

3.3.2.2.1.	Déménagement	22
3.3.2.2.2.	Voyage d'installation	22
3.3.2.2.3.	Logement temporaire	22
3.3.2.2.4.	Aides spécifiques au reclassement à l'étranger	22
3.3.2.2.4.1.	Voyage de reconnaissance visant à trouver un logement	22
3.3.2.2.4.2.	Aide à la recherche d'école	23
3.3.2.2.4.3.	Cours de langue	23
3.4.	Refus ou impossibilité de reclassement	24
4.	VOLONTARIAT - MESURES DE NATURE À LIMITER LE NOMBRE DE DEPARTS CONTRAINTS	24
4.1.	Dispositif de cessation anticipée d'activité (CAA)	24
4.1.1.	Principe du départ en CAA	24
4.1.2.	Conditions d'éligibilité	25
4.1.3.	Procédure d'adhésion au dispositif de départ en CAA	26
4.1.4.	Examen et traitement des candidatures au dispositif de départ en CAA	27
4.1.5.	Rupture du contrat de travail du bénéficiaire	27
4.1.6.	Indemnités de CAA	28
4.1.6.1.	Définitions	28
4.1.6.1.1.	Ancienneté	28
4.1.6.1.2.	Rémunération	28
4.1.6.2.	Indemnité de préavis	29
4.1.6.3.	Indemnité de départ volontaire en CAA	29
4.1.6.4.	Indemnité extra-légale de départ en CAA	29
4.1.6.4.1.	Formule	29
4.1.6.4.2.	Base de calcul	29
4.1.7.	Allocation de CAA	30
4.1.7.1.	Définition de l'allocation de CAA	30
4.1.7.2.	Rémunération de référence	30
4.1.7.3.	Traitement fiscal et social	30
4.1.7.4.	Versement de l'allocation de CAA	31
4.1.7.5.	Revalorisation	32
4.1.8.	Statut social	32
4.1.8.1.	L'assurance volontaire vieillesse	33
4.1.8.2.	Régimes de retraite complémentaires obligatoires (ARRCO/AGIRC)	33
4.1.8.3.	Prévoyance	34
4.1.8.4.	L'assurance Maladie et PUMA	35
4.1.8.5.	La couverture complémentaire frais de santé	35
4.1.8.6.	La retraite supplémentaire	37
4.1.9.	Changement de législation	37
4.2.	Dispositif de départ volontaire	38
4.2.1.	Principe du départ volontaire	38
4.2.2.	Accompagnement des salariés candidats au départ volontaire : aide à l'information et au soutien	39
4.2.3.	Conditions d'éligibilité au départ volontaire	40



4.2.3.1.	Catégories professionnelles concernées	40
4.2.3.2.	Projet professionnel	40
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	41
4.2.4.3.	Examen et traitement des candidatures	42
4.2.5.	Règles d'acceptation et de départage des candidatures au départ volontaire	42
4.2.6.	Modalités de rupture du contrat de travail	43
4.2.7.	Congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire	44
4.2.7.1.	Objet du congé de reclassement	44
4.2.7.2.	Information du salarié et proposition du congé de reclassement	44
4.2.7.3.	Durée du congé de reclassement	45
4.2.7.3.1.	Durée standard	45
4.2.7.3.2.	Durée spécifique en cas de formation de reconversion	45
4.2.7.3.3.	Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet	46
4.2.7.4.	Rémunération pendant le congé de reclassement	46
4.2.8.	Aides	46
4.2.8.1.	Aides à la création ou reprise d'entreprise	46
4.2.8.2.	Aides à la formation	47
4.2.8.2.1.	Formation d'adaptation	47
4.2.8.2.2.	Formation de reconversion	48
4.2.9.	Indemnités de départ	49
4.2.9.1.	Définitions	49
4.2.9.1.1.	Age et Ancienneté	49
4.2.9.1.2.	Rémunération	49
4.2.9.2.	Indemnité de préavis	50
4.2.9.3.	Indemnité de départ volontaire	50
4.2.9.4.	Indemnité extra-légale de départ	50
4.2.9.4.1.	Formule	50
4.2.9.4.2.	Base de calcul	51
4.2.9.5.	Indemnité différentielle de salaire	51
4.2.9.6.	Indemnité de concrétisation de projet	52
5.	CONSTRAINTS – MESURES VISANT À FACILITER LE RECLASSEMENT EXTERNE ET INDEMNITES	52
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	53
5.1.3.	Durée du congé de reclassement	54
5.1.3.1.	Durée standard	54
5.1.3.2.	Durée spécifique en cas de formation de reconversion	54
5.1.3.3.	Durée du congé de reclassement en cas de changement de projet	54
5.1.4.	Rémunération pendant le congé de reclassement	55
5.2.	Aides	55
5.2.1.	Aide à la Formation	55



