

# 1. MOBILITE EN FRANCE ET A L'ETRANGER

## Durée

15 mois à compter de l'acceptation écrite du nouveau poste ou de la prise effective du poste.

## Mesures

### Maintien de la résidence

- Achat véhicule**
  - Prime de 2 000 € brut
  - Avance sur salaire de 5 000 € HT maximum remboursable sur 36 mois à taux 0
- Indemnité de déplacement**
  - Indemnité de 200 € versée pendant 15 mois ou jusqu'au déménagement effectif dans la limite de 15 mois

### Changement de résidence

- Aide à la location immobilière**
  - Remboursement des frais d'agence dans la limite de 2 000 €
  - Avance de la caution location remboursable sur 18 mois (pas de plafond)
  - Remboursement de 100% du différentiel de loyer pendant 15 mois maxi 200 € par mois (logement équivalent)
  - Remboursement le cas échéant des indemnités de rupture anticipée du bail : 2 mois de loyer maxi 600 €
- Si vente / achat d'un logement**
  - Remboursement des frais agence sur justificatifs dans la limite de 2 000 €
  - Remboursement des droits de mutation (frais notariés) sur justificatifs dans la limite de 1 800 €
  - Prise en charge des pénalités de remboursement anticipé d'un prêt à concurrence de 4 000 €
- Frais de déménagement**
  - 3 devis
  - frais pris en charge dans la limite de 5 000 € HT pour l'Île-de-France  
9 000 € HT pour la Province  
18 000 € HT pour l'étranger
- Congés exceptionnels 5 jours ouvrés fractionnables ou non** (ces congés se substituent à ceux prévus dans la convention collective)
- Prime de ré-installation :**  
3 200 € plus 500 € par enfant à charge

## Maintien de la résidence

## Changement de résidence

	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> <b>Fonds 1% logement :</b> Obtention de prêts pour accession à la propriété : priorité pour les salariés dont le lieu de travail a été modifié.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Indemnité de double résidence</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Indemnité forfaitaire dans la limite de 1 000 € par mois, pendant une période maximale de 3 mois.</li><li>- Prise en charge d'un trajet aller et retour domicile nouveau lieu de travail par semaine pendant 6 mois</li></ul></li> <li><input type="checkbox"/> <b>Assistance d'un cabinet conseil</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Dans la recherche d'un logement pour les salariés transférés :</li><li>- Salariés sédentaires : changement de site (Marly - Les Ulis - Mayenne - Evreux - Hérouville)</li><li>- Itinérants : déménagement à plus de 100 Km</li></ul></li> <li><input type="checkbox"/> <b>Aide au conjoint</b><ul style="list-style-type: none"><li>- Aide du cabinet Right pour les conjoints des salariés transférés de :</li><li>- Salariés sédentaires : changement de site (Marly - Les Ulis - Mayenne - Evreux - Hérouville)</li><li>- Itinérants : déménagement à plus de 100 Km</li></ul></li></ul>
<input type="checkbox"/> <b>Prise en charge des frais de transport, hébergement et restauration du salarié et de sa famille pour visiter le nouveau site ou reconnaître le nouveau secteur géographique :</b> 3 jours calendaires selon Barème en vigueur.	

### 3. CONGE DE RECLASSEMENT

#### Définition

Possibilité pour un salarié de consacrer l'ensemble de son temps d'activité à la recherche d'un emploi tant en interne qu'en externe.

#### Bénéficiaires

Les salariés susceptibles de bénéficier de cette mesure sont les salariés :

- \* dont le poste est supprimé
- \* volontaires, à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé. Les salariés volontaires de plus de 50 ans ne peuvent bénéficier de cette mesure que s'ils ont un projet personnel identifié

#### Mesures

**Placement en situation de reclassement au sein d'une structure adaptée : le Relais Emploi ;**

**Dispense d'exécution du contrat de travail ;**

**Prise en charge des frais de transport (domicile - relais emploi) pendant toute la durée du congé de reclassement selon barèmes en vigueur dans l'Entreprise;**

