



**ACCORD DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DANS LE
CADRE DU PROJET DE REORGANISATION DES ACTIVITES DES
FONCTIONS SIEGE DE GSK PHARMA EN FRANCE**

(23 AOUT 2018)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Laboratoire GlaxoSmithKline, représentée par Jean-Charles REBOURS, Directeur des Ressources Humaines Pharma

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement de Rueil Malmaison de la société Laboratoire GlaxoSmithKline,

- La CFE-CGC, représentée par Catherine GRAHEK, en qualité de Déléguée Syndicale
- Le SL GSK, représenté par Laurence ROUX, en qualité de Délégué Syndical
- L'UNSA, représentée par Dorothée SELLIER, en qualité de Déléguée Syndicale

D'autre part

Il a été convenu ce qu'il suit :

PREAMBULE

Suite à l'ouverture d'une procédure d'information-consultation dans le cadre d'un projet de réorganisation des activités des fonctions Siège de GSK Pharma en France (projet dénommé « Accelerate Pharma ») et à l'ouverture d'une négociation sur les mesures sociales dans le cadre d'un licenciement collectif économique de 10 salariés et plus inhérent à ce projet, les parties ont souhaité adapter le calendrier social afin de tenir compte de la période estivale.

Par dérogation au délai de consultation légal de l'article L1233-30 du code du travail, les parties ont arrêté le calendrier suivant :

| CE | CHSCT | NEGOCIATIONS |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| 28/05/2018 – R0 | 28/05/2018 – R0 | 06/06/2018 – R1 |
| 31/05/2018 – R1 | 04/06/2018 – R1 | 19/06/2018 – R2 |
| 28/06/2018 – R2 | 21/06/2018 – R2 | 27/06/2018 – R3 |
| 12/07/2018 – R3 (rapport) | 19/07/2018 – R3 (rapport) | 04/07/2018 – R4 |
| 23/08/2018 – R4 (avis) | 22/08/2018 – R4 (avis) | 17 et 18/07/2018 – R5 |

Ainsi, d'un commun accord, le comité d'établissement de Rueil-Malmaison sera réputé avoir été consulté le 23 août 2018 et non à l'issue des 2 mois légaux de consultation, le 31 juillet 2018.

Table des matières

| | |
|--|-----|
| Chapitre I : rappel des motivations du projet | p5 |
| Chapitre II : conséquences sur l'emploi du projet de réorganisation envisagé | p8 |
| A – Rappel des effectifs | p9 |
| B – Impacts potentiels sur l'emploi | p9 |
| C – Salariés concernés par le PSE | p10 |
| 1 – Salariés dont le poste est supprimé | p10 |
| 2 – Salarié dont la candidature au départ permet le reclassement effectif par substitution directe d'un salarié en situation de reclassement | p12 |
| D – Information des salariés dont le poste est supprimé et désigné par application des critères d'ordre de licenciement | p16 |
| E – Calendrier prévisionnel des licenciements | p17 |
| F – Départs anticipés | p17 |
| Chapitre III : mesures destinées à limiter le nombre de licenciements | p20 |
| A – Priorité au reclassement interne | p21 |
| B – Mesures destinées à favoriser le reclassement interne | p22 |
| Chapitre IV : mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique | p28 |
| I – Assistance d'un cabinet spécialisé | p29 |
| A – Espace Conseil | p29 |
| B – Espace Emploi | p29 |
| C – Procédures d'accompagnement des salariés au sein de l'Espace Emploi | p34 |
| II – Mesures destinées à limiter les effets des licenciements pour motif économique | p36 |
| A – Congé de reclassement | p37 |
| B – Actions de formation | p41 |

| | |
|--|-----|
| C – Cessation Anticipée d'Activité (CAA) | p45 |
| D – Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures | p49 |
| E – Aide à la création ou à la reprise d'entreprise | p51 |
| F – Indemnisations | p55 |
| G – Priorité de réembauchage | p57 |
| | |
| Chapitre V : suivi de la mise en œuvre | p58 |
| | |
| Chapitre VI : glossaire | p61 |
| | |
| Chapitre VII : dispositions diverses | p64 |
| | |
| Annexes : | |
| - Annexe I : calcul des montants des indemnités de licenciements dans l'industrie pharmaceutique | p68 |
| - Annexe II : note économique | p70 |
| - Annexe III : Liste des postes ouverts au sein du Groupe GSK sur le territoire national | p71 |
| - Annexe IV : catégories professionnelles | p75 |
| - Annexe V : postes créés dans la nouvelle organisation | p81 |
| - Annexe VI : calendrier des licenciements | p83 |
| - Annexe VII : barème des remboursements de frais | p86 |

CHAPITRE I
RAPPEL DES MOTIVATIONS DU PROJET

Le groupe GSK reste confronté au niveau mondial et en France à un marché pharmaceutique caractérisé par de fortes tensions règlementaires et concurrentielles

- L'industrie pharmaceutique dans lequel évolue GSK Pharma se caractérise par :
 - **Au niveau mondial :**
 - De fortes pressions sur les dépenses de santé sur les marchés développés, à travers le durcissement des contraintes règlementaires ;
 - Une baisse de la productivité des activités R&D, en raison de difficultés croissantes à identifier et lancer sur le marché de nouveaux médicaments, alors même que les coûts de développement d'une nouvelle molécule atteignent près de 2 milliards de dollars en moyenne (+68% entre 2010 et 2017) ;
 - Une concurrence de plus en plus forte en provenance des médicaments génériques, entraînant une forte baisse des prix de ventes et du chiffre d'affaires des médicaments princeps. A titre d'illustration, l'impact des pertes de brevets devrait s'élever à 170 milliards de dollars entre 2016 et 2021 pour les groupes pharmaceutiques.
 - **Au niveau français :**
 - Une croissance plus lente que celle des autres pays développés clés (Etats-Unis, Royaume-Uni, Italie, Allemagne, Espagne) et qui devrait être quasi nulle à horizon 2020 ;
 - Une multiplication des régulations des pouvoirs publics impactant négativement les groupes pharmaceutiques (baisse de prix, durcissement des critères d'évaluation et de fixation des prix, ONDAM) ;
 - Une stagnation du segment de vente après plusieurs années de décroissance ;
 - Un taux de pénétration des génériques dans le répertoire exploité remboursable qui n'a cessé d'augmenter ;
 - Des délais moyens très élevés de mise sur le marché d'un nouveau médicament (en moyenne 500 jours en France contre moins de 115 jours au Royaume-Uni ou en Allemagne).

La compétitivité de GSK pharma est fortement menacée, tant au niveau mondial que français, comme illustré par les différentes études concurrentielles comparatives et classements sectoriels

(cf livre 2 – données confidentielles)

Le projet « Accelerate Pharma » vise à répondre aux défis identifiés en priorisant l'allocation des ressources du groupe pour pouvoir accroître le soutien de ses investissements en R&D et renforcer ses activités en interaction directe avec les professionnels de santé

- Dans ce contexte, le Groupe a annoncé un plan de transformation de ses activités pharmaceutiques au niveau mondial visant à atteindre ses objectifs de compétitivité, dans un environnement particulièrement concurrentiel, et ce faisant, de pouvoir soutenir son **ambition stratégique : devenir l'un des acteurs de la santé les plus innovants et performants, au service des professionnels de santé et des patients.**
- Ce plan demande **une adaptation des modes de fonctionnement pour se concentrer sur les priorités clés suivantes :**
 - Soutenir la position de GSK dans ses domaines clés, le Respiratoire et les Vaccins en particulier ;

- Renforcer sa présence dans les domaines thérapeutiques spécialisés, notamment l'Oncologie, et l'Immuno-Inflammation ;
- Se concentrer sur les produits et marchés prioritaires ;
- Assurer une croissance rentable sur les marchés émergents.

Ce plan consiste notamment à libérer des ressources et des moyens pour pouvoir les allouer au niveau mondial au service de la performance commerciale ; l'accélération des performances commerciales permettant de libérer des moyens pour réinvestir dans les efforts R&D et dans le soutien du pipeline au périmètre du Groupe.

En cohérence avec cette dynamique de priorisation engagée au niveau du groupe, et afin de répondre aux menaces qui pèsent sur la compétitivité de ses activités médicaments de prescription en France, GSK a un projet de réorganisation concernant ses fonctions siège basées à Rueil-Malmaison

- La France comptant à ce jour parmi les 10 marchés prioritaires du Groupe au niveau mondial, l'enjeu de GSK Pharma France est de pouvoir être compétitif :
 - Tant en externe, pour enrayer la baisse continue de son positionnement sur le marché français,
 - Qu'en interne, pour rester parmi les 10 marchés prioritaires du Groupe et pouvoir ainsi bénéficier dans l'avenir des moyens et investissements visés.
- En cohérence avec ces objectifs stratégiques et ces principes directeurs, la Direction de GSK Pharma France a défini un projet de réorganisation, qui viserait à sauvegarder la compétitivité du secteur médicaments de prescription de GSK en France, et qui consisterait à optimiser ses fonctions Siège (y compris les fonctions support). Les équipes terrain (visite médicale et équipes médicales, en interaction directe avec les professionnels de santé) ne seraient pas concernées.

Ce projet conduirait à faire évoluer les modes de travail, pour pouvoir soutenir efficacement le portefeuille tout en optimisant la structure de coûts, en s'appuyant sur une organisation Siège resserrée, plus simple, plus agile, bénéficiant plus largement des moyens mutualisés du Groupe.

CHAPITRE II
CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DU PROJET DE
REORGANISATION ENVISAGE

CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI DU PROJET ENVISAGE

A. Rappel des effectifs

Effectifs de la société Laboratoire GlaxoSmithKline par nature de contrat au 30 avril 2018

Effectif total CDI, CDD (y compris contrats en alternance) pour la société Laboratoire GlaxoSmithKline à Rueil-Malmaison au 30 avril 2018 :

| ETABLISSEMENT DE RUEIL LABORATOIRE | |
|------------------------------------|-----|
| Durée indéterminée | 741 |
| Durée déterminée | 33 |

B. Impacts potentiels sur l'emploi

- Nombre de licenciements envisagés

Ce projet de réajustement de GSK en France serait mis en œuvre à l'issue des procédures impliquant les représentants du personnel et après validation/homologation par la DIRECCTE.

Il entraînerait 25 suppressions de postes pourvus à l'échelle du périmètre considéré.
3 postes seraient créés.

| Direction | Organisation actuelle | | | Conséquences du projet | | | | | Nouvelle organisation |
|---|-----------------------|-----------|------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|-----------------------|
| | Pourvu | Vacant | Total | Création | Suppression | Dont pourvu | Dont vacant | Transferts internes | Total |
| DOP Pharma | 302 | 2 | 304 | - | -3 | -2 | -1 | -3 | 298 |
| DOP Vaccins | 92 | - | 92 | - | -1 | -1 | - | -1 | 90 |
| IRDBU | 19 | 4 | 23 | - | -2 | - | -2 | - | 21 |
| Medical (DGMAQ, NPI & Direction Médicale) | 11 | 4 | 15 | - | -2 | - | -2 | -3 | 10 |
| DAP | 25 | 4 | 29 | - | -4 | -1 | -3 | 1 | 26 |
| COME0 | 52 | 3 | 55 | 2 | -12 | -10 | -2 | -2 | 43 |
| DAEG | 22 | 2 | 24 | - | -5 | -4 | -1 | 2 | 21 |
| Juridique | 9 | 1 | 10 | - | -1 | - | -1 | - | 9 |
| Finance | 10 | - | 10 | 1 | -1 | -1 | - | -1 | 9 |
| Services Généraux | 9 | - | 9 | - | -2 | -2 | - | - | 7 |
| Direction Générale | 2 | | 2 | | - | - | - | -1 | 1 |
| Assistantes de Direction | | | - | | -4 | -4 | - | 8 | 4 |
| TOTAL RUEIL (Perimètre projet) | 553 | 20 | 573 | 3 | -37 | -25 | -12 | - | 539 |

- Catégories professionnelles concernées

La liste des catégories professionnelles figure à l'Annexe IV du présent document.

C. Salariés concernés par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

1 – Salariés dont le poste est supprimé

Les salariés dont le poste est supprimé sont susceptibles de bénéficier du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le présent projet ne prévoit pas de modification de contrat entraînant le bénéfice du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Si la catégorie professionnelle ne comporte qu'un seul poste ou si tous les postes d'une même catégorie professionnelle sont supprimés, il n'y a pas lieu de faire application des critères d'ordre.

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

- **Critères d'ordre des salariés concernés par la suppression de leur poste**

Les critères d'ordre proposés, qui seront soumis à la consultation des représentants du personnel, tiennent compte des points suivants :

- 1° Les charges de famille ;
- 2° L'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;

La cotation finale est la somme des différentes notes.

C'est le salarié qui a le nombre de points le moins élevé qui sera concerné par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et, en dernière extrémité, par un licenciement.

| Critères | Catégories | Cotation |
|---|---|--|
| Charge de famille | Personne à charge au sens fiscal et enfant(s) de moins de 21 ans (au 31 décembre 2017) Maternité déclarée à l'employeur au 30/06/18 Enfant(s) identifié(s) en cours d'adoption ou adopté(s) au 30/06/18 | 2 points par personne 3 points si personne handicapée (AGEFIPH) |
| | Parent isolé (sur la base du dernier avis d'imposition sur les revenus) | 2 points |
| Ancienneté dans le Groupe GSK au 31 décembre 2017 | La date d'ancienneté retenue est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté ou des primes « anniversaire » | 0,5 point par année d'ancienneté |

Elément rendant la réinsertion difficile (âge et handicap) au 31 décembre 2017 :

| Critères | Cotation |
|---|-----------------------|
| Handicap reconnu (au sens de la déclaration annuelle obligatoire) | 10 points |
| Tranche d'âge ≤ 26 ans | Forfait de 0,25 point |
| Tranche d'âge entre 27 ans à 45 ans | +0,25 point par an |
| Tranche d'âge > 45 ans | +0,75 point par an |

Critères liés aux qualités professionnelles

Les critères relatifs aux qualités professionnelles sont les suivants :

- Niveau C : Stade d'évolution professionnelle dans l'exercice d'un même type de compétences (groupe conventionnel) reconnu au 31 décembre 2017

| Niveau | Cotation |
|----------|----------|
| Niveau C | 2 points |

- Critère de performance (moyenne des points attribués aux évaluations obtenues au titre des années 2015, 2016 et 2017)

| Rating | Description | Points / année évaluée |
|--------------------|------------------------------------|------------------------|
| 1 | Performance exceptionnelle | 10 points |
| 2 | Performance supérieure | 8 points |
| 3 ou Non évaluable | Bonne performance | 4 points |
| 4 | Performance partiellement atteinte | 2 points |
| 5 | Performance faible | 0 point |

2 – Salariés dont la candidature au départ permet le reclassement effectif par substitution directe d'un salarié en situation de reclassement

Il est rappelé que GSK n'entend pas favoriser, par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le départ de salariés dont l'emploi n'est pas supprimé.

Toutefois, dans la mesure où son départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel ou personnel stable serait de nature à permettre le reclassement effectif, par substitution directe, d'un salarié dont le poste est supprimé ou qui est désigné par les critères d'ordre, ou permettrait la neutralisation de l'application des critères d'ordre, le salarié « candidat au départ » serait concerné par le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

2.1 - Salariés éligibles au départ volontaire

Le volontariat est ouvert à l'ensemble des salariés du Laboratoire GlaxoSmithKline de Rueil Malmaison ne relevant pas d'une précédente réorganisation.

2.2 - Nature des projets validés dans le cadre d'un départ volontaire

Pour pouvoir prétendre à un départ volontaire, le salarié doit justifier :

- Soit d'un projet **professionnel** stable :
 - o Une offre de contrat de travail en CDI
 - o Une offre de contrat de travail en CDD d'au moins 6 mois, sous réserve de l'appréciation d'un consultant du cabinet de reclassement en terme de qualité du projet professionnel et de débouchés offerts.
 - o Un projet de création d'entreprise validé par un consultant du cabinet de reclassement
- Soit d'un projet **personnel** :
 - o L'adhésion à une cessation anticipée d'activité (CAA) dans les conditions décrites dans le chapitre correspondant à condition que le candidat au départ appartienne à une catégorie professionnelle partiellement impactée

Une mobilité interne au sein du Groupe GSK ne pourra pas être considérée comme un projet professionnel pour se porter volontaire au départ.

