

novembre 2021



La Voix du métallurgiste

*Bulletin mensuel
de documentation
économique, sociale,
juridique et syndicale*

2021



N° 575

SOMMAIRE

Fédération
FO de la
Métallurgie



N°575

58^{ème} année

Novembre 2021

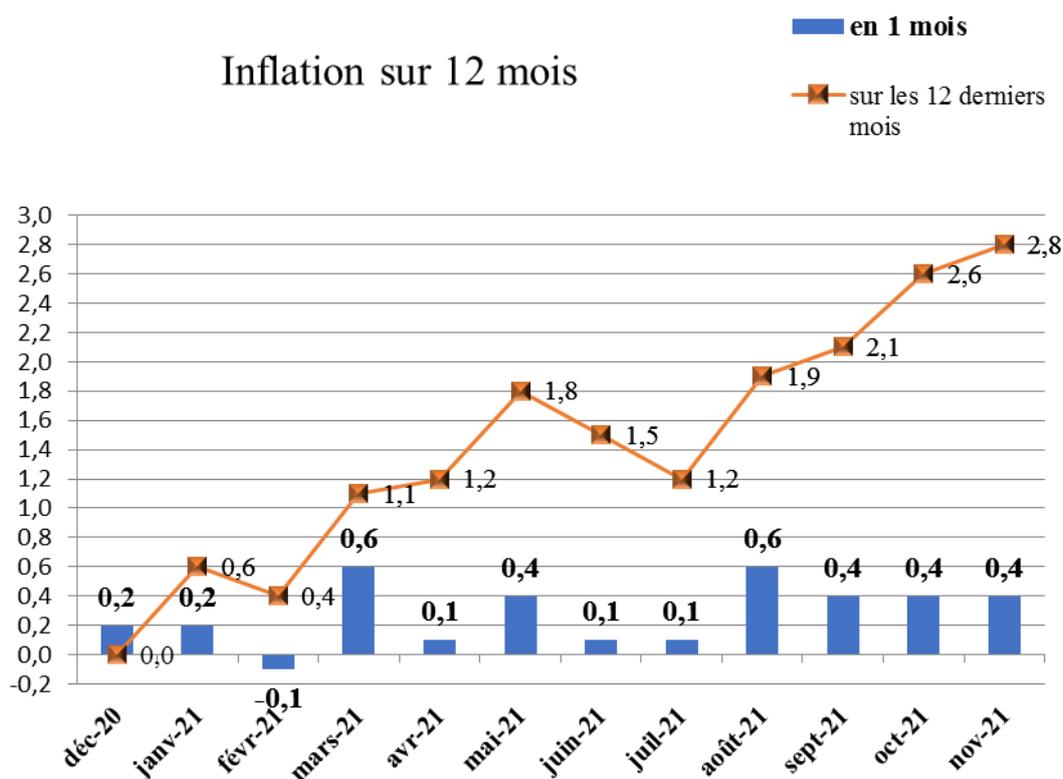
<u>Sommaire</u>	2 à 87
I. Economie et conjoncture	2 à 3
○ Inflation :	2
○ Croissance	
○ Taux de chômage	3
II. Actualités juridiques	4 à 12
○ Les budgets du CSE	4 à 8
○ La hausse du plafond d'exonération des chèques cadeaux	8
○ L'indemnité inflation	8 à 11
○ Les nouvelles règles de l'assurance chômage	11 à 12
<u>Conventions et accords</u>	13 à 75
Accords de branches portant sur les minima salariaux :	
○ Métallurgie :	13 à 15
▪ CCT de la Charente Maritime (17)	14
▪ CCT de la Sarthe (72)	15
○ Branches associées :	16 à 20
▪ Avenant n°80 du 7 décembre 2021 modifiant les articles 12-10 et 12-11 du Titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises en automobiles du 29 novembre 1996 relatif à la classification	
○ Accords d'entreprise :	21 à 75
▪ Accord relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective au sein de la société ArianeGroup SAS	
<u>Jurisprudences :</u>	76 à 87
– Relations individuelles	76 à 84
– Relations collectives	84 à 87

I- ECONOMIE ET CONJONCTURE

INFLATION

Les informations qui vous sont présentées ci-dessous sont les dernières données communiquées par l'INSEE. Le décalage entre la date des derniers chiffres et la date de parution correspond au temps nécessaire à l'INSEE pour collecter puis communiquer les chiffres.

Inflation en glissement annuel :



Évolution mensuelle :

En novembre 2021, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,4 % sur un mois, comme en octobre. Les prix des services sont en hausse (+0,2 % après +0,0 %) et ceux de l'alimentation rebondissent (+0,4 % après -0,2 %). Les prix des produits manufacturés progressent, sur un mois, au même rythme qu'en octobre (+0,2 %). Les prix du tabac sont stables et ceux de l'énergie ralentissent (+1,5 % après +4,8 %).

Corrigés des variations saisonnières, les prix à la consommation sont en hausse de 0,3 %, après +0,5 % en octobre.

Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 2,8 %, après +2,6 % en octobre. Cette hausse de l'inflation résulte d'une accélération des prix de l'énergie (+21,6 % après +20,2 %), des produits

manufacturés (+0,8 % après +0,3 %) et des services (+1,9 % après +1,8 %). Les prix de l'alimentation ralentissent (+0,5 % après +0,7 %) et ceux du tabac se stabilisent (+0,0 % après +4,8 %).

CROISSANCE

Le produit intérieur brut (PIB) accélère au troisième trimestre 2021 (+3,0 % après +1,3 % au trimestre précédent) : il revient ainsi quasiment à son niveau d'avant-crise (-0,1 % par rapport au T4 2019).

La demande intérieure finale (hors stocks) contribue positivement à l'évolution du PIB ce trimestre (+3,3 points, après +1,5 point au trimestre précédent) : en particulier, les dépenses de consommation des ménages accélèrent très fortement (+5,0 % après +1,3 %) et contribuent pour +2,5 points à la croissance du PIB ce trimestre. La formation brute de capital fixe (FBCF) est par ailleurs quasiment stable (-0,1 % après +2,5 % au trimestre précédent).

Les exportations accélèrent (+2,3 % après +1,2 % au trimestre précédent) tandis que les importations sont quasi stables (+0,1 % après +1,7 %). Le commerce extérieur demeure largement en retrait par rapport au T4 2019, mais sa contribution à la croissance du PIB est positive ce trimestre : +0,6 point, après -0,2 point au trimestre précédent. Enfin, la contribution des variations de stocks à l'évolution du PIB est négative ce trimestre (-0,9 point après +0,0 point au trimestre précédent).

TAUX DE CHOMAGE

Au troisième trimestre 2021, le nombre de chômeurs au sens du BIT atteint 2,4 millions de personnes en France (hors Mayotte), en hausse de 52 000 personnes par rapport au trimestre précédent. Le taux de chômage au sens du BIT est quasi stable (+0,1 point), à 8,1 % de la population active. Il oscille entre 8,0 % et 8,1 % depuis le quatrième trimestre 2020, au même niveau qu'au quatrième trimestre 2019, avant la crise sanitaire. Cette quasi-stabilité du taux de chômage au troisième trimestre 2021 résulte tout à la fois du fort dynamisme de l'emploi et de celui de la population active, comme au trimestre précédent.

Sur le trimestre, le taux de chômage augmente pour les 15-24 ans (+0,3 point) et se stabilise pour les 25-49 ans et les 50 ans et plus. Par rapport aux niveaux respectifs d'avant-crise (fin 2019), il est nettement au-dessous pour les jeunes (-1,2 point) et quasiment identique pour les personnes d'âge intermédiaire (-0,1 point) et les seniors (+0,1 point).

II – ANALYSES ET ACTUALITES JURIDIQUES ET SOCIALES

LES BUDGETS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Le CSE dispose de deux budgets distincts :

- Un budget de fonctionnement, destiné à couvrir les dépenses engagées pour son fonctionnement et pour l'exercice de ses attributions économiques et professionnelles,
- Un budget des activités sociales et culturelles, destiné à financer des activités sociales et culturelles au profit des salariés et de leur famille.

Le principe de la séparation des deux budgets est d'ordre public et aucun accord ne peut y déroger. Ainsi, les ressources dont dispose le CSE doivent impérativement être utilisées conformément à leur destination. Cela signifie essentiellement :

- Que le budget de fonctionnement ne peut servir à financer des activités sociales et culturelles et réciproquement ;
 - Que le budget des activités sociales et culturelles ne peut servir à financer des activités qui ne répondraient pas à la définition des activités sociales et culturelles.
- Ces deux budgets doivent faire l'objet de deux calculs distincts et de deux comptabilités distinctes.

Le budget dit de fonctionnement

L'employeur doit verser au comité social et économique d'une entreprise d'au moins 50 salariés une subvention de fonctionnement.

Le montant de la subvention de fonctionnement varie selon l'effectif de l'entreprise :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés,
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Les 0,20 % et 0,22 % de la masse salariale constituent un minimum que l'employeur peut majorer par voie d'accord collectif ou usages.

Quant aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés, ils n'ont droit à aucun budget, ni de fonctionnement, ni d'activité sociale et culturelle. Rien n'empêche toutefois l'employeur de l'avoir prévu.

Dans les entreprises comportant plusieurs CSE d'établissement, le budget de fonctionnement du CSE central peut être déterminé par accord entre ce dernier et les CSE d'établissement ou à défaut, par la convention collective de branche. À défaut d'accord ou de stipulations expresses dans la convention collective de branche, c'est le tribunal judiciaire qui détermine le montant de la subvention de fonctionnement que doit rétrocéder chaque comité d'établissement au comité social et économique central en vue de constituer le budget de fonctionnement de ce dernier.

Le CSE d'établissement a quant à lui un budget quand l'établissement compte au moins 50 salariés ou quand il compte moins de 50 salariés mais qu'il appartient à une entreprise d'au moins 50 salariés.

Sauf engagement plus favorable, l'assiette de calcul du budget de fonctionnement et du budget des activités sociales et culturelles est constituée par :

- L'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Les rémunérations des salariés intérimaires sont exclues de la masse salariale et de l'assiette de calcul des budgets pour les entreprises d'accueil (mais sont bien sûr incluses pour l'entreprise d'origine) ;
- À l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (indemnité de licenciement, indemnité de départ à la retraite...);
- A l'exception des sommes relatives à la participation et intéressement qui n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale

La masse salariale à retenir est celle de l'année en cours, mais faute de pouvoir connaître avec exactitude cette masse avant la fin de l'année, la subvention peut être calculée sur la masse salariale de l'année précédente et réajustée en fin d'année.

En ce qui concerne le versement au comité de la subvention de fonctionnement, selon l'administration, l'employeur peut verser au début de l'année le montant total de la subvention sans pour autant y être légalement tenu, ou il peut effectuer plusieurs versements étalés dans le temps, sous réserve de permettre un fonctionnement normal du comité.

Utilisation du budget de fonctionnement

Les sommes imputées sur le budget de fonctionnement sont :

- Les salaires et les charges sociales afférents au personnel salarié du CSE affecté au fonctionnement administratif ;
- Les frais de déplacement des membres du comité pour l'exercice de leur mission ;
- Les frais courants de fonctionnement (documentation juridique, frais postaux, communications téléphoniques, fournitures de bureau, abonnements internet...);
- Les frais de campagnes d'information en direction du personnel : recours à des instituts d'enquête et de sondages chargés d'interroger les salariés, diffusion de plaquettes, édition de revues, etc.
- La participation au fonctionnement du CSEC pour les comités d'établissement ;
- Les frais occasionnés par le recours aux experts et à l'élaboration d'études (expertises libres, abonnements auprès de services extérieurs, recours à un avocat...). Le CSE peut décider de recourir à une expertise comptable ou à un expert habilité agréé dans le cadre de ses attributions, notamment dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques, de la consultation d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé, sécurité et de travail, d'un droit d'alerte économique, d'opération de concentration ou d'OPA, de l'accompagnement des organisations syndicales à la négociation d'un PSE ou d'un accord de performance collective, la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés Les frais d'expertises sont alors pris en charge par le CSE à hauteur de 20% et par l'employeur à hauteur de 80%.

Pour rappel, l'employeur prend en charge à 100% les frais d'expertise concernant la consultation sur la situation économique et financière, la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, la consultation sur un projet de licenciement pour motif économique (licenciement de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours) et lorsque un risque grave,

identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

- La formation économique des membres titulaires qui est à la charge du CSE pour la partie relative au frais d'inscription, frais de déplacement, frais d'hébergement. L'employeur doit, pour sa part, assurer le maintien de salaire des représentants pendant toute la durée de la formation. Les formations supplémentaires des membres du CSE doivent être intégralement financées sur le budget de fonctionnement (formations dispensées aux membres des commissions, aux membres suppléants au-delà des 5 jours légaux...);
- Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise, ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique et, d'autre part, dans le rapport d'activité et de gestion. La loi ne précise la nature de ces formations. Elles devraient toutefois se limiter aux formations syndicales ou aux formations en lien avec le mandat de délégué syndical. Concernant les représentants de proximité, il pourrait s'agir de formation au droit du travail ou de formations en lien avec leur mandat selon le contenu de leurs attributions.

Le budget activité sociale et culturelle (ASC)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Exemple : pour 2017, la masse salariale brute est de 2 000 000 €, et la subvention de 10 000 €. Le rapport de cette contribution à la masse salariale est de $2\,000\,000/10\,000 = 200$ €. Si en 2018, la masse salariale est de 2 200 000, la subvention doit être d'au moins $2\,200\,000/200 = 11\,000$ €.

Si en 2019, la masse salariale descend à 1 800 000, la contribution est au minimum de $1\,800\,000/200 = 9\,000$ €.

Si cependant, l'employeur a versé 10 000 €, le rapport est modifié, il est alors de $1\,800\,000/10\,000 = 180$ €. En 2020, la subvention doit respecter ce nouveau rapport. Ainsi, pour une masse salariale de 2 100 000 en 2020, l'employeur doit verser au CSE au minimum $2\,100\,000/180 = 11\,666$ €. Et pour une masse salariale de 1 800 000 il doit verser au minimum 10 000 € afin de respecter le rapport de l'année précédente.

L'utilisation du budget ASC

La loi n'a pas donné de définition générique précise de l'activité sociale et culturelle. La jurisprudence définit l'œuvre sociale comme « toute activité non obligatoire légalement, quels qu'en soient sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise ».

Une liste non exhaustive de ces activités est donnée par l'article R. 2312-35 du Code du travail, et comprend :

- Les institutions sociales de prévoyance et d'entraide, telles que les institutions de retraites et les sociétés de secours mutuels ;
- Les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- Les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- Les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- Les services sociaux chargés d'une part de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise et d'autre part de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité social et économique et par l'employeur ;
- Le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

C'est le trésorier du comité social et économique qui est généralement chargé de la mise en œuvre des décisions relatives au financement des activités sociales et culturelles. Cependant, il ne peut, seul, s'engager au nom du comité pour financer telle ou telle activité, étant simple gestionnaire des fonds au nom de celui-ci. L'engagement du comité social et économique en faveur d'une action doit résulter d'une délibération, adoptée à la majorité de ses membres.

Le budget ASC doit être utilisé pour financer des activités sociales et culturelles du CSE prioritairement aux bénéficiaires des salariés ou de leur famille et qui ne sont pas à la charge de l'employeur en vertu de la loi.

Peuvent être notamment imputés sur le budget ASC :

- Le remboursement de dépenses exposées à titre personnel dans le cadre d'activités que le comité souhaite subventionner (remboursement d'achats de livres, DVD, voyages, tickets de cinéma, de théâtre, de frais de transports, etc.) ;
- L'octroi d'avantages particuliers en fonction d'événements répertoriés par le comité social et économique (naissance, adoption, rentrée scolaire, arbre de Noël, mariage, départ de l'entreprise, etc.).
- L'achat pour le compte des salariés des biens qui sont ensuite mis à leur disposition à titre gratuit (prêt de matériel vidéo, de documents, de livres, de DVD, etc.), des équipements (salles de sport, salle de réunions, bibliothèque, restaurant d'entreprise, etc.), des services (par exemple : cours du soir, voyages, abonnements, places de spectacles, repas, service de conseil juridique, etc.) qui sont utilisés ou mis à disposition des salariés gratuitement ou à titre onéreux.
- Des prêts : le comité peut gérer un système d'avances pour les salariés, à condition que les prêts soient réalisés dans les mêmes conditions pour tous les salariés et que cette activité s'inscrive dans une logique propre aux activités sociales et culturelles et que le comité ne pratique pas un taux d'intérêt qui permettrait de qualifier son activité de lucrative.

Possibilité de transfert de reliquat budgétaire

Si le budget de fonctionnement n'a pas été utilisé dans sa totalité, le reliquat du budget de fonctionnement devra être reporté sur les années suivantes pour être utilisé dans le cadre des activités économiques et professionnelles du comité, et donc dans le cadre strict du budget de fonctionnement. Mais le CSE peut

aussi choisir de transférer son reliquat budgétaire sur le budget ASC dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette décision doit faire l'objet d'une délibération du CSE, une fois l'exercice clos.

Cette possibilité est toutefois limitée quand l'employeur a dû prendre en charge les frais d'expertise qui incombent au CSE. En effet, quand l'employeur doit prendre à sa charge des frais d'expertise qui normalement doivent être réglés par le CSE, celui-ci ne sera alors plus autorisé à transférer l'excédent du budget de fonctionnement sur le budget ASC pendant les trois années qui suivront.

Il en est de même du budget ASC. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider, par une délibération, de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget ASC sur le budget de fonctionnement ou bien à des associations dans la limite de 10 % de cet excédent. Lorsque la partie de l'excédent est transférée à une ou plusieurs associations humanitaires reconnues d'utilité publique afin de favoriser les actions locales ou régionales de lutte contre l'exclusion ou des actions de réinsertion sociale, la délibération du comité social et économique précise les destinataires des sommes et, le cas échéant, la répartition des sommes transférées

Les sommes et ses modalités d'utilisation doivent être inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du comité social et économique ou, le cas échéant, dans les livres comptables des CSE ayant une comptabilité simplifiée et, d'autre part, dans le rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière.

HAUSSE DU PLAFOND D'EXONERATION DES CHEQUES CADEAUX

En principe, en application d'une tolérance Urssaf, les bons cadeaux sont exonérés de cotisations et contributions de sécurité sociale dès lors que leur montant global annuel n'excède pas, pour un même salarié, 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 171,40 € en 2021. Le bénéfice du régime d'exonération est subordonné à trois conditions : les bons sont attribués pour des événements précis listés par l'Acos (naissance, mariage, Noël, etc.), leur utilisation doit être en relation avec l'événement pour lequel ils ont été remis et leur montant ne doit pas dépasser, pour chaque événement justifiant l'attribution du bon d'achat, le même plafond de 5 % (voir la Voix du métallurgiste d'octobre 2021 n°574). À titre exceptionnel, le plafond des chèques-cadeaux pouvant être remis aux salariés « pour les fêtes de fin d'année 2021 » a été porté à 250.

L'INDEMNITE INFLATION

Mise en place par l'article 13 de la loi n° 2021-1549 du 1er décembre 2021 de finance rectificative pour 2021, le Décret n° 2021-1623 du 11 décembre 2021 relatif aux modalités de versement de l'aide exceptionnelle, le questions-réponses du bulletin officiel de la sécurité sociale précise les conditions et modalités de versement de l'indemnité inflation. Toutes les personnes de plus de 16 ans résidant en France et subissant l'effet de la hausse d'inflation relevée au cours des derniers mois de l'année 2021 bénéficient de cette aide d'un montant de 100 euros.

L'aide est versée, pour le compte de l'Etat, par les personnes débitrices de revenus ou de prestations sociales. Elles font ensuite l'objet d'un remboursement intégral dans les conditions fixées par décret. L'indemnité inflation est exonérée d'impôts et de cotisations et contributions sociales.

Le questions-réponses précise les conditions d'éligibilité des salariés les conditions de non-cumul du bénéfice de l'aide, ainsi que les modalités de versement, automatique ou sur demande, par les employeurs.

Les employeurs du secteur privé sont remboursés sous la forme d'une déduction des montants versés au titre de l'indemnité inflation des montants de cotisations et contributions sociales dues aux organismes de recouvrement.

Sont éligibles à l'indemnité les salariés, âgés d'au moins 16 ans au 31 octobre 2021, résidant sur le territoire métropolitain, dans les départements et collectivités d'outre-mer de Guadeloupe, de Guyane, de la Martinique, de Mayotte, de la Réunion, de Saint-Barthélemy de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon. En revanche, l'indemnité n'est pas versée aux non-résidents ni aux salariés établis dans les autres collectivités d'outre-mer. Pour les salariés frontaliers un versement sera réalisé par l'administration fiscale sous réserve que le salarié remplisse l'ensemble des conditions d'éligibilité. En revanche, les expatriés qui ne sont pas résidents ne bénéficient pas de l'indemnité. Sont visés les salariés pour lesquels les employeurs appliquent le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ou qui sont redevables de la CSG sur leurs revenus d'activité. Les salariés sont ceux employés au cours du mois d'octobre 2021, quelle que soit la durée d'emploi en octobre. Il s'agit des personnes ayant eu un contrat de travail, au moins une fois au cours de ce mois, quelle que soit la durée de ce contrat. Si le contrat a été rompu, l'employeur pour lequel le salarié travaillait en octobre doit verser l'indemnité, dans les mêmes conditions que pour les autres salariés. Il en va de même des anciens salariés auquel l'employeur a versé en octobre 2021 une allocation de préretraite d'entreprise, même lorsque le contrat a été rompu. L'indemnité inflation est versée même aux salariés absents pour congés (à l'exception des salariés en congés parental d'éducation à temps complet : dans ce cas, le versement de l'indemnité n'est pas réalisé par l'employeur), pour cause de maladie ou autres, qu'ils perçoivent ou non une rémunération en octobre, dès lors que les autres critères sont satisfaits.

