

ANNEXE n°1

A l'«Accord Cadre relatif aux éventuels Départs pour motif Economique et à la Rupture Conventionnelle Collective (ACDE -RCC) au titre des années 2023 à 2026 »

**Les mesures d'accompagnement et le contenu du Plan de
sauvegarde de l'emploi relatifs aux éventuels projets de
licenciement économique collectif de 10 salariés ou plus
imposant l'établissement d'un PSE**

SOMMAIRE

1. PRINCIPES DIRECTEURS DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI	6
2. STRUCTURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI	7
2.1. Prestataire chargé de l'accompagnement	7
2.2. PIC	7
2.2.1. Objet et rôle	7
2.2.2. Modalités pratiques et communication sur le PIC	9
2.2.3. Cellule d'écoute et de soutien psychologique	9
2.3. Relais emploi	9
2.3.1. Objet et rôle	9
2.3.2. Modalités pratiques et communication sur le Relais Emploi	11
2.3.3. Rôle du relais emploi dans le cadre du congé de reclassement - départ volontaire et départ contraint	11
2.3.3.1. Convention Tripartite	11
2.3.3.2. Prestation pendant le congé de reclassement	12
2.3.3.2.1. Entretien d'évaluation et d'orientation	12
2.3.3.2.2. Bilan professionnel	13
2.3.3.2.3. Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience	13
2.3.3.2.4. Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi	13
2.3.3.3. Accompagnement spécifique aux salariés contraints	14
2.3.3.3.1. Objet de l'accompagnement	14
2.3.3.3.2. Salarié pris en charge et candidats	14
2.3.3.3.3. Solution identifiée	14
2.3.3.3.4. Offres valables d'emploi	15
2.3.3.3.5. Garantie de bonne fin	15
3. RECLASSEMENT INTERNE : MESURES DE NATURE À LIMITER LE NOMBRE DE DEPARTS	16
3.1. Recensement des postes de reclassement	16
3.2. Modalités du reclassement interne	17
3.2.1. Préparation du reclassement	17
3.2.1.1. Recueil des informations personnalisées des collaborateurs	17
3.2.1.2. Questionnaire sur les souhaits de reclassement à l'étranger	17
3.2.2. Procédure de recherches de reclassement	18
3.2.2.1. Envoi des propositions	18
3.2.2.2. Réponse du salarié	18
3.2.2.3. Candidature spontanée	19
3.2.3. Offre(s) et concrétisation du reclassement	19
3.2.4. Période d'adaptation	20
3.3. Aides incitatives au reclassement	21
3.3.1. Formation d'adaptation	21
3.3.2. Aides à la mobilité géographique	22
3.3.2.1. Congés exceptionnels	22
3.3.2.2. Aides financières et prise en charge des frais liés à la mobilité géographique	22
3.3.2.2.1. Déménagement	23
3.3.2.2.2. Voyage d'installation	24

3.3.2.2.3.	Logement temporaire	24
3.3.2.2.4.	Aides spécifiques au reclassement à l'étranger	24
3.3.2.2.4.1.	Voyage de reconnaissance visant à trouver un logement	24
3.3.2.2.4.2.	Aide à la recherche d'école	25
3.3.2.2.4.3.	Cours de langue	25
3.4.	Refus ou impossibilité de reclassement	25
4.	VOLONTARIAT - MESURES DE NATURE À LIMITER LE NOMBRE DE DEPARTS CONTRAINTS	25
4.1.	Dispositif de cessation anticipée d'activité (CAA)	26
4.1.1.	Principe du départ en CAA	26
4.1.2.	Conditions d'éligibilité	26
4.1.3.	Procédure d'adhésion au dispositif de départ en CAA	27
4.1.4.	Examen et traitement des candidatures au dispositif de départ en CAA	28
4.1.5.	Rupture du contrat de travail du bénéficiaire	29
4.1.6.	Indemnités de CAA	30
4.1.6.1.	Définitions	30
4.1.6.1.1.	Ancienneté	30
4.1.6.1.2.	Rémunération	30
4.1.6.2.	Indemnité de préavis	30
4.1.6.3.	Indemnité de départ volontaire en CAA	30
4.1.6.4.	Indemnité extra-légale de départ en CAA	31
4.1.6.4.1.	Formule	31
4.1.6.4.2.	Base de calcul	31
4.1.7.	Allocation de CAA	31
4.1.7.1.	Définition de l'allocation de CAA	31
4.1.7.2.	Rémunération de référence	32
4.1.7.3.	Traitement fiscal et social	32
4.1.7.4.	Versement de l'allocation de CAA	32
4.1.7.5.	Revalorisation	33
4.1.8.	Statut social	34
4.1.8.1.	L'assurance volontaire vieillesse	34
4.1.8.2.	Régimes de retraite complémentaires obligatoires (ARRCO/AGIRC)	34
4.1.8.3.	Prévoyance	35
4.1.8.4.	L'assurance Maladie et PUMA	36
4.1.8.5.	La couverture complémentaire frais de santé	36
4.1.8.6.	La retraite supplémentaire	38
4.1.9.	Changement de législation	38
4.2.	Dispositif de départ volontaire	39
4.2.1.	Principe du départ volontaire	39
4.2.2.	Accompagnement des salariés candidats au départ volontaire : aide à l'information et au soutien	40
4.2.3.	Conditions d'éligibilité au départ volontaire	40
4.2.3.1.	Catégories professionnelles concernées	40
4.2.3.2.	Projet professionnel	41
4.2.4.	Procédure d'adhésion au dispositif de départ volontaire	41
4.2.4.1.	Période de dépôt des candidatures au départ volontaire	41

4.2.4.2.	Formalisation des candidatures	42
4.2.4.3.	Examen et traitement des candidatures	42
4.2.5.	Règles d'acceptation et de départage des candidatures au départ volontaire	43
4.2.6.	Modalités de rupture du contrat de travail	44
4.2.7.	Congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire	45
4.2.7.1.	Objet du congé de reclassement	45
4.2.7.2.	Information du salarié et proposition du congé de reclassement	45
4.2.7.3.	Durée du congé de reclassement	46
4.2.7.3.1.	Durée standard	46
4.2.7.3.2.	Durée spécifique en cas de formation de reconversion	47
4.2.7.3.3.	Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet	47
4.2.7.4.	Rémunération pendant le congé de reclassement	47
4.2.8.	Aides	47
4.2.8.1.	Aides à la création ou reprise d'entreprise	48
4.2.8.2.	Aides à la formation	48
4.2.8.2.1.	Formation d'adaptation	49
4.2.8.2.2.	Formation de reconversion	49
4.2.9.	Indemnités de départ	50
4.2.9.1.	Définitions	50
4.2.9.1.1.	Age et Ancienneté	50
4.2.9.1.2.	Rémunération	50
4.2.9.2.	Indemnité de préavis	51
4.2.9.3.	Indemnité de départ volontaire	51
4.2.9.4.	Indemnité extra-légale de départ	51
4.2.9.4.1.	Formule	51
4.2.9.4.2.	Base de calcul	52
4.2.9.5.	Indemnité différentielle de salaire	52
4.2.9.6.	Indemnité de concrétisation de projet	53
5.	CONTRAINTS – MESURES VISANT À FACILITER LE RECLASSEMENT EXTERNE ET INDEMNITES	53
5.1.	Congé de reclassement	53
5.1.1.	Objet du congé de reclassement	53
5.1.2.	Information du salarié et proposition du congé de reclassement	54
5.1.3.	Durée du congé de reclassement	55
5.1.3.1.	Durée standard	55
5.1.3.2.	Durée spécifique en cas de formation de reconversion	55
5.1.3.3.	Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet	55
5.1.4.	Rémunération pendant le congé de reclassement	55
5.2.	Aides	56
5.2.1.	Aide à la Formation	56
5.2.1.1.	Formation d'adaptation	56
5.2.1.2.	Formation de reconversion	56
5.2.2.	Aide à la création d'entreprise	57
5.3.	Indemnités	58
5.3.1.	Définitions	58
5.3.1.1.	Age et Ancienneté	58

5.3.1.2.	Rémunération	58
5.3.2.	Indemnité de préavis	58
5.3.3.	Indemnité de licenciement	59
5.3.4.	Indemnité extra-légale de licenciement	59
5.3.4.1.	Formule	59
5.3.4.2.	Base de calcul	59
5.3.5.	Indemnité différentielle de salaire	60
5.3.6.	Indemnité de reclassement rapide	60
6.	DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES COMMUNES	61
6.1.	Congé de reclassement	61
6.1.1.	Suspension du congé de reclassement	61
6.1.2.	Obligation du salarié pendant le congé de reclassement	62
6.1.3.	Statut du salarié pendant le congé de reclassement	63
6.1.3.1.	Congés payés et jours RTT	63
6.1.3.2.	Accès au CSE	63
6.1.3.3.	Retraite complémentaire (ARRCO-AGIRC)	63
6.1.3.4.	Régime de la sécurité sociale d'assurance maladie	63
6.1.3.5.	Couverture complémentaire Frais de santé	63
6.1.3.6.	Régime de prévoyance	64
6.1.3.7.	Exclusion pour le calcul des indemnités de départ volontaire et de licenciement et des indemnités extra-légales	64
6.1.4.	Fin du congé de reclassement	64
6.2.	Préavis et obligation de restitution du véhicule	65
6.3.	Plafonds applicables et Règles de non cumul	65
6.3.1.	Plafonds applicables	65
6.3.2.	Règles de non cumul	67
6.4.	Paiement des indemnités et Régime social	67
6.4.1.	Paiement des indemnités	67
6.4.2.	Régime social	67
6.5.	Portabilité des droits au régime frais de santé et de prévoyance	68
6.6.	Perco	68
6.7.	Clause de non-concurrence	68
6.8.	Priorité de réembauchage	68
ANNEXES		70
1. Glossaire		70

1. PRINCIPES DIRECTEURS DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'objet de la négociation et de l'établissement d'un PSE est de permettre aux collaborateurs de l'UES Oracle France concernés par une réorganisation, dont le reclassement n'aurait pu être assuré, de retrouver un nouvel emploi dans les meilleures conditions.

À cet effet, l'esprit des parties à la négociation doit être de :

- privilégier une démarche de volontariat consistant à permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser un projet professionnel à l'extérieur du Groupe Oracle ;
- offrir des solutions individualisées aux salariés les plus âgés pour lesquels une évolution professionnelle demeure difficile à appréhender ;
- privilégier la mobilité géographique et les mesures de reclassement interne pour permettre aux salariés pouvant être concernés par un licenciement de conserver un emploi au sein du Groupe Oracle en bénéficiant des différentes mesures d'accompagnement qui ont été envisagées ;
- atténuer autant que possible les effets du licenciement pour les salariés qui ne pourront pas ou ne souhaiteront pas conserver un emploi au sein du Groupe Oracle par l'élaboration de mesures permettant d'accompagner leur reclassement à l'extérieur du Groupe Oracle.

C'est la raison pour laquelle les principes suivants sont arrêtés :

- privilégier les départs volontaires,
- encadrer les départs volontaires, en soumettant les candidatures à des exigences précises et en mettant à la disposition des salariés un cabinet spécialisé pour les aider à construire leur dossier de candidature,
- accompagner ces départs volontaires, en mettant en place un dispositif coordonné et cohérent, comprenant diverses aides professionnelles et des moyens financiers,
- garantir, grâce à des mesures d'accompagnement de l'entreprise, la bonne fin de ces départs volontaires,
- limiter les licenciements pour motif économique et leurs effets.

Schématiquement, les projets de départs pour motif économique devront s'articuler autour des deux phases suivantes :

Phase n°1 : Une phase de volontariat

Sous réserve de l'achèvement des procédures légales, une période de volontariat serait ouverte pendant une durée de **10 jours ouvrés**.

Phase n°2 : Éventuels licenciements

Si, à l'issue de la phase n°1 visée ci-dessus, le nombre de volontaires au départ est inférieur au nombre de postes dont la suppression est envisagée dans les catégories professionnelles

compétences, formations, expériences) pour lui permettre de repérer les opportunités internes et externes et de se positionner en disposant des outils de communication adéquats ;

- aider à l'identification, l'étude et l'élaboration d'un projet professionnel ;
- aider le salarié dans la formalisation de son projet de départ volontaire au travers d'un dossier de départ complet.

En tout état de cause, le PIC n'a pas de rôle décisionnaire.

Les différents contacts des salariés avec le PIC pourront avoir lieu comme suit :

- durant leur temps de travail sous réserve d'avoir organisé leur activité de façon à ne pas perturber le fonctionnement du service ;
- en dehors de leur horaire de travail s'ils le souhaitent (raisons d'anonymat). Dans ce cas, le temps passé au PIC n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif.

Les salariés de l'UES Oracle France pourront demander à être reçus individuellement par des consultants du Cabinet, autant de fois qu'ils le souhaiteront, dans le cadre du PIC.

Les salariés qui le souhaitent pourront réaliser une évaluation de leur employabilité avec le Cabinet (l'employabilité étant l'adéquation entre les compétences professionnelles du salarié et le marché sur lequel il entend intervenir) ainsi qu'une analyse de leurs besoins éventuels en matière de soutien au repositionnement professionnel (accompagnement et soutien aux démarches et candidatures, tels que préparation du CV et aux entretiens, optimisation du réseau, formations).

Au cours des entretiens pendant la période du PIC, les salariés intéressés pourront débiter la formalisation de leur projet professionnel avec l'aide du Cabinet.

Le PIC est ouvert jusqu'à la date d'ouverture du Relais Emploi.

Durant la période allant de la fin de la phase de volontariat jusqu'à l'ouverture du Relais Emploi, le PIC accompagnera également les salariés dans leur démarche de reclassement interne. A ce titre, le PIC pourra aider les salariés à analyser les opportunités d'emploi en interne, évaluer les compétences, aptitudes et motivations, mesurer les écarts et identifier les besoins de formation selon le(s) poste(s) visé(s), préparer les outils de communication et pourra préparer les salariés aux entretiens.

Le Relais Emploi, qui succèdera au PIC au terme de la période de volontariat, sera notamment dédié à la recherche et la mise en œuvre des solutions de reclassement externe.

2.2.2. Modalités pratiques et communication sur le PIC

Le PIC est :

- ouvert à compter de l'avis favorable du Comité Social et Economique ;
- animé par une équipe de consultants du Cabinet, professionnels de l'orientation et de la transition professionnelle. Cette équipe est dédiée à la restructuration de l'UES Oracle France ;
- localisé, le cas échéant, dans les locaux de l'UES Oracle France, ou ceux du Cabinet en région.

Une communication sur l'ouverture du PIC et sur la possibilité de départs volontaires est organisée au sein de l'UES Oracle France. Cette communication prend notamment la forme de réunions d'information animées conjointement par la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France et des représentants du Cabinet.

2.2.3. Cellule d'écoute et de soutien psychologique

Une cellule d'écoute et de soutien psychologique est mise en place au sein du PIC, pour les salariés qui se sentiraient déstabilisés ou en difficulté en raison de l'annonce de l'éventuel projet de réorganisation et de Plan de Sauvegarde de l'Emploi, ou éprouvant le besoin de se confier.