JLR *DS*
LR CG

La demande de départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel devra comprendre, outre le formulaire de demande de départ :

- Pour les CDI :
 - une copie de la promesse d'embauche ou du contrat de travail proposé au salarié. En cas de validation du départ volontaire, le versement effectif des indemnités de rupture sera subordonné à la production d'un contrat de travail signé par le nouvel employeur et le salarié GSK, copie des trois derniers bulletins de paie et copie de la déclaration unique d'embauche.

- Pour les CDD :
 - Une copie de la promesse d'embauche ou du contrat de travail proposé. En cas de validation du départ volontaire, le versement effectif des indemnités de rupture sera subordonné à la production d'un contrat de travail signé par le nouvel employeur et le salarié GSK, copie des trois derniers bulletins de paie et copie de la déclaration unique d'embauche.
 - Une fiche d'évaluation du projet du cabinet de reclassement appréciant la qualité du projet professionnel et des débouchés offerts

- Pour les créations/reprises d'entreprise :
 - La nature détaillée du projet professionnel
 - Une fiche d'évaluation du projet du cabinet de reclassement appréciant la qualité du projet professionnel et des débouchés offerts
 - Une définition précise des moyens à mettre en œuvre au cours du congé de reclassement, notamment en termes de formation (devis avec mention du calendrier et du budget)

Toute demande ultérieure de moyens supplémentaires non visés dans le dossier déposé à la DRH sera refusée.

La demande de départ volontaire dans le cadre d'un projet personnel, devra comprendre, outre le formulaire de demande de départ :

- Pour l'adhésion à une CAA :
 - L'étude d'éligibilité du cabinet AON au dispositif de Cessation Anticipée d'Activité tel que défini au présent accord (confirmation de l'éligibilité immédiate ou d'une confirmation d'éligibilité sous condition de rachat de trimestre). Cette étude d'éligibilité pourra être directement demandée auprès du cabinet AON par voie dématérialisée, copie DRH, dès la fin de la procédure d'information/consultation. A cet effet le salarié devra communiquer au cabinet AON :
 - Un relevé de carrière récent de la Sécurité Sociale (pour les trimestres validés)
 - Un relevé de situation Internet du site de la CNAV (pour les trimestres cotisés)
 - Une copie recto-verso de la carte d'identité

2.3 - Conditions de validité du départ

2.3.1 - Départ volontaire au sein d'une catégorie professionnelle partiellement impactée

Le nombre de départs volontaires pouvant être validé est au plus égal au nombre de suppressions de poste restant à effectuer au sein de la catégorie professionnelle impactée après prise en compte des éventuels mouvements internes (mobilité) ou externes (démission ou départ volontaire) actés au sein de cette catégorie au moment de la validation de la demande de départ volontaire.

En cas de départ volontaire validé au sein de la catégorie professionnelle impactée, il ne sera pas fait application des critères d'ordre au titre du poste libéré et c'est le salarié volontaire au départ qui bénéficiera des mesures du présent PSE sous réserve de remplir les conditions pour chacune d'elle.

Si plus de personnes sont volontaires au départ que de poste restant à supprimer au sein d'une catégorie professionnelle partiellement impactée, les candidats au volontariat seront départagés selon les critères suivants.

1 – critère **chronologique**

Les dossiers étant soumis à validation par quinzaine, c'est le salarié qui aura déposé un dossier complet au plus tôt par quinzaine de dépôt qui verra son départ validé.

2 – en cas d'égalité, critère de départage selon la **nature du projet**

Si plusieurs salariés déposent un dossier complet dans la même quinzaine, priorité sera donnée :

- 1 – aux projets professionnels
- 2 – aux projets personnels.

En cas de concurrence entre plusieurs projets professionnels, la priorité sera donnée :

- 1 – aux CDI,
- 2 – aux créations d'entreprise
- 3 – aux CDD de plus de 6 mois

En cas de concurrence entre plusieurs projets personnels, la priorité sera donnée au salarié obtenant le plus de points en croisant les critères d'âge (le plus âgé a le plus de points) et de durée de portage (la durée la plus courte a le plus de points). En cas d'égalité de points, la priorité sera donnée au salarié dont l'ancienneté est la plus grande.

3 – en cas d'égalité, critère de départage selon **l'âge**

En cas de concurrence de projets de même nature déposés dans la même quinzaine, c'est le salarié le plus âgé qui verra son départ validé.

4 – en cas d'égalité, critère de départage selon **l'ancienneté** :

En cas de concurrence de projets de même nature déposés dans la même quinzaine par des collaborateurs du même âge, c'est le salarié le plus ancien qui verra son départ validé.

2.3.2 - Départ volontaire en dehors d'une catégorie professionnelle impactée

En préambule, il est rappelé que la mobilité interne (géographique ou professionnelle) demeure prioritaire sur toutes demandes de départ volontaire effectuées sur une même période de 15 jours et sur un même emploi.

Les salariés qui seraient candidats au départ volontaire et qui n'appartiendraient pas à une catégorie professionnelle impactée pourraient néanmoins se voir refuser leur volontariat :

- En cas d'absence de candidat au remplacement ou inadéquation entre le profil du remplaçant et celui de l'emploi occupé par le candidat au départ ;
- Si le départ volontaire du salarié était susceptible d'avoir une incidence significative sur l'organisation du service auquel appartient le volontaire ou risquerait d'entraîner une perte de compétence préjudiciable à l'entreprise compte-tenu de l'expérience professionnelle du salarié ou de son potentiel, de son haut niveau de spécialisation ou de technicité, ou de l'importance de sa contribution sur le plan professionnel.

Les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle impactée ne peuvent déposer qu'un projet de nature professionnelle, à l'exclusion de tout projet personnel.

Une fois le projet professionnel validé par la Direction, le poste sera ouvert au recrutement et publié sur la bourse d'emploi pendant 14 jours calendaires afin d'identifier si une substitution directe est possible. Dans l'hypothèse de candidatures multiples sur le poste ouvert au recrutement pour une substitution, le choix sera fait après analyse par le manager recruteur et la Direction des Ressources Humaines de l'adéquation entre les profils et le poste au titre de l'expérience, des qualités professionnelles et de l'expertise/technicité du candidat à la substitution .

C'est seulement une fois le salarié remplaçant identifié, et après acceptation de celui-ci, que la Direction confirmerait son accord au salarié volontaire.

2.4 - Formalisation des demandes de départ volontaires

2.4.1 – Avis et conseil sur le projet

Chaque collaborateur souhaitant définir un projet professionnel pourra bénéficier de l'assistance d'un consultant de l'Espace Conseil. Il apportera ainsi son support pour :

- définir le plan d'action nécessaire à sa réussite;
- évaluer le projet présenté par les salariés ;
- accompagner le salarié tout au long de la démarche entreprise.

L'évaluation donnera lieu à l'élaboration d'une « fiche d'évaluation de projet », co-signée du consultant de l'Espace Conseil et du salarié, sur laquelle figureront la nature du projet, le cas échéant, le plan d'action associé à ce projet (notamment les devis de formation nécessaires à la concrétisation du projet) et l'avis du consultant.

Les salariés volontaires au départ devront émettre l'engagement, par écrit, de quitter l'Entreprise et présenter un projet professionnel stable, validé par l'entreprise, avant le terme de la période d'appel au volontariat.

2.4.2 – Acte de candidature

Le salarié volontaire au départ devra avoir émis par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge le souhait de quitter l'Entreprise à l'aide du formulaire qui sera mis à leur disposition.

Toute demande formulée sous une autre forme ne sera pas prise en compte (courrier simple, mail...). Ces salariés devront déposer à l'appui de ce formulaire un dossier complet de leur projet professionnel, qui aura été préalablement soumis, à l'exception des CDI, à l'appréciation du cabinet de reclassement, ou de leur projet personnel.

Les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée par quinzaine.

Les demandes de départ volontaires relatives à un projet **professionnel** devront être déposées auprès de la DRH à partir du **3 septembre 2018 jusqu'au 16 novembre 2018** .

Les demandes de départ volontaire relatives à un projet **personnel** devront être adressées à la Direction des Ressources Humaines entre le **3 et le 14 septembre 2018** afin de tenir compte des délais éventuels de rachat de trimestres.

Il est convenu que le départ volontaire est dans tous les cas subordonné à l'accord préalable de la Direction.

L'examen des dossiers complets se fera **par quinzaine** à compter du **18 septembre 2018**, en fonction de l'ordre de réception des demandes complètes.

La Direction examinera :

- Si les critères d'éligibilité sont remplis
- Si le dossier présenté est validé
- Si le départ est possible en fonction des départs déjà autorisés au sein de chaque catégorie professionnelle.

En cas de non validation de la demande de départ volontaire, la Commission de Suivi sera préalablement informée des motifs de ce refus avant toute notification de la réponse écrite à l'intéressé.

En cas de validation de la demande de départ volontaire, des offres de reclassement seront faites à l'intéressé et la commission de Suivi sera informée à posteriori des validations accordées.

2.4.3 – Offre de reclassement préalable

En cas de validation de la demande de départ volontaire, des offres de reclassements internes seront proposées au salarié concerné selon les mêmes modalités et dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés impactés (voir chapitre sur le reclassement interne).

2.5 - Formalisation du départ

La rupture du contrat de travail sera formalisée par un licenciement pour motif économique selon le calendrier des licenciements.

Les salariés ainsi licenciés seront éligibles aux mesures du présent PSE, sous réserve bien évidemment de remplir les conditions complémentaires fixées pour chacune d'elles.

D. Information des salariés dont le poste est supprimé et désignés par application des critères d'ordre de licenciement

Les salariés dans le périmètre du projet seront informés par leur hiérarchie, lors d'un entretien, de leur positionnement dans la nouvelle organisation. Un courrier leur sera remis lors de cet entretien.

Les salariés n'appartenant pas à une catégorie professionnelle impactée seront informés qu'ils sont maintenus dans l'organisation et qu'une période de volontariat est ouverte.

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle totalement impactée seront informés :

- De la date de suppression de leur poste,
- D'offre(s) de reclassement interne au sein de GSK France,

- De l'assistance dont ils peuvent bénéficier au titre du reclassement interne.
- Du temps accordé pour la recherche d'une solution de reclassement

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle partiellement impactée seront informés que leur emploi est menacé et qu'une période de volontariat est ouverte afin d'éviter de faire tourner les critères d'ordre. Ce n'est qu'à l'issue de cette période de volontariat qu'ils seront informés de leur situation individuelle, après application des critères d'ordre de licenciement faute de départ volontaire validé.

Cette information individuelle interviendra au plus tôt à l'issue de la consultation des représentants du personnel sur le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi et après validation/homologation de la DIRECCTE.

Une fois le salarié informé de sa situation individuelle, tout salarié susceptible d'être concerné par un licenciement pour motif économique pourra bénéficier sur son temps d'activité et sur justificatif, du temps qui lui sera nécessaire pour se rendre à des entretiens de recrutement en vue de son reclassement interne ou externe.

E. Calendrier prévisionnel des licenciements

Les licenciements interviendront selon le calendrier des licenciements indiqué en annexe VI

Du fait du regroupement, au sein d'une même catégorie professionnelle, de l'emploi de Gestionnaire DMOS/Transparence/Contrat et convention avec d'autres emplois relevant potentiellement d'un 2^{ème} projet « Accelarate Pharma » à venir, la date de suppression de ces postes est décalée à la date de mise en œuvre du 2^{ème} projet « Accelarate Pharma » et au plus tard au 31 décembre 2019.

F. Départs anticipés

Par dérogation au calendrier prévu à l'annexe VI, et sous réserve de l'accord des membres du Comité d'Etablissement, les salariés qui auraient identifié un projet professionnel stable, validé par l'entreprise, avant le terme de la procédure d'information/consultation sur le présent projet verront leur contrat de travail suspendu ou seront dispensés d'activité le temps que la procédure puisse être menée jusqu'à son terme.

On entend par **projet professionnel stable** dans le cadre d'un départ anticipé :

- Un reclassement externe en CDI ;
- Une installation immédiate dans le cadre d'une création ou une reprise d'entreprise.

Bénéficiaires

Les salariés appartenant à une catégorie professionnelle totalement ou partiellement supprimée dans le périmètre du projet

Procédure

- Le salarié intéressé par un départ anticipé devra en faire la demande par écrit auprès de la DRH (email ou courrier) en fournissant, à l'appui de sa demande, un justificatif de son projet (contrat de travail, promesse d'embauche, Kbis, ...)
- Dans l'hypothèse de demandes multiples au sein d'une même catégorie professionnelle il sera fait application de la date de réception des demandes pour hiérarchiser les départs. Si le nombre de départs anticipés atteint le nombre projeté de suppression dans

la catégorie professionnelle concernée, alors les départs anticipés suivants seront stoppés et le point débattu avec les élus ;

- Le départ anticipé n'est pas soumis à validation managériale, sauf négociation du délai de libération (entre 1 et 2 mois) ;
- La Direction apportera sa réponse dans un délai maximal de 10 jours ouvrés suivant la réception de la demande de départ (envoi du courrier) ;
- La date de départ pourra intervenir au plus tôt et en tout état de cause dans un délai lui permettant de bénéficier de l'opportunité de reclassement.

Conséquences du départ anticipé sur le contrat de travail

Pour les départs anticipés dans le cadre d'un CDI ou d'une création/reprise d'entreprise, ces salariés bénéficieront d'un congé non rémunéré jusqu'à la date de notification possible des licenciements ou abandon du projet externe.

Sauf demande contraire, ils ne bénéficieront pas de la complémentaire santé ni de la prévoyance.

Sauf demande contraire, le solde de leurs congés payés, JNT et CET leur seront réglés à l'échéance de paye du mois suivant la date de démarrage de la suspension du contrat de travail.

Informations individuelles des salariés en départ anticipé

Les salariés en départ anticipé seront informés de leur positionnement dans la nouvelle organisation lors de la vague des annonces individuelles, à l'exception de ceux appartenant à une catégorie professionnelle partiellement impactée qui seront informés en deux temps, d'abord de leur appartenance à une catégorie partiellement impactée puis ultérieurement de leur situation individuelle, à l'issue de la période de volontariat.

A l'issue de l'information-consultation, il leur sera présenté les modalités et les conditions pour se porter volontaire au départ.

Lors des annonces individuelles, il leur sera demandé de se positionner sur le maintien ou non de leur projet professionnel externe d'ici la fin de la période ouverte pour le volontariat.

Modalités juridiques de départ

Si les salariés en départ volontaire confirment en toute connaissance de cause leur volonté de partir (maintien du projet professionnel externe), et que leur volontariat permet d'éviter le licenciement d'une personne qui aurait été désignée par les critères d'ordre au sein de la même catégorie professionnelle, alors la rupture du contrat de travail leur sera confirmée et notifiée. Dès lors il y aura neutralisation de l'application des critères d'ordre dans la catégorie professionnelle concernée.

Si les départs volontaires ou les départ anticipés ne permettent pas la neutralisation de critères d'ordre au sein de la catégorie professionnelle :

- Pour les salariés dont le poste est supprimé ou qui sont désignés par les critères d'ordre :
 - si le projet professionnel est maintenu, le contrat de travail sera rompu pour motif économique et le salarié bénéficiera des mesures du PSE sous réserve, bien évidemment, de remplir les conditions complémentaires fixées pour chacune de ces mesures ;
 - si le projet professionnel n'est pas maintenu, le salarié sera réintégré à son poste, s'il est encore existant, ou sera positionné en situation de reclassement.

- Pour les salariés dont le poste est maintenu au sein d'une catégorie professionnelle partiellement impactée:
 - si le projet professionnel est maintenu, le contrat de travail sera rompu pour motif économique et le salarié bénéficiera des mesures du PSE sous réserve, bien évidemment, de remplir les conditions complémentaires fixées pour chacune de ces mesures, et dans la mesure où son départ volontaire est validé au sein de la même catégorie professionnelle. A défaut, son départ sera traité comme une démission ;
 - si le projet professionnel n'est pas maintenu, le salarié est réintégré à son poste.

Garanties

Si le projet du salarié ne se confirmait pas avant le terme du congé sans solde (ex. : rupture de la période d'essai), il devra informer sa DRH pour demander la fin de son congé sans solde et sa réintégration dans son poste.

CHAPITRE III
MESURES DESTINEES A LIMITER LE NOMBRE DE
LICENCIEMENTS

Les salariés concernés seront informés de leur situation personnelle et de la date effective de suppression de leur poste.

Dans les développements qui suivent, il faut entendre par l'expression ; « salarié en situation de reclassement », les salariés qui sont susceptibles d'être concernés par un licenciement économique dans le cadre de la présente réorganisation :

- les salariés dont le poste est supprimé
- les salariés qui sont désignés par application des critères d'ordre de licenciement
- les volontaires dont le départ aura été validé par la Direction .

