

**Accord du 25 juin 2018 spécifique
relatif aux mobilités géographiques nationales dans le
cadre du projet « Oxygen »**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction de l'UES Solvay France dont le siège social est situé 25, rue de Clichy à Paris IXème, représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines France et Directeur des Relations Sociales Groupe, dûment mandaté à cet effet,

Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'ensemble des établissements de l'UES Solvay France, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord :

CFE/CGC – Monsieur Daniel KEMPF

CFDT – Monsieur Maurice TRITSCH

CGT – Monsieur Cyril BUISSON

Préambule

Solvay conduit au niveau mondial le projet « Oxygen » qui a pour objet la transformation du Groupe et sa façon de travailler, plus rapide et centrée sur le client. Ce projet fait l'objet d'une procédure sociale initiée fin mars 2018.

En France, comme sur les autres territoires, cette transformation conduit à une réorganisation du fonctionnement des fonctions voire de certaines GBU et notamment une redistribution de l'empreinte géographique des fonctions tertiaires et de recherche à Bruxelles et à Lyon.

C'est ainsi que SOLVAY a soumis aux représentants du personnel un projet particulier dit de « redéploiement entre Bruxelles, Paris et Lyon » conduisant à terme à la création de deux pôles majeurs en Europe pour conduire les activités susvisées :

- En Belgique, à Bruxelles, au sein du campus de NOH, son siège ;
- En France, au sein d'un campus multi-sites situé à Lyon (Business Center) et à Saint Fons (Centre de Recherche et de Technologie).

En France, ce redéploiement géographique conduira au transfert des activités tertiaires conduites à Aubervilliers et à Paris en 2021, d'une part et au transfert des activités de recherche et d'innovation actuellement conduites à Aubervilliers en 2022, d'autre part.

Parallèlement, certaines réorganisations de fonctions ou de GBU conduisent au transfert de postes sur d'autres sites que ceux sur lesquels ils évoluent actuellement.

Plusieurs centaines de salariés sont donc concernés par la modification de leur lieu d'exécution du travail au cours des quatre prochaines années.

Afin de préserver tant l'emploi d'un personnel qualifié que la continuité des services prestés aux clients de SOLVAY, le présent accord a donc pour objectif de favoriser la mobilité effective :

- du personnel concerné par le transfert de son poste, notamment de Paris à Lyon ;

- du personnel vers un site où il trouverait à se reclasser ;
- du personnel qui par sa mobilité permettrait directement ou indirectement à un salarié de se reclasser.

Les mesures qu'il décrit s'appliquent spécifiquement aux mobilités liées au projet de transformation et de redéploiement en France, les transferts en Belgique notamment faisant l'objet de mesures spécifiques propres à la mobilité internationale.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2254-2 du Code du travail.

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux mobilités géographiques des salariés de Solvay en France impactés par le projet « Oxygen » présenté en Comité Social et Economique Central (CSEC) les 12, 17 avril et 30 mai 2018, directement et indirectement, et plus particulièrement par le projet de redéploiement entre Bruxelles-Paris-Lyon.

Le présent accord a pour effet de modifier le lieu d'exécution du travail des salariés concernés par le projet de transfert et de décrire les mesures spécifiques d'accompagnement à leur mobilité géographique.

Il décrit les conditions dans lesquelles s'envisage la mobilité géographique des salariés concernés par le projet.

Il s'applique aux salariés présents à l'effectif à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 2. LES ACTIONS SPECIFIQUES

2-1. Les actions réalisées en amont de la décision du salarié

Pour favoriser une prise de décision personnelle et/ou familiale, SOLVAY s'engage à mettre en œuvre dès 2018 et 2019 à Paris et à Lyon des actions de présentation du futur environnement de vie et de travail en s'appuyant sur l'expertise de l'ADERLY.

Ces actions s'ajoutent notamment au voyage de reconnaissance préalable prévu par l'accord du 29 mars 2016.