Cette cellule est animée par des consultants psychologues du Cabinet.

L'objectif est de permettre à chaque personne qui le souhaite, sur la base du volontariat, d'échanger librement et confidentiellement avec un spécialiste tiers à l'entreprise. Chaque salarié pourra dans ce cadre exposer sa situation, ses interrogations ou autres questionnements, son vécu et son ressenti par rapport à une situation qui peut être difficile à vivre pour soi ou dans son entourage personnel et familial.

Toutes les informations directement ou indirectement confiées aux consultants resteront totalement couvertes par la confidentialité la plus stricte.

Si elle l'estime nécessaire, cette cellule d'écoute et de soutien psychologique pourra, avec l'accord exprès du salarié, saisir le médecin du travail, les instances représentatives du personnel compétentes en la matière ou le service médical afin d'apporter l'accompagnement nécessaire et adapté à la situation individuelle.

2.3. RELAIS EMPLOI

2.3.1. Objet et rôle

Le Relais Emploi, composé de consultants spécialisés du Cabinet, gérera l'accompagnement des salariés dans la phase relative au reclassement externe des salariés dont le licenciement pour motif économique n'a pu être évité ou qui se sont portés volontaires au départ et qui ont adhéré au congé de reclassement.

Il aura pour mission l'accompagnement des candidats actifs dans la recherche d'une solution identifiée de reclassement.

Plus particulièrement, il sera chargé :

- d'identifier ou consolider un projet professionnel réaliste et réalisable au travers notamment de méthodologies de bilan professionnel, analyse d'employabilité, cartographie des connaissances, tant pour les projets de recherche d'emploi que création/reprise d'entreprise et formation longue ;
- d'outiller le collaborateur : construction du cv, lettres de motivation, argumentaires, recommandations éventuelles de l'UES Oracle France ;
- de former le collaborateur aux « Techniques de Recherche d'Emploi » : les techniques d'entretien, la prospection téléphonique, la démarche réseau, le marketing personnel ;
- de cibler les entreprises et organiser une prospection / mise en réseau « sur mesure » : planifier et suivre les actions réalisées ;
- de mettre en relation le candidat avec des recruteurs potentiels ;
- de définir et d'accompagner la mise en œuvre des actions de formation (le cas échéant).

Cette mission pourra inclure :

- un bilan professionnel et/ou de compétences visant à la valorisation du portefeuille de compétences et à la construction d'un projet permettant de cibler les emplois recherchés ;
- un plan d'actions ayant pour objectif la mise en place d'une stratégie de recherche personnalisée sous forme d'ateliers de travail, d'entretiens individuels, de démarches externes et, si nécessaire, d'élaboration d'un plan de formation. Le plan d'actions du bilan de compétences devra être partagé avec le PIC et le Relais Emploi.

Le Relais Emploi permettra ainsi à chaque salarié intéressé de bénéficier d'un accompagnement et de conseils personnalisés en vue de concrétiser son repositionnement professionnel.

- **Dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise**, le Relais Emploi a pour mission d'accompagner les candidats à la création ou à la reprise d'entreprise.

Les candidats bénéficieront de l'aide de consultants spécialisés dans la création ou la reprise d'activité.

Celui-ci aura notamment pour mission de s'assurer de la validité du projet et de son montage (diagnostics, élaboration de business plan et préparation de la phase de mise en œuvre qui en découle), de la définition d'une stratégie commerciale et d'aider à l'installation (accompagnement des démarches d'implantation).

- **Dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi**, le Relais Emploi a pour mission de :

- faciliter l'émergence d'un projet professionnel réaliste et réalisable pour (i) le candidat au départ volontaire ou (ii) celui contraint au regard du marché dans lequel il évolue ;
 - proposer un accompagnement et une aide méthodologique à la recherche d'emploi : rédaction de CV, de lettre de motivation, entraînement à l'entretien d'embauche, etc. ;
 - mettre à la disposition des candidats tous les moyens logistiques nécessaires : matériel informatique, accès internet, photocopieuse, presse spécialisée, etc.
- **Dans le cadre d'un projet « formation de reconversion »,** les salariés seront accompagnés selon la même méthodologie que celle suivie pour l'accompagnement des salariés ayant un projet de recherche d'emploi.

L'accompagnement sera mis en place selon un calendrier adapté à celui de la formation (temps plein / temps partiel).

L'accompagnement par le Cabinet se caractérise par le souci permanent de vérifier la cohérence du projet du candidat par rapport à ses motivations, son implication et le marché de l'emploi ciblé.

Pour chaque candidat, le Cabinet établit un tableau de bord du suivi de l'accompagnement.

2.3.2. Modalités pratiques et communication sur le Relais Emploi

Le Relais Emploi qui prendra le relais du PIC sera :

- animé par une équipe de consultants du Cabinet, dédiée à la restructuration de l'UES Oracle France ;
- localisé, le cas échéant, dans les bureaux du Cabinet en Ile de France comme en province.

Un numéro d'appel central sera également mis en place au sein du Cabinet afin d'organiser au mieux l'accueil des salariés et de planifier les premiers rendez-vous.

Toutes les informations que les salariés de l'UES Oracle France pourraient être amenés à confier aux consultants du Cabinet sont strictement confidentielles et ne seront pas communiquées à la Direction de l'UES Oracle France.

Le Relais Emploi sera fermé lorsque le PSE sera achevé, après avis de la Commission de Suivi.

2.3.3. Rôle du relais emploi dans le cadre du congé de reclassement - départ volontaire et départ contraint

2.3.3.1. Convention Tripartite

En cas d'acceptation du congé de reclassement, le contenu du congé de reclassement sera formalisé par la conclusion d'une « Convention Tripartite ».

Ce document sera établi sur la base des éléments figurant :

A l'issue de l'entretien, le Relais Emploi remettra à la Direction des Ressources Humaines et à chaque salarié concerné par un départ contraint un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Tous les entretiens d'évaluation et d'orientation devront avoir lieu au plus tard dans les quinze (15) jours calendaires suivant l'adhésion au congé de reclassement.

2.3.3.2.2. Bilan professionnel

Si l'EEO n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, le salarié sera informé de la possibilité qu'il a de bénéficier d'un bilan professionnel réalisé au sein du Relais Emploi ou d'un bilan de compétence.

Ce bilan aura pour objet de l'aider à déterminer et à approfondir son projet professionnel de reclassement, de prévoir, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles lui permettant de faire valider les acquis de son expérience.

2.3.3.2.3. Actions de formation et de validation des acquis de l'expérience

Les besoins de ces actions pour chaque salarié sont déterminés à partir de l'EEO pour les salariés en départ contraint et du dossier de volontariat pour les salariés en départ volontaire et, le cas échéant, du bilan de compétences réalisés par le Relais Emploi.

Sont déterminées les actions de formation en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement, et démarrant avant la fin du congé de reclassement.

Le Relais Emploi soumettra à l'UES Oracle France tous les programmes de formation individuels pour accord définitif.

Aucune action de formation ne pourra débuter avant la signature, par voie électronique le cas échéant, par l'UES Oracle France et le salarié, d'un document précisant les conditions d'exécution du congé de reclassement.

Par ailleurs, les salariés qui souhaiteraient obtenir une validation de leurs acquis professionnels pourront bénéficier de l'assistance du Relais Emploi.

2.3.3.2.4. Prestations d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi

Le Relais Emploi assurera :

- une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi ;
- le suivi individualisé et régulier du salarié ;
- les opérations de prospection et de placement de nature à permettre le reclassement.

2.3.3.3. Accompagnement spécifique aux salariés contraints

2.3.3.3.1. Objet de l'accompagnement

Afin de favoriser le reclassement du personnel, le Relais Emploi occupera un rôle central.

L'objectif du dispositif est d'accompagner chaque collaborateur licencié dans la recherche d'une solution appropriée, étant précisé que ce dernier doit être en mesure de trouver une solution identifiée telle que définie au § 2.3.3.3.3 ci-après.

L'action d'accompagnement des départs contraints vise à ce que chaque salarié pris en charge et actif puisse trouver une solution identifiée au terme de l'accompagnement prévu par le présent dispositif.

Les salariés pris en charge, qui n'auraient pas trouvé une solution identifiée dans le délai d'accompagnement, devront au terme de cet accompagnement avoir bénéficié au minimum de deux (2) offres valables d'emploi, ce qui aura valeur de solution identifiée.

2.3.3.3.2. Salarié pris en charge et candidats

Est considéré comme pris en charge par le Cabinet, au titre de l'accompagnement, tout salarié licencié pour motif économique ayant adhéré au congé de reclassement.

Est considéré comme candidat actif, le salarié pris en charge selon la définition ci-dessus, qui :

- fait de sa recherche d'emploi une priorité, adhère à la méthodologie (sans préjudice d'un droit de critique) et aux conseils du Cabinet ;
- participe aux actions proposées dans le cadre du programme d'aide au reclassement : formation à la recherche d'emploi, ateliers techniques, entretiens avec le consultant ;
- mène personnellement une démarche active de recherche d'emploi et informe régulièrement le consultant des démarches entreprises et des résultats obtenus ;
- postule aux offres en adéquation avec son projet validé et détectées par le Cabinet et se présente aux entretiens de recrutement ;
- participe, pour la totalité de leur durée, aux actions de formation validées par le consultant et jugées nécessaires à son reclassement.

2.3.3.3.3. Solution identifiée

Est considéré comme une solution identifiée :

- tout contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée d'au moins six (6) mois ;
- toute création ou reprise d'entreprise ;
- toute création de son propre emploi (profession indépendante, ...) ;
- toute entrée en formation de reconversion telle que définie au sein de la présente annexe.

Sera également considéré comme ayant bénéficié d'une solution identifiée, le salarié qui aura refusé (i) deux (2) propositions de rendez-vous sans motif légitime (candidat non actif dans ses démarches de retour à l'emploi) ou (ii) le bénéfice d'au moins deux (2) offres valables d'emploi. Par conséquent, dans ces 2 hypothèses, le salarié ne pourra plus bénéficier de l'accompagnement du Cabinet.

2.3.3.3.4. Offres valables d'emploi

Est considérée comme une offre valable d'emploi, toute proposition :

- de contrat de travail à durée indéterminée ;
- de contrat de travail à durée déterminée d'au moins six (6) mois ;
- réaliste au regard des compétences du salarié et réalisables au regard du marché/territoire ciblé ;
- et répondant à la qualification du salarié ou conforme à un projet professionnel identifié par le candidat lors de son bilan professionnel ;
- et se situant à une distance :
 - o de soixante (60) kilomètres au plus du domicile de l'intéressé ;
 - o (ou) représentant un temps de trajet maximum de deux heures trente (2h30) aller-retour en transports en commun ;
- et dont le salaire brut est au moins égal à soixante-quinze (75)% de l'ancien salaire brut, à composantes équivalentes. À titre d'exemple, si le salarié retrouve un emploi assorti d'une rémunération variable, cette dernière sera prise en compte dans la comparaison à réaliser si le salarié percevait une rémunération variable.

2.3.3.3.5. Garantie de bonne fin

L'obtention d'une solution identifiée est le résultat d'un travail commun du candidat et du consultant. Le Cabinet a mis au point un programme précis, comportant des étapes successives afin de maximiser les chances d'aboutir à une solution identifiée.

- La phase initiale de bilan professionnel permet de déterminer différents projets adaptés au profil et attentes du candidat. Ces projets peuvent appartenir à la même filière ou à des filières différentes, selon les éléments du bilan.
- À la suite de ce bilan, le candidat et le consultant élaborent une stratégie et un plan d'actions de recherche d'emploi.
- Dans le cadre du plan d'actions, les projets sont validés sur le terrain à partir de la méthodologie fournie par le consultant. Un travail d'analyse spécifique est alors effectué afin d'identifier les écarts entre le projet et le marché ciblé (compétence, rémunération, type d'entreprise....) et d'ajuster le plan d'actions au fur et à mesure des avancées. Cette démarche est effectuée avec l'aide du consultant au cours des entretiens d'accompagnement.

Les offres d'emploi sont identifiées tant par le consultant que par le candidat qui est formé aux techniques de recherche d'emploi. Un candidat ne peut être présenté tant qu'il n'est pas prêt à effectuer des entretiens d'embauche. Une formation spécifique aux entretiens d'embauche est réalisée. La formation aux entretiens d'embauche est un moment essentiel de l'accompagnement.

3. RECLASSEMENT INTERNE : MESURES DE NATURE À LIMITER LE NOMBRE DE DEPARTS

3.1. RECENSEMENT DES POSTES DE RECLASSEMENT

Les actions de mobilité interne visent à limiter le nombre des licenciements par un recensement exhaustif des postes disponibles au sein du Groupe Oracle dont les activités, l'organisation et les lieux d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel et la mise en concordance des moyens humains et matériels nécessaires au reclassement interne des collaborateurs concernés.

Les postes ouverts et localisés notamment en France à la date de signature de l'accord majoritaire tel que défini aux articles L1233-24-1 et suivants du code du travail sont disponibles sur la page HR France de l'intranet de l'UES Oracle France. Tout au long de la procédure, la liste de ces postes ouverts sera disponible sur la page HR France de l'intranet de l'UES Oracle France en complément des communications habituellement adressées par l'équipe Recrutement (EMEA-recruitment_ww) à l'ensemble des salariés de l'UES Oracle France. En outre, la liste des postes disponibles en France et à l'étranger est disponible sur la plateforme de recrutement. À cet égard, des réunions d'information sur les opportunités de reclassement et l'utilisation de la plateforme de recrutement seront organisées par l'équipe Recrutement pendant la période de reclassement.

L'UES Oracle France procédera régulièrement au recensement des postes disponibles en France, et dans les autres entités d'Oracle afin qu'ils soient proposés aux salariés concernés.

Cette liste des postes disponibles sera portée à la connaissance du PIC / Relais Emploi afin que les salariés intéressés puissent s'adresser au PIC / Relais Emploi en vue de bénéficier d'une orientation et d'un appui à une éventuelle mobilité interne. Sauf accord contraire du salarié, les informations qui pourraient être confiées aux consultants dans ce cadre sont strictement confidentielles.

3.2. MODALITES DU RECLASSEMENT INTERNE

3.2.1. Préparation du reclassement

3.2.1.1. Recueil des informations personnalisées des collaborateurs

Les collaborateurs occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée recevront un courriel contenant un lien leur permettant de transmettre en ligne les informations professionnelles les concernant, et notamment leur(s) souhait(s) quant à leur évolution professionnelle. A cette fin, les collaborateurs pourront s'adresser au PIC ou au Relais Emploi afin de les aider dans cette démarche.

En fonction des informations personnalisées ainsi recueillies et des postes disponibles au sein du Groupe Oracle dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, le processus de reclassement sera mis en œuvre, le cas échéant, par une mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

3.2.1.2. Questionnaire sur les souhaits de reclassement à l'étranger

La procédure suivante devra être observée afin que les salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée puissent demander à la direction de l'UES Oracle France de recevoir des offres de reclassement en dehors du territoire national.

À cette fin, au début de la période de collecte des informations nécessaires à l'établissement de l'ordre des licenciements, la direction de l'UES Oracle France informera individuellement les salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée, par écrit (email avec accusé de réception ou LRAR), de la possibilité pour eux de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national s'ils en manifestent le souhait.

