

**COMITE D'ENTREPRISE
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE ON SEMICONDUCTOR
NOTE D'INFORMATION
SUR LE PROJET D'INTEGRATION
DES BUSINESS UNITS PI ET P3**

Réunion du Comité d'Entreprise du 15 septembre 2011

Cette note et les informations qu'elle contient présentent un caractère strictement confidentiel.
Les destinataires de cette note sont tenus à une stricte obligation de confidentialité en application de l'article L. 2325-5 du Code du travail.

I LE CONTEXTE ECONOMIQUE

1 Le Groupe ON Semiconductor

Le Groupe ON Semiconductor comprend quatre groupes d'activités différents :

- Le groupe « Computing & Consumer » ;
- Le groupe « Digital, Mixed Signal, Automotive & Memory » ;
- Le groupe « Standard Products » ;
- Sanyo Semiconductor.

Chacun de ces quatre groupes d'activités comprend différentes « Business Units ».

2 Le groupe d'activités « Computing & Consumer »

2.1 L'organisation

2.1.1 L'organisation du groupe « Computing & Consumer »

Le groupe « Computing & Consumer » comprend pour l'instant 7 Business Units. Une fois le projet d'intégration de PI et P3, il en comprendra 6.

Les 7 Business Units de Computing & Consumer	
	Groupes de produits
PI	Low Voltage Power Management
P2	DCDC Higher Voltage
P3	Analog Switch
PG	ACDC
PK	Logic
PQ	Controller
PY	Signal & Interface

L'effectif du groupe « Computing & Consumer » est de 493 dont 75 en France (Toulouse).

Pour rappel, l'effectif total de ON Semiconductor France SAS est de 86.

2.1.2 L'organigramme de PI et de P3

Une fois PI et P3 intégrées, l'organigramme de la Business Unit sera adapté. L'organigramme sera montré pendant le CE.

L'organigramme est inséré dans la note d'information en dernière page.

2.2 La situation économique

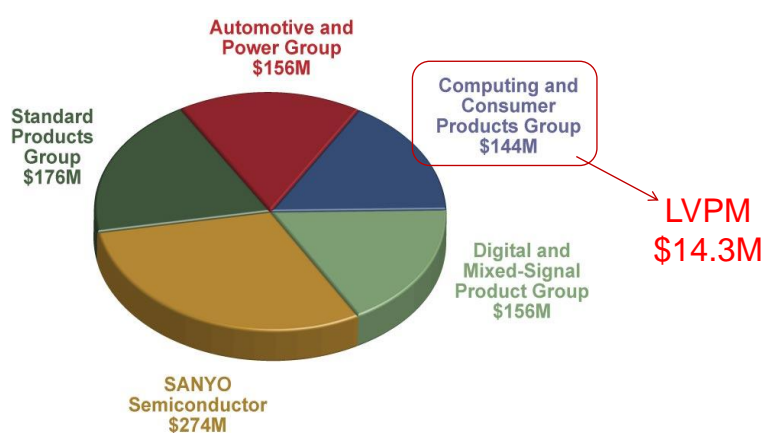
2.2.1 La situation économique du groupe « Computing & Consumer »

Depuis 2007, les résultats de PI et P3 sont en chute, contrairement à ceux des autres Business Units du groupe Computing & Consumer.

2.2.2 La situation économique de PI

Le graphe ci-après montre le poids économique du groupe Computing & Consumer par rapport aux autres groupes d'activités :

2Q11 Revenues: \$906 Million



Comme indiqué dans ces tableaux, PI n'a pas atteint ses objectifs depuis deux ans, et n'a pas retrouvé les niveaux atteints en 2007 :

PI Performance Indicators

2010	Q1	Q2	Q3	Q4
Revenue - Plan	13.0	13.6	16.5	15.5
Revenue - Actual	13.8	12.9	14.3	14.1
Above / Below	\$0.8	(\$0.7)	(\$2.2)	(\$1.4)

2010	Q1	Q2	Q3	Q4
New Product - Plan	7.5	8.0	10.0	9.0
New Product - Actual	6.3	5.6	5.9	5.7
Above / Below	(\$1.2)	(\$2.4)	(\$4.1)	(\$3.3)

2010	Q1	Q2	Q3	Q4
EBITDA - Plan	1.3	2.0	3.2	5.8
EBITDA - Actual	1.0	3.2	2.3	3.3
Above / Below	(\$0.3)	\$1.1	(\$0.9)	(\$2.5)

