

Accord concernant le plan social 2018

entre Swisscom

Swisscom SA

Siège principal, 3050 Berne

et Syndicats contractants

syndicom – Syndicat des médias et de la communication

Monbijoustrasse 33, Case postale 6336, 3001 Berne

transfair – le syndicat du service public

Hopfenweg 21, Case postale, 3000 Berne 14

Table des matières

1	Objectifs	3
2	Champ d'application	3
3	Mesures visant à éviter les réductions de personnel	4
3.1	Réaffectation / mesures créatrices d'emploi	4
3.2	Fonds d'employabilité	4
3.3	Programme de reconversion dans le cadre de la réduction de personnel se profilant à long terme	4
4	Prestations du plan social	5
4.1	Dispositions générales pour bénéficier de prestations du plan social	5
4.2	Différenciation selon la catégorie	6
4.3	Etendue de la prestation	6
4.3.1	Phase d'orientation sur le marché	6
4.3.2	Phase de newplacement pour les collaborateurs/collaboratrices des catégories A-F	7
4.3.3	Modèles d'affectation retraite partielle et WORKLINK pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G	7
4.4	Programme de newplacement pour les collaborateurs/collaboratrices des catégories A-F	7
4.4.1	Perfectionnement / formation	7
4.5	Phase de newplacement et encouragement à la mobilité pour les catégories A-F	8
4.5.1	Prime de mobilité	8
4.5.2	Soutien pour création d'entreprise	8
4.5.3	Financement de perfectionnement	8
4.5.4	Maintien du paiement du salaire ou maintien partiel du paiement du salaire pour les formations/perfectionnements de longue durée	8
4.6	Prestations supplémentaires pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie F	8
4.6.1	Prolongement de la phase de newplacement au moyen d'un maintien partiel du paiement du salaire choisi	8
4.6.2	Prestations pour l'acceptation d'un poste externe	9
4.6.3	Programme de maintien de l'occupation de WORKLINK	9
4.7	Modèles d'affectation pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G	9
4.7.1	Modèle d'affectation retraite partielle pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G	10
4.7.2	Modèle d'affectation WORKLINK pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G	10
5	Prestations à caractère discrétionnaire pour les mises à la retraite anticipées	11
6	Service social / Fonds visant à atténuer ou éviter des situations sociales d'urgence	11
7	Travail convenable, modification des rapports de travail et transfert d'entreprise	11
7.1	Offres d'emploi convenables	11
7.2	Modification des rapports de travail	11
7.3	Transfert d'entreprise et externalisation (outsourcing)	12
8	Groupe de pilotage paritaire	12
9	Dispositions finales	13

1 Objectifs

Swisscom se déclare disposée à procéder à d'éventuelles mesures de restructuration de manière la plus acceptable possible sur le plan social ; en particulier, elle tiendra compte de la principale exigence des parties contractantes de ce plan social, qui est d'éviter tout licenciement. Le plan social doit être mis en œuvre en dernier ressort et ne doit pas constituer une solution standard. Ses instruments sont orientés sur les besoins spécifiques des collaborateurs/collaboratrices touché(e)s par les réductions de personnel. Son objectif est d'assurer aux personnes concernées une réinsertion professionnelle rapide sur le marché du travail interne ou externe.

2 Champ d'application

Le plan social se fonde sur l'art. 3.3 de la CCT Swisscom.

Il s'applique aux collaborateurs/collaboratrices, de Swisscom SA et des sociétés du groupe mentionnées ci-dessous, soumis(es) à la CCT, à l'exception des apprenants et des collaborateurs/collaboratrices au bénéfice d'un contrat individuel de travail (CIT), conformément à l'appendice 2 de la CCT :

- Swisscom (Suisse) SA;
- Swisscom Broadcast SA;
- Swisscom Event & Media Solutions SA;
- Swisscom Health SA;
- Billag SA;
- WORKLINK SA¹.

De plus, le plan social s'applique aux collaborateurs/collaboratrices soumis(es) à la CCT cablex, à l'exception des apprenants et des collaborateurs/collaboratrices au bénéfice d'un CIT conformément à l'appendice 2 de la CCT cablex.

En cas de démembrement de parties d'une société soumise au plan social en faveur d'une société en Suisse, dans laquelle Swisscom détient une participation majoritaire, les partenaires sociaux devront négocier la subordination au plan social dans le cadre de l'accord de soumission à la CCT Swisscom (sous réserve de l'art. 333 al. 1^{bis} CO).

En cas de perte de la détention majoritaire de Swisscom à une des sociétés soumises au plan social, la soumission au plan social se terminera automatiquement au moment de l'exécution de la transaction.