A. Priorité au reclassement interne

La phase de reclassement interne a pour objectif de limiter le nombre de licenciements économiques en proposant les postes disponibles, dans les entreprises du Groupe présentes sur le territoire national, aux salariés en situation de reclassement, selon leurs compétences et qualifications.

Afin de maximiser les opportunités de reclassement interne, il est convenu que les postes à pourvoir en CDI au sein de l'établissement seront gelés en interne et en externe jusqu'à la date d'avis du Comité d'Etablissement.

Une fois l'avis du CE formulé, les postes à pourvoir seront ouverts en interne afin de permettre des opportunités de reclassements anticipés.

Les postes ne seront ouverts aux recrutements externes que 15 jours après les annonces individuelles et à défaut de candidatures internes correspondant au profil recherché.

En cas de situation critique, l'ouverture de poste au recrutement externe avant le délai ci-dessus pourra être discutée avec les élus en commission de suivi. La période de reclassement interne s'ouvrira, postérieurement à la procédure d'information-consultation, avec la remise du courrier de positionnement dans l'organisation et prendra fin à la date de notification du licenciement.

La liste des offres disponibles sur le territoire national sera adressée chaque semaine par mail aux salariés en situation de reclassement.

Ces derniers devront déposer leur candidature écrite dans les 15 jours francs suivant la diffusion de cette liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai ci-dessus vaut refus des offres.

Au sein d'une même catégorie professionnelle partiellement impactée et regroupant plusieurs emplois différents, si l'application des critères d'ordre amenait un salarié non impacté à changer d'emploi au sein de cette catégorie, celui-ci serait affecté sur cet emploi sans qu'il soit nécessaire de lui proposer un avenant, sous réserve qu'aucun élément essentiel de son contrat de travail ne s'en trouve modifié (groupe conventionnel, localisation ...). Dans le cas contraire, un avenant lui sera proposé mais en cas de refus de sa part, il serait susceptible d'être licencié pour motif économique dans le cadre du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi (cf Chapitre II – C – 1) et la personne initialement désignée par les critères d'ordre serait automatiquement reclassée en interne sans pouvoir s'y opposer.

En cas de candidatures multiples de salariés en situation de reclassement présentant les qualifications et compétences requises sur un même poste, celui-ci sera proposé en priorité au salarié le plus âgé, et en cas d'égalité d'âge, au plus ancien (date d'entrée dans le Groupe).

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

Si sa candidature est retenue, le salarié recevra un avenant à son contrat de travail.

Il disposera d'un délai de réflexion de 14 jours calendaires à compter de la réception de la proposition d'avenant.

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

En cas d'acceptation, le salarié concerné débutera son activité dans le nouveau poste à la date convenue avec le responsable hiérarchique.

En cas de reclassement sur un emploi de groupe conventionnel/grade inférieur, le groupe, le statut et la rémunération fixe annuelle du salarié seront maintenus pendant 2 ans à partir de la prise de poste effective. Ensuite il sera fait application du statut associé au groupe conventionnel/grade du nouvel emploi, à l'exception de la rémunération fixe annuelle, qui sera maintenue.

En cas de reclassement sur un emploi de groupe conventionnel/grade supérieur, le salaire sera ajusté conformément à la politique salariale du site concerné et donc sans automatisme. Un positionnement à hauteur de 80% du salaire de référence de l'emploi sera garanti pour les sites utilisant cet outil.

Il sera également possible pour les personnes en situation de reclassement de prendre l'initiative de postuler directement à des postes ouverts à l'étranger au sein du Groupe GSK.

Un suivi des reclassements internes sera effectué auprès de la commission instituée par le présent accord.

B. Mesures destinées à favoriser le reclassement interne

1. - Mesures destinées à favoriser la mobilité géographique pour favoriser un reclassement interne

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

a) Bénéficiaires

Peuvent être concernés par ces mesures tous les salariés en situation de reclassement interne.

Par mobilité en France, il faut entendre le transfert du lieu de travail actuel vers un nouveau lieu de travail éloigné d'une distance de plus de 50 km.

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

b) Aides à la mobilité géographique

(b1) Mesures accompagnant la prise de décision du salarié

- Délai de réflexion

Par dérogation au délai de réflexion de 14 jours calendaires, le salarié qui reçoit une offre de reclassement interne assortie d'une mobilité géographique, bénéficiera d'un délai de réflexion d'1 mois, courant à compter de la date de réception du courrier portant l'offre.

- Modalités de reconnaissance du nouveau site par le salarié et sa famille

Au cours de la période de réflexion d'1 mois, le salarié et sa famille (conjoint, enfants à charge) auront la possibilité d'effectuer une visite du nouveau site afin de prendre le plus complètement possible connaissance de leur futur environnement potentiel de vie et du site de travail.

Dans ce cadre, la société prendra en charge les frais occasionnés par cette visite dans la limite de 5 jours calendaires, dont 3 jours ouvrés rémunérés et un week-end, dans les conditions du barème en vigueur.

Le salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois de cette aide spécifique à la prise de décision pendant tout le processus de reclassement.

- **Mesure d'incitation à la mobilité interne ou géographique**

Les salariés qui, dans le cadre d'un reclassement interne au sein du Groupe GSK, seront appelés à changer de lieu de travail percevront une prime d'incitation à la mobilité interne d'un montant égal à 3 mois de rémunération fixe brute (et au minimum de 6.500 euros bruts portés à 7.500 € bruts dans le cadre d'une mobilité province vers région parisienne).

(b2) Mesures accompagnant la mobilité avec changement de résidence principale

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

La mobilité entraîne le changement de la résidence principale du salarié en France ou à l'étranger, en cas d'éloignement de plus de 50km entre domicile actuel et nouveau lieu de travail (hors mobilité terrain-terrain).

- **Aide au changement de domicile**

➤ **Aide à la location ou à l'achat d'un nouveau logement**

Afin de compenser le préjudice personnel et familial consécutif au changement du lieu de travail du salarié, le salarié qui souhaite louer ou acheter un logement près du site d'accueil et qui en fait la demande par courrier adressé à la Direction des Ressources Humaines, bénéficiera des aides suivantes.

L'ancien et le nouveau logements doivent être équivalents en termes de superficie et de standing.

> Aide à la location immobilière :

- Remboursement des frais d'agence immobilière dans la limite de 2.200 euros H.T. sur présentation de justificatif ;
- Avance de la caution de location remboursable par le bénéficiaire dans les 18 mois à compter du mois suivant la date de versement sur présentation de justificatif ;
- Remboursement, sur présentation de justificatif, de 100% du différentiel de loyer dans la limite de 220 euros par mois pendant 15 mois (portée à 300 € pendant 36 mois dans le cas d'une mobilité province vers région parisienne) ;
- Remboursement, le cas échéant, des indemnités de rupture anticipée du bail dans la double limite de 2 mois de loyer et de 1.200 euros H.T. sur présentation de justificatif.

> Aide à l'achat / vente d'un logement :

- Remboursement des frais d'agence immobilière dans la limite de 2.200 euros H.T. sur présentation de justificatif ;

- Remboursement, le cas échéant, sur présentation de justificatif, des pénalités de remboursement anticipé d'un prêt à concurrence de 4.500 euros H.T. ;
- Remboursement des droits de mutation (frais notariés) dans la limite de 2.800 euros H.T. sur présentation de justificatif.

➤ **Frais de déménagement**

La Direction GSK prendra en charge les frais de déménagement de l'ancienne à la nouvelle résidence, si éloignement de plus de 50km entre ancien domicile et nouveau lieu de travail (hors mobilité terrain-terrain), dans les conditions suivantes :

- le salarié muté présentera au moins un devis de la société de déménagement référencée chez GSK ;
- il pourra présenter d'autres devis à condition qu'ils soient inférieurs à celui de la société référencée ;
- les frais de déménagement seront remboursés sur note de frais dans la limite de :
 - 9.696 euros H.T. pour les déménagements en France ;
 - 19.392 euros H.T. pour les déménagements à l'étranger.

➤ **Prime de réinstallation**

Afin de compenser le préjudice familial et personnel du salarié qui aura décidé de transférer sa résidence principale, une prime de réinstallation sera versée en cas d'acceptation du poste.

Son montant brut sera de 5.000 euros (portés à 6.500 € bruts dans le cadre d'une mobilité province vers région parisienne), plus 500 euros à partir du quatrième enfant à charge.

Pour obtenir ces aides, le salarié doit en faire la demande par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

➤ **Indemnité de double résidence**

En fonction des conditions de la mutation envisagée, la Direction de GSK pourra indemniser le surcroît financier résultant du maintien simultané de deux résidences principales, pendant la préparation de l'installation dans la future résidence principale proche du nouveau lieu de travail.

La société remboursera les frais de logement près du nouveau lieu de travail :

- dans la limite de 1.200 euros nets par mois,
- pendant une période maximale de 12 mois.

Cette prise en charge devra faire l'objet d'une demande écrite préalable auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Après acceptation, les salariés concernés devront transmettre les justificatifs de dépenses (quittance de loyer).

Par ailleurs, la société accepte de financer, durant cette période de double résidence, un trajet aller-retour domicile/nouveau lieu de travail par semaine et par salarié, pendant une période maximale de 12 mois selon les modalités du barème en vigueur.

Pour les mobilités internationales, GSK prendra en charge un maximum de 2 trajets aller-retour par an, pendant une période maximale de 12 mois selon les modalités du barème en vigueur.

JCB
LR
CG

➤ **Congés exceptionnels**

Cinq jours ouvrés de congés exceptionnels rémunérés seront accordés par GSK afin de faciliter les démarches de recherche de logement et d'installation. Ces congés se substituent à ceux prévus dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Ces jours pourront être pris à partir de la date d'acceptation de la mutation dans l'entreprise ou le groupe.

Ces congés sont fractionnables et devront être pris dans un délai de 12 mois suivant l'acceptation écrite de la mutation, à défaut ils seront perdus.

- **Aides complémentaires**

➤ **Salariés concernés**

Les salariés qui, du fait du transfert de leur lieu de travail, seront amenés à déménager (si éloignement de plus de 50km entre ancien domicile et nouveau lieu de travail, hors mobilité terrain-terrain).

➤ **Nature de l'aide**

Les salariés concernés bénéficieront des aides suivantes :

- assistance d'un cabinet conseil pour la recherche d'un nouveau logement,
- accompagnement de l'Espace Emploi pour aider le conjoint dans sa recherche d'emploi sur la région d'installation : aide dans la rédaction du CV et dans la recherche des offres d'emploi, accès à toute la logistique du cabinet conseil (locaux, équipements), information sur les postes proposés dans la région d'installation.
- prise en charge de frais de garde d'enfants : sous réserve que le conjoint ait demandé le bénéfice d'un accompagnement par l'Espace Emploi et que le salarié GSK soit en activité, les frais de garde des enfants de moins de 11 ans pourront être pris en charge, sur justificatif, à hauteur de deux jours (ou 4 demi-journées) par mois, dans la limite de 30 € HT la journée ou 15 € HT la demi-journée par enfant. Le conjoint devra justifier soit d'un entretien de recrutement, soit d'un rendez-vous auprès du cabinet d'outplacement justifiant la garde du ou des enfants. Le salarié GSK devra justifier avoir travaillé ce jour-là. La prise en charge de ces frais est limitée à la durée effective de l'accompagnement du conjoint, dans la limite de 6 mois.

2. Actions de formation

a) Objectifs

La Direction GSK a décidé d'encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires au reclassement interne.

La mise en œuvre de ces différentes actions de formation a notamment pour objectif:

- De faciliter la recherche d'un nouvel emploi,
- D'être opérationnel dans un nouveau poste de travail.

Dans le cadre de ces objectifs, chaque salarié en situation de reclassement interne pourra bénéficier des actions de formation nécessaires.

b) Bénéficiaires

Sont concernés par les actions de formation, les salariés en situation de reclassement.

c) Différentes actions de formation

(1) Formations d'aide au reclassement

- Objectif

Ces formations ont pour objectif d'aider les salariés en situation de recherche de reclassement interne.

Elles visent notamment à aider le salarié à établir un curriculum vitae et à se préparer aux entretiens de recrutement.

- Modalités de mise en œuvre

Ces formations sont dispensées par le Cabinet d'outplacement, selon les modalités prévues.

(2) Formation Adaptation

Afin que la mise en œuvre de cette formation soit parfaitement adaptée à la situation personnelle de chaque salarié concerné, chaque action spécifique de formation devra être validée par la Direction des Ressources Humaines.

=> Objectif

Ces formations visent à permettre aux salariés d'acquérir une formation complémentaire pour être opérationnels dans leur nouveau poste préalablement identifié en interne.

=> Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés en situation de recherche de reclassement, pour lesquels une formation complémentaire apparaîtra nécessaire pour un emploi similaire à celui occupé par le salarié.

=> Modalités de mise en œuvre

Ces actions de formation seront validées par la Direction des Ressources Humaines après identification du poste susceptible d'être occupé par le salarié concerné.

Ces formations sont accessibles sans quota d'heures.

Les frais afférents à une formation adaptation dans le cadre d'un reclassement interne seront pris en charge par GSK sans limitation de plafond.

JCL
M D CG

Les frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par GSK selon le barème en vigueur sur justificatif de paiement.

(3) Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à toute personne qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, en rapport avec elles. Cette certification doit être enregistrée au Répertoire National des Certifications professionnelles (RNCP).

Ainsi, le salarié qui souhaiterait faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles via la VAE pourra bénéficier d'un accompagnement par l'Espace Emploi pour :

- La formulation de l'expérience à valider ;
- La constitution du dossier de validation ;
- La préparation à l'entretien avec le jury.

Le jury vérifie que les acquis correspondent aux aptitudes, aux connaissances et aux compétences du diplôme visé.

La validation du jury peut être soit totale, et le diplôme est alors attribué, soit partielle, un livret de certification indiquant les compétences acquises est alors délivré, soit refusée, et l'attribution du diplôme est alors refusé.

Les coûts associés à la VAE seront financés dans la limite de 5.000 € HT et, en complément si nécessaire, par le CPF.

CHAPITRE IV
MESURES DESTINEES A LIMITER LES EFFETS DES
LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

I ASSISTANCE D'UN CABINET SPECIALISE

Afin d'accompagner quotidiennement les salariés dans leur démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi interne ou externe au Groupe GSK, la Direction envisage de recourir à l'assistance d'un Cabinet spécialisé au titre de l'Espace Emploi.

Cette structure s'attachera à travailler en étroite collaboration avec les acteurs locaux du Service Public de l'Emploi et les collectivités territoriales.

A. L'Espace Conseil

L'Espace Conseil a vocation à accompagner les salariés avant toute notification de licenciement économique. Il sera ouvert à compter du 3 septembre 2018.

A – 1 : Bénéficiaires de l'Espace Conseil

Peuvent bénéficier de cette structure tous les salariés relevant de l'établissement Laboratoire GSK de Rueil Malmaison.

A – 2 : Rôle de l'Espace Conseil

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

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

Il appartient à chaque salarié qui souhaite rencontrer un consultant de prendre rendez-vous via un numéro vert dédié.

Les consultants ont pour mission d'apporter toute information utile aux salariés quant à leur situation individuelle.

L'ensemble des postes à pourvoir au sein de l'entreprise en France sera porté à la connaissance du personnel notamment par le biais d'une « Bourse d'Emploi » disponible sur un portail intranet dédié (libellé, classification, descriptif, compétences requises, coordonnées du décideurs ...)

L'examen des possibilités de reclassement externe ne pourra se faire sans qu'au préalable les possibilités de reclassement interne n'aient été examinées.

Si les postes disponibles requièrent une qualification et une expérience professionnelles différentes, des mesures spécifiques seront mises en œuvre (actions de formations, aménagement du poste, des horaires ...) dans la limite du nécessaire pour une adaptation au poste de travail.

Pour chaque opportunité, l'Espace Conseil accompagnera le salarié intéressé sur les contenus, les contacts avec la hiérarchie, l'environnement du poste, l'identification des formations d'accompagnement ...

Les différentes activités et les résultats obtenus par l'Espace Conseil seront présentés à la Commission de Suivi du plan de réorganisation lors de ses réunions plénières.

