



Organisation des activités Siège et Visite Médicale de GSK Pharma France et de fonctions support de GSK en France

Plan de Sauvegarde de l'Emploi



Sommaire

Projet d'organisation des activités Siège et Visite Médicale de GSK Pharma France et de fonctions support de GSK en France

Introduction	p. 3
Les 3 situations possibles	p. 4-7

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements

Les bénéficiaires	p. 9
L'Espace Conseil	p. 10
Le reclassement interne	p. 11-12
Les aides à la mobilité au sein du Groupe GSK	p. 13-15
Actions de formation	p. 16-17

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique

Les bénéficiaires	p. 19
L'Espace Emploi	p. 20-24
Congé de reclassement	p. 25-30
Actions de formation	p. 31-34
Aide à la mobilité à l'extérieur du Groupe GSK	p. 35
Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures	p. 36-37
Aide à la création ou reprise d'entreprise	p. 38-42
Aide au retour dans le pays d'origine	p. 43
Cessation Anticipée d'Activité (CAA)	p. 44-49
Indemnisations	p. 50-52
Priorité de réembauchage	p. 53

Informations complémentaires

La Commission de suivi	p. 55
Espace Conseil	p. 56
Processus de recrutement	p. 57



Le projet d'organisation et le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Introduction

Nous venons de finaliser avec les instances représentatives du personnel le processus d'information/consultation portant sur notre projet d'organisation et les mesures sociales destinées à accompagner sa mise en œuvre.

Dès octobre 2009, nous avons abordé les discussions avec vos élus avec ouverture et la volonté de faire évoluer notre projet, grâce aux échanges, et proposer un plan d'accompagnement à la hauteur des enjeux de notre projet de transformation.

Comme vous le savez, nous avons pris comme cadre de référence les mesures sociales du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) mis en œuvre début 2009, au sein des entités GMS et R&D. Les discussions que nous avons eues avec vos représentants au cours des derniers mois ont permis de faire amplement évoluer ce cadre et de l'adapter aux spécificités des métiers et des bassins d'emploi de GSK Pharma France, siège et visite médicale.

Tout en réduisant les conséquences globales sur l'emploi, nous nous sommes attachés à définir des mesures d'accompagnement de haut niveau destinées à favoriser les reclassements internes, limiter le nombre de licenciements contraints et favoriser le retour à l'emploi des collaborateurs qui seront concernés.

Vous trouverez, dans ce document, la synthèse des principales mesures destinées à accompagner le déploiement de la nouvelle organisation, ainsi que les différentes ressources mises à votre disposition.

A handwritten signature in black ink, reading 'J. Rebours', is positioned above the name of the signatory.

Jean-Charles REBOURS
Directeur des Relations Sociales

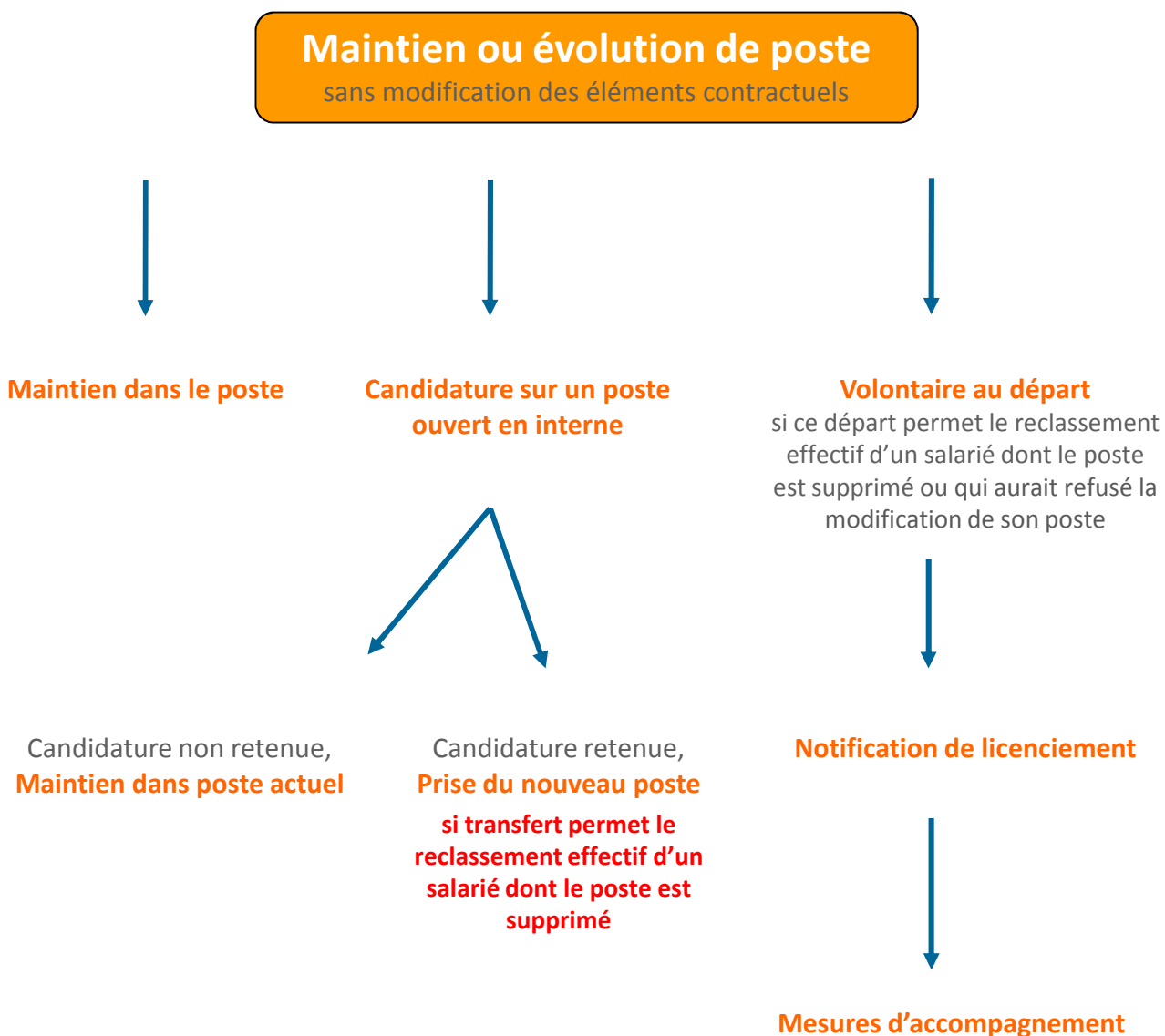


Projet d'organisation

Les 3 situations possibles

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'organisation des activités Siège et Visite Médicale de GSK Pharma France et de fonctions support de GSK en France, trois situations individuelles sont possibles :