**Période de reclassement incluant le préavis , avec deux périodes distinctes :**

**1. Recherche de reclassement interne :**

Durée : 2 mois rémunérés à 100%

**2. Congé de reclassement ( après notification du licenciement ) incluant le préavis**

**Pour les salariés âgés de moins de 50 ans à la date de notification des licenciements**

Durée : 3 mois rémunérés à 100%

Durée : 3 mois rémunérés à 90%

Durée : 3 mois rémunérés à 75%

Durée : 3 mois rémunérés à 70%

**Pour les salariés âgés de plus de 50 ans et moins de 55 ans à la date de notification des licenciements**

Durée : 3 mois rémunérés à 100%

Durée : 6 mois rémunérés à 90%

Durée : 6 mois rémunérés à 75%

Durée : 6 mois rémunérés à 70%

**Pour les salariés âgés de plus de 55 ans et de moins de 58 ans à la date de notification des licenciements**

Durée : 3 mois rémunérés à 100%

Durée : 5 mois rémunérés à 85%

**Pendant la durée du congé de reclassement postérieure au préavis soit respectivement: 9, 18 et 5 mois l'Entreprise prend en charge l'ensemble des cotisations de protection sociale, CSG et CRDS restent à la charge du salarié**

## 5. AIDE A L'EMBAUCHE EN FAVEUR DES ENTREPRISES EXTERIEURES

### 5.1. Mise à disposition auprès d'un futur employeur

#### Bénéficiaires

Entreprise prévoyant d'employer un salarié sédentaire et assimilé, en situation de reclassement.

#### Durée

La durée de la mise à disposition du salarié sera de 3 moi ou 4 mois selon conditions ci après

#### Mesures

- Le salarié concerné reste salarié de GSK pendant la durée de la mise à disposition.
- GSK verse au salarié concerné l'ensemble du salaire pendant la durée de mise à disposition.
- La première mise à disposition sera d'une durée maximum de 3 mois Cette mise à disposition suspend le 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 dans une autre entreprise à concurrence de la durée restant à courir par rapport à la durée maximum de 4 mois.  
Dans ce cas le 4<sup>ème</sup> mois ne suspend pas le congé de reclassement.
- 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 dans une autre entreprise à concurrence de la durée restant à courir par rapport à la durée maximum de 4 mois.  
Dans ce cas la nouvelle mise à disposition suspend le congé de reclassement.

### 5.2. Aide à l'Entreprise extérieure qui embauche un salarié en situation de reclassement

#### Bénéficiaires

Entreprise qui embauche un salarié sédentaire et assimilé en situation de reclassement.

#### Mesures

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

- Embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans : 4 800 Euros
- Embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus : 8 000 Euros

## 6. AIDE A LA CREATION OU A LA REPRISE D'ENTREPRISE

### Bénéficiaires

Les salariés susceptibles de bénéficier de cette mesure sont :

- les salariés dont le poste est supprimé
- les salariés volontaires à condition que leur départ permette le maintien effectif d'un emploi dont la suppression est envisagée.

### Mesures

#### Assistance du Relais Emploi

- Aide à l'élaboration du projet lui-même
- Montage effectif du dossier

#### **Prise en charge de la formation**

- Durée maximum 600 heures dans la limite de 15 000 €
- La formation doit débuter au cours de la période de reclassement

#### **Aide au déménagement**

##### **Frais de déménagement**

- Prise en charge des frais réglés dans la limite de  
5 000 € HT pour l'Île-de-France  
9 000 € HT pour la Province  
18 000 € HT pour l'étranger

#### Indemnité de création ou de reprise d'entreprise

- 20 000 €

#### Indemnité complémentaire

- Si embauche d'un salarié de moins de 50 ans faisant partie du plan => 10 000 €
- Si embauche d'un salarié de 50 ans et plus faisant partie du plan => 16 000 €

Versement sur présentation d'un contrat de travail à durée indéterminée

## 7. INDEMNISATIONS DU PERSONNEL

### Bénéficiaires

Salarié qui n'aura pas bénéficié d'un reclassement au sein du groupe et dont le contrat sera rompu suite à la notification de son licenciement économique.

### Mesures

#### Indemnité de licenciement conventionnelle

Pour les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté l'indemnité de licenciement sera égale à 3/10<sup>ème</sup> par année d'ancienneté.

Les salariés de plus de 3 ans d'ancienneté bénéficieront de l'indemnité de licenciement prévue

Dans la Convention Collective de l'Industrie Pharmaceutique.

