

**Le projet de PSE est mis à jour le 25 mai 2023 en pages 29, 40, 41, 43, 44, 49, 50.**

Le présent document est un projet d'accord collectif qui a fait l'objet à ce jour de six réunions de négociation avec le Délégué Syndical.

Cette négociation se poursuivra jusqu'au 26 mai 2023, afin de signer un accord collectif qui sera ensuite soumis à la DREETS pour validation.

Cependant, si l'accord n'était pas signé le 26 mai, ON Semiconductor France SAS fixera le contenu du PSE dans un document unilatéral, dont le présent document au 25 mai 2023 constitue le projet soumis à consultation du CSE.

## **ON SEMICONDUCTOR FRANCE SAS**

### **ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE**

### **PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

**ENTRE :**

**ON SEMICONDUCTOR FRANCE SAS**, société par actions simplifiée à associé unique, dont le siège social est situé 132 Chemin de Basso Cambo, 31100 Toulouse, représentée par Madame Yolande De Busschop en qualité de Présidente,

Ci-après la « Société »,

D'une part,

**ET :**

**Le syndicat CFE-CGC**, seul syndicat représentatif dans la Société, représenté par Monsieur Olivier Martinez, en qualité de Délégué Syndical, dûment mandaté,

Ci-après « l'Organisation Syndicale »,

D'autre part,

Ci-après ensemble, les « Parties ».

## **IL A ÉTÉ EXPOSE CE QUI SUI**

---

Lors de la réunion du CSE le 13 mars 2023, la Société a remis au CSE :

- ✓ La note d'information relative projet de restructuration envisagé (le « Projet de Restructuration »). Cette note a été mise à jour pour la réunion du CSE des 27 et 28 avril ;
- ✓ La note d'information sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention, ainsi que le projet de mise à jour du document unique (DUERP). Cette note et ce projet ont été mis à jour pour la réunion du CSE des 27 et 28 avril, puis pour celle du 11 mai et celle du 26 mai;
- ✓ Le projet de plan de sauvegarde de l'emploi (le « PSE »). Ce projet a été mis à jour pour la réunion du CSE du 14 avril, puis pour celle des 27 et 28 avril, puis pour celle des 11 et 12 mai, puis pour celle du 22 mai et celle du 26 mai.

Les raisons économiques du Projet de Restructuration sont précisées dans la note d'information remise au CSE. Elles sont synthétisées en Annexe 1 du présent accord.

Parallèlement à la procédure d'information et consultation du CSE, le 13 mars 2023, la Société a initié des négociations avec l'Organisation Syndicale, en vue de la conclusion du présent accord. Des réunions de négociation se sont tenues les 13 et 27 mars, 13 et 27 avril, 12, 25 et 26 mai 2023.

Ces réunions de négociation se sont tenues en parallèle de réunions du CSE, afin de poursuivre la procédure d'information et consultation.

Au terme de cette négociation, il a été convenu le présent accord relatif au PSE.

## **IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUI**

---

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'application**

Le présent accord est applicable à chaque salarié employé par la Société en contrat de travail à durée indéterminée à la date de sa mise en œuvre et concerné par le projet de licenciement collectif dans le cadre du Projet de Restructuration.

Le présent accord n'est applicable qu'aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée rattachés au site de Toulouse.

Le présent accord n'est pas applicable aux salariés rattachés au site de Vélizy.

## **Article 2 – Contenu du présent accord**

Le présent accord porte sur:

- Le rappel du nombre de salariés, permanents ou non, employés par la Société ;
- La synthèse des raisons économiques, financières et techniques du Projet de Restructuration, détaillées dans la note d'information remise au CSE, en Annexe 1 ;
- Les modalités d'information et de consultation du CSE ;
- Le nombre de suppressions d'emplois et de licenciements envisagés ;
- La définition des catégories professionnelles concernées par le Projet de Restructuration et les critères d'ordre des licenciements ;
- Le calendrier des licenciements, en Annexe 3 ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement, contenues dans le PSE, en Annexe 4;
- Les mesures sociales d'accompagnement et le plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait pas être évité, contenues dans le PSE, en Annexe 4 ;
- Le PSE, en Annexe 4.

## **Article 3 – Nombre de salariés**

Au 13 mars 2023, la Société compte **76 salariés** dont 57 à Toulouse et 19 à Velizy:

- 75 salariés en contrat de travail à durée indéterminée dont 56 à Toulouse et 19 à Velizy et
- 1 salarié en contrat d'apprentissage à Toulouse. Le terme du contrat d'apprentissage est fixé au 30 septembre 2023. Le contrat d'apprentissage prendra donc fin à cette date.

	<b>SITE DE TOULOUSE</b>
Cadres	52
Techniciens/Agents de maîtrise	4
Apprenti	1

## **Article 4 – Le nombre de suppressions d'emplois et de licenciements envisagés**

Il est envisagé de supprimer tous les emplois sur le site de Toulouse.

56 licenciements sont donc envisagés.

**Article 5 – La définition des catégories auxquelles les emplois supprimés appartiennent et les critères d’ordre des licenciements**

Les licenciements envisagés concernent uniquement le site de Toulouse.

Les salariés rattachés au site de Vélizy ne sont donc pas concernés par les licenciements envisagés, aucun emploi n’étant supprimé à Vélizy.

Sur le site de Vélizy, les catégories professionnelles sont les suivantes :

Catégorie professionnelle	Postes
Applications	8 Ingénieurs Applications Ventes 1 Ingénieur Applications Produit 1 Ingénieur Applications Qualité
Account management	7 Sales Account Managers (dont 1 ayant débuté le 1 <sup>er</sup> avril 2023)
Marketing	1 Ingénieur Marketing Produit
Administration	1 Assistante

Sur le site de Toulouse, les catégories professionnelles sont les suivantes :

Catégorie professionnelle	Postes
<b>Managers</b>	
Conception	1 Directeur Applications 1 Directeur Groupe Conception 2 Manager Conception Produit
Test	1 Manager Groupe Test
CAD	1 Manager CAD (DST Software Engineer)
<b>Contributeurs individuels</b>	
Ingénieurs Conception	21 Ingénieurs Conception 8 Ingénieurs Applications

	1 Ingénieur Layout 5 Ingénieurs Evaluation
Ingénieurs Test	4 Ingénieurs Test
Techniciens Conception	1 Technicien Conception
Techniciens Test	1 Technicien Test
IT	1 Ingénieur CAD (Mgr. SEC Information Systems)
Marketing	1 Ingénieur Marketing Produit
Administration	1 Assistante Administrative 1 Coordinateur Magasin Traffic (Shipping & Receiving Clerk)
Finance	1 Responsable Paie Europe
RH	1 Responsable Paie et Administration du Personnel
Chef de projet	2 Chefs de projet
Installations, environnement et santé	1 Responsable des installations et de l'environnement et de la santé

Dans le cadre du Projet de Restructuration, tous les emplois sur le site de Toulouse seraient supprimés.

Il n'y a donc pas lieu de définir des critères d'ordre des licenciements.

#### **Article 6 – Modalités d'information et de consultation du CSE**

Le calendrier de la procédure d'information et consultation du CSE est en Annexe 2.

En plus des deux jours par mois de délégation, les élus du CSE, y compris le Délégué Syndical, disposent chacun de 20 jours de délégation pour les mois de mars, avril et mai 2023. Leur charge de travail est allégée afin qu'ils puissent utiliser effectivement ces jours de délégation.

Par ailleurs, le CSE sera informé et consulté sur la mise en œuvre effective du présent accord, lors de chaque réunion ordinaire, pendant la période commençant à compter de la date de

validation et se terminant le 31 décembre 2024. Les avis du CSE sur la mise en œuvre effective du présent accord seront transmis à la DREETS.

### **Article 7 – Procédure de validation par la DREETS**

Après signature par les Parties, le présent accord sera transmis pour validation à la DREETS à Toulouse.

La DREETS notifiera sa décision à la Société, au CSE et à l'Organisation Syndicale.

La Société informera tous les salariés de la décision de validation et des voies et délais de recours, par e-mail, via l'intranet et par lettre RAR.

### **Article 8 – Durée déterminée du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la notification par la DREETS de sa décision de validation.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, à compter de la date de son entrée en vigueur et jusqu'au 31 juillet 2025.

Le 31 juillet 2025, le présent accord cessera automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne pourra pas être prorogé par tacite reconduction.

Sous réserve de sa validation par la DREETS, le présent accord fera l'objet des formalités de publicité suivantes :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les Parties est notifié par e-mail à l'Organisation Syndicale;
- Un exemplaire est déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse ;
- Il est publié sur la plateforme RUPCO;
- Un exemplaire est affiché dans les locaux à Toulouse et sur l'intranet ; et
- Une copie est envoyée à chaque salarié auquel il s'applique, par courrier électronique sur son adresse onsemi.

Fait à Toulouse, le **XX** 2023

---

**Le syndicat CFE-CGC**

Représenté par Olivier Martinez, en  
qualité de Délégué Syndical

---

**ON Semiconductor France SAS**

Représentée par Yolande De Busschop,  
en qualité de Présidente

## ANNEXE 1

### La synthèse des raisons économiques, financières et techniques du Projet de Restructuration

Pour sauvegarder sa compétitivité, le Groupe ON Semiconductor doit améliorer ses capacités d'investissement.

En parallèle, le Groupe ON Semiconductor doit aussi s'efforcer de diminuer les coûts et les temps de développement des nouveaux produits.

Dans ce cadre, après 9 mois d'étude et de réflexion, le groupe opérationnel ASG a défini les mesures suivantes :

1. La gestion de l'alimentation et la puissance électrique est le principal vecteur de croissance ; les interfaces de capteurs étant l'axe secondaire.
2. Le nombre de technologies sera réduit à seulement quatre : ONK65, I4TESOI, ONSP18\_NG et ONC25 - UH7.  
Ce nombre réduit permettra d'y concentrer les investissements, de diminuer les coûts technologiques, de réutiliser la propriété intellectuelle et d'accélérer le développement des nouveaux produits.
3. Tous les projets d'ASG seront désormais lancés sur des plateformes technologiques définies ci-dessus et utiliseront de la propriété intellectuelle. Ces plateformes intellectuelles ne seront développées que par un centre d'excellence. Ces plateformes soutiendront le développement et le déploiement rapides de nouveaux produits. Elles permettront aussi de pouvoir réutiliser la propriété intellectuelle d'un projet à l'autre.
4. Pour éliminer les développements de produits similaires et afin de se concentrer sur la gestion de l'alimentation électrique et les interfaces capteurs sur ses plateformes technologiques, il y aura une réduction d'environ 40% des projets en cours de développement.
5. Actuellement, chacune des trois divisions opérationnelles d'ASG (ISD, MCC et AUT) a sa propre équipe de développement de produits.  
Il y a peu de collaboration entre elles et pas de partage d'expertise.  
De plus, ces trois équipes développent des propriétés intellectuelles similaires, en doublon.  
Enfin, ces équipes sont trop dispersées géographiquement pour pouvoir coopérer.  
Pour résoudre ces problèmes, deux équipes de développement ASG seront créées : l'une se concentrera sur les interfaces capteurs et l'autre sur la gestion de l'alimentation et de la puissance électrique.  
La consolidation des équipes de développement sera effectuée en fonction de leur expertise en gestion de l'alimentation électrique et des interfaces capteurs. La division

MCC est la plus compétente en matière de gestion de l'alimentation électrique, tandis que la division ISD est la plus compétente en matière d'interface capteurs. La division AUT n'aura donc plus d'équipe de développement.

