

Zurich, le 20 mars 2025

PLAN SOCIAL

CONCERNANT LES MESURES DE SUPPRESSION D'EMPLOI POUR MOTIFS ECONOMIQUES

Entre

SWISSCOM DIRECTORIES SA
Förllibuckstrasse 62
8005 Zurich

et les syndicats contractants:

syndicom – Syndicat des médias et de la communication
Monbijoustrasse 33, Case postale, 3001 Berne

Transfair – ton syndicat
Hopfenweg 21, 300 Berne 14

En cas de doute, c'est la version allemande authentique qui fait foi.

TABLE DES MATIERES

1	SITUATION INITIALE, BUT ET MISE EN ŒUVRE	3
2	CHAMP D'APPLICATION / APPLICABILITE / DUREE DE VALIDITE	3
2.1	Employés permanents	3
2.2	Décision quant à l'applicabilité du plan social	3
3	PRESTATIONS DU PLAN SOCIAL	3
3.1	Généralités	3
3.2	Obtention des prestations du plan social	3
3.2.1	Collaborateurs âgés de moins de 30 ans	4
3.2.2	Collaborateurs âgés de 30 ans ou plus: phase d'orientation vers le marché	4
3.2.3	Collaborateurs âgés de 30 ans ou plus: phase de reclassement	4
3.2.4	Prise d'emploi anticipée	4
3.3	Prestations en cas de réduction du temps de travail et/ou du salaire à la suite du congé-modification	4
3.3.1	Réduction du temps de travail/du salaire $\leq 15\%$ sur la base d'un emploi à plein temps et réduction linéaire du salaire	5
3.3.2	Réduction du temps de travail/du salaire $> 15\%$ sur la base d'un emploi à plein temps et réduction linéaire du salaire:	5
3.4	Retraite anticipée	5
3.5	Dispense de travail	5
3.5.1	Revenu de remplacement	5
3.6	Solde de vacances/heures supplémentaires	5
3.7	Cadeau d'ancienneté ou de retraite	6
3.8	Contrats de remboursement et obligations	6
3.8.1	Certificat de travail	6
4	ASSURANCES	6
4.1	Assurance-accidents et maladie	6
4.2	Prévoyance du personnel	6
5	ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE	7
	ANNEXE 1 AU PLAN SOCIAL / CONFIDENTIEL: FONDS POUR LES CAS DE RIGUEUR	8

1 SITUATION INITIALE, BUT ET MISE EN ŒUVRE

Le plan social a été élaboré par Swisscom Directories en collaboration avec les syndicats syndicom et transfair et s'applique à la réduction des effectifs pour motifs économiques chez Swisscom Directories. Sa mise en œuvre garantit l'égalité de traitement des personnes concernées.

Le présent plan social vise à prévenir ou à atténuer autant que possible les conséquences économiques négatives des suppressions d'emplois. Lors de leur réorientation professionnelle et de leur recherche d'emploi, les collaborateurs concernés devront être assistés par un programme de mesures. L'objectif est de trouver une solution adéquate.

Les obligations légales et contractuelles ainsi que les obligations de la convention collective de travail (ci-après dénommée «CCT») applicable aux salariés concernés pendant toute la durée du contrat sont respectées, si tant est que le présent plan social ne contienne des dispositions divergentes plus favorables pour ces derniers.

2 CHAMP D'APPLICATION / APPLICABILITE / DUREE DE VALIDITE

2.1 Employés permanents

Le plan social s'applique à tous les employés permanents soumis à la CCT et dont les rapports de travail sont dissous ou modifiés pour motifs économiques par voie de licenciement ou de congé-modification.

Le plan social ne s'applique pas, en particulier, aux collaborateurs:

- qui refusent, au sein de Swisscom Directories, une activité pouvant être raisonnablement exigée d'eux, d'une étendue équivalente avec une perte de salaire de moins de 15%;
- qui atteignent l'âge ordinaire de la retraite AVS pendant le délai de résiliation ordinaire;
- dont le contrat de travail était déjà résilié avant l'annonce de la suppression de postes;
- avec lesquels un accord de retraite anticipée était déjà conclu avant l'annonce de la suppression de postes;
- dont le contrat de travail est résilié pour de justes motifs, conformément à l'article art. 337 CO, pour cause de prestations insuffisantes ou de conduite inappropriée. En pareils cas, les syndicats sont informés.

2.2 Décision quant à l'applicabilité du plan social

Les parties signataires tranchent en cas d'incertitude sur l'applicabilité du plan social. La commission du personnel y est associée à titre consultatif.

3 PRESTATIONS DU PLAN SOCIAL

3.1 Généralités

Tous les collaborateurs concernés reçoivent une lettre de licenciement ou de congé-modification. Les rapports de travail seront dissous et/ou modifiés en respectant le délai de préavis contractuel. Est garanti un délai de congé d'au moins trois mois à tous les collaborateurs, y compris à ceux qui sont en période d'essai.

