

**ACCORD SUR UN DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE
AU SEIN DU GROUPE EADS EN FRANCE**

Entre

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V., représentée par
Monsieur Frédéric AGENET, Directeur des Ressources Humaines France, agissant
par délégation,

d'une part,

et

Les organisations syndicales, représentatives au niveau national et dans le Groupe, en
la personne des coordinateurs syndicaux

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

DW 17 00 YD TP 3DB L

Préambule

Les Sociétés incluses dans le périmètre du Groupe peuvent être amenées à mettre en œuvre des réorganisations ou des restructurations ayant une incidence sur l'emploi.

Soucieux d'en limiter les conséquences potentielles, les partenaires sociaux ont signé dès 2003 un accord collectif instituant un dispositif de fin de carrière (DGFC) dont l'application a permis à plusieurs sociétés du Groupe de s'adapter à un environnement économique difficile tout en préservant leur climat social et leur efficacité opérationnelle.

Cependant, l'évolution de la législation a depuis quelques années entraîné la désuétude de ce Dispositif Groupe de Fin de Carrière.

Les partenaires sociaux considèrent que les mutations de toutes natures auxquelles les sociétés du Groupe sont confrontées, justifient la mise en place d'un nouveau dispositif leur permettant d'en atténuer les conséquences sur le plan humain.

En conséquence de quoi, les Parties Signataires ont conclu le présent accord relatif à un nouveau Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord institue un dispositif dit de Cessation Anticipée d'Activité qui a pour objet de permettre aux salariés proches d'un départ à la retraite, mais ne remplissant pas encore toutes les conditions de sa liquidation à taux plein, de cesser, dans cette attente, leur activité professionnelle tout en bénéficiant de certaines garanties.

Article 2 – Condition d'application

Le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité sera mis en œuvre exclusivement sur décision de la Direction de l'entreprise concernée dans l'hypothèse d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou d'un Plan de Départs Volontaires.

Sous réserve d'une telle décision, le présent dispositif sera ouvert aux salariés volontaires de l'entreprise qui souhaiteront y adhérer, à la condition que les postes qu'ils occupent soient supprimés ou que leurs départs permettent le reclassement de salariés dont le poste est supprimé.

L'entrée dans le dispositif exclut du bénéfice de toute autre mesure d'accompagnement du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires.

SH YD MP TP L
OC MM 257B

Article 3 – Conditions d'éligibilité au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité

a) Conditions d'éligibilité relatives au salarié

Pour être éligible au dispositif, le personnel doit satisfaire aux conditions suivantes :

1. Etre titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, au sein de la société concernée par la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires, à la date de celui-ci.
2. Ne pas être sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire
3. Ne pas avoir notifié par écrit sa démission.
4. Ne pas réunir les conditions d'âge et d'affiliation à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein,
5. Pouvoir justifier, au moyen du relevé de carrière de la CNAV de ses droits à la retraite à taux plein au plus tard à la fin de la durée du dispositif, telle que prévue par le Plan, dans les conditions définies à l'article 5 du présent accord.
6. Condition supplémentaire pour les représentants du personnel : le cas échéant, avoir obtenu au préalable l'autorisation de l'administration du travail pour procéder à la rupture du contrat de travail.

b) Conditions relatives au poste de travail

Pour être éligible, le salarié doit également remplir l'une des conditions suivantes :

1. Occuper un poste supprimé.
2. Permettre le reclassement d'un salarié de la même société dont le poste est supprimé, soit directement, soit par effet de substitution dûment constaté par la hiérarchie.
3. Etre en situation de reclassement en raison de l'impossibilité de suivre le transfert de son poste de travail au-delà d'une zone géographique fixée par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires.

c) Acceptation de la Direction

Enfin, le salarié doit avoir obtenu l'accord de la Direction sur sa demande de départ, au vu des éléments suivants :

1. La confirmation de l'éligibilité du salarié au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou du Plan de Départs Volontaires.
2. La confirmation de la date d'entrée du salarié dans le dispositif, qui tient compte du calendrier des suppressions d'emplois projeté dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Si cette date est différente de celle figurant dans la demande initiale du salarié, elle devra recueillir l'accord du salarié dans l'acte de rupture du contrat de travail.
3. Le cas échéant, l'acceptation/le refus du calendrier de départ en congé CET fin de carrière, en application de l'article 6 ci-après.
4. Le cas échéant, l'acceptation/le refus du temps partiel préalable, en application du même article.