L'employeur est donc tenu de verser l'indemnité aux salariés y compris aux apprentis et autres alternants, aux stagiaires percevant une rémunération supérieure à la gratification minimale, aux mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou non (à condition dans ce cas d'avoir une rémunération d'activité), aux titulaires d'un contrat d'engagement en ESAT.

L'indemnité sera réservée aux salariés dont la rémunération ne dépasse pas 26000 euros bruts au titre des périodes d'emploi du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 (les heures supplémentaires sont prises en compte dans la rémunération). La rémunération à prendre en compte est celle définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Un lissage des rémunérations versées au salarié doit être effectué sur cette période de 10 mois. La condition est donc satisfaite si la rémunération globale du salarié n'excède pas ce plafond. Aussi, contrairement à ce qui avait été annoncé dans un premier temps, l'indemnité n'est pas réservée aux salariés dont le salaire est inférieur à 2000 euros pour le mois d'octobre. Dans les tous les cas, il n'est pas tenu compte des abattements forfaitaires au titre des frais professionnels lorsque ces déductions sont applicables. Les revenus de remplacement, y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation, sont donc exclus. Les indemnités d'activité partielle ne sont pas non plus prises en compte, à l'exception des indemnités complémentaires au-delà de 3,15 SMIC qui sont assujetties à cotisations sociales. Pour les salariés qui n'ont pas été employés pour la totalité de la période courant du 1er janvier au 31 octobre 2021, le plafond de 26 000 euros est ajusté au prorata de la durée de contrat pendant la période courant du 1er janvier 2021 au 31 octobre 2021, selon le rapport entre le nombre de jours de la relation de travail et le nombre de jours de cette période, sans toutefois que ce plafond puisse être inférieur à 2 600 euros (Exemple : Un salarié sous contrat de 6 mois entre le 1er mai 2021 et le 31 octobre 2021 bénéficiera

de l'indemnité si sa rémunération est inférieure à $(184 \text{ (nombre de jours travaillés)} / 304 \text{ (nombre de jours du 1}^{\text{er}} \text{ janvier au 31 octobre)}) * 26\,000 \text{ euros}$. A l'opposé, le plafond n'est pas proratisé pour les salariés en temps partiel).

Lorsque que le salarié considère ne pas être éligible, il en informe le ou les employeurs susceptibles de lui verser l'aide afin que ceux-ci ne procèdent pas à ce versement.

Les salariés en congé parental d'éducation à temps complet sur la totalité du mois d'octobre, bénéficieront de l'indemnité auprès de la caisse d'allocations familiales dont ils relèvent. Ces salariés doivent donc se signaler auprès de leur ou de leurs différents employeurs pour que ceux-ci ne leur versent pas l'indemnité.

Les salariés recevront la prime automatiquement. En revanche, afin d'éviter des doubles versements, l'indemnité sera toutefois versée sur demande expresse auprès de l'employeur sauf pour les salariés ayant eu un ou plusieurs contrats de travail, avec un même employeur, dont la durée cumulée sur le mois d'octobre 2021 est inférieure à 20 heures ou 3 jours calendaires pour les contrats ne mentionnant pas de durée horaire (sans tenir compte des absences rémunérées ou non) et par exemples :

- Un salarié en CDD du 1er septembre 2021 au 31 octobre 2021 : versement automatique car contrat supérieur à un mois ;
- Un salarié en CDD du 28 septembre 2021 au 15 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 35 heures : versement automatique car durée du contrat supérieure à 20 heures ;
- Un salarié en CDD du 1er octobre 2021 au 20 octobre 2021 dont la durée au contrat de travail est de 15 heures : versement sur demande du salarié auprès de l'employeur.

Lorsque le salarié remplit les critères pour bénéficier du versement automatique de l'indemnité auprès de plusieurs employeurs, il doit avertir les employeurs susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité autres que celui qui doit lui verser afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement.

Lorsque les salariés sont susceptibles de bénéficier d'un versement de la part de plusieurs employeurs, l'aide est versée en priorité par l'employeur auprès duquel le salarié est toujours employé à la date du versement ou lorsqu'il est toujours employé par plusieurs employeurs, par celui avec lequel la relation de travail a commencé en premier. Lorsque plusieurs employeurs sont compétents, elle est versée par l'employeur avec lequel le salarié a eu, au cours du mois d'octobre 2021, le contrat de travail dont la durée était la plus importante. Dans le cas où la quotité de travail est égale entre les différents employeurs, le versement est opéré par l'employeur avec lequel la relation de travail s'est terminée en dernier. Lorsqu'un travailleur indépendant occupe par ailleurs une autre activité (salarié, mandataire social, agent public...), il perçoit l'indemnité inflation au titre de son activité d'indépendant et doit avertir les autres employeurs également susceptibles de lui verser automatiquement l'indemnité afin que ceux-ci ne procèdent pas au versement. L'employeur fixe un délai aux salariés pour se signaler. Il informe l'ensemble de ses salariés de ce délai par le moyen qu'il considère le plus adapté. En l'absence de réception d'information avant la date fixée, l'employeur doit procéder au versement de l'indemnité pour les salariés éligibles et il ne peut alors être tenu pour responsable d'un double versement.

Pour les salariés des ETT mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices, l'indemnité est versée par les entreprises de travail temporaire dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés.

Le montant d'indemnité est le même pour tous les bénéficiaires, quelle que soit leur situation. Il est de 100 euros. L'indemnité n'est pas saisissable. Elle n'est assujettie ni à cotisations/contributions ni à l'impôt. Son montant n'est pas pris en compte pour vérifier l'éligibilité et le calcul des droits à des prestations sociales. Elle sera versée courant décembre 2021, sauf impossibilité pratique (même si les textes ne précisent pas ce

qu'il faut entendre par « impossibilité pratique », pourraient être visés les décalages de paie, des difficultés de paramétrage en paie par exemples) et au plus tard le 28 février 2022. Les entreprises en paie décalée peuvent verser l'indemnité en décembre avec la paie de novembre ou sinon en janvier avec la paie de décembre. Toutefois, le versement ne pourra être réalisé que jusqu'au 28 février 2022 au plus tard : pour les entreprises en paie décalée, il s'agit donc de la paie de janvier 2022 versée en février 2022. L'indemnité est affichée sur le bulletin de salaire comme « Indemnité Inflation – Aide exceptionnelle de l'Etat ». Ce libellé peut être abrégé en « Indemnité inflation ». Les employeurs seront remboursés dès le versement, lors du paiement des cotisations sociales sur les rémunérations du même mois. Ils déduiront les sommes versées aux salariés des cotisations dues dès l'échéance de paiement suivante. En cas de montant supérieur à celui des cotisations dues, l'excédent sera soit imputé sur des échéances ultérieures soit remboursé directement.

Un employeur ne sera pas tenu responsable d'un double versement à un salarié qui n'aurait pas signalé percevoir l'indemnité à un autre titre. En cas d'absence de versement au salarié qui était éligible, l'employeur est tenu de verser l'indemnité à un salarié éligible qui signalerait qu'elle ne lui a pas été versée. Le versement doit avoir lieu, après vérification de l'éligibilité du salarié, au cours du mois suivant la réception de la demande. Si un salarié perçoit plusieurs fois l'indemnité, les employeurs qui ont versé l'aide ne doivent pas régulariser la situation en se tournant vers leur salarié. Les indemnités indûment versées par des employeurs sont reversées par leur bénéficiaire directement à l'Etat.

LES NOUVELLES REGLES DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Depuis le 1er décembre 2021, les règles d'indemnisation ont changé concernant la durée minimale d'affiliation et la dégressivité de l'allocation. Le 1er octobre 2021, ce sont les règles de calcul de l'allocation qui ont évolué.

Après la concertation qui s'est ouverte avec les partenaires sociaux de septembre 2020 à mars 2021, dont l'objectif était d'adapter la réforme de l'assurance chômage de 2019 au nouveau contexte économique et social, le décret n° 2021-346 du 30 mars 2021, publié au Journal officiel du 31 mars 2021, a aménagé les règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi et rétabli les dispositions relatives au bonus-malus.

Une décision de suspension de ce décret avait été prononcée le 22 juin dernier par le Conseil d'État entraînant un report de l'entrée en vigueur des nouvelles règles relatives au calcul de l'allocation d'assurance chômage. Ainsi, le décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021, publié au Journal officiel du 30 septembre 2021, prévoit l'entrée en vigueur de ces nouvelles règles de calcul de l'allocation à compter du 1er octobre 2021.

Par ailleurs, un arrêté du 18 novembre 2021 prévoit que, à compter du 1er décembre 2021 :

- La durée d'affiliation nécessaire pour ouvrir ou recharger un droit est fixée à 6 mois, contre 4 mois auparavant : il faut désormais avoir travaillé 130 jours ou 910 heures (soit environ 6 mois) sur une période de 24 mois (ou 36 mois pour les 53 ans et plus) pour pouvoir ouvrir ou recharger des droits à l'assurance chômage. Cette durée s'applique aux personnes perdant un emploi à compter du 1er décembre 2021. Cela signifie une fin de contrat ou un engagement de procédure de licenciement intervenue à compter de cette date. Entre le 1er août 2020 et le 30 novembre 2021, il fallait avoir travaillé 88 jours ou 610 heures (environ 4 mois).

- La dégressivité de l'allocation applicable aux salariés de moins de 57 ans à la date de fin de contrat ou de l'engagement de la procédure de licenciement, ayant un revenu antérieur supérieur à 4545 euros bruts par mois, intervient au terme du 6e mois. Une réduction de 30% maximum de l'allocation pourra intervenir à partir du 7e mois d'indemnisation (soit 182 jours). La dégressivité s'applique aux demandeurs d'emploi qui ont une fin de contrat ou une procédure de licenciement engagée à compter du 1er décembre 2021 ;

S'agissant du bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage, le décret du 30 mars 2021 établit une incitation comportementale dès le 1er juillet 2021 tout en tenant compte du caractère atypique de l'année 2020 et du début de 2021. Il exclut ainsi les entreprises les plus touchées par la crise (relevant du secteur S1).

La première modulation interviendra en septembre 2022.

Un nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui permet de calculer le montant de l'indemnité chômage est applicable depuis le 1er octobre 2021. L'entrée en vigueur de ce nouveau calcul, initialement prévue le 1er avril 2021, avait été repoussée au 1er juillet 2021. Finalement, le Conseil d'Etat a décidé, le 22 juin 2021, d'en suspendre l'application au motif que les conditions du marché du travail étaient incertaines suite à la crise sanitaire.

Depuis le 1er octobre 2021 est pris en compte dans le calcul du SJR le salaire mensuel moyen en le divisant par tous les jours du mois, travaillés ou non, et ce pendant 24 mois. Auparavant, seuls les jours travaillés étaient pris en compte dans le calcul du SJR; le salaire était divisé par le nombre de jours travaillés uniquement, ce qui donnait un résultat plus élevé qu'en divisant par la totalité des jours de la période.

Le SJR, qui sert désormais de calcul à l'indemnité chômage, est donc moins favorable aux demandeurs d'emploi depuis le 1er octobre 2021.

CONVENTIONS ET ACCORDS DE BRANCHE

METALLURGIE **Barèmes territoriaux**

Nous vous informons des derniers accords territoriaux reçus par la Fédération. Merci de nous communiquer vos accords complets pour publication.

Retrouvez tous les barèmes sur notre site www.fo-metaux.org, rubrique « Conventions et accords collectifs », encart « Conventions territoriales ».

	CHARENTE-MARITIME (17)		
Coefficients	2021	2019	Augmentation
140	18657	18255	2,20%
O1	18657	18255	2,20%
145	18712	18345	2,00%
O2	18712	18345	2,00%
155	18722	18355	2,00%
O3	18722	18355	2,00%
170	18779	18447	1,80%
P1	18779	18447	1,80%
180	18844	18511	1,80%
190	19016	18680	1,80%
215	19425	19119	1,60%
P3	19425	19119	1,60%
AM1	19425	19119	1,60%
225	19797	19485	1,60%
240	20396	20075	1,60%
TA1	20396	20075	1,60%
AM2	20396	20075	1,60%
255	21482	21144	1,60%
TA2	21482	21144	1,60%
AM3	21482	21144	1,60%
270	22546	22191	1,60%
TA3	22546	22191	1,60%
285	23716	23343	1,60%
TA4	23716	23343	1,60%
AM4	23716	23343	1,60%
305	25073	24678	1,60%
AM5	25073	24678	1,60%
335	27255	26826	1,60%
AM6	27255	26826	1,60%
365	29681	29214	1,60%
AM7	29681	29214	1,60%
395	32383	31873	1,60%
AM8	32383	31873	1,60%
Moyenne augmentation			1,71%
Valeur Point	5,54	5,47	1,28%
Date accord	15/10/2021	16/04/2019	
Signataires	FO CFE-CGC CFDT	FO CFE-CGC CFDT	
date application	RAG 01/01/2021	RAG 01/01/2019	
date application	VP 01/01/2022	VP 01/01/2020	

	SARTHE (72)		
COEFF	2021	2019	Augmentation
140	18714	18438	1,50%
O1	18714	18438	1,50%
145	18724	18448	1,50%
O2	18724	18448	1,50%
155	18734	18461	1,48%
O3	18734	18461	1,48%
170	18755	18481	1,48%
P1	18755	18481	1,48%
180	18820	18546	1,48%
190	19190	18972	1,15%
P2	19190	18972	1,15%
215	19850	19646	1,04%
P3	19850	19646	1,04%
AM1	19850	19646	1,04%
225	20500	20297	1,00%
240	21100	20912	0,90%
TA1	21100	20912	0,90%
AM2	21100	20912	0,90%
255	21850	21713	0,63%
TA2	21850	21713	0,63%
AM3	21850	21713	0,63%
270	22850	22761	0,39%
TA3	22850	22761	0,39%
285	23850	23808	0,18%
TA4	23850	23808	0,18%
AM4	23850	23808	0,18%
305	25900	25871	0,11%
AM5	25900	25871	0,11%
335	28210	28184	0,09%
AM6	28210	28184	0,09%
365	30870	30843	0,09%
AM7	30870	30843	0,09%
395	33350	33325	0,08%
AM8	33350	33325	0,08%
Augmentation RAG			0,78%
Valeur Point	5,19	5,13	1,17%
Date accord	21/07/2021	18/07/2019	
Signataires	FO CFDT CGT	FO CFE-CGC CFDT	
Application	RAG 01/01/2021	RAG 01/01/2019	
Application	VP 01/01/2022	VP 01/01/2020	

BRANCHES RATTACHEES

Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile

Avenant n°80 du 7 décembre 2021 modifiant les articles 12-10 et 12-11 du Titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises en automobiles du 29 novembre 1996 relatif à la classification

Afin de favoriser l'insertion du « futur expert en automobile » dans les cabinets ou expertises en automobile et sa réussite à l'examen du diplôme d'expert en automobile (DEA), délivré par l'Education nationale, les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer deux nouveaux emplois repères qui s'inséreront dans la famille « expertise » prévue à l'article 12-10 des dispositions conventionnelles.

Ces deux emplois repères devront être classés selon les niveaux minimums visés à l'article 12-11 des dispositions conventionnelles, ce dernier ayant été également revu.

Le présent avenant, tel que présenté ci-dessous, vise à garantir l'insertion professionnelle des futurs experts en automobile via un dispositif pérenne.

Avenant n°80 du 7 décembre 2021 modifiant les articles 12.10 et 12.11 du titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif à la classification

PRÉAMBULE

Afin de favoriser l'insertion du « futur expert en automobile » dans les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile et sa réussite à l'examen du diplôme d'expert en automobile (DEA), délivré par l'Education nationale, les partenaires sociaux ont notamment décidé de créer deux nouveaux emplois repères qui s'inséreront dans la famille « Expertise » prévue à l'article 12.10 des dispositions conventionnelles.

Ces deux emplois repères devront être classés selon les niveaux minimums visés à l'article 12.11 des dispositions conventionnelles, ce dernier article étant également revu.

Dans ce cadre, le présent avenant vise à garantir l'insertion professionnelle des futurs experts en automobile via un dispositif pérenne.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

ARTICLE 2 – MODIFICATIONS DES EMPLOIS REPÈRES VISÉS À L'ARTICLE 12.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Deux nouveaux emplois repères sont créés au sein de l'article 12.10 de la convention collective : « Stagiaire expert postulant au DEA », et « Expert en formation apte au DEA ».

Les emplois repères préexistants « Expert en formation », ainsi que les autres emplois repères destinés aux « Experts en automobile » sont modifiés.

En conséquence, l'article 12.10 de la convention collective est ainsi modifié sur ces 4 emplois repères (les éléments modifiés sont en surligné) :

« (...)

Famille : expertise

- emplois repères :

-- stagiaire expert postulant au DEA : salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il intervient, durant au moins 24 mois, directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. Ce salarié a l'obligation de s'inscrire aux épreuves de l'Unité C du diplôme d'expert en automobile, auprès de l'académie de son domicile, dès lors qu'il remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation.

-- expert en formation : salarié embauché en contrat de professionnalisation à durée indéterminée, il est titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile et de la durée d'expérience requise dans le milieu professionnel de la réparation automobile. Il suit un cycle de formation structurante* qui est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise (formation pratique). Au titre de sa formation pratique, il commence son activité par

une période d'observation, avant d'être intégré progressivement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage, autrement dénommé tuteur.

*Le cycle de formation structurante est destiné à préparer l'alternant expert en formation aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile. La durée de la formation structurante est comprise entre 15 et 25% de la durée de la période de professionnalisation, et peut être portée au-delà de 25% pour le parcours de formation de préparation à l'unité C du DEA. La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois et peut être portée jusqu'à 24 mois dans le cadre d'une formation préparant à l'unité C du DEA.

-- expert en formation apte au DEA : précédemment « expert en formation », le salarié a suivi toutes les heures de son cycle de formation structurante le préparant à l'unité C du diplôme d'expert en automobile et doit s'inscrire aux épreuves de ce diplôme. L'expert en formation apte au DEA intervient directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage. L'inscription aux épreuves est obligatoire dès lors que le candidat remplit les conditions temporelles d'éligibilité fixées par la réglementation.

-- expert en automobile diplômé ;

-- expert en automobile qualifié** ;

-- expert en automobile spécialiste** ;

-- expert en automobile réfèrent** ;

-- directeur technique** ;

**Remarque : ces emplois repères ne sont ouverts qu'aux seuls experts en automobile diplômés.

(...) »

ARTICLE 3 : MODIFICATION DES CLASSIFICATIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 12.11 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'article 12.11 de la convention collective est modifié comme suit (les éléments modifiés sont en surligné) :

« La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les niveaux 1 à 4 sont des niveaux employés.

Les niveaux 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise.

Les niveaux 7 à 10 sont des niveaux cadres.

L'emploi « expert en formation » doit être classé au minimum au niveau 2.

L'emploi « stagiaire expert postulant au DEA » doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi « expert en formation apte au DEA » doit être classé au minimum au niveau 3.

L'emploi « expert en automobile diplômé » doit être classé au minimum au niveau 5.

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel, renégocié chaque année dans la mesure du possible. »

ARTICLE 4 : PRISE EN CHARGE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES DES FORMATIONS STRUCTURANTES VISÉES À L'ARTICLE 2

Les coûts pédagogiques des cycles de formation structurante préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile sont pris en charge par l'OPCO EP. Cette prise en charge portera sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et éventuellement les coûts salariaux, conformément aux dispositions définies par la Section Paritaire Professionnelle.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

ARTICLE 6 : DURÉE – ENTRÉE EN VIGUEUR – EXTENSION

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous, et s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en articles 12.10 et 12.11.

Toutefois, s'agissant des contrats de travail en cours, les cabinets ou entreprises d'expertises en automobile disposeront de 6 mois à compter de la prise d'effet du présent avenant, ou de 6 mois à compter de l'extension pour les non-adhérents, pour se conformer au présent avenant.

L'extension du présent avenant sera également sollicitée.