5.2.1.1.	Formation d'adaptation	55
5.2.1.2.	Formation de reconversion	56
5.2.2.	Aide à la création d'entreprise	57
5.3.	Indemnités	57
5.3.1.	Définitions	57
5.3.1.1.	Age et Ancienneté	57
5.3.1.2.	Rémunération	57
5.3.2.	Indemnité de préavis	58
5.3.3.	Indemnité de licenciement	58
5.3.4.	Indemnité extra-légale de licenciement	58
5.3.4.1.	Formule	58
5.3.4.2.	Base de calcul	59
5.3.5.	Indemnité différentielle de salaire	59
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	62
6.1.3.1.	Congés payés et jours RTT	62
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	68
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	69



1. PRINCIPES DIRECTEURS

L'objet des présentes mesures est de permettre aux collaborateurs de l'UES Oracle France concernés par une réorganisation ayant pour conséquence moins de 10 licenciements sur un période de 30 jours, dont le reclassement n'aurait pu être assuré, de retrouver un nouvel emploi dans les meilleures conditions.

À cet effet, l'objectif est 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**.

- 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 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.

2.2.2. Modalités pratiques et communication sur le Relais Emploi

Le Relais Emploi sera animé par une équipe de consultants du Cabinet, dédiée à la restructuration de l'UES Oracle France .

Un numéro d'appel central sera 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 à l'issue des derniers congés de reclassement.

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

2.2.3.1. 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 :

- dans le dossier de volontariat pour les salariés volontaires au départ ou
- au document remis par le Relais Emploi et concernant les actions à mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du salarié pour les salariés en départ contraints établi à l'issue de l'entretien d'évaluation et d'orientation (« EEO ») ou du bilan de compétences, le cas échéant.

Ce document précisera :

- le terme du congé,
- les prestations du Cabinet dont il peut bénéficier,

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 § 5.3.3.3.3 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.

2.2.3.3.2. 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.

2.2.3.3.3. 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 bénéficiaire 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.

2.2.3.3.4. 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.

2.2.3.3.5. Garantie de bonne fin

L'obtention d'une solution identifiée est le résultat d'un travail commun du candidat et du consultant. Le Cabinet mettra au point un programme précis, comportant des étapes successives afin de maximiser les chances d'aboutir à la 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.
- A 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 consultation des instances représentatives du personnel 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 Relais Emploi afin que les salariés intéressés puissent s'adresser au 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 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

Conformément aux dispositions de l'article D. 1233-2-1 du code du travail, la procédure suivante devra être observée afin que les salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée puissent demander à 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 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 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 devra alerter le département des Ressources Humaines et s'adresser directement au service de support informatique (« Global IT ») pour résolution du problème.

Une fois la candidature du salarié enregistrée sur la plateforme de recrutement interne, l'équipe Recrutement informera le(s) manager(s) concerné(s) afin d'examiner la candidature du salarié en priorité et d'organiser, le cas échéant, un/des entretien(s) de sélection. Dans l'hypothèse où la candidature du salarié serait retenue, le reclassement de celui-ci sera formalisé selon les modalités prévues au 3.2.3 ci-après.

En cas d'inadéquation entre les caractéristiques du poste et les compétences professionnelles du salarié ou de son aptitude à remplir les attributions dévolues moyennant une formation d'adaptation, le salarié sera informé du rejet de sa candidature par le manager concerné ou l'équipe Recrutement par courriel dans un délai maximum de 10 jours ouvrés (sauf circonstances exceptionnelles) à compter de l'enregistrement de la candidature du salarié sur la plateforme de recrutement interne.

La Direction des Ressources Humaines portera une attention particulière et renforcée aux personnes ayant une employabilité faible, ou en situation de handicap, si nécessaire avec l'aide du Cabinet et la Commission de Suivi pour favoriser le reclassement interne. Si le salarié accepte de lever la confidentialité de son dossier, le Cabinet pourra assister la Direction des Ressources Humaines dans ses recherches de solutions de reclassement adapté à la situation.