2010	Q1	Q2	Q3	Q4
GM - Plan	5.2	5.9	7.1	7.0
GM - Actual	5.8	6.1	6.2	6.4
Above / Below	\$0.7	\$0.2	(\$1.0)	(\$0.5)

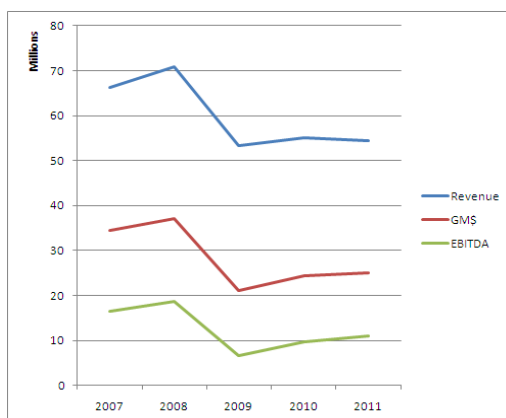
2011	Q1	Q2	Q3	Q4
Revenue - Plan	\$14.0	\$14.0	\$15.0	\$15.0
Revenue - Actual	\$12.6	\$14.3	\$13.8	\$13.5
Above / Below	(\$1.4)	\$0.3	(\$1.2)	(\$1.5)

2011	Q1	Q2	Q3	Q4
New Product - Plan	\$6.1	\$6.1	\$6.8	\$7.3
New Product - Actual	\$3.5	\$3.7	\$4.1	\$3.4
Above / Below	(\$2.6)	(\$2.4)	(\$2.7)	(\$3.9)

2011	Q1	Q2	Q3	Q4
EBITDA - Plan	\$2.7	\$2.6		
EBITDA - Actual	\$2.4	\$3.3		
Above / Below	(\$0.3)	\$0.7		

2011	Q1	Q2	Q3	Q4
GM - Plan	\$6.7	\$6.7	\$7.3	\$7.3
GM - Actual	\$5.8	\$6.6		
Above / Below	(\$0.9)	(\$0.1)		

PI Performance 2007-2011



- Contrairement aux autres BUs du groupe Computing & Consumer, PI n'a pas retrouvé le niveau des performances de 2007, malgré les investissements réalisés.

EBITDA - CCPG



- PI se situe dans le niveau de performance le plus bas du groupe
- La réorganisation de P3 à Phoenix a déjà été réalisée
- P2 est également en train d'être réorganisée, sous l'impulsion d'un nouveau directeur

ON Semiconductor a beaucoup investi dans PI, en particulier dans l'embauche de 11 salariés à hauts profils, à la rentrée 2009 :

Poste	Date d'entrée
Responsable Groupe Conception	Septembre 2009
Ingénieurs Conception (6)	Septembre 2009
Responsable Groupe Audio Digital	Septembre 2009
Ingénieur Systèmes	Août 2009
Ingénieur Layout	Septembre 2009
Ingénieur Vérification	Octobre 2009

Il est clair aujourd'hui que ces investissements n'ont pas été productifs. Par rapport à nos deux principaux concurrents, Texas Instrument et Maxim, les mauvais résultats de PI pénalisent de manière significative la situation de ON Semiconductor .

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise, le graphique est retiré de la note d'information.

2.3 La stratégie

Le développement de l'activité Wireless est une priorité pour ON Semiconductor. Cependant, ON Semiconductor est toujours loin de ses concurrents dans cette activité. ON Semiconductor doit encore tenter de se faire une place, ce qui rend cette activité d'autant plus concurrentielle.

Pour se développer, l'activité Wireless doit donc avoir pour objectif d'être leader en termes d'innovation et de marges brutes. Pour ce faire, il faut :

- Combiner PI et P3. Les investissements des dernières années dans PI n'ayant pas suffi, l'intégration de PI et P3 est aujourd'hui la meilleure solution ;
- Concentrer la direction de la nouvelle BU à Phoenix, afin d'optimiser les décisions en matière de finance, marketing, investissement et stratégie ;
- Diminuer le nombre de projets pour augmenter le taux de réussite des nouveaux produits.

Les membres du Comité d'Entreprise ayant demandé des détails sur la stratégie, le document en annexe « Interface et Power Business Plan 2011-2014 » a été présenté par Thibault Kassir et ajouté à la note d'information.

II LE PROJET D'INTEGRATION DES BUSINESS UNITS PI ET P3

1 Les raisons du projet

Malgré tous les investissements réalisés dans PI depuis 2 ans, la BU ne parvient toujours pas à atteindre ses objectifs.