Situation 1 : Salariés dont le poste est maintenu ou évolue

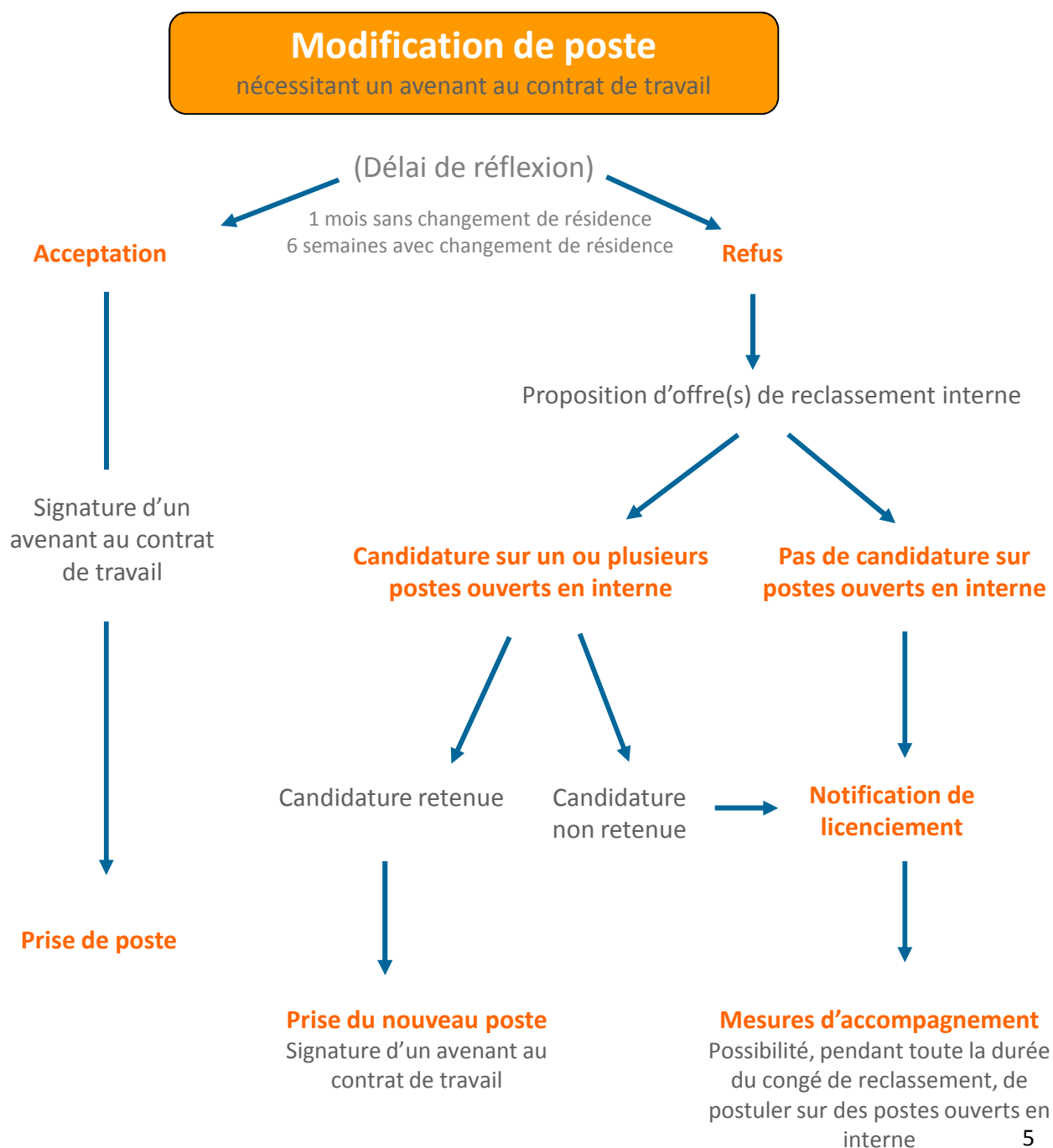




Projet d'organisation

Les 3 situations possibles

Situation 2 : Salariés dont le poste est modifié (avenant au contrat de travail)





Projet d'organisation

Les 3 situations possibles

Situation 3 : Salariés dont le poste est supprimé

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

Les critères d'ordre tiennent compte des points suivants :

- La charge de famille,
- L'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise,
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (notamment le handicap, l'âge, la situation de parent isolé)
- Les qualités professionnelles.

La cotation finale est la somme des différentes 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.

Si tous les postes d'une même catégorie professionnelle sont supprimés, il n'y a pas lieu de faire application des critères d'ordre.

Mesure particulière concernant les couples travaillant chez GSK

Dans le cadre de suppression de postes dans un plan social en cours concernant deux salariés (mariés ou pacsés au 31 décembre 2009), GSK maintiendra une des deux personnes dans l'entreprise.

Si les deux suppressions de poste ont lieu dans le cadre du présent PSE, le choix du salarié qui resterait 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 2009).

Les couples concernés devront se prononcer sous 48 heures après l'information individuelle qui leur sera donnée sur la suppression de leurs postes.

Voir schéma ci-après



Projet d'organisation

Situation 3 :

Suppression de poste

Lorsqu'un ou plusieurs postes sont supprimés
au sein d'une même catégorie professionnelle

Lorsque tous les postes d'une même
catégorie professionnelle sont supprimés

Application des
critères d'ordre

Suppression de poste

Proposition d'offre(s) de reclassement interne

**Candidature
sur postes proposés ou autres
postes ouverts en interne**

**Pas de candidature sur postes
ouverts en interne**

Candidature retenue
sur un poste en interne

Candidature non retenue
sur un poste en interne

Signature d'un avenant
au contrat de travail

Notification de licenciement

Prise du nouveau poste

Mesures d'accompagnement

Possibilité, pendant toute la durée du congé de
reclassement, de postuler sur des postes ouverts en
interne



Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements

- Bénéficiaires
- Espace Conseil
- Le reclassement interne
- Les aides à la mobilité géographique
- Les formations



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Bénéficiaires

- **Salariés dont le poste est supprimé**
- **Salariés dont le poste est modifié et qui refuseraient la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail**
- **Salariés volontaires au départ permettant le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé**

Tout salarié volontaire au départ sera éligible aux mesures décrites dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi à condition de permettre le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé, sous réserve d'un certain nombre de conditions.

Dans ce cadre, les salariés volontaires qui rempliraient les conditions pour bénéficier du présent plan de sauvegarde de l'emploi pourraient 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.

Ce volontariat de départ sera ouvert jusqu'au 31 décembre 2010.

Par exception, le bénéfice des mesures du plan est étendu aux salariés du Centre d'Excellence Respiratoire localisé en France et volontaires au départ, quand bien même leur candidature au départ ne permet pas le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Espace Conseil

Dès la fin de la procédure d'information-consultation, GSK constituera, à l'aide d'un cabinet externe, un Espace Conseil.

Les consultants de l'Espace Conseil ont vocation à accompagner :

- les salariés qui seraient susceptibles d'être concernés par un licenciement économique dans la recherche de solution visant à leur reclassement interne, et à défaut externe, et ce jusqu'à la notification de leur licenciement s'il devait être prononcé,
- les salariés ayant un projet de départ volontaire.

Les consultants de l'Espace Conseil ont pour mission :

- d'informer les salariés intéressés sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise et du Groupe (les contenus, l'environnement du poste...). L'extraction des postes de la bourse d'emploi GSK sera fait régulièrement pour affichage mis à jour et consultation au sein de l'Espace Conseil.
- d'examiner les possibilités de reclassement externe uniquement après l'examen des opportunités de reclassement interne,
- d'étudier et mettre en œuvre de mesures d'adaptation aux postes disponibles (formations, aménagement du poste, des horaires ...)

Procédures d'accompagnement

- Réalisation préalable d'un bilan professionnel
- Processus de validation de projet :
 - assistance dans le choix de formations et leur mise en œuvre,
 - assistance dans la recherche de postes disponibles en interne et en externe,
 - accompagnement de projets de création/reprise d'entreprise,
 - accompagnement dans la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
 - accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique.

A compter de la notification du licenciement, le suivi du salarié sera assuré par le même cabinet de reclassement au sein de l'Espace Emploi, dont l'action s'inscrira dans le prolongement de celle engagée au sein de l'Espace Conseil.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Reclassement interne

Reclassement interne au sein du Groupe GSK :

GSK prend l'engagement que, sur les postes en recrutement dans le cadre du présent projet organisation, la priorité sera donnée aux salariés de GSK France en situation de reclassement.

GSK favorisera toute mobilité interne susceptible de permettre le reclassement de ces salariés. Tout recrutement sur un poste ouvert doit donner lieu au reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, soit directement soit indirectement.

Les postes à pourvoir au sein du Groupe GSK seront portés à la connaissance de tous les salariés. Ces postes seront affichés dans l'Intranet dans la rubrique « Bourse d'Emploi » et également dans les locaux de l'Espace Conseil et de l'Espace Emploi sur les sites concernés.