B. L'Espace Emploi

1. Objectifs, rôle et moyens

a) Objectifs

L'Espace Emploi a pour mission de réinsérer dans la vie professionnelle les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique en leur permettant de bénéficier d'une assistance, de conseils, de méthodologies, de moyens techniques,

logistiques (locaux, matériels informatiques et de reprographie, documentation, étude de bassin, collecte de postes, livrets métiers ...) et humains (conseillers du cabinet, documentalistes).

b) Rôle

L'Espace Emploi a vocation à :

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

Afin de remplir sa mission, l'Espace Emploi accompagnera chaque salarié pour identifier une solution de reclassement correspondant à son projet professionnel et, en tout état de cause à suivre le salarié, actif dans sa recherche d'emploi, jusqu'à la fin de son congé de reclassement.

On entend par « solution de reclassement à l'extérieur de l'entreprise » :

- Une offre de contrat de travail en CDI ; Une offre de contrat de travail en CDD de 6 mois et plus, sous réserve que cela corresponde à la demande du salarié ;
- La réalisation d'un projet professionnel de création/reprise d'entreprise, ayant été validé par le consultant de l'Espace emploi et la DRH ;
- L'entrée en « formation diplômante » ;
- Remplir les conditions pour liquider une pension de retraite du régime général à taux plein.

A l'exception de la formation diplômante, l'acceptation d'une « solution de reclassement », tel que définit ci-avant, met un terme au congé de reclassement et entraîne la rupture du contrat de travail sauf si le salarié en congé de reclassement fait une demande expresse de suspension du congé de reclassement pour période de travail (cf chapitre V – A – Congé de reclassement – 6) Suspension pour période de travail).

i/ Concernant une OVE d'emploi salarié

L'Espace emploi recherchera et proposera autant d'OVE que possible et ce, pendant toute la durée du congé de reclassement. L'espace Emploi procédera à un suivi individualisé de toutes les Offres proposées à chaque salarié et de la suite donnée par ce dernier.

Le refus d'une OVE par le salarié, ou la rupture de la période d'essai à son initiative, devra être justifié et validé par l'entreprise après information de la Commission de Suivi.

En cas de refus validé par l'entreprise, de nouvelles OVE seront alors recherchées pour le salarié.

Si le refus n'est pas légitime, l'Espace emploi continuera à chercher de nouvelles offres, mais le salarié ne pourra plus prétendre à une prolongation de son congé de reclassement au-delà du terme initial.

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

ii/ Concernant la création ou reprise d'entreprise

Pour le salarié en création ou reprise d'entreprise, la solution de reclassement sera actée à partir de la remise du Kbis ou autre pièce justifiant de la création/reprise effective d'entreprise et de la validation du projet par le cabinet d'outplacement

Le congé de reclassement prend fin à la remise du Kbis ou autre justificatif, dans la limite de la durée du congé de reclassement de référence.

Le cabinet s'engage à suivre le salarié pendant 3 exercices comptables, le suivi voulant dire conseil sur la demande du salarié créateur d'activité (au total 3 ans de suivi à partir de la date du Kbis ou autre justificatif). A ce titre le salarié disposera d'un crédit de 18 heures (6h/an).

iii/ Concernant la retraite

Le congé de reclassement prendra automatiquement fin à l'âge de 62 ans sauf si le salarié justifie que les conditions pour liquider la retraite du régime général à taux plein ne seront remplies qu'ultérieurement.

c) Moyens

c1. Locaux

Les locaux seront ceux du Cabinet d'outplacement.

Les locaux seront ouverts tant que le nombre des personnes en congé de reclassement et les actions liées à l'activité de la cellule le nécessiteront.

Ensuite, d'autres solutions adaptées pourront être mises en place après information de la Commission de Suivi.

Ces locaux permettront des rendez-vous individuels dans des espaces garantissant la confidentialité (bureau, box) et des actions collectives (salle de réunion).

Ils seront dotés de moyens informatiques appropriés et d'une logistique permettant l'accueil dans des conditions de confort appropriées.

c2. Moyens mis à disposition

- Postes informatiques avec accès Internet
- Assistante de documentaliste

c3. Moyens humains

Un nombre de consultants permettant l'accueil et le suivi des salariés dans de bonnes conditions : le ratio consultants/salariés sera adapté en fonction des effectifs à suivre selon le calendrier des suppressions de poste (taux de fréquentation).

Les salariés conservent la capacité de changer de consultant, sur la base d'éléments factuels qui seront soumis à l'interlocuteur dédié de l'Espace Emploi pour GSK et à la DRH ou à la Commission de Suivi.

Des consultants spécialisés en création d'entreprise seront disponibles pour soutenir les projets des salariés.

2. Dispositif de reclassement

La mission de l'Espace Emploi consistera à accompagner chaque salarié dans sa démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi postérieurement à la notification de son licenciement et pendant toute la durée de son congé de reclassement.

Son intervention comportera deux périodes distinctes :

a) **Une période de réflexion**, pendant laquelle les consultants interviendront pour :

- aider les salariés en leur fournissant toutes les précisions relatives au dispositif de reclassement (durée, mise en œuvre, modalités, fin) ;
- présenter les prestations attendues du cabinet spécialisé et clarifier ainsi les objectifs de l'Espace Emploi ;
- préciser les obligations réciproques des conseillers et des bénéficiaires du dispositif d'accompagnement et notamment la charte d'engagement aux termes de laquelle le salarié dont le licenciement a été notifié s'engage notamment à :
 - o rencontrer régulièrement le consultant du cabinet spécialisé en fonction d'un calendrier qui serait fixé d'un commun accord ;
 - o se montrer actif, mobile et positif dans ses démarches de recherche d'emploi ; utiliser, dans cet esprit, toutes les recommandations qui lui seraient faites par le consultant ;
 - o définir, avec le consultant, un projet professionnel en cohérence avec ses capacités et le marché de l'emploi et validé conjointement ;
 - o accepter de se positionner sur les postes identifiés (cf. OVE ou autre en lien avec le projet professionnel identifié) et de se rendre aux entretiens qui lui seraient proposés en entreprise ;
 - o participer à l'entretien d'accueil, aux entretiens d'évaluation et d'orientation et aux différents ateliers proposés ;
- répondre à toute question d'ordre général permettant de favoriser la réflexion sur la démarche de recherche d'une nouvelle solution d'emploi.

b) **Une période de mise en œuvre du congé de reclassement** pendant laquelle les salariés pourront bénéficier notamment des prestations suivantes :

- un entretien d'Evaluation Orientation, incluant, pour les salariés qui n'auront pas été rencontrés précédemment, les étapes suivantes :
 - o un premier entretien individuel qui permettra notamment de recueillir les premières informations nécessaires au positionnement professionnel du salarié (qualification, lieu de résidence, attentes...) et de le convier à participer à un Atelier « Bilan-Projet » pour l'aider à mieux cerner son projet professionnel
 - o un atelier « bilan – projet » organisé autour de deux modules :
 - Bien se connaître : bilan professionnel
 - Se préparer à mener efficacement sa recherche d'un nouvel emploi par la construction d'un projet réaliste.

- des entretiens individuels de consolidation du projet qui permettront de conforter le projet préalablement élaboré et donneront lieu à l'élaboration conjointe (salarié / conseiller) d'un compte-rendu.
- un accès aux opportunités d'emploi collectées via un logiciel spécifique accessible sur Internet et une assistance du salarié pour se positionner sur les offres ;
- la mise en place d'ateliers de dynamisation et d'ateliers spécifiques afin d'apporter aux salariés des informations et éléments concrets pour construire leur projet ; le consultant aidera concrètement chaque candidat en :
 - le positionnant sur les opportunités collectées lors de la prospection ciblée et correspondant à son projet professionnel réaliste validé ;
 - le préparant aux entretiens de recrutement ;
 - analysant les difficultés rencontrées dans ses démarches ;
 - réalisant un suivi après chaque entretien de recrutement et proposant, en fonction des obstacles identifiés, les orientations et recadrages nécessaires ;
 - le guidant dans ses démarches personnelles afin d'augmenter ses chances d'aboutir rapidement à l'identification d'une solution adaptée.
- une formation d'adaptation à un nouvel emploi : en fonction des projets professionnels identifiés et des potentialités d'emploi recensées, les consultants de l'Espace Emploi assisteront les salariés dans la construction et la mise en œuvre des parcours de formation nécessaires à la prise d'emploi ;
- un accompagnement des salariés dans leurs démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- un accompagnement dans les projets de création ou de reprise d'entreprise (et notamment pour la constitution des dossiers de création d'entreprise) ;
- un accompagnement des conjoints dans le cadre de mobilité géographique.

C Procédures d'accompagnement des salariés au sein de l'Espace Emploi

Les processus de validation des projets individuels quels qu'ils soient débutent systématiquement par la réalisation d'un bilan professionnel / Bilan de compétences afin d'identifier les compétences et les aptitudes du salarié.

Une fois cette étape accomplie, le processus de validation du projet à proprement parler peut commencer.

1. Accompagnement des salariés dans leur repositionnement sur un emploi salarié externe

Le consultant auquel le salarié fait part de sa volonté de se repositionner en externe assiste le salarié en examinant tout d'abord les éventuels besoins en formation de celui-ci et en l'assistant dans le choix et la mise en œuvre de la formation (cf. d).

Par la suite, le Consultant assiste le salarié dans sa recherche d'emploi en procédant notamment, conjointement avec l'intéressé :

- à un ciblage des entreprises et des postes auxquels le salarié pourrait prétendre ;
- à la recherche et à la présentation d'offres d'emploi ;
- à la mise en forme du CV et à la rédaction de lettres de motivation ;
- à une préparation aux entretiens ;
- au recueil des offres d'embauche susceptibles d'intéresser le salarié.

2. Accompagnement des salariés dans leur projet de création ou de reprise d'entreprise

- La validation des projets de création ou de reprise d'entreprise suppose que soient respectées les phases suivantes (détaillées au chapitre V point E) :
 - Phase 1 : Accueil du salarié
 - Phase 2 : Elaboration du projet
 - Phase 3 : Réalisation du projet
 - Phase 4 : Suivi du projet

3. Accompagnement des salariés dans leur projet de formation

Le consultant contacté par un salarié souhaitant suivre une formation doit en premier lieu s'assurer que la formation est en cohérence avec le projet professionnel du salarié à moyen et long terme. Par la suite, il devra accompagner le salarié dans toutes les phases nécessaires à la concrétisation de son projet.

Ces formations peuvent, le cas échéant, être liées à un projet de création ou de reprise d'entreprise.

4. Accompagnement des salariés dans leur démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans le cadre de la VAE, le consultant :

- informe le salarié intéressé sur les dispositifs existant en fonction du diplôme visé ;
- met le salarié en relation avec les organismes concernés ;
- l'aide à constituer son dossier et à élaborer les livrets de validation ;
- suit l'évolution de sa démarche jusqu'à la fin du processus de validation.

5. Accompagnement des conjoints dans le cadre de la mobilité géographique

Afin de faciliter et d'encourager la mobilité interne des salariés, les consultants pourront également accompagner les conjoints avant et après l'installation des familles sur la région de destination.

En particulier, l'Espace Emploi offrirait aux conjoints :

- de réaliser un bilan professionnel ;
- de mettre à jour leur CV ;
- de les former aux techniques de recherche d'emploi et aux entretiens de recrutement.

Le cas échéant, le consultant pourrait proposer aux conjoints des offres d'emploi ciblées et disponibles sans préjudice pour les salariés en situation de reclassement.

II - MESURES DESTINEES À LIMITER LES EFFETS DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ECONOMIQUE

Dans l'hypothèse où certains salariés n'auraient pu retrouver un emploi au sein du Groupe GSK, le présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi établit ci-après les différentes mesures destinées à limiter les effets du licenciement pour motif économique qui interviendrait après l'échec des tentatives de reclassement interne.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi propose des mesures suivantes, adaptées à la nature du projet:

- congé de reclassement,
- aides à la formation
- aide au reclassement à l'extérieur du Groupe GSK,
- aide à la création ou à la reprise d'entreprise,

ainsi qu'un régime d'indemnisation pour les salariés pour lesquels une mesure de rupture du contrat de travail pour motif économique n'a pu être évitée.

A. Congé de reclassement

1. Objet du congé de reclassement

L'objet du congé de reclassement est de donner aux salariés la possibilité de consacrer tout leur temps d'activité à la recherche d'une solution de reclassement externe avec l'aide d'un cabinet spécialisé.

2. Bénéficiaires du congé de reclassement

Bénéficiaire du congé de reclassement les salariés dont le poste est supprimé, ceux qui sont désignés par les critères d'ordre ainsi que les salariés dont le départ volontaire a été validé par la Direction.

3. Modalités du congé de reclassement

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 14 jours calendaires à compter de la date de notification de licenciement pour accepter ou refuser le congé de reclassement. L'absence de réponse dans le délai imparti équivaut à un refus du congé de reclassement.

Le congé de reclassement commence à la date de début du préavis. La durée du préavis est incluse dans le congé de reclassement et est déterminée en application des dispositions de la convention collective.

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

4. Durée et rémunération du congé de reclassement

Le dispositif de congé de reclassement permet aux salariés concernés de disposer d'une plate-forme adaptée à la recherche d'un emploi dans de bonnes conditions. Ce dispositif s'articule de manière efficiente avec les mesures proposées par le présent plan.

En s'appuyant sur la durée moyenne de retour à l'emploi constatée lors de précédents PSE, GSK a choisi d'améliorer le dispositif légal de la manière suivante.

Quel que soit l'âge du collaborateur, le congé de reclassement initial est d'une durée maximale de **15 mois**, préavis inclus.

Pour les salariés âgés de **moins de 40 ans** à la date d'entrée en préavis, le congé de reclassement prendra fin à l'issue de la période initiale sans possibilité de renouvellement.

Pour les salariés âgés de **de 40 à 49 ans** à la date d'entrée en préavis, le congé de reclassement pourra être renouvelé **une fois** pour une période de **3 mois** si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement à l'issue de la période initiale de congé de reclassement et s'il remplit les conditions d'assiduité ci-dessous. Il devra en faire la demande par mail à la DRH un mois avant le terme de sa période initiale de congé de reclassement.

Pour les salariés âgés de **50 ans et plus** à la date d'entrée en préavis, le congé de reclassement pourra être renouvelé jusqu'à **trois fois** par périodes de **6 mois** si le salarié n'a pas trouvé de solution de reclassement à l'issue de la période initiale de congé de reclassement et s'il remplit les conditions d'assiduité ci-dessous. Il devra en faire la

demande par mail à la DRH un mois avant le terme de sa période initiale de congé de reclassement.

Par dérogation avec ce qui précède, la durée du congé de reclassement pourra être égale à la durée d'une formation diplômante dans la limite de 36 mois, préavis inclus, si cette formation débouche sur une solution professionnelle et s'inscrit dans le cadre d'un projet professionnel validé par l'Espace Emploi et la Direction des Ressources Humaines.

Les conditions pour pouvoir bénéficier de cette durée de congé de reclassement sont précisées dans la partie « formation diplômante » (page 39).

Quel que soit l'âge du salarié ou l'option choisie (formation diplômante ou pas), le congé de reclassement sera rémunéré selon les modalités suivantes :

- Préavis à **100%** du salaire mensuel moyen théorique
- Au-delà du préavis, **80%** du salaire mensuel moyen théorique avec exonération sociale dans la limite de 12 mois, préavis inclus, sous réserve de l'évolution de la réglementation applicable
- Au-delà, **80%** du salaire mensuel moyen théorique sans exonération sociale, sous réserve de l'évolution de la réglementation applicable

Les conditions d'assiduité à remplir au terme de chacune des périodes de congé de reclassement sont les suivantes :

- Avoir défini son projet professionnel au plus tard à l'issue du préavis
- Respecter la méthodologie du cabinet d'outplacement en fonction du projet professionnel validé :
- Rencontrer au moins 2 fois par mois son consultant
- Participer aux ateliers proposés
- Ne pas avoir refusé de se positionner sur les postes identifiés par le Cabinet d'outplacement
- Etre assidu aux formations financées par GSK, sauf motif légitime (arrêt maladie ...)

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

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable, c'est le « bonus » théorique, en vigueur au moment de la notification, qui est retenu dans la rémunération annuelle théorique.

Concernant le bonus au titre de l'activité précédant l'entrée en congé de reclassement (2018 et le cas échéant les années suivantes) : Il sera calculé au réel des objectifs atteints par l'Entreprise et au prorata du temps de présence (jusqu'à la date de notification). Le versement sera effectué au même moment que pour l'ensemble des salariés de GSK au mois de mars de chaque année suivante.