Le plan social s'applique aux réductions de personnel (suppressions de postes et skill change²) décidées par Swisscom et par les sociétés soumises à la CCT d'ici à la fin de sa durée de validité et dont les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s auront été personnellement informé(e)s. Un contrat de travail de durée indéterminée et non résilié au moment de l'annonce de la suppression du poste sont les critères déterminants pour l'application du plan social.

Le plan social ne s'applique pas aux collaborateurs/collaboratrices licenciés pour des raisons qui leur sont imputables (performances insuffisantes, comportement insatisfaisant).

En cas de transfert d'entreprise / d'externalisation et de déplacements de sites, des dispositions particulières s'appliquent (cf. chiffres 7.2 et 7.3).

¹ A l'exception des collaborateurs/collaboratrices ayant un contrat individuel de travail avec WORKLINK dans le cadre d'un programme du plan social.

² On parle de skill change lorsque des collaborateurs/collaboratrices doivent être remplacés par des nouveaux/nouvelles, parce que leurs skills (connaissances, capacités, éventuellement formation) ne correspondent plus au nouveau profil d'emploi requis. Les lacunes de qualification ne peuvent être comblées ni par un effort personnel (on the job), ni par une formation professionnelle ou continue dans les délais nécessaires.

Les collaborateurs /collaboratrices dont les rapports de travail ont été repris par Swisscom ou une entreprise soumise à la CCT lors d'un transfert d'entreprise (internalisation) peuvent prétendre à une prestation de base de catégorie A (cf. chiffres 4.2 et 4.3) pendant la première année qui suit ledit transfert, indépendamment de leur âge et de leur ancienneté.³

3 Mesures visant à éviter les réductions de personnel

3.1 Réaffectation / mesures créatrices d'emploi

Swisscom encourage la réaffectation (redeployment) comme solution de remplacement à la réduction de personnel. L'objectif est de permettre aux personnes concernées d'étudier la question de leur employabilité et de rechercher de nouvelles perspectives en temps opportun, c'est-à-dire avant d'être contraintes de faire appel aux prestations du plan social. Les personnes concernées jouissent de mesures de soutien actives et individualisées, à travers des activités au sein de Swisscom et dans le cadre du programme de newplacement de WORKLINK.

Pour trouver une solution de remplacement à la réduction du personnel, les parties peuvent étudier des mesures créatrices d'emploi (p. ex. des modèles de temps de travail).

3.2 Fonds d'employabilité

Afin de promouvoir la compétitivité sur le marché de l'emploi interne et externe des collaborateurs/collaboratrices touché(e)s par la réduction de personnel (skill change et suppression de postes), Swisscom met à disposition un montant annuel de MCHF 1,5 pour des mesures de reconversion. Le but est de résoudre la réduction de personnel de manière préventive par le biais de mesures de reconversion qui sont liées à des solutions de débouchés convenables et garanties par Swisscom (cf. chiffre 7.1).

3.3 Programme de reconversion dans le cadre de la réduction de personnel se profilant à long terme

Si une réduction de personnel se profile à l'avance en raison de changements au sein de l'entreprise, Swisscom propose une mesure de reconversion professionnelle orientée sur un nouveau poste convenable (cf. chiffre 7.1) d'une durée de maximum 3 ans. Dans ce cas, il faut que Swisscom soutienne les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par le maintien de l'occupation dans l'entreprise et qu'une solution de débouchés à l'interne soit garantie.

Swisscom finance la mesure de reconversion individuelle nécessaire et convenue avec le collaborateur/la collaboratrice à hauteur d'un montant maximum de CHF 40'000.-. Pendant le programme de reconversion, les collaborateurs/collaboratrices restent employé(e)s de Swisscom ou de la société affiliée respective. Swisscom participe temporellement aux heures de formation qui ont lieu pendant le temps de travail (elles sont considérées comme temps de travail jusqu'à 8 heures par jour au maximum). Pour les heures de formation et de présence hors du temps de travail habituel, le collaborateur/la collaboratrice n'a pas droit à une compensation ou participation de Swisscom.

Il n'existe pas de droit individuel à une mesure de reconversion. Swisscom décide dans le cadre d'une procédure de sélection quel(le)s collaborateurs/collaboratrices remplissent les conditions pour une reconversion et une solution de débouchés garanties.⁴ Les collaborateurs/collaboratrices qui n'ont pas été retenu(e)s pour une mesure de reconversion peuvent s'opposer à cette décision et demander au groupe de

³La date de l'entretien de surcapacité s'applique, c'est-à-dire que l'entretien de surcapacité a lieu dans les 12 premiers mois suivant le transfert d'entreprise.