Reclassement interne sur des postes Terrain :

Les salariés dont le poste n'est pas supprimé après application des critères d'ordre se verront attribuer un poste sur la base des principes de positionnement suivants :

- domiciliation du salarié,
- connaissance des gammes thérapeutiques,
- connaissance des cibles.

En application de ces principes de positionnement, les salariés qui se verront proposer par courrier une modification essentielle de leur contrat de travail disposeront d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la réception de la proposition (6 semaines en cas de changement de résidence).

L'absence de réponse dans le délai imparti vaudra **acceptation** de la proposition.

Pour les salariés dont le poste est supprimé, des propositions de postes pourront leur être faites. Ils disposeront alors d'un délai de réflexion de 14 jours calendaires à compter de la réception de la proposition. Dans le cas où cette proposition implique un déménagement du salarié, ce délai de réflexion est porté à un mois.

L'absence de réponse dans le délai imparti vaudra **refus** de la proposition.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Reclassement interne (suite)

Reclassement au sein du groupe GSK sans mobilité géographique

Pour les salariés se voyant proposer, dans le cadre d'un reclassement interne, un poste sur le même site, le délai de réflexion sera d'un mois.

L'absence de réponse du salarié dans le délai imparti sera considérée comme un refus.

Une fois le poste accepté, il n'y aura pas de délai de rétractation.

Reclassement au sein du groupe GSK avec mobilité géographique

Il s'agit de faciliter et d'accompagner, à l'aide d'une série de mesures adaptées, les mobilités géographiques au sein du Groupe GSK, en France ou à l'étranger, les salariés susceptibles de se voir notifier un licenciement.

Par **mobilité en France**, il faut entendre le transfert du lieu de travail actuel vers un nouveau lieu de travail éloigné d'une distance de 50 km au moins ou un changement géographique de secteur ou de région égal à 100%.

Par **mobilité à l'étranger**, il faut entendre le changement du lieu de travail actuel vers le reste du monde, y compris les DOM-TOM.

Délai de rétractation

Tout salarié dont le poste aura été supprimé ou modifié, ou tout salarié volontaire, sous réserve que sa mobilité permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, et ayant accepté une proposition de reclassement interne avec mobilité géographique sur un site GSK distant d'au moins 50 km de son site actuel, aura la possibilité de revenir sur sa décision. Il réintégrera alors l'Espace Emploi et bénéficiera des mesures du présent PSE.

Cette possibilité sera ouverte durant une période de 6 mois à compter de la prise du poste sur le nouveau site. Cette période de 6 mois n'est pas suspensive des droits ouverts au salarié dans le cadre de son entrée en congé de reclassement.

Les salariés de la Visite Médicale ne sont pas éligibles à cette mesure.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Aides à la mobilité géographique

Mesures pour accompagner la prise de décision du salarié

- *Mesure d'incitation à la mobilité interne ou géographique*
 - Prime d'un montant égal à 3 mois de rémunération fixe brute avec un montant minimum de 5 000 euros bruts
- *Reconnaissance du nouveau site de travail : (pendant la période de réflexion) :*
 - Prise en charge des frais occasionnés par cette visite dans la limite de 5 jours calendaires, dont 3 jours ouvrés rémunérés et un week-end (salarié, conjoint et enfants à charge)

Mesures pour accompagner la mobilité géographique

Ces mesures sont applicables pendant 12 mois à compter de l'acceptation écrite par le salarié du poste de reclassement impliquant une mobilité, sauf délai expressément prévu pour des mesures spécifiques.

- **Mobilité entraînant un changement de résidence principale**

Aides au changement de domicile

- *Aide à la location immobilière :*
 - Remboursement des frais d'agence immobilière dans la limite de 2 200 euros H.T.
 - Avance de la caution de location, remboursable par le bénéficiaire sur 18 mois à compter du mois suivant la date de versement
 - Remboursement de 100% du différentiel de loyer dans la limite de 220 euros par mois et pendant 15 mois
 - Remboursement des indemnités de rupture anticipée du bail dans la double limite de 2 mois de loyer et de 1 200 euros H.T.
- *Aide à l'achat / vente d'un logement :*
 - Remboursement des frais d'agence dans la limite de 2 200 euros H.T.
 - Remboursement des pénalités de remboursement anticipé d'un prêt à concurrence de 4 500 euros H.T.
 - Remboursement des droits de mutation (frais notariés) dans la limite de 2 800 euros H.T. .../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Aides à la mobilité géographique (suite)

- **Mobilité entraînant un changement de résidence principale**

Aides au changement de domicile (suite)

- **Frais de déménagement :**

- Présentation d'un devis de la société de déménagement référencée par GSK
- Possibilité de présenter d'autres devis à condition qu'ils soient inférieurs à celui de la société référencée
- Remboursement dans la limite de :
 - 9 000 euros HT pour la France
 - 18 000 euros HT pour l'étranger ou les DOM-TOM

- **Prime de réinstallation :**

- Prime forfaitaire de 5 000 euros bruts + 500 euros par enfant à partir du 4^{ème} enfant à charge

- **Indemnité de double résidence**

- Remboursement des frais de logement dans la limite de 1 200 euros par mois, pendant 12 mois maximum
- Prise en charge d'un trajet aller-retour, par semaine et par salarié, entre le domicile et le nouveau lieu de travail pendant 12 mois maximum

- **Congés exceptionnels de recherche de logement et d'installation**

- 5 jours ouvrés rémunérés fractionnables (ces congés se substituent à ceux prévus dans la convention collective)
- Congé à prendre dans les 12 mois suivant l'acceptation écrite de la mutation

Aides complémentaires

Pour les salariés amenés à déménager à plus de 50 km de leur domicile actuel.

- **Aide à la recherche d'un logement**

Assistance d'un cabinet conseil pour la recherche d'un nouveau logement

- **Aide au conjoint**

Accompagnement de l'Espace Emploi pour aider le conjoint dans sa recherche d'emploi sur la région d'installation : rédaction de CV, recherche d'offres d'emploi, accès à la logistique du cabinet conseil, information sur les postes proposés dans la région d'installation.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Aides à la mobilité géographique (suite)

- **Mobilité sans changement de résidence principale**

Un salarié peut choisir de faire le trajet quotidien pour se rendre sur son nouveau lieu de travail sans modifier sa résidence.

- Prise en charge d'un trajet aller/retour par semaine entre le domicile et le lieu de travail, pendant une période de 12 mois maximum

Cette mesure ne concerne que la mobilité en France et pas la mobilité à l'étranger.
Les salariés du Terrain ne sont pas éligibles à cette mesure.

- **Délai de changement d'option**

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

**Tout remboursement de frais sera effectué uniquement sur justificatif
et selon le barème en vigueur**



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Actions de formation

GSK souhaite encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires au reclassement interne.

Sont concernés par les actions de formation, les salariés :

- dont le poste est supprimé ou dont l'un des éléments essentiels du contrat de travail est modifié,
- volontaires, dont la mobilité permet le reclassement interne d'un salarié dont le poste est supprimé.

Ces différentes actions de formation ont notamment pour objectif de faciliter la recherche d'un nouvel emploi et d'être opérationnel dans un nouveau poste.

● *Formation d'aide au reclassement interne*

Destinée aux salariés en situation de recherche de reclassement interne (aide à la rédaction du curriculum vitae et à la préparation d'entretiens).

Dispensée par l'Espace Conseil.

● *Formation d'adaptation*

Vise à permettre aux salariés d'acquérir une formation complémentaire pour être opérationnels dans leur nouveau poste préalablement identifié en interne :

- formation identifiée à l'issue du bilan professionnel et personnel réalisé au sein de l'Espace Conseil (validation requise),
- prise en charge des frais de formation dans la limite de 5 000 euros H.T.,
- formations accessibles sans quota d'heures,
- prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement.