Cette situation a un impact significatif sur la situation économique du groupe Computing & Consumer et sur celle de ON Semiconductor.

A ce stade, l'intégration des Business Units PI et P3 apparaît comme la seule solution pour redresser la situation.

2 Le projet économique

Le projet d'intégration des Business Units PI et P3 consiste à centraliser la gestion d'une seule Business Unit dédiée aux produits « sans fil » (Wireless) à Phoenix.

Les avantages attendus de cette centralisation sont :

2.1 Un meilleur fonctionnement de la BU gérée à Phoenix

En étant centralisée à Phoenix, la nouvelle BU va être plus focalisée sur ses objectifs et va mieux profiter des services support disponibles à Phoenix. En effet:

- Les décisions en matière de finance, marketing, investissement et stratégie seraient désormais prises à Phoenix ;
- Les senior managers du groupe Computing & Consumer sont tous à Phoenix ;
- Les stratégies et les plans d'exécution pourront ainsi être élaborés et mis en œuvre de manière plus efficace ;
- L'équipe corporate marketing de David Somo coordonne les actions de marketing pour le wireless. La proximité de l'équipe marketing de la BU avec l'équipe corporate marketing rendra ces actions plus efficaces ;
- Le directeur de cette nouvelle BU est à Phoenix, comme la quasi-totalité des directeurs de BU de ON Semiconductor ;
- La présence du directeur de la BU à Phoenix va permettre à la BU d'être mieux représentée auprès des services centraux de ON Semiconductor et notamment des dirigeants. Dans une entreprise de la taille de ON Semiconductor, cette bonne représentation au siège est essentielle pour le développement de la BU.

2.2 Un seul interlocuteur pour les clients et le département Sales

Depuis des années, le département Sales et les clients se plaignent de la confusion créée par deux discours et deux plans différents (ceux de PI et P3).

En effet, chacune des BU PI et P3 avait son plan de développement des produits. Le constat fait ces derniers mois est que les produits développés par PI et P3 convergent vers un même produit. La conclusion est que continuer à faire développer des produits en parallèle par PI et P3 pour finalement aboutir à un même produit n'a plus de sens.

De plus, le département Sales ne sait pas sur quelle BU, PI ou P3, se concentrer, ce qui est source de gaspillage et de confusion.

Désormais, il y aurait une seule BU, avec un seul directeur, responsable de la coordination avec le département Sales et des relations avec les clients.

2.3 Une réduction importante du nombre de projets

Le nombre de projets par an va être diminué de 25 (total des projets de PI et P 3) à 12 environ. Les ressources seront allouées à un nombre moins important de projets, dans le but d'augmenter le taux de réussite des projets.

Le nombre de projets combinés de PI et P3 seraient diminués de deux. Globalement, le nombre de projet par salarié va donc diminuer de manière importante, ce qui permettra de mieux exécuter les projets. Les projets pourront aussi être plus complexes et plus innovants.

Cette nouvelle organisation va donc permettre à la BU de proposer aux clients des produits à plus forte valeur ajoutée.

3 Les conséquences du projet sur l'activité

Une fois le projet d'intégration des deux BU mis en œuvre, l'activité de la nouvelle BU devrait commencer à se développer en 2012. L'activité serait en véritable croissance en 2013, dès lors que les nouveaux produits seraient achetés par les clients.

4 Les conséquences du projet pour les salariés

4.1 Les conséquences sur les postes en France

4.1.1 Marketing

La fonction Marketing de PI serait désormais effectuée à Phoenix.

L'objectif est de rassembler tous les Marketers des lignes de produits de PI et P3 à Phoenix.

Nous avons en effet constaté que les Marketers sont beaucoup plus efficaces quand ils sont en contact physique avec leurs managers et leurs autres collègues Marketers (en particulier ceux du Corporate Marketing).

Les deux postes de Marketers dédiés à PI seraient donc supprimés en France.

4.1.2 Test

La réduction très importante du nombre de projets par an va entraîner une diminution aussi importante de l'activité de test.

Deux postes d'Ingénieurs Test et le poste de Technicien Test seraient donc supprimés.

4.1.3 Gestion de projet

La réduction très importante du nombre de projets par an va entraîner une diminution des besoins en gestion de projets.

Un poste de Chef de Projet serait donc supprimé.

4.1.4 Lay out

La réduction très importante du nombre de projets par an va entraîner une diminution de l'activité layout.