SH

YD
GC

MP

TP
3
SDB

117

Article 4 – Procédure de mise en œuvre du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité

a) Information préalable du salarié

L'entreprise met à disposition du salarié qui en fait la demande deux types de documents d'information :

1. Un descriptif technique du Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, complété d'une estimation de l'indemnité de départ et de l'allocation mensuelle allouée dans le cadre du dispositif.
2. Une notice décrivant les caractéristiques juridiques et fiscales du dispositif en l'état de la législation en vigueur.

b) Demande de départ du salarié

Le salarié doit déposer une demande de départ volontaire dans le cadre de ce dispositif dans les limites calendaires prévues par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Cette demande précise notamment :

1. La date souhaitée d'entrée dans le dispositif.
2. Le souhait éventuel de faire précéder l'entrée dans le dispositif par un congé de fin de carrière dans les conditions de l'article 6 du présent accord.
3. Le souhait éventuel de faire précéder l'entrée dans le dispositif d'une période de temps partiel dans les conditions de l'article 6 du présent accord.

c) Réponse de la Direction

Une fois la vérification de l'éligibilité effectuée, la Direction formalise sa réponse, éventuellement assortie des conditions particulières fixées dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires (cf. article 3 – c).

d) Rupture d'un commun accord

L'entrée dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité est matérialisée par la signature d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail par le salarié et l'Entreprise.

L'acte de rupture d'un commun accord fixe le point de départ de la période de préavis pendant laquelle l'intéressé est autorisé à rester dans le dispositif tout en étant dispensé d'exercer son activité professionnelle. Il restera dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité pour une durée égale au nombre de mois restant à courir pour liquider à taux plein sa pension de retraite, dans la limite de la durée du dispositif prévue par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires. Son contrat de travail prend fin à l'issue de ce préavis, sauf prolongation dans les conditions définies à l'article 5 ci-après. A cette date, l'entreprise lui remettra l'ensemble des documents inhérents à la cessation de son contrat de travail.

Pendant toute la période durant laquelle il bénéficie du dispositif, l'intéressé s'engage à ne pas s'inscrire au Pôle Emploi.

SH YD MP TP
OE MM JDS 2

Article 5 – Durée du dispositif

Dans le cadre de la procédure de consultation des représentants du personnel sur le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires, l'entreprise définit :

- le calendrier selon lequel le salarié peut faire acte de volontariat et entrer dans le dispositif ;
- la durée maximale de présence du salarié dans le Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, sans que celle-ci puisse dépasser quatre ans après son entrée dans le dispositif.

Toutefois, en cas d'évolution ultérieure de la législation pendant la période de préavis, repoussant les conditions d'âge ou de durée d'assurance pour l'obtention des droits à la retraite à taux plein, la période de préavis pourra être prolongée jusqu'à l'obtention des nouvelles conditions requises, dans la limite maximale de 6 mois.

Article 6 – Aménagement de la période précédant l'entrée dans le dispositif

Sous réserve d'en faire la demande conjointement à l'expression de son volontariat au Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité, et sans que cela remette en cause le calendrier des départs prévu par le plan, un salarié peut aménager la période qui précède immédiatement son entrée dans le dispositif en ayant recours à l'une des mesures ci-après qui ne sont pas cumulables:

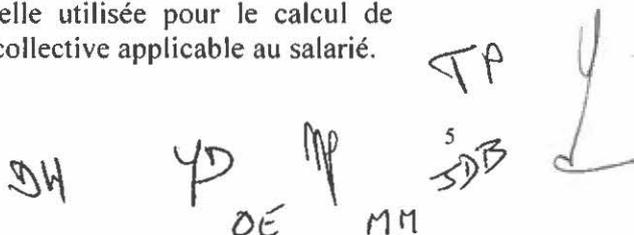
- a. La prise d'un « congé de fin de carrière » au titre de l'accord sur le Compte Epargne Temps du 17 octobre 2005 auquel sa société a adhéré, dans les conditions définies par celui-ci. Dans la mesure où ce congé est accolé au dispositif du présent accord, il n'est pas considéré comme un cas de déblocage anticipé du compte épargne temps et donne droit à l'abondement prévu par l'accord.
- b. Le passage de temps plein à temps partiel dans l'attente de l'entrée dans le dispositif, sous réserve de l'accord de la hiérarchie, et dans la limite d'une durée maximale de 12 mois. A l'issue de cette période de temps partiel préalable, le salarié bénéficie au moment de son entrée dans le dispositif d'une indemnité de départ et d'une allocation calculées sur son salaire antérieur reconstitué.