ARTICLE 7 - MODALITÉS DE PUBLICITÉ ET DE DÉPÔT

Le présent avenant n°80 du 7 décembre 2021 est déposé par la partie la plus diligente auprès du Conseil de Prud'hommes de Paris, ainsi qu'auprès de la direction générale du travail. Ce dépôt est dématérialisé et s'effectuera sur la plate-forme : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

Ce dépôt permet de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Il sera cependant établi autant copies qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 7 décembre 2021,

Entre le Syndicat Professionnel :

Alliance nationale des Experts en Automobile (ANEA), représentée par Laurent HALBERT


L. HALBERT (22 Dec 2021 11:07 GMT+1)

Et les syndicats de salariés :

Fédération CFDT des banques et assurances, représentée par Alain ELIE


Alain ELIE (29 Dec 2021 09:13 GMT+1)

CFE/CGC Fédération de l'assurance, représentée par Philippe CASTELA

Philippe CASTELA
Philippe CASTELA (3 Jan 2022 09:04 GMT+1)

Fédération FO de la Métallurgie, représentée par Bruno REYNES

Bruno REYNES
Bruno REYNES (3 Jan 2022 09:48 GMT+1)

CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de prévention, représentée par Noël LECHAT

LECHAT Noël
LECHAT Noël (3 Jan 2022 09:25 GMT+1)

Union Professionnelle des Experts en Automobile Salariés (UPEAS), représentée par Yves SCHIELE


Yves SCHIELE (05 Jan 2022 10:05 GMT+1)

ACCORD D'ENTREPRISE

Accord relatif à la mise en œuvre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective au sein de la société ArianeGroup SAS

Dans le cadre de sa transformation, ArianeGroup SAS entend anticiper les évolutions de l'entreprise en adaptant les emplois et les compétences à ses besoins, afin qu'elle puisse poursuivre sa mission centrale et duale consistant à mettre à disposition de :

- L'Europe un lanceur civile compétitif pour lui assurer un accès indépendant à l'espace
- La France un lanceur militaire pour la compensante océanique de la dissuasion

En dépit de toutes les mesures déjà appliquées pour réduire les coûts non liés aux effectifs, 588 postes majoritairement structurels, en France et en Allemagne, vont être supprimés afin de préserver la capacité d'ArianeGroup à remporter des contrats concurrentiels sans pour autant réduire son aptitude à développer et produire des lanceurs civils et militaires, ainsi que des produits, des équipements et services pour ses clients.

ArianeGroup s'engage à assurer un bon déploiement de ce projet, notamment en ce qui concerne le suivi de la charge de travail qui a fait l'objet d'une analyse préalable.

En amont de cette négociation et de cet accord FO avait rappelé son opposition aux suppressions d'emplois. Les négociations du présent accord se sont ouvertes le 11 octobre 2021. Les échanges avec les représentants des organisations syndicales représentatives se sont tenus au cours de 7 réunions. Ils ont abouti à la signature du présent accord le 8 décembre 2021. FO, la CFDT et CFE-CGC sont signataires du fait d'un dispositif de rupture conventionnelle qui doit s'effectuer par un double volontariat et aucun licenciement en 2022.



ACCORD RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE AU SEIN DE LA SOCIETE ARIANEGROUP SAS

Entre

La société ArianeGroup SAS, située 51-61 Route de Verneuil – 78 130 Les Mureaux, représentée par Mme Florence GALLOIS, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

Et

Et les organisations syndicales représentatives de la société ArianeGroup SAS

• CFDT

Jean-François LANCIS

• CFE-CGC

Philippe GÉRY

• CGT

• FO

Bruno DUREAUX

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

30
1 PG
R. VL



PRÉAMBULE	5
OBJET DE L'ACCORD	5
CHAPITRE 1 – PRINCIPES GÉNÉRAUX	7
Article 1 - Champ d'application	7
Article 2 - Nombre maximum de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées	7
Article 3 – Conditions d'éligibilité	8
3.1 Emplois éligibles aux départs volontaires	9
3.2 Exclusions tenues au salarié	9
3.3 Motifs de départ volontaire visés dans le présent accord	10
Article 4 - Cellule d'accompagnement des salariés : l'Espace mobilité	12
4.1 - Missions de l'Espace Mobilité	12
4.2 - Terme de l'intervention de l'Espace Mobilité	13
Article 5 - Durée de mise en œuvre du présent accord et information des salariés	14
5.1 – Durée de mise en œuvre	14
5.2 – Information des salariés	14
CHAPITRE 2 – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	15
Article 6 – Début et fin de la période de volontariat	15
6.1 – Période de volontariat pour les dispositifs de retraite, Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA) et Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) (chapitres 4, 5 et 6 du présent accord)	15
6.2 – Période de volontariat pour les dispositifs de mobilités internes et externes, les projets externes et les congés de mobilité (chapitres 3, 7 et 8 du présent accord)	15
Article 7 – Procédure de volontariat	15
7.1 - Expression du volontariat	15
7.2 - Examen des candidatures	16
Article 8 – Critères de départage entre candidats au départ	16
Article 9 - Formalisation des départs	17
9.1. Processus de mise en œuvre du départ	17
9.2. Calendrier prévisionnel des départs	18
9.3. Convention de rupture conventionnelle et droit de rétractation	18
9.4. Dispositif applicable aux salariés protégés	19
Article 10 – Accompagnement du changement et de la transmission du savoir	19
10.1 - Gestion de la transmission du savoir	19
10.2 - Optimisation de l'efficience	19
10.3 - Accompagnement du changement	20
CHAPITRE 3 – MOBILITÉ INTERNE	21
Article 11 – Mobilité interne au sein d'ArianeGroup SAS	21

2
 PG
 FB
 3/13
 W



Article 12 – Mobilité vers les maisons mères (Groupe Safran et Groupe Airbus) et les filiales d’ArianeGroup	22
12.1 – La recherche d’opportunités au sein des maisons mères et des filiales	22
12.2 – La formalisation de la mobilité	23
Article 13 – Mesures d’accompagnement à la mobilité	23
13.1 – La mobilisation d’un budget de formation	23
13.2 – L’accompagnement d’une mobilité impliquant un changement de zone d’emploi et de logement	23
13.3 – L’accompagnement d’une mobilité au sein de la même zone d’emploi, avec changement de domicile	26
CHAPITRE 4 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D’ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS DE L’AMIANTE	27
Article 14 – Majoration de l’indemnité de départ amiante	27
CHAPITRE 5 – DÉPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE	28
Article 15 – Principes	28
Article 16 – Accompagnement / information	29
Article 17 – Indemnité spécifique de rupture du contrat de travail	29
Article 18 – Rachat de trimestres	29
CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D’ACTIVITÉ (DCAA)	31
Article 19 – Conditions D’éligibilité	31
Article 20 – Durée du dispositif	31
Article 21 – Procédure de mise en œuvre du DCAA	32
21.1 – Information préalable du salarié	32
21.2 – Demande de départ du salarié et réponse de la Direction	32
21.3 – Adhésion au DCAA	32
ARTICLE 22 – Le statut du salarié en cessation anticipée d’activité	33
ARTICLE 23 – Les garanties attachées au dispositif de cessation anticipée d’activité	33
23.1 – Le bénéfice d’une allocation mensuelle de cessation anticipée d’activité	33
23.2 – La protection sociale pendant la durée d’application de la CAA	34
Article 24 – Rachat de trimestres	35
Article 25 – Indemnité spécifique de rupture	35
CHAPITRE 7 – MOBILITÉ EXTERNE IMMÉDIATEMENT RÉALISABLE	37
Article 26 – Salarié ayant un projet professionnel	37
Article 27 – Création/reprise d’entreprise	37
CHAPITRE 8 – DÉPART VOLONTAIRE DANS LE CADRE DU CONGÉ DE MOBILITÉ	39
Article 28 – Règles applicables au congé de mobilité	39
28.1 – Éligibilité au congé de mobilité	39
28.2 – Durée du congé de mobilité	39
28.3 – Adhésion au congé de mobilité	39

3
 RT
 PCN
 ff v2



28.4 - Rémunération du congé de mobilité	40
28.5 - Statut du salarié durant le congé de mobilité	40
28.6 - Engagements réciproques.....	41
28.7 - Périodes d'emploi en dehors d'ArianeGroup SAS	42
28.8 - Modalités de sortie du dispositif	43
28.9 - Indemnité spécifique de rupture du contrat de travail	44
28.10 - Modalités d'information de l'autorité administrative	44
Article 29 – Mesures d'accompagnement dans le cadre du congé de mobilité	44
29.1 - Mesures d'aides à la formation.....	44
29.2 - Espace Mobilité	45
CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	46
Article 30 – Commission de suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective	46
Article 31 – Commission d'interprétation.....	46
Article 32 – Information et consultation du CSE-C sur les modalités de suivi du dispositif de rupture conventionnelle collective	47
Article 33 – Validation administrative et entrée en vigueur.....	47
Article 34 – Durée de l'accord	48
Article 35 – Révision	48
Article 36 – Notification, dépôt et publicité	48

BD
1 PA
R
SV

PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa transformation, ArianeGroup SAS doit anticiper les évolutions de l'entreprise en adaptant les emplois et les compétences à ses besoins, afin qu'elle puisse poursuivre sa mission centrale et duale consistant à mettre à disposition de :

- l'Europe un lanceur civil compétitif pour lui assurer un accès indépendant à l'espace
- la France un lanceur militaire pour la composante océanique de la dissuasion

En dépit de toutes les mesures déjà appliquées pour réduire les coûts non liés aux effectifs, il est également nécessaire de supprimer 588 postes majoritairement structurels, en France et en Allemagne, afin de préserver la capacité d'ArianeGroup à remporter des contrats concurrentiels sans réduire son aptitude à développer et produire des lanceurs civils et militaires, ainsi que des produits, équipements et services pour nos clients.

ArianeGroup s'assurera du bon déploiement de ce projet, notamment en ce qui concerne le suivi de la charge de travail qui a fait l'objet d'une analyse préalable. Ainsi, en cas de difficulté, de sentiment de surcharge de travail, des actions locales seront menées pour identifier les causes de la surcharge et des mesures seront prises pour remédier à la situation. La direction et les lignes managériales veilleront plus particulièrement à appliquer les différentes dispositions de l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux du 13 mars 2020, notamment ses articles 15 à 30 inclus. A ce titre, un rappel des dispositions de cet accord sera fait à tout le personnel, dont un point spécifique à l'ensemble des managers de projet et hiérarchiques.

C'est dans ce contexte que la DRIETS a été informée par voie dématérialisée le 14 octobre 2021 de l'ouverture, à compter du 11 octobre 2021, de la négociation d'un accord de rupture conventionnelle collective avec les représentants des organisations syndicales représentatives visant à définir un outil permettant de déployer des départs volontaires en France au sein de la Société. Les échanges se sont tenus au cours de 7 réunions de négociation.

OBJET DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L.1237-19 et suivants du Code du travail, il a été négocié avec les organisations syndicales représentatives le présent accord collectif portant sur un dispositif, à durée limitée, de rupture conventionnelle collective (ci-après RCC) qui s'inscrit dans le cadre suivant :

- le contexte industriel et économique dans lequel évolue l'entreprise

5
BD
PG
FG VL



- la vision à moyen terme (évolution du carnet de commande, tendance à la baisse des prix de marché, plan de charge, concurrence, soutien institutionnel, ...)
- la gestion de carrière des salariés
- le maintien des compétences.

Ainsi, cet accord détermine notamment :

- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre le salarié et l'employeur et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié ;
- les mesures visant à faciliter l'accompagnement, la mobilité et le reclassement interne et externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective du présent accord ;
- les modalités et conditions d'information du CSE-C, notamment s'agissant des conséquences et du déploiement des leviers.

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée à sa validation préalable par la DRIEETS dans les conditions définies à l'article 33 du présent accord.

6
PG
R
W

CHAPITRE 1 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique aux salariés d'ArianeGroup SAS en France en contrat de travail à durée indéterminée au sein des directions et sites concernés par les suppressions d'emplois visées à l'article 2 et répondant aux conditions d'éligibilité détaillées à l'article 3 du présent accord.

Le principe de cet accord est d'organiser les départs sur la base du volontariat des salariés, après acceptation de l'entreprise, en fonction de la réduction des effectifs envisagée.

Conformément à l'article L. 1237-19 du Code du travail, le présent accord collectif de rupture conventionnelle collective exclut tout licenciement pour motif économique jusqu'au 31 décembre 2022.

De manière générale, sauf exception expressément indiquée dans le présent accord, les dispositions du présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositions des accords collectifs applicables aux salariés de la société ArianeGroup SAS, qu'il s'agisse d'accords négociés au sein d'ArianeGroup SAS ou applicables en raison des différents statuts des salariés de la société, relatifs notamment à :

- l'accompagnement de la mobilité géographique ou fonctionnelle,
- l'accompagnement des départs en retraite et notamment les dispositifs prévus dans l'accord relatif à l'accompagnement des départs en retraite des salariés d'ArianeGroup SAS et son avenant n°3 du 15 octobre 2021.

L'adhésion du salarié à l'un ou l'autre des dispositifs prévus par le présent accord ne lui permet donc pas de bénéficier des mesures ou indemnités de départ ou de mobilité géographique notamment, prévues par ces différents accords.

ARTICLE 2 - NOMBRE MAXIMUM DE DEPARTS ENVISAGES ET DE SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ASSOCIEES

Le présent accord est conclu dans l'objectif d'accompagner les 527 suppressions prévisionnelles de postes planifiées d'ici fin 2022 en France telles que définies dans le projet d'adaptation des effectifs ayant fait l'objet d'une procédure d'information/consultation auprès du CSE Central d'ArianeGroup SAS. En pratique, ces suppressions d'emploi pourront être réalisées par :

- des mobilités internes au sein d'ArianeGroup SAS, en privilégiant les solutions sur le site d'origine,
- des mobilités vers les maisons mères ou les filiales ArianeGroup,
- des départs volontaires à la retraite ou en cessation anticipée d'activité spécifique aux travailleurs de l'amiante,
- des départs volontaires dans le cadre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité (DCAA),

- des départs volontaires dans le cadre d'un congé de mobilité,
- des départs volontaires dans le cadre d'un projet professionnel extérieur.

A titre prévisionnel, le nombre de départ maximal et de suppressions d'emplois associées prévues d'ici la fin de l'année 2022 en France se décompose comme suit, par établissement :

	Nombre maximal prévisionnel de départs envisagés	Nombre maximal prévisionnel de suppressions de postes
Les Mureaux	171	171
Paris	2	2
Vernon	60	60
Vert-le-Petit (CRB)	10	10
Kourou	4	4
Le Haillan	70	70
Candale	5	5
Saint Médard	61	61
Issac	128	128
Brest	13	13
Toulouse	3	3
TOTAL	527	527

En cours de réalisation, il sera possible de réévaluer la répartition par établissement à l'occasion des réunions de suivi du Comité de validation tel que défini à l'article 7.2 du présent accord. Dans cette éventualité, cette réévaluation sera également présentée à la commission de suivi visée à l'article 30 du présent accord.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes et de départs envisagés au périmètre d'ArianeGroup SAS.

ARTICLE 3 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Les mobilités et départs volontaires prévus dans le présent accord répondront au principe du double volontariat. Cela signifie que l'ensemble des départs effectués dans le cadre du présent accord devra faire l'objet :

- de la demande expresse et non équivoque du salarié
- et de l'accord d'ArianeGroup SAS sur l'éligibilité du salarié au départ et sur la date de départ de celui-ci.

Les conditions d'éligibilité fixées au présent article 3 sont cumulatives, et doivent être réunies au moment du départ du salarié de l'entreprise. Le défaut de l'une d'entre elles entraîne l'inéligibilité au dispositif de RCC tel que prévu par le présent accord.

8
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100

3.1 Emplois éligibles aux départs volontaires

Le dispositif de RCC prévu par le présent accord a pour objet la réalisation de l'adaptation des effectifs et des postes présentée en CSE-C. En conséquence, les profils d'emplois éligibles aux départs volontaires sont listés en Annexe 1 du présent accord.

Par principe :

- le salarié volontaire au départ dans le cadre du présent accord doit occuper un poste appartenant à l'un des profils d'emploi visés en Annexe 1.
- pour autant, par exception, les départs volontaires dans le cadre du présent accord peuvent s'opérer par substitution.

En effet, certains salariés, dont le poste n'est pas identifié comme étant supprimé ou n'étant pas sur un profil d'emploi listé en Annexe 1 du présent accord, peuvent avoir un projet professionnel impliquant le souhait de bénéficier du présent accord (mobilité ou départ volontaire). La réalisation de ce projet doit permettre de libérer un poste de travail, facilitant ainsi le repositionnement d'un salarié dont le poste est supprimé. Ce volontariat est conditionné à l'acceptation de la Direction d'ArianeGroup SAS. Seules les demandes qui permettront le maintien dans l'entreprise d'un salarié occupant un poste dont la suppression est envisagée seront examinées.

Le bénéfice du dispositif de volontariat par substitution est conditionné au fait que :

- le départ volontaire de l'entreprise ait été accepté par la Direction
- cela permette le repositionnement effectif d'un salarié concerné par une suppression de son poste, ce qui suppose que le salarié concerné ait les compétences pour être muté sur le poste libéré (soit directement, soit, en cas de besoin, après une formation d'adaptation).

Dans les deux cas, la suppression réalisée par le départ volontaire sera comptabilisée dans la fonction ayant supprimé le poste.

Sont donc éligibles aux dispositifs de départ volontaire prévus dans le présent accord :

- le salarié dont le poste est supprimé (Cf. Annexe 1)
- le salarié dont le poste n'est pas supprimé, mais dont le départ volontaire permettrait, par la libération de son poste, le reclassement interne d'un salarié dont le poste est supprimé.

3.2 Exclusions tenant au salarié

Pour être éligible au dispositif de départ dans le cadre du présent accord, le salarié ne doit pas s'être déjà engagé dans un dispositif de départ c'est-à-dire que le salarié ne doit pas :

- faire l'objet d'une procédure de licenciement : l'engagement de la procédure de licenciement s'entend à compter de la date d'envoi de la convocation à un entretien préalable ;
- être en cours de discussion sur un projet de rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail : la date d'appréciation de l'existence d'un projet de rupture conventionnelle individuelle s'entend de la date de la demande écrite du salarié d'envisager une telle rupture ;

9
Bo
Ph
JL

- être en cours de préavis (démission, licenciement, départ en retraite) ;
- bénéficier de mesures d'aménagement de fin de carrière telles que prévues par les accords collectifs en vigueur au sein d'ArianeGroup : cela vise les salariés dont la date de départ en retraite est connue, et/ou qui ne travaillent plus ;
- avoir notifié sa démission.

Les parties conviennent également d'exclure de toute éligibilité au volontariat les salariés (dont le profil d'emploi listé en annexe 1 correspond à un poste dont la suppression est envisagée ou par application du principe de substitution) mais :

- disposant d'une compétence ou d'une expertise rare, qu'il serait préjudiciable pour la société de perdre, soit parce qu'elles sont clés et ne reposent que sur un trop faible nombre de salariés, soit parce que leur remplacement par un recrutement externe serait nécessaire ;
- reconnus comme « talent » et ayant bénéficié du parcours de formation associé ;
- dont le départ au sein de son service ou de sa zone géographique entraîne une difficulté opérationnelle majeure pour la continuité de l'activité.

Les trois cas d'exclusion listés dans le paragraphe ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas de départ en retraite ou de cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante.

3.3 Motifs de départ volontaire visés dans le présent accord

Les salariés volontaires ne seront éligibles au présent accord que s'ils relèvent de l'une des cinq situations suivantes :

1. Les salariés sélectionnés sur une offre de mobilité interne au sein d'ArianeGroup SAS dans les conditions fixées au chapitre 3 du présent accord ;
2. Les salariés sélectionnés sur une offre de mobilité au sein des filiales ou des maisons-mères d'ArianeGroup (c'est-à-dire les Groupes Safran et Airbus) dans les conditions fixées au chapitre 3 du présent accord ;
3. Les salariés éligibles à un des dispositifs de fin de carrière suivants :
 - la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante telle que définie dans l'Accord ASL du 27 mars 2017 dans les conditions fixées au chapitre 4 du présent accord ;
 - le départ volontaire à la retraite tel que défini à l'article L. 1237-9 du Code du travail dans les conditions fixées au chapitre 5 du présent accord ;
 - le départ en cessation anticipée d'activité dans les conditions fixées au chapitre 6 du présent accord ;

BD
10 P⁹ W
K6

4. Les salariés dont le projet externe à ArianeGroup est immédiatement réalisable dans les conditions fixées au chapitre 7 du présent accord, c'est-à-dire les salariés qui présentent :
- une offre formelle d'embauche au sein d'une entreprise extérieure ;
 - un projet abouti de création ou de reprise d'entreprise ;
 - un projet personnel menant à un emploi ;
5. Les salariés qui souhaitent construire leur projet professionnel externe dans le cadre du dispositif du **congé de mobilité** défini au chapitre 8 du présent accord afin de finaliser leur projet de reconversion. Dans ce cadre seront éligibles les salariés porteurs des projets suivants :
- la réalisation d'une formation certifiante, qualifiante ou diplômante afin de développer les compétences du salarié volontaire
 - la recherche d'un emploi en-dehors de l'entreprise : il s'agit d'un projet consistant à retrouver un emploi stable, en-dehors d'Ariane Group, non encore identifié et justifiant un accompagnement dans le cadre du congé de mobilité.