● *Droit Individuel à la Formation (DIF)*

Les salariés sous contrat à durée indéterminée et dotés d'une ancienneté au moins égale à un an pourront disposer, à tout moment, de leur crédit d'heures, conformément aux dispositions et dans les conditions fixées par GSK :

- informations/conseil disponibles auprès de l'Espace Conseil,
- conservation des heures acquises en cas de mutation.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements :

Actions de formation (suite)

● Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience 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 :

- accompagnement par l'Espace Conseil,
- financement dans le cadre du budget formation adaptation et, en complément si nécessaire, par le DIF,

Pour les salariés terrain qui ne sont pas détenteurs du diplôme de VM, GSK initiera cette démarche, en collaboration avec le LEEM, pour les collaborateurs intéressés.

**Tout remboursement de frais sera effectué uniquement sur justificatif
et selon le barème en vigueur**



Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique

- Bénéficiaires
- Espace Emploi
- Congé de reclassement
- Actions de formation
- Aide à la mobilité à l'extérieur du Groupe GSK
- Aide à l'embauche en faveur des entreprises extérieures
- Aide à la création ou reprise d'entreprise
- Aide au retour dans le pays d'origine
- Cessation Anticipée d'Activité (CAA)
- Indemnisations
- Priorité de réembauche



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces mesures, sous réserve de remplir les conditions spécifiques, **les salariés dont le licenciement aurait été notifié** suite :

- à la suppression de leur poste,
- au refus de la modification de leur contrat de travail,
- à une demande de départ volontaire permettant le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Espace Emploi

Dès l'envoi des notifications de licenciement, les collaborateurs concernés seront accompagnés par des consultants spécialisés externes dans un cadre dédié : l'Espace Emploi.

L' Espace Emploi a pour mission d'aider les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique à retrouver un emploi en leur permettant de bénéficier d'une assistance, de conseils, de méthodologies, de moyens techniques, logistiques (locaux, matériels informatiques et de reprographie, documentation, étude de bassin, collecte de postes, livrets métiers ...) et humains (chef de projet, conseillers internes GSK, conseillers du cabinet, secrétariat).

L'action de l'Espace Emploi s'inscrit dans le prolongement de celle de l'Espace Conseil et a vocation à :

- accueillir les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique,
- aider au reclassement,
- rechercher avec les salariés une solution personnalisée après avoir recensé leurs souhaits,
- prospecter le bassin d'emploi afin d'identifier des possibilités de reclassement en adéquation avec les souhaits exprimés par les salariés,
- proposer des formations autant que nécessaire,
- aider et accompagner les créateurs et repreneurs d'entreprise, notamment dans la constitution du dossier de créateur d'entreprise.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Espace Emploi (suite)

Son intervention comporte 2 périodes distinctes :

La période de réflexion

- Aider à la prise de décision quant au choix du congé de reclassement
- Présenter des prestations de l'Espace Emploi et ses objectifs
- Préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement, et notamment la Charte d'engagement
- Répondre aux questions d'ordre général sur la démarche de reclassement

La période de mise en œuvre du congé de reclassement

- Entretien d'évaluation
- Accès aux opportunités d'emploi
- Mise en place d'ateliers spécifiques
- Assistance dans la construction et la mise en œuvre des parcours de formation nécessaires à la prise d'emploi
- Accompagnement dans les démarches de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- Accompagnement dans les projets de création/reprise d'entreprise
- Accompagnement du conjoint dans le cadre de mobilité géographique

Procédures d'accompagnement

- Réalisation préalable d'un bilan professionnel
- Processus de validation de projet :
 - assistance dans le choix de formations et leur mise en œuvre,
 - assistance dans la recherche de postes disponibles en interne et en externe,
 - accompagnement de projets de création/reprise d'entreprise,
 - accompagnement dans la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
 - Accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Espace Emploi (suite)

L'engagement de proposition d'Offres Valables d'Emploi (OVE)

Afin de remplir sa mission, l'Espace Emploi s'engage à proposer à chaque salarié au minimum un nombre d'Offres Valables d'Emploi (OVE) selon la durée choisie du congé de reclassement (cf chapitre concernant le congé de reclassement) et , en tout état de cause à suivre le salarié actif dans sa recherche d'emploi, jusqu'à son reclassement effectif.

L'OVE est une solution de reclassement qui répond aux critères suivants :

- soit un CDI, un CDD/intérim faisant l'objet d'une transformation en CDI sans rupture de la période d'essai ou un reclassement interne au sein du Groupe GSK :
 - correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes ou à l'objectif professionnel du candidat,
 - avec un niveau de rémunération correspondant à 80% du salaire annuel fixe (mensuel de base x 13 + prime d'ancienneté x 13),
 - ne nécessitant pas plus de 1h de transport en commun ou véhicule personnel ou 50 km du domicile au lieu de travail par trajet.
- soit une formation longue diplômante
- soit un projet de création / reprise d'entreprise validé

A l'exception de la formation diplômante, l'acceptation d'une OVE met un terme au congé de reclassement et entraîne la rupture du contrat de travail.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Espace Emploi (suite)

Offre Valable d'Emploi (OVE) salarié

- Le refus de la première OVE par le salarié devra être justifié et validé par l'entreprise, après avis de la Commission de suivi
 - si le refus est légitime, une deuxième OVE sera alors recherchée
 - si le refus n'est pas légitime, le salarié ne pourra plus prétendre à une deuxième OVE
- Si le salarié met fin à la période d'essai :
 - si les motifs de rupture sont validés par l'entreprise, après avis de la Commission de suivi, une deuxième OVE sera alors recherchée
 - si les motifs de rupture ne sont pas légitimes, le salarié ne pourra plus prétendre à une deuxième OVE
- Si l'employeur met fin à la période d'essai, la solution de reclassement n'est pas considérée comme une OVE.

L'entreprise se réserve également le droit de soumettre aux salariés toutes solutions professionnelles identifiées par le cabinet sans que celles-ci correspondent aux critères stricts de l'OVE. En cas de refus du salarié, la solution proposée ne sera pas considérée comme une OVE.

Un reclassement au sein du Groupe proposé au salarié est une OVE, dès lors qu'elle répond à la définition d'une OVE.

Les solutions identifiées et les offres valables d'emploi qui auraient, le cas échéant, été proposées par l'Espace Conseil viendront en déductions des obligations faites à l'Espace Emploi.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Espace Emploi (suite)

Offre Valable d'Emploi (OVE) de création ou reprise d'entreprise

Pour le salarié en création et reprise d'entreprise, la solution identifiée, ou OVE, sera actée à partir du moment où le salarié se prononcera formellement, un an après la date de création ou de reprise de son entreprise, dûment justifiée par un extrait de Kbis ou tout autre justificatif, sur la poursuite de son activité ou sur son retour dans la structure de reclassement :

En cas de poursuite de l'activité :

- engagement du cabinet de suivre l'activité (conseil à la demande du salarié) pendant 2 exercices comptables soit au total 3 ans d'accompagnement à partir de la date du Kbis ou autre justificatif

En cas de non poursuite de l'activité :

- le salarié sera à nouveau accompagné par le cabinet et pourra bénéficier des OVE prévues dans l'option de congé de reclassement qu'il aurait initialement choisie

Le congé de reclassement prend fin à la remise du Kbis ou au terme du congé de reclassement.

Offre Valable d'Emploi (OVE) de formation de longue durée

Le salarié qui entre dans un processus de formation diplômante sera considéré comme ayant reçu une OVE.

L'entrée dans un processus de formation de reconversion ne constitue pas en soi pas une OVE.

Toute autre solution d'OVE

Tout autre projet choisi volontairement par le salarié pourra être considéré comme une OVE à partir du moment où le salarié aura formalisé par écrit son souhait de mener un tel projet et après avis de la Commission de suivi et validation par l'entreprise.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement

Modalités pratiques

A l'issue de la période de reclassement interne préalable, GSK procédera au licenciement des salariés qui n'auront pas identifié de solution de reclassement à cette date.

Le congé de reclassement a pour objectif de donner aux salariés la possibilité de consacrer tout leur temps d'activité à la recherche d'une solution de reclassement avec l'aide d'un cabinet spécialisé.

