

# AUTOROUTES ET TUNNEL DU MONT-BLANC

## ACCORD D'ENTREPRISE N° 39.2007

### RELATIF A LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES (CATS)

◆◆◆◆◆◆◆◆

ENTRE

Monsieur Jean-Paul CHAUMONT, Directeur Général de la Société des Autoroutes et Tunnel du Mont Blanc,

D'une part,

ET

Les organisations syndicales suivantes :

Le Syndicat C.G.T., représenté par son délégué syndical Monsieur Max LAFAVERGES

Le Syndicat C.F.T.C., représenté par son délégué syndical Monsieur Eric TISSIER

Le Syndicat F.A.T-UNSA, représenté par son délégué syndical Madame Chantal PECCOUD

Le Syndicat C.G.C. – C.F.E, représenté par son délégué syndical Monsieur Eric GUILLARME

Le Syndicat C.F.D.T., représenté par son délégué syndical Madame Françoise BOACHON

D'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

*Handwritten signatures and initials:*  
S  
TE  
CM  
FB  
OP  
JL

## PREAMBULE

La cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (C.A.T.S.) issue du décret du 9 février 2000 et codifiée à l'article R.322-7-2 du Code du travail, est un dispositif permettant la cessation d'activité pour les salariés ayant eu durant leur activité professionnelle, des conditions de travail pénibles du fait d'un travail continu ou semi-continu ou présentant un handicap.

Conformément à l'accord collectif national de branche signé le 16 mars 2007, la Direction et les Organisations Syndicales ont négocié, au travers de ce présent accord, les modalités pratiques de mise en œuvre de ce dispositif au sein de la société ATMB.

Pour mémoire, à ce jour, les entreprises adhérentes à la Branche professionnelle sont les suivantes : ADELAC, ALIS (Autoroute de liaison Seine-Sarthe), APRR (Autoroutes Paris Rhin Rhône), ARCOUR (A19 Artenay-Courtenay), AREA (Autoroutes Rhône-Alpes), ASF, ATMB (Autoroutes et tunnel du Mont-Blanc), CCI du Havre, CEVM (Compagnie Eiffage du Viaduc de Millau), COFIROUTE, ESCOTA, ROTALIS (Société d'exploitation de l'autoroute de liaison Seine-Sarthe), SANEF (Société des autoroutes du Nord et de l'Est de la France), SAPN (Société des autoroutes Paris-Normandie), SFTRF (Société française du tunnel routier du Fréjus), SMTPC (Société Marseillaise du tunnel du Prado Carénage).

Il est précisé que ce dispositif s'inscrit dans une logique exclusive de volontariat du personnel répondant aux conditions d'adhésion visées ci-après.

### ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord est conclu en application de l'article R.322-7-2 du Code du Travail relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés.

### ARTICLE 2 : CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION

Le présent accord est applicable dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'organisme gestionnaire désigné par l'accord de branche

L'UNEDIC a été désigné comme l'organisme gestionnaire chargé de gérer le dispositif pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Les parties conviennent également que la condition suspensive liée à la conclusion d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, se trouve remplie du fait de la conclusion de l'accord d'entreprise n°38-2007.

### ARTICLE 3 : NOMBRE MAXIMUM DE SALARIES POUVANT BENEFICIER DU DISPOSITIF

Compte tenu des éléments de connaissance de la pyramide des âges et des conditions requises, le nombre de salariés susceptibles d'être éligibles à la cessation d'activité pendant la durée de validité du présent accord est fixé au maximum de 50.

MC  
JE FA  
CP  
JUL

#### **ARTICLE 4: CONDITIONS A REMPLIR PAR LE SALARIE**

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives énoncées aux paragraphes 4-1 à 4-5 ci-après.

##### **4.1- Adhésion personnelle**

Le salarié doit adhérer personnellement à ce dispositif.

##### **4.2- Conditions d'âge**

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans à la date de son adhésion.

##### **4.3- Conditions d'ancienneté**

Il doit avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant son adhésion au dispositif, et justifier d'une ancienneté cumulée d'au moins 5 ans dans la branche composée des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche visée au préambule du présent accord.

##### **4.4- Conditions d'emploi**

Le salarié doit :

- soit avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du code de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n° 76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives (2x8, 3x8), soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans ;
- soit s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L-323-3 du Code du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel, justifier d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés.

##### **4.5 - Autres conditions**

Lors de l'adhésion au dispositif le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif :

- le salarié ne doit exercer aucune autre activité professionnelle ;

Se LM  
TE FS  
ju ap

- il ne doit bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du Code du travail (allocation chômage), du I de l'article R. 322-7 du même code (AS-FNE), ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire en faveur de l'emploi (Arpe).