Les volumes d'adhésion envisagés pour chaque motif de départ sont les suivants:

Motif de départ volontaire	Volume par motif
Mobilité interne ArianeGroup SAS	Environ 50
Mobilité Maisons-mères et filiales	Entre 80 et 130
Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante	Entre 80 et 110
Départ volontaire en retraite	
Dispositif de CAA	80 maximum
Projet externe immédiatement réalisable	Entre 70 et 110
Congé de mobilité	Entre 70 et 110

Au cas où le nombre de demandes sur un dispositif donné excéderait le volume envisagé, les candidatures seront mises sur liste d'attente et sélectionnées en fonction de critères de départage explicités dans l'Article 8 du présent accord.

Si, en cours de réalisation, une réévaluation des volumes doit être effectuée, elle sera présentée à la commission de suivi visée à l'article 30 du présent accord.

En tout état de cause, cette éventuelle réadaptation sera effectuée sans que cela ne change le nombre maximal de suppressions de postes et de départs envisagés au périmètre d'ArianeGroup SAS.

11
 PG
 BG VL

ARTICLE 4 - CELLULE D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES : L'ESPACE MOBILITE

Les parties conviennent, dans un objectif d'accompagnement accru et individualisé des salariés dans leur projet professionnel, de mettre en place un Espace Mobilité, avec l'appui d'un cabinet extérieur.

Le cabinet extérieur assurera des présences sur sites régulières au sein des locaux de chacun des établissements entrant dans le périmètre du présent accord, ainsi que des entretiens à distance (par téléphone et/ou par système de visioconférence) ou encore des entretiens dans les antennes locales du cabinet extérieur. Les consultants du cabinet extérieur recevront les salariés d'ArianeGroup SAS sur rendez-vous. Ces entretiens se déroulent principalement sur le temps de travail (sauf si le salarié souhaite expressément qu'ils se déroulent en - dehors de ce temps de travail) et les éventuels frais de déplacement sont pris en charge par AGS, tant que le contrat de travail liant le salarié à AGS n'est pas suspendu ou rompu.

L'Espace Mobilité sera mis en place dès la validation du présent accord par la DRIEETS et l'accompagnement se poursuivra jusqu'au terme du dernier congé de mobilité. Il sera animé, en coordination avec la Direction des Ressources Humaines, par le cabinet spécialisé choisi par l'entreprise.

4.1 - Missions de l'Espace Mobilité

A sa mise en place, l'Espace Mobilité sera en charge de faciliter l'information des salariés sur le présent accord et de les accompagner dans la réflexion et la construction de leur projet professionnel.

Les missions de l'Espace Mobilité seront les suivantes :

- de manière générale,
 - recevoir tous les collaborateurs qui le souhaitent et guider leur réflexion autour de leur projet professionnel ;
 - aider à identifier les questions que poserait l'orientation professionnelle des collaborateurs, au regard notamment de leur parcours, de leur situation professionnelle (diplômes, ancienneté, etc.) et personnelle (mobilité, situation familiale, éventuellement état de santé) sur la base de ce que les collaborateurs partageraient alors comme informations ;
 - informer et conseiller les collaborateurs sur les solutions professionnelles internes (ArianeGroup, filiales et sociétés actionnaires) et externes (formation, emploi...) et les mesures d'accompagnement associées ;
 - identifier les salariés ayant un projet de départ abouti et ceux pour lesquels un accompagnement à la préparation du dossier sera nécessaire ;
 - assister personnellement chaque collaborateur qui le désire dans la recherche d'une solution professionnelle externe et sa concrétisation (préparation du dossier) :

12
BD
PS
B
VZ

prospection du marché de l'emploi, aide à l'identification et à la présentation de leur projet professionnel (formation, reconversion),

- étudier les demandes de départ pour prise immédiate d'un emploi à l'extérieur ou création/reprise d'entreprise ;
- dans le cadre d'un projet de départ volontaire à la retraite ou en CAA:
 - étudier la situation individuelle des salariés ;
 - les informer sur leurs droits à la retraite, afin que les salariés déposent le cas échéant une candidature au départ volontaire en toute connaissance de leurs droits ;
- dans le cadre du congé de mobilité :
 - valider le projet du salarié éligible au congé de mobilité, avant dépôt de la candidature à la Direction, le salarié devant disposer d'un projet professionnel réaliste et suffisamment étayé ; les consultants de l'Espace Mobilité devront tenir compte de la pertinence, de la qualité et de la viabilité du projet du salarié ;
 - accompagner les salariés dans le cadre du congé de mobilité, à la finalisation et à la concrétisation de leur projet ;
- assister l'équipe RH dans la mise en œuvre du présent accord.

A ce titre, les intervenants se tiendront à la disposition des salariés en vue notamment de :

- répondre en toute confidentialité aux questions,
- informer sur le déroulement de la procédure et sur les mesures d'accompagnement prévues,
- accompagner les démarches de mobilité internes (préparation aux entretiens, identification des actions de formation favorisant le repositionnement ou la reconversion professionnelle)
- informer et, le cas échéant, préparer les projets professionnels externes,
- donner un avis sur le caractère sérieux du projet professionnel des salariés, sans que cet avis ne s'impose à la Direction.

Le premier contact avec l'Espace Mobilité se fait sur la base du volontariat, en toute confidentialité.

Il est entendu que les informations personnelles confiées aux intervenants par les salariés à l'occasion des rencontres qui pourront avoir lieu au cours de cette mission, conserveront un caractère confidentiel.

4.2 - Terme de l'intervention de l'Espace Mobilité

L'intervention du cabinet extérieur prendra fin :

- pour les salariés bénéficiant d'une mobilité interne ArianeGroup SAS : à leur prise de poste dans le cadre de leurs nouvelles fonctions ;
- pour les salariés bénéficiant d'un congé de mobilité : à l'issue du congé de mobilité ;
- pour les salariés bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité : à leur entrée dans le dispositif ;

13
BD
PG
KJ VJ

- pour les autres salariés bénéficiant du présent accord : à leur sortie des effectifs d'ArianeGroup SAS.

ARTICLE 5 - DUREE DE MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD ET INFORMATION DES SALARIES

5.1 – Durée de mise en œuvre

Le présent dispositif sera mis en œuvre à compter de la validation par la DRIEETS du présent accord et pour une durée déterminée se terminant à l'expiration des dernières mesures d'accompagnement prévues.

Ainsi, il sera fait application du calendrier suivant :

- ouverture du volontariat : A compter de la date indiquée dans l'information des collaborateurs visée à l'article 5.2,
- date limite de dépôt des dossiers de volontariat : telle que définie à l'article 6 du présent accord,
- date envisagée des départs : Il est expressément convenu que la date de départ effectif prévue en accord avec la Direction, quel que soit le dispositif engagé, doit répondre aux impératifs organisationnels de la Société. Cette date de départ interviendra au plus tard le 31 décembre 2022 hormis pour les salariés :
 - o ayant adhéré au dispositif de congé de mobilité détaillé au chapitre 8 du présent accord pour lesquels le contrat de travail sera rompu à l'issue du congé de mobilité.
 - o ayant adhéré au dispositif de CAA détaillé au chapitre 6 du présent accord pour lesquels le contrat de travail sera rompu à l'issue du dispositif.
 - o ayant adhéré au dispositif de départ volontaire en retraite détaillé au chapitre 5 du présent accord, pour lesquels le contrat de travail sera rompu, le cas échéant, au plus tard à l'échéance du CET de fin de carrière, la prise de ce CET devant débiter le 31 décembre 2022 au plus tard.

A l'issue de ces périodes, le présent accord ne pourra pas se transformer en accord à durée indéterminée et cessera automatiquement de produire ses effets.

5.2 – Information des salariés

Une information collective générale sur le contenu du présent accord, les projets et postes éligibles, les mesures d'accompagnement et le calendrier sera transmise aux salariés par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines, à compter de la validation de l'accord par la DRIEETS. La date exacte d'ouverture de la période de volontariat sera précisée lors de cette information.

Une information particulière sur les dispositifs prévus par le présent accord et les processus mis en place dans ce cadre sera dispensée à l'ensemble des managers opérationnels et hiérarchiques.

14 30
pa
R
M

CHAPITRE 2 – MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

ARTICLE 6 – DEBUT ET FIN DE LA PERIODE DE VOLONTARIAT

6.1 – Période de volontariat pour les dispositifs de retraite, Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA) et Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA) (chapitres 4, 5 et 6 du présent accord)

La période de volontariat s'ouvrira 15 jours après que l'information collective prévue à l'article 5.2 du présent accord ait été réalisée et jusqu'au 15 juin 2022. La date exacte d'ouverture de la période de volontariat sera précisée par la Direction lors de l'information prévue à l'article 5.2 ci-dessus.

Une prolongation de cette période pourra être envisagée après échange avec la commission de suivi.

En tout état de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes défini dans le cadre du projet n'ait pas été atteint.

6.2 – Période de volontariat pour les dispositifs de mobilités internes et externes, les projets externes et les congés de mobilité (chapitres 3, 7 et 8 du présent accord)

La période de volontariat s'ouvrira 15 jours après que l'information collective prévue à l'article 5.2 du présent accord ait été réalisée et jusqu'au 30 septembre 2022. La date exacte d'ouverture de la période de volontariat sera précisée par la Direction lors de l'information prévue à l'article 5.2 ci-dessus.

Une prolongation de cette période pourra être envisagée après échange avec la commission de suivi.

En tout état de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes défini dans le cadre du projet n'ait pas été atteint.

ARTICLE 7 – PROCEDURE DE VOLONTARIAT

7.1 - Expression du volontariat

Le salarié volontaire peut, dès l'ouverture de la période de volontariat ci-dessus, s'adresser soit à son HRBP, soit à l'Espace mobilité, pour un premier entretien confidentiel et une prise d'informations. Tous les salariés volontaires pourront bénéficier de cet entretien.

L'analyse du projet du salarié volontaire pourra ensuite, s'il le souhaite, être approfondi avec les consultants de l'Espace mobilité.

Si le salarié souhaite formellement être candidat au départ volontaire dans le cadre du présent accord, il devra formaliser sa candidature par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, auprès de son HRBP, pendant la période de volontariat définie à l'article 6.

15
P
B
JL

La candidature doit être accompagnée d'un dossier complet précisant :

- le projet du salarié au regard des éléments indiqués par le présent accord,
- le besoin d'accompagnement, en adéquation avec les mesures proposées par l'accord,
- la date à laquelle le salarié souhaite quitter l'entreprise.

Dans le cas des dispositifs de fin de carrière (retraite, DCAA ou CAA des travailleurs de l'amiante), le salarié volontaire devra impérativement fournir les éléments établissant qu'il peut prétendre à la liquidation de sa retraite à taux plein ou à la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante au moment de son départ effectif ou à l'issue du dispositif de cessation anticipée d'activité.

7.2 – Examen des candidatures

Un Comité de Validation central sera créé et composé de managers de différentes directions et de représentants de la direction des ressources humaines. Ce comité pourra déléguer ses compétences à des comités locaux, créés au sein des établissements de la société, et composés de la même manière.

Le comité (central ou local) se réunira au moins une fois par mois pour étudier l'ensemble des dossiers de volontariat.

Le comité (central ou local) veillera à la bonne application des mesures et au bon déroulement du dispositif d'accompagnement des salariés et plus spécifiquement il :

- vérifiera l'éligibilité du salarié, et s'il est éligible, le sérieux du projet, et l'adéquation entre le projet présenté et les mesures d'accompagnement souhaitées par le salarié ;
- s'assurera du bon déploiement des mesures du présent accord notamment en termes de délais, de suivi des suppressions de postes par Direction et de suivi budgétaire des mesures engagées ;
- veillera au respect des règles de départage convenues à l'article 8 du présent accord ;
- veillera à la bonne communication des informations au sein de chaque Direction ;
- fera des arbitrages si nécessaire ;
- précisera au salarié, par écrit, l'acceptation ou le refus de sa demande de départ, et dans ce dernier cas, en donnera la raison. En cas de refus, et si le salarié le juge nécessaire, un entretien d'explication et d'échange pourra être organisé, à sa demande, entre ce dernier et un représentant de la direction, lors duquel le salarié pourra s'il le souhaite, être accompagné d'un représentant du personnel. A l'issue de cet entretien, il pourra demander un nouvel examen de sa candidature, en transmettant le cas échéant ses observations et les raisons motivant sa démarche. La décision sera alors prise par le comité de validation central, sans possibilité de délégation à un comité local, et sans que cela puisse remettre en cause par ailleurs les décisions qui auraient été prises à l'égard d'autres salariés.

ARTICLE 8 – CRITERES DE DEPARTAGE ENTRE CANDIDATS AU DEPART

En cas de pluralité de candidatures de salariés éligibles, l'ordre de priorité suivant sera observé :

- le salarié dont le poste est supprimé,
- un salarié dont le profil d'emploi correspond au poste dont la suppression est envisagée,

16
BD
P9
K S2

- et en cas substitution celui qui permet le plus facilement le reclassement du titulaire du poste supprimé (proximité de compétences, d'expérience, géographique ...)

A l'intérieur de ces catégories le départage s'effectue par ordre de dépôt du dossier complet de candidature (cf article 7.1), la date de réception mentionnée sur le récépissé faisant foi (LRAR, courrier remis en main propre contre décharge).

ARTICLE 9 - FORMALISATION DES DEPARTS

9.1. Processus de mise en œuvre du départ

Si la demande de départ du salarié est acceptée par le Comité de validation, la Direction des Ressources Humaines du site dont dépend le salarié organisera :

- un entretien qui aura pour objet d'échanger avec le salarié sur :
 - la décision du salarié et son projet ;
 - les mesures et indemnités dont il bénéficiera ;
 - la date de rupture du contrat de travail ;
 - les conditions de formalisation de la rupture du contrat de travail et le cas échéant le délai de rétractation ;
- un second entretien, à l'issue d'un délai minimum de 7 jours calendaires, en vue de procéder à la signature des documents nécessaires pour formaliser la suppression du poste en fonction du dispositif de départ envisagé.

Le document nécessaire pour formaliser le départ varie selon le motif choisi par le salarié, à savoir :

- Mobilité interne ArianeGroup SAS (chapitre 3 du présent accord) : avenant au contrat de travail en cas de modification d'un élément essentiel du contrat (exemple : changement de région)
- Mobilité au sein des filiales ArianeGroup ou des maisons mères (chapitre 3 du présent accord) : convention de mutation concertée
- Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (chapitre 4 du présent accord) : lettre de démission
- Départ volontaire à la retraite, départ en cessation anticipée d'activité, projet externe immédiatement réalisable ou adhésion au congé de mobilité (chapitres 5 à 8 du présent accord) : convention de rupture conventionnelle

Pour les motifs de départ concernés, une fois le contrat de travail rompu, le salarié recevra son solde de tout compte et se verra remettre ses documents de fin de contrat dans les meilleurs délais.

17
BD
PS
FF JL

9.2. Calendrier prévisionnel des départs

Les départs des salariés interviendront au plus tard le 31 décembre 2022, hormis en cas d'adhésion au congé de mobilité, au DCAA ou à un départ en retraite avec prise antérieure du CET de fin de carrière (abondement inclus), pour lesquels l'entrée dans le dispositif devra se faire au plus tard le 31 décembre 2022.

La date de départ effectif du salarié fera l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. Il est expressément convenu que la date de départ effectif prévue en accord avec la Direction, quel que soit le dispositif engagé, doit répondre aux impératifs organisationnels de la Société.

9.3. Convention de rupture conventionnelle et droit de rétractation

La convention de rupture conventionnelle rappellera notamment :

- le contexte de la rupture en application du présent accord,
- l'exposé du projet du salarié,
- la confirmation par chacune des parties de la volonté de rompre, d'un commun accord, le contrat de travail,
- l'existence d'un délai de rétractation et ses modalités d'exercice telles qu'exposées ci-après,
- la date de rupture du contrat de travail du salarié,
- les mesures d'accompagnement auxquelles le salarié est, le cas échéant, éligible au regard de son projet et du présent accord,
- les engagements réciproques,
- les mesures indemnitaires,
- la portabilité en matière de prévoyance et frais de santé.

En cas de signature d'une convention de rupture conventionnelle, la date de rupture du contrat de travail, ou d'adhésion au congé de mobilité, à la CAA, ou la prise du CET de fin de carrière précédant un départ à la retraite interviendra à la date fixée par les parties au sein de la convention. En tout état de cause, elle ne pourra intervenir :

- avant l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture
- après la date du 31 décembre 2022.

Si le salarié souhaite exercer son droit de rétractation suite à la signature de la convention de rupture conventionnelle, il devra le formaliser, dans le délai de 15 jours calendaires ci-avant rappelé, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge auprès de son HRBP.

18

BD
PC
R
W

9.4. Dispositif applicable aux salariés protégés

Les salariés bénéficiant d'une protection dérogatoire au droit commun en matière de rupture du contrat de travail peuvent, s'ils sont éligibles, s'inscrire dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans une telle hypothèse, la signature d'une rupture conventionnelle d'un commun accord sera soumise à la procédure spécifiquement prévue par les dispositions légales et à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail. La rupture ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. La demande d'autorisation sera adressée à l'Inspection du travail à l'expiration du délai de rétractation.

ARTICLE 10 – ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT ET DE LA TRANSMISSION DU SAVOIR

La direction et les lignes managériales veilleront plus particulièrement à appliquer les différentes dispositions de l'accord relatif à la qualité de vie au travail et à la prévention des risques psycho-sociaux du 13 mars 2020, notamment ses articles 15 à 30 inclus. A ce titre, un rappel des dispositions de cet accord sera fait à tout le personnel, dont un point spécifique à l'ensemble des managers opérationnels et hiérarchiques.

L'entreprise, consciente des nécessaires adaptations à mettre en œuvre parallèlement aux suppressions de postes, entend renforcer son dispositif d'accompagnement pour les services impactés par les suppressions de postes.

Cet accompagnement se traduira par les volets suivants :

10.1 - Gestion de la transmission du savoir

Il sera impératif pour tout départ qui le nécessite de mettre en place une solution de transfert des savoirs. Une méthode et un outil d'aide à la transmission des connaissances sont mis à disposition via l'intranet lorsqu'est identifiée une situation individuelle ou collective (suite à une mobilité interne, départ de l'entreprise, évolution des compétences etc...).

Dans le cas de personnes dont les compétences et savoirs seront définis comme critiques, un accompagnement sera proposé sur demande du manager pour assurer le transfert d'expertise.

Afin de sécuriser la mise en place du dispositif de formation, le processus d'identification des besoins de formation sera renforcé. Les managers cédant et prenant devront se concerter avant chaque mobilité afin d'identifier le besoin de formation nécessaire.

10.2 – Optimisation de l'efficacité

Les différents leviers identifiés devront permettre la mise en œuvre des suppressions de poste sans que cela se traduise par une simple répartition de la charge de travail sur les postes conservés.

19
Pg
B
VZ
30

L'ensemble de l'entreprise contribue à cette transformation soutenue notamment par la revue de processus, la fin du déploiement d'outils informatiques, le soutien méthodologique des équipes d'amélioration pour aider à l'évolution des procédures existantes.

L'objectif de cet accompagnement sera d'apporter du soutien aux salariés et aux managers dans la mise en œuvre des leviers.

10.3 - Accompagnement du changement

Les managers auront également à leur disposition un ensemble d'outils et de processus standards d'ArianeGroup SAS accessibles pour tous dans l'intranet. Ils pourront ainsi les utiliser en fonction des besoins individuels ou collectifs de l'équipe afin de faciliter la dynamique d'équipe et la transition. Le Responsable Ressources Humaines de proximité (HRBP) coordonnera avec le manager le déploiement du plan d'accompagnement du changement.

Par ailleurs, chaque salarié concerné par la nouvelle organisation (SHIFT) mise en place au 1^{er} juillet 2021 peut solliciter son HRBP en cas de sentiment de surcharge de travail lié à ce changement d'organisation. Suivant la situation, des actions locales seront identifiées ou une cellule de suivi de la charge de travail pourra être activée. Cette cellule veille à la prévention du stress au travail. Elle aide le salarié ainsi que son manager à identifier les causes de cette surcharge (conjoncturelle, structurelle) puis les actions à mener pour améliorer la situation.

20 130
P9
P8 32

CHAPITRE 3 – MOBILITÉ INTERNE

ARTICLE 11 – MOBILITE INTERNE AU SEIN D'ARIANEGROUP SAS

Les salariés seront sensibilisés sur les possibilités de mobilité interne au sein d'ArianeGroup SAS. La liste des postes disponibles est accessible sur l'outil Sparkle, dans la partie « offres en mobilité interne ». Cette liste des postes à pourvoir sera également consultable auprès de l'Espace mobilité.

Une information spécifique sera faite aux managers en vue de faciliter l'intégration des salariés en mobilité dans le cadre du présent accord.

Une équipe Mobilité, composée de recruteurs, est mise en place au sein de l'Espace Mobilité afin d'accompagner les salariés dans leur démarche, de façon optimale et individualisée, en proposant une liste de services personnalisés (définition du projet professionnel, aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien...).

La mobilité interne, en priorité sur le même site, sera privilégiée pour les salariés positionnés sur un poste supprimé qui ne seraient pas volontaires à un autre des dispositifs prévus par le présent accord.