De la même façon, SOLVAY s'engage à favoriser le parrainage par les salariés des sites d'accueil au bénéfice des salariés transférés.

Parallèlement, et dans la mesure de ses capacités, SOLVAY s'engage à faciliter toutes les situations que les salariés lui soumettraient notamment les questions liées aux démarches administratives particulières de toute nature liées par exemple aux questions de handicap, d'adoption ou encore de mutations de conjoints travaillant dans la fonction publique.

SOLVAY renforcera si besoin les prestations d'assistante sociale pour l'aider dans la réalisation de cet engagement.

2-2. L'individualisation du projet de mobilité géographique

2-2-1. L'individualisation du projet personnel et de la date de la mobilité géographique

En tenant compte de la spécificité du poste, le projet de mobilité est individualisé en fonction des problématiques propres à chaque salarié. Sous réserve que les conditions d'accueil soient réunies, la date de la mobilité peut être anticipée dans les cas non exhaustifs suivants, donnés à titre d'exemple :

- Entrée des enfants au collège ou au lycée,
- Mutation ou embauche du conjoint dans la région lyonnaise,
- Vente du logement principal.

2-2-2. L'individualisation des conditions de la mobilité géographique

En tenant compte de la spécificité des postes transférés et des liens de collaboration qu'il convient de maintenir entre les membres des équipes, les responsables RH et les managers des salariés transférés étudient les demandes individuelles et organisent les conditions dans lesquelles les solutions autres que le déménagement peuvent s'appliquer aux situations individuelles qui leur sont soumises.

Sur demande d'un salarié dont le poste est transféré, ils peuvent notamment accepter de faire droit à une demande de télétravail dans les conditions décrites à l'accord du 22 décembre 2017.

2-3. Les mesures d'accompagnement spécifiques à la mobilité

2.3.1. Les indemnités spécifiques de mutation/installation, et de double résidence

a) L'indemnité de mutation/installation

Afin de compenser partiellement des surcoûts susceptibles de résulter de la mobilité des salariés impactés par les modifications d'organisation liées au projet « Oxygen », il est versé une indemnité de mutation-installation au moment du déménagement de la famille dont le montant est porté à :

Mobilité	Foyer					
	1 personne	2 personnes	3 personnes	4 personnes	5 personnes	Par personne supplémentaire
Liée au projet Oxygen	25 000 €	30 000 €	35 000 €	38 000 €	41 000 €	3 000 €

Les montants fixés ci-dessus sont majorés de 10.000 € si le foyer est composé d'un couple salarié de Solvay (par exemple, si le couple salarié n'a pas d'enfants, il perçoit 40.000 €).

Les salariés peuvent opter, s'ils le souhaitent, pour un budget complémentaire d'un montant de 10.000,00 euros s'ils renoncent à l'aide au reclassement du conjoint, à la prise en charge du différentiel du salaire du conjoint, à la prise en charge des aller-retours des enfants et du salarié aidant, du déménagement de la personne aidée, à l'indemnité de double résidence, à la prise en charge des logements des enfants étudiants, à l'aide à l'acquisition du permis de conduire et à l'aide au déménagement de la personne aidée.

L'indemnité de mutation/installation se substitue ainsi à l'indemnité de mutation/installation dont dispose l'accord du 29 mars 2016 sur l'accompagnement des mobilités au sein de Solvay en France.

Cette indemnité de mutation/installation est soumise à cotisations et impôts sur le revenu sauf si le salarié fournit des justificatifs de dépenses engagées dans un délai de six mois suivant le déménagement, concernant notamment des frais de remise en état du nouveau logement ou des travaux de propreté (peinture, papiers peints, revêtements, etc...) ou à des dépenses occasionnées par la mutation (raccordement téléphone, internet, électricité, changement de carte grise, plaques d'immatriculation, etc...) conformément à la réglementation en vigueur à ce jour.

