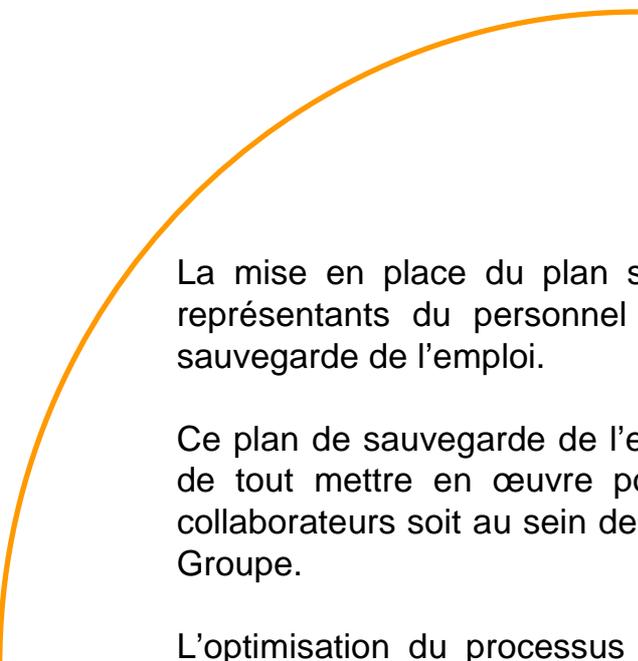


Plan de sauvegarde de l'emploi des salariés GlaxoSmithKline Mayenne



La mise en place du plan stratégique GSK nous a conduits à consulter les représentants du personnel sur un projet de réorganisation et un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce plan de sauvegarde de l'emploi marque clairement la volonté de l'entreprise de tout mettre en œuvre pour favoriser le reclassement de l'ensemble des collaborateurs soit au sein de GSK, soit au sein d'autres sociétés extérieures au Groupe.

L'optimisation du processus de consultation sociale a permis d'instaurer une période supplémentaire de reclassement interne.

Cette période sera mise à profit pour favoriser le redéploiement de l'organisation et permettre à un maximum de collaborateurs concernés par ce projet de réorganisation de faire acte de candidature au sein de l'organisation et de pourvoir à de nouveaux postes au titre de la mobilité interne.

Si néanmoins le reclassement interne ne s'avérait pas possible, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit également une série de mesures destinées à soutenir et accompagner le reclassement à l'extérieur de GSK.

C'est sur ce plan résolument volontariste et fondé sur l'accompagnement de l'ensemble des salariés concernés par le projet de réorganisation que les représentants du personnel viennent de prononcer un avis favorable.

L'ensemble de l'équipe Ressources Humaines ainsi que vos managers se tiennent à votre disposition pour compléter l'information qui vous est délivrée à travers ce livret.

Jean-Marc DUSSOL
Directeur des Ressources Humaines

(1) Ce document revêt un caractère informatif. Toutes les informations concernant la Plan de Sauvegarde de l'Emploi ne sont pas présentées dans cette brochure. Seul le texte détaillé et complet du Plan de Sauvegarde de l'Emploi est juridiquement opposable.

S O M M A I R E

Plan de Sauvegarde de l'Emploi **p. 4**

- Les principes p. 4
- Les bénéficiaires p. 5

Les moyens destinés à favoriser le reclassement **p. 7**

- Priorité au reclassement interne p. 8
- Le congé de reclassement p. 9
- L'espace mobilité p.10
- La cellule Emploi p.11

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements **p. 12**

- Mobilité au sein du Groupe GSK p. 13
- Actions de formation p. 18

Les mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique **p. 21**

- Aide à l'embauche en faveur des entreprises extérieures p. 22
- Aide à la création ou à la reprise d'entreprises p. 24
- Aide à la mobilité à l'extérieur du Groupe GSK p. 25
- Aide au retour au pays d'origine p. 26
- Mesure destinée aux seniors p. 27
- Cessation Anticipée d'Activité p. 28