3.2 Obtention des prestations du plan social

Les prestations du plan social sont applicables à tous les salariés concernés par des licenciements pour motifs économiques ayant atteint l'âge de 30 ans révolus. Les employés concernés seront soutenus dans le cadre d'un programme d'orientation vers le marché et de reclassement. Si le collaborateur n'accepte pas l'offre de la phase de reclassement (cf. point 3.2.3), les rapports de travail prennent fin après l'expiration du délai de préavis contractuel.

3.2.1 Collaborateurs âgés de moins de 30 ans

Les employés âgés de moins de 30 ans au moment de la réduction des effectifs bénéficient des délais de préavis prolongés suivants:

- Moins de deux ans de service: délai de préavis prolongé d'un mois
- A partir de deux ans de service: délai de préavis prolongé de 2 mois

3.2.2 Collaborateurs âgés de 30 ans ou plus: phase d'orientation vers le marché

La phase d'orientation vers le marché est la période comprise entre la notification écrite individuelle de la perte d'emploi et le passage convenu en phase de reclassement (voir point 3.2.3). Les rapports de travail existants avec Swisscom Directories prennent fin à l'issue de la phase d'orientation vers le marché (expiration du délai de préavis contractuel).

En règle générale, pendant la phase d'orientation vers le marché, les employés continuent à exercer leur fonction précédente. Toutefois, dans le cadre du programme d'orientation vers le marché, ils disposent du temps nécessaire pour se préparer au processus de candidature (évaluation de la situation et technique de recherche d'emploi) et pour s'orienter vers un emploi en dehors de Swisscom Directories.

3.2.3 Collaborateurs âgés de 30 ans ou plus: phase de reclassement

Un nouveau contrat de travail temporaire est conclu pour toute la durée de la phase de reclassement:

- A partir de 30 ans révolus: phase de reclassement de 3 mois
- A partir de 50 ans révolus: phase de reclassement de 6 mois
- A partir de 60 ans révolus: phase de reclassement de 9 mois

Pendant toute la phase de reclassement, les salariés sont dispensés de l'obligation de fournir des services.

En phase de reclassement, le collaborateur bénéficie de conseils et d'un soutien dans la recherche d'une nouvelle perspective au sein ou en dehors de Swisscom Directories (programme de reclassement); on lui procure aussi des missions de travail temporaires. Pendant la phase de reclassement, c'est le dernier salaire cible qui est versé.

3.2.4 Prise d'emploi anticipée

En règle générale, la prise anticipée d'un nouvel emploi avant l'expiration du délai de préavis contractuel est en principe possible, à moins que les possibilités opérationnelles ne le permettent pas.

La prise anticipée d'un nouvel emploi au cours de la phase de reclassement est possible à tout moment. Les rapports temporaires de travail prendront fin prématurément dès l'entrée en fonction.

3.3 Prestations en cas de réduction du temps de travail et/ou du salaire à la suite du congé-modification

Si les employés obtiennent un nouvel emploi au sein de Swisscom Directories, les prestations sont versées dans les cas suivants:

3.3.1 Réduction du temps de travail/du salaire \leq 15% sur la base d'un emploi à plein temps et réduction linéaire du salaire

Si l'offre est acceptée, le salaire cible initial continuera à être versé après l'expiration du délai de préavis contractuel comme suit:

- Moins de 30 ans: moins de 2 ans de service: 1 mois / deux ans de service ou plus: 2 mois
- A partir de 30 ans révolus: 3 mois
- A partir de 50 ans révolus: 6 mois
- A partir de 60 ans révolus: 9 mois

3.3.2 Réduction du temps de travail/du salaire $>$ 15% sur la base d'un emploi à plein temps et réduction linéaire du salaire:

L'employé(e) a la possibilité de refuser l'offre. En cas de refus, les prestations du plan social s'appliquent.

3.4 Retraite anticipée

Les employés qui ont atteint l'âge de 58 ans révolus au moment de la notification de la réduction des effectifs ont la possibilité de prendre une retraite anticipée. Les prestations suivantes seront proposées aux collaborateurs qui optent pour une retraite anticipée:

- Prestations supplémentaires de CHF 80 100.- max. sous la forme d'une rente transitoire jusqu'à l'âge de la retraite ordinaire. S'appliquent en complément les dispositions, en particulier les articles 8 à 10, du règlement de prévoyance du personnel comPlan actuellement en vigueur. Sous réserve de modifications à venir du règlement comPlan.
- Six mois de prolongation du délai de préavis (en plus du délai de préavis contractuel); en revanche il n'y a pas de phase de reclassement.

La retraite anticipée est convenue mutuellement sous la forme d'un accord de résiliation du contrat de travail en vigueur. Constitue un élément inaliénable d'un tel accord de résiliation la renonciation expresse à l'application des dispositions légales énoncées à l'article 336c CO, selon lesquelles le contrat de travail ne peut être résilié en cas d'incapacité de travail (par ex. maladie ou accident) non imputable à la faute du collaborateur.

