

MONSIEUR
PATRICE DELPY
55 CHEMIN DU CHAPITRE
BAT B APT 2
31100 TOULOUSE

Toulouse, le 28 juin 2023

Par lettre recommandée avec accusé de réception

Objet : notification de votre licenciement pour motif économique

Cher Monsieur,

Le 19 juin 2023, la DREETS a décidé d'homologuer le PSE.

Par ailleurs, vous n'avez postulé à aucun des postes ouverts au reclassement interne en France ou hors de France.

Enfin, tous les postes du site de Toulouse étant supprimés, les critères d'ordre de licenciement ne sont pas applicables.

Nous sommes donc au regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour motif économique, dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique, sur lequel le CSE a rendu un avis négatif le 26 mai 2023.

La suppression de votre emploi est la conséquence d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Elle ne met pas du tout en cause vos compétences et qualités professionnelles, qui sont reconnues et appréciées.

1. La réorganisation de l'entreprise onsemi nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

1.1 L'entreprise onsemi

Le Groupe ON Semiconductor (« onsemi ») développe et fabrique des semi-conducteurs discrets, des circuits intégrés analogiques et numériques, des circuits intégrés sur puce et des circuits intégrés optiques (imageurs CMOS).

Onsemi offre des produits à un large panel d'utilisateurs finaux, évoluant dans les marchés automobile, industriel, de la communication, de l'informatique et des applications commerciales grand public.

Onsemi est organisée en trois groupes opérationnels :

✓ Advanced Solutions Group (ASG)

ASG conçoit et développe des solutions analogiques, à signaux mixtes, de logique avancée, des produits standards ASSP (Application Specific Standard Products) et dédiés ASIC (Application Specific Integrated Circuits), de RF (Radio Frequency) et de puissance intégrée pour une large base d'utilisateurs finaux et pour différents marchés.

En outre, ASG offre des services de fonderie et de conception certifiés pour des clients gouvernementaux, en utilisant le vaste parc de sites de production, les services de conception de circuits intégrés, de conditionnement et les multiples technologies semiconducteur de onsemi pour fournir des solutions clés en main aux clients.

L'ensemble du site de Toulouse est intégré au groupe opérationnel ASG.

Le site de Toulouse emploie des ingénieurs de conception de circuits intégrés (Analogique, Numérique, Vérification, Validation et implémentation physique), des ingénieurs de test (Matériel et Logiciel), des gestionnaires de programme, des ingénieurs d'application (définition de nouveaux produits et support client), ainsi qu'une petite équipe de gestion technique et administrative locale.

Depuis 2017, le site de Toulouse est principalement dédié à la définition et au développement de circuits intégrés de gestion d'alimentation et de puissance électrique pour le marché automobile et des circuits intégrés de pilotage de LED (répartition d'environ 50-50).

Les ingénieurs développent des puces de pilotage de LED pour les applications d'éclairage extérieur des voitures et des circuits intégrés de gestion de l'alimentation électrique, afin de fournir les tensions d'alimentation pour les applications de caméras embarquées et de cœurs de microprocesseur dans les véhicules.

✓ Groupe des capteurs intelligents (ISG)

ISG conçoit et développe des capteurs d'images CMOS, des processeurs de signaux d'images, des détecteurs à photons uniques, ainsi que des actionneurs pour l'autofocus et la stabilisation d'image pour une large base d'utilisateurs finaux dans différents marchés.

La gamme des produits ISG est large et offre d'excellentes performances en termes de pixels, de fonctionnalités des capteurs et de systèmes de caméras, dans lesquels une image visuelle de haute qualité devient de plus en plus importante pour les clients et leurs utilisateurs finaux, en particulier dans le domaine des voitures autonomes et de l'automatisation des usines, ainsi que dans les applications faisant appel à l'IA (intelligence artificielle).

✓ Groupe Solutions de puissance (PSG)

PSG offre une large gamme de produits semi-conducteurs analogiques, discrets, modulaires et intégrés qui remplissent de multiples fonctions d'application, notamment la commutation de puissance, la conversion de puissance, le conditionnement de signaux, la protection de circuits, l'amplification de signaux et la régulation de tension.

Les activités et les salariés de ON Semiconductor France SAS sont intégrés dans l'organisation mondiale de onsemi, plus particulièrement dans le groupe opérationnel ASG.