Le régime d'indemnisation des départs **p. 30**

La Commission d'Accompagnement **p. 32**

Disposition collective générale **p. 33**

Réindustrialisation du bassin d'emploi **p. 34**

Glossaire **p. 35**

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Les principes

- **Un plan de reclassement** interne et externe
- **Une volonté** : priorité donnée au reclassement interne et un processus de reclassement optimisé comprenant une période de reclassement et un congé de reclassement
- **Un dispositif d'accompagnement structuré** : l'Espace Mobilité et la Cellule Emploi
- **Un régime d'indemnisation** : adapté à l'effort de reclassement
- **Une Commission d'accompagnement.**

Les bénéficiaires

Sont concernés :

- les salariés dont le poste est supprimé.
- les salariés dont le contrat de travail est modifié et qui refusent la modification de leur contrat de travail.
- Les salariés dont la candidature au départ permet le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé, selon des modalités très précises.

■ Les salariés dont le poste est supprimé, deux cas existent :

- les salariés directement identifiés par la suppression de leur poste (un seul titulaire sur le poste supprimé),
- lorsqu'il y a deux ou plusieurs salariés pour un poste de même nature relevant d'une même catégorie professionnelle (plusieurs titulaires pour le poste supprimé). Dans ce cas, il sera fait application des critères d'ordre de licenciement, afin de déterminer le ou les salariés concernés par la suppression de poste.

■ Les critères permettant d'identifier les salariés concernés par la suppression de leur poste sont les suivants :

- la charge de famille (enfant à charge),
- les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile (handicap et âge),
- l'ancienneté dans le groupe.

Mesure particulière concernant les couples travaillant chez GSK :

Dans le cas de suppression de poste concernant deux salariés mariés ou pacsés, 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).

■ Les salariés candidats au départ

GSK n'entend pas favoriser le départ des salariés dont l'emploi n'est pas supprimé ou dont le contrat de travail n'est pas modifié.

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 Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Ce salarié devra remplir les 2 conditions suivantes :

- avoir émis le vœu, par écrit, de quitter l'entreprise GSK après avoir identifié une solution de reclassement professionnel (exemple : contrat de travail) ;
- **et** permettre le reclassement d'un salarié concerné par la suppression de son poste ou ayant refusé la modification de son contrat de travail.

Selon sa situation, le salarié pourra bénéficier des mesures suivantes :

- aide à la création ou à la reprise d'entreprise (voir p.24) ;
- aide à l'embauche en faveur d'entreprises extérieures (voir p.22) ;
- aide au retour au pays d'origine (voir p.26) ;
- actions de formation (voir p.18) ;
- congé de reclassement (voir p.9) ;
- mesures d'indemnisation du plan (voir p.30) ;
- cessation anticipée d'activité (CAA) (voir p.28).

Les moyens destinés à favoriser le reclassement interne

GSK

GSK a délibérément choisi de porter l'essentiel de ses efforts sur le reclassement interne, afin de permettre aux salariés concernés par le projet de réorganisation de retrouver, le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles, un emploi au sein de GSK.

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 des salariés concernés.
De plus, l'entreprise permettra au salarié en situation de reclassement, de consacrer du temps à la recherche d'un emploi.
Les salariés concernés seront informés de leur situation personnelle et de la date effective de suppression de leur poste et intégreront l'Espace Mobilité.**

- 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 l'Espace mobilité, sur intranet et à l'affichage sur le site.
- 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
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.

Le congé de reclassement

Objectif

Donner au salarié concerné la possibilité de consacrer **l'ensemble de son temps d'activité à la recherche d'un emploi**, tant interne qu'externe aux modalités fixées ci-dessous :

Bénéficiaires

Les salariés :

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

Modalités

Pour les salariés de **moins de 45 ans** à la date de la suppression du poste, le congé de reclassement est d'une durée maximum de 12 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100 % du salaire fixe (préavis)
- 6 mois où l'allocation* correspondra à 80 % du salaire fixe moyen
- 3 mois à 100 % du salaire fixe moyen

Pour les salariés de plus de 45 ans et moins de 50 ans à la date de la suppression du poste, il est d'une durée maximum de 18 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100 % du salaire fixe (préavis)
- 6 mois où l'allocation* correspondra à 80 % du salaire fixe moyen
- 9 mois à 100 % du salaire fixe moyen

Pour les salariés de 50 ans et plus à la date de la suppression du poste, il est d'une durée maximum de 21 mois, préavis inclus, et rémunéré selon les modalités suivantes :

- 3 mois à 100 % du salaire fixe (préavis)
- 6 mois où l'allocation* correspondra à 80 % du salaire fixe moyen
- 12 mois à 100% du salaire fixe moyen

* Allocation non soumise à impôt et à charges sociales.