Pendant le congé de reclassement, les salariés éligibles aux éléments de rémunération variable long terme (Long Term Incentives) ne pourront bénéficier d'aucune attribution d'actions gratuites.

5. Statut des collaborateurs pendant le congé de reclassement :

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

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

Les absences de toute nature ne suspendent pas la période de reclassement. Seuls le congé maternité et le congé d'adoption reportent le terme de la période de reclassement.

A titre exceptionnel, pour les salariés souffrant d'une pathologie lourde (tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 322-3 du code de la sécurité sociale) :

- dont le licenciement a été notifié,
- après avis du médecin du travail sur l'incapacité du salarié concerné à se consacrer pleinement à une recherche de reclassement,

Le congé de reclassement sera suspendu dans la limite de 3 ans. Un suivi de l'état de santé du salarié sera réalisé par le médecin du travail pour déterminer la durée de cette suspension.

Pendant le congé maladie, le salarié continuera de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et par tout régime de prévoyance.

6. Suspension du congé de reclassement pour période de travail :

Il est expressément convenu que pour les salariés s'inscrivant dans le cadre d'un projet de retour à l'emploi salarié (CDD ou CDI), le congé de reclassement pourra comporter au plus 2 périodes de travail à l'extérieur du Groupe GSK pour une durée totale cumulée maximale de 6 mois durant lesquelles le congé de reclassement sera suspendu.

Ces périodes de travail à l'extérieur du Groupe GSK entraîneront la suspension du versement de l'allocation de congé de reclassement.

Elles entraîneront l'arrêt du décompte du congé de reclassement si elles interviennent (date de démarrage du contrat) au cours de la période initiale de 15 mois du congé de reclassement. Si, le cas échéant, elles démarrent au cours de la deuxième ou troisième période de congé de reclassement, la durée de ce dernier continuera à courir pendant la période de travail à l'extérieur du Groupe GSK.

Ces périodes de travail devront correspondre :

- soit à la période d'essai d'un CDI
- soit à une mission d'intérim ou un CDD

Dans les deux cas, la période de travail doit correspondre au projet professionnel du salarié pour entraîner la suspension du congé de reclassement. Dans le cas contraire,

la période de travail sera considérée comme une OVE et entrainera la rupture du congé de reclassement.

Une copie des contrats devra être adressée à la DRH pour validation avant tout démarrage de la période de travail.

B. Actions de formation

1. Objectifs

La Direction GSK a décidé d'encourager les différentes actions possibles de formation, qui constituent des moyens complémentaires à la mise en œuvre d'une solution professionnelle externe.

La mise en œuvre de ces différentes actions de formation a notamment pour objectif de :

- faciliter la concrétisation du projet professionnel,
- être opérationnel dans un nouveau poste de travail,

2. Bénéficiaires

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés en congé de reclassement pour lesquels une formation complémentaire apparaîtra nécessaire pour la concrétisation de leur projet professionnel.

3. Différentes actions de formation

a) Actions spécifiques de formation

Afin que la mise en œuvre de ces actions spécifiques de formation soit parfaitement adaptée à la situation personnelle de chaque salarié concerné, chaque action spécifique de formation devra être validée par l'Espace Conseil.

- Formation Adaptation

➤ Objectif

Ces formations visent à permettre aux salariés d'acquérir une formation complémentaire pour être opérationnels dans un nouveau poste ou pour acquérir et/ou développer des compétences complémentaires facilitant le repositionnement dans un emploi similaire à celui occupé par le salarié

➤ Modalités de mise en œuvre

Ces actions de formation seront validées par l'Espace Emploi après identification du poste susceptible d'être occupé par le salarié concerné. Elles devront être identifiées au plus tard à la fin du préavis.

Ces formations devront se dérouler en intégralité pendant la durée du congé de reclassement et seront accessibles sans quota d'heure.

Les frais inhérents à une formation adaptation seront pris en charge par GSK à concurrence d'un montant maximum de 5.000 euros HT.

Les frais de déplacement et d'hébergement seront pris en charge par GSK selon le barème en vigueur sur justificatif de paiement.

- Formation reconversion

➤ Objectif

Les salariés en congé de reclassement qui, dans le cadre de leur projet, ont besoin d'une formation leur permettant l'accès à une qualification professionnelle nouvelle ou à un nouveau métier, peuvent bénéficier, après validation dans le cadre de l'examen des dossiers de demandes de départ volontaire de la prise en charge de cette formation.

➤ **Modalités de mise en œuvre**

Ces formations sont accessibles sans quota d'heure.

Elles devront être identifiées au plus tard à la fin du préavis et doivent démarrer avant la fin du congé de reclassement.

Les frais afférents à une formation de reconversion seront pris en charge par GSK à concurrence d'un montant maximum de 10.000 euros HT.

Les frais de déplacement et d'hébergement générés pendant le congé de reclassement seront pris en charge par GSK selon le barème en vigueur sur justificatif de paiement.

Formation dont la durée est supérieure à 15 jours en continu :

Dans le cadre des formations d'une durée égale ou supérieure à 15 jours calendaires en continu, un logement de type « meublé » ou résidence d'hébergement court terme (appart-hôtel) devra être privilégié.

La prise en charge des frais ne se fera qu'après accord de l'entreprise sur cette formation et après analyse du moyen d'hébergement le plus adapté.

La société remboursera les frais de logement près du lieu de formation au cout de la location d'un studio au tarif local et dans la limite de 1.200 euros nets par mois, pendant toute la durée de formation.

Cette prise en charge devra faire l'objet d'une demande écrite préalable auprès de la Direction des Ressources Humaines. Après acceptation, les salariés concernés devront transmettre les justificatifs de dépenses (quittance de loyer ou facture).

- **Formation diplômante**

➤ **Objectif**

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

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

➤ **Modalités de mise en œuvre**

Le bénéfice de ces actions de formation diplômante devra être demandé dans les 3 mois suivant l'entrée en congé de reclassement, quand bien même le début du cursus de formation serait ultérieur.

Ces formations seront accessibles sans quota d'heure.

Ces actions de formation devront résulter d'une initiative du salarié en congé de reclassement qui devra, à cette fin, déposer par courrier un dossier de demande de prise en charge auprès de l'Espace Emploi.

Ce dossier sera examiné par l'Espace Emploi qui appréciera les éléments suivants:

- elle doit s'inscrire dans un projet professionnel dont la qualité et les débouchés offerts sont appréciés et validés par l'Espace Emploi et par la Direction des Ressources Humaines ;
- le diplôme sanctionnant la formation doit être un diplôme reconnu par l'Etat (inscrit **de droit** au Répertoire National des Certifications Professionnelles) ;
- la prise en charge financière doit porter sur une seule formation ;

- la formation doit être une formation à temps plein, pouvant comprendre des temps de formation théorique et des temps de formation pratique
- en cas d'échec à l'examen, il n'y a pas de possibilité de prolonger le congé de reclassement dans le cadre d'un redoublement.;
- en cas d'abandon, le retour au congé de reclassement s'opère pour le reste de la période, le cas échéant.

Dans le cas exceptionnel où un projet professionnel particulièrement sérieux présentant des garanties fortes de débouchées professionnelles était conditionné à une formation ne répondant pas aux critères de nature de diplôme ci-dessus, la Direction des Ressources Humaines pourrait donner une suite favorable à la demande.

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

La décision d'accepter la demande de formation diplômante sera prise par la Direction des Ressources Humaines, après validation par le consultant de l'Espace Conseil.

Tout refus devra être motivé et notifié par écrit au salarié.

➤ **Modalités financières**

Les frais afférents à une formation diplômante seront pris en charge par GSK à concurrence d'un montant maximum de 20.000 euros HT.

Si des formations complémentaires sont nécessaires pour répondre à un pré-requis d'accès à la formation diplômante (ex : niveau d'anglais), elles pourront s'inscrire dans la limite du plafond de financement ci-dessus et dans la limite de la durée du congé de reclassement.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration seront pris en charge par GSK selon le barème en vigueur, sur justificatif de paiement, (y compris pendant les périodes de stage). Le salarié doit toutefois privilégier toute possibilité de « restauration collective » mis à sa disposition sur le lieu de formation. Le cas échéant les frais de restauration ne seront pas remboursés.

Si la formation a lieu à l'étranger, la prise en charge des frais ne se fera qu'après accord de l'entreprise sur cette formation.

Formation dont la durée est supérieure à 15 jours en continu :

Dans le cadre des formations d'une durée égale ou supérieure à 15 jours calendaires en continu, un logement de type « meublé » ou résidence d'hébergement court terme (appart-hôtel) devra être privilégié.

La prise en charge des frais ne se fera qu'après accord de l'entreprise sur cette formation et après analyse du moyen d'hébergement le plus adapté.

La société remboursera les frais de logement près du lieu de formation au cout de la location d'un studio au tarif local et dans la limite de 1.200 euros nets par mois, pendant toute la durée de formation.

Cette prise en charge devra faire l'objet d'une demande écrite préalable auprès de la Direction des Ressources Humaines. Après acceptation, les salariés concernés devront transmettre les justificatifs de dépenses (quittance de loyer ou facture).

➤ **Modalités financières**

Les formations diplômantes permettant de préparer un diplôme reconnu par l'Etat d'une durée supérieure au congé de reclassement initial ouvrent droit à une durée de congé de reclassement à hauteur de la durée de la formation dans la limite de 36 mois, préavis inclus.

b) Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

La Validation des Acquis de l'Expérience permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans, salariée, non salariée ou bénévole, de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, en rapport avec elles.

La totalité de la certification peut être acquise par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen. Le terme de certification ici employé englobe donc les titres, les diplômes à finalité professionnelle et les certificats de qualification concernés par la loi.

- Les titres visent principalement ceux délivrés par le ministère chargé de l'Emploi
- Les diplômes à finalité professionnelle sont ceux de l'enseignement professionnel ou technique, délivrés par les ministères chargés de l'Education, de l'Agriculture, de la Jeunesse et des Sports, des Affaires sociales ainsi que certains délivrés par le ministère chargé de la Santé. Ils portent parfois le nom de brevet
- Tous les diplômes de l'enseignement supérieur sont également concernés.
- Il faut y ajouter toute certification à finalité professionnelle, inscrite au Répertoire National des Qualifications Professionnelles (RNQP).

Ainsi, le salarié qui souhaiterait faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles via la VAE pourra bénéficier d'un accompagnement par l'Espace Emploi.

La VAE sera financée sur le budget de formation adaptation

C. - Cessation Anticipée d'Activité (CAA)

1. Objectif

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

Compte tenu des dispositions légales et conventionnelles existantes, la mise en œuvre de cette mesure devra faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'établissement avec les délégués syndicaux de Laboratoire GlaxoSmithKline de Rueil Malmaison dont les principales caractéristiques sont exposées ci-après.

2. Salariés concernés

La mesure de cessation anticipée d'activité est ouverte exclusivement aux salariés appartenant à une catégorie professionnelle impactée.

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

- s'engager à liquider l'ensemble de ses droits à retraite de base du régime général dès l'âge auquel ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein sans que celui-ci puisse être postérieur à 67 ans ; et dans un délai maximum de **60 mois** suivant la date d'entrée en préavis pour les salariés volontaires au départ ou **72 mois** suivant la date d'entrée en préavis pour les salariés directement impactés ;
- ne pas avoir été reconnu invalide de deuxième ou troisième catégorie par la Sécurité Sociale ;
- s'engager à cesser définitivement et complètement toute activité professionnelle rémunérée au dessus de 40.000 euros bruts annuels jusqu'à la liquidation de leur retraite et à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès du Pôle Emploi pendant toute la période de préretraite ;
- s'engager à ne pas liquider de pension de retraite par anticipation avant obtention des droits à retraite de Sécurité Sociale à taux plein.

3 Aide au rachat de trimestres

L'entreprise prend en charge le coût de ce rachat dans la limite de **12 trimestres**, ainsi que le rachat des points retraite complémentaire auprès des régimes ARRCO et AGIRC.

Il appartient au salarié de faire la demande de rachat auprès des organismes sociaux.

Sur production de la décision de ces organismes acceptant le rachat et fixant le montant des sommes à verser par le salarié, l'entreprise verse à l'intéressé, à titre d'avance, les sommes en cause, déduction faite de la CSG-CRDS.

Ce versement ne devient définitif qu'après production par le salarié du justificatif de la réalisation du rachat (relevé individuel de carrière par exemple).

4. Procédure de Cessation Anticipée d'Activité

Le bénéfice de cette mesure sera présentée aux salariés, de 54 ans et plus appartenant à une catégorie professionnelle impactée, lors des entretiens d'annonce individuelle.

Les salariés intéressés par la mesure devront demander une étude d'éligibilité au plus tard le **7 septembre 2018** auprès d'AON et, en cas d'éligibilité, déposer leur demande de CAA auprès de la DRH au plus tard le **14 septembre 2018**. Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité du dispositif de CAA, devront en faire la demande par courrier recommandé avec avis de réception ou, à défaut, par courrier remis en mains propres contre décharge.

Les salariés concernés devront fournir tous les éléments administratifs permettant une simulation individuelle de leurs droits, notamment un relevé de compte de l'assurance vieillesse ainsi qu'une copie de leur carte d'identité ou équivalent.

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

La date d'adhésion à la cessation d'activité interviendra le lendemain de la date de rupture du contrat de travail, à l'issue du préavis qui ne sera pas exécuté.

En cours de procédure et jusqu'au départ du collaborateur (date de rupture du contrat de travail), tout candidat à la CAA pourra revenir sur sa décision en cas de force majeure.

5. Principales caractéristiques de la mesure

a) Versement d'une rente de Cessation Anticipée d'Activité

L'entreprise garantira aux salariés bénéficiaires le versement d'une rente calculée selon les modalités ci-dessous.

Rémunération de référence mensuelle :

La rémunération de référence mensuelle est égale à 1/12ème du cumul de :

- La rémunération fixe annuelle : salaire de base + prime d'ancienneté du mois précédant la notification du licenciement X 13,
- La rémunération variable : c'est le « bonus » théorique correspondant au grade du salarié en vigueur au moment de la rupture;

Calcul de la rente mensuelle

Le salarié adhérent au dispositif de CAA bénéficiera d'une rente dont le montant brut mensuel est égal à :

- 70 % de la rémunération de référence mensuelle plafonnée à 4000€ brut
- 50 % de la fraction de rémunération de référence mensuelle comprise entre 4000€ et 5000€ brut
- 30 % de la fraction de rémunération de référence mensuelle comprise entre 5000€ brut et deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (« tranche B ») (1)
- 25 % de la fraction de rémunération de référence mensuelle supérieure à deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (« tranche B ») (1)

(1) *Montant du plafond de sécurité sociale en vigueur à l'entrée en CAA*

De cette rente seront déduits les prélèvements sociaux obligatoires en vigueur au moment du versement.

Nota : Afin de garantir aux préretraités un niveau de revenu minimal par rapport à celui dont ils bénéficiaient lorsqu'ils étaient en activité, la rente calculée selon les modalités ci-dessus

sera ajustée de façon à ce que le revenu mensuel cumulant [montant de rente net + montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement net] divisé par la durée de portage atteigne au minimum 70% de la rémunération mensuelle de référence nette.

➤ **Modalités et durée de versement de la rente de Cessation Anticipée d'Activité**

La rente de Cessation Anticipée d'Activité est due à compter du premier jour du mois civil suivant la date de rupture du contrat de travail jusqu'à ce que le préretraité soit en droit de faire liquider sa pension de retraite Sécurité Sociale à taux plein en application de la loi portant réforme sur les retraites du 9 novembre 2010, et en tout état de cause pour une période ne pouvant excéder 60 mois (ou 72 mois pour les salariés concernés par cette durée de portage).

Elle est versée mensuellement par douzième et à terme échu. Elle cesse donc d'être versée le dernier jour du mois précédant soit la liquidation de la pension de retraite à taux plein, soit la réalisation d'un des événements justifiant sa suppression.

La rente de Cessation Anticipée d'Activité est temporaire, viagère et personnelle.

En conséquence, elle cessera définitivement d'être versée en cas de décès du préretraité et ne pourra en aucun cas être réversible au profit des ayants droits.

Dans la mesure où la rente de Cessation Anticipée d'Activité constitue un revenu de substitution versé en contrepartie de la cessation définitive de l'activité professionnelle jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein, son versement est incompatible avec l'inscription du préretraité comme demandeur d'emploi, et/ou le bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L 5421-1 du Code du Travail, et/ou la reprise d'une activité professionnelle rémunérée au-dessus de 40.000 euros bruts annuels et la liquidation d'une pension de retraite par anticipation.