À compter de la réception de ce courriel par la messagerie du destinataire ou la première présentation du courrier par les services postaux, le salarié disposera de sept (7) jours ouvrables pour formuler par écrit (email avec accusé de réception) son souhait de recevoir ces offres. En l'absence de réponse du salarié dans ce délai, il sera considéré comme n'étant pas intéressé par une quelconque possibilité de reclassement interne à l'étranger.

Si le salarié souhaite recevoir des offres de reclassement à l'étranger, il devra préciser dans sa réponse (adressée dans le délai mentionné ci-dessus), les caractéristiques que doivent remplir les emplois qui peuvent lui être proposés.

Le salarié devra notamment indiquer :

- les pays dans lesquels il accepterait de s'installer,
- les fonctions qu'il accepterait d'occuper,
- les langues étrangères pratiquées et le niveau acquis pour chacune d'elle,
- le montant minimum de la rémunération,

- toute autre information indispensable afin de cibler les postes à l'étranger susceptibles de lui être proposés.

3.2.2. Procédure de recherches de reclassement

L'objectif de la direction de l'UES Oracle France est, avant tout, de favoriser au mieux le repositionnement professionnel et le reclassement des salariés impactés. Tous les efforts seront déployés en ce sens.

3.2.2.1. Envoi des propositions

La direction de l'UES Oracle France adressera individuellement par email avec accusé de réception ou LRAR aux salariés concernés une sélection des postes disponibles en France susceptibles de correspondre à leurs compétences en fonction des informations recueillies au préalable telles que leur CV.

Les propositions individualisées écrites de reclassement interne adressées à chaque collaborateur mentionneront l'intitulé du poste et le numéro de l'annonce figurant sur la plateforme de recrutement interne permettant d'accéder au descriptif du poste et les compétences requises ainsi que le lieu de travail. Si le collaborateur ne peut pas accéder à la plateforme de recrutement interne, il pourra obtenir une copie papier de ces informations.

La Direction des Ressources Humaines se tiendra à la disposition des salariés qui souhaitent des informations complémentaires dès réception de la lettre de proposition afin de leur fournir tout renseignement utile.

Il est rappelé que les éventuelles offres de reclassement à l'étranger ne seront adressées qu'aux salariés ayant manifesté le souhait d'en recevoir dans le délai qui leur est imparti tel que prévu au § 3.2.1.2 qui précède, compte tenu des conditions relatives aux postes pouvant leur être proposés qu'ils ont pu exprimer et sous réserve qu'ils présentent les compétences requises (en particulier : qualification et connaissance de la langue du pays d'accueil). En cas d'absence d'offres correspondant aux conditions qu'ils ont exprimées, les salariés en seront informés.

3.2.2.2. Réponse du salarié

Le salarié devra se prononcer sur la ou les offre(s) interne(s) auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France par email avec accusé de réception dans un délai maximum de huit (8) jours calendaires entiers suivant la réception du courriel par la messagerie du destinataire ou la première présentation du courrier par les services postaux (exemple : réception de la proposition le 1^{er} du mois, expiration du délai de réponse le 9 du mois à minuit). Un défaut de réponse dans le délai imparti sera considéré comme un refus de la proposition de reclassement.

En outre, le salarié intéressé par un poste de reclassement interne devra confirmer son intérêt en postulant sur la plateforme de recrutement interne ou suivre les instructions conformément à la procédure de candidature interne d'Oracle dans ce même délai. En cas de difficulté technique, le salarié

Pour les propositions de postes à l'étranger, cette offre prendra la forme d'un projet de contrat de travail avec l'entité d'accueil qui précisera notamment :

- le nom de l'employeur ;
- la localisation du poste ;
- l'intitulé du poste ;
- la rémunération ;
- la nature du contrat de travail ;
- la reprise intégrale de l'ancienneté.

Il est précisé que la langue de travail du poste de reclassement à l'étranger sera par défaut celle du pays de l'entité d'accueil. En outre, en cas de reclassement à l'étranger, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une situation de télétravail basé en France.

À compter de la remise en main propre, de la première présentation par les services postaux de ce courrier, ou de la signature du salarié dans le cadre de la procédure de signature dématérialisée du document, le salarié disposera d'un délai de huit (8) jours calendaires entiers pour accepter ou refuser la/les offre(s).

Le salarié reste libre de refuser ces offres. À défaut de réponse écrite dans ce délai, il sera réputé avoir décliné l'offre de reclassement.

Si le salarié accepte le reclassement, il pourra bénéficier des aides concernant notamment le reclassement à l'étranger.

Pendant une année à compter de la prise de poste de reclassement, la Direction des Ressources Humaines s'engage à partager et analyser avec la Commission de suivi toute situation d'échec et problème de performance du salarié reclassé, et ce avant toute autre décision. Dans un tel cas survenant suite à un reclassement à l'étranger, la Direction des Ressources Humaines fera ses meilleurs efforts pour communiquer les informations à la Commission de Suivi.

3.2.4. Période d'adaptation

En cas d'acceptation du collaborateur, celui-ci intégrera son nouveau poste ou ses nouvelles fonctions dans les meilleurs délais, étant précisé qu'il devra suivre les formations éventuellement requises au plus vite après sa prise de fonctions. La période d'adaptation, qui démarrera à la date de prise de fonction, ne peut être assimilée à une période d'essai.

Cette période sera d'une durée de :

- trois (3) mois en cas de reclassement interne en France ;
- six (6) mois en cas de reclassement interne à l'étranger.

Elle permettra au collaborateur de s'assurer de son adéquation au poste ou aux fonctions proposées.

La période d'adaptation pourra être interrompue, à tout moment, à l'initiative du collaborateur et/ou du manager, sous réserve d'une information écrite de l'autre partie (par courriel avec accusé de réception, LRAR ou RMP) avec un délai de prévenance de deux semaines.

Dans l'hypothèse où la hiérarchie déciderait de mettre un terme à la période d'adaptation, le manager devra motiver et expliciter sa décision notamment en rappelant les actions d'intégration réalisées, (exemples : formation, accompagnement) au regard des problèmes constatés justifiant la décision.

A l'issue de cette période d'adaptation, le collaborateur sera définitivement intégré dans son nouveau poste ou ses nouvelles fonctions.

En cas d'échec de la période d'adaptation, le salarié se verra proposer, en fonction des postes disponibles, une ou plusieurs autres solutions de reclassement le cas échéant. En cas d'absence de solution de reclassement, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement du PSE prévues en cas de départ contraint ou de départ volontaire en fonction de la modalité de départ envisagée avant que le salarié n'accepte le poste de reclassement ayant donné lieu à la période d'adaptation. Par conséquent, si le salarié avait initialement adhéré au dispositif de départ volontaire, il pourra bénéficier de l'ensemble des aides et mesures prévues pour le départ volontaire (§ 4.2 ci-après) s'il est mis fin à la période d'adaptation. En revanche, si le reclassement ayant donné lieu à la période d'adaptation a été mis en œuvre dans le cadre du départ contraint du salarié, ce dernier pourra bénéficier des aides et mesures prévues par l'accord majoritaire pour les salariés contraints (cf. V ci-après).

Il est précisé que la période d'adaptation ne viendra en aucun cas en déduction de la durée du congé de reclassement.

3.3. AIDES INCITATIVES AU RECLASSEMENT

3.3.1. Formation d'adaptation

Afin d'optimiser au maximum les possibilités de reclassement, la direction de l'UES Oracle France s'engage à proposer et à prendre en charge les formations nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de reclassement dans la limite d'un montant total de 5 000 euros HT. En cas de besoin spécifique, un budget complémentaire de formation pourra être alloué au salarié.

Ces formations devront être validées par le nouveau manager et débuter dans les trois (3) mois suivant la prise de poste et à condition que le salarié en fasse la demande via l'outil interne de gestion des formations (« Training Management System »). En cas de reclassement à l'étranger, la demande de formation devra être validée avant la date de départ effectif d'Oracle.

La Commission de Suivi pourra être sollicitée en cas de difficulté.

3.3.2. Aides à la mobilité géographique

Est considérée comme une mobilité entraînant un changement de résidence, une affectation sur un nouveau lieu de travail si les conditions suivantes sont remplies :

- la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail doit être supérieure ou égale à 50 kilomètres et/ou le nouveau temps de trajet aller, quel que soit le moyen de transport, doit être supérieur ou égal à 1 heure 30;
- la distance ou le temps de trajet entre le nouveau domicile et le nouveau lieu de travail doit être inférieur à la distance entre l'ancien domicile et le nouveau lieu de travail.

Le maintien du statut de télétravailleur à 100% n'entraînera pas l'application des aides à la mobilité géographique.

Ces mesures d'accompagnement à la mobilité interne s'inscrivent uniquement dans le cadre de l'accord majoritaire conclu en application du présent accord cadre. Le bénéfice de chaque aide ne sera donc accordé qu'une seule fois par salarié.

3.3.2.1. Congés exceptionnels

Dans le cas où le salarié serait contraint de déménager pour assurer ses nouvelles fonctions, il bénéficiera :

- de trois (3) jours de congés exceptionnels en cas de déménagement en France ou en Europe ;
- de cinq (5) jours de congés exceptionnels en cas de déménagement hors Europe.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à une demande du salarié formalisée par LRAR, RMP ou courriel adressée à la Direction des Ressources Humaines au plus tard dans les quinze (15) jours calendaires précédant la prise de poste et sous réserve que les congés soient pris dans une période maximale d'un (1) mois suivant la prise de poste.

3.3.2.2. Aides financières et prise en charge des frais liés à la mobilité géographique

Les salariés qui seraient reclassés en France ou à l'étranger pourront bénéficier du programme d'accompagnement à la mobilité mis en œuvre au sein du groupe Oracle, accessible sur l'intranet ([Working Worldwide : http://my.oracle.com/site/hr/working_worldwide/working_worldwide](http://my.oracle.com/site/hr/working_worldwide/working_worldwide)).

Afin de pouvoir bénéficier des mesures d'aide à la mobilité géographique, les salariés devront impérativement effectuer leur demande de prise en charge sur l'outil « Budget Relocation and Authorization Tool » accessible sur la page Working Worldwide de l'intranet d'Oracle. En effet, aucune prise en charge ne pourra être réalisée si le salarié n'a pas complété l'ensemble des étapes requises dans cet outil et que l'approbation finale n'a pas été obtenue.

L'ensemble des services proposés aux salariés dans le cadre de ce programme d'accompagnement à la mobilité, sont effectués par un prestataire qui se charge d'organiser directement avec le salarié concerné les opérations de réinstallation. À ce jour, ce prestataire est SIRVA.

En outre, il est rappelé que les frais potentiellement couverts par ce programme d'accompagnement de la mobilité interne d'Oracle ainsi que le montant exact pris en charge par Oracle ne pourront être déterminés que par le biais de cet outil et au cas par cas puisqu'ils dépendent de la ville de départ et de destination ainsi que de la situation personnelle du salarié concerné. Par conséquent, les informations relatives à ce programme et notamment celles mentionnées au 3.3.2.2.1 à 3.3.2.2.4 ci-après ne sont données qu'à titre informatif. Les salariés qui désireront connaître la nature et le montant exact des aides dont ils peuvent bénéficier devront impérativement utiliser l'outil « Budget Relocation and Authorization Tool ».

Les salariés pourront bénéficier des aides prévues par ce programme d'accompagnement de la mobilité interne sous réserve de la conclusion d'un accord de réinstallation (« Relocation agreement »).

Selon les termes de cet accord, le Salarié devra rembourser à Oracle :

- 100% du montant des frais de correspondant à sa réinstallation s'il quitte Oracle dans les 9 mois suivant son déménagement ou
- 50% du montant des frais de correspondant à sa réinstallation s'il quitte Oracle dans les 18 mois suivant son déménagement.

Il est expressément prévu que cette obligation de remboursement ne sera applicable que dans l'hypothèse où le salarié quitterait Oracle dans le cadre d'une démission au cours d'une des périodes ci-dessus mentionnées. En revanche, elle ne s'appliquerait pas si le reclassement du salarié s'avérait non-concluant pendant la période d'adaptation et que le salarié devait finalement être licencié pour motif économique dans le cadre de l'éventuel PSE mis en œuvre.

3.3.2.2.1. Déménagement

Dans le cas où le salarié serait contraint de déménager, le déménagement vers la ville de destination sera effectué par un prestataire d'Oracle et les frais seront directement pris en charge par Oracle.

Le montant des frais de déménagement qui est pris en charge par Oracle dépend du volume de l'ensemble des biens à transporter.

À titre indicatif, le montant de la prise en charge est calculé sur la base des volumes suivants :

	Sans enfant	1 enfant	2 enfants	3 enfants
Personne seule	13 m ³	13m ³	20m ³	30m ³
Couple	13 m ³	20 m ³	30 m ³	30 m ³

3.3.2.2.2. Voyage d'installation

Les billets de train ou d'avion selon la destination, correspondant au trajet effectué par le salarié et les membres de sa famille qui l'accompagnent dans le cadre de sa réinstallation, seront pris en charge par Oracle selon les modalités suivantes :

- Trajet en avion : les réservations des billets d'avion seront effectuées directement par le prestataire d'Oracle (actuellement SIRVA) via CwT et les frais y afférents seront directement pris en charge par Oracle.
- Trajets effectués en train : les billets seront remboursés au salarié par SIRVA sur présentation de justificatif.

3.3.2.2.3. Logement temporaire

Dans le cadre de leur réinstallation, les salariés pourront bénéficier d'un logement temporaire dans la région de leur réinstallation pendant une durée maximum de 30 jours calendaires. Le logement pouvant être proposé aux salariés répond aux caractéristiques suivantes :

	Sans enfant	1 ou 2 enfant(s)	3 enfants
Personne seule / Couple	Studio/2 pièces	2 ou 3 pièces	3 ou 4 pièces

3.3.2.2.4. Aides spécifiques au reclassement à l'étranger

3.3.2.2.4.1. Voyage de reconnaissance visant à trouver un logement

Dans l'hypothèse où le salarié serait reclassé à l'étranger, il pourrait effectuer un voyage de reconnaissance ayant pour objet la recherche d'un logement dans le pays d'accueil. Ce voyage devra répondre aux conditions suivantes :

- Frais remboursés:
 - o billets d'avion aller-retour en classe économique ;
 - o chambre d'hôtel standard ;
 - o location de voiture ;
 - o repas.
- Personnes concernées: le salarié reclassé et son conjoint le cas échéant.
- Durée du séjour : maximum 4 jours (hors temps de voyage).

Les frais afférents à ce voyage seront pris en charge selon les modalités suivantes :

- Frais de repas : remboursement au salarié part SIRVA sur présentation de justificatifs.
- Autres frais couverts : prise en charge directe par Oracle auprès SIRVA.

Les frais relatifs à ce service seront directement remboursés par Oracle, sous réserve que le salarié en ait fait la demande via l'outil « Budget Relocation and Authorization Tool ».

