui-ci conservera les heures acquises, avant sa mutation, au titre de son DIF.

(2) Formations d'aide au reclassement

- **Objectif**

Ces formations ont pour objectif d'aider les salariés en situation de recherche de reclassement à appréhender le marché du travail et à s'y insérer.

Elles visent notamment à connaître les techniques de recherche d'emploi, établir un curriculum vitae, se préparer aux entretiens de recrutement.

- **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont l'ensemble des salariés en congé de reclassement qui auront adhéré à charte d'engagement qui leur aura été proposée par la Cellule Emploi.

- **Modalités de mise en œuvre**

Ces formations sont dispensées par la Cellule Emploi, selon les modalités prévues.

(3) Actions spécifiques de formation

Afin que la mise en œuvre de ces actions spécifiques de formation soit parfaitement adaptée à la situation personnelle de chaque salarié concerné, chaque action spécifique de formation devra être validée par la Cellule Emploi.

- **Actions de formation / adaptation**

- ⇒ **Objectif**

Ces formations visent à permettre aux salariés d'acquérir une formation complémentaire pour être opérationnels dans un nouveau poste préalablement identifié en interne ou pour acquérir et/ou développer des compétences complémentaires facilitant le reclassement

- ⇒ **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés en situation de recherche de reclassement, pour lesquels une formation complémentaire apparaîtra nécessaire à l'issue du bilan professionnel et personnel réalisé par la Cellule Emploi

- ⇒ **Modalités de mise en œuvre**

Ces actions de formation seront proposées par la Cellule Emploi après identification du poste susceptible d'être occupé par le salarié concerné.

Ces formations devront se dérouler en intégralité pendant la durée du reclassement.

Elles ne devront pas excéder un plafond de 300 heures de formation. Les frais pédagogiques afférents seront pris en charge par GSK, à concurrence d'un montant maximum de 5.000 euros HT.

Les frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par GSK jusqu'à la rupture du contrat de travail, selon le barème en vigueur.

- **Actions de formation qualifiante ou diplômante**

⇒ **Objectif**

Ces formations visent à permettre aux salariés de procéder à leur reconversion professionnelle ou d'acquérir un diplôme de nature à permettre cette reconversion.

Il doit s'agir de formation dispensée par l'Education Nationale ou par un organisme agréé.

L'inscription à une formation qualifiante ou diplômante constitue une solution de reclassement.

⇒ **Bénéficiaires**

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés en situation de recherche de reclassement qui souhaitent procéder à leur reconversion professionnelle.

⇒ **Modalités de mise en œuvre**

Le bénéfice de ces actions de formation qualifiante ou diplômante devra être demandé au plus tard dans les 6 mois suivant la réception par les salariés concernés du courrier les informant de la suppression de leur poste.

Ces actions ne devront pas excéder un plafond de 600 heures.

Ces actions de formation devront résulter d'une initiative du salarié en situation de recherche de reclassement qui devra, à cette fin, déposer par courrier un dossier de demande de prise en charge auprès de la Cellule Emploi.

Ce dossier sera examiné par la Cellule Emploi qui appréciera :

- l'opportunité de la reconversion,
- la motivation et les aptitudes du salarié concerné,
- les débouchés possibles.

La décision d'accepter la demande de formation qualifiante ou diplômante sera prise par la Direction des Ressources Humaines, après validation par le consultant de la Cellule Emploi.

La réponse devra parvenir au salarié dans les 15 jours ouvrés suivant la réception de sa demande.

En cas de refus, le salarié concerné en sera informé par courrier avec réponse motivée.

En cas d'acceptation, elle sera notifiée au salarié concerné par courrier remis en mains propres contre décharge ou, à défaut, par courrier recommandé avec avis de réception.

⇒ **Modalités financières**

Les frais d'inscription à une formation qualifiante ou diplômante et les frais pédagogiques afférents seront pris en charge par GSK, à concurrence d'un montant maximum de 10.000 euros HT.

Les frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par GSK jusqu'à la rupture du contrat de travail, selon le barème en vigueur

(4) Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Principe : la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans, salariée, non salariée ou bénévole, de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, en rapport avec elles.

La totalité de la certification peut être acquise par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen. Le terme de certification ici employé englobe donc les titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi.

- Les titres visent principalement ceux délivrés par le ministère chargé de l'Emploi
- Les diplômes à finalité professionnelle sont ceux de l'enseignement professionnel ou technique, délivrés par les ministères chargés de l'Education, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales ainsi que certains délivrés par le ministère chargé de la Santé. Ils portent parfois le nom de brevet
- Tous les diplômes de l'enseignement supérieur sont également concernés
- Il faut y ajouter toute certification à finalité professionnelle, inscrite au Répertoire National des Qualifications Professionnelles (RNQP).

Ainsi, le salarié qui souhaiterait faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles via la VAE pourra bénéficier d'un accompagnement par l'Espace Mobilité ou la Cellule Emploi. Le financement sera pris sur le DIF.

3. Mesures en faveur de la réduction et l'aménagement du temps de travail

La durée du travail au sein de l'établissement de Mayenne est annualisée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou sur la base d'un mode de décompte du temps de travail équivalent.

En conséquence, pour l'instant, il ne sera pas mis en œuvre de nouvelles mesures collectives de réduction du temps de travail complémentaires à celles préalablement adoptées.