Pour chaque poste disponible, seront précisées les informations suivantes :

- le lieu d'exécution du travail ;
- l'intitulé et le descriptif du poste ;
- la nature du contrat ;
- les compétences requises et éventuels autres prérequis.

Le salarié éligible à une mobilité dans le cadre du présent accord pourra ainsi postuler sur un poste susceptible de correspondre à ses compétences et aspirations professionnelles jusqu'à la fin de la période d'ouverture du volontariat.

Il est rappelé que la mobilité interne telle qu'envisagée au titre du présent accord répond au principe de double volontariat salarié/employeur. A ce titre, le processus de recrutement sera décliné, à savoir une analyse du profil et éventuellement un ou plusieurs entretiens de recrutement.

Que la candidature soit retenue ou refusée, le salarié sera informé de cette décision par un écrit émanant de la Direction des Ressources Humaines de son site de rattachement.

Si la candidature est retenue,

- le contrat de travail qui lie ArianeGroup SAS et le salarié n'est pas rompu et le salarié ne peut donc bénéficier des indemnités de rupture du contrat de travail,

21 Pg
BD
PB JL

- un avenant au contrat de travail du salarié sera établi en cas de modification d'un élément essentiel du contrat du travail,
- le salarié bénéficiera des mesures d'accompagnement telles que définies à l'article 13 du présent accord.

Il est par ailleurs précisé que les dispositions des accords d'entreprise, donnant au salarié la possibilité d'opter pour la conservation de son statut d'origine, dans l'attente de la mise en place d'un statut commun, s'appliquent en cas de mobilité dans le cadre du présent accord.

ARTICLE 12 – MOBILITE VERS LES MAISONS MERES (GROUPE SAFRAN ET GROUPE AIRBUS) ET LES FILIALES D'ARIANEGROUP

12.1 – La recherche d'opportunités au sein des maisons mères et des filiales

Les salariés seront sensibilisés sur les possibilités de mobilité au sein des filiales d'ArianeGroup, du Groupe Safran et du Groupe Airbus. La liste des postes disponibles est accessible via l'Intranet Share-In : Espace RH - Onglet mobilité. Les postes à pourvoir seront également disponibles auprès de l'Espace mobilité.

Les salariés d'ArianeGroup qui postuleront bénéficieront du même niveau de priorité que les salariés des sociétés concernées.

Une équipe Mobilité, composée de recruteurs, est mise en place au sein de l'Espace Mobilité afin d'accompagner les salariés dans leur démarche, de façon optimale et individualisée, en proposant une liste de services personnalisés (définition du projet professionnel, aide à la rédaction du CV, préparation à l'entretien...).

Pour chaque poste disponible, seront précisées les informations suivantes :

- l'entreprise émettrice de l'offre ;
- le lieu d'exécution du travail ;
- l'intitulé et le descriptif du poste ;
- la nature du contrat ;
- les compétences requises et éventuels autres prérequis.

Il est rappelé que la mobilité vers les maisons-mères ou les filiales répond au principe de double volontariat au sein d'ArianeGroup SAS (salarié et AGS) mais elle est également soumise à l'acceptation de la candidature par l'entreprise émettrice de l'offre d'emploi dans le cadre de son processus de recrutement.

Que la candidature soit retenue ou refusée, le salarié sera informé par écrit.

22
R
B
W

12.2 – La formalisation de la mobilité

La validation d'une mobilité du salarié vers une filiale d'ArianeGroup ou l'une des maisons mères donnera lieu à la signature d'une convention tripartite de mutation concertée. Cette convention n'entraîne pas de rupture du contrat de travail liant le salarié à ArianeGroup, mais son transfert vers un autre employeur. Le salarié ne peut donc prétendre au versement des indemnités de rupture.

Cette convention de mutation concertée prévoira notamment :

- la date de transfert du contrat de travail du salarié et donc d'embauche par la nouvelle entreprise ;
- les conditions d'emploi à compter de la date de changement d'employeur, et notamment la reprise d'ancienneté du salarié par le nouvel employeur.

ARTICLE 13 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

La mobilité du salarié effectuée dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord donnera lieu à la mise en œuvre d'un budget de formation et d'un package de mobilité qui diffèrera selon le lieu de la mobilité, dans les conditions définies ci-après.

13.1 - La mobilisation d'un budget de formation

Si le nouveau poste de travail le nécessite, le salarié pourra, après accord d'ArianeGroup SAS, bénéficier d'une action de formation ou d'adaptation à son nouveau poste de travail. Un budget complémentaire aux actions et budgets de formation existant dans l'entreprise, de 1500€ HT par salarié (prise en charge des coûts pédagogiques et frais liés au déplacement inclus), sera mis en place. Ces actions seront mises en œuvre à l'initiative et sous le contrôle de l'Espace mobilité.

13.2 – L'accompagnement d'une mobilité impliquant un changement de zone d'emploi et de logement

Les mesures suivantes sont mises en place pour accompagner la mobilité géographique des salariés, lorsqu'elle entraîne un changement de zone d'emploi (telles que définie par l'INSEE) et de logement :

- la prise en charge de deux voyages de reconnaissance
- l'aide à la recherche d'un logement
- la prise en charge des frais de déménagement
- l'attribution d'un congé de déménagement
- l'aide à la recherche d'emploi du conjoint
- le versement d'un forfait financier de réinstallation

23 p 4
B
VZ

- la prise en charge du différentiel de loyer

Ces mesures s'appliquent exclusivement aux mobilités engagées dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord. Elles ne se cumulent pas avec toute autre disposition prévue par une disposition légale ou un autre accord collectif habituellement applicable aux salariés d'ArianeGroup SAS.

La prise en charge de deux voyages de reconnaissance

Une fois que le salarié a accepté la proposition de poste au sein d'ArianeGroup, d'une de ses filiales, ou des Groupes Airbus ou Safran, il peut bénéficier de deux congés exceptionnels de 2 jours lui permettant de découvrir son nouvel environnement. Les frais suivants inhérents à ces voyages de reconnaissance sont pris en charge pour le salarié et son conjoint lors du premier voyage, pour le salarié, son conjoint et ses enfants à charge lors du deuxième, sur présentation des justificatifs de frais engagés, dans les conditions et le respect des plafonds prévus par la politique voyage de l'entreprise (Travel Policy D-0035-FG) :

- prix d'un billet de train aller-retour en première classe
- frais de location d'un véhicule dans la limite de 2 jours maximum
- frais d'hébergement pour 2 nuits
- frais de repas pour 2 jours

L'aide à la recherche d'un logement

Dans le cadre du Mobillpass financé par le 1% logement seront pris en charge, dans la limite d'une enveloppe globale de 3 500€ HT les :

- frais d'assistance à la recherche d'un logement et/ou à la mise en vente du logement
- frais notariés éventuellement mobilisés dans le cadre de la mobilité
- charges d'emprunt en cas de nouvelle acquisition
- loyers et charges en cas de double loyer dans la limite de six mois

Cette prise en charge sera accordée sous réserve des conditions suivantes :

- distance entre l'ancien et le nouveau domicile d'au moins 70 km
- présentation de la demande de financement dans un délai de 6 mois à compter du changement de lieu de travail
- pas plus d'une prise en charge par ménage tous les 2 ans

La prise en charge des frais de déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge, sur présentation d'un devis préalablement approuvé parmi les sociétés de déménagement préconisées par l'entreprise.

La prise en charge des frais de déménagement est conditionnée au fait que le déménagement ait lieu au plus tard 12 mois après la mobilité.

24 PC BO
FG SZ

Lors de sa mutation, le salarié pourra, s'il le souhaite, bénéficier de la possibilité de prise en charge d'un second déménagement dans les mêmes conditions, intervenant dans les 12 mois maximum suivant sa première installation. L'objet de cette mesure est de donner la possibilité d'un choix de résidence plus approprié après le changement de région.

Le congé de déménagement

Dans le cadre de son déménagement, le salarié bénéficiera de 2 jours de congés exceptionnels : une journée pour le déménagement et une journée pour l'emménagement (sous réserve de présentation d'un justificatif précisant les dates de déménagement).

Ce congé sera augmenté d'une journée si le site d'origine et le site d'accueil sont distants de plus de 500 kilomètres.

La prise en charge des frais de voyage afférents au déménagement

Les frais de voyage afférents au déménagement seront également pris en charge pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge), sur présentation de justificatifs, selon le barème en vigueur au sein d'AGS (Travel Policy D-0035-FG).

L'aide à la recherche d'emploi du conjoint

Dans le cadre de cette mobilité géographique entraînant un changement de zone d'emploi et de logement, le conjoint du salarié qui perd de ce fait son emploi ou qui n'exerce pas d'activité professionnelle pourra bénéficier d'un accompagnement à la recherche d'un emploi. Cet accompagnement permettra d'appuyer le conjoint dans la mise à jour des différents outils de recherche d'emploi (CV, lettres de candidature) et de préparer les entretiens d'embauche.

Cet accompagnement sera réalisé selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit par l'Espace mobilité visé à l'article 4 du présent accord
- soit par le versement d'une indemnité forfaitaire de 3000 €.

Le versement d'un forfait financier de réinstallation

Un forfait financier global, dépendant de la composition familiale du salarié et destiné à couvrir l'ensemble des frais inhérents à la mobilité (hors déménagement) sera versé en une seule fois à la date d'effet de la mobilité :

- célibataire sans enfant : 4 000€
- couple sans enfant : 5 000€
- 1 000€ supplémentaires par enfant à charge

Le versement est attribué si le déménagement a lieu au plus tard 12 mois après la mobilité professionnelle. Dans l'hypothèse où le salarié ne bénéficie pas de la prestation d'un second déménagement, il bénéficiera d'un complément d'indemnité de réinstallation de 4500€ en remplacement d'un second déménagement.

25 P4 30
R JL

La prise en charge temporaire d'un différentiel de loyer

Suite au déménagement inhérent à la mobilité, si le salarié choisit de louer son nouveau logement et si le montant du nouveau loyer principal est supérieur à l'ancien, une indemnité mensuelle est prévue pour prendre en charge le différentiel de loyer. Elle correspondra au différentiel réel entre les deux loyers dans la limite des plafonds suivants définis en fonction du nombre d'enfants à charge du salarié :

Nombre d'enfants à charge	Montant maximal de prise en charge du différentiel de loyer mensuel
Sans enfant	200€
Un enfant	300€
Deux enfants	400€
Trois enfants et plus	500€

L'indemnité mensuelle sera versée pendant un an, avec application de la dégressivité suivante :

- versement de 100% de l'indemnité mensuelle les 6 premiers mois
- puis versement de 50% de l'indemnité mensuelle les 6 mois suivants

13.3 – L'accompagnement d'une mobilité au sein de la même zone d'emploi, avec changement de domicile

En cas de mobilité au sein d'une même zone d'emploi telle que définie par l'INSEE, si le salarié décide de rapprocher significativement son domicile de son nouveau lieu de travail, les frais de déménagement seront pris en charge, sur présentation d'un devis préalablement approuvé parmi les sociétés de déménagement préconisées par l'entreprise.

La prise en charge des frais de déménagement est conditionnée au fait que le déménagement ait lieu au plus tard 12 mois après la mobilité.

Cette mesure s'applique exclusivement aux mobilités engagées dans le cadre des articles 11 et 12 du présent accord. Elle ne se cumule pas avec toute autre disposition prévue par une disposition légale ou un autre accord collectif habituellement applicable aux salariés d'ArianeGroup SAS.

26
1307
P4
12
18

**CHAPITRE 4 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DES TRAVAILLEURS
DE L'AMIANTE**

ArianeGroup SAS propose de faciliter le départ volontaire dans le cadre du dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ATA) de salariés qui remplissent les conditions pour en bénéficier.

ARTICLE 14 – MAJORATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART AMIANTE

Les salariés volontaires éligibles au départ dans le cadre du présent accord et qui souhaitent bénéficier d'une cessation anticipée d'activité spécifique aux travailleurs de l'amiante verront leur indemnité de départ prévue dans l'Accord ASL du 27 mars 2017 relatif à la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante majorée de 5 mois de salaire.

Pour obtenir cette indemnité de départ majorée, les salariés volontaires devront réunir les conditions suivantes :

- être éligible au départ volontaire dans le cadre du présent accord tel que prévu au chapitre 1 du présent accord
- être éligible au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante : accord CARSAT (ou CRAMIF en Ile-de-France) obligatoire ;
- remettre à la Direction des Ressources Humaines de l'établissement sa lettre de démission, au plus tard le 15 juin 2022.

Cette majoration de l'indemnité n'est pas cumulable avec la majoration de l'indemnité de cessation anticipée d'activité pour un départ différé à la demande de la hiérarchie prévue par l'article 4 « modulation des départs » de l'Accord Herakles annexé à l'accord ASL du 27 mars 2017.

27 P 9 30
B JL

CHAPITRE 5 – DÉPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

ARTICLE 15 - PRINCIPES

Le présent dispositif permet aux salariés éligibles au départ au titre du présent accord, pouvant liquider leurs droits à retraite à taux plein au plus tard le 31/12/2022, de quitter la société ArianeGroup SAS dans le cadre de la rupture conventionnelle collective en bénéficiant le cas échéant des mesures décrites ci-après.

Ce dispositif vise également les salariés éligibles au départ au titre du présent accord pouvant liquider leurs droits à retraite à taux plein à l'issue de leur CET fin de carrière dès lors que ce dernier débute au plus tard le 31 décembre 2022.

Les salariés pouvant bénéficier des dispositions ci-dessous sont les suivants :

- Les salariés ayant, en 2022, l'âge légal pour partir à la retraite et disposant du nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein mais n'ayant pas encore fait valoir leurs droits,
- Les salariés ayant, ultérieurement à 2022, l'âge légal pour partir à la retraite et le nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein mais pouvant bénéficier, en 2022, de leur CET fin de carrière qui précèdera immédiatement leur départ volontaire à la retraite,
- Les salariés ayant, en 2022, l'âge légal pour partir à la retraite mais n'ayant pas le nombre de trimestres requis pour liquider leur retraite à taux plein et souhaitant partir à la retraite.

Par exception à l'article 1^{er} du présent accord, le dispositif proposé est non cumulable avec les dispositifs actuellement en vigueur au sein de la Société et notamment les dispositifs prévus par l'accord relatif à l'accompagnement des départs en retraite des salariés d'ArianeGroup SAS et de son avenant n°3 du 15 octobre 2021 dès lors que, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le salarié a déjà fait part à l'entreprise de sa date de départ en retraite.

Ce dispositif de volontariat est exclusif d'une mobilité interne ou d'une mobilité externe. Tout salarié éligible à un départ volontaire à la retraite ne saurait prétendre au bénéfice des autres mesures prévues dans le présent accord.

Il est rappelé que la période de volontariat dans le cadre de ce dispositif court jusqu'au 15 juin 2022, conformément à l'article 6 du présent accord. La date de fin du contrat de travail interviendra à la date prévue de départ à la retraite fixée au sein de la convention de rupture signée entre le salarié et l'entreprise et au plus tard le 31/12/2022, sauf si le salarié souhaite utiliser son CET de fin de carrière. Dans ce cas, le salarié sera en congé (CET de fin de carrière) au plus tard le 31 décembre 2022 et la date de fin de contrat interviendra à l'issue de celui-ci, à la date de liquidation effective de la retraite du salarié.

28 PA
BD
R W

ARTICLE 16 - ACCOMPAGNEMENT / INFORMATION

Un processus d'information et de support sera mis en place en amont par l'entreprise en collaboration avec Malakoff Humanis.

ARTICLE 17 – INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les départs volontaires à la retraite mis en place dans le cadre du présent accord donneront lieu au versement d'une indemnité de rupture égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, telle que prévue à l'article R. 1234-2 du Code du travail, majorée de deux mois de salaire avec un plancher minimum de 10 000€ bruts. Cette indemnité sera versée en lieu et place de l'indemnité de départ à la retraite prévue les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 18 – RACHAT DE TRIMESTRES

La mesure de rachat de trimestres s'adresse aux salariés qui remplissent les conditions requises par les dispositions légales applicables pour procéder au rachat de trimestres manquants auprès de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Ce rachat devra permettre à l'intéressé de remplir, à l'issue du dispositif, les conditions requises pour la liquidation à taux plein de sa pension de retraite du régime général de la Sécurité sociale.

Le salarié devra remplir l'ensemble des conditions requises par les dispositions légales applicables au rachat de trimestres, et justifier que le rachat du ou des trimestre(s) demandé(s) lui permet d'acquiescer une pension de retraite de sécurité sociale à taux plein au plus tard à la date du 31/12/2022, ou à la date de fin de son CET de fin de carrière s'il fait précéder son départ en retraite de la pose de ce CET.

Le salarié devra présenter l'ensemble des justificatifs nécessaires, et notamment ceux attestant de la validation de la demande de rachat ainsi que de son montant. La participation de l'entreprise s'effectuera par un remboursement sur présentation :

- des justificatifs attestant du rachat du / des trimestre(s) et de sa facture acquittée auprès de la CNAV ;
- de la copie de la notification d'admission au rachat délivrée par la Caisse.

Le salarié devra s'engager par écrit à liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès lors que les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein seront satisfaites.

29
PH
30
JL

Sous réserves de ces conditions, le salarié pourra procéder au rachat de trimestres manquants auprès de sa Caisse d'Assurance Vieillesse compétente, permettant de couvrir un maximum de 12 trimestres, en bénéficiant d'un accompagnement financier de la société dans la limite d'un montant total de 20 000€.

En aucun cas, le rachat de trimestres financé par ArianeGroup SAS ne doit permettre au salarié de bénéficier d'une surcote de ses droits à pension.

30
P S 3D
W

CHAPITRE 6 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE (DCAA)

Dans le cadre du présent accord, la Direction n'entend pas mettre en place une politique visant à généraliser le départ des salariés âgés. Il est toutefois nécessaire de prévoir des mesures adaptées aux spécificités de cette population. Dans cette optique, le présent accord propose un Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (DCAA).

Ce dispositif s'adresse aux salariés proches d'un départ à la retraite, mais ne remplissant pas encore toutes les conditions de liquidation d'une retraite à taux plein. Il leur permet de cesser, dans cette attente, leur activité professionnelle tout en bénéficiant de certaines garanties dont une allocation mensuelle, pour une durée déterminée exposée ci-après.

L'entrée dans ce dispositif exclut l'application de toute autre mesure d'accompagnement prévue par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Le présent Dispositif de Cessation Anticipée d'Activité est directement financé par la Société.

ARTICLE 19 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Pour être éligible à une Cessation Anticipée d'Activité (CAA), le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- être éligible aux dispositions du présent accord tel que défini au chapitre 1 du présent accord,
- ne pas réunir, au plus tard le 31 décembre 2022, les conditions permettant de bénéficier d'une retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein,
- 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 à l'article 20 du présent accord,
- s'engager irrévocablement à liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès que s'ouvre la possibilité d'obtenir une retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein,
- ne pas exercer d'activité salariée et/ ou ne pas s'inscrire en tant que demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation de chômage de quelque nature que ce soit.

Enfin, le salarié doit avoir obtenu l'accord de la Direction sur sa demande de départ dans les conditions prévues au chapitre 2 du présent accord.

ARTICLE 20 - DUREE DU DISPOSITIF

Le dispositif est ouvert au volontariat jusqu'au 15 juin 2022. L'entrée dans le dispositif doit se faire au plus tard le 31 décembre 2022.

Il est expressément convenu entre les parties que ce dispositif est réservé jusqu'au 1^{er} mars 2022 aux salariés positionnés sur des postes supprimés. Les candidatures des salariés positionnés sur des profils d'emplois éligibles au départ ou qui candidateraient par substitution ne seront donc examinées que postérieurement au 1^{er} mars 2022.

La durée de bénéfice par le salarié du Dispositif de CAA doit être comprise entre 9 mois et 2 ans (CET inclus). Toutefois, en cas d'évolution ultérieure de la législation pendant la période de CAA, repoussant les conditions d'âge ou de durée d'assurance pour l'obtention des droits à la retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein, la période de CAA pourra être prolongée jusqu'à l'obtention des nouvelles conditions requises, dans la limite maximale de 6 mois.

31 p_n AD
ff JL

ARTICLE 21 - PROCEDURE DE MISE EN OEUVRE DU DCAA

Le DCAA est ouvert pendant la période de volontariat telle que prévue à l'article 6 du présent accord, soit jusqu'au 15 juin 2022, pour une entrée dans le dispositif au plus tard le 31 décembre 2022.

21.1 - Information préalable du salarié

Le salarié pourra demander à l'entreprise de bénéficier d'un descriptif technique du Dispositif de CAA, ainsi qu'une estimation de l'indemnité de départ et de l'allocation mensuelle allouée dans le cadre du dispositif.

21.2 - Demande de départ du salarié et réponse de la Direction

Chaque salarié devra, dans le délai imparti pour la période de volontariat prévue à l'article 6 du présent accord, déposer un dossier de candidature définitif.

Dans le cadre du DCAA, le salarié devra notamment :

- indiquer la date souhaitée d'entrée dans le dispositif,
- joindre les documents nécessaires permettant de déterminer la date à laquelle il serait amené à liquider une retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein,
- prendre par écrit les engagements tels que définis à l'article 19 du présent accord.