3.3.2.2.4.2. Aide à la recherche d'école

Dans l'hypothèse où le salarié serait reclassé à l'étranger, il pourrait bénéficier d'une assistance à la recherche d'école(s) pour ses enfants mineurs. Cette mesure est réservée aux salariés ayant des enfants mineurs en âge d'être scolarisés dans le pays de destination (école maternelle jusqu'au lycée ou équivalent).

Les frais relatifs à ce service seront directement pris en charge par Oracle auprès du prestataire, sous réserve que le salarié en ait fait la demande via l'outil « Budget Relocation and Authorization Tool ».

3.3.2.2.4.3. Cours de langue

Dans l'hypothèse où le salarié serait reclassé dans un pays non francophone, il pourrait bénéficier de 50 heures maximum de cours de la langue du pays de destination. S'il le souhaite, il pourra faire en bénéficier son conjoint en tout ou partie.

Les frais relatifs à ces cours de langues seront directement pris en charge par Oracle, sous réserve que le salarié en ait fait la demande via l'outil « Budget Relocation and Authorization Tool ».

3.4. REFUS OU IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT

En cas de refus du collaborateur et/ou en l'absence de solution de reclassement disponible et à défaut de toute autre solution de reclassement identifiée, il sera procédé à la conclusion d'une convention de départ volontaire ou à la notification du licenciement pour motif économique selon les situations.

Le salarié pourra alors s'il le souhaite adhérer au congé de reclassement afin de trouver une solution de reclassement externe.

4. VOLONTARIAT - MESURES DE NATURE À LIMITER LE NOMBRE DE DEPARTS CONTRAINTS

Deux modes de volontariat sont envisagés dans le cadre d'une phase préalable destinée à limiter le nombre de licenciements pour motif économique :

- la cessation anticipée d'activité (cf. 4.1 ci-après).
- le départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel finalisé ou à finaliser (cf. 4.2 ci-après) ;

Ces dispositifs de volontariat, qui seront mis en œuvre de façon concomitante, n'ont vocation à bénéficier qu'aux salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée.

Compte tenu de la spécificité de la démarche de cessation anticipée d'activité, il est convenu que si le nombre de volontaires est supérieur au nombre de postes impactés pour une catégorie professionnelle donnée, les candidatures au dispositif de cessation anticipée d'activité seront acceptées en priorité.

Les deux dispositifs sont exclusifs l'un de l'autre et répondent à des conditions d'éligibilité différentes. L'adhésion au dispositif de volontariat ou au dispositif de cessation anticipée d'activité est irrévocable et il n'est pas possible de solliciter, après ladite adhésion, le bénéfice d'un autre dispositif.

4.1. DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (CAA)

4.1.1. Principe du départ en CAA

La mise en place d'un système de Cessation Anticipée d'Activité (« CAA ») permet aux salariés en CDI éligibles, tels que définis au 4.1.2 qui suit, de cesser définitivement leur activité professionnelle moyennant le versement d'une rente, mensuellement, et jusqu'à l'âge auquel ils sont en mesure de faire liquider leur pension de retraite de sécurité sociale dans les conditions mentionnées au 4.1.2 ci-après.

Il est rappelé que ce dispositif repose sur l'entier volontariat des salariés concernés et ne fait appel à aucun fonds public.

Ce dispositif de CAA, spécifiquement prévu dans le cadre d'un accord majoritaire conclu en application du présent accord cadre, a pour objet principal de procurer aux salariés, visés au 4.1.2 ci-après, souhaitant cesser complètement et définitivement toute activité professionnelle salariée, un revenu de substitution sous forme d'une allocation mensuelle de CAA, temporaire et viagère.

La direction de l'UES Oracle France souscrira, à cet effet, un contrat d'assurance collectif spécifique, garantissant le versement de cette allocation. Les bénéficiaires disposeront d'un titre individuel de rente garantissant leurs droits à pension.

4.1.2. Conditions d'éligibilité

Le dispositif de CAA est ouvert aux salariés de l'UES Oracle France, sous réserve du respect du plafond employeur défini à l'article 6.3.1 du présent accord, candidats volontaires au départ et répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- occuper un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans révolus au sein de l'UES Oracle France au dernier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été clôturé la période de candidature au départ volontaire ;
- être en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à « taux plein » (au sens du second alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) dans les 84 mois qui suivent la date d'entrée dans le dispositif de CAA ;

- obtenir l'accord de l'ARRCO et de l'AGIRC dans le cadre des délibérations 22B et D25, pour les salariés âgés de moins de 55 ans qui pourraient liquider leur pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale dans le cadre du dispositif des carrières longues ;
- s'engager à n'exercer aucune activité professionnelle salariée, jusqu'à la liquidation de leur pension de vieillesse de sécurité sociale, et en conséquence à ne pas faire valoir de droits aux allocations chômage auprès du POLE EMPLOI pendant toute la période de CAA, y compris en cas de reprise d'une activité professionnelle salarié ;
- s'engager à n'exercer aucune activité professionnelle non salariée pendant une durée de 6 mois suivant son adhésion au dispositif de départ en CAA,
- s'engager à liquider l'ensemble de ses droits à retraite, sans délai, dès la date à laquelle le « taux plein » est acquis (au sens du second alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale), notamment dans le cadre du dispositif de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, et au plus tard à l'issue d'une période de 84 mois suivant la date d'entrée dans le dispositif CAA ;
- ne pas être titulaire d'une pension d'invalidité au sens de l'article L.341-4 du code de la sécurité sociale.
- ne pas être en arrêt de travail au jour du dépôt du dossier de CAA et de la rupture du contrat de travail.

4.1.3. Procédure d'adhésion au dispositif de départ en CAA

Les salariés répondant aux conditions définies au 4.1.2 ci-avant et souhaitant bénéficier du dispositif de CAA feront l'objet d'un accompagnement individuel organisé par le prestataire d'Oracle. Ce prestataire aura pour mission de déterminer l'âge à partir duquel le salarié pourra faire liquider sa retraite de base à taux plein et le montant de la rente à laquelle le dispositif lui donnerait droit et en général, de donner aux salariés tous renseignements et conseils utiles sur les conditions d'adhésion et le fonctionnement du régime. Une ligne téléphonique et une adresse courriel dédiées seront mises à leur disposition par le prestataire.

Au cours de cet accompagnement, le salarié transmettra au prestataire son relevé de carrière de l'assurance vieillesse faisant apparaître l'ensemble des trimestres cotisés et validés ainsi que tout autre document justificatif permettant de compléter les informations figurant sur le relevé de carrière (y compris l'attestation de rachat de trimestre(s) éventuel(s)). Le prestataire sera soumis à une stricte obligation de confidentialité sur la démarche et les données personnelles du salarié, cette obligation de confidentialité étant levée à partir du dépôt par le salarié de sa candidature auprès du service RH.

Dans le cadre de sa mission, le prestataire vérifiera que les conditions d'éligibilité au dispositif sont remplies par le candidat et remettra alors au salarié une fiche de rente indiquant la date théorique de départ à la retraite à taux plein et informera par ailleurs le salarié des montants auxquels il est éligible dans le cadre du dispositif de départ en CAA à la date d'émission de la fiche de rente.

4.1.5. Rupture du contrat de travail du bénéficiaire

En cas de validation de la candidature, une convention de rupture d'un commun accord sera conclue entre l'UES Oracle France et le bénéficiaire, précisant, notamment :

- la date de fin du contrat de travail (fin du préavis),
- le montant de l'allocation de CAA,
- le montant des indemnités de CAA.

Le départ du salarié bénéficiaire du dispositif de CAA s'effectue dans le cadre d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique à la suite :

- de la proposition collective et impersonnelle du bénéfice du dispositif de CAA, résultant du présent 4.1 ;
- de l'initiative du départ par le salarié candidat au dispositif matérialisée par une demande transmise à l'UES Oracle France ;
- et de son acceptation par l'UES Oracle France, après appréciation de l'ensemble des conditions telles qu'elles sont précisées au 4.1.2 qui précède.

Les congés payés acquis et non consommés ainsi que les congés payés en cours d'acquisition, les jours de RTT, le solde du Compte Epargne Temps, les heures supplémentaires, à la date de fin du contrat de travail (date de fin du préavis) seront versés au moment du paiement des sommes du solde de tout compte, soit à la fin du préavis théorique à l'échéance normale de la paye.

La date d'entrée du salarié dans le dispositif de CAA pourra être reportée en fonction des besoins identifiés par le manager et la Direction des Ressources Humaines, de transmission de savoir-faire et de passation d'informations. Cette durée sera fonction du poste concerné ainsi que du profil et de l'expérience du salarié appelé à prendre le poste. La durée de ce report ne pourra excéder 1 mois.

L'UES Oracle France se réserve le droit de différer la rupture du contrat de travail en raison uniquement de difficultés particulières (techniques ou administratives) de gestion du dispositif, lesquelles ne pourront en aucun cas remettre en cause le principe même de la rupture. Ce report peut notamment concerner les salariés protégés dont la rupture du contrat de travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dans les mêmes conditions qu'un licenciement (et le cas échéant, après consultation du CSE).

La rupture d'un commun accord du contrat de travail sera matérialisée par la signature d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord, conclue entre le bénéficiaire et l'UES Oracle France. Cette convention précisera notamment la date de rupture du contrat de travail.

Dans ces conditions, la mise en cause de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord, pour quelque raison que ce soit, aura pour effet de mettre un terme au versement de la rente de CAA et du financement de la couverture de protection sociale, et justifiera le remboursement par le bénéficiaire à l'UES

Oracle France des rentes versées précédemment par cette dernière ou l'organisme assureur, compte tenu, dans cette hypothèse, de leur caractère indu.

4.1.6. Indemnités de CAA

4.1.6.1. Définitions

4.1.6.1.1. Ancienneté

Pour le calcul de l'ensemble des indemnités visées aux 4.1.6.3. et 4.1.6.4, l'ancienneté (appréciée à deux chiffres après la virgule) sera appréciée à la date au dernier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été clôturé la période de candidature au départ volontaire en tenant compte des éventuelles périodes de suspension du contrat de travail.

4.1.6.1.2. Rémunération

Le Salaire de Référence s'entend de la rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux cotisations d'assurance maladie figurant sur les bulletins de paye des 12 derniers mois entiers précédant la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire. À titre d'information, le Salaire de Référence comprend la rémunération fixe et variable ainsi que celle des heures supplémentaires et des astreintes et celle versée sous forme d'avantage en nature. En revanche, il ne comprend pas les avantages liés aux stock-options ou aux RSU.

L'OTE (« On-Target-Earning ») comprend la rémunération fixe annuelle et contractuelle brute à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la rémunération variable contractuelle à objectif atteint à 100% à la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire.

Pour le calcul de l'indemnité extra-légale de départ, lorsque l'OTE est inférieur à 65 000 euros bruts, **l'OTE révisé** est égal à : $(OTE + [(65\ 000 - OTE) * 0,75])$.

4.1.6.2. Indemnité de préavis

L'indemnité compensatrice de préavis, payée aux échéances de paie habituelles, sera calculée sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE (cf. 4.1.6.1.2 ci-dessus).

4.1.6.3. Indemnité de départ volontaire en CAA

Les salariés volontaires au départ en CAA percevront une indemnité de départ volontaire en CAA d'un montant égal à 1/3 de mois par année d'ancienneté conformément à l'article 19 de la Convention Collective Nationale du Syntec (brochure 1486) (« CCN Syntec »). Cette indemnité est plafonnée à un montant maximum de 12 mois de salaire bruts.

Cette indemnité sera calculée sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE (cf. 4.1.6.1.2 ci-dessus).

Il est précisé que pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, l'indemnité de départ volontaire en CAA sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel depuis leur entrée au sein de l'UES Oracle France.

4.1.6.4. Indemnité extra-légale de départ en CAA

4.1.6.4.1. Formule

L'UES Oracle France versera aux salariés quittant l'entreprise dans le cadre du dispositif de CAA une indemnité extra-légale de départ en CAA égale à 1,3 mois par année d'ancienneté de la rémunération servant de base de calcul (cf. 4.1.6.4.2 ci-dessous).

4.1.6.4.2. Base de calcul

La rémunération servant de base de calcul à l'indemnité extra-légale de départ en CAA sera déterminée comme suit :

- Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est égal ou supérieur à 65 000 € bruts : le meilleur entre l'OTE et le Salaire de Référence dans la limite de quatre plafonds mensuels de la sécurité sociale (ou « Tranche B ») (cf. 4.1.6.1.2 ci-dessus).
- Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est inférieur à 65 000 € bruts : le meilleur entre l'OTE révisé et le Salaire de Référence (cf. 4.1.6.1.2 ci-dessus).

Il est précisé que pour les salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, l'indemnité extra-légale de départ en CAA sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel depuis leur entrée au sein de l'UES Oracle France.

4.1.7. Allocation de CAA

4.1.7.1. Définition de l'allocation de CAA

L'UES Oracle France garantit aux bénéficiaires du dispositif de CAA, tels que définis au 4.1.2 qui précède, en contrepartie de leur cessation totale d'activité, le versement d'une allocation mensuelle (ou rente) d'un montant brut égal à :

- 50% de la rémunération de référence dans la limite du montant du plafond mensuel de la sécurité sociale (ou « Tranche A ») ;
- 30% de la fraction de la rémunération de référence comprise entre le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond (ou « Tranche B ») ;

Si la date du début du versement se situe entre le 1^{er} et le 5 du mois, le montant de la rente pour le mois concerné ne sera pas proratisé et correspondra au montant dû pour un mois civil entier. En revanche, si le début du versement de la rente se situe après le 5 du mois, le montant de la rente pour le mois concerné sera proratisé à due proportion.

L'allocation est versée mensuellement et à terme échu. Elle cesse d'être versée au terme du mois précédent soit la liquidation de la pension à taux plein, soit la réalisation d'un des événements justifiant sa suppression.

En toute hypothèse, la durée de versement de l'allocation ne pourra excéder celle initialement définie à l'entrée dans le dispositif et en tout état de cause ne pourra excéder 84 mois.

En cas d'évolution de la réglementation ayant pour effet de décaler l'âge de départ en retraite à taux plein, il pourra être étudié, en accord avec la direction de l'UES Oracle France, les conditions dans lesquelles un lissage de la rente peut être envisagé, de façon à permettre de bénéficier d'une rente d'un montant réduit jusqu'au nouvel âge légal de liquidation de la retraite à taux plein. Dans cette hypothèse le lissage ne pourrait avoir pour effet de modifier le coût pour Oracle initialement prévu à la date d'entrée dans le dispositif.

L'allocation versée par l'organisme assureur est temporaire, viagère et personnelle. En conséquence, elle cessera définitivement d'être versée en cas de décès du bénéficiaire et ne pourra en aucun cas être réversible au profit des ayants-droit.

Dans la mesure où l'allocation constitue un revenu de substitution versé en contrepartie de la cessation définitive de l'activité professionnelle salariée jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein, son versement est incompatible avec :

- l'inscription du bénéficiaire comme demandeur d'emploi et par conséquent le bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L. 5421-1 du code du travail,
- la liquidation d'une pension de retraite par anticipation,
- et la reprise de toute activité professionnelle salariée.

La réalisation de l'un de ces événements entraîne par conséquent la suppression du versement de l'allocation de CAA.