CHAPITRE V

MESURES DESTINEES A LIMITER LES EFFETS DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

V. MESURES DESTINEES A LIMITER LES EFFETS DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Dans l'hypothèse où certains salariés n'auraient pu retrouver un emploi au sein du groupe le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi établit ci-après les différentes mesures destinées à limiter les effets du licenciement pour motif économique qui interviendrait après l'échec des tentatives de reclassement interne.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi propose des mesures :

- De congé de reclassement d'une durée variable en fonction de l'âge du salarié au moment de la suppression de son poste ou de son entrée en congé de reclassement,
- d'aide à l'embauche en faveur d'entreprises extérieures,
- d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise,
- d'aide au retour dans le pays d'origine,
- de formation,
- d'aide au reclassement à l'extérieur du Groupe GSK,
- destinées aux seniors,
- de cessation anticipée d'activité.

ainsi que tout un régime d'indemnisation pour les salariés pour lesquels une mesure de rupture du contrat de travail pour motif économique n'a pu être évitée.

A. Congé de reclassement

Après la notification du licenciement commence le congé de reclassement.

Sont bénéficiaires du congé de reclassement :

- les salariés dont le poste est supprimé ;
- les salariés volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.

La durée du préavis est incluse dans le congé de reclassement. Pendant le congé de reclassement, le salarié consacre l'ensemble de son temps d'activité à la recherche d'un emploi en interne et en externe au sein de la Cellule Emploi.

(i) Pour les salariés de moins de 45 ans, le congé de reclassement est d'une durée maximum de 12 mois, préavis inclus, et rémunéré en fonction du salaire mensuel moyen théorique (Glossaire n°24) selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 3 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique.

(ii) Pour les salariés de 45 ans et de moins de 50 ans, le congé de reclassement est d'une durée maximum de 18 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 9 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique.

(iii) Pour les salariés de 50 ans et plus, le congé de reclassement est d'une durée maximum de 21 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique ;
- 12 mois à 100% du salaire mensuel moyen théorique.

Par salaire mensuel moyen théorique (Glossaire n°24), on entend un douzième de la rémunération annuelle théorique (Glossaire N°23)

Pour les salariés classés en « banding » « C » et « D », la rémunération annuelle théorique comprend une la rémunération variable (PAO) calculée sur la base d'une performance d'entreprise estimée à 100% d'atteinte du budget, soit un bonus level 1 (BL1), et d'une atteinte des objectifs individuels à 100%.

Pendant le congé de reclassement, les salariés en « banding C » ne pourront bénéficier d'aucune attribution de share options.

Les absences de toute nature ne suspendent pas la période de reclassement. Seuls le congé maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption reportent le terme de la période de reclassement, sous réserve qu'ils aient été déclarés par le ou la salarié(e) avant l'entrée en congé de reclassement.

Pendant toute la durée du congé de reclassement, les salariés conservent leur statut de salariés GSK et tous les avantages individuels et collectifs à l'exception de la rémunération et de l'acquisition des droits à congés payés et congés de modulation et/ou JNT-RTT.

Les salariés en congé de reclassement n'ont aucune obligation de prise de congés.

B. Mesure à l'attention des Seniors

L'objectif de cette mesure est de garantir aux salariés de plus de 50 ans à la rupture du contrat de travail qui ont été licenciés pour motif économique et qui n'ont pas trouvé de solution de reclassement à l'issue du congé de reclassement un complément de revenu.

Ce complément de revenu prendra la forme d'une indemnité égale à 33% du salaire annuel fixe multiplié par le nombre d'années le séparant de sa retraite à taux plein dans la limite de 5 ans.

Cette indemnité sera versée en une seule fois, à l'issue du congé de reclassement.

Les salariés susceptibles de bénéficier de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité ne seront pas éligibles à cette mesure.

C. Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

1. Objectif

Cette mesure a pour objet de permettre aux salariés de Mayenne concernés de cesser de façon anticipée leur activité en percevant, jusqu'à la date de la liquidation de leur retraite à taux plein, un revenu de substitution sous forme d'une rente temporaire et viagère.

Compte tenu des dispositions légales et conventionnelles existantes, la mise en œuvre de cette mesure devra faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'Etablissement avec les Délégués Syndicaux du site de Mayenne dont les principales caractéristiques sont exposées ci-après.

2. Salariés concernés

La mesure de cessation anticipée d'activité est ouverte exclusivement aux salariés de Mayenne dont le poste a été supprimé ou dont le départ volontaire, sous réserve qu'il soit accepté par la Direction, évite le licenciement d'un salarié dont le poste est supprimé.

Les salariés concernés doivent répondre, au moment de leur départ en cessation anticipée d'activité, aux conditions cumulatives suivantes :

- pouvoir liquider sa retraite à taux plein dans un délai maximum de 60 mois (5 ans) suivant la date de rupture du contrat de travail. Pour les salariés ne répondant à cette condition au moment de la suppression de leur poste, ce délai de 60 mois s'appréciera à compter du 30 septembre 2010 au plus tard. Dans ce dernier cas la cessation d'activité sera effective le 30 juin 2010.
- justifier d'une ancienneté dans la société d'au moins cinq ans,
- ne pas avoir été reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale,
- s'engager à cesser définitivement et complètement leur activité professionnelle jusqu'à la liquidation de leur retraite et, en conséquence, à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès des ASSEDIC pendant toute la période de préretraite,
- s'engager à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès l'obtention des droits à retraite de Sécurité Sociale à taux plein et s'engager à ne pas liquider de pension de retraite par anticipation avant cette date.

3. Procédure de Cessation Anticipée d'Activité

Le bénéfice de cette mesure sera proposé directement par la Direction des Ressources Humaines aux salariés dont le poste a été supprimé ou dont le départ volontaire, sous réserve qu'il soit accepté par la Direction, permet d'éviter le licenciement d'un salarié dont le poste a été supprimé par courrier recommandé avec avis de réception ou, à défaut, par courrier remis en mains propres contre décharge.