⁴ Les conditions suivantes doivent être remplies de manière cumulative pour déterminer une mesure de reconversion :

- 1) Le collaborateur/la collaboratrice remplit les conditions pour achever avec succès une mesure de reconversion ;
- 2) Le collaborateur/la collaboratrice a fait preuve d'une bonne performance et a la disposition nécessaire au développement professionnel ;
- 3) Il y a une solution de débouchés et la mesure de reconversion représente un intérêt élevé pour cette activité future.

pilotage paritaire de vérifier la décision. Swisscom peut, là où cela se révèle pertinent, charger un service spécialisé externe de la procédure de sélection ou du contrôle de la décision.

La procédure de sélection est précédée d'un bilan de compétences financé par Swisscom qui permet aux supérieur(e)s et collaborateurs/collaboratrices d'identifier les mesures qui sont pertinentes et durables.

Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le programme de reconversion et la solution de débouchés visée mais que ceux-ci sont convenables au sens du chiffre 7.1, Swisscom peut résilier les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel sans droit à d'autres prestations.

Les collaborateurs/collaboratrices qui ne sont pas retenu(e)s pour la mesure de reconversion percevront les prestations du plan social conformément au chiffre 4.

Swisscom informe les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s de leur entrée dans le programme de reconversion au moins trois mois à l'avance. Si le programme de reconversion est retenu, un accord, réglant les droits et obligations réciproques ainsi que la solution de débouchés, est conclu entre le collaborateur/la collaboratrice et Swisscom.

Les collaborateurs/collaboratrices, auquel(le)s Swisscom ne peut pas proposer de solution de débouchés après une reconversion réussie pour des raisons d'exploitation (le poste garanti est p. ex. supprimé ultérieurement suite à des restructurations), ont droit aux prestations du plan social conformément au chiffre 4 après vérification préalable des alternatives au sein de l'entreprise.

Si la solution de débouchés ne peut pas aboutir pour des raisons imputables au collaborateur/à la collaboratrice (p. ex. manque de motivation, performance insuffisante, interruption de la reconversion), Swisscom peut résilier les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel sans droit à d'autres prestations. Avant que Swisscom ne prononce une mesure, il convient d'entendre le groupe de pilotage paritaire qui décidera alors des mesures possibles suivant le degré de la faute.

4 Prestations du plan social

4.1 Dispositions générales pour bénéficiaire de prestations du plan social

Les prestations du plan social sont à disposition de tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices âgé(e)s de minimum 30 ans qui sont concerné(e)s par la réduction de personnel, dans la mesure où Swisscom ne leur propose pas de reconversion conformément au chiffre 3.3. Pour les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s qui ont moins de 30 ans au moment de la suppression de poste et qui n'ont pas d'obligations d'entretien envers des enfants, Swisscom résilie les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel sans droit à d'autres prestations. Sur demande, les collaborateurs/collaboratrices pourront bénéficier d'un conseil de newplacement par WORKLINK au cours du délai de résiliation. Les collaborateurs/collaboratrices qui ont moins de 30 ans et qui ont des obligations d'entretien envers des enfants ont droit à une phase de newplacement selon la catégorie A.

Les collaborateurs/collaboratrices pour lesquels la solution de débouchés prévue ne peut pas être réalisée à l'issue du programme de reconversion pour des raisons d'exploitation ont également droit aux prestations du plan social.

4.2 Différenciation selon la catégorie

L'étendue des prestations diffère selon la catégorie à laquelle appartient les personnes concernées. Ces catégories sont déterminées en fonction de l'âge et de l'ancienneté. Elles sont au nombre de sept :

Age ⁵ \ Ancienneté ⁶	20-29 ⁶	30-39	40-49	50-54	55-57	58+
0-2	A	A	A	B	C	G
3-4	A	A	C	D	F	G
5-14	A	B	C	D	F	G
15-24		C	C	E	F	G
25-29			D	E	F	G
30+			E	E	F	G

4.3 Etendue de la prestation

	Phase d'orientation sur le marché	Phase de newplacement/modèles d'affectation
Catégorie A	3 mois	Phase de newplacement 3 mois ⁷
Catégorie B	3 mois	Phase de newplacement 4 mois ⁷
Catégorie C	3 mois	Phase de newplacement 7 mois ⁷
Catégorie D	3 mois	Phase de newplacement 10 mois ⁷
Catégorie E	3 mois	Phase de newplacement 16 mois ⁷
Catégorie F	5 mois	Phase de newplacement 20 mois ⁷
Catégorie G	3 mois	Durée modèles d'affectation 2 à 3 ans

4.3.1 Phase d'orientation sur le marché

La phase d'orientation sur le marché est la période comprise entre le moment où le collaborateur/la collaboratrice est informé(e) personnellement et par écrit de la suppression du poste et le passage convenu à la phase de newplacement ou au modèle d'affectation (nouveau CIT à durée déterminée).