ON Semiconductor France SAS ne génère pas en elle-même de revenus propres. Son financement est assuré exclusivement par onsemi, 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 + ».

En particulier concernant le site de Toulouse, le contrat intra-groupe actuellement en vigueur est le « Research and Development Agreement » du 6 juillet 2020 entre ON Semiconductor France SAS et la société Semiconductor Components Industries LLC qui appartient à onsemi. Ce contrat prévoit la prise en charge de tous les coûts de fonctionnement, y compris les rémunérations des salariés, de l'activité de R&D de ON Semiconductor France SAS et donc du site de Toulouse, plus un « Mark-up » de 6%.

Les chiffres d'affaires de ON Semiconductor France SAS résultent à 100 % des services facturés en intra-groupe dans le cadre de contrats de prestations de services intra-groupe :

- ✓ Pour les services rendus par Toulouse à Vélizy (RH, finance), pour une petite partie ;
- ✓ Pour les services rendus par ON Semiconductor France SAS à d'autres entités onsemi, pour la majeure partie.

Le système COST + se résume donc dans la formule suivante : (Somme des coûts de fonctionnement, salaires, charges, impôts de l'entité) x Mark-up = chiffre d'affaires de l'entité.

ON Semiconductor France SAS étant financièrement et économiquement totalement dépendante de onsemi, sa situation financière et économique est indissociable de celle de onsemi.

1.2 Les menaces pesant sur la compétitivité de l'entreprise onsemi

Le succès et la survie dans l'industrie des semi-conducteurs dépendent de la création continue de produits plus petits, plus rapides et moins chers.

L'avantage d'être minuscule est que l'on peut placer plus de puissance sur la même puce. Plus il y a de transistors sur une puce, plus elle peut faire son travail rapidement.

Cela crée une concurrence féroce dans l'industrie des semi-conducteurs et les nouvelles technologies font baisser le coût de production par puce.

C'est ainsi qu'est née l'observation appelée "loi de Moore", qui stipule que le nombre de transistors dans un circuit intégré dense est doublé environ tous les deux ans.

Par conséquent, une pression constante s'exerce sur les concepteurs et fabricants de puces pour qu'ils proposent quelque chose de mieux et de moins cher, en l'espace de quelques mois.

Les entreprises de semi-conducteurs doivent donc maintenir des budgets de recherche et développement (R&D) très élevés se chiffrant en milliards. La société d'études de marché des semi-conducteurs "IC Insights" a indiqué que les sociétés de semi-conducteurs devraient augmenter leurs budgets de R&D de 9 % en 2022. Elle prévoit également que le taux de croissance annuel composé (TCAC) des budgets R&D augmentera également d'environ 5,5 % entre 2022 et 2026.

De plus, le développement de nouveaux produits est complexe et prend du temps, ce qui nécessite des temps de développement et de validation conséquents.

Le groupe opérationnel ASG développe des solutions intelligentes très complexes pour des capteurs intelligents, du contrôle et de la conversion de puissance électrique basées sur des investissements dans des plates-formes technologiques. Ces plateformes technologiques nécessitent des centaines de millions de dollars d'investissement en capital pour atteindre une production de masse. Il faut de 3 à 5 ans pour développer et qualifier chaque plate-forme technologique. Une fois qu'une plateforme technologique est qualifiée, les efforts de R&D sur les produits individuels peuvent commencer. Ces efforts de R&D peuvent prendre également de 3 à 5 ans supplémentaires, compte tenu des défis que représente l'intégration de milliers, voire de millions d'éléments de circuits individuels, de manière à maximiser la valeur, la fiabilité et l'efficacité des équipements finaux des clients de onsemi.

Le temps long de développement des produits met à risque la capacité de onsemi à s'adapter rapidement aux changements affectant les marchés et les exigences des clients et utilisateurs finaux. Il est difficile de développer des réponses innovantes aux besoins évolutifs des clients et utilisateurs finaux dans les délais qu'ils exigent, voire de les développer tout court.

Par ailleurs, rien ne garantit de réussir à remporter un appel d'offre, connus sous le nom de "design wins", pour les nouveaux produits, car onsemi évolue dans un environnement hautement concurrentiel.