Cette proposition sera effectuée au plus tôt, à l'issue de la procédure de consultation des représentants du personnel sur le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans le cadre de cette proposition, les salariés concernés disposeront d'un délai de réflexion de 6 semaines à compter de la 1ère présentation de ce courrier pour faire part de leur acceptation ou de leur refus.

L'acceptation devra être effectuée par courrier déposé contre récépissé ou, à défaut, par courrier recommandé avec avis de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines. Les salariés concernés devront fournir tous les éléments administratifs permettant une simulation individuelle de leurs droits, notamment un relevé de compte de l'assurance vieillesse ainsi qu'une copie de leur carte d'identité ou équivalent.

L'absence de réponse des salariés concernés dans le délai de réflexion imparti sera considérée comme un refus.

La rupture du contrat de travail s'effectuera dans le cadre d'une rupture de contrat de travail pour motif économique.

La date de cessation d'activité coïncidera avec la date de rupture du contrat de travail.

En cours de procédure et jusqu'au départ du collaborateur (date de rupture du contrat de travail), tout candidat à la CAA pourra revenir sur sa décision en cas de force majeure.

4. Principales caractéristiques de la mesure

a) Versement d'une rente de Cessation Anticipée d'Activité

L'entreprise garantira aux salariés bénéficiaires le versement d'une rente annuelle brute égale à 70% de la rémunération brute de référence définie ci-après.

De cette rente seront déduits les prélèvements sociaux obligatoires en vigueur au moment du versement.

- **Rémunération de référence : définition**

La rémunération de référence est égale à :

- la rémunération fixe annuelle : salaire de base + prime d'ancienneté du mois précédent la notification du licenciement x 13,
- la rémunération variable annuelle théorique (prime annuelle sur objectifs) calculée sur la base d'une atteinte des objectifs à 100%. Pour les salariés classés en « banding C et D », la rémunération variable théorique correspond à BL1 et à 100% d'atteinte des objectifs individuels.

- **Modalités et durée de versement de la rente de Cessation Anticipée d'Activité**

La rente de Cessation Anticipée d'Activité est due à compter du premier jour du mois civil suivant la date de rupture du contrat de travail jusqu'à ce que le préretraité soit en droit de faire liquider sa pension de Sécurité Sociale à taux plein.

Elle est versée mensuellement par douzième et à terme échu. Elle cesse donc d'être versée le dernier jour du mois précédant soit la liquidation de la pension de retraite à taux plein, soit la réalisation d'un des événements justifiant sa suppression.

La rente de Cessation Anticipée d'Activité est temporaire, viagère et personnelle.

En conséquence, elle cessera définitivement d'être versée en cas de décès du préretraité et ne pourra en aucun cas être réversible au profit des ayants droits.

Dans la mesure où la rente de Cessation Anticipée d'Activité constitue un revenu de substitution versé en contrepartie de la cessation définitive de l'activité professionnelle jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein, son versement est incompatible avec l'inscription du préretraité comme demandeur d'emploi, et/ou le bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L 351-1 du Code du Travail, et/ou la reprise d'une activité professionnelle rémunérée et la liquidation d'une pension de retraite par anticipation.

La réalisation de l'un de ces événements entraînera par conséquent l'interruption du versement de la pension et l'obligation pour le préretraité de reverser l'ensemble des sommes perçues depuis son entrée dans le dispositif.

Afin de renforcer les garanties financières du dispositif, l'entreprise souscrira un contrat d'assurance-vie garantissant son engagement de verser la rente de Cessation Anticipée d'Activité. Les bénéficiaires se verront délivrer un titre individuel de rente par l'organisme assureur. La rente sera directement versée au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire du dispositif. L'allocation sera revalorisée annuellement en fonction de l'évolution moyenne annuelle du point AGIRC.

b) Versement d'une indemnité de rupture

Il sera versé aux salariés concernés, à la date de rupture de leur contrat de travail, l'Indemnité de licenciement (Glossaire N°4) prévue dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, à l'exclusion de toute autre mesure d'accompagnement et, notamment, d'indemnisation prévue dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

c) Statut Social

Dans le souci de garantir aux préretraités des droits à protection sociale similaires à ceux dont ils auraient bénéficié en cas d'activité, notamment afin d'éviter que la Cessation Anticipée d'Activité n'entraîne un préjudice sous

forme de privation de ces droits et de diminution de la pension de retraite, la société prendra en charge les cotisations suivantes :

- aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC : les cotisations seront assises sur la rémunération de référence (Glossaire N°6) ci-dessus définie, revalorisée sur la base du point AGIRC, comme si les préretraités avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales et selon les modalités qui seront arrêtées avec les caisses concernées dans le cadre des délibérations D 25 de l'AGIRC et 22 A de l'ARRCO ; ainsi les préretraités acquerront les droits à retraite correspondant à ceux qu'ils auraient acquis s'ils n'avaient pas adhéré au dispositif de préretraite ;
- aux régimes de frais de santé et de prévoyance, à l'exception des prestations invalidité et incapacité, en vigueur dans l'Entreprise.
- à l'assurance volontaire vieillesse afin de compenser les trimestres non validés du fait de la Cessation Anticipée d'Activité et ce jusqu'à ce que le préretraité puisse bénéficier d'une retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- dues au titre de l'affiliation à la Couverture Maladie Universelle pour les préretraités ne bénéficiant pas des prestations de l'assurance maladie à titre personnel ou d'ayants droit.

Ces cotisations seront prises en charge par la société jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein ou jusqu'à la réalisation d'un des événements justifiant la suppression du versement de la rente de Cessation Anticipée d'Activité.