La réalisation de l'un de ces événements entraînera par conséquent l'interruption du versement de la pension et l'obligation pour le préretraité de reverser l'ensemble des sommes perçues depuis son entrée dans le dispositif.

Afin de renforcer les garanties financières du dispositif, l'entreprise souscrira un contrat d'assurance-vie garantissant son engagement de verser la rente de Cessation Anticipée d'Activité. Les bénéficiaires se verront délivrer un titre individuel de rente par l'organisme assureur. La rente sera directement versée au bénéficiaire par l'organisme gestionnaire du dispositif.

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

b) Versement des indemnités de rupture

Il sera versé aux salariés concernés, à la date de rupture de leur contrat de travail, l'Indemnité de licenciement prévue dans la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique.

Les salariés bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité ne bénéficient d'aucune autre indemnité de rupture.

Suite à leur notification, les salariés éligibles aux éléments de rémunération variable long terme (Long Term Incentives) ne pourront bénéficier d'aucune attribution d'actions gratuites (share value).

c) Statut Social

Dans le souci de garantir aux préretraités des droits à protection sociale similaires à ceux dont ils auraient bénéficié en cas d'activité, notamment afin d'éviter que la Cessation Anticipée d'Activité n'entraîne un préjudice sous forme de privation de ces

JCR
HL
CG

droits et de diminution de la pension de retraite, la société prendra en charge les cotisations suivantes :

- aux régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC : les cotisations seront assises sur la rémunération de référence ci-dessous définie, revalorisée sur la base du point AGIRC, comme si les préretraités avaient poursuivi leur activité dans des conditions normales et selon les modalités qui seront arrêtées avec les caisses concernées dans le cadre des délibérations D 25 de l'AGIRC et 22 A de l'ARRCO ; ainsi les préretraités acquerront les droits à retraite sur la rémunération de référence ci-dessus définie ;
- à l'assurance volontaire vieillesse afin de compenser les trimestres non validés du fait de la Cessation Anticipée d'Activité et ce jusqu'à ce que le préretraité puisse bénéficier d'une pension de retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- dues au titre de l'affiliation à la Protection Universelle Maladie (PUMA) pour les préretraités ne bénéficiant pas des prestations de l'assurance maladie à titre personnel ou d'ayant-droit.

Ces cotisations seront prises en charge intégralement par la société jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein ou jusqu'à la réalisation d'un des événements justifiant la suppression du versement de la rente de Cessation Anticipée d'Activité.

Les salariés auront le choix d'adhérer volontairement aux régimes des frais de santé et prévoyance et ce à leurs propres frais.

6. Clause de garantie

En cas de modification de la législation pendant la durée de Cessation Anticipée d'Activité, augmentant l'âge ou le nombre de trimestres permettant la liquidation de la pension de retraite Sécurité Sociale à taux plein, ou en cas de modification concernant les retraites complémentaires, la Direction réunira les organisations syndicales présentes sur le site et informera le Comité Economique et Social (CSE) de Rueil. Elle définira, en concertation avec celles-ci, les mesures à envisager.

D - Aides à l'embauche en faveur des entreprises extérieures

1. Objectif

Ces mesures visent à permettre aux salariés concernés de bénéficier d'une aide destinée à inciter une société extérieure à leur proposer un emploi stable ou de faciliter l'accès des salariés concernés à un emploi à l'extérieur du Groupe.

2. Salariés concernés

Les salariés en congé de reclassement qui :

- se présentent pour un entretien de recrutement au sein d'une société extérieure dans les conditions définies ci-dessous,
- ou
- ont retrouvé un nouvel emploi à l'extérieur du groupe sous la forme d'un contrat à durée indéterminée.

3. Mesures

a) Prise en charge des frais de transport aux fins de passer des entretiens de recrutement

➤ Personnes concernées

Les salariés qui se porteraient candidat à un poste en CDI ou en CDD/intérim d'au moins -6 mois dans une entreprise extérieure au groupe.

➤ Aide

La société remboursera les frais de transport sur la base du barème en vigueur pendant toute la période de congé de reclassement.

Pour un entretien d'embauche ayant lieu à l'étranger, GSK prendra en charge les frais de transport vers tous pays d'Europe ou vers les Etats-Unis (un seul voyage aller et retour pendant le congé de reclassement), le titre de transport devant être retenu auprès de l'agence de voyages avec laquelle travaille GSK.

Les autres situations seront traitées au cas par cas avec la Commission de Suivi.

➤ Procédure

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette aide devra produire les justificatifs de l'entretien d'embauche prévu ainsi que les justificatifs de déplacement.

L'aide prévue ci-dessus sera accordée après validation des entretiens d'embauche par l'Espace Emploi.

b) Aide au déménagement

➤ Personnes concernées

Les salariés qui seront reclassés sous la forme d'un contrat à durée indéterminée nécessitant un changement de résidence principale (si éloignement de plus de 50km entre domicile actuel et nouveau lieu de travail).

➤ **Aide**

Le salarié présentera au moins un devis de la société de déménagement référencée chez GSK

Il pourra présenter d'autres devis à condition qu'ils soient inférieurs à celui de la société référencée.

Les frais de déménagement seront remboursés sur note de frais dans la limite de :

- 9.696 euros H.T. pour les déménagements en France,
- 19.392 euros H.T. pour les déménagements à l'étranger.

➤ **Procédure**

Le salarié qui souhaite bénéficier de cette aide devra préalablement la faire valider par l'Espace Emploi et produire les justificatifs de l'entretien d'embauche prévu.

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

➤ **Objectif**

Cette mesure tend à proposer à une entreprise qui est intéressée par l'embauche d'un salarié de GSK concerné par les mesures de reclassement externe, une aide incitative facilitant cette embauche.

➤ **Bénéficiaires**

Sont concernés par cette mesure les salariés en congé de reclassement.

➤ **Procédure**

Chaque salarié candidat à cette allocation devra présenter à la DRH le projet de contrat émanant de la société extérieure au groupe.

Ce projet de contrat devra faire l'objet d'une validation par l'Espace Emploi.

L'entreprise extérieure d'accueil devra formuler sa demande par écrit sur papier en tête auprès de la Direction des Ressources Humaines de GSK et produire une copie de la déclaration préalable à l'embauche ainsi que les bulletins de paye émis pendant la période d'essai.

➤ **Nature de l'aide**

L'entreprise d'accueil extérieure qui acceptera d'embaucher un salarié au cours de son congé de reclassement, en contrat à durée indéterminée, recevra une aide déterminée comme suit :

- embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans : 4.800 euros
- embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus : 8.000 euros

Cette aide ne sera due et versée qu'à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché.

E - Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

1. Objectif

Cette mesure a pour objet de permettre à un salarié en congé de reclassement de créer ou de reprendre une entreprise.

2. Salariés concernés

Cette mesure est ouverte aux salariés répondant aux conditions ci-dessus, si le nombre de parts détenues de l'entreprise créée ou reprise est au moins égal à 33% du capital.

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

3. Assistance de l'Espace Emploi

Dans le cadre de cette mesure d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, la mission de l'Espace Emploi est la suivante :

- aider tout salarié qui présente un projet de création ou de reprise d'entreprise à réaliser son projet dans les meilleures conditions de fiabilité personnelles et professionnelles,
- lui permettre de gagner du temps et de l'efficacité pour le montage de son dossier en lui facilitant l'accès au milieu professionnel concerné par son activité,
- suivre avec lui le développement de son entreprise pendant les trois ans qui suivent le lancement effectif de la société (à compter de la date du Kbis ou autre justificatif).

4. Procédure

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

Cette assistance peut être répartie en plusieurs étapes.

La validation des projets de création ou de reprise d'entreprise suppose que soient respectées les phases suivantes :

➤ Phase 1 : Accueil du salarié

Au cours de cette phase, le consultant présente l'Espace Emploi au salarié porteur d'un projet et lui en indique les objectifs et la méthodologie.

A l'occasion de ce premier contact, un pré-diagnostic de faisabilité du projet est effectué et un calendrier de travail est défini.

➤ Phase 2 : Elaboration du projet

Au cours de cette phase, le consultant de l'Espace Emploi assiste le salarié dans :

- l'analyse du marché ;
- l'identification de partenaires éventuels ;
- la définition des moyens juridiques, financiers, sociaux, fiscaux et administratifs à mettre en œuvre ;

- les formations que le salarié devrait envisager pour mener à bien son projet ;
- l'élaboration des prévisions financières (plan de financement, prévisions d'exploitation, prévisions de trésorerie) ;
- la définition des recherches à engager pour trouver des financements ;
- la définition du calendrier de lancement.

Si le consultant estime le projet viable et valide celui-ci, le projet peut alors entrer dans une phase de réalisation.

➤ **Phase 3 : Réalisation du projet**

Le consultant assiste alors le salarié dans :

- la mise en place des financements ;
- les démarches juridiques ;
- les démarches administratives.

➤ **Phase 4 : Suivi du projet**

Le consultant doit, une fois le projet lancé, assister et conseiller le salarié pendant le démarrage de son activité, en particulier pour tout ce qui concerne :

- la vie sociale et administrative de l'entreprise ;
- l'analyse de l'activité (évaluation des écarts entre le budget et le réalisé, mesures correctrices à envisager ...) ;
- les préconisations de développement.

Le salarié ne pourra bénéficier des mesures d'aide à la création ou la reprise d'entreprise qu'à la condition que l'ensemble de ces éléments et de ces étapes ait été respecté.

Le salarié qui entend créer ou reprendre une entreprise peut, bien entendu, devenir client, fournisseur, ou sous-traitant d'une des sociétés de l'Unité Economique et Sociale sous réserve que les standards de qualité et de tarification conviennent à GSK.

Le projet n'atteindra sa phase de lancement qu'une fois que le dossier aura été dûment validé par l'Espace Emploi. Le congé de reclassement prend fin à la remise de l'extrait Kbis ou de tout autre justificatif, ou au terme du congé de reclassement.

5. Formation professionnelle

Le créateur ou le repreneur d'entreprise pourra bénéficier, le cas échéant, d'une formation professionnelle complémentaire.

Cette formation professionnelle aura été déterminée dans le cadre du montage du dossier.

a) Objectif

Ces formations visent à permettre aux salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise de suivre une formation complémentaire nécessaire à leur nouvelle activité.

Il doit s'agir de formation dispensée par un organisme agréé.

b) Salariés concernés

Les bénéficiaires de ces actions de formation sont les salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise dont le projet a été accepté selon les modalités prévues. Sont exclus les salariés ayant refusé la procédure ci-dessus.

c) Modalités de mise en œuvre

Ces actions de formation seront proposées par les consultants de l'Espace Emploi dans le cadre du projet de création ou de reprise d'entreprise.

Elles devront dans tous les cas débiter avant la fin du congé de reclassement.

d) Modalités financières

La formation sera prise en charge dans la limite de 20.000 euros H.T.

Elle sera réglée directement par GSK auprès de l'organisme agréé sur présentation d'une facture.

Les frais de déplacement et d'hébergement générés pendant le congé de reclassement seront pris en charge par GSK selon le barème en vigueur sur justificatif de paiement.

6. Aide au déménagement

Le salarié créateur ou repreneur d'entreprise pourra bénéficier, le cas échéant, de la prise en charge totale ou partielle de ses frais de déménagement (si éloignement de plus de 50km entre ancien domicile et nouveau lieu de travail) dans les conditions suivantes.

Le salarié présentera au moins un devis de la société de déménagement référencée chez GSK.

Il pourra présenter d'autres devis à condition qu'ils soient inférieurs à celui de la société référencée.

Les frais de déménagement seront remboursés sur note de frais dans la limite de :

- 9.696 euros H.T. pour les déménagements en France,
- 19.392 euros H.T. pour les déménagements à l'étranger.

7. Montant de l'indemnité de création ou de reprise d'entreprise

➤ **Aide principale à la création ou reprise d'entreprise**

Chaque salarié dont le projet de création ou reprise d'entreprise a été validé pourra recevoir une indemnité supplémentaire d'un montant de 25.000 euros bruts.

Cette indemnité sera versée sur présentation d'un extrait K-Bis ou de tout autre justificatif ou inscription au registre des métiers, ces documents devant être présentés au plus tard dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail.

Le seul statut d'auto-entrepreneur n'ouvre pas droit au bénéfice de cette indemnité.

➤ **Allocation supplémentaire (indemnité)**

Dans l'hypothèse où, dans le cadre de son projet, le créateur ou le repreneur d'entreprise prend l'engagement ferme de reprendre un ou plusieurs salariés mis en situation de reclassement ou dont le licenciement est envisagé, il pourra bénéficier d'une allocation supplémentaire déterminée comme suit :

- embauche d'un salarié âgé de moins de 50 ans : 10.000 euros bruts
- embauche d'un salarié âgé de 50 ans ou plus : 16.000 euros bruts.

Cette aide ne sera due et versée qu'à l'issue de la période d'essai concluante du salarié embauché en CDI.

➤ **Allocation pour le financement de la certification du business plan (indemnité)**

Le salarié pourra bénéficier, en cas de demande obligatoire de certification du business plan, d'un financement, sous forme d'indemnité de départ, à hauteur de 2.000 € bruts.

Le salarié devra justifier d'une facture acquittée et l'indemnité sera versée lors du solde de tout compte.

Cette certification devra obligatoirement intervenir lors du congé de reclassement.

L'indemnité pour création ou reprise d'entreprise se cumule, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement.

F - Indemnisations

1. Indemnité de licenciement conventionnelle (Annexe I)

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

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

2. Indemnité de reclassement restant à courir

Afin d'inciter à un reclassement externe rapide, les salariés en congé de reclassement qui auront retrouvé une solution de reclassement à l'extérieur de GSK au cours des douze premiers mois du congé de reclassement (préavis inclus) recevront sous forme d'indemnité le nombre de mois correspondant à la période de reclassement restant à effectuer, dans la limite de 12 mois, déduction faite du préavis.

Le montant brut de cette indemnité sera calculé selon les mêmes modalités que si le salarié était resté en congé de reclassement.

Cette indemnité ne sera pas versée aux salariés bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité, ni à ceux liquidant leur pension de retraite du régime général à taux plein au cours ou à l'issue du congé de reclassement, ni à ceux déclarés en invalidité de 2ème catégorie en cours du congé de reclassement.

3. Indemnité extra-conventionnelle

Les salariés qui seraient directement impactés, soit par la suppression de leur emploi, soit par l'application des critères d'ordre, percevraient en plus des autres indemnités une indemnité forfaitaire de 15.000 € bruts.

Cette indemnité complémentaire ne sera pas versée aux salariés :

- volontaires au départ
- bénéficiaires de la mesure de Cessation Anticipée d'Activité ;
- liquidant leur pension de retraite du régime général à taux plein;
- en déclaration d'invalidité de 2ème catégorie en cours du congé de reclassement ;

4. Indemnité différentielle de salaire

Les salariés qui retrouveraient, au cours du congé de reclassement, un emploi au sein d'une société extérieure au groupe, assorti d'une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient au sein de GSK, pourront bénéficier du versement d'une Indemnité différentielle de salaire.

Objectif

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

Salariés concernés

Le salarié en situation de reclassement qui accepte un poste de reclassement moins bien rémunéré à l'extérieur du groupe, que ce soit à durée déterminée ou indéterminée.

Les salariés bénéficiaires des mesures d'aide à la création ou la reprise d'entreprise ne sont pas éligibles à l'indemnité différentielle de salaire.

Modalités

Montant :

Si le montant du salaire brut (soumis à charges et contributions sociales) du nouveau poste est inférieur à la rémunération fixe annuelle, GSK assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur (rémunération fixe annuelle brute) pendant une durée continue ou discontinue de 36 mois ou une période continue inférieure s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée :

- dans la limite d'un différentiel de 25 % du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 premiers mois
- puis dans la limite d'un différentiel de 20% du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 mois suivants
- et dans la limite d'un différentiel de 15% du salaire GSK (rémunération fixe annuelle brute) pendant les 12 derniers mois

Versement :

Cette indemnité sera versée annuellement sur présentation des justificatifs de salaires perçus dans l'entreprise extérieure.

G - Priorité de réembauchage

Conformément aux dispositions légales et à l'article 32 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique, chaque salarié dont le licenciement est notifié pour motif économique bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauche à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Pour en bénéficier, le salarié doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Direction des Ressources Humaines à tout moment au cours des 12 mois qui suivent la date de rupture de son contrat de travail. La priorité de réembauchage commencera à courir à compter de la date de réception de la demande et prendra fin au terme des 12 mois qui suivent la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE V
SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE

SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE

Le suivi du présent projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi sera assuré par une commission de suivi.

