

ACCORD D'ENTREPRISE
relatif à la mise en œuvre d'un dispositif d'âge
de «Cessation d'Activité Professionnelle Anticipée» pour les
salariés concernés par la mise en place du Centre de Service
partagés Ressources Humaines

Entre

La Direction de Société ALSTOM Transport SA, ayant son siège social situé : 25, avenue Kléber à Paris (75116 – France), représentée par Monsieur Jean BOUZON, agissant en qualité de Vice – Président Ressources Humaines – France d'ALSTOM Transport S.A.,

d'une part,

et

Les organisations syndicales signataires soussignées dûment mandatées à cet effet,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du projet de mise en œuvre du Centre de Services partagés Ressources Humaines du Creusot, la Direction de la Société ALSTOM Transport S.A. et les Organisations syndicales signataires se sont rencontrées afin de convenir de mesures concrètes et adaptées à ce changement impactant la fonction support Ressources Humaines.

S'agissant de négocier des mesures d'accompagnement pour les salariés dont les postes sont concernés par la transmission progressive de la gestion des tâches administratives des Services Ressources Humaines des établissements d'ALSTOM Transport S.A. au Centre de Services partagés Ressources Humaines, les parties du présent accord ont convenu de déployer une démarche de gestion prévisionnelle de l'emploi.

La Direction de la Société ALSTOM Transport S.A. et les Organisations syndicales signataires envisagent dès lors de mettre en place, dans le cadre du présent accord, des mesures d'accompagnement spécifiques aux dits salariés.

Ces mesures sont destinées à proposer à ces salariés remplissant notamment les conditions d'âge, le bénéfice d'un dispositif d'âge de « Cessation d'Activité Professionnelle Anticipée » (C.A.P.A.).

Le présent accord s'appliquera sous la réserve expresse de la signature, avec C.N.P. Assurances S.A. (4, place Raoul DAUTRY, 75716 Paris Cedex) ou à défaut une Compagnie d'assurance ou une institution financière, d'une convention mettant en place les conditions et les modalités d'application du présent dispositif et après consultation des instances représentatives.

Dr G. J. P.

ARTICLE 1 - Description du dispositif

Le dispositif C.A.P.A., objet du présent accord, est un dispositif d'adhésion à une pré-retraite, destinée aux salariés des Services Ressources Humaines et dont le poste est impacté par la mise en place du Centre de Services partagés Ressources Humaines du Creusot.

Les personnels salariés des établissements concernés qui intégreront ce dispositif seront pris en charge par la C.N.P. ou à défaut par la Compagnie d'assurance ou l'institution financière évoquée à l'article précédent, durant toute la période d'application du dispositif C.A.P.A., conformément aux modalités convenues avec les partenaires sociaux dans les articles suivants du présent accord.

Pendant cette période de présence dans le dispositif, les bénéficiaires percevront une allocation qui leur sera directement versée par la C.N.P. ou à défaut la Compagnie d'assurance ou l'institution financière précédemment évoquée.

ARTICLE 2 - Bénéficiaires du dispositif

Les salariés des Services Ressources Humaines des établissements d'ALSTOM Transport S.A., dont le poste est impacté par la mise en place du Centre de Services partagés Ressources Humaines et ayant 5 ans d'ancienneté au plus tard le 31/12/2005, pourront bénéficier du dispositif C.A.P.A. dès lors que lesdits salariés sont dans la situation de pouvoir faire procéder à la liquidation de leur retraite à taux plein, au plus tard à l'issue d'une période maximale de cinq ans passée dans le dispositif et en tout état de cause au plus tard à 65 ans.

ARTICLE 3 - Adhésion au dispositif

Les salariés qui remplissent l'ensemble des conditions permettant de bénéficier du dispositif C.A.P.A., selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord, devront prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines de leur établissement d'origine afin de manifester auprès de celle-ci leur volonté d'adhérer au dispositif.

La Direction des Ressources Humaines leur indiquera alors les formalités à accomplir, notamment la remise par le salarié d'une lettre manuscrite par laquelle celui-ci manifeste officiellement et de manière claire et non équivoque sa volonté d'adhérer au dispositif.

Il leur sera également remis un document d'information rappelant les principes de fonctionnement du dispositif.

Dès que les conditions d'adhésion seront réunies et vérifiées, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que par commun accord des parties au moyen d'une convention établie en bonne et due forme.

Un dossier d'adhésion sera alors constitué avec l'appui matériel et l'aide de la Direction des Ressources Humaines de l'établissement. Ce dossier indiquera notamment, outre les renseignements individuels obligatoires, la date d'entrée dans le dispositif, la date d'effet de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, la date limite de versement de l'allocation de cessation d'activité, le montant annuel de l'allocation, les organismes gestionnaires des régimes de retraite complémentaire, les organismes assureurs des régimes complémentaires prévoyance-maladie.