Enfin, mettre un produit sur le marché après son développement ne garantit pas que onsemi réalise des ventes aux clients ou bien la génération des revenus suffisants pour récupérer les investissements de conception et de développement, réaliser un retour sur le capital dépensé ou atteindre les marges brutes attendues, étant donné que les dépenses pour le développement de technologies et de produits sont généralement effectuées avant que la viabilité commerciale de ces développements puisse être assurée.

Si onsemi n'est pas en mesure d'identifier et de réaliser les investissements substantiels en R&D ou de développer de nouveaux produits nécessaires pour satisfaire les demandes des clients afin de rester compétitifs, ses activités, sa situation financière, ses résultats d'exploitation et donc sa capacité d'investissement seraient sérieusement affectés.

Depuis 3 ans, onsemi a investi plus de 600 millions \$ par an pour sauvegarder sa compétitivité :

ON \$M	ACT	ACT	ACT
Group Totals	FY'20	FY'21	FY'22
TOTAL R&D \$	643	655	606

(Investissements de onsemi en R&D en millions de \$ au cours des 3 dernières années).

Cette capacité d'investissement doit être maintenue et accrue pour faire face aux concurrents.

L'industrie des semiconducteurs est très fortement concurrentielle et a connu une consolidation rapide et généralisée.

Au cours des 20 dernières années, le marché des semiconducteurs a connu un nombre important de grandes acquisitions. Parmi les acquisitions récentes, citons l'acquisition de Xilinx par AMD et, dans le périmètre concurrentiel de onsemi, l'acquisition de Maxim par Analog Devices il y a un peu plus d'un an.

Cette tendance s'explique en grande partie par deux facteurs clés : la maturité du marché a entraîné de fortes pressions concurrentielles et un accroissement du capital nécessaire pour développer des technologies de plateforme compétitives.

En 2002, il y avait 25 fabricants de semi-conducteurs capables de fabriquer des composants électroniques issus de technologies semiconducteur très avancées. Aujourd'hui, il n'y a que trois fabricants capables d'en faire autant. La construction de ces usines nécessite des milliards de dollars.

Texas Instruments (TI) est le premier fournisseur de semi-conducteurs dans le segment de la technologie analogique. En 2022, son chiffre d'affaires a dépassé les 20 milliards de dollars, avec des marges brutes de 68 %. TI dispose d'un catalogue d'environ 80000 références actives.

En comparaison, le chiffre d'affaires d'onsemi en 2022 est de 8,3 milliards de dollars avec des marges brutes de 48 %.

Les deux sociétés ont un nombre similaire d'employés : TI compte ~31 000 employés et onsemi ~33 000 employés. TI et onsemi ont également ~80 000 produits actifs.

Dans l'ensemble, onsemi a un effectif et une échelle de portefeuille similaires mais doit devenir plus compétitif en migrant vers des plateformes technologiques plus avancées.

Les différences de performance financière permettent à TI de faire des investissements plus importants dans la technologie et la fabrication de produits. L'annonce récente d'un investissement de 11 milliards de dollars par TI dans une usine de fabrication à Lehi, dans l'Utah (États-Unis), en est la preuve.

onsemi a également réalisé d'importants investissements technologiques comme l'acquisition de la fabrication de carbure de silicium GTAT et d'autres investissements dans l'expansion de ses usines de fabrication. Cependant, les investissements de TI sont 3 à 4 fois plus importants que ce que onsemi peut investir.

onsemi est confronté à une concurrence importante au sein de chacune de ses lignes de produits de la part de grandes entreprises mondiales de semi-conducteurs ainsi que de plus petites entreprises axées sur des niches de marché spécifiques.

Les concurrents directs dans de nombreux segments finaux à forte croissance comprennent TI, Infineon (IFX) et ST Microelectronics (STM). Chacun de ces concurrents est redoutable et a des atouts importants dans différents domaines. TI est le numéro un en analogique. Infineon est le numéro un dans les domaines de la puissance et de l'automobile. STM est le numéro un dans le domaine du traitement embarqué et occupe une position de premier plan dans plusieurs segments. IFX et STM comptent plus de 50 000 employés dans le monde. Ces trois concurrents sont des fabricants de semiconducteurs multi-marchés très compétitifs.