5. Clause de garantie

En cas de modification de la législation pendant la durée de Cessation Anticipée d'Activité, augmentant l'âge ou le nombre de trimestres permettant la liquidation de la pension Sécurité Sociale à taux plein, ou en cas de modification concernant les retraites complémentaires, la Direction réunira les Organisations Syndicales présentes sur le site et informera le CCUES et le Comité d'établissement. Elle définira, en concertation avec celles-ci, les mesures à envisager.

D. Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures

1. Objectif

Ces mesures visent à permettre aux salariés concernés de bénéficier d'une aide destinée à inciter une société extérieure à leur proposer un emploi stable.

2. Mise à disposition auprès d'un futur employeur

Cette mesure vise à permettre aux salariés concernés de commencer à travailler au sein d'une entreprise extérieure au groupe, tout en demeurant, provisoirement, salarié de GSK.

- **Salariés concernés**

Sont concernés par cette mesure les salariés :

- dont le poste a été supprimé,
- volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé et que leur volontariat ait été accepté par la Direction.

- **Procédure**

Le salarié qui souhaite bénéficier de la mesure de mise à disposition provisoire doit présenter à la Cellule Emploi :

- une offre d'embauche à durée indéterminée émanant de la société extérieure au groupe qui a retenu son attention,
- cette offre d'emploi doit être considérée comme valable par la Cellule Emploi.

- **Nature de la mesure**

Dès notification de l'accord de la Cellule Emploi, le salarié sera mis à la disposition de son nouvel employeur.

La durée de la mise à disposition du salarié sera de 3 ou 4 mois maximum selon les modalités ci-dessous.

Pendant la période de mise à disposition, le salarié perçoit la rémunération telle que définie dans le cadre du congé de reclassement.

- **A l'issue de la période de première mise à disposition, ou avant même la fin de cette période :**

⇒ **soit le salarié est embauché définitivement par la société extérieure au groupe :**

- dans cette hypothèse, la rupture du contrat de travail interviendra le dernier jour du mois au cours duquel il est embauché dans la société

extérieure ou si le licenciement ne lui a pas encore été notifié à l'issue de son préavis ;

- il bénéficiera, en outre, des indemnités de rupture évoquées ci-après, auxquelles il est éligible.

⇒ **soit l'entreprise extérieure au groupe notifie à l'intéressé et à la Cellule Emploi qu'elle renonce à l'embaucher :**

- dans cette hypothèse, le salarié sera réintégré au sein de la Cellule Emploi et retrouvera le statut qui était le sien antérieurement à la mise à disposition ;
- le salarié pourra bénéficier d'une seconde mise à disposition dans une autre entreprise, à concurrence de la durée restant à courir par rapport à la durée maximum de 4 mois, sans que cette deuxième mise à disposition ne puisse toutefois être inférieure à deux mois. Dans ce cas, la deuxième mise à disposition suspend le congé de reclassement ;
- à l'issue de la période de recherche de reclassement et, en l'absence de toute autre mesure de reclassement possible, son contrat sera rompu et il bénéficiera des indemnités de rupture évoquées ci-après, auxquelles il est éligible.

⇒ **soit le salarié décide d'interrompre sa mise à disposition :**

- dans cette hypothèse, le salarié sera réintégré au sein de la Cellule Emploi et retrouvera le statut qui était le sien antérieurement à la mise à disposition;
- le salarié pourra bénéficier d'une seconde mise à disposition dans une autre entreprise à concurrence de la durée restant à courir par rapport à la durée maximum de 4 mois, sans que cette deuxième mise à disposition ne puisse toutefois être inférieure à deux mois. Dans ce cas, la deuxième mise à disposition ne suspend pas le congé de reclassement ;
- à l'issue de la période de recherche de reclassement et, en l'absence de toute autre mesure de reclassement possible, son contrat sera rompu et il bénéficiera des indemnités de rupture évoquées ci-après, auxquelles il est éligible.

3. Allocation d'aide à l'entreprise extérieure qui embauche un salarié faisant l'objet d'un reclassement externe

- **Objectif**

Cette mesure tend à proposer à une entreprise qui est intéressée par l'embauche d'un salarié de GSK concerné par les mesures de reclassement externe, une aide incitative facilitant cette embauche.

- **Bénéficiaires**

Sont concernés par cette mesure les salariés :

- dont le poste a été supprimé,
- volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, et que leur départ ait été accepté par la Direction

- **Procédure**

Chaque salarié candidat à cette allocation devra présenter à la Cellule Emploi le projet de contrat émanant de la société extérieure au groupe.

Ce projet de contrat devra faire l'objet d'une validation par la Cellule Emploi.

L'aide allouée fera l'objet d'une convention signée entre GSK et l'entreprise extérieure d'accueil, précisant notamment :

- le montant de l'aide,
- les conditions et modalités de versement.

- **Nature de l'aide**

L'entreprise d'accueil extérieure qui acceptera d'embaucher un salarié de l'établissement GSK de Mayenne, mis en situation de reclassement, en contrat à durée indéterminée, recevra une aide déterminée comme suit :

- embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans : 4.800 euros nets
- embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus : 8.000 euros nets

Cette aide ne sera versée et ne sera due qu'à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché.

En outre, GSK pourra, si nécessaire, accepter de prendre en charge les cotisations sociales correspondantes du salarié pendant la période d'adaptation à son nouvel emploi et dans la limite maximale de 3 mois.

Cette mesure n'est pas cumulable avec la mesure de mise à disposition évoquée ci-dessus.

E. Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

- **Objectif**

Cette mesure a pour objet de permettre à un salarié, dont les mesures de reclassement interne ont échoué ou qui y a renoncé, de créer ou de reprendre une entreprise.