En cas de pluralité de candidatures validées sur un même poste et à compétence égale, le départage sera effectué en tenant compte des situations les plus fragiles.

3.2.2.3. Candidature spontanée

En parallèle, les salariés pourront consulter la liste des postes disponibles en France sur la page HR France de l'intranet d'Oracle France et pourront également consulter l'ensemble des postes disponibles au sein d'Oracle sur le site de recrutement interne.

Les salariés pourront ainsi manifester leur intérêt pour des éventuels postes de reclassement en postulant directement sur le site de recrutement interne conformément à la procédure habituelle de candidature interne.



Le traitement de ces candidatures spontanées sera effectué selon la même procédure que celle décrite au 3.2.2.2 qui précède.

3.2.3. Offre(s) et concrétisation du reclassement

Au terme du processus de reclassement décrit au 3.2.2.2, le salarié dont la candidature aura été retenue recevra une offre ferme de reclassement interne par LRAR, remise en main propre contre décharge ou procédure de signature dématérialisée, dans les meilleurs délais à compter de l'entretien individuel.

Cette offre ferme de reclassement prendra la forme d'un projet d'avenant au contrat de travail qui mentionnera les conditions relatives au nouveau poste proposé au 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 dématérialisé 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 analyser toute situation d'échec et problème de performance du salarié reclassé, et ce avant toute autre décision.

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 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 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, 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 de l'UES Oracle France.

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 la réorganisation concernée. 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.



3.3.2.2.1. 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

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 du présent document, 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.

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.

Elle précisera, notamment, le montant prévisionnel brut et net de l'allocation telle que déterminée au 4.1.7 ci-après, la durée maximale de service de la rente, la date prévisionnelle d'entrée dans le dispositif de CAA (lendemain de la date de fin du préavis).

La durée de portage, la date d'entrée dans le dispositif de CAA et le montant des indemnités de CAA pourront être ajustés en fonction de la date définitive de signature de la convention de départ en CAA et/ou l'impact éventuel du plafonnement tel que précisé au 6.3 ci-après. De même, le montant brut et net de l'allocation sera réactualisé en fonction des charges sociales de toutes sortes en vigueur à la date d'entrée dans le dispositif de CAA.

À compter de la réception de cette fiche de rente, le salarié confirmera son souhait de départ volontaire en déposant un dossier de candidature au dispositif de CAA auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France, par RMP contre décharge ou par message électronique à l'adresse suivante admin-pse_fr@oracle.com, dans les mêmes délais que ceux prévus pour les dépôts de candidature au départ volontaire.



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.

La direction de 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 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

À titre indicatif, au jour de la conclusion du présent accord cadre, cette rente brute est ainsi versée après précompte des cotisations suivantes :

- la Contribution Sociale Généralisée (CSG) au taux de 7,5% ;
- la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) au taux de 0,5% ;
- la Cotisation maladie au taux de 1,7% ;
- la Contribution Additionnelle de Solidarité Autonomie (CASA) au taux de 0,3%.

Toute variation du taux de ces cotisations et toute création de nouvelle(s) cotisation(s) ou précomptes sociaux mise(s) à la charge du bénéficiaire seront répercutées à leur date d'effet sur les montants de rentes de CAA qui seront dès lors diminués.

4.1.7.4. Versement de l'allocation de CAA

L'allocation de CAA (ou rente) est versée jusqu'au jour où le bénéficiaire est en mesure de faire liquider sa pension de sécurité sociale à taux plein, ce qui vise :

- tant l'âge minimal requis par le premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale et le décret d'application (à la date d'effet du présent accord, l'article R. 351-2), pour liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale ;
- que la liquidation susceptible d'être mise en œuvre en application du dispositif visé à l'article L. 351-1-1 du même code relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les salariés à longue carrière ;
- ainsi que la liquidation régie par les articles L. 351-3 et L. 351-4 du même code, relatif aux salariés handicapés ou justifiant d'une incapacité permanente.

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 I(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.

L'UES 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%

La tranche A correspond à la part de la rente servant d'assiette au calcul de la cotisation comprise entre 0€ et le plafond de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la part de la rente servant d'assiette au calcul de la cotisation comprise entre une et quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

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 d'adoption de la présente mesure, 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 entrainant 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 cadre.

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 ».

communiquera pas à la Direction des Ressources Humaines le contenu du projet mais uniquement le type de projet et l'indicateur « Favorable » ou « Défavorable ».