L'indemnité de mutation/installation est définitivement acquise au-delà d'un délai de quatre ans. Un départ de Solvay à l'initiative du salarié autre que la retraite, entraîne le remboursement de l'indemnité au prorata de la durée restant à courir avant l'échéance des quatre ans, déduction faite des impôts et cotisations déjà acquittés par le salarié à ce titre.

Des avances sur l'indemnité de mutation/installation peuvent être accordées au salarié, conformément à ce qui précède.

De la même façon, le salarié peut demander le fractionnement du paiement de la prime dans la limite d'une durée de 4 ans.

Les sommes indiquées ci-dessus seront revalorisées du montant de l'inflation cumulée dès lors que celle-ci atteindra 1% selon l'indice INSEE (IPC 4018 E) des prix à la consommation hors tabac arrêté à fin mai 2018.

Pendant quatre mois au maximum, le salarié bénéficie d'un aller-retour par semaine selon la politique voyage applicable chez Solvay.

Pendant cette période, le salarié est logé de préférence en résidence hôtelière et ses frais sont pris en charge par Solvay. En cas d'indisponibilité d'une résidence hôtelière, les règles de la politique voyage en vigueur au sein de Solvay sont appliquées.

Une prolongation éventuelle peut être accordée dans la limite de cinq mois supplémentaires, les frais étant en ce cas déduits des indemnités éventuelles de mutation.

En dehors de ce dernier cas, les frais engagés au titre de l'hébergement et de la nourriture, par le salarié et dûment justifiés au-delà des quatre premiers mois sont déductibles, dans la limite de cinq mois supplémentaires, de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite des règles URSSAF applicables (à titre indicatif, ce forfait comprenant l'hébergement et la nourriture est fixé à 68 euros par jour en 2018).

b) L'indemnité de double résidence

L'indemnité mensuelle de double de résidence est portée à 500 euros si le salarié fait le choix de conserver son domicile principal dans la région d'origine. Les conditions de versement sont fixées dans l'accord du 29 mars 2016.

2.3.3. L'indemnité de participation aux frais de mutation immobilière

De la même manière et pour accompagner le changement de patrimoine immobilier lié à l'acte d'achat d'un bien immobilier, la participation forfaitaire de SOLVAY s'élève à 10.000 euros sur présentation de justificatifs.

a) L'aide au reclassement professionnel salarié du conjoint

Le conjoint, concubin ou partenaire de PACS du salarié et qui a déménagé à plus de 50 km bénéficie, en cas de perte d'emploi, de la garantie de deux promesses d'embauche de qualification équivalente à l'emploi occupé précédemment et correspondant à ses compétences professionnelles.

Une promesse d'embauche s'entend pour un poste en CDI.

Il bénéficie dans ce cadre d'un accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi par un cabinet de reclassement externe (out-placement) jusqu'à ce que l'objet de la garantie soit réalisé.

Pendant 4 ans à partir du déménagement du collaborateur Solvay, le conjoint bénéficie de la prestation du cabinet de reclassement externe.

L'accompagnement est également offert au conjoint indemnisé au titre de l'assurance chômage.

Dès lors que le conjoint du salarié ayant été transféré perd son emploi ou subit une baisse de rémunération dans son nouvel emploi (à durée de travail équivalente), il est versé au salarié un complément correspondant au différentiel de rémunération de son conjoint par rapport à sa dernière rémunération brute avant la rupture de son contrat, dans la limite de 1000,00 € bruts par mois pendant 12 mois puis de 500,00 € bruts les 12 mois suivants.

Dans l'hypothèse d'une rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur du conjoint, la prestation du cabinet de reclassement externe reprend à son issue pour le reste de la période restant à courir.

De la même manière, le conjoint démissionnaire pour suivre son conjoint, indemnisé au titre de l'assurance chômage bénéficie également du complément susvisé.

En tout état de cause, le conjoint ne peut pas bénéficier du complément plus de 24 mois.