6. La consolidation des équipes de développement va s'accompagner d'une diminution du nombre de sites ASG au niveau mondial.

Les 49 sites ASG seront consolidés dans des endroits où il y a un grand potentiel de travailleurs qualifiés disponibles, une structure de coûts compétitive par rapport à leur productivité, une concurrence locale moins forte, une expérience dans les contrôleurs numériques multi phases et une colocalisation avec d'autres organisations onsemi.

Une des conséquences de la mise en œuvre de ces mesures serait l'arrêt du site de Toulouse.

Notamment sur le site de Toulouse, les activités de ON Semiconductor France SAS sont intégrées dans l'organisation mondiale du Groupe ON Semiconductor.

ON Semiconductor France SAS ne génère pas en elle-même de revenus propres. Son financement est assuré exclusivement par le Groupe ON Semiconductor, en application de contrats intra-groupe, selon un mécanisme de prise en charge de tous les coûts de fonctionnement plus une marge (« Mark-up »). Ce mécanisme est connu en interne comme « COST + ».

Le contrat intra-groupe pour le site de Toulouse prévoit la prise en charge par le Groupe ON Semiconductor de tous les coûts de fonctionnement, y compris les rémunérations des salariés, plus un « Mark-up » de 6%.

La situation économique et financière de ON Semiconductor France SAS est donc indissociable de celle du Groupe ON Semiconductor.

## ANNEXE 2

### Le calendrier de la procédure d'information et consultation du CSE et des réunions de négociation avec l'Organisation Syndicale

9 mars	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 0 Convocation de la Réunion 0
	Invitation du Délégué Syndical à la 1 <sup>ère</sup> réunion de négociation du projet d'accord sur le PSE
13 mars	Réunion 0 du CSE – remise des documents
	1 <sup>ère</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 1 Convocation de la Réunion 1
27 mars	Réunion 1 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 2 Convocation de la Réunion 2
	2 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
13 avril	3 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
14 avril	Réunion 2 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 3 Convocation de la Réunion 3
27 et 28 avril	4 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Réunion 3 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 4 Convocation de la Réunion 4

11 mai	Réunion 4 du CSE
	Elaboration conjointe de l'ordre du jour de la Réunion 5 Convocation de la Réunion 5
12 mai	5 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
22 mai	Réunion 5 du CSE Convocation de la Réunion 6
25 mai	6 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
26 mai	7 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Réunion 6 du CSE – avis

## ANNEXE 3

### Le calendrier des licenciements

Sous condition de la validation de l'accord collectif par la DREETS, le calendrier des licenciements sera le suivant :

Catégories	Date de notification du licenciement
RH	30 juin 2024 Ou bien avant à une date à déterminer d'un commun accord si acceptation de l'offre d'emploi de DIODES
Finance	31 décembre 2023 Ou bien avant à une date à déterminer d'un commun accord si acceptation de l'offre d'emploi de DIODES
Toutes les autres catégories	28 juin 2023

L'éventuel licenciement des élus du CSE fera l'objet d'une procédure spécifique après la décision de validation par la DREETS :

26 juin	Remise de la convocation à entretien préalable
4 juillet	Entretien préalable
5 juillet	Convocation du CSE à une réunion extraordinaire pour consultation sur le projet de licenciement
10 juillet	Réunion extraordinaire du CSE pour consultation sur le projet de licenciement - avis
11 juillet	Envoi de la demande d'autorisation de licenciement à l'inspecteur du travail
15 septembre (environ)	Notification de la décision de l'inspecteur du travail
20 septembre 2023	Si autorisation de l'inspecteur du travail, notification du licenciement

## ANNEXE 4

### PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

## TABLE DES MATIERES

PREAMBULE .....	13
1. Objectifs du PSE.....	13
2. Durée du PSE.....	13
3. Régime fiscal et social des sommes versées .....	13
4. L'espace Information Conseil (EIC).....	14
TITRE I LE RECLASSEMENT INTERNE AU GROUPE.....	15
SECTION 1 – POSTE DISPONIBLE AU RECLASSEMENT EN FRANCE .....	15
SECTION 2 – EVENTUEL RECLASSEMENT HORS DE FRANCE.....	18
SECTION 3 – MESURES INCITATIVES AU RECLASSEMENT INTERNE .....	18
TITRE II LE RECLASSEMENT EXTERNE .....	20
CHAPITRE 1 ANTENNE EMPLOI.....	21
CHAPITRE 2 CONGE DE RECLASSEMENT.....	24
CHAPITRE 3 MESURES D'AIDE À LA FORMATION .....	32
CHAPITRE 4 MESURES DESTINEES A FAVORISER LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE.....	36
CHAPITRE 5 INDEMNITE DIMINUTION REMUNERATION.....	39
CHAPITRE 6 INDEMNITE DE RECLASSEMENT RAPIDE.....	39
CHAPITRE 7 AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE .....	40
TITRE III LE RECLASSEMENT EXTERNE.....	42
CHAPITRE 1 LE PROJET DE DIODES A TOULOUSE.....	42
CHAPITRE 2 DES OFFRES DE RECLASSEMENT A TOULOUSE.....	43
CHAPITRE 3 LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT CHEZ DIODES .	43
TITRE IV .....	45
DISPOSITIONS DIVERSES.....	45
CHAPITRE 1 PREAVIS .....	46
CHAPITRE 2 PORTABILITE .....	46
CHAPITRE 3 PRIORITE DE RÉEMBAUCHE .....	47
CHAPITRE 4 SUIVI DU PSE.....	48

\* \*  
\*

**PREAMBULE**

---

**1. Objectifs du PSE**

Ce PSE a pour objectifs prioritaires d'éviter ou de limiter le nombre des licenciements et de faciliter le reclassement externe des salariés qui ne seraient pas reclassés en interne.

**2. Durée du PSE**

Après la validation de l'accord majoritaire par la DREETS, les licenciements envisagés interviendraient suivant le calendrier prévisionnel prévu dans le présent PSE.

À défaut de précision expresse dans le corps du PSE, le bénéfice des mesures du PSE est ouvert aux salariés dont le poste est supprimé, pour une période ne pouvant pas excéder celle de la durée du congé de reclassement qui leur est applicable.

Chacune des mesures du PSE ne s'applique qu'une seule fois par bénéficiaire.

**3. Régime fiscal et social des sommes versées**

Le régime social et fiscal des différentes indemnités versées dans le cadre de l'exécution du PSE dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment de leur versement ; la Société ne pouvant pas garantir celles-ci dans le temps.

À titre indicatif, le régime fiscal et social des indemnités versées en cas de licenciement dans le cadre du présent PSE, en vigueur au jour de la remise du présent PSE est repris ci-dessous :

<b>Régime fiscal applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE</b>	<b>Régime social applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE (cotisations de sécurité sociale et CSG-CRDS)</b>
Exonération des indemnités versées dans le cadre du PSE au titre de l'article 80 <i>duodecies</i> du Code général des impôts	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exonération de CSG-CRDS dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, donc assujettissement à CSG-CRDS pour la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;</li> <li>➤ Exonération de cotisations de sécurité sociale sur les indemnités versées dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, donc</li> </ul>

	<p>assujettissement à cotisations de sécurité sociale pour la fraction qui excède ce plafond ;</p> <p>➤ Si le total des indemnités versées atteint 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, l'ensemble des indemnités est assujetti à cotisations de sécurité sociale et à CSG-CRDS dès le premier euro.</p>
--	--

En outre, les sommes versées dans le cadre du présent PSE ayant le caractère de salaire (notamment indemnité compensatrice de préavis, congés payés, etc.) suivront le traitement qui leur est applicable et seront dès lors également intégralement soumises à impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale.

#### **4. L'espace Information Conseil (EIC)**

Après accord du CSE et du Délégué Syndical le 27 avril 2023, un Espace Information Conseil, est mis en place à Toulouse à partir du 9 mai 2023.

L'EIC est animé par Christine Jacob et Sophie Baquié, avec l'aide du prestataire Lee Hecht Harrison (LHH) (ex BPI).

Le rôle de l'EIC est d'accompagner les salariés de Toulouse dans la phase avant la notification du licenciement.

Dans la phase après la notification du licenciement, les salariés bénéficieront des services de l'Antenne Emploi.

La mise en place de l'EIC a pour objectifs de :

- Réduire l'impact social du projet :
  - Par l'accueil des salariés qui souhaitent exposer leurs attentes, projets ou interrogations et trouver des réponses à leurs questions ;
  - Par l'écoute et l'orientation des salariés souhaitant réfléchir sur leur projet professionnel.
- Permettre aux salariés d'être aidés dans la compréhension des mesures du projet de PSE.
- Informer les salariés souhaitant envisager un reclassement à Vélizy.

## **TITRE I**

### **LE RECLASSEMENT INTERNE AU GROUPE**

Aucun salarié reclassé en interne dans le Groupe ON Semiconductor ne pourra bénéficier ni de l'indemnité conventionnelle de licenciement, ni des mesures prévues au Titre II, sauf s'il en est spécifié autrement dans le Titre I.

#### **SECTION 1 – POSTE DISPONIBLE AU RECLASSEMENT EN FRANCE**

Un poste d'Ingénieur Application Terrain est disponible à Vélizy. Ce poste en CDI est basé à Vélizy.

Ce poste est réservé au reclassement et n'est donc plus ouvert au recrutement externe tant que la procédure de reclassement est en cours.

Ce poste comporte une base technique et une forte composante commerciale. Tous les ingénieurs de Toulouse sont susceptibles de disposer de la base technique nécessaire à ce poste, mais pas forcément des compétences commerciales requises.

A compter de l'envoi de ces e-mails, les salariés disposeront de 15 jours pour postuler.

Avec l'accord préalable du CSE donné le 14 avril et du Délégué Syndical donné le 13 avril, les salariés intéressés peuvent candidater à ce poste.

Le mail d'information envoyé le 19 avril 2023 comprend l'intitulé du poste et son descriptif, la date de prise de poste, la classification, le montant du salaire annuel forfaitaire, ainsi qu'une information sur la rémunération variable. Les salariés ont jusqu'au 9 juin 2023 pour postuler.

Le manager responsable organisera un entretien avec tous les salariés ayant manifesté leur intérêt pour le poste, afin de déterminer si le candidat a les compétences nécessaires.

Une offre de reclassement sera faite au ou aux candidats compétents.