Le bénéfice du congé de reclassement sera proposé dans la lettre de licenciement elle-même.

Les salariés disposeront d'un délai de 14 jours calendaires à compter de la date de notification de licenciement pour faire connaître leur accord.

L'absence de réponse dans le délai imparti équivaut à un refus du congé de reclassement.

En cas de refus du congé de reclassement, le salarié percevra l'indemnité conventionnelle de licenciement. Aucune autre mesure du plan ne sera versée ou accordée à ce salarié.

Le congé de reclassement commence à la date de début de préavis.

Durée et rémunération

La durée du préavis est incluse dans le congé de reclassement et est portée à 3 mois pour tous les collaborateurs, quelle que soit leur classification.

La durée du congé de reclassement est fonction de l'option choisie et de l'âge (apprécié à la date de notification du licenciement) :

	Option de référence (accès à 2 OVE)	Option 1* (accès à 2 OVE)	Option 2 (accès à 1 OVE)	Option 3 (pas d'OVE)
< 50 ans	18 mois	22 mois	11 mois	4 mois
≥ 50 ans	21 mois	25 mois	15 mois	9 mois

* Possibilité de prolongement jusqu'à 48 mois dans le cadre d'une formation diplômante

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement (suite)

Option de référence

cette option entraîne l'accès à 2 OVE (Offres valables d'Emploi)

- Pour les salariés âgés de moins de 50 ans, le congé de reclassement de référence est d'une durée maximale de 18 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 9 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique

- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, le congé de reclassement de référence est d'une durée maximale de 21 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 12 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique

Le salarié, au moment de son entrée en congé de reclassement, pourra selon son choix opter pour une durée plus longue ou plus courte de congé de reclassement par rapport au congé de référence.

Le niveau des indemnités complémentaires de licenciement dépendra alors de l'option choisie par le salarié.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement (suite)

Option 1

cette option entraîne l'accès à 2 OVE

- Pour les salariés âgés de moins de 50 ans, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 22 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 13 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 25 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 16 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique

Toutefois, la durée du congé de reclassement pourra être prolongée en cas de formation longue débouchant sur une solution professionnelle et s'inscrivant dans le cadre d'un projet professionnel validé par la Direction des Ressources Humaines.

La durée du congé de reclassement sera alors égale à la durée de la formation, dans la limite de 48 mois.

Les conditions pour pouvoir bénéficier de cette prolongation de la durée du congé de reclassement sont détaillées dans la partie formation diplômante.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement (suite)

Option 2

cette option entraîne l'accès à 1 OVE

- Pour les salariés âgés de moins de 50 ans, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 11 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 2 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 15 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique

Option 3

cette option entraîne un renoncement à toute OVE de la part du salarié

Cette option ne peut être acceptée que si le salarié présente par écrit une solution de reclassement ou un projet personnel n'entraînant pas l'inscription du salarié en tant que demandeur d'emploi, et après validation d'au moins un membre de la Commission de Suivi.

- Pour les salariés âgés de moins de 50 ans, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 4 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 1 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique
- Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, le congé de reclassement est d'une durée maximale de 9 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :
 - 3 mois rémunérés à 100% du salaire mensuel moyen théorique
 - 6 mois où l'allocation correspondra à 80% du salaire mensuel moyen théorique

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement (suite)

Par salaire mensuel moyen théorique, on entend un douzième de la rémunération annuelle théorique.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, celle-ci est prise en compte selon les modalités suivantes :

- pour les populations sédentaires, c'est le « bonus » théorique qui est retenu dans la rémunération annuelle théorique,
- pour les populations itinérantes, c'est la moyenne des primes de cycle perçus au cours des 36 mois qui précèdent le congé de reclassement qui est retenue.

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

Pour les départs anticipés actés depuis le début du plan, l'option 3 sera appliquée avec dispense de suivre le programme de l'Espace Emploi dans la mesure ou le projet du salarié a abouti.

Dans tous les autres cas, le salarié fera son choix d'option durant le délai de réflexion de 14 jours à compter de la date de notification de licenciement et ce choix sera définitif : le salarié ne pourra pas demander en cours de congé de reclassement à bénéficier d'une option plus courte.

En revanche, si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement identifiée, il pourra demander, au minimum 1 mois avant la fin initialement prévue de son congé de reclassement, à être reporté dans une option plus longue. L'indemnité complémentaire versée à l'issue du congé de reclassement sera alors adaptée en conséquence.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Le congé de reclassement (suite)

Statut des collaborateurs pendant le congé de reclassement

Pendant toute la durée du congé de reclassement, les salariés conservent leur statut de salarié GSK et tous les avantages individuels et collectifs (notamment intéressement-participation, complémentaire Santé, véhicule de fonction le cas échéant ...), à l'exception de la rémunération et de l'acquisition des droits à congés payés de toute nature et congé de modulation et/ou JNT-RTT, qui ne sont plus acquis au-delà du préavis.

Les salariés en congé de reclassement n'ont pas à poser de congés payés mais préviendront de leurs absences le consultant en charge de leur suivi.

Les absences de toute nature ne suspendent pas la période de reclassement. Seuls le congé maternité 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.

A titre exceptionnel, pour les salariés souffrant d'une pathologie lourde et dont le poste est supprimé, les principes suivants sont appliqués : après avis du médecin du travail sur l'incapacité du salarié concerné à reprendre une activité, la notification du licenciement est différée et le salarié maintenu en arrêt de travail. Un suivi trimestriel est réalisé par le médecin du travail. Ce dispositif est maintenu, dans la limite de trois ans, jusqu'à avis du médecin du travail sur la capacité du salarié à reprendre une activité. La fin de l'arrêt de travail et l'avis de reprise déclenchent la notification du licenciement et l'entrée en congé de reclassement.

Dans le cas où une pathologie de ce type reconnue dans les mêmes conditions que décrites ci-dessus se déclarait pendant le congé de reclassement, celui-ci serait reporté d'autant. Le dispositif décrit ci-dessus s'appliquerait dans les mêmes conditions. Pendant le congé maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et par tout régime de prévoyance.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Formations

GSK souhaite encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires au reclassement externe.

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,
- faciliter l'élaboration d'un projet personnel.

● *Droit Individuel à la Formation (DIF)*

- Utilisation des heures acquises pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience
- Validation du besoin de formation par un consultant de l'Espace Emploi
- Demandes de DIF possibles pendant toute la durée du congé de reclassement
- Utilisation du DIF uniquement en cas de dépassement du budget formation utilisé

● *Formations d'aide au reclassement*

Pour les salariés ayant adhéré à la Charte d'engagements qui leur aura été proposée par l'Espace Emploi :

- Techniques de recherche d'emploi
- Rédaction de Curriculum Vitæ
- Préparation aux entretiens de recrutement
- Formations dispensées par l'Espace Emploi
- Adhésion à la Charte d'engagement

● *Formation adaptation*

Permet aux salariés d'acquérir une formation complémentaire pour être opérationnels dans un nouveau poste ou pour acquérir/développer des compétences complémentaires facilitant le reclassement dans un emploi similaire à celui occupé par le salarié

- Validation du besoin de formation par un consultant de l'Espace Emploi
- Prise en charge des frais pédagogiques à concurrence de 5 000 euros HT
- Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon barème GSK, jusqu'à la rupture du contrat de travail
- Déroulement de l'intégralité de la formation pendant le congé de reclassement .../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Formations (suite)

● *Formation reconversion*

Permet l'accès à une qualification professionnelle nouvelle ou à un nouveau métier

- Validation du besoin de formation par un consultant de l'Espace Emploi
- Prise en charge des frais pédagogiques à concurrence de 10 000 euros HT
- Prise en charge des frais de déplacement et d'hébergement selon barème GSK, jusqu'à la rupture du contrat de travail
- Formations proposées par l'Espace Emploi

● *Formation diplômante*

Vise à permettre aux salariés d'acquérir un diplôme ou un titre reconnu par l'Etat (inscrit de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles) dans le cadre de leur précédent emploi ou d'une reconversion professionnelle.