4.2.4. Procédure d'adhésion au dispositif de départ volontaire

4.2.4.1. Période de dépôt des candidatures au départ volontaire

Les candidatures au départ volontaire seront ouvertes pour une durée de 10 jours ouvrés.

Les candidatures pourront être déposées selon les modalités suivantes :

- Date d'ouverture de dépôt des dossiers de départ volontaire : à définir ;
- Date de clôture des candidatures au départ volontaire : à définir.

Passé les délais préalablement fixés, aucune candidature ne pourra être acceptée.

4.2.4.2. Formalisation des candidatures

Toute personne qui souhaite s'inscrire dans le processus de départ volontaire doit contacter le Cabinet.

Le candidat au départ volontaire doit établir un projet finalisé ou à finaliser avec l'aide du Cabinet et le documenter dans un dossier qui lui sera fourni par le Cabinet.

Les recherches de formation(s) personnalisée(s) devront être initiées auprès du Relais Emploi au plus tard 4 jours ouvrés avant la fin de la clôture de la période de dépôt des candidatures. Toute demande de recherches de formation(s) personnalisée(s) qui serait formulée postérieurement ne pourra pas être prise en compte dans le dossier de candidature. Seules les demandes de formations déjà inscrites en standard dans l'outil de gestion interne des formations « Training Management System » pourront être prises en compte jusqu'à la veille de la clôture de la période de dépôt des candidatures.

Le consultant du Cabinet, à l'issue et à l'aide des entretiens, établira conjointement avec le salarié une Synthèse du Projet Professionnel.

Cette Synthèse devra contenir les éventuelles formations nécessaires à l'aboutissement du projet présenté.

Ce document est signé par le salarié et le consultant.

Sur la partie finale du document, le consultant du Cabinet indique son avis (« Avis favorable », « Réserves », « Avis défavorable ») sur la faisabilité du projet ainsi que ses recommandations.

L'unique document original est conservé par le salarié.

Dès lors que la faisabilité du projet est établie, le salarié pourra formuler un acte de candidature au départ volontaire auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France, par RMP ou par message électronique, en indiquant en objet « Candidature Volontariat », dans les délais visés au 4.2.4.1 ci-avant. Une adresse générique sera créée à cet effet. La Direction des Ressources Humaines s'engage à envoyer un accusé de réception à chaque salarié qui s'est porté volontaire. A défaut de cette réponse, le salarié devra conserver la preuve de l'envoi de son dossier et en justifier auprès de l'UES Oracle France, afin de lui permettre, en cas de difficulté, d'être considéré comme volontaire.

La candidature devra faire mention du projet professionnel du salarié et être accompagnée du document de Synthèse du Projet Professionnel visant l'avis définitif émis par le Cabinet sur ledit projet.

4.2.4.3. Examen et traitement des candidatures

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 ou RMP 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 examiner des éventuelles candidatures ne remplissant pas les conditions d'éligibilité initiales. 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,...).

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 GPEC en date du 18 avril 2014, 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.

4.2.7. Congé de reclassement dans le cadre du départ volontaire

4.2.7.1. Objet du congé de reclassement

Le congé de reclassement sera proposé à l'ensemble des salariés qui feront l'objet d'une rupture d'un commun accord pour motif économique.

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié peut et doit se consacrer pleinement à la réalisation de son projet professionnel tel qu'élaboré durant la phase de volontariat. Durant cette période, le salarié bénéficie de l'accompagnement de consultants spécialisés pour mener à bien sa campagne de recherche d'emploi ou créer son propre emploi, et éventuellement pour mettre en place des actions de formation qui lui permettront de concrétiser son projet professionnel.

L'objectif de ce congé est de faciliter le repositionnement du salarié par (i) l'accès aux prestations du Cabinet, (ii) 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 peuvent 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.

Pendant le congé de reclassement, le salarié :

- bénéficie des prestations du Cabinet,
- peut suivre des actions de formation,
- peut faire valider ses acquis d'expérience professionnelle et,
- de façon générale, doit se consacrer à la mise en œuvre de son projet.

4.2.7.2. Information du salarié et proposition du congé de reclassement

Après l'avis du CSE sur le projet de réorganisation envisagé, les salariés occupant un poste appartenant à une catégorie professionnelle impactée se verront remettre 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) lors de l'entretien préalable.

Le congé de reclassement sera proposé aux salariés dans 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, RMP, 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

DS
[CE] [FC] [FG] [PL] [FH] [UAR] [aa] [JFR] [HP] [AG]

- 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.