Pour les collaborateurs/collaboratrices des catégories A-F, une partie essentielle du processus de réaffectation (redeployment) se déroule pendant cette période. Pendant la phase d'orientation sur le marché, les collaborateurs/collaboratrices continuent, en règle générale, à exercer leur ancienne fonction. Ils disposent néanmoins du temps nécessaire pour se préparer au processus de candidature (bilan des compétences et technique de postulation) dans le cadre du programme de newplacement de WORKLINK et surtout pour rechercher un nouvel emploi, soit au sein, soit en dehors de Swisscom.

Les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G, pendant la phase d'orientation sur le marché, peuvent bénéficier d'un conseil et d'un suivi pour toutes leurs questions financières. Swisscom peut, là où cela se révèle pertinent, charger un service spécialisé externe de soutenir le collaborateur.

Si le collaborateur/la collaboratrice n'accepte pas le nouveau CIT à durée déterminée pour la phase de newplacement ou le modèle d'affectation proposé, Swisscom ou la société affiliée résilie les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel au moment de la suppression du poste (correspond au moment prévu pour le passage à la phase de newplacement ou au modèle d'affectation).

⁵ C'est l'âge révolu et l'ancienneté révolue au début de la phase de newplacement qui font foi.

⁶ Est seulement valable pour les collaborateurs/collaboratrices ayant des obligations d'entretien envers des enfants.

⁷ Swisscom peut prolonger la durée contractuelle de maximum 6 mois sur demande des collaborateurs/collaboratrices qui, jusqu'à la date de leur départ, n'ont pas encore trouvé d'emploi et qui, jusqu'à nouvel ordre, ne perçoivent aucune prestation de l'assurance-chômage en raison d'une incapacité de travail durable. Si une telle demande d'un collaborateur/d'une collaboratrice est refusée, le groupe de pilotage paritaire décidera définitivement d'un prolongement sur demande du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e). Un prolongement jusqu'à maximum 6 mois arrive à terme à la première date à laquelle les conditions pour percevoir des indemnités journalières de l'assurance-chômage sont données.

Pour les membres des représentations du personnel, les membres d'un comité d'entreprise/sectoriel d'un syndicat contractant et annoncés comme tels à Swisscom et les membres de la représentation des employés au sein du conseil de fondation, la phase d'orientation sur le marché est prolongée à six mois.

4.3.2 Phase de newplacement pour les collaborateurs/collaboratrices des catégories A-F

La phase de newplacement inclut le conseil et le soutien dans la recherche d'une nouvelle perspective au sein de Swisscom ou en dehors de Swisscom (programme de newplacement) ainsi que des affectations temporaires de travail. Pendant la durée de la phase de newplacement, le dernier salaire cible (ou salaire annuel fixe) est versé. Les rapports de travail existants avec Swisscom ou une société affiliée se terminent et un CIT à durée déterminée est conclu avec Swisscom ou WORKLINK pour toute la phase de newplacement.

4.3.3 Modèles d'affectation retraite partielle et WORKLINK pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G

Pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G, Swisscom propose deux modèles d'affectation au lieu de la phase de newplacement. Les deux modèles d'affectation permettent de garantir un emploi sous certaines conditions. Swisscom décide en rapport direct avec les projets de réorganisation quel modèle utiliser. Les rapports de travail existants se terminent, respectivement sont adaptés, et un CIT à durée déterminée est conclu pour la durée du modèle choisi.

4.4 Programme de newplacement pour les collaborateurs/collaboratrices des catégories A-F

Le programme de newplacement est géré par WORKLINK. Les collaborateurs/collaboratrices qui participent au programme de newplacement bénéficient de conseils pour la recherche d'un nouvel emploi.

Les collaborateurs/collaboratrices reçoivent une assistance constituée de mesures adaptées à leur situation.

Le collaborateur/la collaboratrice s'engage d'une part à rechercher activement un nouvel emploi et d'autre part à accepter un emploi convenable (cf. chiffre 7.1). Il/elle doit pouvoir prouver ses efforts.

Pendant la phase de newplacement, les collaborateurs/collaboratrices sont obligés d'exécuter les missions temporaires ordonnées par WORKLINK dans la perspective d'obtenir un emploi permanent. Déterminant pour le volume de travail temporaire à effectuer est le taux d'occupation fixé avant le transfert dans la phase de newplacement ; il n'existe toutefois pas de droit à des affectations.