- **Salariés concernés**

Cette mesure est réservée aux salariés :

- dont le poste a été supprimé,
- volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé et que leur départ ait été accepté par la Direction.

- **Assistance de la Cellule Emploi**

Dans le cadre de cette mesure d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, la mission de la Cellule Emploi est la suivante :

- aider tout salarié qui présente un projet de création ou de reprise d'entreprise à réaliser son projet dans les meilleures conditions de fiabilité personnelles et professionnelles,
- lui permettre de gagner du temps et de l'efficacité pour le montage de son dossier en lui facilitant l'accès au milieu professionnel concerné par son activité,
- suivre avec lui le développement de son entreprise pendant l'année qui suit le lancement effectif de la société (à compter de la date d'inscription au Registre du Commerce).

- **Procédure**

Le salarié informe dès que possible la Cellule Emploi de son projet afin de bénéficier au plus tôt de l'assistance proposée.

Cette assistance peut être répartie en plusieurs étapes :

La validation des projets de création ou de reprise d'entreprise suppose que soient respectées les phases suivantes :

- **Phase 1 : Accueil du salarié**

Au cours de cette phase, le Consultant présente la Cellule Emploi au salarié porteur d'un projet et lui en indique les objectifs et la méthodologie.

A l'occasion de ce premier contact, un pré-diagnostic de faisabilité du projet est effectué et un calendrier de travail est défini.

- **Phase 2 : Elaboration du projet**

Au cours de cette phase, le consultant de la Cellule Emploi assiste le salarié dans :

- l'analyse du marché ;
- l'identification de partenaires éventuels ;
- la définition des moyens juridiques, financiers, sociaux, fiscaux et administratifs à mettre en œuvre ;
- les formations que le salarié devrait envisager pour mener à bien son projet ;
- l'élaboration des prévisions financières (plan de financement, prévisions d'exploitation, prévisions de trésorerie)
- la définition des recherches à engager pour trouver des financements ;
- la définition du calendrier de lancement.

Si le Consultant estime le projet viable et valide celui-ci, le projet peut alors entrer dans une phase de réalisation.

- **Phase 3 : Réalisation du projet**

Le Consultant assiste alors le salarié dans :

- la mise en place des financements ;
- les démarches juridiques ;
- les démarches administratives.

- **Phase 4 : le suivi du projet**

Le Consultant doit, une fois le projet lancé, assister et conseiller le salarié pendant le démarrage de son activité, en particulier pour tout ce qui concerne :

- la vie sociale et administrative de l'entreprise ;
- l'analyse de l'activité (évaluation des écarts entre le budget et le réalisé, mesures correctrices à envisager...) ;
- les préconisations de développement.

Le salarié ne pourra bénéficier des mesures d'aide à la création ou la reprise d'entreprise qu'à la condition que l'ensemble de ces éléments et de ces étapes ait été respecté.

Le salarié qui entend créer ou reprendre une entreprise peut, bien entendu, devenir client, fournisseur, ou sous-traitant d'une des sociétés de l'Unité Economique et Sociale sous réserve que les standards de qualité et de tarification conviennent à GSK.

Le projet n'atteindra sa phase de lancement qu'une fois que le dossier aura été dûment validé par la Cellule Emploi.

Par exception, il est admis qu'un salarié puisse bénéficier des mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise dans les conditions suivantes :

- le salarié devra obligatoirement exprimer par écrit son refus exprès de bénéficier de la procédure d'aide à la création d'entreprise telle que décrite ci-dessus ;
- il devra exposer, dans le détail, les aides externes dont il a bénéficié pour l'élaboration de son projet ;
- il présentera, pour bénéficier des aides, le K-Bis de la société qu'il crée ou qu'il reprend ou, à défaut, l'inscription au registre des métiers.

Cette indemnité sera versée sur présentation du K-Bis ou inscription au registre des métiers, ces documents devant être présentés au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

- **Formation professionnelle**

Le créateur ou le repreneur d'entreprise pourra bénéficier, le cas échéant, d'une formation professionnelle complémentaire.

Cette formation professionnelle aura été déterminée dans le cadre du montage du dossier.

⇒ **Objectif**

Ces formations visent à permettre aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise de suivre une formation complémentaire nécessaire à leur nouvelle activité.

Il doit s'agir de formation dispensée par un organisme agréé.

⇒ **Salariés concernés**

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet a été accepté selon les modalités prévues. Sont exclus les salariés ayant refusé la procédure ci-dessus.

⇒ **Modalités de mise en œuvre**

Ces actions de formation seront proposées par les consultants de la Cellule Emploi dans le cadre du projet de création ou de reprise d'entreprise.

Elles ne devront pas excéder un plafond de 600 heures de formation ou être d'une durée maximum de 6 mois.

Elles devront dans tous les cas débiter au cours de la période de reclassement.

⇒ **Modalités financières**

Le salarié concerné sera dispensé d'activité pendant la durée de la formation et percevra sa rémunération habituelle de base pendant cette période.

La formation sera prise en charge dans la limite de 15.000 euros HT par salarié.

Elle sera réglée directement par GSK auprès de l'organisme agréé sur présentation d'une facture.

• **Aide au déménagement**

Le salarié créateur ou repreneur d'entreprise pourra bénéficier, le cas échéant, de la prise en charge totale ou partielle de ses frais de déménagement dans les conditions suivantes.

La société prendra à sa charge les frais de déménagement sur présentation de 3 devis dans la limite de :

9.000 euros hors taxe pour la province,
18.000 euros hors taxe pour l'étranger.