Article 7 – Montant de l'Allocation

Pendant la période de Cessation Anticipée d'Activité le salarié bénéficie d'une allocation proportionnelle à sa rémunération brute annuelle de référence (S) calculée sur les 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

La rémunération brute annuelle de référence est celle utilisée pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable au salarié.

DH YD MP SDB TP
OE MM



Cette allocation est déterminée comme suit :

- $S < 35\ 000\ €$, l'allocation sera égale à 65 % de la rémunération brute annuelle de référence.
- $35\ 000\ € \leq S < 55\ 000\ €$, l'allocation sera égale à 60 % avec un plancher de 65 % de 35 000 €.
- $55\ 000\ € \leq S < 80\ 000\ €$, l'allocation sera égale à 55 % avec un plancher de 60 % de 55 000 €.
- $80\ 000\ € \leq S < 110\ 000\ €$, l'allocation sera égale à 50 % avec un plancher de 55 % de 80 000 €.
- $S \geq 110\ 000\ €$, l'allocation sera de 55 000 €.

Le montant ainsi calculé, réparti sur 12 mois, constitue l'allocation brute qui est versée au bénéficiaire mensuellement pendant toute la durée de sa présence dans le dispositif.

Elle est assujettie au même régime social et fiscal que les salaires.

Les tranches ainsi fixées seront revalorisées tous les ans, en date du 1^{er} juillet, en fonction du pourcentage moyen des augmentations générales attribué au personnel Non Cadre dans les sociétés du Groupe de plus de 1000 personnes, établi par pondération en fonction de leurs effectifs respectifs.

Article 8 – Revalorisation de l'allocation

L'allocation versée au salarié entré dans le dispositif est revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année du pourcentage des augmentations générales du personnel Non Cadre de sa société.

Article 9 – Indemnité de départ

L'indemnité de départ du salarié qui bénéficie du dispositif est calculée de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective de Branche qui lui est applicable selon sa catégorie professionnelle, sans application des minorations éventuelles liées à l'âge de liquidation de sa retraite.

La totalité de la période de préavis dans le cadre du présent dispositif est prise en compte pour la détermination de ses droits au titre de l'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée est majorée d'un mois lorsque le salarié manifeste son volontariat à l'intérieur d'une période d'incitation au départ dont les caractéristiques et la durée sont définies dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi ou le Plan de Départs Volontaires.

Cette indemnité est versée à hauteur de 80% à l'entrée dans le dispositif, et pour le reste au moment de la cessation du contrat de travail.

Toutefois, si le salarié en exprime la demande, l'indemnité de départ peut lui être versée en totalité au moment de la cessation du contrat de travail.

Handwritten notes and initials at the bottom right of the page:

- OH
- YD
- OE
- MP
- TP
- SDB
- 6
- MM
- L

Article 10 - Cotisations de retraite

Pour les salariés qui en font la demande, la base d'assujettissement des cotisations de retraite sera maintenue. Les cotisations seront donc précomptées sur l'équivalent du salaire antérieur reconstitué en respectant la répartition employeur/salarié en vigueur au moment de l'entrée dans le dispositif.

Article 11 – Dispositions diverses

Le salarié continue à bénéficier des régimes de prévoyance de sa catégorie professionnelle.

Pendant la période de dispense d'activité, le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés légaux, conventionnels ou de congés liés à la réduction du temps de travail.

Il reste, en revanche, salarié de son entreprise et donc éligible à l'intéressement et à la participation, sous réserve de remplir les conditions fixées par les accords collectifs.

Article 12 – Entrée en vigueur - Durée de l'accord- Dénonciation - Révision

A la date de sa signature, le présent accord se substitue à l'accord relatif au Dispositif Groupe de Fin de Carrière du 2 mai 2003 qui prend donc fin.

Toutefois, l'accord de 2003 continuera à s'appliquer aux anciens salariés qui se trouvent encore régis par ce dispositif jusqu'au départ à la retraite de son dernier bénéficiaire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature. A ce titre, il peut s'appliquer aux mesures d'accompagnement des Plans de Sauvegarde de l'Emploi ou des Plans de Départs Volontaires arrêtées postérieurement à sa signature.

L'accord peut être révisé soit à la demande de la Direction, soit à la demande de tout ou partie des organisations syndicales signataires sous réserve de respecter un préavis de deux mois.