4.1.7.5. Revalorisation

La rente de CAA est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année civile sur la base de l'évolution du dernier indice SYNTEC publié au cours de l'année civile précédente, quelle que soit la date d'effet de l'affiliation, sans que cette revalorisation ne puisse excéder 0,9% par an. La revalorisation interviendra de plein droit à ladite date en fonction du rapport entre le dernier indice publié et l'indice publié douze mois auparavant.

La direction de l'UES s'engage à étudier, à l'issue de chaque année sur la durée de l'accord, la possibilité de modifier les conditions de réévaluation des rentes en fonction de l'équilibre du contrat auprès de l'organisme assureur dédié visé à l'article 4.1.1 du présent accord.

4.1.8. Statut social

Afin que la CAA n'ait pas pour conséquence d'entraîner pour les intéressés la suppression complète de la protection sociale dont ils bénéficiaient en tant que salarié, et par conséquent un préjudice, notamment quant à la validation de leurs futurs droits à une pension de retraite, l'UES Oracle France participera au financement du maintien d'une protection sociale tel que défini ci-après.

4.1.8.1. L'assurance volontaire vieillesse

Afin de compenser les trimestres non cotisés du fait de la rupture du contrat de travail, le bénéficiaire du dispositif de CAA sera affilié obligatoirement à l'assurance volontaire vieillesse, pour l'acquisition de trimestres cotisés au régime de base de la sécurité sociale, pendant toute la durée du service de la rente (portage).

Les cotisations à l'assurance volontaire vieillesse sont prises en charge à 100% par l'UES Oracle France à titre indemnitaire.

Les évolutions éventuelles du taux de cotisations pendant la durée du service de la rente demeureront à la charge de l'UES Oracle France.

Il est précisé que le bénéfice d'un régime de retraite obligatoire (Assurance retraite, SSI, ...) est incompatible avec l'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse (AVV).

Il est donc impératif de ne pas être en situation de Salarié ou de Travailleur Non Salarié (TNS) pour bénéficier de l'assurance volontaire vieillesse (AVV) sous peine d'être radié définitivement de l'AVV.

Sont donc proscrits les statuts de : gérant majoritaire ou égalitaire de Sarl, d'autoentrepreneur, de micro-entrepreneur, d'agent commercial et salarié.

4.1.8.2. Régimes de retraite complémentaires obligatoires (ARRCO/AGIRC)

Les cotisations seront acquittées pendant toute la durée du service de la rente (portage), sur la base de l'OTE défini au 4.1.6.1.2 qui précède.

La base de calcul des cotisations aux régimes complémentaires suivra les mêmes évolutions que celles de la rente.

Le régime applicable sera celui en vigueur pour les salariés de la catégorie à laquelle le salarié appartenait à la date de rupture de son contrat.

Les cotisations sont prises en charge dans les mêmes conditions que pour les actifs, à savoir à titre informatif pour l'année 2023 :

	Cotisation	Participation Patronale	Participation de l'adhérent au dispositif	Base
Taux	AGIRC-ARRCO	4,72%	3,15%	T1
		12,96%	8,63%	T2
	CEG	1,29%	0,86%	T1
		1,62%	1,08%	T2
	CET	0,21%	0,14%	T1 T2

4.1.8.3. Prévoyance

Un avenant au contrat d'assurance des actifs créera au profit des bénéficiaires une couverture de prévoyance identique à celle dont bénéficie le personnel en activité à l'exclusion des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente. Toutefois, l'assiette de calcul des prestations sera constituée de la rente brute au lieu du salaire de référence.

L'adhésion au contrat groupe prévoyance est obligatoire pour les bénéficiaires du dispositif de CAA.

Oracle France participera au financement de cette couverture prévoyance dans les conditions suivantes :

Assiette	Participation patronale (en % de la rente)	Participation de l'adhérent au dispositif (en % de la rente)
T1	0,276%	0,184%
T2	0,306%	0,204%

Il est rappelé que le contrat groupe prévoyance spécifique aux salariés bénéficiant de la présente mesure de CAA est indépendant de celui des salariés actifs de la société.

4.1.8.4. L'assurance Maladie et PUMA

Les bénéficiaires du dispositif de CAA bénéficieront d'un maintien de droits aux prestations en nature de l'assurance maladie à compter de la date de rupture de leur contrat de travail dans le cadre de la Protection Universelle Maladie (PUMA).

La PUMA est un dispositif garantissant à toute personne qui travaille ou réside en France de façon stable et régulière la prise en charge de ses frais de santé. Cette protection a été instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (article 59).

A la date de conclusion du présent accord, la PUMA est financée par une cotisation spécifique à laquelle sont seules assujetties les personnes qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1. Revenus au cours de l'année considérée inférieurs à 4399,20 €. Lorsqu'elles sont mariées ou pacsées, les revenus d'activités de l'autre membre du couple sont aussi inférieurs à ce seuil.
2. Elles n'ont perçu aucune prestation de retraite ou d'allocation chômage au cours de l'année considérée au sein de leur foyer fiscal.
3. Revenus du capital supérieurs à 10 998 € par an.

Lorsque ces trois critères sont réunis, la cotisation PUMA est de 6,5 % des revenus du capital au de-là de 10 998 € par an à la charge du bénéficiaire. Dans les autres cas, l'affiliation est gratuite.

4.1.8.5. La couverture complémentaire frais de santé

Les adhérents au dispositif de CAA pourront bénéficier, dans le cadre d'un avenant au contrat d'assurance des actifs, de l'ensemble des garanties y figurant. L'adhésion au contrat groupe « frais de santé » est obligatoire pour les bénéficiaires du dispositif de CAA.

Le bénéficiaire du dispositif de CAA pourra demander à être radié à tout moment, sous réserve d'une demande avec un préavis d'un mois. Cette radiation est irrévocable et définitive.

Les ayants droits du bénéficiaire du dispositif de CAA seront définis suivant les mêmes critères que pour les actifs. Le bénéficiaire du dispositif de CAA doit informer le gestionnaire de toute évolution de famille ayant une incidence sur la qualité d'ayant droit.

La cotisation est assise sur l'OTE défini au II - § 4.1.6.1.2 qui précède. Elle évoluera tous les ans en fonction de l'évolution du plafond mensuel de sécurité sociale. La participation de l'UES Oracle France au régime évoluera dans les mêmes proportions que pour les actifs bénéficiaires du régime.

A titre indicatif, au 1^{er} janvier 2023, les taux de cotisations au régime sont les suivants :

Régime général :

Régime	Participation Patronale	Participation de l'adhérent au dispositif	Base
Base	102,76 euros	1,147%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 1		1,336%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 2 Isolé	-	2,038%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 2 Famille	-	2,591%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS

Régime Alsace Moselle :

Régime	Participation Patronale	Participation de l'adhérent au dispositif	Base
Base	102,76 euros	0,797%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 1		0,986%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 2 Isolé	-	1,513%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS
Option 2 Famille	-	1,972%	T1 T2 dans la limite de 4 PASS

Toute dérive modifiant le rapport sinistres/primes du régime frais de santé des bénéficiaires du dispositif de CAA entraînant un déséquilibre de celui-ci, impliquera une indexation des cotisations à la charge exclusive du bénéficiaire.

Il est rappelé que le contrat groupe frais de santé spécifique aux salariés bénéficiant de la présente mesure de CAA est indépendant de celui des salariés actifs de la société.

Les parties conviennent que la Commission Santé et Prévoyance sera réunie préalablement dans une telle hypothèse.

Au moment de la liquidation de leur retraite, les bénéficiaires du dispositif, s'ils sont encore couverts au moment de leur sortie du dispositif de CAA, pourront bénéficier à leur demande de la couverture complémentaire santé prévu pour les retraités.

4.1.8.6. La retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire est celle dont bénéficie le personnel en activité. Elle est étendue dans le cadre d'un avenant au contrat d'assurance des actifs.

Le maintien de l'adhésion au contrat de retraite supplémentaire est obligatoire pour les bénéficiaires du dispositif de CAA.

La cotisation est assise sur le montant brut de la rente de CAA, pour sa partie calculée sur la fraction de la rémunération de référence comprise entre un plafond et quatre plafonds de sécurité sociale (tranche B).

L'UES Oracle France participera au financement de la retraite supplémentaire dans les conditions suivantes :

Assiette	Participation patronale	Participation de l'adhérent au dispositif
rente T2 limitée à 4 PASS	2,4%	1,6%

4.1.9. **Changement de législation**

Le montant de l'allocation mensuelle brute et sa durée de versement sont arrêtés selon les dispositions légales et réglementaires régissant la liquidation de la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale, applicables à la date de conclusion du présent accord.

Le versement de l'allocation est garanti jusqu'à la date à laquelle le bénéficiaire est en mesure de liquider sa pension de vieillesse au « taux plein ».

Toutefois, les éventuelles modifications des dispositions légales et réglementaires pendant la période de service de la rente, notamment celles régissant l'âge minimal de liquidation de la pension ou le nombre de trimestres exigés, n'auront aucune conséquence sur le montant total et la durée de service de la rente tels quel prévus au présent dispositif de CAA.

En tant que de besoin, il est rappelé que le départ volontaire du salarié ne lui permet pas, en principe, de bénéficier des assurances « perte d'emploi » souscrites dans le cas de prêts individuels.

L'accord d'application n° 14 du 14 avril 2017 pris pour l'application des articles 2, 4 e) et 26 § 1er b) du règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage prévoit que « *sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail* », de telle sorte qu'ils ont droit aux prestations d'assurance chômage.

Les conditions d'ouverture de la période de départ volontaire sont définies ci-après.

4.2.2. Accompagnement des salariés candidats au départ volontaire : aide à l'information et au soutien

L'UES Oracle France rappelle qu'elle est particulièrement attachée à s'assurer que les départs volontaires résultent d'une volonté libre et éclairée des intéressés.

Si la Direction entend privilégier le volontariat, elle tient pour prioritaire l'objectif de ne laisser partir aucun salarié qui n'ait préalablement élaboré un projet professionnel, sur lequel un avis aura été émis par le Cabinet chargé de l'accompagnement des salariés candidats au départ volontaire.

Pour aider les collaborateurs intéressés à mener une réflexion sur un éventuel projet de départ volontaire et à élaborer un projet professionnel, un accompagnement du Cabinet sera mis en place.

Cet accompagnement a pour finalités principales :

- d'accompagner et d'assister chaque collaborateur qui le souhaite dans sa prise de décision ;
- d'aider les salariés à construire leur projet et dossier de candidature au départ volontaire ;
- de donner un avis à la Direction des Ressources Humaines sur le projet du salarié ;
- de suivre la réalisation effective de chaque projet jusqu'à son terme et sans limite de durée

Il s'organisera au travers du PIC et du Relais Emploi (cf.2.1 à 2.3).

Le Cabinet garantit la plus stricte confidentialité pendant toute la procédure. Aucune donnée nominative n'est transmise par le Cabinet à la Direction de l'UES Oracle France.

4.2.3. Conditions d'éligibilité au départ volontaire

4.2.3.1. Catégories professionnelles concernées

Pourront se porter candidats au départ volontaire les salariés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée et justifiant d'au moins trois (3) ans d'ancienneté au sein de l'UES Oracle France au dernier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été clôturé la période de candidature au départ volontaire, occupant

La Direction des Ressources Humaines examinera la demande de départ volontaire en vérifiant que le salarié répond tout d'abord aux conditions d'éligibilité définies au 4.2.3 ci-avant. Dans la limite du nombre maximum de départs volontaires, la Direction des Ressources Humaines acceptera ou non la demande de départ volontaire en fonction de la complétude du dossier de candidature et de l'avis formulé par le Cabinet sur le document de Synthèse du Projet Professionnel.

A réception de la lettre du collaborateur et dans un délai maximum de 15 jours calendaires à compter de la fin de la période de dépôt de toutes les candidatures, il lui sera communiqué la décision de l'entreprise par écrit (LRAR, remise en main propre ou email).

En cas de décision favorable de la Direction des Ressources Humaines, le candidat se verra proposer une ou plusieurs solutions de reclassement au sein du Groupe Oracle selon la procédure au 3.2 ci-avant.

Lorsque, dans une catégorie professionnelle impactée, le nombre de volontaires est inférieur ou égal au nombre de postes impactés, la Direction acceptera toutes les candidatures remplissant les conditions d'éligibilité. Néanmoins, la Direction pourra présenter à la Commission de Suivi, pour examen, des éventuelles candidatures ne remplissant pas les conditions d'éligibilité initiales afin de discuter de l'éventuelle acceptation de ces dossiers. Dans ce cadre, seules seront acceptées les candidatures des salariés dont le départ volontaire serait susceptible de permettre le reclassement d'un salarié appartenant à une catégorie professionnelle impactée (compétences techniques, compétences métiers, nature du produit,...).

À cet effet, la Commission du Suivi se réunira le 2^{ème} jour ouvré suivant la clôture de la période de volontariat.

4.2.5. Règles d'acceptation et de départage des candidatures au départ volontaire

Les règles d'examen des candidatures au départ volontaire s'articulent comme suit :

- a. Lorsque, dans une catégorie professionnelle impactée, le nombre de volontaires est inférieur ou égal au nombre de postes impactés, toutes les candidatures remplissant les conditions d'éligibilité seront acceptées ;
- b. Lorsque dans une catégorie professionnelle impactée, le nombre de volontaires est supérieur au nombre de postes impactés, les candidatures seront prioritairement acceptées, dans la limite du nombre de postes impactés de la catégorie professionnelle, selon les critères suivants et dans l'ordre suivant, jusqu'à départage des candidats au départ volontaire :
 - 1) les départs volontaires seront prioritairement accordés aux salariés occupant des postes supprimés identifiés dans les organisations concernées par la réorganisation présentée aux instances représentatives du personnel ;
 - 2) les candidatures à un départ en cessation anticipée d'activité tel que décrit au 4.1 ci-avant seront prioritaires sur les candidatures au départ volontaire visées au présent 4.2. Le

- départage des candidatures au dispositif de cessation anticipée d'activité (si le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes impactés) sera effectuée en donnant priorité au salarié le plus âgé ;
- 3) les candidatures présentées par des salariés justifiant d'un projet finalisé (quelle que soit sa nature) sont prioritaires sur celles des salariés justifiant d'un projet non finalisé. Dans l'hypothèse où le nombre de projets finalisés dans la catégorie concernée excéderait le nombre de postes impactés, l'ordre de priorité sera le suivant : CDI, CDD de plus de 6 mois, création d'entreprise, micro-entrepreneur ;
 - 4) les candidatures des salariés ayant bénéficié d'une mobilité externe sécurisée dans le cadre de l'accord collectif GEPP en vigueur ne seront acceptées que si elles permettent d'éviter un départ contraint ;
 - 5) en cas de projets de même nature, le départage est effectué en fonction de la plus forte ancienneté appréciée en fonction de la date d'embauche.

4.2.6. Modalités de rupture du contrat de travail

■ Principes

Une convention de rupture d'un commun accord sera conclue avec le salarié dont la demande de départ volontaire aura été acceptée par la Direction des Ressources Humaines (« convention de départ volontaire »).