• **Montant de l'indemnité de création ou de reprise d'entreprise**

⇒ **Aide principale à la création ou reprise d'entreprise :**

Chaque salarié dont le projet de création ou reprise d'entreprise a été validé pourra recevoir une indemnité complémentaire à son indemnité de licenciement conventionnelle d'un montant de 20.000 euros.

Cette indemnité sera versée sur présentation du K-Bis ou inscription au registre des métiers, ces documents devant être présentés au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

⇒ **Allocation supplémentaire :**

Dans l'hypothèse où, dans le cadre de son projet, le créateur ou le repreneur d'entreprise prend l'engagement ferme de reprendre un ou plusieurs salariés mis en situation de reclassement ou dont le licenciement est envisagé, il pourra bénéficier d'une allocation supplémentaire déterminée comme suit :

- embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans : 10.000 euros
- embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus : 16.000 euros.

Cette aide ne sera due et versée qu'à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché.

Bien entendu, le créateur/repreneur d'entreprise et le salarié embauché bénéficieront en outre des autres indemnités prévues en cas d'embauche par une société extérieure au groupe.

⇒ L'indemnité pour création ou reprise d'entreprise (Glossaire N°11) se cumule, bien entendu, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité complémentaire.

F. Mobilité à l'extérieur du groupe GSK

1. Objectif

Il s'agit de faciliter l'accès des salariés concernés à un emploi à l'extérieur du groupe.

2. Salariés concernés

Les salariés dont l'emploi n'aura pas pu être préservé au sein du groupe GSK et qui :

- se présentent pour un entretien de recrutement au sein d'une société extérieure dans les conditions définies ci-dessous,

ou

- ont retrouvé un nouvel emploi à l'extérieur du groupe sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

3. Mesures

a) Prise en charge des frais de transport aux fins de passer des entretiens de recrutement

- **Personnes concernées**

Les salariés qui se porteraient candidat à un poste dans une entreprise extérieure au groupe.

- **Aide**

La société remboursera les frais de transport sur la base du barème prévu (Annexe VI) pendant toute la période de congé de reclassement.

Pour un entretien d'embauche ayant lieu à l'étranger, GSK prendra en charge les frais de transport vers tous pays d'Europe ou vers les Etats-Unis (un seul voyage aller et retour pendant le congé de reclassement), le titre de transport devant être retenu auprès de l'agence de voyages avec laquelle travaille GSK.

Les autres situations seront traitées au cas par cas.

- **Procédure**

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette aide devra produire les justificatifs de l'entretien d'embauche prévu ainsi que les justificatifs de déplacement.

L'aide prévue ci-dessus sera accordée après validation des entretiens d'embauche par ALTEDIA et acceptation écrite de la Direction des Ressources Humaines.

b) Aide au déménagement

- **Personnes concernées**

Les salariés qui seront reclassés sous la forme d'un contrat à durée indéterminée nécessitant un changement de résidence principale (déplacement de la résidence principale d'au moins 100 km).

- **Aide**

La société prendra à sa charge les frais de déménagement sur présentation de 3 devis dans la limite de :

9.000 euros hors taxe pour la province,
18.000 euros hors taxe pour l'étranger.

- **Procédure**

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette aide devra la demander à la Cellule Emploi, par écrit remis en mains propres ou par lettre recommandée avec avis de réception et produire les justificatifs de l'entretien d'embauche prévu.

G. Aide au retour dans le pays d'origine

- **Objectif**

Cette mesure est destinée à favoriser et faciliter la réinsertion des salariés étrangers qui envisagent un retour dans leur pays d'origine.

- **Salariés concernés**

Il s'agit de l'ensemble des salariés de nationalité étrangère dont le poste de travail est supprimé, ou dont le départ permettrait le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé.

- **Conditions**

GSK s'engage à solliciter auprès des Pouvoirs Publics la conclusion d'une convention avec l'ANAEM (Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations) pour permettre à tout salarié dont la nationalité est différente de celle d'un pays de l'Union Européenne, de présenter un projet de réinsertion dans son pays d'origine.

Chaque salarié devra, en outre, présenter à l'ANAEM, dans le cadre d'un entretien individuel, un dossier complet comportant notamment un projet de réinsertion très clair et crédible.

- **Nature de l'aide**

En complément des aides éventuelles allouées par l'Etat et les ASSEDIC, la société prendra en charge, le cas échéant :

- les frais de voyage (barème identique à celui défini pour la mobilité à l'étranger),
- l'aide au déménagement de la famille (barème identique à celui défini pour la mobilité à l'étranger),

H. Indemnisations

1. Indemnité de licenciement conventionnelle (Annexe II)

Chaque salarié dont le licenciement pour motif économique sera prononcé dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi bénéficiera, bien entendu, de l'indemnité de licenciement telle que déterminée par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, à défaut d'indemnité prévue par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, GSK garantit une indemnité équivalente à 3/10ème de mois par année d'ancienneté.

A cette indemnité peuvent s'ajouter une ou plusieurs indemnités additionnelles, ci-après définies.

2. Indemnité de reclassement

- **Salariés dont le poste est supprimé**

Les salariés dont le poste est supprimé et qui auront retrouvé un emploi à l'extérieur de GSK recevront sous forme d'indemnité l'équivalent du montant correspondant à la période de reclassement restant à effectuer.

- **Salariés volontaires**

Les salariés volontaires au départ, sous réserve que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, ne pourront bénéficier de cette indemnité que s'ils retrouvent un emploi à l'extérieur de GSK après les 3 premiers mois de leur congé de reclassement. Pour les salariés volontaires au départ, cette indemnité ne saurait être supérieure, en tout état de cause, à 12 mois.