SOLVAY s'engage à participer à l'intégration professionnelle des conjoints dont les compétences pourraient correspondre à son besoin en ressources en les faisant bénéficier d'une priorité d'embauche, à compétences égales, par rapport aux personnes extérieures à SOLVAY.

Cet accompagnement se substitue aux mesures de même nature dont dispose l'accord du 29 mars 2016 sur l'accompagnement des mobilités internes au sein de Solvay en France.

b) L'aide au reclassement professionnel du conjoint entrepreneur

SOLVAY s'engage à accompagner les conjoints entrepreneurs dans la réalisation de leur projet par le biais d'un prestataire spécialisé dans l'aide à la cession, création ou reprise d'entreprise.

Le consultant mène avec le porteur du projet des entretiens exploratoires pour étudier la faisabilité de son projet.

L'étude de faisabilité se conclut par une fiche de synthèse dans laquelle le consultant donne son avis de manière détaillée sur le projet, fiche remise au conjoint demandeur.

Lorsque le demandeur d'une aide à la création ou à la reprise d'entreprise obtient une validation définitive de son projet par les responsables RH, il peut par la suite bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de son projet.

Si le projet est reconnu comme viable, le conjoint entrepreneur peut bénéficier de l'accompagnement du consultant externe pour la mise en œuvre de son projet de cession, création ou de reprise d'entreprise.

Le consultant externe est présent pour conseiller, orienter et accompagner le conjoint entrepreneur dans l'élaboration et la réalisation du projet.

Il organise notamment des entretiens individuels, des réunions d'information, des bilans professionnels ou encore la mise en place de plans d'actions.

Afin de formaliser les engagements de chacun, cette condition est nécessaire pour bénéficier de l'aide de Solvay :

Formation du conjoint

Le coût de la formation liée au démarrage de l'activité est pris en charge par Solvay à hauteur de 5.000 euros bruts H.T. Cette formation doit au préalable avoir été agréée par la société.

Aide financière de SOLVAY

Des aides financières conformes à la législation, sont proposées au porteur d'un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Solvay consent pour une durée de sept ans, sauf remboursement anticipé, un prêt d'installation sans intérêt conformément à l'article 39H quinquies du Code Général des Impôts. Son montant, qui est ajusté sur les capacités d'endettement de l'intéressé et les caractéristiques du projet, peut atteindre au maximum la somme de 20.000,00 euros bruts. Le remboursement de ce prêt intervient à partir du début de la troisième année et s'échelonne sur cinq ans.

Encouragement à l'embauche de salariés de l'UES Solvay France

Si le créateur ou repreneur d'entreprise embauche une personne de l'UES Solvay France dont le poste est supprimé, ou un salarié dont le départ volontaire permet un reclassement direct ou indirect, une bonification de 7.500,00 euros bruts sans intérêts sous la forme d'un prêt complémentaire est consenti de la part de l'UES Solvay France.

c) L'aide à l'acquisition du permis de conduire des salariés transférés et/ou de leur conjoint

Solvay octroie une aide de 1.000,00 euros brut au salarié transféré et/ou à son conjoint qui passe l'examen de son permis de conduire en raison du nouveau besoin d'un véhicule créé par son déménagement sur présentation de la facture.

d) La prise en charge des frais de voyage des enfants de salariés transférés séparés de corps

Pendant quatre ans à compter du déménagement du salarié transféré, SOLVAY rembourse sur justificatif les frais de transport de chaque enfant entre le domicile des parents, dans la limite de quarante-huit allers-retours, dans le respect de la politique voyage applicable chez Solvay.

SOLVAY prend en charge les frais de transport du parent si c'est le parent qui se déplace pour voir ses enfants, dans les conditions décrites au paragraphe précédent.

e) La prise en charge des frais de voyage des salariés transférés ayant la qualité d'aidant

Pendant quatre ans à compter du déménagement du salarié transféré, SOLVAY rembourse les frais de transport entre le nouveau domicile et le domicile de la personne aidée, dans la limite de vingt-quatre allers-retours.