À réception de cette offre de reclassement, le salarié disposera d'un délai de réflexion de 10 jours calendaires pour confirmer par e-mail son acceptation de l'offre. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié aura refusé l'offre.

En cas de réponse positive d'un seul salarié, le poste lui sera attribué.

En cas de réponses positives d'au moins deux salariés, le poste sera attribué au salarié que le manager responsable estime le plus compétent pour le poste.

Si le manager ne parvient pas à déterminer qui est le candidat le plus compétent, les critères suivants seront appliqués, le candidat finalement retenu étant celui qui obtient le plus de points :

Critères	Points
Age au 26 mai 2023	Au moins 55 ans : 3 Au moins 50 ans et moins de 54 ans : 2 Moins de 50 ans : 1
Ancienneté au 26 mai 2023	Au moins 15 ans : 3 Au moins 10 ans et moins de 15 ans : 2 Moins de 10 ans : 1
Qualités professionnelles	Non applicable pour départager les salariés qui, par définition, ont des compétences égales
Charges de famille	Au moins 3 enfants de moins de 23 ans à charge : 3 2 enfants de moins de 23 ans à charge : 2 1 enfant de moins de 23 ans à charge : 1 Parent isolé : + 2

Le reclassement du salarié retenu sera formalisé par la signature de l'avenant au contrat de travail.

### **Information résumée sur le poste d'Ingénieur Application Terrain en CDI :**

Ville	Intitulé du poste	Grade	Compétences linguistiques requises	Missions principales	Rémunération forfaitaire brute
Vélizy	Ingénieur d'application sur le terrain	11	Compétences écrites, verbales et de présentation en anglais et en français	Le Field Applications Engineer (FAE) assiste les équipes d'ingénieurs de nos clients dans l'évaluation et la conception de circuits intégrés de puissance, analogiques, à signaux mixtes et de connectivité pour les applications industrielles. Dans ce rôle, le candidat travaillera au sein d'une équipe d'ingénieurs commerciaux et de FAE's pour soutenir les sites des clients clés en France et en Europe. Son rôle implique une interaction étroite avec les équipes de marketing et de développement de produits en Europe, en Amérique du Nord et en Asie.	€57.160 p.a. salaire fixe (70%) €17.148 p.a. commission (30%)

## **Fiche de poste Ingénieur Application Terrain**

### Description

L'Ingénieur Applications Terrain (Field Application Engineer) soutient les équipes d'ingénierie de nos clients dans l'évaluation et la conception de circuits intégrés de puissance, analogiques, à signaux mixtes et de connectivité pour les applications industrielles. Dans ce rôle, le candidat travaillera au sein d'une équipe d'ingénieurs commerciaux et de FAE's pour soutenir les sites des clients clés en France et en Europe. Son rôle implique une interaction étroite avec les équipes de marketing et de développement de produits en Europe, en Amérique du Nord et en Asie.

### Responsabilités :

- Présenter les solutions de l'entreprise aux clients.
- Analyser les besoins et recommander les topologies, les produits et les solutions les mieux adaptés et aider à l'évaluation et à la conception.
- Développer une compréhension des systèmes et des exigences du client afin de devenir un expert en matière d'application/sujet.
- Développer de solides relations techniques avec le personnel de R&D du client.
- Contribuer à la définition de produits innovants et différenciés.
- Aider à résoudre les problèmes dans les applications des clients et soutenir l'analyse des défaillances.
- Analyse de la concurrence.

### Qualifications

Titulaire d'un diplôme universitaire en génie électrique et avez au moins 5 ans d'expérience dans la conception de circuits de puissance et analogiques, ainsi que de circuits intégrés à signaux mixtes et de technologies connexes.

Vous vous concentrerez sur les segments industriels avec des applications telles que la conversion de puissance, les énergies renouvelables, la charge des véhicules électriques, l'alimentation électrique, le contrôle des moteurs, les appareils électroménagers, l'imagerie industrielle et la connectivité. Par conséquent, nous apprécions votre connaissance des technologies matérielles suivantes :

- Conversion d'énergie : Modules de puissance, dispositifs et pilotes IGBT, MOSFET et SiC/GaN.
- Alimentation électrique : techniques et circuits intégrés de gestion de l'alimentation et de l'énergie, conversion AC-DC, conversion DC-DC, conversion DC-AC, circuits de charge pour les applications industrielles.
- Entraînement et contrôle des moteurs : technologies des moteurs, entraînement des moteurs, modules et discrets de puissance.
- Connectivité et imagerie : connectivité sans fil à courte/longue portée, capteurs d'images.
- Sur le plan de la personnalité, vous êtes un travailleur indépendant et un joueur d'équipe, faisant preuve d'un haut degré d'initiative. Les gens vous connaissent comme une personne à l'écoute active avec de fortes compétences en communication (écrit, oral et présentation en anglais et en français). Vous travaillez sur plusieurs fuseaux horaires avec des équipes internationales.

La volonté de voyager est une exigence naturelle. Les déplacements représentent en moyenne 30 à 40 % du temps.

## **SECTION 2 – EVENTUEL RECLASSEMENT HORS DE FRANCE**

La liste des postes ouverts au recrutement dans les filiales du Groupe ON Semi est disponible sur le site : <https://www.onsemi.com/careers>

Le 19 avril 2023, la Société communique aux salariés de Toulouse la liste de ces postes et les coordonnées de la personne à contacter.

Le cas échéant, en fonction des postes qui cessent d'être disponibles et de ceux qui deviennent disponibles, cette liste est ensuite mise à jour régulièrement et communiquée aux salariés de Toulouse, jusqu'au 9 juin 2023.

Les salariés de Toulouse sont libres de postuler à ces postes tant qu'ils sont disponibles, et jusqu'au 9 juin 2023.

Les salariés de Toulouse ne sont pas prioritaires sur ces postes. Leur candidature sera donc traitée comme celle de tout autre candidat interne ou externe.

## **SECTION 3 – MESURES INCITATIVES AU RECLASSEMENT INTERNE**

Ces mesures sont applicables au reclassement interne en France dans le poste à Vélizy et aussi aux éventuels reclassements dans le Groupe ON Semiconductor.

Pour les pays nécessitant un permis de travail, l'éventuelle offre de reclassement sera sujette à l'obtention du permis. ON Semiconductor prendra en charge les démarches et les coûts de demande du permis de travail.

### **Mesures d'aides à la mobilité géographique**

Les aides détaillées ci-après seront applicables aux salariés amenés à déménager du fait d'un reclassement interne, sous réserve que le déménagement intervienne dans les trois mois suivant la prise de poste.

Les aides s'appliquent à un seul déménagement par salarié.

#### **Prime d'incitation à la mobilité géographique**

Une prime d'incitation à la mobilité géographique sera attribuée à tout collaborateur contraint de déménager.

Le montant de cette prime est de 20.000 Euros bruts. Elle est versée après le déménagement.

Cette prime serait intégralement soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux charges sociales applicables selon la réglementation en vigueur à la date de son versement.

### Voyage de recherche de logement

L'employé(e) a droit à un voyage de recherche de logement avant son arrivée dans le nouveau lieu de travail. L'objectif principal est d'identifier la région dans laquelle il/elle va vivre et de trouver un logement. Les billets d'avion doivent être réservés de 14 à 21 jours à l'avance pour obtenir le tarif le plus bas.

### Les dépenses remboursées comprennent :

- 1 voyage (jusqu'à 8 jours/7 nuits) pour l'employé(e) et son conjoint.
- Un billet d'avion aller-retour en classe éco, conformément à la politique globale de voyage d'onsemi, sur la route la plus directe.
- Les repas à 60 € par jour, par personne et l'hôtel sur la base des tarifs standard d'onsemi.

### Services de relocation

L'entreprise désignera une société professionnelle de services de relocation pour l'aider à s'installer. Ces services comprennent un aperçu complet et une orientation de la région, la recherche d'un logement, l'examen et la négociation du bail, les démarches auprès des services publics, la recherche d'une école, l'ouverture d'un compte bancaire local, l'obtention du permis de conduire local. Une évaluation des besoins sera effectuée pour déterminer les services requis dans le cadre de ce programme.

### Envoi des effets personnels

- En fonction de la distance, l'une des quatre méthodes d'expédition sera prise en charge pour expédier les effets personnels et/ou les biens meubles de l'employé(e) vers le nouveau lieu de travail. Les services comprennent l'emballage, le chargement, le transport, les frais de douane, l'assurance et la livraison à la résidence principale.
- Pas de transport d'animaux de compagnie
- Expéditions par surface  
Conteneur de 20 pieds - 1k pieds cubes/28,32 mètres cubes ou 3,500-7,000 lbs./3,181.8 kg
- Transport par camion  
Intra-Europe - jusqu'à un maximum de 10 000 lbs./4535,924 kg.

### Voyage aller pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants)

- Le billet d'avion aller simple doit être réservé 14 jours à l'avance
- Transport terrestre de/vers l'aéroport - maximum €100

- Repas à 60 € par jour et par personne en cours de route, hébergement raisonnable (2 jours maximum).
- La manutention des bagages jusqu'à un maximum de 200 €, le taxi et le transfert de l'aéroport, les pourboires et les droits d'entrée initiaux sont remboursés sur présentation de reçus réels.

Logement temporaire

- Logement meublé/servi, comprenant le linge de maison, les ustensiles de cuisine et les articles ménagers.
- Jusqu'à 60 jours
- Indemnité journalière de repas (avec reçus), si aucun équipement de cuisine n'est disponible, une indemnité journalière de 60 € par jour/par personne sera fournie.
- Location de voiture et parking couverts jusqu'à un maximum de 60 jours (hors carburant) ou remboursement du transport local
- Blanchisserie raisonnable, si aucun équipement n'est fourni, jusqu'à 25 € par semaine peuvent être remboursés sur présentation de reçus.

## **TITRE II**

### **LE RECLASSEMENT EXTERNE DANS UNE ENTREPRISE AUTRE QUE DIODES**

<b>CHAPITRE 1</b>	<b>ANTENNE EMPLOI</b>
<b>CHAPITRE 2</b>	<b>CONGE DE RECLASSEMENT</b>
<b>CHAPITRE 3</b>	<b>MESURES D'AIDE À LA FORMATION</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	<b>MESURES DESTINEES A FAVORISER LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE</b>
<b>CHAPITRE 5</b>	<b>INDEMNITE DIMINUTION REMUNERATION</b>
<b>CHAPITRE 6</b>	<b>INDEMNITE DE RECLASSEMENT RAPIDE</b>
<b>CHAPITRE 7</b>	<b>AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE</b>

## CHAPITRE 1 ANTENNE EMPLOI

---

Dès la notification de la validation du présent PSE par la DREETS, une Antenne Emploi est mise en place. Elle prend la suite de l'EIC et est animée par le même prestataire externe (LHH).