L'adhésion au congé de reclassement sera proposée dans le cadre de cette convention.

En ce qui concerne les salariés titulaires de mandats représentatifs, la procédure spécifique de rupture du contrat de travail prévue par le code du travail sera suivie, notamment devant l'Inspection du travail, pour solliciter l'autorisation de rupture du contrat de travail.

La signature de la convention de départ volontaire marquera le point de départ du préavis dont le collaborateur sera dispensé d'exécution et qui sera rémunéré aux échéances normales de paie.

Le véhicule de fonction est restitué par le collaborateur au maximum dans les 3 jours suivant le terme de son préavis.

■ Renonciation au préavis

Il est convenu entre les Parties que le collaborateur disposant d'une solution identifiée de reclassement externe et ne souhaitant pas adhérer au congé de reclassement se verra proposer, lors de la signature de la convention de départ volontaire, de renoncer expressément à son préavis, entraînant rupture immédiate de son contrat de travail à la date de signature de ladite convention.

Après la validation de l'accord majoritaire éventuellement conclu en application des articles L 1233-24-1 et suivants du code du travail, les salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée recevront une notice d'information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (objet, nature des prestations, statut du salarié, modalités de rémunération et garanties sociales).

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans le cadre de la convention de départ volontaire.

Lors de la signature de la convention de départ volontaire, un bulletin d'adhésion au congé de reclassement sera remis au salarié.

A compter de la signature de sa convention de départ, le salarié disposera d'un délai de **huit (8) jours calendaires** pour accepter ou refuser de bénéficier du congé de reclassement.

Si le salarié souhaite adhérer au congé de reclassement, il devra impérativement retourner le bulletin d'adhésion qui lui a été fourni, dûment rempli, à la Direction des Ressources Humaines **avant l'expiration de ce délai de huit (8) jours calendaires**. Le salarié pourra faire parvenir son bulletin d'adhésion par LRAR, remise en main propre, par courrier électronique avec accusé de réception ou par la signature dématérialisée du document.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai sera assimilée à un refus de sa part de bénéficier du congé de reclassement. Par conséquent, si le salarié n'adresse pas son bulletin d'adhésion dûment rempli à la Direction des Ressources Humaines pendant ce délai de huit (8) jours calendaires, il sera considéré comme ayant refusé le congé de reclassement.

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement dans le délai qui lui est imparti, le congé de reclassement débute à l'expiration du délai de réponse de huit (8) jours.

À titre d'exemple, si la convention de départ volontaire est signée par le salarié le 20 du mois, le salarié devra retourner son bulletin d'adhésion à la Direction des ressources Humaines avant le 28 du même mois à minuit.

Il est précisé que pendant le délai de réflexion de huit (8) jours, à savoir entre la date de signature de la convention de départ volontaire et le début du congé de reclassement, le salarié est en préavis. Cette période sera donc prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis.

4.2.7.3. Durée du congé de reclassement

4.2.7.3.1. Durée standard

La durée du congé de reclassement sera de 10 (dix) mois incluant la durée du préavis.

Il est précisé que dans la mesure où le délai de réflexion mentionné au 4.2.7.2. qui précède, commence à courir en même temps que le préavis, la durée totale du congé de reclassement mentionnée au présent paragraphe inclut également la durée de ce délai de réflexion. À titre d'exemple, si la convention de départ

volontaire est signée par le salarié le 20 du mois, le congé de reclassement prendra fin le 19 du 9^{ème} ou du 10^{ème} mois à minuit (selon la durée du congé de reclassement).

4.2.7.3.2. Durée spécifique en cas de formation de reconversion

La durée du congé de reclassement en cas de projet de formation de reconversion, quelle que soit la date de début de cette formation, sera égale à la durée de la formation de reconversion, sans pouvoir être inférieure à 10 mois ou être supérieure à 16 mois.

Exemple : Pour un salarié bénéficiant initialement d'un congé de reclassement de 10 mois débutant le 1^{er} janvier 2024 et prenant fin le 30 octobre 2024, et qui a un projet de formation de reconversion de 12 mois ayant lieu entre le 1^{er} mars 2024 et le 28 février 2025, alors son congé de reclassement sera porté à 12 mois et couvrira la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024.

4.2.7.3.3. Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet

En cas de changement de projet après le début du congé de reclassement, la durée de ce dernier sera adaptée au nouveau projet étant précisé que cette durée ne pourra en aucun cas être augmentée par rapport à la durée du congé de reclassement prévue pour le projet initial.

4.2.7.4. Rémunération pendant le congé de reclassement

Le contrat de travail sera suspendu pendant toute la durée du congé de reclassement. Le salarié sera dispensé d'activité durant le préavis et durant la durée du congé de reclassement restant à courir.

La rémunération du salarié pendant le congé de reclassement est prise en charge par l'UES Oracle France.

Conformément à l'article L. 1233-72 du code du travail, deux phases doivent être distinguées :

- pendant le préavis, le salarié percevra l'indemnité compensatrice de préavis telle que prévue au 4.2.9.2 ci-après ;
- au-delà du préavis, le salarié percevra une allocation mensuelle de reclassement calculée sur la base de 70% du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE divisé par douze.

Le Salaire de Référence et l'OTE sont pris en compte selon les modalités définies au 4.2.9.1.2 ci-après.

L'UES Oracle France remettra mensuellement au salarié un bulletin précisant le montant de l'allocation de reclassement.

Lorsque le salarié a opté pour le congé de reclassement mais n'est pas actif dans la recherche d'une solution identifiée, l'accompagnement du Cabinet pourra être suspendu, après information de la Commission de Suivi.

4.2.8. Aides

4.2.8.1. Aides à la création ou reprise d'entreprise

Les actions ci-après doivent être préalablement validées par le Relais Emploi et communiquées à la Commission de Suivi du PSE lors de sa réunion mensuelle.

Afin de favoriser l'initiative individuelle et les créations d'entreprise, l'UES Oracle France prévoit d'accorder une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise d'un montant égal à :

- 3 000 € bruts en cas de création ou reprise d'activité avec le statut de micro-entrepreneur (anciennement dénommé auto-entrepreneur) ; ou
- 12 000 € bruts dans les autres cas de reprise ou création d'activité.

Cette aide sera versée sous réserve que le salarié concerné :

- crée ou reprenne une entreprise en France et détienne le contrôle d'au moins 51% du capital social de ladite entreprise, ou exerce une fonction de dirigeant en détenant au moins un tiers du capital social ;
- **ou** exerce une profession non salariée en France ;
- **et** exerce effectivement cette nouvelle activité avant la fin du congé de reclassement.

Cette aide sera versée en une (1) fois sur présentation du justificatif de création ou de reprise d'entreprise (i.e., extrait K bis, ou attestation de déblocage de fonds, ou inscription au Registre de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, ou immatriculation en qualité de Travailleur Non Salarié).

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à une demande du salarié accompagnée du justificatif par email envoyée à la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France :

- dans les douze (12) mois suivant la date de cessation effective de ses fonctions pour les salariés ayant présenté un projet « à finaliser »,
- dans les quatre (4) mois suivant la date de cessation effective de ses fonctions pour les salariés ayant présenté un projet « finalisé ».

En cas de création ou de reprise d'entreprise, les salariés seront accompagnés par le Cabinet assurant les prestations du Relais emploi pendant une durée de deux (2) ans à compter du début de l'activité (présentation d'un extrait K bis ou autre document officiel), avec un maximum de 10 heures d'accompagnement du Cabinet au total.

Cet accompagnement aura vocation à sécuriser les créateurs par le biais d'actions d'orientation, de conseil et d'aide à la résolution des difficultés.

4.2.8.2. Aides à la formation

4.2.8.2.1. Formation d'adaptation

Le salarié volontaire au départ pourra bénéficier d'une aide à la formation d'adaptation d'un montant correspondant aux frais réels de formation dans la limite de :

- 10.000 € HT pour les projets à finaliser ;
- 5.000 € HT pour les projets finalisés.

Seuls les frais de formations facturés en Euros pourront être réglés par l'UES Oracle France.

Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement/de repas seront pris en charge uniquement s'ils sont intégrés dans la facture de formation.

Le démarrage de la formation doit intervenir pendant le congé de reclassement ou pendant le préavis en cas de refus du congé de reclassement. Les salariés ayant retrouvé un emploi et ayant sollicité la suspension de leur congé de reclassement ne seront pas admis au bénéfice d'une formation d'adaptation pendant cette période.

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à une demande du salarié dans les six (6) mois suivant la date de démarrage du préavis non effectué. Toute demande exceptionnelle de formation au-delà de cette période pourra être examinée en Commission de Suivi.

Il est précisé que le salarié pourra demander la prise en charge de quatre (4) formations d'adaptation maximum en cas de projet à finaliser et de deux (2) maximum en cas de projet finalisé.

Ces aides sont cumulables avec les aides prévues pour la création ou la reprise d'entreprise.

4.2.8.2.2. Formation de reconversion

Le salarié adhérent au dispositif de départ volontaire souhaitant réaliser une formation de reconversion bénéficie d'une aide à la formation, dans la limite de 20.000 € HT. Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement/de repas seront pris en charge uniquement s'ils sont intégrés dans la facture de formation. Seuls les frais de formations facturés en Euros pourront être réglés par l'UES Oracle France.

Est considérée comme une formation de reconversion, une formation pouvant être composée de plusieurs modules de formations permettant un changement de métier. Les salariés ayant un niveau inférieur ou égal à BAC + 2 souhaitant suivre une formation leur permettant d'accéder à un diplôme complémentaire pourront également bénéficier de l'ensemble des mesures applicables aux formations de reconversion. La détermination des formations composant cette formation de reconversion sera effectuée par le salarié avec le Cabinet. En cas de contestation, la Commission de Suivi sera saisie et pourra décider de refuser la prise en charge de certains modules de formation en cas d'abus manifeste.

Cette aide n'est pas cumuleable avec les aides à la création d'entreprise et la formation d'adaptation.

Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement, le démarrage de la formation doit intervenir au plus tard à la fin de ce congé.

Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement, le démarrage de la formation doit intervenir au plus tard à la fin du préavis,

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à une demande du salarié dans les six (6) mois suivant la date de démarrage du préavis non effectué. Toute demande exceptionnelle de formation au-delà de cette période pourra être examinée en Commission de Suivi.

Il est précisé que les contrats d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), ainsi que les formations continues ou toute autre formation permettant d'avoir une activité salariée simultanément, constituent un projet de recherche d'emploi et ne sont pas considérés comme un projet de formation de reconversion. Les dispositions relatives aux formations de reconversion ne sont donc pas applicables à ces situations.

En revanche, les formations à distance seront considérées au même titre que les formations en présentiel.

4.2.9. Indemnités de départ

4.2.9.1. Définitions

4.2.9.1.1. Age et Ancienneté

Pour le calcul de l'ensemble des indemnités visées aux 4.2.9.3 et 4.2.9.4, l'âge et l'ancienneté (appréciée à deux chiffres après la virgule, en tenant compte des éventuelles périodes de suspension du contrat de travail) seront appréciés au dernier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été clôturé la période de candidature au départ volontaire.

4.2.9.1.2. Rémunération

Le Salaire de Référence s'entend de la rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur la base de la rémunération soumise aux cotisations d'assurance maladie figurant sur les bulletins de paye des **12 derniers mois entiers précédant** la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire. À titre d'information, le Salaire de Référence comprend la rémunération fixe et variable ainsi que celle des heures supplémentaires et des astreintes et celle versée sous forme d'avantage en nature. En revanche, elle ne comprend pas les avantages liés aux stock-options ou aux RSU.

L'OTE (« On-Target-Earning ») comprend la rémunération fixe annuelle et contractuelle à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la rémunération variable contractuelle à objectif atteint à 100% à la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire.

Pour le calcul de l'indemnité extra-légale de départ, lorsque l'OTE est inférieur à 65 000 euros bruts, **l'OTE révisé** est égal à : $(OTE + [(65\ 000 - OTE) * 0,75])$.

4.2.9.2. Indemnité de préavis

L'indemnité compensatrice de préavis, payée aux échéances de paie habituelles, sera calculée sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE tel que défini au 4.2.9.1.2 ci-dessus.

4.2.9.3. Indemnité de départ volontaire

Les salariés volontaires au départ percevront une indemnité de départ volontaire d'un montant égal à 1/3 de mois par année d'ancienneté conformément à l'article 19 de la Convention Collective Nationale du Syntec (brochure 1486) (« CCN Syntec »). Cette indemnité est plafonnée à un montant maximum de 12 mois de salaire bruts.

Cette indemnité sera calculée sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE (cf. 4.2.9.1.2, ci-dessus).

Il est précisé que pour les salariés ayant eu des périodes d'emploi à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, le calcul de l'indemnité de départ volontaire prendra en compte les périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel depuis leur entrée au sein de l'UES Oracle France.

4.2.9.4. Indemnité extra-légale de départ

4.2.9.4.1. Formule

Oracle France versera aux salariés quittant volontairement l'entreprise une indemnité extra-légale de départ en fonction de leur âge et de leur ancienneté selon les modalités suivantes :

Age	< 24	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	0	0,50	0,50	0,50	0,55	0,60	0,65	0,70	0,75	0,80	0,85	0,90	0,95	1,00	1,05	1,10	1,15

Age	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	1,75	1,80	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85

Age	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	1,85	1,80	1,75	1,65	1,60	1,55	1,55	1,55	1,55	1,55	1,55

4.2.9.4.2. Base de calcul

Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est égal ou supérieur à 65 000 € bruts : le meilleur entre l'OTE et le Salaire de Référence, dans la limite de quatre plafonds de sécurité sociale (tranche B), (cf. 4.2.9.1.2 ci-dessus).

Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est inférieur à 65 000 € bruts : le meilleur entre l'OTE révisé et le Salaire de Référence (cf. II - § 4.2.9.1.2 ci-dessus). L'OTE révisé sera calculé comme suit : $(OTE + [(65\,000 - OTE) * 0,75])$.

Il est précisé que pour les salariés ayant eu des périodes d'emploi à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, le calcul de l'indemnité extra-légale de départ volontaire prendra en compte les périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel depuis leur entrée au sein de l'UES Oracle France.

4.2.9.5. Indemnité différentielle de salaire

Dans le cas (i) où un salarié volontaire avec un projet à finaliser (recherche d'emploi salarié) accepterait, pendant son congé de reclassement, un nouvel emploi salarié en CDI ou en CDD en France au sein d'une société n'appartenant pas au Groupe et (ii) où cet emploi procurerait, à durée du travail égale, un revenu inférieur au Salaire de Référence, tel que défini au 4.2.9.1.2 qui précède, au sein de l'UES Oracle France, cette dernière lui versera, compte tenu du préjudice subi, une indemnisation en vue de compenser la perte de revenus.

Cette indemnité est réservée aux salariés ayant adhéré au congé de reclassement dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi salarié.

Cette indemnité compensatrice sera égale à la différence entre (i) le Salaire de Référence (cf. 4.2.9.1.2 ci-dessus) perçu au sein de l'UES Oracle France et (ii) la rémunération mensuelle brute perçue chez le nouvel employeur.