A la qualité d'aidant au sens de cet accord, le salarié qui assistait personnellement une personne de son entourage dans les actes de la vie courante avant son déménagement.

f) La prise en charge des frais de déménagement de la personne aidée par le salarié transféré

Pour favoriser le rapprochement des familles, SOLVAY prend en charge les frais de déménagement de la personne aidée par le salarié transféré, après établissement d'au moins deux devis auprès des sociétés référencées par Solvay.

g) La prise en charge des frais supplémentaires liés à la garde périscolaire

Sur production de justificatifs, SOLVAY prend en charge la partie supplémentaire des frais liés à la garde périscolaire pendant deux ans à compter du déménagement de la famille du salarié transféré.

h) L'aide au financement du logement de l'enfant étudiant restant étudier dans la région d'origine après le déménagement de ses parents

Pendant trois ans à compter du déménagement, sur présentation de justificatif, une aide d'un montant maximum de 400,00 € par mois est versée au salarié dont l'enfant ou les enfants qui habitaient jusqu'au déménagement au domicile des parents loue un logement dans la région de départ pour les besoins de ses études. Le montant de l'aide est fixé après déduction des autres aides au logement du montant du loyer.

ARTICLE 3. LA CREATION D'UN FONDS SOCIAL MOBILITE DEDIE

Un fonds social dédié spécifiquement à la gestion du projet a pour objet d'aider au financement du règlement de situations individuelles particulières non couvertes par le présent accord.

La gestion du fonds est réalisée par une commission dédiée composée des membres du service RH de l'établissement Ile-de-France, de l'assistante sociale et de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement. Elle est présidée par le Directeur ou son délégué de l'établissement Ile-de-France.

La commission étudie les dossiers qui lui sont soumis et affecte les sommes en fonction des décisions qu'elle prend. Elle rend compte de sa gestion régulièrement à la commission de suivi de l'accord.

Le fonds social est doté d'un budget de 500 000 €.

Une nouvelle négociation pourrait être engagée si le montant alloué au fond social s'avérait insuffisant.

ARTICLE 4. INDEMNITE DE DECLARATION ANTICIPEE DE REFUS DE MOBILITE

Il est versé à tout salarié présent à l'effectif à la date de la signature du présent accord, concerné par un transfert géographique, qui déclarerait son refus ferme et définitif d'être transféré une indemnité supplémentaire d'un montant de:

- quatre mois de salaire ¹pour toute déclaration avant le 1^{er} janvier 2019,
- trois mois de salaire pour toute déclaration avant le 1^{er} avril 2019,
- deux mois de salaire pour toute déclaration avant le 1^{er} juillet 2019.

Cette somme s'ajoute aux indemnités de départ et constitue un complément qui vient s'ajouter au montant de l'indemnité de licenciement. Elle est également versée en cas d'adhésion au congé de mobilité pendant la période de réflexion visée à l'article 5 du présent accord.

Le barème des indemnités versées en cas de refus de transfert figure à l'annexe 2.

¹ Le salaire de référence est calculé de la même manière que le salaire de référence servant de base de calcul à l'indemnité légale de licenciement

ARTICLE 5. LA NOTIFICATION DE L'ACCORD AUX SALARIES CONCERNES

Le présent accord sera notifié aux salariés concernés par le transfert six mois avant la modification effective de leur lieu de travail selon les dates exposées dans le préambule, SOLVAY renonçant à mettre en œuvre les clauses de mobilité géographiques contenues éventuellement dans les contrats de travail des salariés.

La communication de l'accord se doublera d'une information individuelle des salariés sur le droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à leur contrat de travail et les conséquences qui en résultent. Les salariés disposeront d'un délai de quatre mois pour choisir d'accepter ou de refuser la modification de leur lieu de travail. Pendant les 4 mois dont dispose le salarié pour choisir entre accepter ou refuser sa mobilité, il peut adhérer volontairement au congé de mobilité avant l'expression de son choix. Le silence gardé par le salarié au terme de ce délai de 4 mois vaut acceptation de sa mobilité et de l'application du présent accord à son contrat de travail.