3. Indemnités additionnelles

a) Indemnité complémentaire de licenciement (Glossaire n°12)

- **Salariés concernés**

L'Indemnité complémentaire de licenciement, telle que déterminée par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, sera versée à l'ensemble des salariés à la date de rupture de leur contrat de travail qui, compte tenu de l'impossibilité de leur reclassement au sein du groupe ou du fait de leur refus d'être reclassés, se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique, ainsi qu'aux salariés volontaires dont le départ permettra le reclassement d'un salarié mis en situation de recherche d'emploi.

Cette indemnité ne sera pas versée aux salariés bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité.

- **Détermination de l'Indemnité complémentaire de licenciement**

Le montant de cette indemnité est déterminé comme suit en nombre de mois de salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le préavis (base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Age et ancienneté	< 45 ans	≥ 45 ans < 47 ans	≥ 47 ans < 50 ans	≥ 50 ans < 55 ans	≥ 55 ans
0 à 3 ans	3 mois	5 mois	6 mois	8 mois	NA
> 3 ans et < 10 ans	5 mois	7 mois	8 mois	10 mois	12 mois
10 ans et plus	7 mois	10 mois	11 mois	12 mois	15 mois

Cette indemnité vient s'ajouter à l'Indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Indemnité différentielle de salaire (Glossaire n°13)

Les salariés qui retrouveraient, au cours du congé de reclassement, un emploi au sein d'une société extérieure au groupe, assorti d'une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient au sein de GSK, pourront bénéficier du versement d'une Indemnité différentielle de salaire.

Les salariés bénéficiaires des mesures d'aide à la création ou la reprise d'entreprise ne sont pas éligibles à l'indemnité différentielle de salaire.

- **Objectif**

Cette mesure vise à mettre en place une garantie temporaire de ressources permettant de compenser provisoirement la perte de salaire et favoriser ainsi le reclassement effectif à l'extérieur du groupe.

- **Salariés concernés**

Le salarié en congé de reclassement qui accepte un poste de reclassement moins bien rémunéré à l'extérieur du groupe, que ce soit à durée déterminée ou indéterminée.

- **Modalités**

- Montant

Si le montant du salaire brut du nouveau poste est inférieur à la rémunération fixe annuelle (Glossaire N°7), GSK assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur (rémunération fixe annuelle brute) pendant une durée continue ou discontinue de 36 mois ou une période continue inférieure s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée :

- dans la limite d'un différentiel de 25 % du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 premiers mois

- puis dans la limite d'un différentiel de 20% du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 mois suivants
 - et dans la limite d'un différentiel de 15% du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 derniers mois
- Versement

Cette indemnité sera versée annuellement sur présentation des justificatifs de salaires perçus dans l'entreprise extérieure ou semestriellement à la demande du salarié concerné.

A la rupture du contrat de travail, il y aura le versement d'un acompte correspondant à 6 mois d'indemnisation différentielle calculée sur la base du salaire indiqué dans le contrat de travail de l'entreprise extérieure.

I. Priorité de réembauchage

Conformément aux dispositions légales et à l'article 32 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, chaque salarié dont le licenciement est notifié pour motif économique bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauche.

Cette priorité est portée à une durée de 2 ans pour les salariés licenciés dans le cadre de ce Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le salarié peut en faire la demande à la Direction des Ressources Humaines à tout moment au cours des 2 ans qui suivent la notification de la rupture de son contrat de travail.

Pour un salarié handicapé (reconnu COTOREP), la priorité de réembauchage est à durée indéterminée. Le salarié concerné doit avoir informé la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception, de sa décision de bénéficier de cette priorité de réembauchage.

J. Réindustrialisation du bassin d'emploi

Afin d'atténuer l'impact de la réorganisation sur le site de Mayenne, GSK s'engage, conformément à l'article L. 321-17 du Code du travail, à mener à bien une mission de compensation d'emplois dans le bassin local.

Pour cette action, GSK s'appuiera sur les compétences d'un cabinet spécialisé (ONEIDA) et poursuivra les relations nécessaires avec les acteurs du bassin d'emploi que sont les représentants de l'Etat, les élus et les acteurs du territoire chargés du développement économique local (la ville, le département, la région).

1. Recherche d'une solution de reconversion du bâtiment TERRAS 1

Avec l'assistance du cabinet spécialisé (ONEIDA), GSK cherchera à identifier des pistes possibles de relance d'une autre activité sur le site.

La mission consistera donc à rechercher des repreneurs pour le bâtiment de TERRAS 1. La priorité sera donnée à la recherche d'un projet industriel susceptible de proposer le maximum de postes en adéquation avec les compétences des salariés du site de Mayenne.

2. Création d'emplois dans le bassin local afin de favoriser le reclassement des salariés de l'établissement de Mayenne

GSK s'engage dans une mission de réindustrialisation du bassin d'emplois et s'inscrit à cet effet dans la négociation d'une convention avec le Préfet dans le cadre de l'article L. 321-17 du Code du travail.

Cette mission visera à soutenir la création de nouveaux emplois et de nouvelles activités et ce, dans des domaines d'activité ou des métiers correspondant, de préférence, aux compétences et / ou capacités des salariés du site de Mayenne.

Cette mission se traduira par la mise en œuvre de moyens financiers et humains propres et s'appuiera sur un partenariat avec les acteurs du territoire susceptible de participer directement ou indirectement à la création d'activités ou d'emplois dans le département.

Les actions pourront notamment consister à :

- aider les entreprises existantes sur le bassin local en privilégiant les projets entraînant des créations nettes d'emplois et/ou
- identifier et favoriser l'implantation d'investisseurs générant la création de nouvelles activités sur le territoire et/ou
- favoriser le reclassement des salariés du site de Mayenne en participant au financement de formations leur permettant d'intégrer les postes créés et/ou
- soutenir les initiatives locales porteuses d'emploi.