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

Le salarié qui entrera dans un processus de formation diplômante sera considéré comme ayant reçu une OVE.

Toute demande doit être formulée par écrit auprès de l'Espace Emploi avant la fin du préavis, quand bien même le début du cursus de formation serait ultérieur

- Formation soumise à validation de l'Espace Emploi et de la Direction des Ressources Humaines selon 3 critères : l'opportunité de la demande, la motivation et les aptitudes du salarié concerné, les débouchés possibles
- Prise en charge des frais pédagogiques à concurrence de 20 000 euros HT
- Prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration (y compris pendant les périodes de stage) selon barème GSK, sur le territoire métropolitain. Pour toute formation à l'étranger, la prise en charge des frais ne se fera qu'après accord de l'entreprise

Les formations diplômantes permettant de préparer un diplôme reconnu par l'Etat d'une durée supérieure au congé de reclassement de l'option 1 (22 ou 25 mois selon l'âge du salarié) ouvrent droit au prolongement de la durée du congé de reclassement dans la limite de 48 mois, préavis inclus.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Formations (suite)

● Formation diplômante (suite)

Pour bénéficier de la prolongation du congé de reclassement, la formation doit remplir les conditions supplémentaires suivantes :

- elle doit s'inscrire dans un projet professionnel dont la qualité et les débouchés offerts sont appréciés et validés par l'Espace Emploi et par la Direction des Ressources Humaines,
- le diplôme sanctionnant la formation doit être un diplôme reconnu par l'Etat (inscrit de droit au Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- la prise en charge financière doit porter sur une seule formation,
- la formation doit être une formation à temps plein, pouvant comprendre des temps de formation théorique et des temps de formation pratique,
- la validation entre deux années d'études est obligatoire : obligation d'inscription et de succès à l'examen de l'année concernée ; réinscription pour l'année supérieure,
- en cas d'échec à l'examen, la possibilité de se réinscrire et de continuer à bénéficier du congé de reclassement est possible, sous réserve de présentation des relevés de notes et de présence. Le redoublement n'a pas pour effet de prolonger le congé de reclassement au-delà de la durée maximale initialement prévue pour la formation,
- En cas d'abandon ou de non validation entre deux années, le retour au congé de reclassement de l'option 1 s'opère pour le reste de la période, le cas échéant.

Dans le cas très exceptionnel où un projet professionnel particulièrement sérieux présentant des garanties fortes de reclassement serait conditionné à une formation longue ne répondant pas aux critères de nature de diplôme ci-dessus, la Direction des Ressources Humaines pourrait donner une suite favorable à la demande. En cas de désaccord, la Commission de suivi pourra être saisie avant réponse au salarié.

Le salarié s'engage à suivre la formation jusqu'à son terme et transmet périodiquement à l'entreprise les attestations de présence et d'assiduité. A défaut, le salarié s'engage à rembourser le coût de la formation prise en charge par l'entreprise.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Formations (suite)

● 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)

Les salariés qui souhaiteraient faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles via la VAE pourraient bénéficier d'un accompagnement par l'Espace Emploi.

La VAE sera prioritairement financée sur le budget de formation adaptation et en complément, si nécessaire, sur le DIF à hauteur de l'allocation formation correspondante.

GSK prendra en charge l'organisation de sessions de VAE pour les délégués médicaux souhaitant valider le diplôme lié à l'exercice de cette fonction.

Tout remboursement de frais sera effectué uniquement sur justificatif et selon le barème en vigueur



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aide à la mobilité à l'extérieur du Groupe GSK

Il s'agit de faciliter l'accès des salariés concernés à un emploi à l'extérieur 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, déterminée ou intérim d'au moins 12 mois

● *Remboursement des frais de déplacements pour se rendre à des entretiens de recrutement :*

- validation préalable auprès de l'Espace Emploi
- sur justificatif de l'entretien d'embauche
- remboursement des frais de transport pendant toute la période de congé de reclassement
- pour les entretiens de recrutement à l'étranger : prise en charge d'un seul aller/retour pendant le congé de reclassement (Europe et USA), le titre de transport devant être retenu auprès de l'agence de voyages avec laquelle travaille GSK

● *Aide au déménagement :*

(pour une embauche en CDI nécessitant un changement de domicile d'au moins 50 km)

- Présentation d'un devis de la société de déménagement référencée par GSK ou d'un devis d'un montant inférieur
- Prise en charge dans la limite de :
 - 9 000 euros HT pour la France
 - 18 000 euros HT pour l'étranger

Tout remboursement de frais sera effectué uniquement sur justificatif et selon le barème en vigueur



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures

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.

Mise à disposition auprès d'un futur employeur

Visé à permettre aux salariés concernés de commencer à travailler au sein d'une entreprise extérieure au Groupe, tout en demeurant, provisoirement salarié de GSK, pendant 4 mois maximum.

Le salarié souhaitant bénéficier d'une mise à disposition doit présenter à l'Espace Emploi une offre d'embauche à durée indéterminée émanant d'une société extérieure. Cette offre doit être validée par l'Espace Emploi.

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

● Issue de la mise à disposition (3 cas possibles) :

- 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, auxquelles il est éligible.
- soit l'entreprise extérieure au groupe notifie à l'intéressé et à l'Espace Emploi qu'elle renonce à l'embaucher
- soit le salarié décide d'interrompre sa mise à disposition

Dans ces 2 cas, le salarié sera réintégré au sein de l'Espace 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. La deuxième mise à disposition suspend le congé de reclassement uniquement si la première mise à disposition n'a pas été concluante du fait de l'entreprise extérieure.

A 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 auxquelles il est éligible. .../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures (suite)

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

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. Le salarié devra :

- présenter un projet de contrat émanant d'une société extérieure,
- obtenir la validation du projet par l'Espace Emploi

L'entreprise extérieure d'accueil devra alors formuler sa demande par écrit sur papier en-tête auprès de la Direction des Ressources Humaines de GSK.

Montant de l'allocation temporaire d'aide à l'entreprise extérieure

L'entreprise d'accueil extérieure qui acceptera d'embaucher un salarié mis en situation de reclassement, en contrat à durée indéterminée, recevra une aide d'un montant de :

- 4 800 euros pour l'embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans,
- 8 000 euros pour l'embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus.

Cette aide ne sera versée qu'à l'issue concluante de la période d'essai.

Cette mesure n'est pas cumulable avec la mesure de mise à disposition.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Cette mesure a pour objet de permettre à un salarié de créer ou de reprendre une entreprise, y compris si le nombre de parts détenues dans l'entreprise créée ou reprise est inférieur à 50%.

Sous réserve de présentation de justificatifs garantissant l'obtention des agréments requis et du parfait respect des règles relatives aux impôts, URSSAF et autres organismes collecteurs, les salariés développant une activité d'assistante maternelle agréée ou de services à la personne pourront bénéficier des mesures relatives à la création d'entreprise.

Assistance de l'Espace Emploi

Dans le cadre de cette mesure d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, la mission de l'Espace 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 les trois ans qui suivent le lancement effectif de la société (à compter de la date du Kbis ou autre justificatif).

Procédure

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

Cette assistance peut être répartie en plusieurs étapes :

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise (suite)

Procédure (suite)

Phase 1 : Accueil du salarié

- Partage des objectifs et de la méthodologie
- Etablissement d'un pré-diagnostic de faisabilité du projet et d'un calendrier de travail

Phase 2 : Assistance du salarié dans l'élaboration du projet pour :

- 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 : Assistance du salarié dans la réalisation du projet pour :

- la mise en place des financements
- les démarches juridiques & administratives

Phase 4 : Assistance du salarié dans le suivi du projet pendant le démarrage de son activité :

- 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 Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise (suite)

Procédure (suite)

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 l'Espace Emploi.