En cas de refus, SOLVAY disposera d'un délai de deux mois pour notifier la rupture du contrat de travail pour cause réelle et sérieuse.

Le salarié bénéficie alors de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue dans l'accord GECPP du 25 juin 2018 sans majoration et d'une prestation d'out-placement avec le prestataire choisi par Solvay pendant une durée de 12 mois à compter de son licenciement.

Le salarié licencié bénéficie d'un abondement spécifique de son compte personnel de formation à hauteur de 100 heures.

Le barème des indemnités versées en cas de refus de transfert figure à l'annexe 2.

ARTICLE 6. LA DUREE DE L'ACCORD ET SON SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter de sa signature.

La mobilité fera l'objet d'un suivi annuel dont le bilan est présenté au comité social et économique central (CSEC) de l'UES « Solvay France » et au CSE Ile-de-France.

ARTICLE 7. LA DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation par l'ensemble des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail.

ARTICLE 8. LA REVISION DE L'ACCORD

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser. Cette demande doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues. Les conditions de validité de l'accord sont celles prévues aux articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de l'accord portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service concerné.

ARTICLE 9. LA PUBLICITE ET LE DEPOT DE L'ACCORD

La direction de Solvay procédera aux formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 & suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

Il est procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 & suivants du Code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14 du Code du travail, toute action en nullité de tout ou partie du présent accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

- de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- de la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

Fait à Paris, le 25 juin 2018

ANNEXE 1

SYNTHESE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT S'APPLIQUANT AU PERSONNEL MUTE OU TRANSFERE DANS LE CADRE DU PROJET « OXYGEN » EN FONCTION DE LA SOURCE DE LA MESURE

Mesure d'accompagnement	Accord du 29 mars 2016	Accord du 25 juin 2018
<i>Voyage de reconnaissance</i>	X	
<i>Prestation de l'ADERLY pour les transferts à Lyon (réunions collectives, entretiens individuels, voyage sur place)</i>		X
<i>Frais de voyage liés au déménagement</i>	X	
<i>Frais de déménagement</i>	X	
<i>Congé lié au déménagement</i>	X	
<i>Indemnité d'installation</i>		X
<i>Frais d'agence</i>	X	
<i>Indemnité de double résidence</i>		Montant majoré de 50 € porté à 500€
<i>Aide au reclassement salarié du conjoint / Prise en charge du différentiel de salaire</i>		X
<i>Aide au reclassement du conjoint entrepreneur</i>	-	X
<i>Aide au financement du loyer de l'enfant étudiant</i>	-	X
<i>Prise en charge de la part de frais supplémentaires liée à la garde d'enfant</i>		X

Fonds social dédié	-	X
Aide à l'acquisition du permis de conduire (salarié et/ou son conjoint)	-	X
Aide au financement du transport des enfants d'un salarié séparé	-	X
Aide au financement du transport du salarié aidant ou financement du déménagement de la personne aidée	-	X
Conseil / accès au logement ACTION LOGEMENT	X	
Mobili PASS	X	
Dépôt de garantie	X	
Prise en charge part des frais de notaire		10.000 euros
Indemnité différentielle du coût du logement (différentiel de loyer)	X	

ANNEXE 2

BAREME DES INDEMNITES DE DEPART VERSEES EN CAS DE REFUS DU TRANSFERT

CAS 1 : le salarié n'a pas déclaré son refus d'être transféré avant le 1^{er} juillet 2019, il perçoit l'indemnité de licenciement Solvay ou l'indemnité conventionnelle CCNIC (barème cadre) si celle-ci lui est plus favorable :

