



La lettre d'information

UES SFR 16 NOVEMBRE 2021

LE PARCOURS « NOUVEL EMPLOI »

Bon à savoir :

Pour bénéficier du Parcours « Nouvel emploi », le salarié devra justifier des conditions cumulatives suivantes :

- Être éligible aux conditions du Plan.
- Avoir d'ores et déjà trouvé un autre emploi à l'extérieur du Groupe Altice France au moment de sa demande de volontariat : contrat de travail à durée indéterminée (CDI) / contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

Le salarié volontaire devra communiquer à l'Espace Information Conseil (EIC) une copie de la promesse d'embauche ou du nouveau contrat de travail précisant :

- La nature et la durée du contrat de travail conclu.
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai prévue au contrat de travail.
- Le montant de la nouvelle rémunération.

Une fois le dossier validé par la Commission de Validation des Projets, le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement ci-dessous :

Le congé de reclassement

- ✓ Durée (Préavis conventionnel inclus).
 - 12 mois
 - 15 mois si plus de 55 ans ou situation RQTH.
- ✓ Rémunération
 - Maintien de la rémunération pendant le préavis conventionnel.
 - Allocation spéciale de 75% du brut jusqu'au 12ème mois.
 - Allocation spéciale de 65% du brut au-delà du 12ème mois

La formation d'adaption

- ✓ Cette aide individuelle sera accordée à tout salarié dont le besoin en formation aura été validé :
 - Sous réserve de la présentation de la convention de formation dûment signée avec les organismes de formation agréés.
 - Sur présentation des justificatifs (facture de l'organisme de formation et attestation de présence).

Chaque salarié pourra alors bénéficier d'un budget maximum de 4.000€ HT pour ses propres besoins spécifiques en formation (frais pédagogiques)

- Si la formation démarre avant la fin de son congé de reclassement ou dans un délai maximum de 3 mois à compter de son départ de l'entreprise (sortie définitive des effectifs)

Les sommes requises seront directement versées par l'entreprise à l'organisme de formation retenu.

La monétisation partielle du congé de reclassement

- ✓ L'Indemnité de Solution Professionnelle (ISP) : En fonction de la date à laquelle le salarié demande à mettre fin au congé de reclassement, le montant brut de l'indemnité restant due sera égal à la somme des allocations que le salarié aurait perçu jusqu'au terme du congé de reclassement, avec les plafonds suivants :
 - 8 mois d'allocations spéciales si le préavis du salarié est de 2 mois.
 - 7 mois d'allocations spéciales si le préavis du salarié est de 3 mois.

Les indemnités de rupture du contrat de travail

- ✓ Les salariés qui bénéficieront du présent parcours pourront percevoir :
 - L'indemnité conventionnelle légale (ICL).
 - L'indemnité complémentaire (IC).

L'indemnité de différentiel de rémunération

- ✓ Le salarié pourra bénéficier d'une prise en charge de différentiel de salaire, pendant 2 ans, pour un emploi au moins équivalent à celui précédemment occupé au sein de l'entreprise.
 - 3000€ bruts par semestre la première année, soit un total de 6000 euros bruts pour la première année.
 - 1500€ bruts par semestre la seconde année, soit un total de 3000 euros bruts pour la seconde année.

La mobilité géographique

Par « mobilité géographique », il faut entendre tout changement distant de plus de 50 km du lieu de travail précédent ou nécessitant de la part du salarié au moins 1 heure de trajet supplémentaire aller-retour par rapport à son trajet habituel.

Ces mesures s'appliqueront uniquement si le nouvel emploi est situé en France Métropolitaine, aux conditions de la politique voyage en vigueur

- ✓ La période de reconnaissance
 - Un « week-end de reconnaissance » de 2 jours maximum, après information de son manager et du Service RH, sous réserve d'un délai de prévenance de 72 heures.
 - 4 jours pour les salariés de la société SRR ou de la SMR pour une mobilité vers une société située en France métropolitaine, l'inverse étant aussi possible.
 - Prise en charge d'un trajet aller-retour par personne (conjoint et personnes à charge du domicile actuel du salarié au futur lieu de travail) aux conditions de la politique voyage et sur présentation des justificatifs.
 - Prise en charge des frais d'hébergement et repas (2 nuits maximum avec petits déjeuners inclus et 4 repas maximum (déjeuner et diner, par personne) aux conditions de la politique voyage.
 - 2 trajets aller-retour pour le salarié (domicile actuel du salarié - futur lieu de travail) aux conditions de la politique voyage, afin de faciliter au salarié ses démarches de recherche de logement après acceptation de la mobilité.
- ✓ Mesures d'accompagnement pendant la période transitoire
 - Durée : 3 mois maximum sous réserve que le salarié n'ait pas encore déménagé (attestation de l'employeur justifiant la date de prise de fonction).
 - Transport : prise en charge d'un maximum de 12 trajets aller-retour (domicile actuel du salarié-nouveau lieu de travail).
 - Hébergement, repas : prise en charge des frais d'hébergement et de repas du salarié qui serait amené à loger près de son nouveau lieu de travail (petit déjeuner et repas du soir pour chaque jour travaillé).

✓ Mesures d'accompagnement pour l'installation définitive du salarié

Ces mesures d'accompagnement présentées ci-dessous ne pourront s'appliquer que dans un délai maximum de 6 mois à compter de la prise de poste effective du salarié impliquant pour celui-ci de devoir déménager de façon définitive, ce dernier devant fournir les justificatifs à la DRH dans le mois qui suit l'engagement de la dépense.

- Prise en charge des frais réels dans une limite de 5000€ HT sur présentation de trois devis à la Direction, qui se réservera le choix du prestataire.
- La facture sera établie au nom de l'entreprise et la Direction réglera directement les sommes dues au prestataire, sur présentation d'une facture pro forma établie à l'ordre de la société.
- Deux jours de congés rémunérés exceptionnels.
- Prise en charge de 500€ HT maximum par personne sur présentation de justificatifs pour les frais de transport de la famille pour rejoindre le nouveau domicile.

✓ Frais de transport de la famille pour rejoindre le nouveau domicile

- 500€ HT maximum par personne sur présentation de justificatifs dans le respect de la politique voyage en vigueur.

Et d'autres mesures complémentaires comme, les frais de double loyer sous conditions, l'aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, l'aide d'un organisme extérieur pour accompagner les salariés dans leurs démarches administratives.

✓ Prime d'installation après le déménagement définitif.

- 2.000 € bruts pour un célibataire sans enfant.
- 3.000 € bruts pour un couple marié ou non, ou un célibataire avec une personne à charge.
- et 410 € bruts par personne à charge supplémentaire.
- Versement selon les règles URSSAF (fournir un justificatif de domicile, ainsi qu'un justificatif de situation familiale) dans le mois suivant l'installation définitive du salarié.

Les élus CFTC sont là, à vos côtés pour défendre vos droits, tout simplement !



VOS CONTACTS

Chantal AUDIFAX, Linda BENALI, Salima BOUAZA, Philippe BOURDELIN, Frédéric BOURDELLE, Stephan BUREAU, Thomas DEUDON, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Christophe GUERANGER, Laurent HACKENHEIMER, Laurianne HORLAVILLE, Vincent LEDROLE, Xavier LUX, Abdel M'HARI, Jocelyne MULLER, Tlenda NACER, Cécilia PEREIRA, Cécile POIRIER, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE.

Retrouvez toutes nos communications sur notre site internet <https://www.cftcsfr.fr/>
rubrique nos publications, dans l'intranet <http://collab/sites/os/CFTC/default.aspx>.