Un poste d'Ingénieur Lay out serait donc supprimé.

4.1.5 Administratif

Le directeur de la BU étant désormais localisé à Phoenix, le poste d'assistante du directeur de la BU à Toulouse serait supprimé.

4.2 Le nombre de licenciements envisagés

La mise en œuvre du projet aurait pour conséquence la suppression de **huit postes** en France.

4.3 Les catégories professionnelles concernées

Les catégories professionnelles concernées par les suppressions de postes sont les suivantes :

Catégorie	Nombre de postes supprimés
Ingénieur Layout	1
Ingénieur Test	2
Technicien Test	1
Marketer	2
Chef de Projet	1
Assistante	1

4.4 Les critères proposés pour l'ordre des licenciements

Les critères proposés pour l'ordre des licenciements sont les suivants :

Critères	Sous-critères		Pondération sur un maximum possible de 27
Les enfants à charge	0 à 3 ans / 18 à 23		3
	4 à 17		2
	Plus de 24 ans ou pas d'enfant		1
L'ancienneté	16 ans et plus		3
	De 6 à 15 ans		2
	De 0 à 5 ans		1
L'âge	45 ans et plus		3
	De 30 à 45 ans		2
	De 20 à 29 ans		1
Les qualités professionnelles	PA	4	9
		3	6
		2	3
	9-box	1, 2 ou 4	9
		3, 5 ou 7	6
		6, 8 ou 9	3

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise les critères relatifs aux enfants à charge et à l'âge sont modifiés de la manière suivante :

Critères	Sous-critères		Pondération
Les enfants à charge	0 à 3 ans / 18 à 23		2 par enfant
	4 à 17		1 par enfant
	Plus de 23 ans ou pas d'enfants		0 par enfant
L'ancienneté	16 ans et plus		3
	De 6 à 15 ans		2
	De 0 à 5 ans		1
L'âge	Plus de 50 ans		3
	De 41 à 50 ans		2
	De 20 à 40 ans		1
Les qualités professionnelles	PA	4	9
		3	6
		2	3
	9-box	1, 2 ou 4	9
		3, 5 ou 7	6
		6, 8 ou 9	3

4.5 Les possibilités de reclassement

A ce stade, les postes suivants ont été identifiés comme étant disponibles et pouvant être proposés au titre du reclassement.

Poste	Lieu
Senior marketing manager	Phoenix
Customer support representative Japanese speaking	Shenzhen
Customer support representative Japanese speaking	Shenzhen
Business Analyst	Pocatello
<u>Business Unit Director for Signal Business Unit</u>	Phoenix
<u>Test Req-Asia Training</u>	Singapore
<u>Business Manager, Interface and Power Products</u>	Phoenix
<u>Applications Technician</u>	Phoenix
<u>Customer Quality Engineer</u>	Phoenix
<u>printed circuit board layouter</u>	Oudenaarde
<u>Industrial Engineer</u>	Oudenaarde
<u>Sr. Principle Product Evaluation Engineer</u>	Santa Clara
<u>SW Development Engineer</u>	Mechelen
<u>Sr Applications Engineer</u>	Phoenix
<u>Marketing Manager, Automotive</u>	Kokomo
<u>Product Line Manager</u>	Phoenix
<u>Senior Manager, Patent Administration/IP Attorney</u>	Phoenix
<u>Device Integration Engineer</u>	Oudenaarde
<u>Director Consumer Products</u>	Phoenix
<u>Wafer Fab Operator</u>	Burlington
<u>Wafer Fab Operator</u>	Burlington
<u>Facilities Technologist</u>	Burlington

<u>Device engineer</u>	Oudenaarde
<u>Manager, Applications Engineering</u>	Phoenix
<u>Image Sensor Module Engineer</u>	Santa Clara
<u>Technical Marketing / Applications - Product Launch Specialist</u>	Phoenix
<u>Sr. Test Engineer</u>	Mechelen
<u>Product Engineer</u>	Mechelen
<u>Product Engineer (space applications)</u>	Mechelen
<u>Analog design engineer</u>	Oudenaarde
<u>Sr. Director of Human Resources-Japan</u>	Gumma (Japan)
<u>Principial IC Design Engineer</u>	Phoenix
<u>WCP Process Engineer</u>	Oudenaarde
<u>Design Evaluation Engineer</u>	Limerick
<u>HRIS Contractor</u>	Kuala Lumpur
<u>Executive Compensation Manager</u>	Phoenix
<u>System Architect</u>	Brno
<u>Engineer - Electronics Design</u>	Seremban
<u>IYE Technician</u>	Oudenaarde
<u>System Architect</u>	Vilvoorde or Oudenaarde
<u>Design Engineer</u>	Limerick
<u>Product Marketing Engineer</u>	Phoenix
<u>Field Sales Engineer/ Global Account Manager</u>	Santa-Clara

4.6 Le processus personnalisé de reclassement

4.6.1 L'entretien individuel de reclassement

A l'issue de la consultation du Comité d'Entreprise, chaque salarié dont le licenciement est envisagé bénéficiera d'un entretien individuel de reclassement.