La Direction informera chaque salarié, dans les conditions prévues au chapitre 2 du présent accord, de la suite donnée à sa candidature.

21.3 - Adhésion au DCAA

Une fois la candidature au DCAA validée par la Direction, l'adhésion au dispositif se formalisera par la signature d'une convention individuelle de rupture conventionnelle collective dans les conditions définies à l'article 9.3 du présent accord.

La date de départ effectif du salarié fera l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction afin de répondre aux impératifs organisationnels de la Société et, notamment, permettre la passation des dossiers et informations en la possession du salarié avant son départ, ainsi que la formation éventuelle des salariés amenés à prendre en charge ses missions.

La date d'adhésion au DCAA précisée dans cette convention de rupture :

- correspondra à la date de début de la suspension du contrat de travail valant cessation anticipée d'activité,
- devra prendre en compte l'obligation pour le salarié de prendre ses congés, JRTT, et CET ; la durée de ces différents congés, et notamment celle du CET de fin de carrière, abondamment inclus, s'imputera sur la durée prévue du dispositif ; l'allocation de DCAA ne commencera à être versée qu'à l'issue de ces différents congés.
- ne pourra être antérieure à la date d'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention ; à l'issue de ce délai de rétractation, le salarié ne pourra plus renoncer à son adhésion au DCAA,
- ne pourra être postérieure au 31 décembre 2022.

32 89
B0
P
N

La convention précisera également :

- les conditions de versement de l'allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité,
- la durée de recours au DCAA égale au nombre de mois restant à courir pour que le salarié puisse liquider sa pension de retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein, dans la limite de la durée du dispositif prévue par le présent accord ; son contrat de travail est rompu à l'issue de ce congé,
- les conditions de la sortie du dispositif en prévoyant l'engagement irrévocable du salarié de partir volontairement à la retraite en liquidant l'ensemble de ses droits à la retraite dès lors qu'il atteindra les conditions lui permettant de bénéficier de sa retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein,
- l'engagement du salarié à ne pas exercer d'activité salariée, ni s'inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès des services de Pôle Emploi.

Une fois le contrat de travail rompu, le salarié recevra son solde de tout compte et se verra remettre ses documents de fin de contrat dans les meilleurs délais.

ARTICLE 22 - LE STATUT DU SALARIE EN CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié voit son contrat de travail suspendu mais il continue de figurer dans l'effectif de l'entreprise et bénéficie de l'allocation mensuelle telle que décrite à l'article 23.1 du présent accord.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ visée à l'article 25 du présent accord continuera à courir jusqu'à l'issue du contrat de travail.

Toutefois, la période de dispense d'activité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des jours de réduction de temps de travail. Les salariés n'acquièrent donc ni de droit à congés payés ou congés d'ancienneté, ni de jours de réduction de temps de travail ou ACT pendant cette période, quelle qu'en soit la nature, prévus par la loi, la convention collective, les accords collectifs ou les usages en vigueur dans l'entreprise.

La rupture du contrat de travail des salariés protégés devra avoir été autorisée par l'inspection du travail préalablement à l'entrée dans le dispositif de CAA.

ARTICLE 23 - LES GARANTIES ATTACHEES AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Pour autant, ce dernier bénéficie d'une allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité jusqu'à la cessation de son contrat de travail.

23.1 – Le bénéfice d'une allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une allocation mensuelle proportionnelle à sa rémunération brute de référence dans les conditions exposées ci-après. Le versement de l'allocation mensuelle prend fin dans les cas suivants :

- liquidation d'une pension de retraite du régime général de sécurité sociale,
- décès ou disparition,
- exercice d'une activité salariée ou inscription comme demandeur d'emploi ou perception d'une allocation de chômage de quelque nature que ce soit,
- non-respect des engagements prévus par le présent accord.

33

30
PH
R JL

La rémunération brute de référence

La rémunération annuelle brute de référence (S) est composée de l'ensemble des éléments de rémunération brute perçus par le salarié sur les 12 derniers mois précédant son entrée dans le dispositif.

L'allocation de cessation anticipée d'activité est déterminée comme suit :

- $S < 37\ 000$ euros, l'allocation sera égale à 65 % de la rémunération brute annuelle de référence.
- $37\ 000 \text{ euros} \leq S < 58\ 000$ euros, l'allocation sera égale à 60 % avec un plancher de 65 % de 37 000 euros.
- $58\ 000 \text{ euros} \leq S < 84\ 000$ euros, l'allocation sera égale à 55 % avec un plancher de 60 % de 58 000 euros.
- $84\ 000 \text{ euros} \leq S < 116\ 000$ euros, l'allocation sera égale à 50 % avec un plancher de 55 % de 84 000 euros.
- $S \geq 116\ 000$ euros, l'allocation sera de 58 000 euros.

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

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

Revalorisation de l'allocation

Si une augmentation générale des salaires du personnel mensuel est mise en œuvre pendant la période de DCAA, le salarié bénéficiera d'une majoration de son allocation mensuelle équivalente au pourcentage de l'augmentation générale du personnel mensuel.

23.2 – La protection sociale pendant la durée d'application de la CAA

Pendant la durée de sa suspension d'activité, le bénéficiaire d'une CAA :

- conserve la qualité d'assuré social et bénéficie à ce titre du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès dont il relevait antérieurement ; toute évolution de ces régimes au cours du DCAA lui est également applicable et s'impose à lui,
- continue de cotiser et bénéficier des régimes de prévoyance et frais de santé tels qu'en vigueur dans la Société ; les taux de cotisations seront ceux en vigueur à la date de prélèvement, et la répartition des cotisations (part patronale/part salariale) sera la même que celle normalement en vigueur pendant les périodes d'activité,
- bénéficie de la validation des périodes passées en CAA au titre de l'assurance vieillesse du régime de base,
- peut, à sa demande, cotiser sur un salaire reconstitué à 100% pour la retraite complémentaire ; dans ce cas, les cotisations patronales seront également calculées sur la base d'un salaire à taux plein,
- continue de percevoir l'allocation de CAA en cas de maladie (déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités de prévoyance), le terme du congé restant inchangé.

Le maintien des régimes s'impose à tous les salariés bénéficiant du DCAA. Les cotisations salariales sont déduites de l'allocation mensuelle de CAA définie dans le présent article.

34
P
B
M

ARTICLE 24 – RACHAT DE TRIMESTRES.

La mesure de rachat de trimestres s'adresse aux salariés qui remplissent les conditions requises par les dispositions légales applicables pour procéder au rachat de trimestres manquants auprès de la Caisse d'Assurance Vieillesse compétente.

Ce rachat devra permettre à l'intéressé de remplir, à l'issue du dispositif, les conditions requises pour la liquidation à taux plein de sa pension de retraite du régime général de la Sécurité sociale.

Le salarié devra remplir l'ensemble des conditions requises par les dispositions légales applicables au rachat de trimestres, et justifier que le rachat du ou des trimestre(s) demandé(s) lui permet d'acquérir une pension de retraite de sécurité sociale à taux plein au plus tard à la date du 31/12/2024.

Le salarié devra présenter l'ensemble des justificatifs nécessaires, et notamment ceux attestant de la validation de la demande de rachat ainsi que de son montant. La participation de l'entreprise s'effectuera par un remboursement sur présentation :

- des justificatifs attestant du rachat du / des trimestre(s) et de sa facture acquittée auprès de la CNAV ;
- de la copie de la notification d'admission au rachat délivrée par la Caisse.

Le salarié devra s'engager par écrit à liquider l'ensemble de ses droits à la retraite dès lors que les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein seront satisfaites.

Sous réserves de ces conditions, le salarié pourra procéder au rachat de trimestres manquants auprès de sa Caisse d'Assurance Vieillesse compétente permettant de couvrir un maximum de 12 trimestres, en bénéficiant d'un accompagnement financier de la société dans la limite d'un montant total de 20 000€.

En aucun cas, le rachat de trimestres financé par ArianeGroup SAS ne doit permettre au salarié de bénéficier d'une surcote de ses droits à pension.

ARTICLE 25 - INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE

La rupture du contrat de travail, à l'issue d'une Cessation Anticipée d'Activité mise en œuvre dans le cadre du présent accord, entraînera le versement d'une indemnité spécifique de rupture égale au montant de l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du Code du travail, majorée de deux mois de salaire avec un plancher minimum de 10 000€ bruts.

Elle sera versée en lieu et place de l'indemnité de départ à la retraite.

35
P4
BD
R
V2

De manière générale, cette indemnité est versée :

- à hauteur de 80% à l'entrée dans le dispositif,
- à hauteur de 20% au moment de la cessation du contrat de travail.

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

36
30
24
18
12

CHAPITRE 7 – MOBILITÉ EXTERNE IMMÉDIATEMENT RÉALISABLE

Dans le cadre du présent accord, les Parties souhaitent accompagner les salariés qui auraient :

- soit déjà retrouvé un emploi salarié en dehors d'ArianeGroup et de ses maisons mères,
- soit un projet défini et abouti de création ou reprise d'entreprise.
- Soit un projet professionnel menant à un emploi.

ARTICLE 26 – SALARIÉ AYANT UN PROJET PROFESSIONNEL

Le dispositif exposé au présent article vise les salariés éligibles au départ volontaire dans le cadre du présent accord qui :

- ne souhaitent pas d'accompagnement individualisé dans le cadre de l'espace mobilité pour la mise en œuvre d'un projet professionnel extérieur
- ont d'ores et déjà identifié un emploi stable c'est-à-dire un contrat à durée indéterminée (CDI) ou un contrat temporaire (contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire) d'au moins 6 mois attesté par la présentation d'une promesse d'embauche valide ou d'un contrat de travail signé. Cela ne vise pas les mobilités au sein d'ArianeGroup, ses filiales ou les maisons mères.
- ou un projet professionnel qui mène à l'emploi.

Dans le cadre de ce départ, les salariés bénéficieront d'une indemnité de rupture conventionnelle collective équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du Code du travail majorée de 2 mois de salaire avec un plancher minimum de 10 000€ bruts.

Pour les salariés ayant opté pour une mobilité externe immédiatement réalisable auprès d'un autre employeur, avec une embauche en CDI, en cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, le salarié aura la possibilité d'accéder au congé de mobilité. La durée maximale du congé dans ce cadre sera de 12 mois, durée maximale qui sera diminuée de la durée de la période d'essai infructueuse (soit 12 mois moins la durée passée en période d'essai). Dans ce cas, les sommes versées lors de la rupture du contrat de travail viendront en déduction de celles qui seront versées à l'issue du congé de mobilité. Il est expressément convenu qu'en cas de sortie anticipée du congé de mobilité dans ce cadre, le salarié n'aura pas droit à la majoration de l'indemnité prévue à l'article 28-9 du présent accord.

ARTICLE 27 – CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

Afin de pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle collective dans le cadre du présent accord, le salarié, éligible au départ volontaire dans le cadre du présent accord, qui crée ou reprend une société commerciale doit remplir les conditions suivantes :

- sa participation dans la société doit être significative (contrôler et détenir, personnellement ou avec son conjoint, ascendant ou descendant, plus de la moitié du capital sans que sa part personnelle soit inférieure à 35%) ;

37
P4
R VL
30

- sa participation dans la société doit lui permettre d'avoir un revenu effectif de mandataire social ou salarié ou qu'il exerce une profession non salariée (profession libérale, artisan, commerçant, agent commercial) ;
- le projet doit être concrétisé (inscription au registre du commerce par exemple ou production de l'extrait K-Bis).

La création d'une société civile n'ouvre pas droit au départ dans le cadre du présent accord.

Le salarié éligible à ce départ bénéficiera d'une aide financière individuelle forfaitaire de 20 000€ brut. Elle sera versée sous réserve de présentation, au plus tard à la date de signature de la convention de rupture conventionnelle collective du contrat de travail, de l'extrait K-Bis, du registre des métiers ou de la déclaration d'immatriculation pour l'autoentrepreneur.

De plus, pourra être ajouté, sous réserve de présentation de justificatifs et de cohérence avec le projet du salarié, la prise en charge des coûts de formation (coûts d'inscription et pédagogiques) de l'entrepreneur dans la limite de 4 000€ HT. Cette prise en charge comprend les coûts d'inscription et pédagogique mais exclut les frais de transport et d'hébergement éventuels.

Les actions de formation identifiées lors de la validation du dossier devront être mises en œuvre au plus tard dans les 6 mois suivant le départ, et sur présentation de justificatifs.

Enfin, dans le cadre de ce dispositif, le salarié bénéficiera d'une indemnité de rupture conventionnelle collective équivalente au montant de l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article R. 1234-2 du Code du travail majorée de 2 mois de salaire avec un plancher minimum de 10 000€ bruts.

Le montant de l'ensemble des mesures prévues dans le présent article (aide financière, aide à la formation, indemnité de rupture spécifique) ne pourra être inférieur à un plancher de 45 000€.

38 P S
P S

CHAPITRE 8 – DÉPART VOLONTAIRE DANS LE CADRE DU CONGÉ DE MOBILITÉ

Un congé de mobilité est mis en place afin d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés porteurs d'un projet professionnel, dans la préparation et la réalisation de leur projet.

Le congé de mobilité est un outil favorisant l'atteinte de cet objectif et le retour à une situation professionnelle stable, en permettant au salarié de bénéficier d'une période pendant laquelle il peut se consacrer à son projet professionnel tout en étant rémunéré par une « allocation de mobilité » versée par la Société. Pendant cette période, le salarié est accompagné par l'Espace mobilité tel que défini à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 28 – REGLES APPLICABLES AU CONGE DE MOBILITE

28.1 – Eligibilité au congé de mobilité

Pour adhérer au congé de mobilité, les salariés doivent :

- être volontaires et éligibles au départ dans le cadre du présent accord (chapitre 1 dudit accord)
- présenter un projet de reconversion qui peut prendre la forme suivante :
 - o projet de réalisation d'une formation certifiante, qualifiante ou diplômante ;
 - o projet de recherche d'un emploi salarié en dehors d'ArianeGroup SAS ;
 - o projet de création ou reprise d'entreprise.

28.2 –Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est de 12 mois maximum, avec le versement d'une allocation brute de 80% du salaire.

Si le salarié le demande, alors la durée du congé de mobilité pourra être adaptée avec une durée de 15-mois maximum et le versement d'une allocation brute de 65% du salaire. Le choix du salarié doit se faire au plus tard lors de la signature de rupture conventionnelle, soit préalablement à son entrée dans le dispositif.

28.3 – Adhésion au congé de mobilité

Le salarié, dont le volontariat est accepté et dont le projet comprend le bénéfice du congé de mobilité proposé, signe une convention de rupture conventionnelle collective selon les modalités prévues dans le

39

PG ^{SD}
R M

présent accord. Cette convention prévoira la date d'entrée du salarié dans le dispositif qui, en tout état de cause, doit intervenir avant le 31/12/2022.

Il est rappelé que la date de départ du salarié en congé de mobilité fera l'objet d'un accord entre le salarié et la Direction. Il est expressément convenu que la date de départ effectif prévue en accord avec la Direction doit répondre aux impératifs organisationnels de la Société et, notamment, permettre la passation des dossiers et informations en la possession du salarié avant son départ, ainsi que la formation éventuelle des salariés amenés à prendre en charge ses missions.

28.4 - Rémunération du congé de mobilité

Pendant la durée du congé de mobilité, le salarié perçoit tous les mois une allocation brute de mobilité.

Cette indemnité correspond soit :

- à 80% du salaire de référence (rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé) si le salarié a opté pour un congé mobilité d'une durée de 12 mois maximum.
- à 65% du salaire de référence (rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé) si le salarié a opté pour un congé mobilité d'une durée de 15 mois maximum.

De cette allocation brute, seront déduites les contributions CSG/CRDS dans les conditions légales en vigueur, et la part salariale des cotisations de protection sociale complémentaire (prévoyance et frais de santé) qui seront calculées sur la base de cette allocation.

Les taux et répartition des cotisations patronales et salariales afférents au maintien des régimes de frais de santé et prévoyance en vigueur dans la Société seront identiques à ceux pratiqués pour les salariés poursuivant leur activité professionnelle.

Un bulletin de salaire est remis en fin de mois à chaque salarié aux échéances habituelles de paie.

Durant les périodes travaillées chez un tiers, le congé de mobilité est suspendu de sorte que l'allocation de mobilité n'est pas versée, le bénéficiaire du congé de mobilité percevant la rémunération correspondant au travail qu'il effectue, selon les règles applicables dans l'entreprise d'accueil.

28.5 - Statut du salarié durant le congé de mobilité

Pendant la durée de son congé de mobilité, le salarié est dispensé de travailler et bénéficie d'une période de disponibilité totale pour la réalisation du projet qu'il a défini.

Acquisition de congés payés et jours de repos : le congé de mobilité n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et des jours de réduction de temps de travail. Les salariés n'acquièrent donc ni de droit à congés payés ou congés d'ancienneté, ni de jours de réduction de temps de travail ou ACT pendant cette période.

40 P 5 B
R N

La rupture effective du contrat de travail intervient au plus tard au terme du congé de mobilité tel que prévu à l'article 28.2 du présent accord.

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié :

- conserve la qualité d'assuré social et bénéficie à ce titre du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès dont il relevait antérieurement ; toute évolution de ces régimes au cours du congé de mobilité lui est également applicable et s'impose à lui ;
- continue de cotiser et bénéficier des régimes de prévoyance et frais de santé tels qu'en vigueur dans la Société ; les taux de cotisations seront ceux en vigueur à la date de prélèvement, et la répartition des cotisations (part patronale/part salariale) sera la même que celle normalement en vigueur pendant les périodes d'activité ;
- bénéficie de la validation des périodes passées en congé de mobilité au titre de l'assurance vieillesse du régime de base ;
- est couvert en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité effectuées au sein d'ArianeGroup ;
- continue de percevoir l'allocation de mobilité en cas de maladie (déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et des indemnités de prévoyance), le terme du congé restant inchangé.

Le maintien des régimes s'impose à tous les salariés bénéficiant du congé de mobilité. Les cotisations salariales sont déduites de l'allocation de mobilité définie à l'article précédent.

Le salarié pourra en outre bénéficier de périodes de suspension du congé de mobilité, sans que ces périodes ne reportent le terme du congé de mobilité pour effectuer des périodes de travail en dehors d'ArianeGroup SAS ; dans ce cas, le versement de l'allocation de mobilité est suspendu.

En revanche, si le salarié demande à bénéficier d'une période de suspension du congé de mobilité en raison d'un congé maternité, d'un congé paternité ou d'un congé d'adoption dûment justifié, alors il continuera à percevoir l'allocation de mobilité, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et cette suspension reportera le terme du congé de mobilité à due concurrence.

Concernant les salariés protégés qui exerçaient un mandat avant leur entrée dans le dispositif, ils pourront choisir de le conserver et de ne pas démissionner de leurs mandats.

28.6 - Engagements réciproques

Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des Parties doit prendre des engagements. Ces engagements seront respectivement, pour la Société et les salariés volontaires, les suivants :

41 Pn 30
R JL

Pour la société :

L'entreprise prendra en charge et mettra à la disposition du salarié, pendant la durée d'application du dispositif, les actions et moyens suivants :

- Règlement de l'allocation telle que définie par le présent accord ;
- Accès à l'espace mobilité ;
- Prise en charge du financement des actions de formation nécessaires à la finalisation du projet professionnel dans les conditions du présent accord.

Pour le salarié volontaire :

Le salarié devra s'engager sur des démarches actives de repositionnement professionnel et à ce titre :

- Mettre en œuvre le projet de son choix et participer à toutes les actions nécessaires à sa réussite ;
- Informer la Société de son embauche (fourniture d'une copie du contrat de travail) ou de la concrétisation de son projet, par exemple la fin de sa formation.

Ces engagements réciproques seront formalisés dans une charte, signée par le salarié et annexée à la convention de rupture.

Sauf motif légitime (maladie du salarié, souhait d'une nouvelle orientation professionnelle sans accompagnement,...) le salarié qui ne suivrait pas les actions mises en place dans le cadre du congé de mobilité sera réputé renoncer au bénéfice de ce congé.

La procédure suivante sera alors suivie :

- Mise en demeure par lettre recommandée avec AR d'effectuer les actions prévues ;
- Si le salarié ne donne pas suite à cette mise en demeure dans le délai fixé, la Direction lui notifiera la rupture du congé de mobilité par lettre recommandée avec AR. Le congé de mobilité prendra fin à la date d'envoi de la notification.

28.7 - Périodes d'emploi en dehors d'ArianeGroup SAS

Au cours du congé de mobilité, le salarié pourra, afin de faciliter la réussite de son projet de reconversion, effectuer à sa demande expresse des périodes de travail en dehors de la Société.

Ces périodes d'emploi en dehors de la Société, durant lesquelles le congé de mobilité est suspendu (sans que cela ne reporte le terme du congé de mobilité), peuvent être réalisées dans le cadre :

42
B
N

- soit d'un contrat à durée déterminée,
- soit d'un contrat de travail temporaire,
- soit d'un contrat à durée indéterminée avec période d'essai, le congé de mobilité prenant fin dans ce cas au terme de la période d'essai, sauf si celle-ci est rompue à l'initiative du nouvel employeur.