1 - Composition

Elle sera mise en place à l'issue du processus d'information/consultation des instances représentatives du personnel et après validation/homologation des présentes mesures par la DIRECCTE.

Elle est composée de 8 membres désignés par et parmi les membres élus du Comité d'Etablissement, puis, une fois mis en place, du Comité Social et Economique de Rueil Malmaison (sans aucune suppléance acceptée) et d'un représentant syndical unique et identifié par organisation syndicale représentative au sein de l'établissement de Laboratoire GlaxoSmithKline, dès lors que cette organisation syndicale ne disposerait que d'un seul membre au sein de la commission.

Les personnes désignées par cette organisation syndicale seront fixes.

Le chef de projet du cabinet d'outplacement sera invité aux réunions.

La Direction sera composée d'une représentation de 4 membres appartenant à la Direction des Ressources Humaines, et la Direccte sera conviée à cette commission.

2 – Durée et périodicité des réunions

La commission de suivi est mise en œuvre pour une durée déterminée.

Elle fonctionnera pendant la durée de mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard. Après cette date, le suivi sera assuré par le Comité Social et Economique de Rueil Malmaison.

Les réunions seront tenues à un rythme bimestriel.

Les réunions pourront se faire à distance ou de façon dématérialisée si besoin.

3 – Mission et moyens

Elle aura pour mission de suivre l'application du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de vérifier que les engagements pris en matière de reclassement du personnel sont mis en œuvre conformément aux dispositions de ce Plan.

Elle aura notamment pour mission de :

- suivre l'application et le cas échéant l'interprétation des mesures inscrites au Plan de Sauvegarde de l'Emploi.
- suivre les missions réalisées par l'Espace Emploi : il sera tenu trimestriellement à disposition du CE, puis du Comité Social et Economique de Rueil Malmaison, les éléments statistiques et individuels nécessaires à un suivi de l'ensemble des salariés pris en charge par la cellule de reclassement.
- faire le point sur l'évolution des personnes en situation de recherche de reclassement et proposer des actions,

- examiner les situations particulières, notamment dans l'hypothèse de non-respect de leur engagement par des salariés en situation de recherche de reclassement ou la situation des salariés arrivés en fin de congé de reclassement sans solution de reclassement identifiée,
- suivre l'application des priorités de réembauchage,
- être informée sur l'ouverture des postes en recrutement externe,
- examiner le bilan trimestriel de l'ensemble de ces actions.

Chaque point de suivi porté à l'ordre du jour donnera lieu à un compte-rendu qui sera mis à disposition des membres de la commission. Ce compte rendu fera l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante et restera confidentiel auprès des membres de la commission (respect de la confidentialité des informations).

Les représentants au sein de cette commission reporteront au Comité d'Etablissement, puis au Comité Social et Economique de Rueil Malmaison.

Le Comité Social et Economique de Rueil Malmaison sera en outre consulté sur le suivi de la mise en œuvre du PSE en janvier et décembre 2019.

CHAPITRE VI
GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

| | |
|--|---|
| Espace Emploi | Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement interne et externe pour les salariés qui se sont vus notifier leur licenciement pour motif économique |
| Salaire annuel de référence (Sert de base au calcul des indemnités de licenciement) | Composé de l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours des 12 derniers mois : - salaire de base + 13 ^{ème} mois - prime d'ancienneté - éléments variables de rémunération ; - bonus ; - primes diverses, hors primes exceptionnelles ; - heures supplémentaires. |
| Rémunération fixe annuelle | Total : (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté mensuelle) x 13 mois |
| Mobilité en France | Donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi en France |
| Mobilité à l'étranger | Donne lieu à des aides spécifiques suite à une mutation ou un nouvel emploi à l'étranger |
| Indemnité de création ou reprise d'entreprise | Est destinée aux salariés présentant un projet de création ou de reprise d'entreprise. |
| Indemnité différentielle de salaire | Couvre partiellement l'écart entre le salaire qui était perçu par le salarié chez GSK (rémunération fixe) et le salaire qui sera perçu chez le nouvel employeur, si celui-ci est inférieur, pendant une durée maximum de 36 mois |

| | |
|---|--|
| Indemnité conventionnelle de licenciement | Est prévue par la Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique. |
| Frais pris en charge | Les frais pris en charge par GSK sont entendus HT et payés directement par GSK sur présentation de facture. |
| Remboursement | Les frais directement réglés par le salarié sont entendus TTC ; ils sont ensuite remboursés par GSK sur présentation d'une note de frais et justificatif de paiement. |
| Personne fiscalement à charge | Personne déclarée à charge sur la déclaration d'impôt. |
| Indemnité | Versée à titre de dédommagement. Ne supporte pas de charges sociales ou fiscales. |
| Prime | Supporte des charges sociales et fiscales |
| Notification de licenciement pour motif économique | Lettre recommandée envoyée au salarié pour lui notifier son licenciement. Ce courrier est adressé au moment de la suppression du poste. Pour les salariés qui retrouveraient |

| | |
|---|---|
| | un emploi à l'extérieur de GSK avant la date de suppression de leur poste, ce courrier sera adressé dès la fin de leur activité chez GSK. |
| Convention d'adhésion au processus de reclassement | Engagement formel du salarié en situation de reclassement de suivre le processus proposé par l'Espace Emploi |
| Espace Mobilité | Dispositif complet de mesures d'aide au reclassement interne et externe proposé en partenariat avec un prestataire ayant vocation à intervenir avant la notification des licenciements pour motif économique |
| Rémunération annuelle théorique | Composée de l'ensemble des éléments de rémunération annuelle : <ul style="list-style-type: none"> - Rémunération fixe annuelle - Bonus ou EVR (Eléments Variables de Rémunération) calculés sur la base d'atteinte des objectifs à 100% |
| Salaire mensuel moyen théorique | Salaire correspondant à 1/12 ^{ème} de la rémunération annuelle théorique |

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

JCR
AL
S/CG

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et dont le terme est fixé à la date de sortie des effectifs du dernier salarié en congé de reclassement ;

Dépôt, Validation & Publicité

Le présent document sera notifié, dès sa conclusion, aux organisations syndicales de Laboratoire GlaxoSmithKline puis sera notifié à la Direccte en vue de l'opération consistant à sa validation selon les termes de l'article L1233-57-1.

Cette notification sera réalisée à l'issue de la procédure de consultation du CE dont la date a été fixée au 23 août 2018.

Elle sera accompagnée des documents permettant la vérification de la procédure suivie (PV des réunions des CE et CHSCT), accord collectif, et documents ayant servi de support aux discussions.

Sous réserve de la validation de la Direccte et une fois cette décision rendue, le présent document sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Anonymisation de l'accord

En application des dispositions de l'article R2231-1-1 du code du travail relatives à l'anonymisation des négociateurs et des signataires pour les accords signés entre le 1er septembre 2017 et le 1er octobre 2018, le présent accord ne comporte pas les noms des signataires dans sa version publiée.

Publication totale de l'accord

Les représentants de la société Laboratoire GLAXOSMITHKLINE et des organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement ont convenu de faire apparaître la totalité des dispositions du présent accord dans le cadre de sa publication.

Fait à Rueil Malmaison

Le 23 août 2018

En 6 exemplaires

Pour la Direction

Jean Charles REBOURS

Directeur des Ressources Humaines Pharma



Pour les organisations syndicales représentatives

La CFE/CGC représentée par

Catherine GRAHEK



Le SL GSK représenté par

Laurence ROUX



L'UNSA représentée par

Dorothée SELLIER



ANNEXES

ANNEXE I
CALCUL DES MONTANTS DES INDEMNITES DE
LICENCIEMENT DANS L'INDUSTRIE
PHARMACEUTIQUE

Calcul du montant des indemnités conventionnelles de licenciement

| Ancienneté | Indemnité en mois de salaire | MAJORATION d'1 mois ⁽²⁾ | |
|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-------------------------|
| | | Salariés plus de 45 ans | Salariés plus de 50 ans |
| moins de 1 an ⁽¹⁾ | | 0,3 | |
| 1 an | 0,3 | 1,3 | 2,3 |
| 2 ans | 0,6 | 1,6 | 2,6 |
| 3 ans | 0,9 | 1,9 | 2,9 |
| 4 ans | 1,2 | 2,2 | 3,2 |
| 5 ans | 1,5 | 2,5 | 3,5 |
| 6 ans | 1,9 | 2,9 | 3,9 |
| 7 ans | 2,3 | 3,3 | 4,3 |
| 8 ans | 2,7 | 3,7 | 4,7 |
| 9 ans | 3,1 | 4,1 | 5,1 |
| 10 ans | 3,5 | 4,5 | 5,5 |
| 11 ans | 4,0 | 5,0 | 6,0 |
| 12 ans | 4,4 | 5,4 | 6,4 |
| 13 ans | 4,9 | 5,9 | 6,9 |
| 14 ans | 5,4 | 6,4 | 7,4 |
| 15 ans | | 6,8 | 7,8 |
| 16 ans | | 7,4 | 8,4 |
| 17 ans | | 7,9 | 8,9 |
| 18 ans | | 8,4 | 9,4 |
| 19 ans | | 9,0 | 10,0 |
| 20 ans | | 9,5 | 10,5 |
| 21 ans | | 10,1 | 11,1 |
| 22 ans | | 10,7 | 11,7 |
| 23 ans | | 11,3 | 12,3 |
| 24 ans | | 11,9 | 12,9 |
| 25 ans | | 12,5 | 13,5 |
| 26 ans | | 13,1 | 14,1 |
| 27 ans | | 13,7 | 14,7 |
| 28 ans | | 14,3 | 15,3 |
| 29 ans | | 14,9 | 15,9 |
| 30 ans | | 15,5 | 16,5 |
| 31 ans | | 16,1 | 17,1 |
| 32 ans | | 16,7 | 17,7 |
| 33 ans | | 17,3 | 18,3 |
| 34 ans | | 17,9 | 18,9 |
| 35 ans | | 18,5 | 19,5 |
| 36 ans | | 19,1 | 20,1 |
| 37 ans | | 19,7 | 20,7 |
| 38 ans | | 20,3 | 21,3 |
| 39 ans | | 21,0 | 22,0 |
| 40 ans | | 21,0 | 22,0 |

⁽¹⁾ Indemnité non prévue par la convention collective

⁽²⁾ Majoration d'un mois également versée si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté sans condition d'âge



 TUR LR CG

ANNEXE II
NOTE ECONOMIQUE

Voir document remis au CE le 25/05/2018 :

Projet d'évolution de l'organisation des activités des fonctions Siège de GSK Pharma
en France

ANNEXE III
LISTE DES POSTES OUVERTS
AU SEIN DU GROUPE GSK
SUR LE TERRITOIRE NATIONAL

POSTES OUVERTS EN France au 21 août 2018

L'ensemble des postes à pourvoir chez GSK en France et dans le monde sont accessibles via la Bourse d'emploi GSK sur le site intranet avec le lien suivant :

https://careers.peopleclick.com/careerscp/client_gsk/internal1922/search.do

Pour obtenir le descriptif complet de ces postes, consulter la Bourse d'Emploi sur Intranet

Manager Qualité Production H/F

Grade Level: Groupe 8 Grade 7

Hauts-de-France 21 août 2018

Government Affairs Senior Manager, Consumer Healthcare, Southern Europe

Grade Level: 6

Île-de-France 14 août 2018

Manager, Operations Western Cluster

Grade Level: Grade 6

Île-de-France 8 août 2018

Attaché à la promotion du médicament Speciality Care nord (h/f)

Grade Level: GO6

Île-de-France 1 août 2018

Chef d'Equipe H/F

Grade Level: Groupe 5

Hauts-de-France 27 juil. 2018

Chef de projet medical ViiV Healthcare H/F

Grade Level: Grade 6

Île-de-France 27 juil. 2018

Directeur Supply Chain Santé Grand Public France, Afrique francophone et Maghreb H/F

Grade Level: 5

Île-de-France 26 juil. 2018

Responsable Senior Métrologie H/F

Grade Level: Groupe 7

Hauts-de-France 18 juil. 2018

Ingénieur Qualification Validation H/F

Grade Level: G06

Hauts-de-France 16 juil. 2018

Responsable Production Aseptique H/F

Grade Level: Groupe 6

Hauts-de-France 13 juil. 2018

Responsable Planification

Grade Level: 8

Normandie 12 juil. 2018

Superviseur de Ligne (Responsable d'équipe Production)

Grade Level: 10

Normandie 10 juil. 2018

Technicien EHS H/F

Grade Level: Groupe 4

Hauts-de-France 4 juil. 2018

Manager Affaires Réglementaires Industrielles (Regulatory Affairs Manager)

Grade Level: 8

Pays de la Loire 28 juin 2018

Technicien Senior Production H/F

Grade Level: Groupe 5

Hauts-de-France 27 juin 2018

Attaché à la promotion du médicament - Region IDF Sud (H/F)

Grade Level: GO6, grade 8

Île-de-France 18 juin 2018

Chef d'Equipe Production H/F

Grade Level: GO5

Hauts-de-France 13 juin 2018

Chef de Projet QMS (Quality Management System) H/F

Grade Level: Grade 9, groupe 6

Pays de la Loire 17 mai 2018

Responsable Sénior Technologie Produit Process H/F

Grade Level: Groupe 7 / Grade 8
Hauts-de-France 28 mars 2018

Pharmacien Affaires Réglementaires Maghreb & Afrique Francophone

Grade Level: 7
Île-de-France 19 mars 2018

Finance Partner - Contrôleur de Gestion Site de Production

Grade Level: 7
Normandie 14 mars 2018

ANNEXE IV
Catégories professionnelles

*Type cat pro :
 - Périmètre du projet = « Livre 1 »
 - Hors périmètre du projet : « Rueil » et « VM »