Pour l'appréciation de la rémunération brute perçue chez le nouvel employeur, il sera tenu compte de la rémunération mensuelle brute hors indemnités ne représentant pas un complément de salaire (frais professionnels, indemnités de rupture de contrat de travail, intéressement, participation).

Cette indemnité ne sera servie que dans le cadre d'un nouvel emploi salarié en France.

Elle sera au plus égale à 2 500 € bruts par mois, à durée du travail égale.

La durée d'indemnisation ne pourra excéder douze (12) mois suivant la date d'embauche chez le nouvel employeur qui devra intervenir pendant le congé de reclassement.

En cas de travail à temps partiel au sein de l'UES Oracle France ou chez le nouvel employeur, l'indemnité compensatrice sera proratisée pour tenir compte de cette situation.

L'indemnité sera versée en une seule fois à l'expiration de la durée maximale de prise en charge (12 mois) par l'UES Oracle France à son ancien salarié sur la base des 12 bulletins de salaire et du contrat de travail du nouvel employeur qui devront être transmis dans un délai maximum de 3 mois suivant la fin de la durée maximale de prise en charge.

4.2.9.6. Indemnité de concrétisation de projet

Les salariés en départ volontaire avec un projet finalisé ou à finaliser (recherche d'emploi salarié) ayant adhéré au congé de reclassement et qui retrouveraient un emploi salarié avant la fin de ce congé de reclassement pourront mettre fin à leur congé et bénéficier d'une indemnité de concrétisation de projet. Le salarié ne pourra bénéficier de cette indemnité que sous réserve qu'il ait suspendu son congé de reclassement et que son nouvel emploi soit confirmé, au plus tard à l'expiration de la période d'essai éventuelle, qui mettra fin au congé de reclassement.

Le montant de cette indemnité sera équivalent à 60% du montant brut de l'allocation de congé de reclassement restant à verser au salarié s'il avait bénéficié du congé de reclassement à compter de la date de la suspension du congé de reclassement et jusqu'à son terme initial.

Son versement sera effectué à la fin du congé de reclassement avec le solde de tout compte, et sera subordonné à la présentation des 3 premiers bulletins de salaire et du contrat de travail attaché au nouvel emploi du salarié ainsi que tout document attestant de la confirmation du salarié dans son nouvel emploi.

Cette indemnité sera cumulable avec l'indemnité différentielle de salaire.

Cette indemnité est réservée aux salariés ayant adhéré au congé de reclassement dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi salarié.

5. CONTRAINTS – MESURES VISANT À FACILITER LE RECLASSEMENT EXTERNE ET INDEMNITES

5.1. CONGE DE RECLASSEMENT

5.1.1. Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera proposé à l'ensemble des salariés qui auront été licenciés pour un motif économique.

L'objectif de ce congé est de faciliter le reclassement externe par l'accès aux prestations du Relais Emploi, des démarches de recherche d'emploi et un accès possible à des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, lorsque celles-ci doivent faciliter le reclassement.

Ce congé de reclassement est articulé autour de deux principes :

- l'accompagnement par le Relais Emploi ;
- le maintien temporaire et partiel de la rémunération pour la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis.

5.1.2. Information du salarié et proposition du congé de reclassement

Les salariés concernés par le projet de licenciement recevront une note d'information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Des réunions d'informations collectives des personnes concernées seront organisées avec le Cabinet en charge de l'accompagnement des salariés de manière à permettre à chacun de disposer de toutes les informations lui permettant de choisir le dispositif qui lui convienne.

La proposition sera faite dans la lettre de notification du licenciement. Le salarié disposera d'un délai de **huit (8) jours calendaires** pour accepter ou refuser de bénéficier du congé de reclassement à compter de la date de première présentation de la lettre de notification du licenciement.

Si le salarié souhaite adhérer au congé de reclassement, il devra impérativement retourner le bulletin d'adhésion qui est joint à la lettre de notification de licenciement, dûment rempli, à la Direction des Ressources Humaines **avant l'expiration de ce délai de huit (8) jours calendaires**. Le salarié pourra faire parvenir son bulletin d'adhésion par LRAR, remise en main propre, par courrier électronique avec accusé de réception ou par signature électronique du document.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai sera assimilée à un refus de sa part de bénéficier du congé de reclassement. Par conséquent, si le salarié n'adresse pas son bulletin d'adhésion dûment rempli à la Direction des Ressources Humaines pendant ce délai de huit (8) jours calendaires, il sera considéré comme ayant refusé le congé de reclassement.

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement dans le délai qui lui est imparti, le congé de reclassement débute à l'expiration du délai de réponse de huit (8) jours.

À titre d'exemple, si la lettre de licenciement est présentée par les services postaux au domicile du salarié le 20 du mois, le salarié devra retourner son bulletin d'adhésion à la Direction des ressources Humaines avant le 28 du même mois minuit. Si le salarié accepte le congé de reclassement, celui-ci débutera le 29 du mois et le salarié sera en préavis entre 20 et le 28 du mois inclus.

Si le salarié est en congés payés au moment de la notification de son licenciement, le début du délai de réflexion de huit (8) jours pour accepter le congé de reclassement est reporté à la date de son retour de congé.

Il est précisé que pendant le délai de réflexion de huit (8) jours, à savoir entre la date de notification du licenciement et le début du congé de reclassement, le salarié est en préavis. Cette période sera donc prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis.

5.1.3. Durée du congé de reclassement

5.1.3.1. Durée standard

La durée du congé de reclassement est de 14 (quatorze) mois, incluant la durée du préavis.

Il est précisé que dans la mesure où le délai de réflexion mentionné au 5.1.2 qui précède commence à courir en même temps que le préavis, la durée totale du congé de reclassement mentionnée au présent paragraphe inclut également la durée de ce délai de réflexion.

5.1.3.2. Durée spécifique en cas de formation de reconversion

La durée du congé de reclassement en cas de projet de formation de reconversion, quelle que soit la date de début de cette formation, sera égale à la durée de la formation de reconversion du salarié sans pouvoir être inférieure à 14 mois ou être supérieure à 20 mois.

Exemple : Pour un salarié bénéficiant initialement d'un congé de reclassement de 14 mois débutant le 1^{er} janvier 2024 et prenant fin le 1^{er} mars 2025 et qui a un projet de formation de reconversion de 18 mois ayant lieu entre le 1^{er} mars 2024 et le 1^{er} septembre 2025, alors son congé de reclassement sera porté à 18 mois et couvrira la période du 1^{er} janvier 2024 au 1^{er} juillet 2025.

5.1.3.3. Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet

En cas de changement de projet après le début du congé de reclassement, la durée de ce dernier sera adaptée au nouveau projet, étant précisé que cette durée ne pourra en aucun cas être augmentée par rapport à la durée du congé de reclassement prévue pour le projet initial.

5.1.4. Rémunération pendant le congé de reclassement

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-72 du code du travail, deux phases doivent être distinguées :

- pendant le préavis conventionnel, le salarié percevra l'indemnité compensatrice de préavis (cf. 5.3.2).

Le salarié licencié souhaitant réaliser une formation de reconversion bénéficie d'une aide à la formation, dans la limite de 20.000 € HT. Les frais pédagogiques et les frais d'hébergement/de repas seront pris en charge uniquement s'ils sont intégrés dans la facture de formation. Seuls les frais de formations facturés en Euros pourront être réglés par l'UES Oracle France.

Est considérée comme une formation de reconversion, une formation pouvant être composée de plusieurs modules de formations permettant un changement de métier. Les salariés ayant un niveau inférieur ou égal à BAC + 2 souhaitant suivre une formation leur permettant d'accéder à un diplôme complémentaire pourront également bénéficier de l'ensemble des mesures applicables aux formations de reconversion. La détermination des formations composant cette formation de reconversion sera effectuée par le salarié avec le Cabinet. En cas de contestation, la Commission de Suivi sera saisie et pourra décider de refuser la prise en charge de certains modules de formation en cas d'abus manifeste.

Cette aide n'est pas cumulable avec les aides à la création d'entreprise et la formation d'adaptation.

Pour les salariés ayant adhéré au congé de reclassement, le démarrage de la formation doit intervenir au plus tard à la fin de ce congé.

Pour les salariés n'ayant pas adhéré au congé de reclassement, le démarrage de la formation doit intervenir au plus tard à la fin du préavis,

Le bénéfice de cette mesure est subordonné à une demande du salarié dans les six (6) mois suivant la date de démarrage du préavis non effectué. Toute demande exceptionnelle de formation au-delà de cette période pourra être examinée en Commission de Suivi.

Il est précisé que les contrats d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), ainsi que les formations continues ou toute autre formation permettant d'avoir une activité salariée simultanément, constituent un projet de recherche d'emploi et ne sont pas considérés comme un projet de formation de reconversion. Les dispositions de la présente annexe relatives aux formations de reconversion ne sont donc pas applicables à ces situations.

En revanche, les formations à distance seront considérées au même titre que les formations en présentiel.

5.2.2. Aide à la création d'entreprise

Afin de favoriser l'initiative individuelle et les créations d'entreprise, l'UES Oracle France prévoit d'accorder une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise d'un montant égal à 12.000 € bruts (hors micro-entrepreneur).

Cette aide sera de 3.000 € bruts pour les micro-entrepreneurs (anciennement dénommés auto-entrepreneurs).

Cette aide sera versée dans les mêmes conditions que celles visées au 4.2.8.1, relative aux départs volontaires. Il est cependant précisé que le salarié devra adresser sa demande accompagnée du justificatif

par email à la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France avant la fin de son congé de reclassement.

En cas de création ou de reprise d'entreprise, les salariés seront accompagnés par le Cabinet assurant les prestations du Relais emploi pendant une durée de deux (2) ans à compter du début de l'activité (présentation d'un extrait K bis ou autre document officiel), avec un maximum de 10 heures d'accompagnement du Cabinet au total.

Cet accompagnement aura vocation à sécuriser les créateurs par le biais d'actions d'orientation, de conseil et d'aide à la résolution des difficultés.

5.3. INDEMNITES

5.3.1. Définitions

5.3.1.1. Age et Ancienneté

Pour le calcul de l'ensemble des indemnités visées aux 5.3.3 et 5.3.4 inclus, l'âge et l'ancienneté (appréciée à deux chiffres après la virgule, en tenant compte des éventuelles périodes de suspension du contrat de travail) seront appréciés au dernier jour du mois suivant celui au cours duquel aura été clôturé la période de candidature au départ volontaire.

5.3.1.2. Rémunération

Le **Salaire de Référence** s'entend de la rémunération mensuelle brute moyenne calculée sur la base de la rémunération soumise aux cotisations d'assurance maladie figurant sur les bulletins de paye des 12 derniers mois entiers précédant la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire. À titre d'information, le Salaire de Référence comprend la rémunération fixe et variable ainsi que celle des heures supplémentaires et des astreintes et celle versée sous forme d'avantage en nature. En revanche, il ne comprend pas les avantages liés aux stock-options ou aux RSU.

L'OTE (« On-Target-Earning ») comprend la rémunération fixe annuelle et contractuelle à laquelle s'ajoute, le cas échéant, la rémunération variable contractuelle à objectif atteint à 100% au 1^{er} du mois précédant la date du 1^{er} jour du mois précédant celui au cours duquel intervient l'ouverture de la période de dépôt des candidatures au départ volontaire.

Pour le calcul de l'indemnité extra-légale de licenciement, lorsque l'OTE est inférieur à 65 000 euros bruts, **l'OTE révisé** est égal à : $(OTE + [(65\ 000 - OTE) * 0,75])$.

5.3.2. Indemnité de préavis

L'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE tel que défini au 5.3.1.2 ci-dessus.

Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est inférieur à 65 000 € bruts: le meilleur entre l'OTE révisé et le Salaire de Référence. L'OTE révisé sera calculé comme suit : $(OTE + [(65\,000 - OTE) * 0,75])$.

Il est précisé que pour les salariés ayant eu des périodes d'emploi à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-13 du code du travail, le calcul de l'indemnité extra-légale de licenciement prendra en compte les périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel depuis leur entrée au sein de l'UES Oracle France.

5.3.5. Indemnité différentielle de salaire

Dans le cas (i) où un salarié licencié accepterait, pendant son congé de reclassement, un nouvel emploi salarié en CDI ou en CDD en France au sein d'une société n'appartenant pas au Groupe et (ii) où cet emploi procurerait, à durée du travail égale, un revenu inférieur au salaire de référence, tel que défini au 5.3.1.2 qui précède, au sein de l'UES Oracle France, la Société lui versera, compte tenu du préjudice subi, une indemnisation en vue de compenser la perte de revenus.

Cette indemnité est réservée aux salariés ayant adhéré au congé de reclassement dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi salarié.

Cette indemnité compensatrice sera égale à la différence entre (i) le Salaire de Référence (cf. 5.3.1.2) perçu au sein de l'UES Oracle France et (ii) la rémunération mensuelle brute perçue chez le nouvel employeur.

Pour l'appréciation de la rémunération brute perçue chez le nouvel employeur, il sera tenu compte de la rémunération mensuelle brute, à l'exclusion des indemnités ne représentant pas un complément de salaire (frais professionnels, indemnités de rupture de contrat de travail, intéressement, participation).

Cette indemnité ne sera servie que dans le cadre d'un nouvel emploi salarié en France.

Elle sera au plus égale à 2 500 € bruts par mois, à durée du travail égale.

La durée d'indemnisation ne pourra excéder douze (12) mois suivant la date d'embauche chez le nouvel employeur qui devra intervenir pendant le congé de reclassement.

En cas de travail à temps partiel au sein de l'UES Oracle France ou chez le nouvel employeur, l'indemnité compensatrice sera proratisée pour tenir compte de cette situation.

L'indemnité sera versée en une seule fois à l'expiration de la durée maximale de prise en charge (12 mois) par l'UES Oracle France à son ancien salarié sur la base des 12 bulletins de salaire et du contrat de travail du nouvel employeur qui devront être transmis dans un délai maximum de 3 mois suivant la fin de la durée maximale de prise en charge.

5.3.6. Indemnité de reclassement rapide

Les salariés licenciés ayant adhéré au congé de reclassement dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi salarié et qui retrouveraient un emploi salarié avant la fin de ce congé de reclassement pourront

mettre fin à leur congé et bénéficier d'une indemnité de reclassement rapide. Le salarié ne pourra bénéficier de cette indemnité que sous réserve qu'il ait suspendu son congé de reclassement et que son nouvel emploi soit confirmé, au plus tard à l'expiration de la période d'essai éventuelle, qui mettra fin au congé de reclassement.

Le montant de cette indemnité sera équivalente à 60% du montant brut de l'allocation de congé de reclassement restant à verser au salarié s'il avait bénéficié du congé de reclassement à compter de la date de suspension du congé de reclassement et jusqu'à son terme initial.

Son versement sera effectué à la fin du congé de reclassement avec le solde de tout compte, et sera subordonné à la présentation des 3 premiers bulletins de salaire et du contrat de travail attaché au nouvel emploi du salarié ainsi que tout document attestant de la confirmation du salarié dans son nouvel emploi.

Cette indemnité sera cumulable avec l'indemnité différentielle de salaire.