#### Indemnité de reclassement

Si un salarié dont le poste est supprimé trouve un emploi à l'extérieur du Groupe GSK pendant la période de reclassement, celui-ci perçoit une indemnité d'un montant correspondant à la période restant à effectuer.

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

#### Indemnité supplémentaire de licenciement

L'indemnité supplémentaire de licenciement, telle que déterminée par le présent plan d'accompagnement, sera versée aux salariés âgés de moins de 55 ans au 30 juin 2003 et qui, compte tenu de l'impossibilité de leur reclassement au sein du groupe, se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique.

Age et Ancienneté	< 45 ans	>= 45 ans < 47 ans	>= 47 ans < 50 ans	>= 50 ans < 55 ans
0 à 3 ans	3	5	6	8
> 3 et 10 ans	5	7	8	10
> 10 ans et plus	7	10	11	12

## Indemnité différentielle de salaire

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

Si le montant du salaire de base du nouveau poste est inférieur au salaire de base plus prime d'ancienneté de l'ancien GSK assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant une durée continue de 24 mois ou une période continue inférieure s'il s'agit d'un contrat à durée terminée,

- dans la limite d'un différentiel de 20 % pendant les 12 premiers mois puis
- dans la limite d'un différentiel de 10 % pendant les 12 mois suivants.

## 10. CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

### Bénéficiaires

La mesure de cessation anticipée d'activité est ouverte exclusivement aux salariés dont le poste est supprimé,

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

- être âgés d'au moins 55 ans au 30 juin 2003,
- justifier d'une ancienneté dans la société d'au moins cinq ans,
- ne pas avoir été reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie par la sécurité sociale,
- s'engager à cesser définitivement et complètement leur activité professionnelle jusqu'à la liquidation de leur retraite, et en conséquence à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès des ASSÉDIC pendant toute la période de préretraite,
- s'engager à liquider l'ensemble de leurs droits à retraite dès l'obtention des droits à retraite de sécurité sociale à taux plein et s'engager à ne pas liquider de pension de retraite par anticipation avant cette date.

### Mesures

**Versement d'une rente de cessation anticipée d'activité**

L'entreprise garantit aux salariés bénéficiaires, le versement d'une rente annuelle brute égale à 70 % de la rémunération annuelle théorique (Glossaire n°9)

**Revalorisation de la rente en fonction de l'évolution moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation ( indice INSEE)**

**Maintien des droits à la protection sociale**

**Versement d'une indemnité de rupture = indemnité conventionnelle de licenciement**



# 11. ACTIONS DE FORMATION

## 1 Formations d'aide au reclassement

### Objectifs

Permettre aux salariés en situation de recherche de reclassement à appréhender le marché de travail et à s'y insérer.

### Bénéficiaires

Salariés en congé de reclassement ayant signés la convention d'adhésion au processus de reclassement.

### Mesures

Les formations sont dispensées par le Relais Emploi et visent à connaître les techniques de recherche d'emploi, établir un curriculum vitae, se préparer aux entretiens de recrutement.

## 2 Formations/Adaptation

### Objectifs

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

### Bénéficiaires

Salariés dont le poste est supprimé et salariés volontaires à conditions que leur mobilité permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.

### Mesures/modalités

Les actions de formation sont proposées après identification du poste susceptible d'être occupé par le salarié concerné par soit la DRH de GSK soit le Relais Emploi.

Les actions de formation ne devront pas excéder un plafond de 300 heures de formation. Elles devront se dérouler en intégralité pendant la durée du reclassement.

Les frais pédagogiques seront pris en charge par GSK à concurrence d'un montant maximum de 5 000 €.

### 11.3 Formation qualifiante ou diplômante

#### □ Objectifs

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

#### □ Bénéficiaires

Salariés dont le poste est supprimé et salariés volontaires à conditions que leur départ permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.

#### □ Mesures/modalités

**Ces actions de formation devront être demandées dans les 3 mois suivant la notification du licenciement.**

La décision d'accepter la demande de formation sera prise après la DRH de GSK après validation par le consultant du Relais Emploi

Elles ne devront pas excéder un plafond de 600 heures de formation.

Les frais d'inscription à la formation qualifiante ou diplômante seront pris en charge par GSK à concurrence d'un montant maximum de 10 000 €.