| Catégorie Professionnelle | Emploi | Groupe Conv | Type cat pro* | Poste Pourvu | Poste Vacant | Poste supprimé | Niveau Diplôme | Management |
|---------------------------|--------------------------------|-------------|---------------|--------------|--------------|----------------|----------------|------------|
| ACHETEUR | Acheteur | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| ACHETEUR | Resp Catégorie Achat Regional | G07 | Rueil | 4 | | | I | |
| ADMIN SUPPORT | Assistante De Departement | G05 | Rueil | 20 | 2 | | IV | |
| ADMIN SUPPORT | GEST CONTRATS & GOUV MEDICALE | G05 | Livre 1 | 2 | | | III | |
| ADMIN SUPPORT | Gestionnaire Contrats Speciaux | G06 | Rueil | 1 | | | III | |
| ADMIN SUPPORT | Gestionnaire DMOS | G05 | Livre 1 | 5 | 1 | 2 | III | |
| ADMIN SUPPORT | Tech Reglementation & Pub | G05 | Livre 1 | 1 | | | III | |
| AGENT ADMIN | Agent Administratif Senior | G04 | Livre 1 | 3 | | 1 | IV | |
| ANALYSTE MKT | Business Analyst | G07 | Livre 1 | 1 | | 1 | I | |
| ANALYSTE MKT | Chef Marche & Perf Commerciale | G07 | Livre 1 | 8 | | 3 | II | |
| APM | APM | G06 | VM | 337 | 1 | | III | |
| APM | APM CONFIRME | G06 | VM | | | | III | |
| APM | APM EXPERT | G06 | VM | | | | III | |
| APM | APM SENIOR | G06 | VM | | | | III | |
| APM | Delegue Medical Expert | G06 | VM | 12 | 1 | | III | |
| APM | Delegue Medical Senior | G06 | VM | | | | III | |
| ASSISTANTE DE DIR | Assistante De Direction | G06 | Livre 1 | 8 | | 4 | III | |
| ATTACHE RECHERCHE MEPE | ATTACHE RECHERCHE MEPE | G06 | Livre 1 | 1 | | | II | |
| AUDITEUR | RESP ETHIQUE ET CONFORMITE | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| AUDITEUR | CHEF DE PROJET COMPLIANCE | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| CHARGE AQ | Charge AQ France | G06 | Livre 1 | 1 | 3 | 2 | I | |
| CHARGE DONNEES MED | Charge De Donnees | G06 | Rueil | 5 | | | II | |
| CHARGE DOC ET INFOMED | Charge(E) D'Info Medicale | G06 | Rueil | 4 | | | II | |
| CHARGE JURIDIQUE | Charge Affaires Juridiques | G06 | Livre 1 | 1 | | | III | |
| CHARGE PROJET MEDICAL | Charge De Projet Medical | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| CHARGE RS | Charge Relations Sociales | G06 | Rueil | 1 | | | II | |
| CHARGE SG | Chargé HSE / RSE | G06 | Livre 1 | 1 | | | IV | |
| CHARGE SG | Chargé Prévention / Santé | G06 | Livre 1 | 1 | | | IV | |
| CHARGE SG | Chargé Sécurité / Sureté | G06 | Livre 1 | 1 | | | IV | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|-----|---------|----|---|---|-----|-----|
| CHEF DE PROJET ACCES MARCHÉ | CHEF DE PROJET ACCES MARCHÉ | G07 | Livre 1 | 6 | | 2 | I | |
| CHEF DE PROJET MEDICAL | CHEF DE PROJET MEDICAL | G08 | Rueil | 5 | | | I | |
| CHEF PROJET ATU | Chef de Projet ATU et ISS | G07 | Livre 1 | 1 | | | II | |
| COMPTABLE | Comptable Confirme | G04 | Rueil | 1 | | | III | |
| CONTROLEUR GESTION | Controleur De Gestion | G07 | Livre 1 | 2 | | 1 | III | |
| COORD AQ | COORDINATEUR PHARMA | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| COORD FORMATION | Coord Formation & Devt | G07 | Rueil | 2 | | | II | |
| CP MEPE | Chef De Pole Expertise | G07 | Livre 1 | 2 | 1 | 1 | I | |
| CP MEPE | CHEF DE PROJET MEPE | G07 | Livre 1 | 2 | | 1 | I | |
| DELEGUE ACCUEIL MEDICAL | Delegue Accueil Medical | G05 | Rueil | 4 | | | III | |
| DIR AFF PHARMA | Dir Affaires Pharmaceutique | G09 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIR AFF PUB | DIR AFFAIRES PUBLIQUES & VEILLE STRATEGIQUE | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIR CONTROLE DE GESTION | DIR CONTROLE DE GESTION | G08 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIR DAEG | Dir. Aff Econ & Gouv | G10 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIR ECO SANTE & ACCES MARCHÉ | DIR ECO SANTE & ACCES MARCHÉ | G09 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIR ETUDES PHARMACO EPIDEMIO | DIRECTEUR MEPE | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIR MKT | Dir Aire Therapeutique | G09 | Livre 1 | 2 | | | I | Oui |
| DIR MKT | DIRECTEUR STRATEGIE PRODUITS CLASSIQUES | G09 | Livre 1 | 1 | | 1 | I | Oui |
| DIR PHARMACOVIGILANCE | Directeur Pharmacovigilance | G08 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIR REGION | Directeur Inter Regional | G07 | VM | 29 | | | II | Oui |
| DIR. GRANDS COMPTES | Dir. Grands Comptes | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR AFFAIRES REGLEMENTAIRES | DIR AFF REGLEMENTAIRES | G09 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR AQ | DIRECTEUR AQ FRANCE | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR COMPLIANCE | Head Of Compliance France | G09 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR DE BU | DIRECTEUR DE BU | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR DES OPERATIONS | DIRECTEUR DES OPERATIONS | G10 | Livre 1 | 2 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR FINANCIER | Directeur Financier | G10 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR GOUV MEDICAL | DIR GOUV MED & ASSUR QUALITE | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR IT | DIRECTEUR IT | G08 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR JURIDIQUE | DIRECTEUR JURIDIQUE | G09 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR MEDICAL & VP | Directeur Medical | G10 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR MEDICAL AT | DIRECTEUR MEDICAL D AIRES THERAPEUTIQUES | G09 | Livre 1 | 2 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR MEDICAL AT | DIRECTEUR MEDICAL D AIRES THERAPEUTIQUES | G09 | Rueil | 2 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR SERVICE CLTS | Dir Services Clients | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |

| | | | | | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------|-----|---------|---|---|---|-----|-----|
| DIRECTEUR SG | Dir Services Generaux | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR SYST PV IM | Dir Interface Syst, PV IM & CC | G08 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| DIRECTEUR VENTES | Dir Operation De Zone | G09 | Livre 1 | 3 | | | I | Oui |
| DRH | Vp Directeur Rh Gsk France | G10 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| FISCALISTE | Fiscaliste | G06 | Rueil | 2 | | | II | |
| GEST ACHATS | Gestionnaire Achats | G05 | Rueil | 4 | | | III | |
| GEST DONNEES CLIENTS | Gestionnaire Donnees Clients | G06 | Livre 1 | 1 | | | III | |
| GEST DONNEES CLIENTS | Gestionnaire Fonct De Donnees | G06 | Livre 1 | 1 | | | III | |
| GEST DONNEES MEDICALES | Gest Processus Et Syst Aff Reg | G05 | Rueil | 3 | | | III | |
| GEST DONNEES MEDICALES | Technicien Import Export | G05 | Rueil | 1 | | | III | |
| GEST MARCHE | Gestionnaire Marche | G05 | Livre 1 | 5 | | | III | |
| JURISTE | Juriste Junior | G06 | Livre 1 | 2 | | | I | |
| JURISTE | Juriste Senior | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| JURISTE | Responsable Juridique | G07 | Livre 1 | 2 | | | I | Oui |
| JURISTE | Juriste | G07 | Livre 1 | 1 | 1 | 1 | I | |
| PHARMACOVIGILANT | Medecin Expert En PV | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| PHARMACOVIGILANT | PHARMACOVIGILANT | G07 | Rueil | 8 | | | I | |
| RESP NPI | Responsable Projet NPI | G07 | Livre 1 | | 1 | 1 | II | |
| RESP ACCES MARCHE | RESP ACCES MARCHE AIRE THERAP | G08 | Livre 1 | 3 | | | I | Oui |
| RESP ADMIN | CHARGE COURRIER RECEPTION ARCHIVAGE | G06 | Livre 1 | 1 | | | IV | Oui |
| RESP ADP | RESPONSABLE ADP | G07 | Livre 1 | 1 | | 1 | I | |
| RESP AFF PUBLIC | Ch Proj Aff Publ & Veille Str | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP APPLICATION | Specialiste Serv Application | G06 | Rueil | 2 | | | I | |
| RESP APPRO | Resp Repart Appro & Proj Ciaux | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| RESP AQ | RESPONSABLE AQ | G07 | Livre 1 | 3 | | | I | Oui |
| RESP CHARGE DE GAMME | CHARGE DE GAMME | G07 | Rueil | 5 | | | I | |
| RESP CHARGE DE GAMME | Resp De Gamme | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP CHARGE DE GAMME | CHARGE DE GAMME | G06 | Livre 1 | 4 | | | I | |
| RESP CHGE DONNEES | Resp Charge De Donnees | G07 | Rueil | 1 | | | II | Oui |
| RESP COM | Chef De Projet Communicat. Sr | G07 | Livre 1 | 2 | | 1 | II | |
| RESP COM | Chef De Projet Communication | G06 | Livre 1 | 1 | | | II | |
| RESP COMMERCIAL TERRAIN | Resp Des Relations Commerc | G07 | Livre 1 | 4 | | | I | |
| RESP COMMERCIAL VILLE | Resp Coord Commerciale Ville | G07 | Livre 1 | 1 | | 1 | I | Oui |
| RESP COMMERCIAL VILLE | Resp Des Relations Commerc | G07 | Livre 1 | 2 | | 1 | I | |
| RESP COMPLIANCE AFF REG | RESP COMPLIANCE AFF REG | G06 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP COORD FORMATION | Resp Formation & Coaching | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----|---------|---|---|---|----|-----|
| RESP DIAM | RESP DIAM PROCESS INFO INFOMED | G07 | Rueil | 1 | | | II | Oui |
| RESP DMOS | Resp DMOS Et Transp Liens | G07 | Livre 1 | 1 | | | II | Oui |
| RESP DONNEES MKT & MULTICANAL | Resp Gouvernance Donnees & Adv | G07 | Livre 1 | 1 | | 1 | II | Oui |
| RESP DONNEES MKT & MULTICANAL | RESPONSABLE CRM MULTICANAL | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP DONNEES MKT & MULTICANAL | RESPONSABLE MULTICANAL DEPLOIEMENT | G07 | Livre 1 | 2 | | | II | |
| RESP EAS | RESPONSABLE EAS | G08 | Livre 1 | 1 | | 1 | II | |
| RESP ETUD MARCHÉ & PERF COMMERCIALE | Resp Business Partner & Perf | G08 | Livre 1 | | 1 | 1 | II | Oui |
| RESP EXCEL COMMERCIAL | Resp Excellence Commerciale | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP FINANCE | FINANCE PARTNER | G07 | Rueil | 4 | | | I | |
| RESP FINANCE | Resp Planning & Perf Analys | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| RESP FORMATION | Responsable Formation | G07 | Livre 1 | 2 | 2 | 1 | II | |
| RESP GLOBAL RISK & COMPLIANCE | Responsable GRC | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP INFORMATION MEDICALE | Resp Process Interface Et Syst | G07 | Rueil | 1 | | | II | |
| RESP INFRASTRUCTURE & SUPPORT | Responsable EIS | G07 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| RESP IT | MANAGER REGIONAL PROJECTS | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP IT | Reg Strat Planner EU Rx | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP IT | Responsable IT | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP MARCHÉ | Responsable Des Marches | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| RESP MARKETING | CHEF DE PRODUIT | G07 | Livre 1 | 5 | 1 | 3 | I | |
| RESP MARKETING | CHEF DE PRODUIT SENIOR | G07 | Livre 1 | 6 | 1 | 1 | I | |
| RESP MARKETING | CP CONTENU & STRATEGIE MC | G07 | Livre 1 | 2 | | | I | |
| RESP MARKETING | Responsable Marketing | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP MEDICAL | DIRECTEUR SCIENTIFIQUE VACCINS | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP MEDICAL | Resp Pharmacologie Clinique | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP MEDICAL | RESPONSABLE MEDICAL | G08 | Livre 1 | 5 | 2 | 2 | I | |
| RESP OPE AFF REG | RESP OPE AFFAIRES REGLEM | G07 | Rueil | 1 | | | I | Oui |
| RESP PARTENARIATS | Responsable Partenariat & Supply Deals | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP PARTENARIATS | RESPONSABLE PARTENARIATS ET PROJETS TRANSVERSES | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| RESP PROJETS COMMERCIAUX | Resp Projets Ciaux &Coor Appro | G07 | Livre 1 | 3 | | | I | |
| RESP PROJETS COMMERCIAUX | RESPONSABLE LOGISTIQUE | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP QUALITE MED | Resp Qualite PV | G07 | Livre 1 | 1 | | | I | |
| RESP QUALITE MED | RESP QUAL RECH CLIN & GOUV MED | G07 | Livre 1 | | 1 | | I | |
| RESP R2R | Responsable R2R | G08 | Rueil | 1 | | | II | Oui |
| RESP REG & PUB | Resp Reglem & Publicite | G08 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| RESP RESEAUX | Resp Reseaux & Telecom | G07 | Rueil | 1 | | | II | |
| RESP RMR | Resp Referent Medical Regional | G07 | Rueil | 2 | | | I | Oui |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|-----|---------|----|--|---|-----|-----|
| RESP RS | RESP RELATIONS SOCIALES | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP SCES & SYSTEMES D'INFO | RESP SCES & SYSTEMES D'INFO | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP TAXES | Responsable Taxes | G08 | Rueil | 1 | | | I | |
| RESP TECHNIQUE | Resp Technique | G06 | Livre 1 | 1 | | 1 | III | |
| RMR | Medecin Affaires Scientifiques | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| RMR | Referent Medical Regional | G07 | Rueil | 14 | | | I | |
| RRH | GENERALISTE RESSOURCES HUM | G07 | Rueil | 3 | | | I | |
| SECRET FONDATION | Secrétaire Fondation GSK | G08 | Livre 1 | 1 | | 1 | II | |
| SECRET GEN & DIR COMEO | SECRET GEN & DIR COMEO | G10 | Livre 1 | 1 | | | I | Oui |
| SPECIALISTE REM | Specialiste Remuneration et Avantages Sociaux | G07 | Rueil | 2 | | | II | |
| SPECIALISTE RS | Spécialiste Relations Sociales | G07 | Rueil | 1 | | | I | |
| TECHNICIEN AQ | Technicien AQ France | G05 | Livre 1 | 3 | | | II | |
| TECHNICIEN AQ | TECHNICIEN AQ HOST LOC | G05 | Livre 1 | 2 | | | II | |
| Cible | 1 poste créé ANALYSTE FINANCIER | G07 | Livre 1 | | | | I | |
| | 1 poste créé COORD ETUDES de MARCHÉ & PERF | G07 | Livre 1 | | | | I | Oui |
| | 1 poste créé DIR / RESP ETUDES MARCHÉ & PERF | G08 | Livre 1 | | | | I | Oui |

ANNEXE V
Postes créés dans la nouvelle organisation

Liste des postes créés

| Direction | Service | Intitulé de poste | Site | Groupe Classif | Création |
|--------------|--------------------------|--|-------|----------------|----------|
| FAST | Finance Controlling | Analyste Financier | Rueil | G07 | 1 |
| Comeo | Business Partners & Perf | Resp./Directeur Etudes de Marché & Performance | Rueil | G08 | 1 |
| Comeo | Business Partners & Perf | Coordinateur Etudes de Marché & Performance | Rueil | G07 | 1 |
| TOTAL | | | | | 3 |

ANNEXE VI
Calendrier des licenciements

| Direction | Service | Intitulé de poste | Site | Groupe Classif | Supp° | DateDate |
|-------------|-------------------------------------|--|-------|----------------|-------|---|
| Medical | DMAT NPI & Partenariats Académiques | Responsable Médical | Rueil | G08 | -1 | 31/12/2018 |
| Medical | DMAT NPI & Partenariats Académiques | Responsable Projet NPI | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Juridique | | Juriste | Rueil | G06 | -1 | 31/12/2018 |
| IRDBU | Pôle Commercial | Chef de Produit | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| IRDBU | Pôle Médical | Responsable Médical | Rueil | G08 | -1 | 31/12/2018 |
| FAST | Finance Controlling | Contrôleur de Gestion | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| FAST | Service Généraux | Responsable Technique | Rueil | G06 | -1 | 31/12/2018 |
| FAST | Service Généraux | Agent Administratif Senior | Rueil | G04 | -1 | 31/12/2018 |
| DOP Vaccins | | Resp/Chefs de Produit | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| DOP Pharma | - | Directeur Strat. Classic Brands | Rueil | G09 | -1 | 31/12/2018 |
| DOP Pharma | - | Chef de Produits | Rueil | G07 | -2 | 31/12/2018 |
| DAP | DMOS/Transparence | Gestionnaire DMOS &Transparence/Gestionnaire DMOS /Transparence et Contrats Convention | Rueil | G05 | -2 | Date de mise en œuvre du 2 ^{ème} projet Accelarate Pharma et au plus tard le 31 déc 2019 |
| DAP | Assurance-Qualité | Chargé AQ | Rueil | G06 | -2 | 31/12/2018 |
| DAEG | | Chef de Projet Accès au Marché | Rueil | G07 | -2 | 31/12/2018 |
| DAEG | | Chef de Pôle d'Expertise MEPE | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| DAEG | | Chef de Projet MEPE | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| DAEG | | Secrétaire GI Fondation GSK | Rueil | G8 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Business Partners & Perf | Resp. Business Partner & Performances | Rueil | G08 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Business Partners & Perf | Chef Marché & Perf. Commerciale | Rueil | G07 | -3 | 31/12/2018 |
| Comeo | Communication | Chef de Projet Communication Junior | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |

SK
B/
CG

| | | | | | | |
|--------------|------------------------------------|--------------------------------------|-------|-----|------------|------------|
| Comeo | Direction COMEO | Responsable EAS | Rueil | G08 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Formation & Coaching | Resp. Formation | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Gouvernance des Données | Resp. Gouvernance Données & ADVM | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Gouvernance des Données | Business Analyst | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Grands Comptes | Resp. Coordination Commerciale Ville | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Grands Comptes | Resp. des Relations Commerciales | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| Comeo | Partenariats & Projets Transverses | Responsable ADP | Rueil | G07 | -1 | 31/12/2018 |
| "Admin" | | Assistante de Direction | Rueil | G06 | -4 | 31/12/2018 |
| TOTAL | | | | | -37 | |

JAL
AR
/CG

ANNEXE VII
BAREME DES REMBOURSEMENTS
DE FRAIS

Cf politique voyage en vigueur