- La solution identifiée, ou OVE, sera validée à partir du moment où le salarié se prononcera formellement, un an après la date du Kbis ou autre justificatif, sur la poursuite ou non de son activité.
- Le congé de reclassement prend fin à la remise de l'extrait Kbis ou de tout autre justificatif, ou au terme du congé de reclassement.
- En cas de décision de poursuite de l'activité, le cabinet s'engage alors à suivre le salarié pendant 2 exercices comptables, ce suivi voulant dire conseil à la demande du salarié (au total 3 ans d'accompagnement à partir de la date du Kbis ou autre justificatif).

Par exception, il est admis qu'un salarié puisse bénéficier des mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise sans suivre la procédure décrite ci-dessus, et dans les conditions suivantes :

- le salarié devra obligatoirement exprimer par écrit son refus de bénéficier de la procédure d'aide à la création d'entreprise,
- 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 ou autre justificatif de la société qu'il crée ou qu'il reprend ou, à défaut, l'inscription au registre des métiers.
- L'indemnité de création/reprise d'entreprise sera versée sur présentation du K-Bis ou autre justificatif 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.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise (suite)

Formation professionnelle

Le créateur ou le repreneur d'entreprise pourra bénéficier, le cas échéant, d'une formation professionnelle complémentaire, nécessaire à sa nouvelle activité, qui aura été identifiée dans le cadre du montage du dossier

- La formation doit être dispensée par un organisme agréé
- Prise en charge des frais pédagogiques dans la limite de 15 000 euros HT
- Formations validées par l'Espace Emploi et qui doivent débiter au cours de la période de reclassement

Aide au déménagement

- Prise en charge des frais de déménagement sur présentation d'un devis de la société de déménagement référencée par GSK ou d'un devis d'un montant inférieur, dans la limite de :
 - 9 000 euros HT pour la France
 - 18 000 euros HT pour l'étranger

Indemnités de création ou de reprise d'entreprise

- Aide principale à la création ou reprise d'entreprise
 - Indemnité d'un montant de 20 000 euros brut de CSG-CRDS, pour un projet de création ou reprise d'entreprise validé
 - Versement de l'indemnité sur présentation d'un extrait K-Bis ou de tout autre justificatif ou inscription au registre des métiers, au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail
 - Le seul statut d'auto-entrepreneur n'ouvre pas droit au bénéfice de cette indemnité

En cas de besoin d'une mise de fonds initiale pour permettre le démarrage de l'activité, un acompte sur les indemnités à verser dans le cadre du PSE pourra être demandé.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise (suite)

Indemnités de création ou de reprise d'entreprise (suite)

- Allocation supplémentaire

Dans l'hypothèse où le créateur ou le repreneur d'entreprise prend l'engagement ferme d'embaucher en CDI un ou plusieurs salariés mis en situation de reclassement ou dont le licenciement est envisagé, il pourra bénéficier d'une allocation supplémentaire :

- 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 versée qu'à l'issue concluante de la période d'essai du salarié embauché en CDI .

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 se cumule avec l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité complémentaire.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Aide au retour dans le pays d'origine

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

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'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM), dans le cadre d'un entretien individuel, un dossier complet comportant notamment un projet de réinsertion très clair et crédible.

En complément des aides éventuelles allouées par l'Etat et le Pôle Emploi, GSK prendra en charge :

- les frais de voyage (barème identique à celui des mobilités à l'étranger),
- l'aide au déménagement de la famille (barème identique à celui des mobilités à l'étranger).

Tout remboursement de frais sera effectué uniquement sur justificatif et selon le barème en vigueur



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (CAA)

Objectif

Cette mesure a pour objectif de permettre aux salariés 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.

Bénéficiaires

La mesure de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) est ouverte :

- aux salariés dont le poste est supprimé et désignés par les critères d'ordre dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi,
- aux salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail ,
- aux salariés volontaires qui permettraient le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé. Le volontariat de départ dans le cadre de cette mesure est étendu aux salariés de Santé Grand Public (terrain uniquement), de la CDBU et de ViiV Healthcare.

Les salariés concernés doivent répondre, au moment de leur départ en Cessation Anticipée d'Activité, aux conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 55 ans et plus au 31 décembre 2010 ou à la date de notification (si celle-ci est ultérieure au 31/12/2010),
- s'engager à liquider l'ensemble de ses droits à retraite dès l'obtention de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, et au plus tard à 65 ans,
- s'engager à faire une demande de rachat de trimestres auprès des organismes sociaux dès lors que la liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ne serait possible qu'au-delà de 60 ans, et s'engager le cas échéant à racheter avant l'adhésion au dispositif la totalité des trimestres manquants conformément aux dispositions de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites ,
- justifier d'une ancienneté dans la société d'au moins cinq ans (pour les volontaires au départ),
- ne pas avoir été reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale,
- s'engager à cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée au dessus de 20.000 euros bruts annuels, jusqu'à la liquidation de leur retraite et à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès du Pôle Emploi pendant toute la période de préretraite,
- s'engager à ne pas liquider de pension de retraite par anticipation avant obtention des droits à retraite de Sécurité Sociale à taux plein.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (suite)

Aide au rachat de trimestres

Dès lors que le rachat de trimestres auprès de la Sécurité Sociale permettrait aux salariés concernés de répondre aux conditions évoquées ci-dessus, l'entreprise prend en charge le coût de ce rachat dans la limite de 12 trimestres, ainsi que le rachat des points retraite complémentaire auprès des régimes ARRCO et AGIRC.

L'aide versée par GSK au salarié en vue de racheter les trimestres est exonérée de charges sociales (sauf CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu.

La somme versée par le salarié à la caisse de retraite est déductible de son revenu imposable.

Il appartient au salarié de faire la demande de rachat auprès de la Sécurité Sociale. Sur production de la décision de cet organisme acceptant le rachat et fixant le montant des sommes à verser par le salarié, l'entreprise verse à l'intéressé, à titre d'avance, les sommes en cause, déduction faite de la CSG-CRDS. Ce versement ne devient définitif qu'après production par le salarié du justificatif de la réalisation du rachat (relevé individuel de carrière par exemple).

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (suite)

Procédure de CAA

Le bénéfice de cette mesure sera proposée aux salariés concernés par courrier recommandé avec avis de réception ou, à défaut, par courrier remis en mains propres contre décharge. Une communication sera également faite auprès de l'ensemble des salariés potentiellement concernés par une adhésion au dispositif.

La proposition de CAA sera effectuée au plus tôt, à l'issue du processus d'information/consultation avec les Instances Représentative du Personnel.

Dans le cadre de cette proposition, les salariés concernés disposeront d'un délai de réflexion allant jusqu'au 31 mai 2010 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 dans le délai de réflexion imparti sera considérée comme un refus.

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

La date de cessation d'activité coïncidera avec la date de rupture du contrat de travail à l'issue du préavis.

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.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (suite)

La rente de CAA

L'entreprise garantira aux salariés bénéficiaires le versement d'une rente annuelle brute égale à 60% de la rémunération brute de référence définie ci-après.

De cette rente seront déduits les prélèvements sociaux obligatoires en vigueur au moment du versement (soit 9,70% en octobre 2009).

L'indemnité conventionnelle de licenciement, ainsi qu'une indemnité spécifique complémentaire, seront versées à la date de rupture du contrat de travail (cf versement des indemnités de rupture CAA)

● Rémunération de référence

La rémunération de référence est égale à :

- la rémunération fixe annuelle : salaire de base + prime d'ancienneté du mois précédant la notification du licenciement x 13,
- la rémunération variable :
 - pour la population sédentaire : désigne le « bonus » théorique correspondant au banding du salarié,
 - pour la population itinérante : la meilleure moyenne des primes versées au cours des trois ou six derniers cycles complets d'activité précédant la rupture du contrat de travail.

● Modalités et durée de versement

La rente de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) 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 (CAA) 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 droit.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (suite)

La rente de CAA (suite)

● Modalités et durée de versement (suite)

Dans la mesure où la rente de CAA 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 5421-1 du Code du Travail, et/ou la reprise d'une activité professionnelle rémunérée au-dessus de 20 000 euros bruts annuel 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 à verser la rente de CAA. 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.