L'Antenne Emploi est une structure d'accueil, de formation, d'orientation, d'aide et de conseil destinée à mettre en œuvre efficacement les mesures d'accompagnement du PSE relatives au reclassement externe.

L'Antenne Emploi a pour objectif d'assister chaque salarié dans toutes les étapes de son projet professionnel, jusqu'à sa concrétisation.

L'Antenne Emploi aide les salariés à trouver des solutions adaptées à leurs problématiques d'emploi à travers des conseils et un accompagnement individualisé :

- En matière d'orientation professionnelle et personnelle ;
- Sur la préparation et la formation nécessaires en matière de recherche d'emploi ;
- En matière de formation, de perfectionnement, voire de reconversion ;
- En matière de création ou de reprise d'entreprise.

Tous les salariés dont le licenciement serait notifié, bénéficieraient des services de l'Antenne Emploi, **sous réserve de leur adhésion au congé de reclassement.**

L'Antenne Emploi communique à chaque salarié concerné une charte prévoyant l'ensemble des engagements du prestataire de reclassement et du salarié.

Le salarié s'engage à suivre avec assiduité le programme d'accompagnement défini avec l'Antenne Emploi et notamment à :

- Élaborer un projet professionnel réaliste et cohérent, tenant compte à la fois de ses compétences, aspirations et des opportunités des bassins d'emploi concernés ;
- Mettre en œuvre les actions de recherche définies au titre de cet accompagnement ;
- Se rendre aux rendez-vous et événements organisés par l'Antenne Emploi et tenir régulièrement informé le consultant des résultats de ses actions.

On entend par « réaliste » un projet qui :

- Correspond aux compétences et aptitudes du candidat ;
- Est cohérent avec l'attente des entreprises dans le métier et le bassin d'emploi visés ;
- S'adapte en prenant en compte les enseignements des expériences vécues, ou du parcours de recherche d'emploi et en tirant les enseignements des contacts pris avec les entreprises ciblées.

L'accompagnement par l'Antenne Emploi s'achève avec le congé de reclassement.

### **A. Etapes de l'accompagnement par l'Antenne Emploi**

Chaque salarié concerné bénéficie du support de l'Antenne Emploi avec :

- Une première phase, lui permettant de prendre connaissance de l'ensemble des mesures présentées dans le PSE, de faire un bilan sur sa situation personnelle, et d'apprendre des méthodes et outils :
  - **Bilan professionnel** et personnel qui consiste à :
    - Analyser ses compétences et savoir-faire, au travers d'un bilan professionnel et personnel approfondi ;
    - Se sensibiliser à la démarche de mobilité professionnelle et au changement ;
    - Définir un parcours d'accompagnement personnalisé ;
    - S'ouvrir sur l'extérieur et sur le marché du travail.
  - Apprentissage d'une méthode et d'outils : à l'appui du travail de bilan, chacun des salariés devrait être amené à :
    - Faire le point sur l'ensemble de ses aptitudes et de ses ressources, ses désirs et ses centres d'intérêts ;
    - Acquérir une méthode d'organisation et d'efficacité personnelle pour conduire ses projets professionnels.
- Une deuxième phase, destinée à l'accompagner dans toutes les étapes de la mise en œuvre de son projet professionnel externe :
  - Soit dans une recherche d'emploi, et **avec pour engagement que soit présentées au moins deux Offres Fermes d'Emploi**, à tout candidat actif tels que défini ci-après ;
  - Soit dans un projet de création / reprise d'entreprise ;
  - Soit dans un projet de reconversion.

On entend par « actif » un candidat qui :

- Adhère à la démarche d'accompagnement individuel de l'Antenne Emploi ;
- Participe à l'ensemble des animations, ateliers de travail et entretiens proposés par les consultants en lien avec son projet professionnel (sauf absence dûment justifiée) ;
- Se mobilise dans sa recherche d'emploi avec un nombre significatif d'actions (selon le projet du salarié : réponses à annonces, candidatures spontanées, contacts issus du réseau professionnel, actions de formation, démarches dans le cadre d'un projet de création d'entreprise...)
- Accepte que toute candidature correspondant aux critères – explicites ou par défaut – de l'OFE soit présentée par l'Antenne Emploi à un employeur potentiel et se présente à chaque entretien de recrutement ;
- Mène personnellement des actions de recherche d'emploi ;
- Tient l'Antenne Emploi informé de ses démarches.

## **B. Définition de l'Offre Ferme d'Emploi (OFE)**

L'Offre Ferme d'Emploi (OFE) se définit comme l'offre d'un poste qui :

- Correspond à un projet professionnel validé par le salarié et le consultant référent (CDI, ou CDD d'au moins 6 mois) ;
- Est situé à moins de 50 kilomètres du domicile du salarié et/ou à une heure de trajet aller de son lieu de résidence ;
- Est assorti d'une rémunération égale, au minimum, à 85% de la rémunération brute de base des 12 derniers mois.

## **C. Engagement de l'Antenne Emploi**

L'Antenne Emploi s'engage, durant toute la durée du congé de reclassement, à accompagner tout candidat actif dans la réflexion et la mise en œuvre du projet professionnel validé avec le consultant, jusqu'à sa concrétisation, qu'il s'agisse :

- D'un emploi salarié (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) ;
- D'un emploi salarié (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) consécutif au suivi d'une formation de reconversion de longue durée ;
- De la création ou reprise d'une entreprise.

LHH s'appuie sur son réseau local et national pour trouver les emplois salariés adaptés aux projets de reclassement.

LHH collabore notamment avec l'UIMM qui fait le lien avec ses adhérents en recherche de candidat.

## **D. Localisation**

Les lieux de travail proposés pour accompagner individuellement et collectivement les salariés, seront, situés à Toulouse, dans les locaux de l'entreprise tant que cela sera possible, ou dans les locaux du prestataire (LHH).

## **CHAPITRE 2 CONGE DE RECLASSEMENT**

---

La définition et les modalités de mise en œuvre du congé de reclassement sont régies par les articles L. 1233-71 et suivants du Code du travail.

### **A. Objet**

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié visé dans le cadre de la procédure de licenciement économique de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi.

L'adhésion à ce dispositif implique une dispense du préavis et le report de l'expiration du contrat de travail à l'issue du congé de reclassement.

L'objectif est de permettre aux salariés concernés par le projet de licenciement collectif pour motif économique d'être dégagés de toute activité professionnelle et de se consacrer entièrement à la recherche de leur futur emploi ou d'une solution de reconversion, tout en étant rémunérés par la Société selon les conditions décrites ci-après.

### **B. Bénéficiaires**

Les bénéficiaires sont les salariés licenciés dans le cadre du Projet de Restructuration.

### **C. Modalités d'information**

À l'issue de la dernière réunion de consultation au titre du PSE et au plus tard avant la notification des licenciements, une notice d'information sera diffusée aux salariés afin de les informer des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement conformément à l'article R. 1233-19 du Code du travail.

En outre, le bénéfice du congé de reclassement sera mentionné dans la lettre de notification du licenciement.

### **D. Adhésion au congé de reclassement**

Chaque salarié concerné se verra proposer une adhésion à un congé de reclassement dans la lettre lui notifiant son licenciement.

Afin de prendre en compte le fait que certains salariés seront en congés à cette période, la Société adressera à ces salariés un e-mail sur leur adresse ou semi (ou bien sur leur adresse personnelle s'ils l'ont communiquée à la Société dans ce but précis) les informant de l'envoi de la lettre de licenciement par lettre RAR, dans les 2 jours ouvrés suivant cet envoi.

Chaque salarié bénéficiera d'un délai de **15 jours calendaires** à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement par la Poste pour faire connaître son accord par un e-

mail envoyé à Sophie Baquié. Ce délai expire le 15<sup>ème</sup> jour suivant la notification de la lettre de licenciement.

L'absence de réponse dans ce délai sera assimilée à un refus d'adhérer au congé de reclassement.

## **E. Début du congé de reclassement**

En cas d'acceptation du salarié, le congé de reclassement débutera à compter du jour de l'acceptation.

### i) Entretien d'évaluation-orientation

Le congé débutera obligatoirement par un entretien d'évaluation-orientation par l'Antenne Emploi. L'entretien d'évaluation-orientation aura pour objet de déterminer avec le salarié un projet professionnel de reclassement ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Le salarié bénéficiera d'un Bilan professionnel effectué par LHH.

### ii) Bilan de compétences par LHH

Si l'entretien d'évaluation-orientation et le Bilan professionnel ne permettaient pas de définir un projet professionnel de reclassement, l'Antenne Emploi informerait le salarié qu'il a la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences approfondi, auprès de LHH.

Ce bilan aurait pour objet d'aider le salarié à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement et de prévoir les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

### iii) Convention de reclassement

L'Antenne Emploi établira le document qui précisera :

- Le terme du congé de reclassement ;
- Le contenu et la durée des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience le cas échéant ;
- Le montant et les modalités de calcul de la rémunération pendant le congé de reclassement ;
- Les engagements que le salarié devra respecter pendant le congé de reclassement ;
- Les conditions de rupture du congé de reclassement.

La convention de reclassement devra ensuite être signée par l'Antenne Emploi, la Société et le salarié concerné.

L'absence de réponse de la part du salarié dans le délai de **10 jours calendaires** courant à compter de la première présentation de cette convention de reclassement emportera fin du congé de reclassement.

iv) Actions de formation nécessaires à la réalisation du projet et de validation des acquis de l'expérience

Les besoins de ces actions seront déterminés à partir de l'entretien d'évaluation-orientation et du Bilan professionnel et, le cas échéant, du bilan de compétences.

Les actions de formation devront être en lien direct avec l'emploi que le salarié serait susceptible d'occuper après son reclassement. Elles devront également être déterminées en fonction des perspectives locales d'emploi, des difficultés de recrutement de certains métiers et de certains bassins d'emploi.

**F. Durées du congé de reclassement**

Les durées du congé de reclassement tiennent compte de l'âge des salariés et de leur qualification, rendant leur reclassement externe plus difficile :

- ✓ Les salariés non-cadres âgés d'au moins 55 ans

La Société compte quatre salariés non-cadres, dont deux techniciens âgés de 21 ans et de 39 ans. Aucune difficulté particulière de reclassement externe n'est prévue pour ces deux techniciens.

Les deux autres non-cadres sont âgés de 55 et 58 ans et ont une grande ancienneté (24 et 38 ans). Ils occupent les postes d'Assistante Administrative et de Shipping & Receiving Clerk. Ces deux salariés non-cadres pourraient donc avoir plus de difficultés à se reclasser en externe.

- ✓ Les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans

Les ingénieurs et cadres sont tous très qualifiés, sur un marché du travail porteur à Toulouse. Aucune difficulté particulière de reclassement n'est donc prévue.

Cependant, neuf ingénieurs et cadres sont âgés d'au moins 55 ans. Ils pourraient donc avoir plus de difficultés à retrouver un emploi.