Il pourra être accompagné lors de cet entretien d'un représentant du personnel de son choix.

Seront présents à cet entretien, le manager et une personne de RH.

Au cours de cet entretien, les points suivants seront discutés :

- Le projet d'intégration des BU PI et P3 ;
- Les conséquences de ce projet, en particulier les suppressions de postes ;
- Les critères d'ordre ayant conduit à envisager le licenciement du salarié ;
- Les postes disponibles au reclassement ;
- Le souhait du salarié d'être reclassé ou non hors de France ;
- Les éventuelles conditions du salarié concernant le poste de reclassement ;
- Le processus de recherche et de proposition de reclassement ;
- L'identification des postes correspondant aux compétences du salarié ;
- La dispense d'activité pour se consacrer au reclassement.

Il sera proposé au salarié une dispense de ses activités courantes, afin qu'il/elle puisse se consacrer pleinement au reclassement.

Il sera établi un compte-rendu de cette réunion.

4.6.2 La recherche du reclassement

Pour tous les postes correspondant aux compétences du salarié, aux conditions et dans le périmètre géographique souhaités par le salarié, un entretien sera organisé très rapidement avec le manager responsable du poste. Cet entretien a pour but de préciser le poste, de répondre aux questions du salarié et de vérifier l'adéquation de ses compétences. Suite à l'entretien, les échanges pourront bien entendu se poursuivre, par téléphone ou par e-mail.

Dans les jours suivants cet entretien, ON Semiconductor prendra la décision de proposer ou non le poste au salarié.

4.6.3 La proposition de reclassement

La proposition du poste de reclassement sera une offre complète, permettant au salarié de prendre une décision en toute connaissance de cause :

- Descriptif de poste ;
- Lieu de travail ;
- Rémunération brute ;
- Aides à la relocalisation.

Le salarié disposera de 15 jours pour répondre à cette offre. Pendant cette période, il pourra poser toute question sur l'offre par téléphone ou par e-mail.

4.7 La procédure de licenciement

Si le salarié n'est finalement pas reclasser, il/elle sera convoqué à un entretien préalable au licenciement. Au cours de cet entretien, les motifs du licenciement lui seront exposés. Le congé de reclassement sera également expliqué.

4.8 Le congé de reclassement

Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié licencié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement. Ces prestations seront assurées par le cabinet BPI. Pour toute question ou insatisfaction concernant ces prestations, le salarié en congé de reclassement pourra contacter directement Sophie Baquié ou un représentant du personnel.

Le congé de reclassement débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement.

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise, l'engagement de BPI et en particulier la notion d'offre valable d'emploi ont été précisés :

Engagement de résultat :

Pour concrétiser notre implication dans cette mission et répondre à votre cahier des charges, BPI LEROY Consultants s'engage à obtenir, pour les salariés actifs présentant un projet réaliste, 1 solution identifiée, soit la proposition (et/ou le refus par le salarié) au minimum de 2 Offres Valables d'emploi correspondant à sa qualification et à son projet professionnel validé par le Consultant.

Est défini comme offre valable d'emploi :

- . Une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois conforme au projet validé par le salarié ou librement accepté par ce dernier.
 - . La création ou la reprise d'une entreprise ou l'installation en indépendant avec une immatriculation justifiée auprès des organismes compétents.
 - . Une formation longue de reconversion (6 mois et supérieur à 300 heures).
 - . Un projet personnel acté par le salarié et validé par l'ensemble des parties prenantes.
- Pour
- . Un emploi dont la rémunération correspond aux pratiques du marché de l'emploi local.
 - . Un emploi entrant dans le domaine de compétences du salarié ou correspondant à son projet professionnel validé par le consultant.,
 - . Un emploi situé dans un rayon de 50 km du domicile du salarié.

Une Commission de suivi sera mise en place au sein du Comité d'Entreprise et se réunira tous les trimestres avec un représentant des Ressources Humaines afin de faire un bilan des actions menées ou en cours.