Pendant la période d'emploi en dehors de l'entreprise.

- le congé de mobilité est suspendu,
- le versement de l'allocation de congé de mobilité est également suspendu, le salarié percevant, pendant ce temps, la rémunération de son activité au sein de l'entreprise d'accueil,
- le salarié bénéficiera du régime de protection sociale contractualisé par son nouvel employeur.

Au terme du contrat à durée déterminée (ou contrat de travail temporaire) ou au terme de la période d'essai du contrat à durée indéterminée (rompue par l'entreprise d'accueil) effectué en dehors de la Société,

- le salarié pourra, après fourniture des justificatifs nécessaires, être réintégré dans le congé de mobilité jusqu'au terme initialement prévu de celui-ci,
- en aucun cas, la période d'emploi ne peut avoir pour effet de reporter le terme du congé de mobilité ; ainsi, pour les périodes de travail hors de la Société qui n'entraînent pas une rupture du congé de mobilité et dont la durée excède le terme du congé de mobilité, ce dernier n'est pas prolongé et prend fin automatiquement au terme prévu.

28.8 - Modalités de sortie du dispositif

Le congé de mobilité cesse :

- soit au terme du congé initialement prévu,
- soit en cas d'embauche définitive en CDI par une entreprise extérieure à l'issue de la période d'essai dans la limite du terme du congé initialement prévu,
- soit en cas de non-respect des engagements pris par le salarié dans le cadre de la Charte d'engagement qu'il a signée (entraînant ainsi la cessation du versement de l'allocation et la rupture effective et immédiate du contrat de travail d'un commun accord).

Le salarié, une fois sorti du congé de mobilité, n'a aucun droit de retour dans celui-ci.

Dans le cadre de l'accomplissement d'une formation pendant le congé de mobilité, si la date de fin de la formation suivie par le salarié est postérieure au terme fixé pour le congé de mobilité, la date de fin de la formation est sans incidence sur la date de fin du congé de mobilité.

En tout état de cause, au terme du congé de mobilité, le contrat de travail est définitivement rompu d'un commun accord et donne alors lieu au versement d'une indemnité de rupture.

43 Pg 130
52
B

Il est toutefois expressément convenu que tout salarié qui n'aurait pas réussi à se repositionner au cours de son congé de mobilité et qui a subi pendant cette période un « accident de la vie » tel que le décès de son conjoint, la survenance d'une maladie ou d'un accident entraînant une invalidité de 2ème ou de 3ème catégorie de son conjoint, pourra demander une réintégration au sein de la société.

Par ailleurs, les droits à congés et autres droits d'absence acquis et non utilisés à la date d'entrée en congé de mobilité seront payés à la date de la rupture définitive du contrat de travail sous la forme d'indemnités compensatrices calculées sur la base des dispositions légales et conventionnelles.

28.9 - Indemnité spécifique de rupture du contrat de travail

Chaque salarié en congé de mobilité percevra lors de la rupture du contrat de travail, à l'issue du congé de mobilité, une indemnité spécifique de rupture égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, telle que prévue à l'article R. 1234-2 du Code du travail.

En cas de sortie anticipée du congé de mobilité, cette indemnité sera majorée de l'équivalent de 50% des allocations mensuelles qui devaient être versées jusqu'à la fin du congé de mobilité au titre de l'indemnisation prévue à l'article 28.4 du présent accord, cette majoration ne pouvant excéder l'équivalent du montant de deux mois de salaire avec un plancher de 10 000€.

28.10 - Modalités d'information de l'autorité administrative

La Société transmettra à l'autorité administrative compétente, tous les 6 mois à compter du dépôt du présent accord et sous réserve de sa validation, un document d'information indiquant :

- Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un Congé de Mobilité ;
- Les mesures mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ;
- La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité

ARTICLE 29 – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DU CONGE DE MOBILITE

Le salarié bénéficiaire d'un congé de mobilité pourra bénéficier des mesures d'accompagnement et de mobilité externe, notamment à travers des « actions de formation ».

29.1 - Mesures d'aides à la formation

La Société participera au financement des actions de formation suivantes dans le cadre de la mise en œuvre du projet du salarié :

- le bilan de compétences
- la validation des acquis de l'expérience

44
P4
FB
30
N

- une formation d'adaptation, de perfectionnement ou de reconversion (certifiante, qualifiante ou diplômante).

Le montant total maximum alloué par salarié pour le financement des actions de formation précitées, comprenant les frais pédagogiques et frais de vie associés, sera au maximum égal à 6000 euros HT. Une partie de ce budget, dans la limite de 1250€, pourra être utilisée pour couvrir les frais de recherche d'emploi (déplacements pour des entretiens d'embauche par exemple) sur présentation des justificatifs.

Les demandes de financement devront être validées par l'Espace Mobilité, adressées à la Direction des Ressources Humaines afin que le service formation procède à l'inscription du salarié dans la formation validée.

29.2 - Espace Mobilité

Les salariés adhérant au dispositif de congé de mobilité disposeront par ailleurs de l'accompagnement de l'Espace Mobilité, pendant l'ensemble de leur parcours de mobilité, dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord.

30
45 PH
RB JM

CHAPITRE 9 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 30 – COMMISSION DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place. Elle sera composée :

- de représentants de la Direction des Ressources Humaines
- de deux représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise;
- d'un représentant de l'Espace mobilité.

Cette commission sera présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Les réunions auront lieu au minimum 3 fois au cours de l'année 2022, au mois de février, juin et novembre 2022. Une réunion se tiendra également en janvier 2023. Si nécessaire, il pourra se tenir des réunions supplémentaires.

Un compte-rendu de chaque réunion sera établi par un représentant la Direction et sera transmis à la DRIEETS à l'issue de chaque réunion, ainsi qu'aux membres du CSE-C.

Le temps de réunion passé en commission de suivi est considéré comme du temps de travail effectif.

ARTICLE 31 – COMMISSION D'INTERPRÉTATION

En cas de difficulté d'interprétation dans la mise en œuvre du présent accord, elle peut être soumise à une commission d'interprétation. De même, la commission d'interprétation pourra être sollicitée s'il survient une difficulté pour apprécier l'articulation du présent accord avec les dispositions supplétives du Code du travail relatives à une des dispositions du présent accord.

Cette commission rend ses décisions dans le cadre du périmètre du présent accord, elle ne saurait le modifier n'ayant pas de pouvoir de négociation.

Les participants à cette commission sont les représentants de la Direction et deux représentants mandatés de chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

46
pe
30
H
S

La commission est saisie à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives. La saisine doit être adressée aux délégués syndicaux centraux de la Société ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la Société.

La décision prise à l'issue de la commission d'interprétation servira de référence à l'application du présent accord sur le thème ayant fait l'objet de la saisine et sera communiquée à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

ARTICLE 32 – INFORMATION ET CONSULTATION DU CSE-C SUR LES MODALITES DE SUIVI DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Le CSE-C a été informé de l'évolution des négociations et sera informé du contenu de l'accord collectif définitif suite à sa validation par la DRIEETS.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-19-7 du code du travail, le CSE-C doit être régulièrement consulté sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures prévues par le dispositif de rupture conventionnelle collective, et notamment de la situation au sein de l'entreprise au regard du congé de mobilité, conformément à l'article L. 1237-18-2 du code du travail.

Dans ce cadre, à compter de la date de mise en œuvre du dispositif, le CSE-C se réunira à l'issue de chaque semestre afin d'être consulté sur la mise en œuvre du dispositif et ses conséquences, notamment en ce qui concerne le déploiement des leviers. A cette occasion, des indicateurs chiffrés seront partagés.

Préalablement à chaque réunion, la Direction d'ArianeGroup SAS transmettra notamment au CSE-C les comptes rendus de chaque réunion de la commission de suivi.

Les procès-verbaux des réunions du CSE-C seront transmis à la DRIEETS.

ARTICLE 33 - VALIDATION ADMINISTRATIVE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions des articles L.1237-19 et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une demande de validation auprès de la DRIEETS Ile-de-France. L'entrée en vigueur du présent accord interviendra le lendemain :

- soit de la décision explicite de validation de la DRIEETS,
- soit de sa décision implicite, conséquence de l'absence de réponse à la demande de validation au-delà d'un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet.

Le présent accord collectif et la décision de validation ou, dans le silence de l'administration, l'accusé de réception de la demande de validation, seront portés à la connaissance :

- des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise,
- des membres du CSE Central,

47 PG
BD
AB JL

- des membres des CSE E,
- des salariés avec les voies et délais de recours, par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

En cas de décision expresse de la DRIEETS refusant la validation du présent accord, ce dernier sera considéré comme nul et non avenu de sorte qu'il ne pourra pas être appliqué.

ARTICLE 34 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il cessera de s'appliquer de plein droit à l'issue de l'application de la dernière mesure afférente à la rupture conventionnelle collective.

A l'issue de la période d'application de l'accord, ses dispositions ne pourront pas faire l'objet d'une reconduction tacite.

Les mesures d'accompagnement décrites dans le présent accord s'appliqueront pendant toute la durée du présent accord.

ARTICLE 35 – REVISION

Le présent accord pourra être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 36 - NOTIFICATION, DEPOT ET PUBLICITE

La Direction de la Société ArianeGroup SAS procédera au dépôt du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231- 2 et suivants du Code du travail, à savoir le dépôt sur la plateforme de télé-procédure du ministère du travail et l'envoi d'un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Il sera procédé à la publicité du présent accord, conformément à l'article R. 2262-3 du Code du travail.

Le présent accord est établi en 6 exemplaires originaux. Il sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise.

MV 130
48 P
P

Fait aux Murcaux, le 8 décembre 2021

Pour la Délégation

Pour la Société et par Délégation

Florence GALLOIS

CFDT Jean-Marc LAVOIX

CFE-CGC Philippe GÉRY
cf. déclaration ci-jointe

CGT

FO Bruno DUBÉARN

49 30
PA JL

Annexe 1 – Profils d'emploi exposés à une ou des suppressions de poste

Les profils d'emploi exposés ci-après ont été définis dans le document intitulé « SHIFT » présenté en réunion du CSE Central d'ArianeGroup SAS qui s'est tenue le 8 octobre 2021.

Les Bureaux	
Product manager / Workpackage Manager	Central Controlling
Programme / Group Manager	Strategy Analysis
Secretary & Assistant	Programme cost Manager
Procurement Quality	IS Methods, quality and security Support
Inspection	Programme supply Manager
Technical Quality	Structure Mechanics
Supplier Manager	Pyro Components and equipment Engineering
Improvement and Change Manager	Supplier Contract Manager
Solutions & Applications Lifecycle Manager	Chief Information Security Officer
Programme support Manager	IS Organization & Management of Change
Programme Quality	Communication Leader
Industrial Leader	IS Project Manager
General Manager	Industrial maintenance services driver
Data Manager	Supply Chain Manager
Avionics Architecture	Metrology
Quality Methods and Performance	System Hardening
Structure Engineering & Layout	Buyer
Mechanical Design & Analysis	System Tests Architecture
Sales Manager	Heat Transfer and Ablation
Production first Line Manager	Systems Architecture & Systems Design
Softs Services	HR Development
Software architecture and coding	Local Manager
Process Methods / Production Methods	Scheduler / Planner
Integration, Verification and Validation (IVV)	Logistician
Telecommunications	Mechanical Ground Support Equipment
Flight Simulations	Thermodynamic Cycles
Nuclear Safety	Public Affairs
Low Frequency Structural Dynamics	Transient Phases Engineering
Electrical Ground Support Equipment Architecture	Business Intelligence and Analysis
Supply Chain Engineer	Treasury Manager
Requirement Engineering & Early Validation	Risk / Hazard Analyses
HR Business Partner	User Support and Assistance
Product Security (cybersecurity)	First Level System Architecture
Computer Assisted Design	Electrical Thrust Actuation
Building works	Energetic Materials Manufacturing
Configuration Management	Safety Manager
Metallic MMP	Facilities Methods and Manager
Software validation engineering	Investment Manager
Environment Manager	Aerothermodynamics (including reentry)
Solid Propulsion Architecture	Stealth, radar cross-section & Infrared Sig

50

Handwritten notes: "P4", "BD", "R", and a squiggle.

Issac	
Product manager / Workpackage Manager	Junctions Engineering
Inspection	Organic
Programme / Group Manager	Software Architecture and coding
Group / Product technical leader	Programme Chief Engineer
Local Manager	Solutions & Applications Lifecycle Manager
Programme Support Manager	Configuration Management
Systems Architecture & Systems Design	High Frequency Electronics, Radio Frequency
Secretary & Assistant	Measurement Chains
Structure Mechanics	Metrology
Programme Quality	Mechanical Design & Analysis
Structure Engineering & Layout	Contract Manager
Scheduler / Planner	Procurement Quality
Module Architecture	Supply Chain Engineer
Technical Quality	Electrical Ground Support Equipment Architecture
Improvement & Change Manager	Surface Engineering
Process Methods / Production Methods	Quality Methods and Performance
IS Organization & Management of Change	Computer Assisted Design
Integrated logistics support and service	Electrical Chains Architecture
Safety Manager	Analogical Electronic Component
Data Manager	Building works
Sales Manager	User Support and Assistance
Mechanical Test Logic & Engineering	General Manager
Buyer	Supplier Manager
Programme Supply Manager	Pyro Test Logic & Engineering
Heat Transfer and Ablation	

Brest	
Industrial Maintenance Services Driver	Group / Product technical Leader
Inspection	Quality Methods and Performance
Industrial Maintenance Realization	Pyrotechnic Safety Manager
Customer Service and Technical Leader	Safety Manager

Le Haillan	
Process Methods / Production Methods	IS Methods, Quality and Security Support
Local Manager	General and Cost Accounting
Inspection	Composite
Secretary & Assistant	Hard Services (maintenance)
Product Manager / Work Package Manager	Metrology
Improvement & Change Manager	Security
Safety Manager	Facilities Methods and Manager
Scheduler / Planner	IS Infrastructures Maintenance
Technical Quality	Building Works
Industrial Maintenance Realization	Solutions & Applications Lifecycle Manager
Material Characterization	Fibers and Fabrics
Industrial Quality	Structure Engineering & Layout
Logistician	Audit and certification
Solid Motor and Igniter Architecture	Supply Chain Engineer
Programme / Group Manager	Computer Assisted Design
Pyrotechnic Safety Manager	Quality Methods and Performance
Sales Manager	Configuration management

51

pg 30
 pg 12

User Support and Assistance	Corporate and contract Legal
Thermomechanics	HR Business Partner

Candale	
Sales and Operation Plan Manager	Assembly & Fitting
Local Manager	Scheduler / Planner

Vernon	
Inspection	IS Infrastructures Maintenance
Programme / Group Manager	Procurement Quality
Solutions & Applications Lifecycle Manager	Aerothermics and Aerothermochemistry
Scheduler / Planner	Production First Line Manager
Logistician	Low Frequency Structural Dynamics
Product Manager / Work Package Manager	Programme Quality
Industrial Quality	Metallic MMP
Configuration Management	Buyer
User Support and Assistance	Computer Assisted Design
Metrology	Secretary & Assistant
Process Methods / Production Methods	Assembly & Fitting
Audit and Certification	Supplier Manager
HR Business Partner	Control command system
Thermomechanics	Supply Leader
Thermodynamic cycles	Machining Manufacturing
General Manager	Industrial Maintenance Services Driver
Liquid Propulsion Architecture	IS Methods Quality and Security Support
Operational Controlling	Chemical Safety Manager
Cryogenic Propulsion Test Logic and Engineering	Environment Manager
Business Intelligence and analysis	IS Organization & Management of Change

Saint Médard	
Security	Data Manager
Industrial Maintenance Realization	Propellant Interface MMP
Safety Manager	Utilities and Energy
Programme / Group Manager	Soft Services
Buyer	Sales Manager
Local Manager	Supplier Development Manager
Improvement & Change Manager	HR Business Partner
Metrology	Supply Chain Engineer
Supply Leader	Scheduler / Planner
Secretary & Assistant	Business Intelligence and Analysis

Vert-le-Petit	
Secretary & Assistant	Business Intelligence and Analysis
Hard Services (Maintenance)	Combustion and Propulsion Test Logic and Engineering
IS Infrastructures Maintenance	Facilities Methods and Manager
Programme / Group Manager	Soft services

52

P7
BD
WZ
X8

Toulouse	
Soft Services	Logistician
Improvement & Change Manager	

Kourou	
Programme Support Manager	Buyer
Secretary & Assistant	Supply Chain Engineer

53
BD
PN
R.
JL



ADMINISTRATIFS TECHNICIENS MAITRISES INGENIEURS CADRES

**DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
AU SEIN DE LA SOCIETE ARIANEGROUP SAS**

Déclaration CFE-CGC jointe à l'accord

8 décembre 2021

Le dialogue social de cet automne fut monopolisé par la double séquence inédite suivante :

- Information et consultation du CSE Central sur un plan d'adaptation des effectifs → le CSE Central a rendu son avis le 6 décembre
- Négociation d'un dispositif de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) → l'accord est à la signature jusqu'au 8 décembre

La CFE-CGC rappelle que la signature de l'accord RCC ne signifie en aucun cas approbation du plan d'adaptation des effectifs

Ainsi :

- La CFE-CGC s'est prononcée contre ce plan d'adaptation des effectifs tant dans les CSE Etablissements qu'en CSE Central
- La CFE-CGC signe l'accord RCC car :
 - Tous les départs en RCC se feront au double volontariat du salarié et de l'entreprise
 - Aucun licenciement pour motif économique ne pourra être réalisé en 2022
 - Des dispositions sont prévues pour préserver les salariés non concernés par ce plan ; la CFE-CGC y restera très vigilante
 - Les salariés concernés par ce plan d'adaptation des effectifs mesureront l'intérêt des dispositions de cet accord à l'aune de leur situation personnelle, et décideront – ou pas – de s'y inscrire

...

PCY

ETUDES

PANORAMA de JURISPRUDENCE

Relations individuelles

➤ **Rupture conventionnelle :**

Un arrêt du 4 novembre 2011 (n° 20-16.550 F-D) admet que puisse constituer une violence morale entraînant l'annulation d'une convention de rupture le fait que cette convention ait été conclue alors que la salariée s'était plainte à son employeur d'un harcèlement sexuel, sans que celui-ci ait pris des mesures de protection nécessaires, de sorte que le consentement de la salariée n'avait pas été donné librement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044300117?isSuggest=true>

➤ **Transfert contrat de travail : égalité de traitement**

Par deux arrêts rendus le 20 octobre 2021 (n° 19-24.084 F-D et 19-24.090 F-D), la chambre sociale rappelle que la différence de traitement qu'entraîne le transfert de l'entreprise, en raison de l'obligation dans laquelle se trouve le nouvel employeur de maintenir les droits et avantages dont bénéficient les salariés repris, est objectivement justifiée par la seule application de ce texte.