Le présent accord peut être dénoncé par écrit à tout moment avec un préavis de deux mois, dans les conditions prévues par la loi.

Article 13 – Commission d'interprétation

Une commission paritaire d'interprétation composée de représentants de la Direction et de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires est mise en place en vue de régler les éventuelles difficultés d'interprétation de l'accord. Elle se réunit à l'initiative de la Direction dans le mois suivant sa saisine par l'une des Parties.

DH YD MP TP
117 DE JDB

Article 14 - Champ d'application

Le présent accord peut s'appliquer à l'ensemble des sociétés de plus de cinquante salariés entrant dans le périmètre social du Groupe, tel que défini à l'article 1.1 de l'accord de Groupe sur le droit syndical du 13 février 2009.

La liste de ces sociétés à la date de la signature de l'accord figure en annexe.

Article 15 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Toulouse, le...26/02/2014

Pour EADS N.V. en France

Frédéric AGENET
Directeur des Ressources Humaines
France



Pour les Organisations Syndicales

Pour la CFDT

D. HACQUANT

JM PEETERS

Pour la CFE-CGC

T. PREFOL

Pour la CFTC

O. ESTEBAN

Pour la CGT

M. MOLESIN

Pour FO

Y. DREVO

MI

8

SDB

ANNEXE 1 - Liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord

- **AEROLIA** - 13 rue Marie Louise Dissart - 31027 Toulouse cedex 3
- **AIRBUS SAS** - 1 rond point Maurice Bellonte 31700 Blagnac
- **AIRBUS OPERATIONS SAS** - 316 route de Bayonne BP14-31931 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS CORPORATE JET CENTER** - 316 route de Bayonne- 31 060 Toulouse Cedex 09
- **AIRBUS CIMPA** - 4 avenue Didier Daurat, Centreda 1 - 31700 Blagnac
- **IFR** - 8 avenue Georges Guynemer - 31770 Colomiers
- **ASTRIUM SAS** - 12 rue Pasteur - 92150 Suresnes
- **ASTRIUM Services Business Communications SAS** 137 rue du Faubourg Saint-Denis - 75010 Paris
- **CILAS** - 8 avenue Buffon BP 6319 - Z.I La Source - BP 6319 45063 Orléans cedex
- **INTESPACE** - 2 rond-point Pierre Guillaumat 31400 Toulouse
- **SPOT IMAGE** - 5 rue des Satellites -31400 Toulouse
- **SODERN** - 20 avenue Descartes BP23- 94451 Limeil Brévannes cedex
- **AIRBUS HELICOPTERS** - Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex-
- **AIRBUS HELICOPTERS TRAINING SERVICES** - Aéroport International Marseille Provence - 13725 Marignane cedex
- **CASSIDIAN SAS** - 1 boulevard Jean Moulin - METAPOLE - 78990 Elancourt
- **CASSIDIAN TEST & SERVICES** - 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 - Elancourt
- **GET Electronique** - 14 rue Henri Regnault -ZAC de la Charteuse - 81100 Castres
- **APSYS** - 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 Elancourt
- **CASSIDIAN Aviation Training Services (CATS)** - Base aérienne 709 - 16106 Cognac
- **CASSIDIAN Cyber Security SAS** 1 boulevard Jean Moulin - ZAC de la Clef Saint Pierre - 78990 Elancourt
- **SIGNALIS SAS** - 9 rue Louis Rameau - 95870 Bezons
- **NETASQ** - Parc Scientifique de la Haute Borne- Bâtiment B6 Parc Horizon- avenue de l'Horizon - 59650 Villeneuve d'Ascq
- **ARKOON Network Security** - 1 place Verrazzano - 69009 Lyon
- **EADS France** - 37 boulevard de Montmorency -75016 Paris
- **SOGERMA SAS** - Zone Industrielle de l'Ancien Arsenal - 17300 Rochefort
- **COMPOSITES AQUITAINE SAS** -19 route de Lacanau - 33160 Salaunes
- **EADS SECA** - 1 Boulevard du 19 mars 1962 - 95500 Gonesse
- **EADS GDI SIMULATION** - 37 Boulevard de Montmorency - 75016 Paris
- **EADS ATR** - 5 avenue Georges Guynemer- 31770 Colomiers
- **GIE ATR** - 1 allée Pierre Nadot - 31712 Blagnac
- **ASB** - Allée Sainte-Hélène - 18000 Bourges

SH

YD AP

TP
,
SDB
DE
119