.

La durée du congé de reclassement sera de neuf mois.

Lors de l'entretien préalable, ON Semiconductor informera le salarié des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (objet du congé, nature des prestations d'aide au reclassement, statut et rémunération). Le congé sera proposé dans la lettre de licenciement.

Le salarié disposera de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour accepter le congé. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

En cas d'acceptation du congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse de 8 jours et le salarié bénéficiera d'un entretien d'évaluation et d'orientation réalisé par la cellule d'accompagnement.

Au vu des résultats de cette première étape, ON Semiconductor rédigera un document :

- précisant la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de la cellule d'accompagnement, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;
- remis ensuite au salarié qui devra le cosigner dans un délai de 8 jours pour que les actions de reclassement débutent.

Le congé prendra fin avant le terme prévu de 9 mois, si le salarié retrouve un emploi. Il devra alors, avant son embauche, informer le service RH par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le bénéficiaire du congé de reclassement :

- continue d'être rémunéré normalement pendant la durée de son préavis. Pendant la durée du congé excédant celle du préavis, il perçoit une rémunération mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale), dont le montant est égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement;
- conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé.

La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de licenciement

4.9 Le calendrier prévisionnel des licenciements

Action	Date indicative
Convocation à entretien préalable	Dès lors que le reclassement interne n'aboutit pas
Entretien préalable	5 jours ouvrables à compter de la convocation
Notification du licenciement et proposition du congé de reclassement	7 jours ouvrables à compter de l'entretien préalable
Début du congé de reclassement en cas d'acceptation	8 jours calendaires à compter de la notification du licenciement

4.10 Les indemnités de licenciement

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise le barème des Indemnités de licenciement des cadres de la convention collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie sera appliqué aux non cadres.

L'indemnité conventionnelle de licenciement pour les cadres est la suivante :

- 1/5 ème de mois d'ancienneté pour la tranche de 1 à 7 ans d'ancienneté
- 3 /5 ème de mois d'ancienneté pour la tranche au-delà de 7 ans

Majoration de 20% pour les salariés d'au moins 50 ans et de moins de 55 ans et 5 ans d'ancienneté avec une indemnité minimale de 3 mois

Pour les salariés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et 2 ans d'ancienneté : indemnité minimale de 2 mois

Majoration de 30% pour les salariés d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans et 5 ans d'ancienneté avec une indemnité minimale de 6 mois

L'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne mensuelle des appointements ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'ingénieur ou Cadre a bénéficié au cours de ses 12 dernier mois précédant la notification du licenciement.

Toutefois si à la date de fin du préavis, exécuté ou non, l'ancienneté de l'Ingénieur ou Cadre est inférieur à 8 années, l'indemnité de licenciement pourra être calculée sur la moyenne des 3 derniers mois si cette formule est plus avantageuse pour l'intéressé.

4.11 La durée du Préavis

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise, la durée de préavis des salariés cadres sera appliquée aux salariés non cadres.

4.12 La garantie Prévoyance

Suite à la demande des membres du Comité d'Entreprise la société accepte le maintien de la garantie Prévoyance pendant 9 mois à la charge de l'employeur.

Le maintien de ces garanties cessera à l'issue d'une période de 9 mois ou avant l'issue de cette période si l'intéressé cesse de bénéficier des allocations du régime d'assurance chômage pour quelque cause que ce soit.

En conséquence, un justificatif de prise en charge par le régime d'assurance chômage sera demandé et l'intéressé s'engage à informer la société au cas où cette prise en charge cesserait pendant la période de maintien des garanties.

4.12 Une indemnité supplémentaire de 15 000 €

Suite aux questions du Comité d'Entreprise sur des aides éventuelles à la création d'Entreprise, à la formation et à la mobilité géographique, la société a décidé de verser à chaque salarié licencié une indemnité supplémentaire de licenciement de 15 000 € brut.

Cette indemnité sera versée au salarié en plus de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

III LES DEMANDES D'AVIS DU CE

Le Comité d'Entreprise est invité à rendre les avis suivants :

- Avis sur les critères d'ordre (article L. 1233-5 du Code du travail) ;
- Avis sur le congé de reclassement (article R. 1233-17 du Code du travail) ;
- Avis sur les licenciements économiques (article L. 1233-8 du Code du travail) ;
- Avis sur le projet d'intégration des Business Units PI et P3 (article L. 2323-6 du Code du travail).