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
61 ans et plus	2	2	2	2	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
60 ans	3	3	3	3	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20	20,6	21	21	21	21	
59 ans	4	4	4	4	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20,4	21	21,6	22	22	22	22	
58 ans	11	11	11	11	11	11,4	11,8	12,2	12,6	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29	29	29	29	
57 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	
56 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	
55 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	
54 ans	14	14	14	14	14	14,4	14,8	15,2	15,6	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29,2	29,8	30	30	30	30	30	30	30	
53 ans	11	11	11	11	11	11,4	11,8	12,2	12,6	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26,2	26,8	27,4	28	28,6	29	29	29	29	
52 ans	8	8	8	8	8	8,4	8,8	9,2	9,6	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,6	14,2	14,8	15,4	16	16,6	17,2	17,8	18,4	19	19,6	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23,2	23,8	24,4	25	25,6	26	26	26	26	
51 ans	5	5	5	5	5	5,4	5,8	6,2	6,6	7	7,6	8,2	8,8	9,4	10	10,6	11,2	11,8	12,4	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20,2	20,8	21,4	22	22,6	23	23	23	23	
50 ans	3	3	3	3	4	4,4	4,8	5,2	5,6	6	6,6	7,2	7,8	8,4	9	9,8	10,6	11,4	12,2	13	13,8	14,6	15,4	16,2	17	17,8	18,6	19,4	20	20	20	20	20	20	20,6	21	21	21	21		
Moins de 50 ans	2	2	2	2	3	3,4	3,8	4,2	4,6	5	5,6	6,2	6,8	7,4	8	8,8	9,6	10,4	11,2	12	12,8	13,6	14,4	15,2	16	16,8	17,6	18,4	19,2	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
Moins de 45 ans	2	2	2	2	2	2,4	2,8	3,2	3,6	4	4,6	5,2	5,8	6,4	7	7,8	8,6	9,4	10,2	11	11,8	12,6	13,4	14,2	15	15,8	16,6	17,4	18,2	18,2	18,2	18,2	18,2	18,4	19	19,6	20	20	20		

CAS 2 : le salarié a déclaré son refus d'être transféré entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2019, il perçoit

l'indemnité de licenciement Solvay augmentée de deux mois de salaire supplémentaires ou l'indemnité conventionnelle CCNIC (barème cadre) si celle-ci lui est plus favorable :

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
61 ans et plus	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,4	4,8	5,2	5,6	6,0	6,6	7,2	7,8	8,4	9,0	9,8	10,6	11,4	12,2	13,0	13,8	14,6	15,4	16,2	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,4	21,0	21,6	22,0	22,0	22,0	22,0
60 ans	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,8	14,6	15,4	16,2	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,0	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,0	23,0	23,0	
59 ans	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0		
58 ans	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,4	13,8	14,2	14,6	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
57 ans	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,4	16,8	17,2	17,6	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0		
56 ans	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,4	16,8	17,2	17,6	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0		
55 ans	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,4	16,8	17,2	17,6	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0		
54 ans	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,4	16,8	17,2	17,6	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0		
53 ans	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,4	13,8	14,2	14,6	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,2	28,8	29,4	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
52 ans	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,4	10,8	11,2	11,6	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,2	25,8	26,4	27,0	27,6	28,0	28,0		
51 ans	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,4	7,8	8,2	8,6	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,0	25,0		
50 ans	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,8	14,6	15,4	16,2	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,0	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,0	23,0		
Moins de 50 ans	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,4	4,8	5,2	5,6	6,0	6,6	7,2	7,8	8,4	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,8	13,6	14,4	15,2	16,0	16,8	17,6	18,4	19,2	20,0	20,0	20,0	20,0	20,4	21,0	21,6	22,0	22,0		
Moins de 45 ans	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,4	4,8	5,2	5,6	6,0	6,6	7,2	7,8	8,4	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,8	16,6	17,4	18,2	18,2	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,0	22,0		