Par conséquent, les durées du congé de reclassement, incluant le préavis, sont les suivantes :

1. **15 mois** pour les non-cadres âgés d'au moins 55 ans à la date de notification du licenciement;
2. **15 mois** pour les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans à la date de notification du licenciement ;
3. **12 mois** pour les autres salariés.

De plus, la Commission de Suivi disposera d'un forfait global de 66 mois supplémentaires de congé de reclassement, qu'elle pourra décider d'attribuer aux salariés dont le projet de reclassement n'a pas abouti à l'issue de la durée applicable, dans la limite par salarié :

- ✓ De 6 mois pour les non-cadres âgés d'au moins 55 ans et pour les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans, qui seront prioritaires pour bénéficier de la prolongation du congé de reclassement ;
- ✓ De 4 mois pour les autres salariés.

Le contrat de travail sera maintenu pendant toute la durée du congé de reclassement, sa rupture intervenant au terme de ce dernier. Le salarié sera cependant dispensé d'activité.

### **G. Nature et objet des prestations du congé de reclassement**

Pendant toute la période du congé de reclassement dont le but est de permettre au salarié de mettre en œuvre un projet professionnel de reclassement, le salarié bénéficiera des services de l'Antenne Emploi que la Société financera.

### **H. Rémunération pendant le congé de reclassement**

Durant le congé couvrant la période de préavis, le salarié perçoit l'indemnité compensatrice de préavis, versée aux échéances normales de paie.

Au-delà de la période de préavis conventionnel et jusqu'au terme du congé de reclassement, le salarié perçoit une allocation fixée à un pourcentage de la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne.

La Rémunération Mensuelle Brute Moyenne est ainsi définie : (le salaire annuel brut de base ou annuel forfaitaire versé au cours des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement + le montant du corporate bonus annuel à 100% versé au cours des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement) / 12 .

Ce pourcentage est égal à **80%**, au-delà de la période de préavis conventionnel.

Durant cette période, la Société remettra mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant de l'allocation versée.

Le montant de l'allocation ne peut être inférieur à 85% du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail fixée dans l'entreprise.

En outre, l'allocation de congé de reclassement est assujettie aux cotisations de mutuelle et prévoyance et AGIRC / ARRCO suivant la même répartition part salariale / part patronale que celle appliquée sur le salaire, compte tenu du maintien de ces garanties pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis.

## **I. Suspension et rupture du congé de reclassement**

### **i) Suspension du congé de reclassement**

- La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficie de son congé maternité. À l'expiration de son congé maternité, elle bénéficie à nouveau du congé de reclassement pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité.
- En cas de longue maladie (définie aux fins du présent PSE comme impliquant un arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutifs), le congé de reclassement pourra être suspendu à la demande du salarié à compter du 30ème jour d'arrêt de travail, et ce pour une durée maximum de 3 mois, cette possibilité n'étant ouverte qu'une seule fois au cours du congé de reclassement. Le terme du congé de reclassement sera dans ce cas reporté y compris dans le cas d'une formation de reconversion. Au cours de la suspension hors période de préavis, la Société ne versera aucune somme au salarié.
- Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'article L. 1233-72-1 du Code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées auprès de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de CDD ou de contrats de travail temporaires destinés aux publics ayant des difficultés d'insertion dans l'emploi et conclus en application des articles L. 1242-3 et L. 1251-7 du Code du travail. Au terme de ces périodes de travail, le congé de reclassement reprend sans que le terme initial ne puisse être dépassé.

### **ii) Rupture du congé de reclassement**

Le congé de reclassement sera rompu dans les cas suivants :

- Si le salarié s'abstient, en l'absence de motifs légitimes (par exemple arrêt maladie communiqué à la Société au préalable, congé dont la Société a été informée au préalable, ...), de suivre les actions prévues ou de se présenter aux entretiens auxquels il a été convoqué par l'Antenne Emploi, il lui sera notifié, par tout moyen permettant de conférer une date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en main propre contre décharge ou courriel avec accusé de réception) une mise en demeure de suivre les actions prévues ou de donner suite aux convocations qui lui ont été adressées. Précision sera aussi faite que s'il ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai fixé par celle-ci, le congé de reclassement sera rompu après avis de la Commission de Suivi.

Si le salarié ne fait pas évoluer la situation suite à la mise en demeure, la Société, après avis de la Commission de Suivi, notifiera au salarié la fin du congé de reclassement. Si le préavis conventionnel n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail ne se poursuivra que jusqu'au terme de son préavis conventionnel.

- Si le salarié retrouve un emploi pendant son congé de reclassement, il en informe la Société sous la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, doublée d'un courriel, précisant la date à laquelle prend effet son embauche ainsi que la durée de sa période d'essai, le cas échéant. Cette lettre devra être adressée à la Société avant l'embauche.

La date d'embauche fixera la fin du congé de reclassement. Lorsque le préavis conventionnel du salarié n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail du salarié se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis conventionnel.

- Dans l'hypothèse où la période d'essai assortie au CDI ou au CDD chez le nouvel employeur serait rompue, le salarié pourrait, à sa demande, réintégrer le congé de reclassement.

Dans ce cas, le salarié réintégrerait le congé de reclassement pour la période restante (sans suspension pendant la période d'essai chez le nouvel employeur).

Cette possibilité de réintégration du salarié dans le congé de reclassement au terme d'une période d'emploi n'est ouverte qu'une seule fois par salarié.

- Enfin, si le salarié développe un projet de création d'entreprise, le congé de reclassement prendra fin dès que les revenus découlant de cette activité atteindraient un niveau équivalent au montant du salaire annuel de base ou forfaitaire du salarié en vigueur au jour de la notification du licenciement

## **J. Obligations de l'entreprise et des salariés dans le cadre du congé de reclassement**

### i) Obligations des salariés

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ainsi que les prestations de l'Antenne Emploi telles qu'elles auront été définies dans le document qu'ils auront signé.

Ils devront se présenter aux convocations et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi. Ils doivent s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé de reclassement.

### ii) Obligations de la Société

La Société financera l'ensemble des actions nécessaires au reclassement telles que définies ci-dessous.

Ce financement concerne :

- La mise en place et les frais de fonctionnement du dispositif d'accompagnement, réalisé par un cabinet extérieur ;
- Les honoraires pour la réalisation des entretiens d'évaluation et d'orientation et les éventuels bilans professionnels ;
- Les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (coût des organismes de formation – frais de déplacement), dans les conditions et limites fixées ci-après (Chapitre 3) ;
- L'allocation versée pendant la durée du congé de reclassement.

## **K. Congés payés et absences pendant le congé de reclassement**

Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis conventionnel, le salarié continue à acquérir des droits à congés payés, mais par à jours de RTT ou de repos du cadre en forfait jours.

Au-delà du préavis conventionnel et jusqu'au terme du congé de reclassement, le salarié n'acquiert plus de droits à congés payés.

Le salarié pourra toutefois s'absenter sous réserve d'avoir préalablement obtenu l'accord du consultant en charge de son suivi au sein de l'Antenne Emploi et de la Société et que son absence n'excède pas 3 semaines. Ces jours d'absence devront être définis – autant que de possible – en amont à savoir lors de l'établissement du planning du programme de reclassement et ne devront en aucun cas préjudicier l'exécution du programme de reclassement ni en désorganiser le bon déroulement.

Ces jours d'absence n'auront pas pour effet d'interrompre le cours du congé de reclassement ni de le prolonger.

## **L. Protection sociale pendant la durée du congé de reclassement**

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis conventionnel, le salarié conserve :

- La qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès;
- Le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

Par ailleurs, pendant la période du congé de reclassement excédant la période de préavis conventionnel, le salarié continuera à bénéficier de la Mutuelle et de la Prévoyance en vigueur au sein de la Société. Le salarié versera alors la quote-part salariale calculée selon les règles habituelles.

La période du congé de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pensions de retraite de l'assurance vieillesse. En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

### **M. Ancienneté**

Le salarié n'acquiert pas d'ancienneté sur la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis conventionnel.

Cette période n'est pas non plus assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des éléments du solde de tout compte.

### **N. Matériels mis à disposition par la Société**

Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis conventionnel, les salariés en bénéficiant pourront conserver la voiture de fonctions.

Les salariés ne pourront conserver ni l'ordinateur portable, ni le téléphone portable mis à disposition par la Société. Ils devront donc les restituer au plus tard dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre de licenciement par la Poste.

## CHAPITRE 3 MESURES D'AIDE À LA FORMATION

---

### **A. Formations d'adaptation**

Afin d'optimiser les possibilités de reclassement externe, des formations de courte durée pourront se révéler indispensables dans le parcours de recherche d'emploi des salariés. Elles devront débuter pendant le congé de reclassement. Un plan personnalisé de formation sera établi avec le consultant référent au sein de l'Antenne Emploi, et les demandes de formation devront être soumises à la Commission de Suivi pour validation.

Un budget individuel maximum de **6.000 Euros HT** est alloué pour ces formations d'adaptation. Ces frais pédagogiques de formation seront, sur présentation de justificatifs, payés par la Société directement à l'organisme de formation.

Les frais d'hébergement, de repas et de déplacement (y compris kilomètres parcourus) seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite d'un montant total de **1.000 Euros HT** par salarié et en accord avec la politique interne de la Société.

Cette aide ne se cumule pas avec celle prévue au B) du présent chapitre, ci-après.

### **B. Formations longues dites de reconversion ou qualifiantes**

Afin d'aider le salarié à trouver une solution de reclassement en dehors de son métier actuel, la Société prévoit la possibilité de l'orienter vers une formation de longue durée, après une période de construction de son projet professionnel.

Il est à noter que les salariés ayant opté pour ce type de formations et ayant commencé à bénéficier des aides afférentes, ne pourront pas par la suite bénéficier des mesures d'aides à la création ou reprise d'entreprise.

Les projets de formation longue doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Une formation diplômante ou qualifiante dispensée sur des jours ouvrés avec un nombre d'heures de cours et stage par an suffisamment régulier et important, avec un minimum de 300 heures ;
- Les modalités pédagogiques peuvent être variées (présentiel, à distance, stage, par correspondance, en alternance, etc.) mais doivent néanmoins s'adresser à des personnes n'exerçant aucune activité professionnelle ;
- Des dates de début et de fin clairement identifiées ;
- Une date de début pendant le congé de reclassement ;
- Une formation se déroulant au sein d'un cursus d'une durée supérieure à 6 mois.

Le projet incluant cette formation devra être validé par l'Antenne Emploi et revu en Commission de Suivi comme assurant une véritable solution de reclassement à l'échéance.

Il est entendu qu'une formation longue de reconversion doit déboucher sur la délivrance d'un diplôme reconnu par l'éducation nationale ou une qualification ou certification reconnue par la filière professionnelle concernée.

i) Méthodologie d'accompagnement

L'Antenne Emploi établira un plan de formation avec chaque salarié dans le cadre du bilan effectué et de la construction de son projet professionnel. L'élaboration de ce plan de formation comprend la prospection des instituts et écoles de formation, ainsi que la recherche des financements complémentaires éventuels.