L'ensemble du dossier d'adhésion, complètement renseigné, sera alors transmis à la C.N.P. ou à défaut à la Compagnie d'assurance ou l'institution financière avec qui l'Entreprise aura contracté, afin qu'elle enregistre l'adhésion du salarié et qu'elle mette en œuvre toutes les formalités administratives pour assurer à celui-ci le versement de l'allocation prévue, selon les modalités fixées à l'article 6 des présentes.

La date d'entrée dans le dispositif aura lieu au lendemain du dernier jour d'exécution du contrat de travail de l'intéressé tel que convenu entre le salarié et l'employeur.

Il est expressément convenu entre les parties signataires du présent accord que la date d'entrée dans le dispositif C.A.P.A. précisée à l'alinéa précédent ne pourra en aucun cas, quel qu'en puisse être le motif, être ultérieure à la date du 31/12/2005.

ARTICLE 4 - Engagements du bénéficiaire consécutifs à l'adhésion au dispositif C.A.P.A.

Toute personne adhérant au dispositif C.A.P.A. s'engagera à :

- ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès des services de l'ANPE ou de l'APEC, ni effectuer de démarche auprès de l'Assedic tendant à bénéficier d'allocations versées par le régime d'assurance chômage,
- n'exercer aucune activité professionnelle rémunérée,
- faire liquider impérativement sa retraite de Sécurité Sociale à taux plein dès l'instant où les conditions seront réunies, dans le respect des conditions et modalités précises prévues à l'article 2 du présent accord.

En outre, les salariés concernés s'engageront également dès leur adhésion à se conformer à l'ensemble des modalités pratiques d'application nécessaires au bon fonctionnement du dispositif C.A.P.A. et à la garantie des droits qui y sont attachés.

ARTICLE 5 - Structure d'accueil des bénéficiaires du dispositif C.A.P.A.

Les bénéficiaires du dispositif C.A.P.A. seront, dès leur entrée dans ledit dispositif, pris en charge par la C.N.P. ou à défaut la Compagnie d'Assurance ou l'institution financière précédemment évoquée, qui sera chargée de l'entière gestion de la période d'application du dispositif.

ARTICLE 6 - Montant et versement de l'Allocation C.A.P.A.

Les bénéficiaires du dispositif percevront dès l'entrée dans celui-ci un revenu de remplacement, dénommé ci-après «allocation C.A.P.A.». Ce revenu de remplacement, perçu par le salarié, n'est pas soumis à charges sociales hormis la CSG, la CRDS et la cotisation spéciale sur les allocations de préretraite au taux en vigueur à la date du versement.

Pour le salarié, cette allocation sera égale à 70 % du salaire net de référence dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale, puis 50 % de ce même salaire net au-delà pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce plafond; après déduction de la CSG et de la CRDS. L'allocation ne pourra être inférieure à 1 200 € nets par mois pour un temps complet.

Le salaire net de référence correspond à la moyenne de l'ensemble des rémunérations nettes perçues au cours des 12 derniers mois civils de travail précédant l'entrée dans le dispositif de l'Allocation C.A.P.A.

L'allocation C.A.P.A. sera versée mensuellement à terme échu. Les bénéficiaires recevront lors de chaque versement un relevé individuel détaillé.

L'allocation C.A.P.A. ainsi versée revêt le caractère juridique d'un arrérage de pension de retraite.

ARTICLE 7 - Indemnité de départ complémentaire versée lors de l'adhésion au dispositif C.A.P.A.

Les adhérents au dispositif de cessation d'activité bénéficieront d'une indemnité complémentaire d'un montant équivalent à 4 500 € par années d'adhésion, et qui sera versée en une seule fois au moment de l'adhésion. Cette indemnité complémentaire sera proratisée en cas d'année de présence incomplète dans le dispositif.

Le montant de cette indemnité forfaitaire sera porté à 5 000 € par année d'adhésion lorsque le salaire net de référence, tel que défini à l'article 6, est inférieur ou égal 1 620 € : l'indemnité sera également proratisée en cas d'année incomplète dans le dispositif.

Le montant de cette indemnité complémentaire globale ne pourra pas être inférieure à celui de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite par l'employeur.

Par ailleurs, afin d'assurer une équité dans la valeur de la pension versée quelque soit la catégorie de personnel concernée, l'indemnité de départ prévue au paragraphe précédant sera complétée pour la population spécifique des Mensuels au sens de la Convention Collective de façon à ce que le montant total des sommes perçues par le salarié pendant toute la durée de la convention AFC, majoré de l'indemnité de départ, soit au minimum égal à 85% du salaire net de référence du salarié.

Cette garantie minimum pour la population spécifique des Mensuels au sens de la Convention Collective est portée à 95 % pour les salariés ayant à la date de leur départ, un salaire mensuel net, moyen sur les douze derniers mois, inférieur à 1 620 €.