Des concurrents comme Monolithic Power Systems (MPS) représentent une menace différente pour onsemi. MPS a connu une croissance de plus de 50 % l'année dernière. Ils sont fortement concentrés sur la conversion de puissance et concurrencent directement onsemi dans les solutions de puissance pour l'informatique, les serveurs en nuage, l'industrie et l'automobile. MPS a réalisé près de 2 milliards de dollars de chiffre d'affaires avec moins de 3 000 employés dans le monde. MPS représente une petite entreprise agile et très ciblée qui présente un risque concurrentiel fort pour onsemi.

Outre la concurrence, onsemi est exposée à d'autres risques pesant sur sa compétitivité, et notamment : les liens avec les sous-traitants et fournisseurs ; les réclamations relatives à des produits défectueux ; les fluctuations des devises et la volatilité économique générale qui affectent sa situation financière et sa capacité à investir ; l'incertitude géopolitique entre les États-Unis et la Chine, notamment dans le domaine des semi-conducteurs.

1.3 La réorganisation de l'entreprise onsemi entraînant la suppression de votre emploi

Depuis trois ans, onsemi a investi plus de 600 millions \$ par an pour sauvegarder sa compétitivité.

Pour sauvegarder sa compétitivité, onsemi doit améliorer ses capacités d'investissement pour faire face aux concurrents.

En parallèle, onsemi doit aussi s'efforcer de diminuer les coûts et les temps de développement des nouveaux produits, afin d'augmenter ses capacités d'investissement et de diminuer ses risques d'exploitation.

En particulier, le groupe opérationnel ASG doit :

- ✓ Consolider sa large gamme de ressources (produits, équipes, technologies semiconducteur, usines) pour la conception et la fabrication de circuits intégrés gérant l'alimentation et la puissance électrique, en construisant des plateformes de Propriétés Intellectuelles (PI) et des plateformes technologiques qui soutiendront le développement et le déploiement rapides de nouveaux produits spécifiques pour les marchés choisis ;
- ✓ Gagner des parts de marché en aidant ses clients à développer des solutions efficaces et faible coût pour la fourniture, la conversion, la protection et la gestion de l'alimentation et la puissance électrique spécifiques à ces applications ;

- ✓ Tirer parti de ses atouts en matière de conception de circuits intégrés analogiques de précision et de processeurs de signaux numériques (DSP) pour accélérer et renforcer ses solutions “capteurs intelligents”. Cela doit être fait à l’aide de plateformes programmables qui permettront à ASG de s'adapter rapidement aux exigences de ses clients.

Par conséquent, le groupe opérationnel ASG met en œuvre les mesures suivantes :

1. Le nombre de technologies est 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.
2. Tous les projets d'ASG sont désormais lancés sur des plateformes développées 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.
3. 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 a une réduction d'environ 40% des projets en cours de développement.
4. Actuellement, chacun 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 sont 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.
5. La consolidation des équipes de développement va s’accompagner d’une diminution du nombre de sites ASG au niveau mondial.

Les 49 sites ASG sont 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 permettant de développer la collaboration et réduire les coûts.

Une des conséquences de la mise en œuvre de ces mesures est l'arrêt du site de Toulouse, causé notamment par les facteurs suivants :

- ✓ Il y a un chevauchement important du site de Toulouse avec d'autres sites dans le développement des propriétés intellectuelles pour la gestion de l'alimentation et la puissance électrique ;
- ✓ Le site de Toulouse n'est pas colocalisé avec d'autres organisations onsemi ;
- ✓ Les équipes de développement de produits de la division automobile sont consolidées dans les équipes centralisées de développement de ASG et ces équipes centralisées ne sont pas à Toulouse ;
- ✓ Il y a une réduction d'environ 40% du nombre de projets en développement.

L'arrêt du site de Toulouse fait partie d'une réorganisation mondiale qui est toujours en cours et qui entraîne l'arrêt d'autres sites en juin 2023, notamment à Bangalore, à Seoul, à Lindon et à Beaverton.

2. Tous les emplois du site de Toulouse sont supprimés

La réorganisation de l'entreprise a pour conséquence la suppression de tous les emplois sur le site de Toulouse, y compris le vôtre.

3. Le reclassement interne

Vous avez décidé de ne postuler à aucun des postes ouverts au reclassement interne.

4. Le congé de reclassement

Le 23 juin 2023, nous avons informé l'ensemble des salariés du site de Toulouse des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Compte tenu de votre âge à ce jour, vous pouvez, si vous le souhaitez, bénéficier d'un congé de reclassement de **12 mois**, y compris la durée de votre préavis de **6 mois**, au cours duquel vous bénéficierez d'un accompagnement dans votre recherche d'emploi, sous la forme des prestations décrites dans le document ci-joint en Annexe 2.