● Revalorisation de la rente

L'allocation sera revalorisée annuellement en fonction de l'évolution moyenne annuelle du point AGIRC.

● Versement des indemnités de rupture

Il sera versé aux salariés concernés, à la date de rupture de leur contrat de travail, l'indemnité de licenciement prévue dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, ainsi qu'une indemnité spécifique complémentaire, à l'exclusion de toute autre mesure d'accompagnement prévue dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Le montant de cette indemnité spécifique complémentaire est fonction de la durée de portage effective du salarié. Il est de 4 mois de salaire pour une durée de portage inférieure ou égale à un an, puis majoré de 2 mois supplémentaires par année de portage supplémentaire. La base de calcul de cette indemnité est la rémunération de référence retenue pour le calcul de la rente CAA.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Cessation d'Activité Anticipée (suite)

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 précédemment 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 D25 de l'AGIRC et 22 A de l'ARRCO ; ainsi les préretraités acquerront les droits à retraite sur le salaire de référence servant de base de calcul de leur rente conformément à l'accord d'entreprise signé le 7 juillet 2009,
- 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 (CAA) 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 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 (CAA).

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'Etablissement. Elle définira, en concertation avec celles-ci, les mesures à envisager.

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Indemnisations

● *Indemnité conventionnelle de licenciement*

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

Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, à défaut d'indemnité prévue par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, GSK garantit une indemnité équivalente à 9/30ème de mois de salaire.

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

● *Indemnité de reclassement rapide*

Les salariés en congé de reclassement 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.

Les salariés bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) ne sont pas éligibles à cette mesure.

● *Indemnité complémentaire de licenciement*

Chaque salarié dont le licenciement pour motif économique sera prononcé dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi bénéficiera de l'indemnité complémentaire de licenciement qui vient s'ajouter à l'Indemnité conventionnelle de licenciement.

Les salariés bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité (CAA) ne sont pas éligibles à cette mesure.

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

Elle dépend de l'option de durée de congé de reclassement choisie par le salarié au moment de son entrée en congé de reclassement :

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Indemnisations (suite)

● Indemnité complémentaire de licenciement (suite)

Option de référence

Pour un congé de reclassement de 18 ou 21 mois selon l'âge du salarié

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

Option 1

Pour un congé de reclassement de 22 ou 25 mois selon l'âge du salarié

Age et ancienneté	< 45 ans	≥ 45 ans < 50 ans	≥ 50 ans
0 à 3 ans	0 mois	2 mois	4 mois
> 3 ans et < 10 ans	2 mois	4 mois	6 mois
10 ans et plus	5 mois	6 mois	9 mois

Option 2

Pour un congé de reclassement de 11 ou 15 mois selon l'âge du salarié

Age et ancienneté	< 45 ans	≥ 45 ans < 50 ans	≥ 50 ans
0 à 3 ans	16,5 mois	18,5 mois	19 mois
> 3 ans et < 10 ans	18,5 mois	20,5 mois	21 mois
10 ans et plus	21,5 mois	22,5 mois	24 mois

Option 3

Pour un congé de reclassement de 4 ou 9 mois selon l'âge du salarié

Age et ancienneté	< 45 ans	≥ 45 ans < 50 ans	≥ 50 ans
0 à 3 ans	27 mois	28 mois	29 mois
> 3 ans et < 10 ans	29 mois	30 mois	31 mois
10 ans et plus	32 mois	33 mois	33 mois

.../...



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Indemnisations (suite)

● Indemnité différentielle de salaire

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 du salarié à l'extérieur du Groupe au cours du congé de reclassement.

- Embauche à l'extérieur du Groupe en CDI ou CDD
- Différentiel de salaire : le salaire brut du nouveau poste doit être inférieur à la rémunération fixe annuelle brute GSK
- Montant de l'indemnité différentielle de salaire :
 - dans la limite d'un différentiel de 25 % du salaire GSK pendant les 12 premiers mois
 - puis dans la limite d'un différentiel de 20 % du salaire GSK pendant les 12 mois suivants puis
 - et dans la limite d'un différentiel de 15 % du salaire GSK pendant les 12 derniers mois

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

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 pourra être demandé à l'issue concluante de la période d'essai.

Les salariés bénéficiaires des aides à la création ou reprise d'entreprise ne sont pas éligibles à cette mesure.

● Indemnité différentielle à l'attention de 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.

- Indemnité égale à 33% de la rémunération annuelle théorique multiplié par le nombre d'années le séparant de sa retraite à taux plein dans la limite de :
 - 7 ans pour les salariés dont le poste est supprimé ou qui auraient refusé une modification de leur contrat de travail
 - 5 ans pour les salariés volontaire au départ
- Versement 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.



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique :

Priorité de réembauche

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.



Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Informations complémentaires



Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Informations complémentaires :

La Commission de Suivi

Une Commission de suivi est mise en place pour suivre l'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et vérifier que les engagements pris en matière de reclassement des salariés sont mis en œuvre conformément aux dispositions du Plan.

La Commission de suivi peut également intervenir sur les cas individuels et les questions spécifiques posées pendant la mise en œuvre du Plan.



ESPACE CONSEIL

en partenariat avec :



Ouverture de l'Espace Conseil le mercredi 3 mars 2010

**Accompagnement des salariés pendant la période de
repositionnement interne**

**Des consultants du cabinet Right Management sont à votre écoute, selon vos
besoins et à votre initiative :**

- Aide à la décision et au repositionnement sur un nouvel emploi en interne : rédaction CV, techniques et préparation d'entretien
- Evaluation de la faisabilité de vos projets (reclassement interne, formation, reconversion, validation des acquis, départ volontaire, création d'entreprise ...)
- Réponses aux questions sur les mesures d'accompagnement
- Confidentialité des échanges garantie par Right Management

Un premier contact, une question, une demande de rendez-vous...

Un seul numéro à votre disposition

à compter du 3 mars

0800 00 11 74

(numéro vert)

Du lundi au vendredi

de 9h30 à 13h00 et de 14h00 à 17h30

Des rencontres sur rendez-vous :

- **Bureaux GSK Marly (Petit Marly, 1^{er} étage, bâtiment C) et Evreux**
- **Bureaux Right Management**

Aix-en-Provence, Angers, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Lille, Lyon, Mulhouse, Nancy, Nantes, Rennes, Sophia Antipolis, Strasbourg, Toulouse, Tours.

Corse, Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane : programmation des rendez-vous en fonction des besoins.





PROCESSUS de RECRUTEMENT

en partenariat avec :

Hudson

Ouverture du recrutement des postes en interne : à partir du vendredi 26 février 2010

(affichage au fur et à mesure des postes à pourvoir)

L'ensemble des postes à pourvoir est accessible à tous, sur candidature

Affichage des postes ouverts au recrutement

(pendant minimum 15 jours)

sur l'**Intranet**, rubrique **Bourse d'Emploi**

Envoi des candidatures :

via la **Bourse d'Emploi**

ou par mail : recrutement.gsk@hudson.com

En cas de problème de connexion Intranet uniquement,

adressez votre candidature à Hudson, par courrier :

A l'attention de Bryana CERKEZOGLU

176 avenue Charles de Gaulle

92522 Neuilly sur Seine cedex



L'équipe RH, garante du processus de recrutement

1) Une première étape conduite par Hudson, cabinet spécialisé en recrutement :

- o Centralisation et étude des CV avec une première sélection de candidats
- o Entretiens menés par Hudson, selon une méthodologie structurée pour objectiver la sélection de candidats
- o Les collaborateurs dont le poste est supprimé seront systématiquement reçus en entretien face/face
- o Feedback qualitatif auprès de chaque collaborateur reçu en entretien

2) Transmission des recommandations à GSK

3) Entretiens et décision finale par le Manager, avec l'appui de l'équipe RH GSK