BAREME DES INDEMNITES DE DEPART VERSEES EN CAS DE REFUS DU TRANSFERT

CAS 3 : le salarié a déclaré son refus d'être transféré entre le 1^{er} janvier et le 30 mars 2019, il perçoit

l'indemnité de licenciement Solvay augmentée de trois mois de salaire supplémentaires ou l'indemnité conventionnelle CCNIC (barème cadre) si celle-ci lui est plus favorable :

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
61 ans et plus	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,6	14,6	15,4	16,2	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,0	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,0	23,0	23,0	23,0	
60 ans	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0	
59 ans	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,4	7,8	8,2	8,6	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,0	25,0	25,0	25,0	
58 ans	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0	14,4	14,8	15,2	15,6	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
57 ans	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,4	17,8	18,2	18,6	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
56 ans	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,4	17,8	18,2	18,6	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
55 ans	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,4	17,8	18,2	18,6	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
54 ans	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,4	17,8	18,2	18,6	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
53 ans	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0	14,4	14,8	15,2	15,6	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,2	29,8	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
52 ans	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,4	11,8	12,2	12,6	13,0	13,6	14,2	14,8	15,4	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,2	26,8	27,4	28,0	28,6	29,0	29,0	29,0	29,0	
51 ans	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,4	8,8	9,2	9,6	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,6	14,2	14,8	15,4	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,0	26,0	26,0	26,0	
50 ans	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0	
Moins de 50 ans	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,6	14,2	14,8	15,4	16,0	16,8	17,6	18,4	19,2	20,0	20,0	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,0	23,0	23,0	23,0	
Moins de 45 ans	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,4	5,8	6,2	6,6	7,0	7,6	8,2	8,8	9,4	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,6	14,2	14,8	15,4	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,0	23,0	23,0	23,0	

CAS 4 : le salarié a déclaré son refus d'être transféré avant le 1^{er} janvier 2019, il perçoit l'indemnité de

licenciement Solvay augmentée de quatre mois de salaire supplémentaires ou l'indemnité conventionnelle

CCNIC (barème cadre) si celle-ci lui est plus favorable :

AGE/ ANCIENNETE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
61 ans et plus	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,8	18,6	19,4	20,0	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0		
60 ans	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,4	7,8	8,2	8,6	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,0	25,0	25,0	25,0		
59 ans	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,4	8,8	9,2	9,6	10,0	10,6	11,2	11,8	12,4	13,0	13,6	14,2	14,8	15,4	16,0	16,6	17,2	17,8	18,4	19,0	19,6	20,2	20,8	21,4	22,0	22,6	23,2	23,8	24,4	25,0	25,6	26,0	26,0	26,0	26,0		
58 ans	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,4	15,8	16,2	16,6	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0		
57 ans	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,4	18,8	19,2	19,6	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
56 ans	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,4	18,8	19,2	19,6	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
55 ans	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,4	18,8	19,2	19,6	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
54 ans	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,4	18,8	19,2	19,6	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
53 ans	15,0	15,0	15,0	15,0	15,0	15,4	15,8	16,2	16,6	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
52 ans	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,4	12,8	13,2	13,6	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,2	27,8	28,4	29,0	29,6	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	
51 ans	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,4	9,8	10,2	10,6	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,2	24,8	25,4	26,0	26,6	27,0	27,0	27,0	27,0		
50 ans	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,4	7,8	8,2	8,6	9,0	9,6	10,2	10,8	11,4	12,0	12,6	13,2	13,8	14,4	15,0	15,6	16,2	16,8	17,4	18,0	18,6	19,2	19,8	20,4	21,0	21,6	22,2	22,8	23,4	24,0	24,6	25,0	25,0	25,0	25,0		
Moins de 50 ans	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0		
Moins de 45 ans	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,4	6,8	7,2	7,6	8,0	8,6	9,2	9,8	10,4	11,0	11,6	12,2	12,8	13,4	14,0	14,6	15,2	15,8	16,4	17,0	17,6	18,2	18,8	19,4	20,0	20,6	21,2	21,8	22,4	23,0	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0		