L'objectif d'une formation de longue durée est de permettre au salarié de se réorienter (ou de se perfectionner) vers un nouveau poste ou un nouveau domaine d'activité.

ii) Situation du salarié à l'issue de la formation longue

La formation longue de reconversion est considérée comme une solution à part entière pour les salariés. Elle doit en effet leur permettre de réunir tous les atouts nécessaires au succès de leur nouvelle activité.

Dans le cadre de l'accompagnement renforcé prévu pour les postes qui, au vu du marché actuel, demanderaient une reconversion professionnelle, il est prévu un suivi du cabinet pour toute la durée de la formation ainsi qu'un accompagnement post-formation pour la concrétisation du projet professionnel, d'une durée de 3 mois.

iii) Budget d'aide à la reconversion professionnelle

Tout projet de reconversion professionnelle devra être construit avec l'Antenne Emploi, soumis pour avis à la Commission de Suivi et validé ou non par la Société lors de la réunion de la Commission de Suivi se tenant dans les 6 mois suivant la date de notification du licenciement ; puis mis en œuvre dans les 12 mois à compter de cette même notification pour permettre au salarié de bénéficier des mesures prévues au présent point et en tout état de cause avant la fin du congé de reclassement.

En cas de validation de son projet, le salarié pourra bénéficier d'un budget individuel de formation maximum de **12.000 Euros HT**.

Les frais d'hébergement, de repas et de déplacement (y compris kilomètres parcourus) seront pris en charge, sur présentation de justificatifs, dans la limite d'un montant total de **3.000 Euros HT** par salarié et en accord avec la politique interne de la Société.

Les frais de formation / reconversion seront, sur présentation de justificatifs, payés par la Société directement à l'organisme de formation. Les autres frais éventuels seront remboursés sur présentation de justificatifs dans la limite du budget précité.

Cette aide prévue ne se cumule pas avec celles prévues au titre des formations d'adaptation et de la validation des acquis et de l'expérience.

### **C. Validation des acquis et de l'expérience (VAE)**

Ce dispositif permet aux salariés d'obtenir une reconnaissance de leur expérience professionnelle et de leurs qualifications en obtenant un diplôme de niveau équivalent.

La démarche de VAE sera conduite dans le cadre du congé de reclassement, avec le consultant mis à disposition par le cabinet LHH, au travers notamment des actions suivantes :

- Bilan et construction d'un projet professionnel ;
- Identification du diplôme visé et de l'école concernée ;
- Formalisation et valorisation des compétences acquises ;
- Préparation du dossier VAE de l'école.

Les salariés concernés pourront, au terme de ce dispositif, passer un examen devant un jury de l'école concernée afin d'obtenir tout ou partie du diplôme visé. Dans l'hypothèse d'une éventuelle formation complémentaire, le coût total de celle-ci et de la VAE ne pourront excéder **12.000 Euros HT**.

Cette aide ne se cumule pas avec celles prévues au titre des formations d'adaptation et des formations de reconversion.

### **D. Compte Personnel de Formation (CPF)**

Les salariés pourront solliciter le bénéfice de leurs droits au CPF auprès de l'organisme compétent dès lors que les formations souhaitées figurent parmi les formations éligibles.

Il est rappelé qu'à défaut d'utilisation des droits au titre du CPF avant l'expiration du contrat de travail, les salariés pourront utiliser ces droits au cours de tout autre relation de travail ou pendant leur recherche d'emploi.

### **E. Mutualisation et fongibilité des budgets de formation**

Les budgets suivants sont mutualisables et fongibles :

- ✓ Le budget individuel maximal de 6.000 Euros HT pour les formations d'adaptation (A) ;
- ✓ Le budget individuel maximal de 12.000 Euros HT pour les formations longues (B) ;
- ✓ Le budget individuel maximal de 12.000 Euros HT pour les VAE (C).

Mutualisables : si tous les budgets individuels maximaux A, B ou C ne sont pas utilisés par tous les salariés, les autres salariés pourront bénéficier du reliquat sur décision de la Commission de Suivi.

Fongibles : si un budget A, B ou C n'est pas utilisé dans sa totalité après mutualisation, il pourra être basculé sur un autre budget C, B ou A, sur décision de la Commission de Suivi.

Les non-cadres âgés d'au moins 55 ans, puis les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans seront les bénéficiaires prioritaires de la mutualisation et de la fongibilité.

## **F. Budget global complémentaire de formation**

En outre, une plus de la mutualisation et de la fongibilité des budgets, un budget global complémentaire de **50.000 Euros HT** est prévu et destiné à bénéficier, après avis de la Commission de Suivi, à certains salariés dont le congé de reclassement initial ou prolongé est toujours en cours et dont la reconversion nécessite des frais supplémentaires eu égard à l'importance et au coût de la formation.

Des allocations complémentaires de formation ne pourront toutefois être versées aux salariés concernés qu'à la condition que cette formation soit impérative afin d'accéder à un emploi déterminé et identifié.

La Société sera en charge de l'allocation de ce budget, après avis de la Commission de Suivi et en concertation avec l'Antenne Emploi.

## **CHAPITRE 4 MESURES DESTINEES A FAVORISER LA CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE**

---

Les salariés ayant opté pour ce type de mesures et ayant commencé à en bénéficier, ne pourront par la suite bénéficier des mesures de formation d'adaptation ou de formations longues.

### **A. Conditions d'éligibilité**

Pour pouvoir bénéficier des dispositions du Chapitre 4, le salarié doit avoir accepté le congé de reclassement et celui-ci doit toujours être en cours.

Est visée la création ou la reprise d'une activité en France (métropolitaine et DOM-TOM) entendues au sens large, notamment sous forme d'une entreprise ou d'une société.

Cette aide pourra être étendue au salarié envisageant de prendre une participation dans le capital d'une entreprise existante dans laquelle le salarié serait représentant légal de la société, aurait des fonctions effectives et serait associé ou actionnaire à concurrence de 50% du capital social.

Les projets de création sous statut d'autoentrepreneur seront acceptés dans ce dispositif, sous stricte condition d'évaluation et de validation préalable de la viabilité du projet par l'Antenne Emploi, définissant ce statut comme le plus approprié au projet. Une attention toute particulière sera portée à la viabilité de ces projets d'autoentrepreneur notamment au travers du chiffre d'affaires prévisionnel.

Sauf exception validée par la Société après avis de l'Antenne Emploi et de la Commission de Suivi, sont exclus du bénéfice de l'aide les salariés embauchés concomitamment en CDI ou CDD.

Les mesures prévues ci-dessous ne seront disponibles qu'une seule fois dans le cas où plusieurs salariés décideraient de créer ensemble une même entreprise.

### **B. Accompagnement de l'Antenne Emploi**

L'Antenne Emploi aidera à l'étude, au lancement et au suivi des projets de création ou de reprise d'entreprises et de commerces, projets qui consistent bien souvent en la création de son propre emploi.

Qu'il s'agisse d'un tel projet ou d'une création de plus grande envergure impliquant des créations d'emplois, l'aide de l'Antenne Emploi se décomposera comme suit :

- Dans un premier temps, les consultants spécialisés se tiendront à la disposition des salariés candidats à la création afin de :
  - Les aider à réfléchir et affiner leur projet ;
  - Les aider dans les démarches administratives à accomplir ;
  - Les conseiller dans la recherche des financements nécessaires ;
  - Les appuyer dans l'organisation des actions de formation adéquates.

- Dans un second temps, le salarié qui confirme son souhait d'approfondir un projet de création ou de reprise d'entreprise pourra s'appuyer sur les consultants experts dans :
  - Le montage du dossier technique ;
  - L'analyse des contraintes du projet ;
  - L'élaboration des comptes prévisionnels ;
  - La réalisation des études de marché ;
  - L'accompagnement dans la mise en œuvre de leur projet de création/reprise d'entreprise ;
  - Le choix de la structure juridique appropriée à leur projet et les démarches de rédaction et de dépôt des statuts.

Sous réserve de la validation du projet par l'Antenne Emploi et après avis de la Commission de Suivi, le créateur d'entreprise qui aura été accompagné par l'Antenne Emploi dans le cadre de son projet de création ou reprise d'entreprise continuera de bénéficier de l'accompagnement de l'Antenne Emploi pendant l'année suivant la création, afin d'augmenter les chances de réussite du projet.

### **C. Procédure de validation des dossiers**

Le projet de création ou de reprise d'entreprise devra être notifié à la Société dans les 6 mois suivant la date de notification du licenciement du salarié concerné et mis en œuvre dans les 12 mois à compter de cette même notification pour permettre au salarié de bénéficier des mesures prévues à la présente section.

Le projet devra être construit avec l'Antenne Emploi et sera soumis à la Commission de Suivi pour avis. Lors de la réunion de la Commission de Suivi portant sur le projet, la Société décidera de valider ou non le projet.

### **D. Financement**

Après avoir obtenu l'approbation du dossier de création/reprise d'entreprise, le salarié pourra bénéficier du versement d'une indemnité complémentaire individuelle forfaitaire, d'un montant total de **20.000 Euros bruts** versée après validation du projet par la Commission de Suivi, au moment du lancement, sur présentation de tout document approprié justifiant du début de l'activité de la société ainsi créée, et notamment de la présentation d'immatriculation Kbis ou de tout autre registre justifiant de la création/reprise d'entreprise (inscription au registre des métiers...)

De plus, le salarié pourra bénéficier du versement d'une indemnité supplémentaire de **3.000 Euros bruts** maximum afin de payer les consultants, les conseils, etc. auxquels il aura éventuellement eu recours dans le cadre de son projet, sur présentation de justificatifs.

### **E. Formation**

Afin de lancer son activité dans de bonnes conditions, le salarié créateur ou repreneur peut avoir besoin d'un complément de formation, soit à la gestion, soit à sa future activité.

Pour les aider dans cette démarche, les salariés concernés pourront bénéficier d'une aide spécifique à la formation plafonnée à **1.500 Euros HT**. Cette aide spécifique sera accordée après avis de l'Antenne Emploi.

Dans l'hypothèse où le salarié ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, aurait besoin d'une formation diplômante, qualifiante ou d'adaptation pour réaliser son projet, ce dernier pourra bénéficier d'une telle formation, sous réserve de l'avis favorable de l'Antenne Emploi et après avis de la Commission de Suivi. Cette formation serait alors prise en charge dans la limite de **6.000 Euros HT** maximum.

## CHAPITRE 5 INDEMNITE DIMINUTION REMUNERATION

---

L'objectif de cette mesure est de permettre aux salariés qui seraient reclassés dans un emploi qui entraînerait une diminution, à temps de travail égal, de leur Rémunération Mensuelle Brute Moyenne<sup>1</sup>, de bénéficier d'une indemnité destinée à compenser tout ou partie de cette diminution.