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 avant 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 d'L'UES Oracle France.

4.2.9.4. Indemnité extra-légale de départ

4.2.9.4.1. Formule

La direction de l'UES 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

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 se verront remettre une note d'information sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement lors de l'entretien préalable.

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, RMP, 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



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 par la Direction des ressources humaines.

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

Il est précisé que le salarié pourra demander la prise en charge de quatre (4) formations d'adaptation maximum.

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

5.2.1.2. Formation de reconversion

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.

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 avant 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 par la Direction des ressources humaines.

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, la direction de 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% 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 licenciement, lorsque l'OTE est inférieur à 60 000 euros bruts, l'OTE révisé est égal à : $(OTE + [(60\ 000 - OTE) * 0,75])$.

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.

5.3.3. Indemnité de licenciement

Les salariés licenciés pour motif économique percevront l'indemnité conventionnelle de licenciement égale 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 maximum de 12 mois de salaire bruts.

Cette indemnité sera calculée sur la base du meilleur entre l'OTE et le Salaire de Référence (cf 5.3.1.2).

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 conventionnelle 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.

5.3.4. Indemnité extra-légale de licenciement

5.3.4.1. Formule

L'UES Oracle France versera aux salariés licenciés pour motif économique une indemnité extra-légale de licenciement 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	0,25	0,25	0,25	0,28	0,30	0,33	0,35	0,38	0,40	0,45	0,50	0,55	0,60	0,65	0,70	0,75
--	---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Age	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	0,80	0,85	0,90	0,95	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25

Age	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	1,30	1,35	1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	1,40	1,40

Age	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Nbre de mois de salaire / année d'ancienneté	1,40	1,35	1,30	1,25	1,20	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15	1,15

5.3.4.2. Base de calcul

Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est égal ou supérieur à 60 000 € bruts : le meilleur entre l'OTE et le Salaire de Référence dans la limite de quatre plafonds annuels de sécurité sociale (Tranche B) (cf. 5.3.1.2 ci-avant).

Pour les salariés dont l'OTE (équivalent temps plein) est inférieur à 60 000 € bruts: le meilleur entre l'OTE révisé et le Salaire de Référence. L'OTE révisé sera calculé comme suit : $(OTE + [(60\ 000 - OTE) * 0,75])$.

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) perçus 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 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.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 1233-72-1 du code du travail, le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail peuvent être effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus par l'article L. 1242-3 (CDD relevant de la politique d'emploi), renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7 du code du travail.

De la même manière, le congé de reclassement pourra être suspendu à la demande du salarié pour la durée de la période d'essai renouvellement inclus de tout contrat de travail à durée indéterminée.

Au terme de ces périodes (i.e., échéance du CDD, rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur), le congé de reclassement reprend, sans pouvoir prendre fin au-delà du terme initial, sur présentation d'un certificat de travail et du courrier de rupture de la période d'essai le cas échéant.

6.1.2. Obligation du salarié pendant le congé de reclassement

Les salariés devront s'engager à suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'à participer aux prestations du Relais Emploi et à faire les démarches de recherche d'emploi telles qu'elles auront été définies par la convention qu'ils auront signée.

Ils devront se présenter aux convocations du Relais Emploi et mener personnellement une démarche active de recherche d'emploi.

Ils devront s'engager à ne pas avoir une activité rémunérée pendant le congé.

Sauf motif légitime, les salariés qui ne suivront pas les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience ou qui ne se présenteront pas aux convocations du Relais Emploi, seront réputés renoncer au bénéfice de l'accompagnement par le Cabinet.

La procédure sera la suivante :

- mise en demeure par LRAR, d'effectuer les actions ou de répondre aux convocations sous 15 jours;
- si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, il sera procédé à la notification de la fin de l'accompagnement par le Cabinet par LRAR.

Le salarié qui retrouverait un emploi pendant le congé de reclassement en informera la Direction des Ressources Humaines de l'UES Oracle France dans les meilleurs délais, par LRAR, en précisant la date à laquelle prendra effet son nouvel emploi.

Il perdra le bénéfice de l'allocation de congé de reclassement, dès que son nouveau contrat de travail prendra effet, sauf en cas de suspension prévue au 6.1.1 qui précède.

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, RMP 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 salarié 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.

DS
CE FC FG PL FH UAR aa JFR HP AG

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 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.

L'UES 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 en application du présent document 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.

DS
CE FC FG PC FH UAR aa JFR HP AG