En tout état de cause, les garanties des alinéas précédents : allocation CAPA perçue par le salarié pendant toute la durée de la convention, majorée de l'indemnité conventionnelle de départ, ne pourront dépasser 95% du salaire net moyen que le salarié aurait perçu s'il était resté en activité.

Cette indemnité de départ sera calculée et versée en une seule fois, au moment de l'adhésion du salarié à la convention C.A.P.A.

ARTICLE 8 - Revalorisation du montant de l'Allocation C.A.P.A.

L'Allocation versée aux bénéficiaires du dispositif, quel que soit leur dernier statut, sera revalorisée chaque année en fonction du montant des augmentations générales les plus favorables appliquées au sein des établissements d'origine des salariés concernés par le présent dispositif.

ARTICLE 9 - Protection sociale des bénéficiaires du dispositif C.A.P.A.

Les bénéficiaires du présent dispositif continueront d'être couverts socialement à un niveau identique à celui dont ils bénéficiaient lorsqu'ils étaient en activité.

L'Entreprise ayant adhéré au présent dispositif prendra à sa charge l'intégralité des cotisations sociales, parts salariale et employeur, nécessaires au maintien de cette couverture sociale.

Il est de surcroît précisé les éléments suivants :

ARTICLE 9.1 - Risque Vieillesse

Régime Général : en cas d'insuffisance d'années de cotisations au titre du régime général d'assurance vieillesse, le bénéficiaire de l'Allocation C.A.P.A. bénéficiera d'un régime d'assurance vieillesse volontaire, qui lui permettra d'acquérir à l'issue de la période de cinq ans maximum de présence dans le dispositif, le nombre de trimestres nécessaires à la liquidation d'une pension de retraite à taux plein. L'Entreprise prendra en charge le versement des cotisations correspondantes.

Régime Complémentaire : conformément aux délibérations de l'AGIRC et de l'ARRCO applicables en la matière, les bénéficiaires de l'Allocation C.A.P.A. continueront à acquérir des points de retraite complémentaire calculés sur la base du salaire net de référence, tel que défini à l'article 6 du présent accord. L'Entreprise prendra en charge le versement des cotisations correspondantes.

Les engagements de l'entreprise sont assis sur les conditions légales, réglementaires et conventionnelles actuelles concernant les différents régimes de retraite.

ARTICLE 9.2 - Risque maladie & Décès

Risque Maladie : les bénéficiaires du dispositif C.A.P.A. adhéreront à une assurance personnelle Maladie - Maternité dès l'instant où ils cesseront de bénéficier du maintien de leurs droits aux prestations en nature de la Sécurité Sociale. Cette disposition découle des textes légaux et réglementaires relatifs à la mise en place de la Couverture Maladie Universelle (C.M.U. - loi n°99-641 du 27 juillet 1999 et décret n°99-1049 du 15 décembre 1999).

L'Entreprise prendra en charge le versement des cotisations correspondantes.

Risque Décès : les adhérents au dispositif C.A.P.A. bénéficieront d'une couverture d'un niveau identique à celle dont ils bénéficient.

L'Entreprise prendra en charge le versement des cotisations correspondantes.

ARTICLE 10 - Engagement financier de l'Entreprise

L'engagement de l'Entreprise sera provisionné dans un fond dédié ouvert auprès de la C.N.P. ou de la compagnie d'Assurance ou de l'institution financière.

ARTICLE 11 - Sortie du dispositif C.A.P.A. /liquidation d'une pension de retraite

La sortie du dispositif C.A.P.A. ne pourra intervenir que dans les conditions suivantes :

- dès que les conditions de liquidation de la retraite à taux plein sont remplies et au plus tard à l'issue d'une période de cinq ans maximum de présence dans le dispositif.
- dès la sortie du dispositif, le bénéficiaire a obligation de faire liquider ses droits à retraite.

ARTICLE 12 - Durée de l'accord

La période d'accès au dispositif s'étend jusqu'au 31/12/2005, il prendra effet à l'issue de la consultation des instances représentatives du personnel.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et ne se transformera pas en accord à durée indéterminée à l'échéance du terme : le 31/12/2005.

ARTICLE 13 - Dépôt de l'accord

Le texte du présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire et sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du conseil des Prud'hommes par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Fait à Saint-Ouen, le 17 février 2004

Pour la Société ALSTOM Transport S.A.

Monsieur Jean BOUZON
Vice-Président Ressources Humaines France

Pour la C.G.T.
Monsieur GARNIER

Pour la C.F.D.T.
Monsieur MAILLOT

Pour la C.F.E.-C.G.C.
Monsieur LESOU

Pour F.O.
Monsieur THIRY

Pour la C.F.T.C.
Monsieur MOUSSET