L'espace mobilité

Le souci de GSK est de permettre aux salariés de retrouver un emploi le plus vite possible et dans les meilleures conditions.

Les salariés en situation de recherche de reclassement bénéficient donc des prestations d'une structure d'accompagnement de recherche d'emploi, **l'espace mobilité**.

Ce dispositif a pour objectif le reclassement interne et/ou externe adapté et efficace de chaque salarié concerné, par :

- un soutien actif au salarié en situation de recherche de reclassement,
- l'établissement d'un bilan de compétence professionnelle,
- une formation aux techniques de recherche d'emploi,
- une information relative aux postes disponibles dans l'entreprise et dans le bassin d'emploi,
- une assistance dans la mise en place d'actions de formation,
- une assistance dans l'élaboration et la mise en œuvre de projet personnel de reconversion et/ou de création/reprise d'entreprise,
- accompagnement des salariés dans leur démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique
- un suivi de l'adaptation des salariés.

Un accès à l'information et aux offres de postes de reclassement interne

La liste des postes, disponibles ou créés au sein de GSK ou des sociétés du Groupe, en France comme à l'étranger, sera centralisée par la Direction des Ressources Humaines, communiquée à l'espace mobilité qui procèdera à leur diffusion par voie d'intranet et affichage. Cette liste sera mise à jour régulièrement par l'espace mobilité.

La Cellule Emploi

Le souci de GSK est de permettre aux salariés de retrouver un emploi le plus vite possible et dans les meilleures conditions.

Les salariés en situation de recherche de reclassement bénéficient donc des prestations d'une structure d'accompagnement de recherche d'emploi, **la Cellule Emploi**.

Ce dispositif qui a pour objectif le reclassement adapté et efficace de chaque salarié concerné, permettra de :

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

La charte d'engagement au processus de reclassement

Dans le cadre de la mise en œuvre du reclassement externe, GSK prend l'engagement de faire bénéficier chacun des salariés en situation de recherche de reclassement d'un processus individualisé d'accompagnement et d'aide à la prise de décision.

La mise en œuvre de ce processus suppose l'engagement de chaque salarié concerné.

En conséquence, cette adhésion sera formalisée dans le cadre de la charte d'engagement, **conclue entre chaque salarié concerné et la Cellule Emploi**, dès le premier entretien individuel avec un consultant.

Afin de remplir sa mission, la Cellule Emploi s'engage à proposer à chaque salarié au minimum une solution identifiée, ou à défaut au moins trois offres valables d'emploi.

Les mesures destinées à limiter le nombre de licenciements

GSK

GSK propose des mesures destinées à favoriser le reclassement qui visent à :

- accompagner la mobilité des collaborateurs,
- mettre en situation de formation les salariés amenés à changer d'emploi.

Mobilité au sein du Groupe GSK

Objectif

Faciliter et accompagner les mobilités géographiques au sein du Groupe GSK, en France ou à l'étranger, à l'aide d'une série de mesures adaptées.

Bénéficiaires

Il s'agit des salariés :

- dont le poste est supprimé
- volontaires dont la mobilité permet à un salarié dont le poste est supprimé de se reclasser en interne.

Périmètre de la mobilité

En France

- Le transfert entraîne un changement de lieu de travail initial vers un nouveau lieu de travail éloigné du site de Mayenne d'une distance de 100 km au moins.

A l'étranger

- Il s'agit du changement du lieu de travail des salariés du site de Mayenne, vers le reste du monde.

Durée

Pendant une durée de 12 mois à compter de l'acceptation écrite par le salarié de la modification de son contrat de travail ou du poste de reclassement impliquant une mobilité.

Mesures d'accompagnement de la prise de décision

- Un délai de réflexion de 6 semaines est accordé au salarié pour donner son accord définitif ;
- Pendant ce délai de réflexion, le salarié et sa famille ont la possibilité d'effectuer une visite sur le nouveau lieu de travail pour reconnaître le nouveau secteur géographique.