Cette mesure est applicable pour les salariés reclassés dans un emploi en CDI comme en CDD ou un contrat temporaire d'au moins 6 mois, pendant la durée de leur congé de reclassement. Sont exclus les salariés candidats à la création / reprise d'entreprise.

Si ce reclassement entraîne pour le salarié une diminution de sa Rémunération Mensuelle Brute Moyenne, la Société s'engage à compenser cette différence par un maintien à 100% de la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne, dans la limite de **400 Euros bruts** par mois pour une durée de 12 mois maximum pour un CDI, ou pour la durée du contrat pour un CDD, sans pouvoir excéder 12 mois. L'Indemnité Diminution Rémunération est donc plafonnée à **4.800 Euros bruts**.

Le salarié ne pourra bénéficier de l'allocation temporaire dégressive qu'au titre d'un seul contrat de travail.

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra communiquer à la Société son nouveau contrat de travail. Le montant total de l'Indemnité Diminution Rémunération qui lui est dû lui sera versé en une seule fois en fin de mois suivant la communication de ce contrat de travail.

## CHAPITRE 6 INDEMNITE DE RECLASSEMENT RAPIDE

---

L'Indemnité de Reclassement Rapide est versée au salarié trouvant rapidement un emploi salarié en CDI ou en CDD de 6 mois ou plus.

Son montant, multiple de la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne<sup>2</sup>, est dégressif, en fonction de la date d'embauche dans le nouvel emploi :

<b>Embauche dans le nouvel emploi</b>	<b>Montant brut de l'indemnité de reclassement rapide</b>
Dans les 0-3 mois de la notification du licenciement	3 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne
Dans les 4 mois de la notification du licenciement	2 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne
Dans les 5-6 mois de la notification du licenciement	1 fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne

Le versement de l'Indemnité de Reclassement Rapide n'est pas conditionné par une période d'essai concluante au sein du nouvel emploi.

---

<sup>1</sup> Telle que définie au Chapitre II H

<sup>2</sup> Telle que définie au Chapitre II H

Pour bénéficier de cette mesure, le salarié devra communiquer à la Société son nouveau contrat de travail.

Le montant total de l'Indemnité de Reclassement Rapide qui lui est dû lui sera versé en une seule fois en fin de mois suivant la communication de ce contrat de travail.

## **CHAPITRE 7 AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE**

---

Ces aides sont applicables au reclassement externe en France Métropolitaine, sur présentation du nouveau contrat de travail signé par le salarié et le nouvel employeur.

Elles ne sont applicables que pour un seul changement de résidence principale, qui est rendu nécessaire pour pouvoir accepter un nouvel emploi en dehors de la zone d'emploi de Toulouse (définition INSEE) pendant la durée du congé de reclassement ou au plus tard dans les trois mois suivant la fin du congé de reclassement.

La nouvelle résidence principale doit se trouver dans la zone d'emploi du nouvel emploi.

### **1. Voyage de recherche de logement**

Le salarié a droit à un voyage de recherche de logement avant son arrivée sur le nouveau lieu de travail.

L'objectif principal est d'identifier la région dans laquelle il/elle va vivre et de trouver un logement.

Les billets d'avion ou de train doivent être réservés de 14 à 21 jours à l'avance pour obtenir le tarif le plus bas.

Les dépenses remboursées comprennent :

- 1 voyage (jusqu'à 8 jours/7 nuits) pour le salarié et son conjoint.
- Un billet d'avion ou de train aller-retour en classe éco, conformément à la politique globale de voyage d'onsemi, sur la route la plus directe.
- Les repas à 60 € par jour, par personne et l'hôtel sur la base des tarifs standard d'onsemi.

### **2. Services de relocation**

La Société désignera une société professionnelle de services de relocation pour aider le salarié à s'installer.

Ces services comprennent un aperçu complet et une orientation de la région, la recherche d'un logement, l'examen et la négociation du bail, les démarches auprès des services publics, la recherche d'une école, l'ouverture d'un compte bancaire local, l'obtention du permis de conduire local.

Une évaluation des besoins sera effectuée pour déterminer les services requis dans le cadre de ce programme.

### **3. Déménagement des effets personnels**

- Les services comprennent l'emballage, le chargement, le transport, l'assurance et la livraison des biens meubles du salarié à la nouvelle résidence principale.
- Pas de transport d'animaux de compagnie
- Pas de transport de voiture ou de bateau
- Expédition par surface

Conteneur de 20 pieds - 1k pieds cubes/28,32 mètres cubes ou 3,500-7,000 lbs./3,181.8 kg

- Transport par camion

Jusqu'à un maximum de 10 000 lbs./4535,924 kg.

### **4. Voyage aller pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants) vers la nouvelle résidence principale**

- Le billet d'avion ou de train aller simple doit être réservé 14 jours à l'avance
- Transport terrestre de/vers l'aéroport - maximum €100
- Repas à 60 € par jour et par personne en cours de route, hébergement raisonnable (2 jours maximum).
- La manutention des bagages jusqu'à un maximum de 200 €, le taxi et le transfert de l'aéroport, les pourboires et les droits d'entrée initiaux sont remboursés sur présentation de reçus réels.

### **5. Logement temporaire**

- Logement meublé/servi, comprenant le linge de maison, les ustensiles de cuisine et les articles ménagers.
- Jusqu'à 60 jours
- Indemnité journalière de repas (avec reçus), si aucun équipement de cuisine n'est disponible, une indemnité journalière de 60 € par jour/par personne sera fournie.
- Location de voiture et parking couverts jusqu'à un maximum de 60 jours (hors carburant) ou remboursement du transport local
- Blanchisserie raisonnable, si aucun équipement n'est fourni, jusqu'à 25 € par semaine peuvent être remboursés sur présentation de reçus.

<p style="text-align: center;"><b>TITRE III</b></p> <p style="text-align: center;"><b>LE RECLASSEMENT EXTERNE</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DANS L'ENTREPRISE DIODES A TOULOUSE</b></p>
---

**CHAPITRE 1            LE PROJET DE DIODES A TOULOUSE**

**CHAPITRE 2            DES OFFRES DE RECLASSEMENT**

**CHAPITRE 3            LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT**

Les dispositions du Titre II sont applicables au reclassement externe chez DIODES.

### **CHAPITRE 1 LE PROJET DE DIODES A TOULOUSE**

---

DIODES et onsemi sont des entreprises directement concurrentes.

DIODES souhaite créer un centre d'excellence Power Management à Toulouse, en y embauchant au moins 30 salariés onsemi dans les fonctions techniques.

DIODES souhaite également acheter le bâtiment. Une négociation spécifique sur l'achat du bâtiment est en cours, la Letter Of Intent (LOI) n'étant pas encore signée. En tout état de cause, si cette négociation n'aboutissait pas, DIODES fera des offres d'embauche à au moins 30 salariés onsemi à Toulouse.

La présentation du projet de DIODES à Toulouse, préparée par DIODES, figure en Annexe 4.1 du PSE.

Cette présentation a été communiquée au Délégué Syndical et au CSE le 10 mai 2023.

Cette présentation est confidentielle pour les personnes extérieures à la Société (sauf le cabinet Legrand et la DREETS).

Le 11 mai 2023, après avoir présenté le projet de DIODES lors la réunion du CSE, les représentants de DIODES présents à Toulouse présentent le projet à tous les salariés du site de Toulouse, avec l'accord préalable du CSE.

## **CHAPITRE 2 DES OFFRES DE RECLASSEMENT A TOULOUSE**

---

Selon les informations communiquées par DIODES à la Société, la présentation faite par DIODES au CSE le 11 mai 2023 et la présentation faite par DIODES aux salariés à Toulouse le 11 mai 2023, le projet de DIODES comprendrait au moins 30 offres de reclassement à Toulouse ou ses environs.

Suite aux entretiens de reclassement externes, DIODES pourrait faire plus d'offres à Toulouse ou ses environs.

Dès que possible, DIODES souhaiterait pouvoir rencontrer l'ensemble des 56 salariés à Toulouse, afin de discuter de l'intérêt de chacun pour le projet.

Selon les informations communiquées par DIODES à la Société, chaque salarié qui accepterait l'offre de DIODES :

1. Occuperait des fonctions similaires ;
2. Percevrait une rémunération similaire ;
3. Conserverait la même durée du travail (forfait 213 jours ou bien même durée annuelle en heures) ;
4. Bénéficierait d'une absence de période d'essai ;
5. Bénéficierait de la Convention Collective de la Métallurgie ;
6. Conserverait un lieu de travail à Toulouse ou dans les environs, si possible au même endroit.

DIODES souhaiterait que les salariés puissent continuer à travailler dans les locaux actuels. Pour ce faire, DIODES négocie avec onsemi l'achat du bâtiment et du mobilier. Cependant, DIODES n'achèterait le bâtiment que si un nombre minimal<sup>3</sup> de salariés onsemi signent un contrat de travail avec DIODES à Toulouse. Si cette condition n'était pas remplie, DIODES n'achèterait pas le bâtiment et trouvera d'autres locaux à Toulouse.

S'agissant d'un reclassement externe, la Société paiera à chaque salarié acceptant l'offre de DIODES l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité conventionnelle de licenciement stipulées au titre IV.

DIODES ne reprendrait pas l'ancienneté des salariés licenciés par la Société.

Dès que possible DIODES mettrait en place les régimes Frais de Santé et Prévoyance.

## **CHAPITRE 3 LA MISE EN ŒUVRE DU RECLASSEMENT CHEZ DIODES**

---

11 – 12 mai 2023	Réunion 4 du CSE et 5 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical Avec l'accord du CSE, DIODES présente son projet aux salariés
---------------------	--

---

<sup>3</sup> Ce nombre minimal est en cours de négociation.

12 mai 2023	Avec l'accord du CSE et du Délégué Syndical, DIODES rencontre plusieurs salariés à Toulouse
22 mai 2023	Réunion 5 du CSE
25 mai 2023	6 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
26 mai 2023	7 <sup>ème</sup> réunion de négociation du projet de PSE avec le Délégué Syndical
	Réunion 6 du CSE – avis
Juin 2023	Poursuite des discussions entre les salariés et DIODES
Juin 2023	Décision de validation ou d'homologation du PSE par la DREETS
28 juin 2023	Notification des licenciements par la Société
29 juin 2023 (à partir du)	Proposition par DIODES de l'offre de reclassement externe accompagnée du nouveau contrat de travail
XX juillet 2023	Acceptation ou refus de l'offre de DIODES
XX août 2023	En fonction du nombre de salariés ayant accepté, achat ou non du bâtiment par DIODES
	Détermination finale du lieu de travail à Toulouse ou ses environs
1 <sup>er</sup> septembre 2023	Embauche effective chez DIODES à Toulouse ou ses environs

## **TITRE IV**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

**CHAPITRE 1        PREAVIS**

**CHAPITRE 2        PORTABILITE**

**CHAPITRE 3        PRIORITE DE REEMBAUCHE**

**CHAPITRE 4        SUIVI DU PSE**

**CHAPITRE 5        SYNTHESE DES MESURES APPLICABLES**

## CHAPITRE 1 PREAVIS

---

### **A. Durée du préavis conventionnel**

Les durées de préavis prévues par la Convention Collective sont les suivantes.