Votre contrat de travail ne prendra fin qu'à l'issue de ce congé de reclassement.

Vous disposez d'un délai de 15 jours, à compter de la date de première présentation de la présente lettre à votre domicile par les services postaux, pour faire connaître votre acceptation ou refus de ce congé de reclassement. A cette fin, vous devrez remplir l'annexe 1 ci-jointe et nous la transmettre, par email. **Passé ce délai de 15 jours et sans réponse de votre part, vous aurez refusé le congé de reclassement.**

Le congé de reclassement débutera le jour de votre acceptation.

Au terme de votre contrat de travail (à l'issue de votre préavis de **6 mois** ou du congé de reclassement de **12 mois**), nous tiendrons à votre disposition votre solde de tout compte ainsi que le reçu y afférent, votre certificat de travail, et l'attestation destinée à Pôle Emploi.

Nous vous dispensons d'effectuer votre préavis de **6 mois**, qui court à compter de la première présentation de la présente lettre par la poste.

Durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail, vous bénéficiez d'une priorité de réembauchage au sein de notre Société, à condition que vous nous en fassiez la demande. Cette priorité est étendue aux fonctions d'un niveau équivalent à vos qualifications, ainsi que celles correspondant à une qualification nouvelle que vous auriez acquise suite à la rupture de votre contrat de travail, sous réserve que vous nous en informiez.

Vous pourrez continuer à bénéficier des régimes de mutuelle et prévoyance actuellement en vigueur au sein de la Société, pendant une durée maximale de 12 mois suivant la rupture de votre contrat de travail (à l'issue de votre préavis de **6 mois** ou du congé de reclassement de **12 mois**), selon les conditions décrites en Annexe 2.

Dans les 15 jours suivant la première présentation de la présente lettre par la poste, vous pouvez, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, nous demander des précisions sur les motifs énoncés ci-dessus. Nous vous répondrons dans les 15 jours suivant réception de votre demande, par lettre recommandée avec avis de réception.

Toute contestation relative à la régularité ou à la validité du licenciement économique notifié par la présente doit être présentée au tribunal compétent dans un délai de 12 mois.

Nous vous libérons par la présente de toute obligation de non-concurrence. Dès la première présentation de cette lettre, vous êtes libre de travailler pour toute entreprise, même concurrente, dans le respect de vos obligations de loyauté et de confidentialité. A ce titre, nous vous rappelons que vous ne devez communiquer à quiconque aucune information confidentielle relative à onsemi et vous abstenir de toute concurrence déloyale.

Nous vous rappelons que onsemi est propriétaire de tous les droits, titres et intérêts relatifs à tous les développements réalisés, conçus, découverts ou développés par vous (seul ou conjointement avec d'autres) dans le cadre de vos fonctions pour onsemi. Ces droits comprennent les brevets, les modèles, les droits industriels et tout autre droit de propriété intellectuelle dans le monde entier ainsi que les droits sur les secrets commerciaux et autres informations confidentielles.

Nous vous demandons de bien vouloir restituer s'il vous plait, dans les 15 jours à compter de la réception de la notification du licenciement, dans les locaux de onsemi à Toulouse, l'ensemble des documents et équipements qui vous ont été confiés pour l'accomplissement de vos fonctions professionnelles et qui seraient encore en votre possession.

Vous restituerez le véhicule de fonctions et votre carte d'essence à la fin du préavis.

Nous vous prions d'agréer, Cher Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

DocuSigned by:

2B81FA209CE04D6...
Yolande De Busschop
Présidente

P.J. :

- Annexe 1 : Bulletin d'adhésion au congé de reclassement
- Annexe 2 : Information sur le congé de reclassement
- Annexe 3 : Information la portabilité des frais de santé et prévoyance

ANNEXE 1
BULLETIN D'ADHESION AU CONGE DE RECLASSEMENT

A envoyer par email à Christine Jacob : christine.jacob@onsemi.com

Au plus tard dans les 15 jours calendaires de la date de première présentation de la lettre de licenciement par la Poste. Au-delà, l'absence de réponse est un refus du congé de reclassement.