A cet effet :

- prise en charge des frais (du salarié et de sa famille) occasionnés par la visite ;
- 5 jours calendaires, dont 3 jours ouvrés rémunérés et un week-end, pour effectuer la visite.

Mesure d'incitation à la mobilité interne

- Prime d'incitation à la mobilité interne : 5 000€

Mesures d'accompagnement de la mobilité

Sans changement de résidence	
Indemnité de déplacement	<ul style="list-style-type: none">■ Financement pendant une période de 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire, d'un trajet aller/retour par semaine entre le domicile et le lieu de travail.

Avec changement de résidence

Congés exceptionnels	<ul style="list-style-type: none">■ 5 jours ouvrés, fractionnables ou non (ces congés se substituent à ceux de la convention collective).
Prime de réinstallation	<ul style="list-style-type: none">■ 3 500 euros + 600 euros par enfant à charge.
Indemnité de double résidence	<ul style="list-style-type: none">■ Indemnité forfaitaire dans la limite de 1 100 euros nets par mois. Durée maxi : 6 mois ou jusqu'à la fin de l'année scolaire■ Prise en charge d'un trajet par semaine, aller/retour domicile/nouveau lieu de travail, pendant 6 mois maxi ou jusqu'à la fin de l'année scolaire.
Assistance d'un cabinet conseil	<ul style="list-style-type: none">■ Dans la recherche d'un logement pour les salariés qui sont amenés à déménager à plus de 100 km de leur domicile actuel.
Aide au conjoint	<ul style="list-style-type: none">■ 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.

Avec changement de résidence

Aide à la location immobilière	<ul style="list-style-type: none">■ Remboursement des frais d'agence dans la limite de 2 200 euros HT■ Avance de la caution remboursable sur 18 mois (pas de plafond)■ Remboursement de 100 % du différentiel de loyer pendant 15 mois. Maximum 220 euros/mois (logement équivalent)■ Remboursement le cas échéant des indemnités de rupture anticipée du bail : 2 mois de loyer – maximum 1200 euros HT
Aide à achat/vente d'un logement	<ul style="list-style-type: none">■ Remboursement des frais d'agence sur justificatifs, dans la limite de 2 200 euros HT■ Remboursement des droits de mutation (frais notariés) sur justificatifs, dans la limite de 2800 euros HT■ Prise en charge des pénalités de remboursement anticipé d'un prêt, à concurrence de 4 000 euros HT
Frais de déménagement	<ul style="list-style-type: none">■ 3 devis■ Frais pris en charge, dans la limite de :<ul style="list-style-type: none">- 9 000 euros HT pour la France- 18 000 euros HT pour l'étranger

Délai de changement d'option

Si le salarié a choisi de ne pas changer de résidence et qu'il constate que ce choix s'avère incompatible avec un équilibre vie professionnelle / vie privée, le salarié peut revenir sur sa décision, dans un délai de **6 mois** à dater de sa prise de fonction.

Délai de rétractation

Tout salarié, dont le poste est supprimé et ayant accepté une proposition de reclassement interne avec mobilité, peut revenir sur sa décision en réintégrant la Cellule Emploi.

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

Actions de Formation

Objectif

Encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires au reclassement, avec 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.

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 de leur crédit d'heures.
- 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 (VAE).
- les formations effectuées dans le cadre du DIF viendront compléter les formations ci-après (reclassement, diplômante).
- en cas de mutation d'un salarié sur un autre site GSK, celui-ci conservera les heures acquises, avant sa mutation, au titre de son DIF.

Formations d'aide au reclassement

Objectif :

- aider les salariés en situation de recherche de reclassement à appréhender le marché du travail et à s'y insérer.

Bénéficiaires :

- les salariés en congé de reclassement ayant adhéré à la charte d'engagement qui leur aura été proposée par la Cellule Emploi.

Mesures :

- formations dispensées par la Cellule Emploi.

Actions de formation /adaptation

Objectif :

- Permettre aux salariés d'acquérir des compétences complémentaires pour être opérationnels dans un nouveau poste préalablement identifié en interne ou pour acquérir des compétences complémentaires facilitant le reclassement.

Bénéficiaires :

- Les salariés en situation de recherche de reclassement pour lesquels une formation supplémentaire apparaîtra nécessaire à l'issue du bilan professionnel et personnel réalisé par l'espace mobilité.

Mesures :

- Ces actions de formation :
 - . sont proposées après identification du poste susceptible d'être occupé par le salarié concerné, par l'espace mobilité ;
 - . ne devront pas excéder 300 h ;
 - . devront se dérouler en intégralité pendant la durée du reclassement.
- GSK prendra en charge :
 - . à hauteur de 5 000 euros HT maximum pour les frais pédagogiques ;
 - . les frais de déplacement et d'hébergement jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Formations qualifiantes ou diplômantes

Objectif :

- permettre aux salariés de procéder à leur reconversion professionnelle ou d'acquiescer un diplôme de nature à leur permettre leur reconversion.

Bénéficiaires :

- les salariés en situation de recherche de reclassement qui souhaitent procéder à leur reconversion professionnelle.

Mesures :

- la demande d'une action de formation doit être émise dans les 3 mois suivant la réception du courrier les informant de la suppression de leur poste.
- la décision d'accepter la demande de formation est prise par la DRH de GSK, après validation par le consultant de l'espace mobilité ; (réponse de la DRH dans les 15 jours ouvrés) ;
- plafond de formation de 600 h ;
- participation aux frais d'inscription prise 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.

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Objectif :

- Permettre à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans 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.

Mesure :

- Le salarié qui souhaiterait faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles via la VAE pourra bénéficier d'un accompagnement par l'espace mobilité.

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

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi établit différentes mesures destinées à limiter les effets du licenciement pour motif économique qui interviendrait après l'échec des tentatives de reclassement interne.

Le Plan propose des mesures :

- d'aide à l'embauche en faveur des entreprises extérieures,
- d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise,
- d'aide au retour au pays d'origine,
- de formation,
- d'aide au reclassement à l'extérieur du groupe GSK,
- destinée aux seniors,
- de cessation anticipée d'activité.

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

Aide à l'embauche en faveur des entreprises extérieures

Objectif

Inciter une société extérieure à proposer un emploi stable aux salariés en situation de reclassement.

Bénéficiaires

Les salariés :

- dont le poste a été supprimé ou ayant refusé la modification de leur contrat de travail ;
- volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste a été supprimé ou qui a refusé la modification de son contrat de travail.

Mesures

Mise à disposition auprès d'un futur employeur

Objectif :

- Permettre aux salariés concernés de commencer à travailler au sein d'une entreprise extérieure au groupe, tout en demeurant provisoirement salarié de GSK.

Procédure :

- Le salarié qui souhaite bénéficier de la mesure doit présenter à la Cellule Emploi:
 - une offre d'embauche à durée indéterminée
 - cette offre doit être considérée comme valable par la Cellule Emploi

Durée :

- La durée de mise à disposition du salarié sera de 3 mois ou 4 mois, selon les conditions précisées ci-dessous.

Mesures :

- Le salarié concerné reste salarié de GSK pendant la durée de mise à disposition et perçoit la rémunération telle que définie dans le cadre du congé de reclassement ;

- En cas **d'interruption** de la mise à disposition **du fait du salarié**, le salarié peut bénéficier d'une **deuxième mise à disposition** d'au moins 2 mois dans une autre entreprise. 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.
- En cas **d'interruption** de la mise à disposition **du fait de l'entreprise d'accueil**, le salarié peut bénéficier d'une **deuxième mise à disposition** d'au moins 2 mois dans une autre entreprise, à concurrence de la durée restant à courir. Dans ce cas, le 4^{ème} mois suspend le congé de reclassement. 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.

Aide à l'entreprise extérieure qui embauche un salarié en situation de recherche de reclassement

Objectif

- Aide incitative, facilitant l'embauche en CDI d'un salarié GSK en situation de reclassement.

Mesure

- Versement d'une allocation d'aide temporaire à l'entreprise extérieure, selon les modalités suivantes :
 - . 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 due qu'à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché.

Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Objectif

Permettre à un salarié, dont les mesures de reclassement interne ont échoué ou qui a renoncé au reclassement interne, de créer ou de reprendre une entreprise.

Bénéficiaires

Les salariés :

- dont le poste a été supprimé ou ayant refusé la modification de leur contrat de travail ;
- volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé, ou ayant refusé la modification de son contrat de travail.

Mesures

■ Assistance de la Cellule Emploi

- le salarié informe la Cellule Emploi de son projet,
- aide à l'élaboration du projet,
- montage effectif du dossier.

■ Prise en charge de la formation

- durée maximum de 6 mois et un plafond de 600 heures,
- dans la limite de 15 000 euros HT,
- la formation doit débiter au cours de la période de reclassement.

■ Aide au déménagement

- 3 devis
- prise en charge des frais, réglés dans la limite de :
 - . 9 000 euros HT pour la province,
 - . 18 000 euros HT pour l'étranger.

■ Indemnités

- Indemnité de création ou de reprise d'entreprise : 20 000 euros
 - Allocation supplémentaire :
 - . si embauche d'un salarié de moins de 50 ans faisant partie du plan : 10 000 euros
 - . si embauche d'un salarié de 50 ans et plus, faisant partie du plan : 16 000 euros
- Cette indemnité est versée sur présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Aide à la mobilité à l'extérieur du Groupe GSK

Objectif

Faciliter l'accès des salariés concernés à un emploi à l'extérieur du Groupe GSK.

Bénéficiaires

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

- soit se présentent pour un entretien de recrutement au sein d'une société extérieure ;
- soit ont retrouvé un nouvel emploi à l'extérieur du groupe, sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

Mesures

- Prise en charge des frais de déplacements, pendant le congé de reclassement, aux fins de passer les entretiens de recrutement, sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise ; sur validation des entretiens d'embauche par Altedia et sur production des justificatifs d'entretien et de déplacement ;
- Aide au déménagement, si nécessité d'un changement de résidence principale (déplacement de la résidence principale d'au moins 100 km) :
 - Présentation de 3 devis
 - Aide aux frais de déménagement, dans la limite de :
 - . 9 000 euros HT pour la province,
 - . 18 000 euros HT pour l'étranger.
- Si l'entretien d'embauche a lieu à l'étranger, GSK prend en charge les frais de transport vers tous les pays d'Europe et vers les USA (un seul voyage A/R pendant le congé de reclassement). Le titre de transport devra être retenu auprès de l'agence de voyages avec laquelle travaille GSK.

Aide au retour dans le pays d'origine

Objectif

Favoriser et faciliter la réinsertion des salariés étrangers qui envisagent un retour dans leur pays d'origine.

Bénéficiaires

Les salariés de nationalité étrangère :

- dont le poste est supprimé ou ayant refusé la modification de leur contrat de travail,
- volontaires, dont le départ permettrait le reclassement effectif d'un salarié dont le poste est supprimé ou ayant refusé la modification de son contrat de travail.

Mesures

- Conclusion d'une convention avec l'Organisation Mondiale de l'Immigration (pour un salarié dont la nationalité est différente de celle d'un pays de la CEE) ;
- Présentation d'un projet de réinsertion ;
- En plus des aides éventuelles allouées par l'État et les ASSEDIC :
 - Frais de voyage : barème identique à celui des mobilités à l'étranger (voir p.25)
 - Aide au déménagement : barème identique à celui des mobilités à l'étranger (voir p.25).

Mesure destinée aux seniors

Objectif

Garantir aux salariés de plus de 50 ans un complément de revenu.

Bénéficiaires

Cette mesure est ouverte exclusivement aux salariés âgés de plus de 50 ans.

Condition

A l'issue du congé de reclassement le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement.

Mesures

- versement d'une indemnité égale à 33% du salaire annuel fixe multiplié par le nombre d'année le séparant de sa retraite a taux plein, maximum 5 ans,
- versement en une seule fois à la rupture du contrat de travail.

Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

Un principe

- Le volontariat

Objectif

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

Bénéficiaires

Cette mesure est ouverte **exclusivement** aux salariés de Mayenne répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- salariés dont le poste est supprimé ou dont le départ évite le licenciement d'une personne dont le poste est supprimé,
- pouvoir liquider sa retraite à taux plein dans un délai maxi de 60 mois (5 ans) suivant la date de rupture du contrat de travail ou au plus tard au 30 juin 2010,
- justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans,
- n'ayant pas été reconnus invalides de deuxième ou troisième catégorie par la sécurité sociale.