Tout manquement prouvé à l'obligation de rechercher activement un nouvel emploi ou d'effectuer des missions temporaires peut entraîner la réduction des prestations du plan social ou la résiliation anticipée des rapports de travail ; si une mission temporaire ou un emploi convenable est refusé, le droit à d'autres prestations est dans tous les cas suspendu. Avant que Swisscom ne prononce une mesure, il convient d'entendre le groupe de pilotage paritaire.

Le programme de newplacement commence avec des premières mesures pendant la phase d'orientation sur le marché et dure en règle générale jusqu'à la fin de la phase de newplacement (cf. chiffres 4.3 et 4.5). La préparation au processus de candidature est initialisée dans tous les cas pendant la phase d'orientation sur le marché.

4.4.1 Perfectionnement / formation

Afin d'augmenter les chances d'engagement sur le marché du travail externe, il est possible de contribuer au financement de mesures de qualification individuelles dans le cadre du programme de newplacement. Le groupe de pilotage paritaire établit les règlements détaillés régissant ces contributions. Le montant global maximal est de CHF 15'000.- par personne.

4.5 Phase de newplacement et encouragement à la mobilité pour les catégories A-F

La phase de newplacement fixée par catégorie peut être utilisée, dans certains cas, comme encouragement à la mobilité de la manière suivante :

4.5.1 Prime de mobilité

Si le collaborateur/la collaboratrice accepte un nouveau poste avant la phase de newplacement ou avant l'expiration de la phase de newplacement, le solde éventuel du budget affecté à la prestation peut lui être versé en espèces à titre de prime à la mobilité (au maximum CHF 30'000.-). Condition préalable : il doit exister une différence salariale (base de calcul : différence effective calculée sur le salaire de deux années), ou un changement de domicile, resp. un trajet plus long pour se rendre au travail est nécessaire (base de calcul : durée de déplacement effective). Si la différence de salaire ou l'allongement du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail n'est pas prouvé, un forfait de mobilité de CHF 5'000.- au maximum peut être versé (resp. le solde entier de la prestation de la phase de newplacement si ce dernier est inférieur). Pour les collaborateurs/collaboratrices de catégorie F ayant trouvé un nouvel emploi externe, la règle du chiffre 4.6.2 est applicable. La prime de mobilité est soumise aux déductions sociales et est imposable.

4.5.2 Soutien pour création d'entreprise

Si le collaborateur/la collaboratrice décide de fonder sa propre entreprise, le budget restant affecté à la prestation peut lui être versé à titre de capital initial (sans limitation ; le versement de la prestation intégrale est possible). Le capital est soumis aux déductions sociales et est imposable.

Le soutien à la création d'entreprise comprend les conseils resp. un coaching individuel sur la création d'entreprise ainsi qu'une estimation indépendante du business plan par un service d'experts.

4.5.3 Financement de perfectionnement

Une partie de la prestation de la phase de newplacement peut servir au financement d'un perfectionnement pendant la durée du programme de newplacement.

4.5.4 Maintien du paiement du salaire ou maintien partiel du paiement du salaire pour les formations/perfectionnements de longue durée

Si le collaborateur/la collaboratrice suit une formation ou un perfectionnement de longue durée, son salaire peut être maintenu entièrement ou partiellement (p. ex. versement de 50% du salaire antérieur pour une durée correspondante plus longue). En cas de maintien partiel du salaire, il y a lieu de garantir que la couverture financière (personnelle/familiale) soit garantie.

4.6 Prestations supplémentaires pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie F

Les prestations supplémentaires suivantes sont prévues pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie F :

4.6.1 Prolongement de la phase de newplacement au moyen d'un maintien partiel du paiement du salaire choisi

Les collaborateurs/collaboratrices ont la possibilité de prolonger la durée de la phase de newplacement en affectant le budget salarial au maintien partiel du versement du salaire choisi par le collaborateur/la collaboratrice (salaire garanti). La durée de la phase de newplacement dépend du salaire garanti choisi et du budget disponible (prestation de la phase de newplacement). Le salaire garanti fixé correspond à au moins 70% du salaire cible initial. La couverture financière (personnelle/familiale) doit être garantie sur la base du salaire garanti. Le gain réalisé au cours des affectations, déduction faite des coûts pour les prestations

WORKLINK, est versé aux collaborateurs/collaboratrices, jusqu'à concurrence maximale de l'ancien salaire cible.

4.6.2 Prestations pour l'acceptation d'un poste externe

Si le collaborateur/la collaboratrice accepte un nouveau poste externe avant la fin de la phase de newplacement, le solde éventuel du budget affecté à la prestation peut lui être versé en espèces à titre de prime de mobilité (au maximum un salaire annuel).