3.5 Dispense de travail

La dispense de travailler pendant la période de préavis contractuel n'est accordée ou autorisée que si les circonstances opérationnelles le permettent.

Pendant la phase de reclassement, l'employé(e) est libéré(e) de l'obligation de travailler.

Le/la salarié(e) a le droit d'exercer d'autres activités professionnelles pendant la période de dispense.

3.5.1 Revenu de remplacement

Les revenus gagnés par l'employé pendant sa dispense de travailler doivent être déclarés immédiatement au service des ressources humaines. En cas de déclaration tardive ou de non-déclaration, le revenu de remplacement correspondant sera imputé ou réclamé rétroactivement.

3.6 Solde de vacances/heures supplémentaires

Les employés congédiés prennent les vacances qu'ils leur restent ou compensent leurs heures supplémentaires accumulées en concertation avec Swisscom Directories, pour autant que cela soit possible avant la fin du délai de préavis contractuel.

Si la libération de l'obligation de travailler intervient pendant la période de préavis contractuel, les droits aux congés et les crédits d'heures supplémentaires non utilisés sont estimés avoir été réglés ou compensés.

3.7 Cadeau d'ancienneté ou de retraite

Un cadeau d'ancienneté ou de retraite est versé aux employés conformément au règlement y afférent, la date d'expiration du délai de préavis contractuel faisant foi.

3.8 Contrats de remboursement et obligations

Les obligations de remboursement pour les formations commencées ou achevées, subventionnées par l'employeur, sont supprimées. Il en va de même pour les obligations temporelles en lien avec les services civils ou militaires.

3.8.1 Certificat de travail

Sera établi pour tous les collaborateurs, si possible dans un délai de 2 semaines, au plus tard cependant dans un délai de quatre semaines après la résiliation, un certificat intermédiaire qui leur permettra de postuler à de nouveaux emplois. Le certificat final sera délivré au moment du départ définitif (prise d'emploi ou expiration de la phase de reclassement).

4 ASSURANCES

4.1 Assurance-accidents et maladie

Pour les salariés concernés qui n'occupent pas un nouvel emploi après leur départ, la couverture de l'assurance-accidents obligatoire se poursuit jusqu'à 31 jours après la date de cessation des rapports de travail et, conformément à l'art. 3 al. 3 LAA, ils ont la possibilité de conclure une assurance par convention auprès de l'assureur accidents obligatoire pour prolonger la couverture de l'assurance-accidents obligatoire pendant 6 mois après la cessation des rapports de travail. Ensuite, les accidents devront être couverts par le biais d'une police d'assurance personnelle (généralement auprès de la caisse d'assurance-maladie).

Concernant la possibilité de passer à l'assurance individuelle d'indemnités journalières de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie, le service de gestion des Ressources Humaines procédera aux clarifications nécessaires pour les collaborateurs concernés, dans la mesure où ceux-ci le souhaitent. Cependant, il n'y a pas de droit de passage dans l'assurance individuelle d'indemnités journalières de l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie.

4.2 Prévoyance du personnel

Lors du départ de l'entreprise, le règlement de la caisse de pensions s'applique.

5 ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE VALIDITE

Le présent plan social entre en vigueur le 1^{er} avril 2025. Il est conclu pour une durée de trois ans et peut être résilié par écrit par chacune des parties pour la fin d'une année civile, moyennant un préavis de six mois, mais au plus tôt pour le 31 décembre 2025. Sinon le présent plan social est reconduit automatiquement pour un an.

Annexes: annexe 1 Fonds pour les cas de rigueur

ANNEXE 1 AU PLAN SOCIAL / CONFIDENTIEL: FONDS POUR LES CAS DE RIGUEUR

Swisscom Directories met en outre à disposition un fonds pour les cas de rigueur de CHF 100 000 par an. Le montant s'applique par année civile et il n'y a pas de cumul des montants.

Le fonds pour les cas de rigueur s'applique si un salarié concerné est susceptible de se retrouver dans une situation économique difficile en dépit des prestations du plan social. La direction décide de l'application concrète ou au cas par cas, en consultation avec la commission du personnel en sa qualité de représentante des syndicats.

Ce fonds est notamment utilisé:

- 1) dans des cas de rigueur, en particulier pour les collaborateurs au bénéfice d'une rente AI, les collaborateurs malades ou accidentés ou se retrouvant dans une situation difficile dont ils ne sont pas responsables;
- 2) dans les cas où les collaborateurs concernés ont atteint l'âge de 50 ans et où une prolongation de la phase de reclassement conformément au point 3.2.3 peut s'avérer utile;
- 3) dans les cas de rigueur où les phases d'orientation vers le marché et de reclassement ne suffisent pas.