De plus, les bénéficiaires doivent :

- 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 la 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.

Mesures

- Versement d'une **rente de cessation anticipée d'activité**, correspondant à 70 % de la rémunération annuelle théorique (voir Glossaire p. 37) ;
- Revalorisation de la rente en fonction de l'évolution moyenne annuelle du point AGIRC ;
- Maintien des droits à la protection sociale (régimes de retraite complémentaire ARCCO et AGIRC, frais de mutuelle et prévoyance). Les cotisations correspondantes seront prises en charge par l'entreprise ;
- Versement d'une **indemnité de rupture** à la date de rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement prévue dans la convention collective nationale p.30).

Le régime d'indemnisation des départs

Indemnité de licenciement conventionnelle

Chaque salarié dont le licenciement économique est prononcé, bénéficiera de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de l'industrie pharmaceutique, à la date de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 3/10ème de mois par année d'ancienneté.

Voir annexe: page 38

Indemnité de reclassement

Si un salarié retrouve un emploi à l'extérieur du Groupe GSK pendant la période de reclassement, il perçoit une indemnité d'un montant correspondant à la période restant à effectuer.

Les salariés « volontaires » ne bénéficient de cette indemnité que s'ils retrouvent un emploi à l'extérieur de GSK après les 3 premiers mois du congé de reclassement. Et en tout état de cause, cette indemnité ne saurait être supérieure à 12 mois.

Indemnité complémentaire de licenciement

L'indemnité complémentaire de licenciement, telle que déterminée par le présent plan d'accompagnement, sera versée à l'ensemble des salariés à la date de rupture du contrat de travail et 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 CAA. Cette indemnité vient s'ajouter à 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	N/A
> 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

Indemnité différentielle de salaire

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

Si le montant du salaire brut du nouveau poste est inférieur au salaire de base + prime d'ancienneté de l'ancien poste chez GSK, GSK assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant une durée continue de 36 mois ou une durée continue inférieure s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée :

- 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 et
- dans la limite d'un différentiel de 15% du salaire GSK pendant les 12 derniers mois .

Cette somme sera versée en une seule fois à la signature du nouveau contrat dans la limite du salaire référence GSK.

Commission d'Accompagnement

Objectif

La Commission d'Accompagnement est chargée de veiller au respect et à la bonne mise en œuvre des mesures.

Composition

- Les membres de la Commission Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Durée

- La Commission d'Accompagnement fonctionnera pendant la durée de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, soit jusqu'au 31 décembre 2010.

Mission

- 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. 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,
 - faire des propositions et suggestions dans le cadre de la mise en œuvre des mesures prévues,
 - examiner les situations particulières telles que :
 - les salariés en situation de recherche de reclassement,
 - les salariés arrivés en fin de congé de reclassement sans solution de reclassement identifiée,
 - examiner le bilan trimestriel de l'ensemble des actions.

Disposition collective générale

Priorité de réembauche

Chaque salarié, dont le licenciement est notifié dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi, bénéficie pendant 2 ans d'une priorité de réembauche, à compter de la rupture de son contrat de travail après s'être fait connaître par lettre recommandée avec accusé réception auprès du service Ressources Humaines.

Pour un salarié handicapé (reconnu COTOREP), priorité de réembauche à durée indéterminée, après s'être fait connaître par lettre recommandée avec accusé réception auprès du service Ressources Humaines.

Réindustrialisation du bassin de l'emploi

Priorité donnée à la recherche d'une solution de reconversion du bâtiment Terras 1

Avec l'assistance d'un cabinet spécialisé (Oneida), GSK cherche 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.

Création d'emplois dans le bassin local afin de favoriser le reclassement des salariés du site de Mayenne

GSK s'engage dans une mission de réindustrialisation du bassin d'emplois et s'inscrira à cet effet dans la négociation d'une convention avec la préfecture 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.

Glossaire

C.C.U.E.S.

Comité Central de l'Unité Économique et Sociale regroupant les représentants du personnel élus et des représentants des organisations syndicales.

Cellule Emploi

Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement externe pour les salariés concernés par un licenciement pour motif économique.