#### **4.6- Salariés bénéficiant de la préretraite progressive**

Les salariés qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, en application de l'article L. 322-4 du Code du travail, pourront opter, au moment de la signature par l'entreprise de l'accord de cessation anticipée d'activité, pour le dispositif défini par le présent accord, s'ils remplissent par ailleurs les conditions fixées ci-dessus.

Le salaire de référence pour le calcul de l'allocation de remplacement définie à l'article 7 du présent accord est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

#### **ARTICLE 5 : PERIODE D'ADHESION DES BENEFICIAIRES**

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de Branche de cessation anticipée d'activité soit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007 jusqu'au 30 avril 2012.

#### **ARTICLE 6 : PROCEDURE D'ADHESION DU BENEFICIAIRE**

Le bénéficiaire souhaitant partir en CATS devra se rapprocher de la Direction des Ressources Humaines qui instruira son dossier dans un délai maximum de 2 mois. Il devra fournir les pièces justificatives permettant un examen du respect de l'ensemble des conditions d'adhésion.

L'adhésion au dispositif sera effective dans un délai d'un mois après la validation de la demande d'adhésion.

#### **ARTICLE 7 : STATUT DES BENEFICIAIRES**

Les bénéficiaires du présent dispositif de cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant la ou les périodes de cessation d'activité.

Cette suspension est formalisée par la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Se CM  
TE FB  
Mue CP

## ARTICLE 8 : ALLOCATION DE REMPLACEMENT

### 8.1 – Modalités de calcul

Pendant toute la durée de la suspension de leur contrat de travail, les salariés bénéficiaires de la cessation d'activité perçoivent une allocation de remplacement correspondant à 65 % du salaire de référence déterminé conformément à l'article R. 322-7-2 VII 2°, alinéa 2 du Code du travail pour la part n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale auxquels s'ajoutent 50% du même salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité.

### 8.2 – Composition

Cette allocation comprend à la fois la participation de l'Etat prévue par l'article R. 322-7-2 du Code du travail et telle que précisé par l'arrêté du 28 janvier 2005, et la contribution de l'employeur.

### 8.3 – Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies à l'article L. 161-23-1 du Code de la sécurité sociale.

### 8.4 – Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement par l'UNEDIC sur délégation de l'entreprise. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

L'UNEDIC remettra chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin précisant le montant de l'allocation.

### 8.5 – Régime social

L'allocation versée aux salariés est un revenu de remplacement, qui n'a pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord, cette allocation est exonérée de cotisations de sécurité sociale ; elle demeure soumise à la CSG et à la CRDS aux taux applicables aux revenus de remplacement.

Se MC  
TE FB  
du CP

## ARTICLE 9 : AVANTAGES COMPLEMENTAIRES

### 9.1 – Mutuelle et prévoyance

Pendant la période de suspension de contrat, la protection sociale garantie est la suivante :

- **maladie** : l'allocation de remplacement continue à être versée. La caisse de sécurité sociale sert les prestations en nature (frais médicaux, pharmaceutiques).
- **assurance vieillesse** : la caisse d'assurance vieillesse valide les trimestres pour les périodes indemnisées

Afin que chacun puisse continuer à bénéficier des prestations même pendant la suspension du contrat de travail, il est prévu la possibilité de continuer à cotiser à la Mutuelle, conformément à la convention actuellement en vigueur.

Les salariés bénéficiant de la cessation anticipée d'activité continueront de bénéficier du régime de prévoyance et de la mutuelle complémentaire dans des conditions identiques que pour le personnel en activité.

L'appel des cotisations se fera directement auprès des bénéficiaires.

### 9.2 – Retraite complémentaire

Les bénéficiaires doivent pouvoir profiter des mêmes taux de cotisation que s'ils n'étaient pas en suspension de contrat. Pour la partie complémentaire de cotisations, le pourcentage de répartition se fera de la même manière que pour les salariés en activité et directement prélevé par l'UNEDIC sur le montant de l'allocation.

Les cotisations seront directement prélevées sur le montant de l'allocation versée par l'Unedic.

### 9-3 - Plan d'épargne entreprise (PEE)

Les salariés bénéficiaires de ce dispositif pourront continuer à effectuer des versements volontaires au P.E.E., à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement sur ce plan, avant leur départ et de ne pas avoir demandé un déblocage anticipé de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Tout versement volontaire doit être au minimum de 50 euros.

### 9-4 - Plan d'épargne retraite collectif (PERCO)

Les bénéficiaires du dispositif pourront continuer à effectuer des versements sur le PERCO étant donné qu'ils ont toujours un statut de salarié d'ATMB.

En reconnaissance de la pénibilité du travail effectué au cours de leur carrière professionnelle, ATMB complétera les versements par un abondement défini dans l'accord 05-03, comme pour les salariés actifs de l'entreprise.