Cette indemnité est réservée aux salariés ayant adhéré au congé de reclassement dans le cadre d'un projet de recherche d'emploi salarié.

6. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES COMMUNES

6.1. CONGE DE RECLASSEMENT

6.1.1. Suspension du congé de reclassement

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de huit (8) jours. Il s'interrompt dès que le salarié aura retrouvé une solution identifiée soit au terme d'une période d'essai concluante, soit d'un CDD d'une période excédant la durée de congé de reclassement restante ou à la création d'une entreprise.

La salariée en état de grossesse est autorisée à suspendre son congé de reclassement lorsque celui-ci est en cours au moment où elle bénéficie de son congé maternité. À l'expiration de son congé maternité, la salariée bénéficie à nouveau du congé de reclassement, pour la période correspondant à la durée totale du congé de reclassement, diminuée de la fraction utilisée avant le congé maternité. Il en est de même pour le congé d'adoption et le congé paternité.

L'arrêt maladie n'interrompt ni ne suspend le versement de l'allocation de congé de reclassement. En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, le salarié bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé de reclassement n'est pas atteinte. En revanche si un salarié est absent pour maladie pendant une durée significative (au minimum 30 jours consécutifs), le Cabinet suspendra l'accompagnement qui sera repris à la fin de l'arrêt maladie en décalant le terme de l'accompagnement dans le cadre du congé de reclassement de la même durée.

6.1.3. Statut du salarié pendant le congé de reclassement

6.1.3.1. Congés payés et jours RTT

Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, l'intéressé n'acquiert ni droit à congés payés, ni jours RTT.

6.1.3.2. Accès au CSE

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié ne bénéficie pas des subventions offertes par le CSE.

6.1.3.3. Retraite complémentaire (ARRCO-AGIRC)

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié bénéficie du maintien des cotisations de retraite complémentaire, selon les répartitions et taux de cotisations habituels, sauf si le salarié refuse expressément ce maintien auprès du service paie avant la fin de la période correspondant à son préavis.

Les droits à pension de retraite complémentaire seront acquis à proportion des cotisations versées.

6.1.3.4. Régime de la sécurité sociale d'assurance maladie

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien au droit aux prestations en nature et en espèce du régime obligatoire de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

6.1.3.5. Couverture complémentaire Frais de santé

Le salarié acceptant le congé de reclassement restera affilié au régime Frais de santé selon les modalités suivantes :

- Pendant la durée correspondant au préavis : le maintien au régime Frais de santé est acquis jusqu'à expiration de la période correspondant au préavis. Les garanties et cotisations seront maintenues à l'identique de celles en vigueur au moment du licenciement ou de la signature de la convention de départ volontaire.
- Pendant la durée du congé de reclassement excédant la durée du préavis : le régime Frais de santé est également maintenu.

Les garanties et taux de cotisations seront maintenues à l'identique de celles en vigueur au moment de la notification de la rupture. Cependant les garanties et taux de cotisations pourront être modifiés selon l'évolution du contrat frais de santé Oracle en vigueur.

Toutefois, l'assiette des cotisations sera basée sur l'allocation de reclassement.

Si le salarié retrouve un emploi pendant le congé de reclassement, le maintien de la mutuelle s'arrêtera.

6.1.3.6. Régime de prévoyance

Le salarié acceptant le congé de reclassement restera affilié au régime Prévoyance selon les modalités suivantes :

- Pendant la durée correspondant au préavis : le maintien au régime Prévoyance est acquis. Les garanties et cotisations sont maintenues à l'identique de celles en vigueur au moment du licenciement ou de la signature de la convention de départ volontaire.
- Pendant la durée excédant la durée correspondant au préavis : le régime Prévoyance est également maintenu.

Les garanties et taux de cotisations seront maintenus à l'identique de celles en vigueur au moment du licenciement ou de la signature de la convention de départ volontaire. Cependant, les garanties et taux de cotisations pourront être modifiés selon l'évolution du contrat régime de prévoyance Oracle en vigueur.

Toutefois, l'assiette des cotisations sera basée sur l'allocation de reclassement.

6.1.3.7. Exclusion pour le calcul des indemnités de départ volontaire et de licenciement et des indemnités extra-légales

Pour le calcul des indemnités de départ volontaire, de licenciement et extra-légales de départ volontaire et de licenciement, il ne sera pas tenu compte, pour l'ancienneté, de la durée du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

6.1.4. **Fin du congé de reclassement**

Si le salarié retrouve un emploi pendant la durée du congé de reclassement, il devra en informer la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France, par LRAR, remise en main propre ou courriel, en précisant la date à laquelle prend effet son embauche. Cette lettre devra être adressée avant l'embauche.

La date de début d'exécution du nouveau contrat de travail fixera la date de fin du congé de reclassement.

La fin du contrat de travail est effective :

- à la date de prise d'effet du reclassement effectif,
- ou, en tout état de cause, à la fin du congé de reclassement.

En cas de suspension du congé de reclassement par le salarié, la date de la fin de la période d'essai dans le nouvel emploi fixera la date de fin du congé de reclassement et donc la fin du contrat de travail avec l'UES Oracle France.

6.2. PREAVIS ET OBLIGATION DE RESTITUTION DU VEHICULE

▪ Principes

Les salariés, volontaires au départ ou concernés par une mesure de licenciement pour motif économique seront dispensés d'exécuter leur préavis. Leur rémunération leur sera versée aux échéances habituelles de paie jusqu'au terme du préavis.

Il est rappelé que le collaborateur est tenu de restituer le véhicule de fonction dans les 3 jours suivants la fin du préavis.

▪ Renonciation au préavis

Il est convenu entre les Parties que le collaborateur disposant d'une solution identifiée de reclassement externe et ne souhaitant pas adhérer au congé de reclassement se verra proposer de renoncer expressément à son préavis, entraînant rupture immédiate de son contrat de travail.

En conséquence, le véhicule de fonction sera restitué par le collaborateur au maximum dans les 3 jours suivant la rupture du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis sera néanmoins versé au salarié en une seule fois avec son solde de tout compte. Cet équivalent sera calculé sur la base du meilleur entre le Salaire de Référence et l'OTE tel que définis par la présente Annexe, sur une base mensuelle.

En outre, l'équivalent de l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'un véhicule de fonction (car allowance) sera également versé au collaborateur en une seule fois avec son solde de tout compte, pour la durée du préavis ayant fait l'objet d'une renonciation.

6.3. PLAFONDS APPLICABLES ET REGLES DE NON CUMUL

6.3.1. Plafonds applicables

Le montant brut cumulé de l'ensemble des sommes versées par l'UES Oracle France à un salarié dans le cadre du présent PSE à quelque titre que ce soit ne peut en aucun cas excéder :

- 480 000 euros bruts pour les départs volontaires et licenciements ;
- 455 000 euros bruts pour les départs dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité (CAA).

En toute hypothèse, le montant total des sommes versées par Oracle au titre du départ dans le cadre du présent PSE, à quelque titre que ce soit, sera plafonné à 800 000 euros, coût total employeur, même dans

la circonstance où le montant des sommes versées au salarié n'atteindrait pas les seuils visés à l'alinéa précédent.

Ce dernier plafond de 800 000 euros comprend toutes les cotisations salariales et patronales, contributions, taxes et autres frais calculés à la date de dépôt des candidatures de départ volontaire ou à la date de notification du licenciement le cas échéant.

Il est convenu qu'en cas de variation du taux de change Oracle de l'Euro en Dollars US de +8% ou de - 8% par rapport au taux existant au moment de la signature du présent accord, ledit plafond serait révisé, dans le cadre de la négociation qui s'ouvrirait en vue de la conclusion d'un accord majoritaire tel que défini aux articles L.1233-24-1 et suivants du code du travail.

Le taux de change Oracle visé ci-dessus est le taux de conversion du Groupe qui est fixe et constant pour chaque année fiscale et qui correspond au taux communiqué au mois de mai qui précède le début de l'année fiscale par le département Corporate Treasury d'Oracle. Pour FY23, le taux Euro/Dollar est de 1,071.

Ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de porter atteinte aux droits d'un salarié dont il dispose en application de la loi et de la convention collective (selon les modalités de droit commun, c'est-à-dire sans tenir compte des améliorations prévues par le présent PSE) en matière de préavis, d'indemnité de départ volontaire ou de départ en CAA ou de licenciement, et de congé de reclassement (4 mois incluant le préavis et une allocation égale à 65% du Salaire de Référence pour la durée excédant le préavis).

En d'autres termes, si le montant cumulé des indemnités légales et/ou conventionnelles de préavis, de licenciement et de congé de reclassement venait à excéder le plafond de 480 000 euros bruts, de 455 000 euros bruts, ou de 800 000 euros susmentionnés, aucune autre indemnité ne serait versée au salarié concerné.

En cas d'atteinte des plafonds, il sera procédé à la réduction de l'indemnité extra-légale de départ volontaire ou extra-légale de licenciement, puis de l'allocation de congé reclassement excédant le minimum prévu par les dispositions légales (i.e., excédant 1 ou 2 mois à 65% du Salaire de référence selon la durée du préavis). Si le salarié renonce au congé de reclassement, le montant des indemnités qui auraient été réduites du fait de l'atteinte du plafond serait recalculé au moment du paiement du solde de tout compte.

Le Salarié ne sera pas éligible à l'indemnité de concrétisation de projet ou de reclassement rapide, ni à l'indemnité différentielle de salaire ou à l'indemnité création d'entreprise dès lors que la somme de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de départ volontaire ou de licenciement, de l'indemnité extra-légale de départ ou de licenciement, du congé de reclassement excède 480 000 euros bruts ou de 800 000 euros tels que visés ci-dessus.

S'agissant des salariés ayant adhéré à un départ en CAA, lorsque le montant brut des sommes versées excède 455 000 euros bruts, ou lorsque le montant total des sommes versées par Oracle excède 800 000 euros coût total employeur, il sera procédé à la réduction de la rente, puis de l'indemnité extra-légale de départ en CAA. Dans l'hypothèse où le montant de la rente devait être réduit en raison de l'application des plafonds susvisés, le montant total de la rente serait lissé sur la durée totale de portage.

Il est précisé que le montant de la rente ne pourra en aucun cas être inférieur à 15% de la rémunération de référence telle que mentionnée au 4.1.6.1.2 du présent accord dans la limite de la Tranche C (i.e., 8 PASS).

Toutefois, si le montant total des sommes versées par Oracle excède toujours, après application des mesures de plafonnement visées ci-dessus, le plafond de 800 000 euros employeur, le salarié empêché de partir dans le cadre du dispositif de CAA, pourrait, s'il le souhaite, se porter volontaire dans le cadre d'un départ volontaire « classique » sous réserve qu'il ait préalablement constitué et déposé un dossier.

La situation des salariés pour lesquels l'application des plafonds ci-dessus mentionnés pourrait engendrer des difficultés particulières seront traitées par la Commission de Suivi.

6.3.2. Règles de non cumul

Les différentes aides attribuées par l'UES Oracle France (autres que celles ayant le caractère de remboursement de frais) ne peuvent se cumuler avec des allocations ayant le même objet ou la même nature qui pourraient être versées par les pouvoirs publics ou par toute institution (CAF, Pôle Emploi, etc.).

De façon générale, les aides et dispositifs d'accompagnement prévus par tout éventuel PSE à venir ayant le même objet ou la même nature ne peuvent pas se cumuler.

6.4. PAIEMENT DES INDEMNITES ET REGIME SOCIAL

6.4.1. Paiement des indemnités

L'indemnité compensatrice de préavis sera versée au mois le mois aux échéances normales de paie.

Les indemnités (i) compensatrice de congés payés, de RTT, de CET, (ii) conventionnelle de licenciement, (iii) extra-légale de licenciement, (iv) de départ volontaire, (v) extra-légales de départ, seront versées à la fin du contrat de travail, à savoir à la fin du préavis ou à la fin du congé de reclassement.

Cependant, les salariés recevront une avance correspondant au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ou de l'indemnité de départ volontaire qui sera versée avant l'expiration de la durée normale du préavis.

Les autres sommes et indemnités restantes, non visées, ci-dessus seront versées à la fin du congé de reclassement ou au titre de l'évènement qui le justifie.

Les sommes dues au titre de l'allocation de congé de reclassement seront versées au mois le mois aux échéances normales de paie.

6.4.2. Régime social

Tous les montants visés par la présente annexe sont des montants bruts dont seront déduits, le cas échéant, conformément à la réglementation applicable, les cotisations, contributions et taxes, et plus généralement tout prélèvement qui serait dû.

Oracle France ne saurait garantir l'intangibilité de la réglementation sociale, qui s'appliquera dans ses dispositions en vigueur au moment du fait générateur des cotisations sociales ou prélèvements, à savoir, en principe, au moment du versement des sommes considérées.

Il est rappelé qu'en l'état actuel de la législation, les sommes versées dans le cadre d'un PSE bénéficient, sous certaines conditions, d'exonérations sociales.

Les salariés devront faire leur affaire personnelle des déclarations et règlements devant être effectués auprès de l'administration fiscale.

6.5. PORTABILITE DES DROITS AU REGIME FRAIS DE SANTE ET DE PREVOYANCE

Le salarié, qui aura fait l'objet d'un licenciement pour motif économique, pourra conserver le bénéfice à titre gratuit des contrats de Prévoyance et de Complémentaire Santé de l'UES Oracle France pendant une durée maximum de 12 mois à compter du terme du préavis ou du congé de reclassement, sous réserve de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

6.6. PERCO

Les salariés qui le souhaitent pourront continuer à alimenter le PERCO. Dans cette hypothèse, les frais de gestion seront à la charge du salarié et il n'y aura aucun abondement de l'UES Oracle France.

6.7. CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Afin de ne restreindre en aucune façon les possibilités de reclassement des salariés, toutes les clauses de non concurrence seront levées, dans les conditions prévues par les contrats de travail ou la convention collective.

Dans ce cas, aucune contrepartie financière ne sera due au salarié.

6.8. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

La convention de rupture d'un commun accord ou la lettre de licenciement pour motif économique mentionne le bénéfice de la priorité de réembauchage, ses conditions de mise en œuvre, la portabilité des garanties complémentaires.

Tout salarié dont le contrat a été rompu pour motif économique, qu'il ait adhéré ou non au congé de reclassement, pourra bénéficier d'une priorité de réembauchage au sein de l'UES Oracle France pendant 12 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Pour bénéficier de cette priorité, le salarié concerné devra manifester son désir par écrit dans un délai de 12 mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Cette priorité de réembauchage ne pourra s'exercer que :

- s'il est envisagé de procéder à des embauches afin de pourvoir à des postes disponibles,

- s'il existe un poste compatible avec la qualification du salarié à pourvoir en interne.

La Commission de Suivi sera informée des éventuelles demandes déposées par des salariés.

ANNEXES

1. GLOSSAIRE

DREETS : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

LRAR : lettre recommandée avec accusé de réception

PSE : plan de sauvegarde de l'emploi

CDAPH : [commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées](#)

CSE : comité Social et Economique

CSSCT : commission santé sécurité et conditions de travail

PIC : point information conseil

EEO : entretien d'évaluation et d'orientation

RMP : remis(e) en main propre