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.

Commission d'accompagnement

Elle est composée des membres de la commission GPEC

Convention d'adhésion au processus de reclassement

Engagement formel du salarié en situation de reclassement de suivre le processus proposé par le Cellule Emploi

Frais pris en charge

Les frais pris en charge par GSK sont entendus Hors Taxe et payés directement par GSK sur présentation de factures.

Enfant à charge au sens social

Un enfant à charge au sens Sécurité sociale.

Espace mobilité

Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement interne et externe proposé en partenariat avec un prestataire (Altedia)

Indemnité

Versée à titre de dédommagement. Ne supporte pas de charges sociales ou fiscales.

Indemnité conventionnelle de licenciement

Cette indemnité est prévue par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Glossaire

Indemnité de création d'entreprise

Cette indemnité est destinée aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Indemnité différentielle de salaire

Couvre partiellement l'écart entre le salaire qui était perçu par le salarié chez GSK et le salaire qui sera perçu chez le nouvel employeur pendant une durée maximum de 36 mois.

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.

Mobilité en France

Elle donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi en France.

Mobilité à l'étranger

Elle donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi à l'étranger.

Notification de licenciement pour motif économique

Lettre recommandée envoyée au salarié pour lui notifier son licenciement. Ce courrier est adressé un mois avant la date de 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.

Prime

Supporte des charges sociales et fiscales.

Glossaire

Remboursement

Les frais directement réglés par le salarié sont entendus TTC ; ils sont ensuite remboursés par GSK sur présentation d'une note de frais.

Rémunération annuelle théorique

Composée de l'ensemble des éléments de rémunération annuelle :

- Rémunération fixe annuelle ;
- Éléments variables de rémunération (Bonus), calculés sur la base d'atteinte des objectifs à 100 %.

Rémunération fixe annuelle

Total : salaire de base mensuel + prime d'ancienneté mensuelle x 13 mois.

Salaire annuel de référence

Composé de l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours des 12 derniers mois :

- salaire de base + 13ème mois,
- prime d'ancienneté,
- éléments variables de rémunération,
- bonus,
- primes diverses,
- heures supplémentaires,
- prime d'équipe.

Ce salaire sert de base aux indemnités de licenciement.

Annexe

Indemnité conventionnelle de licenciement

ancienneté	nombre de mois	nombre de mois si âge >45 ans	nombre de mois si âge >50 ans
2 ans	0,60	1,60	2,60
3 ans	0,90	1,90	2,90
4 ans	1,20	2,20	3,20
5 ans	1,50	2,50	3,50
6 ans	1,90	2,90	3,90
7 ans	2,30	3,30	4,30
8 ans	2,70	3,70	4,70
9 ans	3,10	4,10	5,10
10 ans	3,50	4,50	5,50
11 ans	3,90	4,90	5,90
12 ans	4,30	5,30	6,30
13 ans	4,70	5,70	6,70
14 ans	5,10	6,10	7,10
15 ans	6,50	6,50	7,50
16 ans	6,90	6,90	7,90
17 ans	7,30	7,30	8,30
18 ans	7,70	7,70	8,70
19 ans	8,10	8,10	9,10
20 ans	9,00	9,00	10,00

Indemnité conventionnelle de licenciement

ancienneté	nombre de mois	nombre de mois si âge >45 ans	nombre de mois si âge >50 ans
21 ans	9,60	9,60	10,60
22 ans	10,20	10,20	11,20
23 ans	10,80	10,80	11,80
24 ans	11,40	11,40	12,40
25 ans	12,00	12,00	13,00
26 ans	12,60	12,60	13,60
27 ans	13,20	13,20	14,20
28 ans	13,80	13,80	14,80
29 ans	14,40	14,40	15,40
30 ans	15,00	15,00	16,00
31 ans	15,60	15,60	16,60
32 ans	16,20	16,20	17,20
33 ans	16,80	16,80	17,80
34 ans	17,40	17,40	18,40
35 ans	18,00	18,00	19,00
36 ans	18,60	18,60	19,60
37 ans	19,20	19,20	20,00
38 ans	19,80	19,80	20,00
39 ans	20,00	20,00	20,00
40 ans	20,00	20,00	20,00