4.6.3 Programme de maintien de l'occupation de WORKLINK

Les collaborateurs/collaboratrices qui n'ont pas trouvé d'emploi jusqu'à la fin de la durée de la phase de newplacement et qui à la date de leur départ prennent leur retraite anticipée dans le cadre du règlement comPlan peuvent participer au programme de maintien de l'occupation de WORKLINK pour une durée de 2 ans maximum. La condition est un engagement écrit du collaborateur/de la collaboratrice pour des affectations incluant une grande mobilité, notamment en termes d'activité, de lieu de travail et de temps de travail. WORKLINK soutient les collaborateurs/collaboratrices dans la recherche d'emplois temporaires et le placement. Dans le cadre du programme d'occupation, un nouveau contrat de travail à durée déterminée est conclu conformément aux conditions d'engagement de WORKLINK. La rémunération est basée sur le gain réalisé dans le cadre d'une affectation.

4.7 Modèles d'affectation pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G

L'objectif des modèles d'affectation est le maintien de l'occupation en interne et externe des collaborateurs/collaboratrices plus âgé(e)s et le recours accru à la retraite partielle conformément au règlement comPlan.

Les modèles d'affectation sont proposés aux collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G qui sont concerné(e)s par les changements structurels ou la réduction de personnel. Ils ne s'appliquent pas aux collaborateurs/collaboratrices qui décident volontairement d'un départ à la retraite dans le cadre du règlement comPlan.

L'utilisation des modèles s'effectue toujours en accord avec les défis et besoins de l'entreprise. En cas de mesures de restructuration internes, Swisscom décide du modèle d'affectation qui sera proposé aux collaborateurs/collaboratrices. Si le collaborateur/la collaboratrice refuse le passage à un modèle d'affectation, Swisscom peut résilier les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel sans droit à d'autres prestations.

La prestation, resp. la durée des modèles, est calculée en fonction de l'âge du collaborateur/de la collaboratrice au moment du passage à un modèle d'affectation (correspond au moment prévu pour le passage à la phase de newplacement de manière analogue aux autres catégories de collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s). Pour les collaborateurs/collaboratrices entre 58 et 60 ans révolus, la durée est de trois ans pour les deux modèles d'affectation, dès le mois suivant leurs 60 ans révolus, elle est de deux ans. La durée des deux modèles est limitée jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite AVS.

Les dispositions détaillées relatives aux modèles d'affectation font partie intégrante du contrat de travail individuel à durée déterminée, resp. de l'accord individuel.

4.7.1 Modèle d'affectation retraite partielle pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G

Swisscom propose aux collaborateurs/collaboratrices la possibilité d'une mise à la retraite progressive. En l'occurrence, le taux d'occupation actuel et ainsi le temps de travail est réduit progressivement pendant la durée du modèle :

- Au début de la mise à la retraite partielle, le taux d'occupation est réduit de 20%,
- au cours de la seconde année il est réduit de 10% de plus et
- au cours de la troisième année (pour les collaborateurs/collaboratrices âgé(e)s de 58 à 60 ans) il est de nouveau réduit de 20%.

La mise à la retraite partielle a lieu dans la même proportion que la réduction progressive du taux d'occupation. Les prestations de la caisse de pension sont calculées sur la base du taux respectif de retraite partielle. Les dispositions du règlement comPlan en vigueur au moment de chaque étape de mise à la retraite partielle s'appliquent.

Les collaborateurs/collaboratrices conservent leur fonction antérieure pendant la durée du modèle. Les collaborateurs/collaboratrices peuvent à tout moment résilier les rapports de travail en respectant le délai de résiliation contractuel. Swisscom peut uniquement résilier les rapports de travail en cas de performances insuffisantes ou de comportement fautif. Le contrat de travail cesse automatiquement à l'expiration de la durée de validité convenue, mais au plus tard lorsque le collaborateur/la collaboratrice atteint l'âge ordinaire de la retraite AVS, sans droit à d'autres prestations. Après expiration de la durée, les collaborateurs/collaboratrices ont l'obligation de prendre une retraite complète conformément aux dispositions du règlement comPlan en vigueur à ce moment.

Le salaire cible est versé conformément aux dispositions de la CCT en vigueur pendant la durée convenue et adapté au taux d'occupation correspondant. Les ajustements des salaires sont possibles dans le cadre des négociations salariales annuelles.