CHAPITRE VI
COMMISSION DE SUIVI

VI. COMMISSION DE SUIVI (Glossaire n°4)

- **Composition**

Cette Commission sera mise en place à l'issue du processus d'information / consultation des instances représentatives du personnel.

Elle sera composée des membres de la Commission GPEC.

- **Durée**

La Commission de Suivi (Glossaire n°4) est mise en œuvre pour une durée déterminée.

Elle fonctionnera pendant la durée de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, soit jusqu'au 31 décembre 2010.

- **Mission**

Cette Commission a pour mission de vérifier que les engagements pris en matière de reclassement du personnel sont mis en œuvre conformément aux dispositions du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ; en revanche, cette Commission n'a pas pour but de modifier les mesures du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Elle aura notamment pour mission de :

- suivre les missions réalisées par la Cellule Emploi,
- faire le point sur l'évolution des personnes en situation de recherche de reclassement et proposer des actions,
- examiner les situations particulières, notamment dans l'hypothèse de non-respect de leur engagement par des salariés en situation de recherche de reclassement ou la situation des salariés arrivés en fin de congé de reclassement sans solution de reclassement identifiée,
- faire des propositions et suggestions dans le cadre de la mise en œuvre des mesures prévues,
- examiner le bilan trimestriel de l'ensemble de ces actions.

Les représentants du personnel au sein de cette commission reporteront au Comité d'établissement de Mayenne.

- **Périodicité des réunions**

La Commission de Suivi se réunira au minimum tous les 15 jours au cours des deux premiers mois de mise en œuvre de la nouvelle organisation, puis une fois par mois durant les 6 premiers mois du plan.

Elle pourra être réunie de façon exceptionnelle à la demande de la majorité de ses membres.

CHAPITRE VII

GLOSSAIRE

VII. GLOSSAIRE

1.	C.C.U.E.S.	Comité Central de l'Unité Economique et Sociale regroupant les représentants du personnel élus et des représentants des organisations syndicales
2.	GSK (GlaxoSmithKline)	Il s'agit de l'ensemble des sociétés couvertes par l'accord de l'Unité Economique et Sociale du 16 mai 2002, à savoir les sociétés Laboratoire GSK, Fédialis Médica, GSK Santé Grand Public et GlaxoWellcome Production
3.	Cellule Emploi	Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement interne et externe pour les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique
4.	Commission de Suivi	Emanation de la Commission GPEC
5.	Catégories professionnelles	Ensemble des salariés occupant des fonctions similaires nécessitant une formation et/ou une expérience professionnelle communes
6.	Salaire annuel de référence	Composé de l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours des 12 derniers mois : <ul style="list-style-type: none"> - salaire de base + 13^{ème} mois - prime d'ancienneté - éléments variables de rémunération ; - bonus ; - primes diverses ; - heures supplémentaires ; - prime d'équipe. <p>Ce salaire sert de base aux indemnités de licenciement.</p>
7.	Rémunération fixe annuelle	Total : salaire de base mensuel + prime d'ancienneté mensuelle x 13 mois
8.	Cessation Anticipée d'Activité (CAA)	Sur la base du volontariat, mesure ouverte à certains salariés en situation de reclassement et candidats au départ, sous certaines conditions
9.	Mobilité en France	Elle donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi en France
10.	Mobilité à l'étranger	Elle donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi à l'étranger
11.	Indemnité de création ou reprise d'entreprise	Cette indemnité est destinée aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise.
12.	Indemnité complémentaire de licenciement	Cette indemnité est versée aux salariés non reclassés au sein de GSK. Son montant varie selon l'âge et l'ancienneté du salarié.
13.	Indemnité différentielle de salaire	Couvre partiellement l'écart entre le salaire qui était perçu par le salarié chez GSK (rémunération fixe) et le salaire qui sera perçu chez le nouvel employeur, si celui-ci est inférieur, pendant une durée maximum de 36 mois
14.	Indemnité conventionnelle de licenciement	Cette indemnité est prévue par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.
15.	Frais pris en charge	Les frais pris en charge par GSK sont entendus HT et payés directement par GSK sur présentation de facture.
16.	Remboursement	Les frais directement réglés par le salarié sont entendus TTC ; ils sont ensuite remboursés par GSK sur présentation d'une note de frais.
17.	Enfant à charge au sens	Un enfant à charge au sens Sécurité Sociale.

	social	
18.	Indemnité	Versée à titre de dédommagement. Ne supporte pas de charges sociales ou fiscales.
19.	Prime	Supporte des charges sociales et fiscales
20.	Notification de licenciement pour motif économique	Lettre recommandée envoyée au salarié pour lui notifier son licenciement. Ce courrier est adressé au moment de la suppression du poste. Pour les salariés qui retrouveraient un emploi à l'extérieur de GSK avant la date de suppression de leur poste, ce courrier sera adressé dès la fin de leur activité chez GSK.
21	Convention d'adhésion au processus de reclassement	Engagement formel du salarié en situation de reclassement de suivre le processus proposé par la Cellule Emploi
22.	Espace Mobilité	Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement interne et externe proposé en partenariat avec un prestataire (ALTEDIA) ayant vocation à intervenir avant la notification des licenciements pour motif économique
23.	Rémunération annuelle théorique	Composée de l'ensemble des éléments de rémunération annuelle : <ul style="list-style-type: none"> - rémunération fixe annuelle ; - éléments variables de rémunération (bonus) calculés sur la base d'atteinte des objectifs à 100%
24.	Salaire mensuel moyen théorique	- Salaire correspondant à 1/12 ^{ème} de la rémunération annuelle théorique (glossaire n° 23)