Se LH  
TE FB  
JUL AP

Modalités d'appel de cotisations et abondement :

Tel que défini dans l'accord 05-03, les versements volontaires ne pourront intervenir que sur le mois de décembre. Cette demande d'alimentation doit être transmise à la direction des ressources humaines avant le 15 décembre accompagné d'un chèque bancaire ou postal.

Le versement de l'abondement sera effectué sur le mois de décembre. Si l'épargnant quitte l'entreprise ou part en retraite en cours d'exercice, l'abondement sera versé avant son départ.

### **9.5 – Conditions de circulation**

Les bénéficiaires de ce dispositif pendant cette période continueront à bénéficier des conditions de circulation, selon les mêmes conditions que pour les salariés d'ATMB.

### **ARTICLE 10 : ORGANISME GESTIONNAIRE**

L'UNEDIC a été désigné comme l'organisme gestionnaire chargé de gérer le dispositif pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### **ARTICLE 11 : CONDITIONS DE REPRISE D'ACTIVITE DANS L'ENTREPRISE**

L'employeur pourra, à titre exceptionnel, aux fins d'assurer le bon fonctionnement du service, demander aux salariés de reprendre une activité dans l'entreprise, au cours des 6 premiers mois suivant leur entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité.

En cas de reprise d'activité, le versement de l'allocation prévue à l'article 7 du présent accord est interrompu et le contrat de travail reprend effet dans les conditions en vigueur avant la suspension dudit contrat, jusqu'à ce que le salarié soit à nouveau placé en cessation anticipée d'activité.

### **ARTICLE 12 : SORTIE DU DISPOSITIF**

L'allocation cesse d'être versée lorsque, à partir de leur soixantième anniversaire, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

L'employeur procède en conséquence à la mise à la retraite des salariés ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

L'indemnité de mise à la retraite avant 65 ans est égale à 2 mois de salaire de base du dernier mois de salaire de base perçu avant le départ en CATS. Cette indemnité est majorée de 2/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans dans la limite de 6 mois de salaire de base, conformément à la convention inter-entreprises.

En tout état de cause, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel.

### **ARTICLE 13 : SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF**

Chaque emploi libéré par le départ d'un salarié en CATS engendrera un examen de la nécessité d'une adaptation des modes organisationnels et notamment des tours de service.

Ces départs doivent également favoriser les évolutions de carrière des personnels en place au regard des besoins de l'activité.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du dispositif CATS sera présenté au Comité d'entreprise du mois de juin.

### **ARTICLE 14 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq années à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, soit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007. Il cesse de plein droit à l'échéance des cinq ans.

De même, l'accord cessera de plein droit si les dispositions prévues par l'article R.322-7-2 du Code du travail venaient à être abrogées ou modifiées.

Toutefois, les salariés ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité, avant l'échéance des cinq ans ou avant l'éventuelle abrogation ou modification des dispositions réglementaires précitées, continueront d'en bénéficier.

### **ARTICLE 15 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature

### **ARTICLE 16 : REVISION – DENONCIATION**

Les parties se réservent la faculté d'apporter d'éventuelles modifications au présent accord par voie d'avenant de révision. La signature de ces avenants emprunterait les voies habituelles de la négociation d'entreprise au sein de la société ATMB.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de trois mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception de l'autre partie.

### **ARTICLE 17 : ADHESION**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L.132-9 du Code du Travail.

SE CM  
FD  
TE CP  
JLL



**ARTICLE 18 : DEPOT**

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Cran Gevrier, ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Bonneville, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail.

Fait à Bonneville, le 13 juin 2007

**Le Directeur Général d'ATMB,**



**J.P. CHAUMONT**

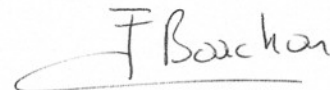
**Pour les organisations syndicales**

**Pour la C.G.T.  
M. LAFVERGES**



**Délégué syndical**

**Pour la C.F.D.T.  
F. BOACHON**



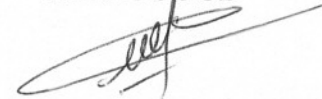
**Déléguée syndicale**

**Pour la C.F.T.C.  
E. TISSIER**



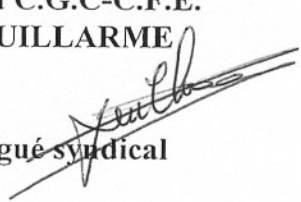
**Délégué syndical**

**Pour la F.A.T-UNSA  
C. PECCOUD**



**Déléguée syndicale**

**Pour la C.G.C-C.F.E.  
E. GUILLARME**



**Délégué syndical**