4.7.2 Modèle d'affectation WORKLINK pour les collaborateurs/collaboratrices de la catégorie G

Dans le cadre du modèle d'affectation WORKLINK, les collaborateurs/collaboratrices sont transféré(e)s à WORKLINK. Ils/elles sont employé(e)s à des missions temporaires sur le marché du travail interne et externe. Avec le passage à WORKLINK, le salaire cible précédent est réduit à 50 % (= salaire garanti). En supplément du salaire garanti, WORKLINK assure une participation moyenne au chiffre d'affaires par des missions temporaires équivalant à 50% du dernier taux d'occupation et en se basant sur le salaire minimal de la CCT.

Le gain réalisé au cours des affectations, déduction faite des coûts pour les prestations WORKLINK, est versé aux collaborateurs/collaboratrices en plus du salaire garanti, jusqu'à concurrence maximale de l'ancien salaire cible.

Dans le cadre du contrat de travail, les collaborateurs/collaboratrices doivent entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger d'eux pour s'intégrer dans le processus de travail. Ils/elles sont tenu(e)s de collaborer activement aux mesures de WORKLINK, notamment de participer aux affectations temporaires. Tout manquement prouvé à cette obligation peut entraîner une réduction de la durée ou des prestations ou la résiliation anticipée des rapports de travail.

Le salaire assuré jusqu'alors auprès de la caisse de pension est maintenu et la différence de cotisations de l'employeur sera prise en charge par Swisscom.

Après expiration de la durée, les collaborateurs/collaboratrices s'engagent à prendre la retraite conformément aux dispositions du règlement comPlan en vigueur à ce moment ou à quitter l'entreprise.

5 Prestations à caractère discrétionnaire pour les mises à la retraite anticipées

Pour les collaborateurs/collaboratrices concerné(e)s par une réduction de personnel qui sont mis(es) à la retraite anticipée ou partielle dans le cadre du plan social et qui se retrouvent dans une situation financière critique malgré les prestations du plan social et des efforts de travail intenses⁸, Swisscom étudie, sur demande et dans le cadre du règlement du « Fonds pour les cas de rigueur de départ à la retraite » de la fondation sovis le versement d'une prestation supplémentaire à caractère discrétionnaire.

6 Service social / Fonds visant à atténuer ou éviter des situations sociales d'urgence

Toute personne participant aux programmes de reconversion et du plan social peut faire appel aux prestations du service social de Swisscom (y compris les prestations d'aide matérielle dans des situations d'urgence).

Le fonds visant à atténuer ou éviter des situations sociales d'urgence de la fondation sovis peut être mis à disposition des collaborateurs/collaboratrices pour lequel(le)s les prestations du plan social ne sont pas suffisantes.

7 Travail convenable, modification des rapports de travail et transfert d'entreprise

7.1 Offres d'emploi convenables

Le collaborateur/la collaboratrice qui refuse un emploi convenable dans le cadre de réorganisations ou pendant la phase d'orientation sur le marché et pendant la durée des programmes du plan social (phase de newplacement ou modèle d'affectation) perd le droit à toute autre prestation.

Sont réputées convenables, sous réserve de convention individuelle dérogatoire, les offres d'emploi qui :

- tiennent compte des capacités, de l'activité antérieure, du taux d'occupation et de la formation de la personne concernée ;
- tiennent compte des conditions usuelles locales et de celles de la branche, en particulier des conditions contractuelles des conventions collectives et des contrats-types de travail sur le marché du travail concerné ;
- n'entraînent pas de perte de salaire excédant 15% du salaire cible ; à partir du 4^e mois après le début de la phase de newplacement cette perte peut se monter à 20% maximum pour les collaborateurs/collaboratrices qui n'ont pas d'obligations d'entretien envers des enfants ;⁹
- se situent, en empruntant les transports publics, à 90 minutes au plus par trajet (de porte à porte) ; si le trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail est d'une durée égale ou inférieure au trajet entre le domicile et l'ancien lieu de travail, il est réputé convenable, même si la durée est supérieure aux 90 minutes par trajet (de porte à porte) ;
- entraînent une augmentation du taux d'occupation jusqu'à 40% pour les personnes dont le taux d'occupation est inférieur ; dans ce cas, cette hausse est considérée comme convenable.

7.2 Modification des rapports de travail

En cas de modification des rapports de travail au sein du groupe Swisscom (p. ex. salaire, changement du lieu de travail), les critères d'acceptabilité susmentionnés s'appliquent. Si le collaborateur/la collaboratrice refuse une offre d'emploi convenable, Swisscom engage la procédure de licenciement et le collaborateur/la collaboratrice perd tout droit aux prestations du plan social.

⁸ Les directives budgétaires du service social de Swisscom sont déterminantes pour l'octroi de prestations à caractère discrétionnaire.

⁹ A l'exception des pertes de salaire dans le cadre des modèles d'affectation conformément au chiffre 4.7.