Pour les non-cadres, la durée du préavis conventionnel est de trois mois.

Pour les cadres, la durée du préavis conventionnel varie en fonction de l'âge et de l'ancienneté :

- ✓ En dessous de 50 ans, trois mois de préavis ;
- ✓ A partir de 50 ans, 4 mois, ou bien 6 mois à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- ✓ A partir de 55 ans, 6 mois.

Tous les salariés licenciés seront dispensés de leur préavis, même s'ils n'acceptent pas le congé de reclassement.

### **B. Indemnité compensatrice de préavis**

Pendant toute la durée du préavis, même s'il retrouve un emploi avant la fin du préavis, le salarié perçoit son salaire mensuel de base ou son salaire mensuel forfaitaire, qu'il ait ou non accepté le congé de reclassement.

L'indemnité compensatrice de préavis est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales, dans les conditions habituelles de paie.

### **C. Matériels mis à la disposition par la Société**

Pendant la période du préavis, les salariés en bénéficiant pourront conserver le véhicule de fonctions. Ils devront néanmoins les restituer à la Société au terme de leur période de préavis conventionnel, et non pas à la fin du congé de reclassement, ce qui sera indiqué dans leur lettre de licenciement.

Pendant la période du préavis, les salariés ne pourront conserver ni l'ordinateur portable, ni le téléphone portable mis à disposition par la Société. Ils devront donc les restituer au plus tard dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre de licenciement par la Poste.

## CHAPITRE 2 PORTABILITE

---

Le cas échéant, la portabilité des droits à couverture santé et prévoyance s'effectuera selon les conditions et modalités applicables à la date de fin du contrat de travail.

Le cas échéant, les salariés qui seraient éventuellement pris en charge par l'assurance chômage pourront garder le bénéfice de la couverture frais de santé et prévoyance appliquée au sein de la Société pendant la période de chômage et pour des durées égales à la durée de leur dernier

contrat de travail, dans la limite de 12 mois. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur.

Les salariés seront tenus de fournir à l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, la justification de leur prise en charge par le régime d'assurance chômage (transmission de tout document justifiant la prise en charge par Pôle Emploi et par la suite du relevé mensuel des allocations versées par l'assurance chômage).

En tout état de cause, les salariés recevront une notice d'information détaillant les conditions de portabilité des couvertures frais de santé et prévoyance, au plus tard à la date de cessation de leur contrat de travail.

Les garanties maintenues au bénéfice des anciens salariés étant celles en vigueur dans l'entreprise selon l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, toute évolution du régime Santé et Prévoyance applicable au sein de la Société pendant la période de portabilité sera opposable aux salariés bénéficiaires.

### **CHAPITRE 3 PRIORITE DE RÉEMBAUCHE**

---

#### **A. Objet**

Pendant 12 mois à compter de la rupture effective de son contrat de travail (c'est-à-dire à l'expiration du congé de reclassement ou à défaut, au terme du préavis), le salarié licencié dans le cadre du présent PSE est informé, s'il fait valoir sa priorité de réembauchage auprès de la Société, de tous les postes devenus disponibles au sein de la Société, correspondants à sa qualification actuelle, voire nouvelle, si celle-ci a évolué et si le salarié en a informé la Société.

#### **B. Conditions et procédure**

La Société informera le salarié de l'existence de ce droit dans la lettre de licenciement.

Le salarié doit demander à la Société de bénéficier de cette priorité, dans un délai d'un an à compter de l'expiration de son contrat de travail. Cette demande sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Tout emploi disponible et compatible avec la qualification du salarié, connue avant son licenciement ou toute qualification nouvelle acquise postérieurement à son départ et dont l'acquisition aura été expressément portée à la connaissance de la Société, lui sera alors proposé par écrit.

## CHAPITRE 4 SUIVI DU PSE

---

Une Commission de Suivi sera mise en place dès la notification de la décision de validation par la DREETS.

### A. Mission

Sa mission consistera à suivre l'application du PSE pendant sa durée de validité.

Plus en détail, la mission de la Commission de Suivi comprendra les tâches suivantes :

- Suivi du dispositif de reclassement interne ;
- Suivi des progrès de l'Antenne Emploi (nombre et validité des Offres Valables d'Emploi, suivi des accompagnements...);
- Suivi des projets de reclassement professionnel des salariés ;
- Suivi du congé de reclassement ;
- Le cas échéant, décision de prolongation du congé de reclassement ;
- Analyse des demandes de formation et gestion du budget global complémentaire de formation ;
- Suivi des projets de création ou de reprise d'entreprise.

Les membres de la Commission de Suivi sont tenus à la confidentialité des informations transmises par la Société et l'Antenne Emploi.

### B. Composition

La Commission de Suivi sera composée des membres suivants :

- Un élu du CSE, désigné par le CSE;
- Un représentant de la Société ;
- Un représentant du cabinet de conseil externe gérant l'Antenne Emploi (LHH) ;
- Un représentant de la DREETS.

Le CSE sera régulièrement tenu informé de l'avancement des travaux de la Commission de Suivi.

Les décisions et avis de la Commission de Suivi se prennent d'un commun accord entre l'élu du CSE titulaire et le représentant de la Société. Si par extraordinaire un accord n'était pas trouvé, le représentant de la Société tranchera.

### C. Durée et périodicité

Lors de sa première réunion, la Commission de Suivi fixera le calendrier des réunions pour les 6 premiers mois.

Par la suite, la Commission de Suivi se réunira mensuellement jusqu'au 31 décembre 2024.

## CHAPITRE 5 SYNTHÈSE DES MESURES APPLICABLES

Le bénéfice des mesures listées dans le tableau ci-après est subordonné aux conditions stipulées pour chacune d'entre elles.

		Salarié bénéficiant d'un reclassement interne au Groupe	Salarié licencié pour motif économique
Reclassement Interne	Accompagnement par un cabinet spécialisé de relocation	OUI	NON
	Voyage de reconnaissance	OUI	NON
	Aides à la mobilité géographique	OUI	NON
Reclassement Externe	Congé de reclassement	NON	OUI
	Antenne Emploi	NON	OUI
	Formation	OUI	OUI
	Aide à la création / reprise d'entreprise	NON	OUI
	Indemnité Diminution Rémunération	NON	OUI
	Indemnité de Reclassement Rapide	NON	OUI
Indemnités de rupture	Aides à la mobilité géographique	NON	OUI
	Indemnité compensatrice de préavis	NON	OUI
	Indemnité conventionnelle de licenciement ou indemnité légale de licenciement si plus favorable	NON	OUI

## SYNTHESE DES MESURES DU PSE

RECLASSEMENT INTERNE ON SEMI	
Un poste d'Ingénieur Application Terrain Grade 11 à Vélizy en CDI réservé au reclassement	Les salariés intéressés par ce poste pourront postuler jusqu'au 9 juin 2023. Une offre sera faite aux candidats ayant postulé et compétents pour le poste. Le poste sera attribué au candidat le plus compétent. Le candidat retenu bénéficiera de mesures d'aide au déménagement et d'une prime de 20.000 € bruts.
RECLASSEMENT EXTERNE	
Congé de reclassement	A partir de début juillet 2023 (date prévisionnelle)
	Durées incluant la durée du préavis : 15 mois pour les non-cadres âgés d'au moins 55 ans; 15 mois pour les ingénieurs et cadres âgés d'au moins 55 ans; 12 mois pour les autres salariés.
	Salaires brut de base ou forfaitaire pendant la durée du préavis (3, 4 ou 6 mois) même si reclassement externe effectif avant la fin du préavis
	Au-delà de la durée du préavis, 80 % de la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne <sup>4</sup>
	Accompagnement par un prestataire (LHH)
	Maintien de la mutuelle et de la prévoyance
	Maintien des cotisations AGIRC / ARRCO
Formations Budgets mutualisés et fongibles	Formation d'adaptation : 6000 € HT + 1000 € HT de frais
	Formation longue 300 heures : 12000 € HT + 3000 € HT de frais
	VAE : 12000 € HT
Création ou reprise d'entreprise	Aide de 20000 € bruts + 3000 € bruts pour honoraires conseils
	Aide à la formation de 1500 € HT ou 6000 € HT
	Accompagnement par un prestataire (LHH)
Indemnité diminution rémunération	Si diminution de la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne Compensation pour maintenir la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne Dans la limite de 400 € bruts par mois et pendant 12 mois
Indemnité de reclassement rapide dans un nouvel emploi	D'une à trois fois la Rémunération Mensuelle Brute Moyenne
Aides à la mobilité géographique	Pour un seul changement de résidence principale en dehors de la zone d'emploi de Toulouse

<sup>4</sup> La Rémunération Mensuelle Brute Moyenne est ainsi définie : (le salaire annuel brut de base ou annuel forfaitaire versé au cours des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement + le montant du corporate bonus annuel à 100% versé au cours des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement) / 12

## CALCUL DE L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

L'indemnité légale de licenciement sera versée si elle est plus favorable que l'indemnité conventionnelle de licenciement.

<b>Cadres – calcul de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement<sup>5</sup></b>		
La base de calcul est la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement (Mois)		
La formule de calcul est fonction de l'ancienneté à la fin du préavis  De 1 à 7 ans d'ancienneté : 1/5 Mois par année d'ancienneté Plus, au-delà de 7 ans d'ancienneté : 3/5 Mois par année d'ancienneté		
Age à la fin du préavis	Majoration	Minimas
Moins de 50 ans	Pas de majoration	Pas de minima
De 50 à 54 ans	Si au moins 5 ans d'ancienneté	
	20 %	3 mois
Au moins 55 ans	Si au moins 5 ans d'ancienneté	
	30 %	6 mois
Le montant maximal de l'indemnité conventionnelle de licenciement est de 18 Mois		

<b>Non-cadres – calcul de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement</b>	
La base de calcul est la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement (Mois)	
Ancienneté à la fin du préavis	Nombre de Mois
Plus d'un an	0,4 Mois
Plus de 9 ans	2 Mois
Plus de 24 ans	7 Mois
Plus de 38 ans	11,7 Mois

Les deux non-cadres ayant une ancienneté de 24 et 38 ans sont âgés de 55 et 58 ans. Ils occupent les postes d'Assistante Administrative et de Shipping & Receiving Clerk. Ces deux salariés non-cadres pourraient donc avoir plus de difficultés à se reclasser en externe. Par conséquent, ils bénéficieront du calcul de l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement applicables aux cadres, soit des indemnités de :

- ✓ 15,08 Mois au lieu de 7 Mois ;
- ✓ 18 Mois au lieu de 11,7 Mois.

<sup>5</sup> Article 29 de la Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres

**ANNEXE 4.1**  
**Présentation du projet de DIODES à Toulouse**  
**11 mai 2023**