La Cour de cassation confirme la justification visant à autoriser la différence de traitement au sein de plusieurs salariés exerçant les mêmes postes en raison d'un transfert d'entreprise antérieur. Conformément à l'article L 1224-1 du code du travail, le nouvel employeur est légalement tenu de maintenir au bénéfice des salariés qui y sont rattachés les droits et avantages qui leur étaient reconnus au jour du transfert. En l'espèce, la différence de traitement consistant en l'octroi d'une prime exceptionnelle, il s'agit bien d'une exception au principe à *travail égal, salaire égal*.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245372?init=true&page=1&query=19-24084&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Heures supplémentaires**

Un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 19-23.844 F-D), se prononce sur la preuve du harcèlement moral, rappelle le régime probatoire applicable en matière d'heures de travail supplémentaires, en cassant une décision qui pour débouter une salariée de demandes en paiement de salaires au titre d'heures complémentaires et

d'heures supplémentaires de travail, s'était fondée sur l'insuffisance des décomptes produits et sur le refus de signer des feuilles de présence opposé par la salariée, alors que l'employeur ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail. L'arrêt rappelle en particulier, dans la ligne de la jurisprudence de la CJUE sur le temps de travail, qu'il incombe à l'employeur d'établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245349?init=true&page=1&query=19-23844&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Forfait annuel en jours**

Une nouvelle fois, la chambre sociale est amenée à se prononcer sur la validité d'un dispositif conventionnel relatif à la durée et à l'organisation du travail, en considérant que cet accord ne répond pas aux exigences légales, faute d'instituer un suivi effectif et régulier du temps de travail permettant de remédier à temps à une charge de travail excédant une durée raisonnable, ces dispositions n'étant ainsi pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition du travail dans le temps (Soc., 13 octobre 2021, n° 19-20.561 FS-B). Cet arrêt, qui comporte notamment en visa les dispositions de la Charte sociale européenne et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux, auxquelles renvoie l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi que l'article L.212-15-3 du code du travail, alors en vigueur, interprété à la lumière de la directive n° 2003/88/CE (Sur ces exigences cf Soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752 P+B, Actualité jurisprudentielle de novembre 2019, 2, b)

La cour d'appel a retenu à bon droit que, la clause de **forfait en jours** étant **nulle**, la salariée pouvait prétendre à ce que les heures accomplies au-delà de la durée légale du travail soient considérées comme des **heures supplémentaires** et rémunérées comme telles, avec une **majoration portant sur** le salaire de base réel de la salariée, et que l'employeur n'était pas fondé à demander que la rémunération soit fixée sur la base du salaire minimum conventionnel (Cass. soc. 17-11-2021 n° 19-16.756 FS-B).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044352203?init=true&page=1&query=19-16756&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Harcèlement moral**

L'arrêt précité du 20 octobre 2021 (n° 19-23.844 F-D) rappelle que, pour se prononcer sur des faits de harcèlement moral, le juge du travail doit examiner les éléments que produit le salarié et vérifier si, pris dans leur ensemble, ils sont de nature à faire présumer un harcèlement moral. Il casse une décision qui avait apprécié séparément chacun des éléments invoqués par la salariée.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245349?init=true&page=1&query=n%C2%B0+19-23.844&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Congés payés**

Dans un arrêt du 13 octobre 2021 (n° 19-19.407 FS-B), la chambre sociale, confirmant une jurisprudence antérieure (Soc., 22 mai 2019, n° 17-31.517 PB, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 1, b) juge qu'une clause du contrat de travail qui inclut le montant des congés payés dans la rémunération n'est valable qu'à la condition d'être transparente et compréhensible, en distinguant clairement la part de la rémunération du travail de celle des congés payés. Est ainsi rejeté le pourvoi dirigé contre une décision qui avait condamné l'employeur au paiement de rappels de salaire et d'une indemnité de congés payés, l'arrêt précisant que le contrat doit en outre déterminer l'imputation de la somme convenue sur un congé déterminé et effectivement pris.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044220418?init=true&page=1&query=19-19.407&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Résiliation judiciaire : date d'effet**

Un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 19-22.705 F-D) approuve une cour d'appel d'avoir fixé la date de résiliation du contrat de travail au jour de la saisine de la juridiction prud'homale et d'avoir en conséquence jugé que les créances nées de cette rupture, à une date antérieure à la liquidation judiciaire de l'employeur, étaient garanties par l'AGS. L'arrêt rappelle que la date d'effet de la résiliation doit être fixée au jour de la décision qui la prononce (ici postérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective), sauf si le contrat a été rompu avant cette date et si le salarié n'est plus au service de l'employeur antérieurement. Il convient toutefois d'observer que, pour rejeter le pourvoi, l'arrêt relève que le salarié n'était plus au service de l'employeur après la date de résiliation retenue. Cette motivation peut sembler contestable, puisque la chambre sociale a ajouté comme condition, afin d'éviter toute incertitude sur la situation du salarié avant le jugement, que la date de résiliation ne pouvait être fixée à une date antérieure au jugement qui la prononce qu'à la condition que le contrat ait été rompu avant cette date, ce qui ne ressort pas ici de l'arrêt (Soc., 21 septembre 2016, n° 14-30.056 FS-PB). Cette exigence d'une rupture antérieure du contrat, affirmée en 2009 (Soc., 14 octobre 2009, n° 07-45.257 FS-PB), apportait une inflexion par rapport à la jurisprudence antérieure (Soc., 11 janvier 2007, n° 05-40.626 PBRI) qui exigeait seulement que le salarié soit encore au service de l'entreprise au jour du jugement et engendrait des incertitudes sur sa situation lorsque son contrat n'avait pas été rompu avant le jugement. Un autre arrêt du même jour (n° 19-25.700 F-D) casse une décision qui avait fixé la date de résiliation au jour du jugement prononçant la liquidation judiciaire de l'employeur et retenu la garantie de l'AGS à ce titre, alors que la rupture du contrat ne pouvait résulter de la seule liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité qu'elle entraîne, que le jugement d'ouverture prenait effet à la première heure du jour de son prononcé, de sorte que les créances nées de cette rupture n'étaient pas antérieures au jugement, et que l'AGS ne devait pas sa garantie pour une rupture dont le liquidateur judiciaire n'avait pas pris l'initiative dans le délai légal.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245342?init=true&page=1&query=19-22.705+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Modification du contrat de travail**

Un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 20-15.826 F-D) rappelle qu'une rupture du contrat de travail intervenue en raison du refus par le salarié d'une modification de son contrat proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne constitue un licenciement pour motif économique (en ce sens déjà : Soc., 29 mai 2019, n° 17-17.929 PB).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245333?init=true&page=1&query=20-15.826+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Pouvoir de licencier**

Un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 20-11.485 F-D) marque les limites des pouvoirs qui s'exercent au sein d'un groupe, en matière de licenciement. Rappelant que l'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour assurer l'entretien préalable et notifier un licenciement, l'arrêt approuve une cour d'appel d'avoir jugé sans cause réelle et sérieuse un licenciement notifié par la directrice des ressources humaines d'une autre société appartenant au même groupe, dès lors qu'il n'était établi, ni qu'il relevait de ses fonctions d'assurer la gestion des ressources humaines de la société employeur, ni qu'elle exerçait un pouvoir de direction sur cette dernière.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245341?init=true&page=1&query=20-11.485+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Temps de travail en matière de formation**

La formation imposée au salarié hors du temps et du lieu de travail est du temps de travail. Dans une décision du 28 octobre dernier, la Cour de Justice de l'Union Européenne a considéré que **les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre.** Les juges devaient s'intéresser à la qualification du temps passé en **formation hors des horaires de travail du salarié et en dehors de l'entreprise.** Pour la Cour, la solution est simple : une telle période de formation **imposée par l'employeur** doit être considérée comme du **temps de travail effectif** devant être rémunéré comme tel.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=248284&pageIndex=0&doclang=FR&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=38926443>

➤ **Mails de reproches : sanction disciplinaire ?**

La distinction entre un simple courriel de reproches et une sanction disciplinaire n'est pas toujours évidente, tant la jurisprudence rendue sur ce sujet est dense.

Il faut dire que l'enjeu d'une telle distinction est important : la qualification d'un écrit en sanction épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur qui ne pourra plus licencier son salarié pour les mêmes faits.

Depuis 2014, la jurisprudence de la Cour de cassation laissait entendre que tout écrit comportant l'indication d'une faute pouvait être considéré comme une sanction disciplinaire.

Par un arrêt publié le 29 septembre 2021 n°20-13 384, la Cour de cassation semble toutefois revenir sur cette jurisprudence, en apportant une nouvelle précision sur la nature des courriels de reproches envoyés par l'employeur et leur possible qualification en sanction disciplinaire.

En effet par cet arrêt, après avoir rappelé les termes de l'article L.1331-1 du Code du travail, la Cour de cassation a estimé que le courriel du 30 juillet 2014 ne constituait pas une sanction disciplinaire car il ne traduisait pas la volonté du président de la société de sanctionner par lui-même les faits. Cet arrêt s'inscrit dans la lignée d'un précédent arrêt du 27 mai 2021.

Il résulte de ces 2 jurisprudences, qu'un écrit faisant état de reproches par le supérieur hiérarchique ne constitue plus *ipso facto* une sanction disciplinaire. L'auteur de l'écrit doit avoir la capacité de sanctionner par lui-même les faits qu'il reproche au salarié. Il convient de comprendre ici qu'il s'agit du pouvoir de prendre une sanction. La Cour de cassation semble en effet distinguer le pouvoir de constater une sanction (rôle des supérieurs hiérarchiques) de celui de prendre une sanction (rôle revenant le plus souvent au service des ressources humaines et à la Direction). Enfin, l'écrit doit traduire la volonté de son auteur de sanctionner par lui-même le salarié.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044162652?init=true&page=1&query=29+septembre+2021+courriel+de+reproches&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Maintien de salaire et prime variable**

Lorsqu'une convention collective prévoit, en cas de maladie, le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, l'employeur doit inclure la part variable de la rémunération dans le calcul du maintien de salaire dû à l'intéressé.

Cass. soc. du 29-9-2021 n° 20-11.663 F-D, C. c/ B.

Une salariée d'une société de courtage maritime avait bénéficié pendant son arrêt de travail pour maladie d'un maintien de salaire de son employeur en application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport du 21 décembre 1950, et plus précisément de l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés", laquelle prévoit que, en cas de maladie ou d'accident, les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

La salariée, qui considérait que l'employeur n'avait pas tenu compte de la variabilité de la prime de courtage pour le calcul de son maintien de salaire, a saisi la juridiction prud'homale afin de réclamer un rappel de salaires à ce titre. Les juges du fond lui ont donné gain de cause.

A l'appui de son pourvoi, l'employeur faisait valoir que si l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés" prévoit le maintien pendant la période de maladie de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, il n'étend pas la garantie aux avantages liés à la présence du salarié à son poste dans le cadre de son activité. Il justifiait donc l'exclusion de la prime d'activité courtage du calcul par le fait que son versement n'était pas lié à l'activité normale de secrétariat de la salariée mais à un « travail effectif » de courtage, d'où son caractère variable. Pour la percevoir, la salariée devait donc être présente et en activité, ce qui excluait les périodes d'absence, notamment pour maladie, pendant lesquelles elle n'exerçait plus aucune activité de courtage.

Arguments rejetés par la Cour de cassation, qui confirme ainsi la décision des juges d'appel. Pour la chambre sociale, l'article 17 bis de l'accord du 27 février 1951, Annexe II "Employés" de la convention collective nationale des transports routiers n'exclut pas la prise en compte de la partie variable de la rémunération du salarié lorsqu'il en perçoit une. Et, de fait, ce texte prévoit uniquement, sans autre restriction ni condition, que, en cas de maladie ou d'accident, les pourcentages d'indemnisation s'appliquent sur la base de la rémunération qui aurait été perçue si ce personnel avait continué à travailler.

Par conséquent, c'est à bon droit que les juges du fond ont considéré que l'employeur aurait dû prendre en compte dans le calcul du maintien de salaire conventionnel, non seulement le salaire de base, mais également la part variable de la rémunération de la salariée, soit, en l'occurrence, la prime d'activité courtage.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044162637?init=true&page=1&query=20-11663&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ Primes et congés payés

Un arrêt du 13 octobre 2021 (n° 18-18.022 FS-P) se prononce sur la portée des dispositions de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 12 mars 2012, étendue par arrêté du 24 mai 2013, en ce qui concerne les primes et congés d'ancienneté. Il retient que cette convention de branche s'est entièrement substituée à la convention collective des biscuiteries du 17 mai 2004 et qu'elle n'a ainsi pas maintenu le régime dérogatoire instauré par un accord interprofessionnel du 18 mars 1999, en ce qu'il dispensait les entreprises des dispositions conventionnelles relatives à la prime et aux congés d'ancienneté, de sorte que ces avantages sont dus.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044220415?init=true&page=1&query=18-18.022+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Licenciement pour faute grave**

La Cour de cassation par un arrêt du 20 octobre 2021 n°19-23 838 confirme le principe selon lequel, l'employeur qui licencie pour faute grave ne doit pas tarder dans l'accomplissement de la procédure, tout en respectant les délais incompressibles. En l'espèce, le fait d'avoir attendu plus d'1 an pour procéder au licenciement a retiré le caractère de gravité que suppose la sanction ultime qu'est le licenciement. A titre indicatif, dans cette affaire le salarié a été convoqué le 26 octobre et licencié le 8 juillet.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245345?init=true&page=1&query=n%C2%B019-23+838+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Prise en charge frais engendrés dans le cadre du télétravail**

Le Tribunal judiciaire s'est prononcé le 28 septembre 2021 pour l'une des premières fois sur le sujet de la prise en charge des frais engendrés dans le cadre du télétravail. Cette décision est susceptible d'appel.

Le 3 janvier 2020, une entreprise a signé un accord relatif au télétravail prévoyant 2 modalités de télétravail:

- le télétravail régulier de 2 jours maximum par semaine, soumis à la signature d'un avenant et indemnisé à hauteur de 5€ bruts par jour télétravaillé pour compenser les frais liés au télétravail ;
- le télétravail occasionnel, non soumis à un avenant ni à une indemnisation, de 40 jours maximum par an.

À compter du 16 mars 2020 et conformément aux prescriptions gouvernementales, tous les salariés ont été placés en télétravail à 100 %, sans distinguer selon qu'ils aient ou non conclu un avenant de télétravail.

S'agissant de la prise en charge des frais, l'entreprise a alors opéré une distinction entre :

- les salariés ayant signé un avenant télétravail qui percevaient une indemnisation à hauteur de 10€ par semaine maximum ;
- les autres salariés non-signataires d'avenant qui ne percevaient aucune indemnité.

Estimant que cette différence de traitement n'était pas justifiée, des syndicats ont saisi le Tribunal judiciaire pour solliciter l'indemnisation des salariés sur le principe d'égalité de traitement.

A ce titre, l'employeur faisait valoir que :

- tous les salariés avaient été placés en télétravail en application de l'article L. 1222-11 du Code du travail qui n'impose pas le versement d'une indemnité et non selon les stipulations de l'accord ;
- c'est par erreur que les télétravailleurs réguliers au sens de l'accord ont continué à percevoir une indemnité et qu'il pourrait d'ailleurs solliciter la régularisation auprès des salariés ;

- les stipulations de l'accord avaient été suspendues dans le cadre de l'épidémie. Dès lors, les demandes de signatures d'avenant seraient examinées lors du « retour à la normale ».

Salariés placés dans une situation identique

Les juges n'ont pas été sensibles à ces arguments et ont condamné l'employeur à indemniser tous les salariés en télétravail de la même manière.

Ils rappellent que « le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que soient réglées de façon différente des situations différentes, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la règle qui l'établit ».

Suspension de l'accord jugée déloyale

En suspendant unilatéralement le processus de signature des avenants de télétravail et en refusant de donner suite aux demandes qui lui ont été présentées, les juges ont estimé que l'employeur a empêché les salariés d'accéder à l'avantage octroyé dès le 16 mars 2020 et ce jusqu'à la reprise à la normale de l'activité de sorte que l'employeur avait fait une application déloyale de l'accord télétravail.

Dès lors, la différence de traitement reposant sur une exécution déloyale de l'accord n'est pas justifiée par une raison objective et matériellement vérifiable.

Indemnisation pour tous les salariés

Le juge rappelle que la prise en charge des frais professionnels dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure est prescrite par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020, étendu par arrêté du 2 avril 2021.

En effet, la prise en charge des frais professionnels s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles.

Or, en l'espèce, l'employeur prenait en charge, en application de l'accord, une quote-part des frais de fonctionnement réellement supportés par le télétravailleur dans le cadre de son activité professionnelle correspondant à 5€ bruts par jour réellement effectué en télétravail.

Dès lors, le Tribunal a considéré qu'il convenait d'appliquer cette indemnisation à tous les salariés placés en situation de travail, dans le cadre de l'article L. 1222-11 du code du travail, sur le fondement du principe de l'égalité de traitement.

Indemnisation régularisée à compter du jour de l'assignation

Etonnamment, le tribunal a en conséquence condamné l'entreprise à verser à tous les salariés en télétravail du fait de la crise sanitaire une indemnité de 5€ par jour effectivement télétravaillé à compter du 4 mai 2021 (date de l'assignation), la régularisation ne pouvant être rétroactive à la demande en justice.

En revanche, le juge n'accorde pas cette indemnité pour l'avenir.

Impossibilité de compenser par le versement des frais de transport

L'entreprise demandait que les sommes versées à titre d'indemnité de transport maintenue aux salariés pendant la période soient déduites des sommes qu'elle serait condamnée à verser au titre du télétravail. Mais le tribunal l'a refusé.

La prise en charge par l'employeur des coûts liés à l'exercice des fonctions est une obligation générale issue de la jurisprudence dont il ne peut s'exonérer (Cass. Soc., 25 févr. 1998, n° 95-44.096). Ce contentieux et cette décision s'inscrivent dans ce cadre. Ce principe s'applique que le salarié soit en présentiel ou en télétravail.

Relations collectives

➤ **Etablissement distinct**

Un arrêt du 20 octobre 2021 (n° 20-60.259 F-P) se prononce sur le régime du recours qui peut être formé contre une décision de l'employeur qui, en l'absence d'accord d'entreprise, constate la perte de la qualité d'établissement distinct. Il retient d'abord que cette décision unilatérale de l'employeur, qui affecte le nombre des établissements distincts, relève de la procédure prévue par l'article R. 2313-1 du code du travail, qui ouvre aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ainsi qu'aux organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale, une voie de recours auprès du directeur. L'arrêt en déduit que, lorsque la décision unilatérale de l'employeur n'a pas fait l'objet d'un recours syndical, les salariés ne sont pas recevables à demander la suspension des effets de cette décision et l'organisation d'élections sur un périmètre qui ne correspond plus à celui d'un établissement distinct.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245256?init=true&page=1&query=20-60.259+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Salariés investis d'un mandat : refus d'autorisation illégal**

Un arrêt du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 430899) retient que, lorsque la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par une inaptitude physique, il revient à l'administration du travail de vérifier que l'employeur a effectué une recherche sérieuse de reclassement dans un emploi approprié aux capacités du salarié et dans le périmètre de l'entreprise ainsi que des entreprises entre lesquelles existent des possibilités de permutations d'emploi. L'arrêt admet par ailleurs qu'un refus illicite d'autorisation de licenciement engage la responsabilité de l'Etat à l'égard du salarié, dont le préjudice doit être évalué en tenant compte des motifs de l'annulation de la décision et en recherchant si une décision d'autorisation aurait pu être légalement prise en vérifiant notamment si l'employeur avait effectué des recherches sérieuses en vue d'un reclassement.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.doctrine.fr/d/CE/2021/CEW:FR:CECHR:2021:430899.20211007>

➤ **Etablissements distincts : décision unilatérale employeur action en contestation non ouverte aux salariés**

La contestation de la décision unilatérale de l'employeur décidant de la perte de qualité d'établissement distinct n'est ouverte devant l'autorité administrative qu'aux seules organisations syndicales, représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise. Les salariés ne sont pas recevables à exercer une telle action.

Arrêt du 20 octobre 2021 n°20-60258

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044245256?init=true&page=1&query=20-60+258&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Signature PAP : annulation des élections**

Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Il en résulte que lorsque le protocole d'accord préélectoral répond à ces conditions, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral. Toutefois un syndicat, qui, soit a signé un tel protocole, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public.

Arrêt du 24 novembre 2021 n°20-20 962

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044384613?init=true&page=1&query=20-20+962&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Electorat**

Un arrêt du 24 novembre 2021 (n° 20-22.435 F-D) qui s'inscrit dans une jurisprudence ancienne et constante, retient que ne peuvent être électeurs les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière de l'employeur leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives, parce que ces salariés sont, en raison du pouvoir qu'ils détiennent, assimilés au chef d'entreprise. Est cassée une décision qui avait refusé la qualité d'électeur à des adjoints de chef de station chargés de remplacer celui-ci en cas d'absence, en assurant alors la gestion du personnel de la station, ces seules constatations ne suffisant pas à justifier une assimilation au chef d'entreprise. Mais le 19 novembre 2021, le Conseil constitutionnel, répondant à une question prioritaire de constitutionnalité (n° 2021-947 QPC), a considéré que l'article L.2314-18 du code du travail qui détermine les conditions nécessaires pour être électeur (âge, ancienneté, capacité), tel qu'il est interprété de manière constante par la Cour de cassation, en ce qu'elle exclut du corps électoral les salariés relevant de cette catégorie, porte une atteinte disproportionnée au droit à la participation garanti par le préambule de la Constitution. Les effets de cette annulation ont toutefois été reportés au 31 octobre 2022 afin d'éviter la disparition immédiate d'un texte qui fixe les conditions requises pour faire partie des électeurs. La question reste posée de savoir si, entre-temps, malgré cette déclaration d'inconstitutionnalité aux effets différés, la chambre sociale maintiendra sa jurisprudence à l'égard des salariés assimilés au chef d'entreprise, en considération des pouvoirs qui leur sont délégués.

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2021/2021947QPC.htm#:~:text=Les%20dispositions%20contest%C3%A9es%20pr%C3%A9voient%20que,%C3%A9lection%20du%20comit%C3%A9%20social%20et>

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044384748?init=true&page=1&query=20-22.435+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Représentation équilibrée hommes/ femmes élections professionnelles**

Aux termes de l'article L 2314-30 du Code du travail, pour chaque collège électoral, les **listes** présentées aux **élections professionnelles** qui comportent plusieurs candidats sont **composées d'un nombre de femmes et d'hommes** correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Ces **dispositions**, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles **ne s'appliquent pas** aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (Cass. soc. 10-11-2021 n° 20-17.306 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044327135?init=true&page=1&query=20-17.306+&searchField=ALL&tab_selection=all

➤ **Intérêt à agir annulation élections**

Une **organisation syndicale** qui a vocation à participer au processus électoral a nécessairement **intérêt à agir** en contestation de la régularité de l'élection de membres élus du comité social et économique au regard des **règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes** instituées par les dispositions d'ordre public absolu de l'article L 2314-30 du Code du travail (Cass. soc. 10-11-2021 n° 20-60.265 F-D).

Retrouvez la décision intégrale sur le lien :

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044327136?init=true&page=1&query=20-60.265+&searchField=ALL&tab_selection=all