7.3 Transfert d'entreprise et externalisation (outsourcing)

Le transfert d'entreprise et l'externalisation englobent non seulement les transferts d'entreprise au sens des dispositions légales, mais aussi les rachats par les cadres (management buy out), le franchisage et les autres formes semblables d'externalisation. Les prestations suivantes sont assurées si les conditions sont remplies : en cas de transfert dans une société dans laquelle Swisscom ne détient aucune participation ou ne détient qu'une participation minoritaire, un forfait de mobilité unique de CHF 10'000.- est versé indépendamment du taux d'occupation. Ce forfait de mobilité n'est versé aux collaborateurs/collaboratrices engagés pour une durée déterminée que si leurs rapports de travail durent encore au moins trois mois à compter de la date du transfert.

En cas de transfert d'entreprise, les rapports de travail passent automatiquement à l'acquéreur, conformément à l'art. 333 al. 1 CO. Dans tous les autres cas, le transfert des rapports de travail est réglé par contrat entre le collaborateur/la collaboratrice et le nouvel employeur.

Concernant le trajet entre le domicile et le lieu de travail, le transfert est considéré comme convenable si les conditions d'acceptabilité énoncées au chiffre 7.1 sont respectées.

Le collaborateur/la collaboratrice est informé(e) en temps utile du transfert et des conséquences d'un refus de celui-ci. Si un collaborateur/une collaboratrice refuse le transfert bien qu'il/elle ait reçu une offre convenable, Swisscom ou la société soumise à la CCT résilie les rapports de travail en appliquant le délai de congé prévu par le contrat individuel de travail ou par la convention collective de travail. En cas de transfert d'entreprise au sens des dispositions légales, la déclaration écrite de refus entraîne sans autres la résiliation des rapports de travail à l'expiration du délai de congé légal (un, deux ou trois mois selon la durée d'engagement). Dans les deux cas, le collaborateur/la collaboratrice perd alors tout droit aux prestations du plan social.

Swisscom informe le plus rapidement possible les syndicats contractants de tout projet d'externalisation, à moins qu'elle ne souhaite garder le secret pour des raisons relevant de sa politique d'entreprise.

8 Groupe de pilotage paritaire

Le groupe de pilotage paritaire est chargé du suivi de l'exécution du présent plan social. Le groupe de pilotage comprend au maximum huit membres, dont la moitié représente les syndicats contractants et l'autre moitié Swisscom. Le groupe de pilotage paritaire nomme le/la président/e pour une année en le/la choisissant en alternance parmi les représentant(e)s de Swisscom et parmi les représentant(e)s des syndicats contractants. Il peut former des commissions. Suivant les cas, il peut avoir recours à des experts et expertes ainsi qu'à des représentant(e)s des domaines concernés.

En plus de celles déjà mentionnées, les tâches du groupe de pilotage paritaire sont notamment les suivantes :

- évaluer les résultats obtenus et soutenir les organisations et les programmes du plan social ;
- vérifier l'utilisation du fonds d'employabilité ;
- faire des propositions de mise en œuvre du présent plan social ;
- procéder aux auditions préalables lors de la prise de mesures ou de résiliations par l'employeur des rapports de travail avec Swisscom (après le début de la phase de newplacement) ou avec WORKLINK conformément au chiffre 4.7.2 ;
- décider en cas de recours contre le refus d'une prolongation des prestations du plan social (cf. chiffre 4.3) ;
- édicter des dispositions d'exécution ;

- édicter des dispositions transitoires éventuellement nécessaires.

9 Dispositions finales

Le présent plan social entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et expire le 30 juin 2021. Si aucune des parties contractantes ne demande de négociations pour le renouveler avant le 31 décembre 2020, il sera automatiquement prolongé jusqu'au 30 juin 2022.

Les parties contractantes se déclarent prêtes à entamer des discussions sur sa prolongation ou son renouvellement au moins six mois avant qu'il ne prenne fin.

Le présent plan social s'applique à tous les collaborateurs/toutes les collaboratrices qui ont été informé(e)s personnellement, à partir du 1^{er} juillet 2018 et avant l'expiration du plan social, de la suppression de leur poste ou d'une mesure de reconversion due à des changements au sein de l'entreprise.

3050 Berne, en juin 2018

Swisscom SA

.....
Urs Schaeppi
CEO

.....
Hans C. Werner
CPO

syndicom – syndicats des médias et de la communication

.....
Giorgio Pardini
Responsable du secteur TIC
Membre du comité directeur

.....
Daniel Hügli
Secrétaire central du secteur TIC

transfair – le syndicat du service public

.....
Robert Métrailler
Responsable de la branche Communication

.....
Susanna Meierhans
Resp. suppléante de la branche Communication