Je soussigné _____, certifie avoir pris connaissance de la proposition de congé de reclassement qui m'a été faite par la Société dans le courrier de licenciement et déclare (cocher la case) :

Accepter la proposition de congé de reclassement

Refuser la proposition de congé de reclassement

Fait à _____

Le _____

Signature :

ANNEXE 2 INFORMATION SUR LE CONGE DE RECLASSEMENT
--

1. Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement a pour objet de vous permettre de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Antenne Emploi, animée par LHH, 10 rue Claude-Marie Perroud, l'atrium, 31100 Toulouse.

Le bénéfice des mesures du PSE, sauf l'indemnité de reclassement rapide et l'éventuelle offre d'emploi par DIODES, est sujet à l'acceptation du congé de reclassement.

2. Modalités d'acceptation du congé de reclassement

Vous avez **un délai de réflexion de 15 jours** à compter de la date de première présentation de la lettre de licenciement pour accepter ou refuser le congé de reclassement.

L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

Afin de vous aider à prendre votre décision, vous pouvez bénéficier d'un entretien avec LHH pendant le délai de réflexion. Si vous êtes intéressé(e) vous devez informer le service des Ressources Humaines le jour qui suit la réception de la présente lettre.

3. Durée du congé de reclassement

Le congé de reclassement débutera à compter du jour de votre acceptation.

La durée du congé de reclassement est de **12 mois, y compris la durée de votre préavis.**

4. Les prestations offertes dans le cadre du congé de reclassement**i) Entretien d'évaluation-orientation**

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

Vous bénéficierez 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, vous aurez la possibilité de bénéficier d'un bilan de compétences approfondi, auprès de LHH.

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

iii) Convention de reclassement

LHH 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 vous devrez respecter pendant le congé de reclassement ;
- Les conditions de rupture du congé de reclassement.

La convention de reclassement devra ensuite être signée par vous, la Société et vous.

L'absence de réponse de votre part 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 vous seriez susceptible d'occuper. 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.

5. Votre statut pendant la durée du congé de reclassement

i) Rémunération

Durant le congé de reclassement couvrant la période de préavis, vous percevez votre salaire mensuel brut de base, versé aux échéances normales de paie.

Au-delà de la période de préavis et jusqu'au terme du congé de reclassement, vous percevez une allocation égale à 80 % 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.

Cette allocation 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.

ii) Protection sociale

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, vous conservez :

- 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,
- La couverture des régimes santé et prévoyance, moyennant le paiement des cotisations correspondantes.

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 de la sécurité sociale.

En cas de maladie, vous continuez à percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, vous bénéficiez à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte.

iii) Indemnité conventionnelle de licenciement

L'indemnité conventionnelle de licenciement est versée au terme du congé de reclassement, à l'échéance normale de la paie.

La période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis n'est pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement.

6. Congés payés et absences pendant le congé de reclassement

Pendant la période du congé de reclassement correspondant au préavis conventionnel, vous continuez à acquérir des droits à congés payés, mais pas à jours de RTT / de repos du cadre en forfait jours.

Au-delà du préavis conventionnel et jusqu'au terme du congé de reclassement, aucun droit à congés payés, RTT / repos du cadre en forfait jours n'est acquis.

Vous pourrez toutefois vous absenter sous réserve d'avoir préalablement obtenu l'accord du consultant LHH et de la Société et que votre 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.

7. Rupture du contrat de travail pendant ou à l'issue du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera rompu dans les cas suivants :

- Si vous vous abstenez, 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 vous présenter aux entretiens auxquels vous avez été convoqué par l'Antenne Emploi, il vous 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 vous ont été adressées. Précision sera aussi faite que si vous ne donnez 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 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 vous retrouvez un emploi pendant le congé de reclassement, vous en informez 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 votre embauche ainsi que la durée de la 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. Si le préavis n'est pas arrivé à son terme, le contrat de travail se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

- Dans l'hypothèse où la période d'essai assortie au CDI ou au CDD chez le nouvel employeur serait rompue, vous pourrez, à votre demande, réintégrer 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 vous développez 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 de votre salaire annuel de base en vigueur au jour de la notification du licenciement.

ANNEXE 3 INFORMATION SUR LA PORTABILITE DES GARANTIES FRAIS DE SANTE ET PREVOYANCE

Article L911-8 du code de la Sécurité Sociale

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder **douze mois** ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat.