

ACCORD PERSPECTIVE SENIOR

NextiraOne France

Entre

- NextiraOne France, dont le siège social est situé 10, rue de la paix 75002 PARIS, représentée par M. Simon SALOIN, Directeur National des Ressources Humaines, ci-après dénommée l'Entreprise,

d'une part,

et

- Les organisations syndicales soussignées, représentées par les Délégués Syndicaux Centraux,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

PREAMBULE

L'environnement économique difficile et de plus en plus concurrentiel associé à l'évolution rapide des technologies dans le domaine des télécommunications conduit la Direction et les partenaires sociaux de l'Entreprise à engager une négociation sur les moyens appropriés pour faire face à une situation économique dégradée.

Le présent accord est issu d'une première étape de la négociation prévue dans le cadre du projet de réorganisation de NextiraOne France. Il permet d'inciter certains salariés à partir en retraite et à d'autres de cesser de façon anticipée leur activité professionnelle tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement.

1. CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de NextiraOne France, Cadres ou ETAM, en contrat à durée indéterminée et en activité à la date d'adhésion, qui remplissent les conditions d'accès propres à chaque dispositif.

2. INCITATION AU DÉPART EN RETRAITE AVANT 65 ANS

2.1 Bénéficiaires

Sont concernés par le dispositif d'incitation au départ en retraite :

- Les salariés âgés d'au moins 56 ans révolus et de moins de 65 ans entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007 ;
- Totalisant le nombre de trimestres requis par le Régime d'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale pour faire liquider leur pension à taux plein entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007 ;
- Ayant au moins 10 ans d'ancienneté continue dans l'Entreprise ou le Groupe au 1^{er} janvier 2007.

2.2 Dispositions générales de mise en œuvre d'incitation au départ en retraite

Les salariés répondant aux conditions d'adhésion telles que définies au paragraphe 2.1, désireux de bénéficier du dispositif d'incitation au départ en retraite, devront adresser une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines de leur Etablissement.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de préjudice au départ en retraite avant 65 ans définie au paragraphe 2.3, il faut cumulativement :

- Qu'un relevé de compte individuel soit joint à sa demande justifiant de la situation des trimestres émanant de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) pour la région parisienne ou la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) en dehors de la région parisienne ;
- Que cette demande soit réceptionnée par la Direction des Ressources Humaines concernée au plus tard le 31 mars 2007, quelle que soit la date effective du départ en retraite ;
- Que le salarié demande à être libéré de son obligation d'exécution du préavis.

A défaut, ces demandes ne seront pas examinées et les salariés se verront refuser le bénéfice de ce dispositif.

2.3 Modalités financières

2.3.1 Indemnité conventionnelle de départ en retraite

Les salariés qui auront rempli les conditions prévues aux paragraphes 2.1 et 2.2, bénéficieront de l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective applicable.

2.3.2 Indemnité de préjudice au départ en retraite avant 65 ans

Le départ anticipé à la retraite constitue un préjudice pour le salarié. A ce titre il justifie le versement d'une indemnité de préjudice ayant le caractère de dommages et intérêts. Cette indemnité est destinée à prendre en compte le préjudice de carrière et de situation du salarié qui n'avait pas l'obligation de partir en retraite et qui pouvait espérer continuer à exercer une activité professionnelle jusqu'à ses 65 ans.

Les salariés qui auront rempli les conditions prévues ci-dessus se verront allouer une indemnité de préjudice dite « indemnité de préjudice au départ en retraite avant 65 ans » qui sera calculée de la manière suivante :

- Pour les cadres :

L'indemnité de préjudice au départ en retraite sera calculée sur la différence entre :

- 50% de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que définie à l'article 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres des industries des métaux
- et l' Indemnité de Départ en Retraite définie conformément à la convention collective applicable.
- A cette différence s'ajoute un forfait équivalent à 3 mois de salaire de référence tel que défini à l'article 29 dans la convention collective applicable.

- Pour les mensuels :

L'indemnité de préjudice au départ en retraite sera égale à un forfait équivalent de six mois de salaire de référence (le salaire de référence étant défini par l'avenant mensuel de la convention collective applicable).

Cette indemnité de préjudice au départ en retraite sera considérée par l'Entreprise comme une indemnité de préjudice non soumise à charges sociales à hauteur de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui aurait été versée en cas de rupture du contrat de travail à la date d'entrée dans le dispositif, mais soumise à CSG et CRDS en fonction des règles en vigueur au moment du versement.

Le salarié étant assujéti à une situation de privation d'emploi, l'indemnité de préjudice sera également déclarée par l'Entreprise comme non imposable au titre de l'IRPP à hauteur de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sous réserve d'une position différente de l'administration fiscale ou des juridictions compétentes. Il est en effet expressément rappelé qu'il appartient à l'Administration Fiscale d'interpréter, le cas échéant, la nature de la disposition indemnitaire ainsi versée et que l'Entreprise ne saurait donc prendre d'engagement à cet égard.

2.4 Modalité de départ

La date de départ en retraite sera le jour d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale préalablement liquidée.

Toutefois la Direction se réserve la possibilité de demander au salarié de différer son départ de trois mois maximum pour les nécessités du service.

L'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de préjudice au départ en retraite seront versées au salarié avec son solde de tout compte.

Tous les droits à congés ou JRTT acquis, ou autres droits comptabilisés dans le cadre du Compte Epargne Temps, et ce quelle que soit la période, devront avoir été utilisés avant le départ en retraite. Aucune indemnité compensatrice ne sera versée à ce titre.

2.5 Modalités d'adhésion

Les demandes définies à l'article 2.2 seront examinées par la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement, en liaison avec la hiérarchie concernée compte tenu des nécessités du service et de l'impact prévisible sur l'activité de l'Entreprise.

La Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement et/ou des consultants affectés à cette mission, se tiendront à la disposition des salariés potentiellement intéressés afin, notamment, d'apporter une aide à la décision ou à la constitution du dossier.

Après examen de ces demandes, la réponse écrite à celles-ci sera transmise au salarié au plus tard le 15 avril 2007.

La Direction se réserve le droit de refuser certaines demandes, notamment lorsqu'il s'agit de compétences rares ou considérées comme « critiques » telles que définies dans le cadre de l'information consultation au titre de l'article L. 432-1-1 du Code du Travail.

En cas de refus de la Direction, le salarié concerné par le dispositif d'incitation à la retraite pourra exercer un droit de recours auprès des membres de la Commission de suivi de l'accord mise en place. Pour cela, il adressera un mail via l'Espace RH dans les 8 jours qui suivent la notification du refus de volontariat. Ce mail fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des membres de la Commission de suivi et sera évoqué lors de la prochaine réunion de cette commission. Une décision définitive sera communiquée par la Direction Nationale des Ressources Humaines à l'issue de cette réunion et dans un délai de 8 jours suivant cette réunion.

La mise en œuvre des présentes dispositions s'effectuera dans le cadre d'un protocole individuel d'incitation au départ en retraite avant 65 ans.

2.6 Règle de non-cumul

Un salarié éligible au dispositif d'incitation au départ en retraite ne pourra prétendre au bénéfice des dispositions relatives au congé de fin de carrière du paragraphe 3 du présent accord.

3 DISPOSITIF DE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

3.1 Bénéficiaires

Pour être éligible au congé de fin de carrière, il faut cumulativement que le salarié :

- soit âgé d'au moins 54 ans au 31 décembre 2007 et
- Totalise le nombre de trimestres requis par le Régime d'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale pour faire liquider leur pension à taux plein dans un délai compris entre 12 et 48 mois suivant la date de leur entrée effective dans le dispositif de congé de fin de carrière et
- Ne puisse pas être éligible au dispositif d'incitation au départ en retraite prévu au paragraphe 2 du présent accord.

En outre, les salariés concernés devront remplir les conditions suivantes :

- ◆ Etre volontaire et adhérer personnellement au dispositif de congé de fin de carrière avant expiration du délai visé à l'article 3.2 du présent accord ;
- ◆ Avoir au moins 10 ans d'ancienneté continue dans l'Entreprise ou le Groupe à la date d'entrée en congé de fin de carrière ;
- ◆ Avoir fait procéder à une reconstitution de carrière auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) pour la région parisienne ou la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) en dehors de la région parisienne, afin de connaître leur situation au regard des trimestres de la sécurité sociale à la date d'entrée dans le dispositif. Toutes précisions utiles à cet égard seront fournies aux salariés concernés par la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement dont ils relèvent.

A l'égard de la reconstitution de carrière précitée, tout salarié concerné devra s'employer à optimiser son dossier individuel de retraite ; il devra notamment :

- ◆ Faire valider toutes les périodes de cotisations, éventuellement dans d'autres régimes, qui pourront entrer en ligne de compte en ce qui concerne le régime général de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale, et faire connaître à l'Entreprise tous ses droits,
- ◆ Communiquer à l'Entreprise tout document en provenance de sa Caisse d'Assurance Vieillesse concernant la validation de ses trimestres ou la date de liquidation de ses droits.

La décision d'adhésion, officialisée par un engagement écrit d'adhérer au congé de fin de carrière, entraîne pour tout salarié adhérant au dispositif l'obligation de liquider ses droits à la retraite dès que seront remplies les conditions légales d'une telle liquidation à taux plein tels que prévus au démarrage du congé de fin de carrière.

3.2 Modalités d'adhésion

Les salariés répondant aux conditions d'adhésion telles que définies au paragraphe 3.1, désireux de bénéficier du dispositif de congé de fin de carrière, devront adresser une demande écrite à la Direction des Ressources Humaines de leur Etablissement.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de congé de fin de carrière, il faut cumulativement :

- Qu'un relevé de compte individuel soit joint à sa demande justifiant de la situation des trimestres émanant de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) pour la région parisienne ou la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) en dehors de la région parisienne ;
- Que cette demande soit réceptionnée par la Direction des Ressources Humaines concernée au plus tard le 31 mars 2007, quelle que soit la date effective du départ en congé de fin de carrière ;

A défaut ces demandes ne seront pas examinées et les salariés se verront refuser le bénéfice de ce dispositif.

Ces demandes seront examinées par la Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement, en liaison avec la hiérarchie concernée compte tenu des nécessités du service et de l'impact prévisible sur l'activité de l'Entreprise.

La Direction des Ressources Humaines de l'Etablissement et/ou des consultants affectés à cette mission, se tiendront à la disposition des salariés potentiellement intéressés afin, notamment, d'apporter une aide à la décision ou à la constitution du dossier.

Après examen de ces demandes, la réponse écrite à celles-ci sera transmise au salarié au plus tard le 15 avril 2007.

La Direction se réserve le droit de refuser certaines demandes d'adhésion au dispositif de congé de fin de carrière, notamment lorsqu'il s'agit de compétences rares ou considérées comme « critiques » telles que définies dans le cadre de l'information consultation au titre de l'article L. 432-1-1 du Code du Travail.

En cas de refus de la Direction, le salarié volontaire au CFC pourra exercer un droit de recours auprès des membres de la Commission de suivi de l'accord mise en place. Pour cela, il adressera un mail via l'Espace RH dans les 8 jours qui suivent la notification du refus de volontariat. Ce mail fera l'objet d'une diffusion à l'ensemble des membres de la Commission de suivi et sera évoqué lors de la prochaine réunion de cette commission. Une décision définitive sera communiquée par la Direction Nationale des Ressources Humaines à l'issue de cette réunion et dans un délai de 8 jours suivant cette réunion.

3.3 Dispositions générales de mise en œuvre du congé de fin de carrière et avenant aux contrats de travail

La mise en œuvre des présentes dispositions s'effectuera dans le cadre d'un protocole individuel de mise en disponibilité au titre du congé de fin de carrière. L'objet de ce protocole individuel est d'organiser les modalités de passage vers le statut de disponibilité ainsi que le versement de l'indemnité de préjudice.

Dans le cadre de ce protocole, l'acceptation individuelle du congé de fin de carrière sera donnée :

- ◆ par référence aux présentes dispositions conventionnelles qui seront annexées au protocole de mise en disponibilité,
- ◆ Par un document spécifique annexé au protocole qui individualisera les termes du congé de fin de carrière ; ce document intitulé «Avenant Congé Fin de Carrière au Contrat de Travail» ne sera adressé qu'aux salariés confirmant leur volonté d'adhérer au dispositif et dont le départ est accepté par l'Entreprise.

Ce document indiquera notamment de manière individualisée :

- ◆ Le montant brut (avant CSG/et CRDS) de l'indemnité de préjudice telle que définie au point 3.5.1 du présent accord.
- ◆ Le montant de l'allocation mensuelle brute de congé de fin de carrière telle que définie au point 3.5.2 du présent accord .

En signant ainsi le protocole de mise en disponibilité et l'avenant à leur contrat de travail, les bénéficiaires du dispositif de congé de fin de carrière s'engagent à formaliser leur acceptation de l'ensemble des conditions souscrites au titre du congé de fin de carrière.

A défaut, ils se verront refuser le bénéfice de ces mesures.

3.4. Planning et règles de priorité

Les salariés éligibles à ce dispositif devront transmettre par écrit leur demande et leur dossier complet auprès de la Direction des Ressources Humaines de leur Etablissement avant le 31 mars 2007.

La réponse à ces demandes devra être transmise au salarié au plus tard le 15 avril 2007.

En tout état de cause, les départs en congé de fin de carrière se feront au plus tard le 31 décembre 2007.

Le dispositif de congé de fin de carrière est limité à un maximum de 100 adhérents.

Dans le cas où le nombre de volontaires se révélait supérieur à 100, les personnes affectées sur des postes et qualifications faisant l'objet de suppressions visées par le projet de réorganisation de NextiraOne seront prioritaires par rapport aux autres personnes recensées.

Si un deuxième critère était nécessaire, les salariés les plus âgés seront prioritaires. L'application de ces critères suppose une acceptation préalable par la Direction du volontariat au départ.

3.5 Modalités financières

3.5.1 Indemnisation de l'entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière

L'entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière constitue un préjudice pour le salarié. A ce titre elle justifie le versement d'une indemnité de préjudice ayant le caractère de dommages et intérêts.

Cette indemnité est destinée à prendre en compte le préjudice de carrière et de situation du salarié faisant l'objet d'une cessation anticipée d'activité entraînant une privation d'emploi.

En conséquence, les conditions applicables à l'indemnisation sont les suivantes :

Le premier bulletin de paie de la période de dispense d'activité fera apparaître un solde de compte correspondant à la dernière période d'activité à l'Entreprise ainsi que le paiement de l'indemnité de préjudice qui interviendra en une seule fois.

L'indemnité de préjudice sera constituée d'une indemnité égale à :

- Deux fois le montant de la rémunération mensuelle brute de référence par année pleine passée dans le dispositif de congé de fin de carrière dans la limite de quatre années maximum.

En cas d'année incomplète, un prorata sur la base du nombre de mois complets passés dans le dispositif sera effectué.

En tout état de cause, l'indemnité de préjudice est plafonnée à huit fois le montant de la rémunération mensuelle brute de référence.

L'assiette de la rémunération mensuelle brute de référence est identique à celle de l'allocation de fin de carrière définie à l'article suivant.

Un complément d'indemnité de préjudice sera versé au salarié en cas d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale ayant servi de référence au calcul de cette indemnité. Le différentiel sera calculé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent et sera versé au terme de la période d'indemnisation initialement prévue.

Inversement, l'Entreprise se réserve le droit de recouvrer tout ou partie de l'indemnité de préjudice indûment perçue en cas de reprise d'une activité professionnelle à temps plein ou d'une activité dont le salaire est supérieur à 50 % du salaire mensuel brut de référence du salarié concerné.

Indépendamment de cet aspect, l'affiliation du salarié à titre obligatoire à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale et/ou de protection sociale complémentaire devra faire l'objet d'une déclaration mensuelle à l'entreprise afin d'éviter le cumul des cotisations dans la limite des plafonds en vigueur sur la période.

L'indemnité de préjudice sera considérée par l'Entreprise comme non soumise à charges sociales à hauteur de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui aurait été versée en cas de rupture du contrat de travail à la date d'entrée dans le dispositif, mais soumise à CSG et CRDS en fonction des règles en vigueur au moment du versement.

Le salarié étant assujéti à une situation de privation d'emploi comme explicitée ci-dessus, l'indemnité de préjudice sera également déclarée par l'Entreprise comme non imposable au titre de l'IRPP à hauteur de l'indemnité conventionnelle de licenciement, sous réserve d'une position différente de l'administration fiscale ou des juridictions compétentes. Il est en effet expressément rappelé qu'il appartient à l'Administration Fiscale d'interpréter, le cas échéant, la nature de la disposition indemnitaire ainsi versée et que l'Entreprise ne saurait donc prendre d'engagement à cet égard.

3.5.2 Allocation de congé de fin de carrière

3.5.2.1 Définition des droits

Pendant la durée du congé de fin de carrière, l'Entreprise garantit aux salariés concernés, le versement d'une allocation mensuelle brute égale à 50 % de la rémunération brute de référence dont l'assiette est définie de la façon suivante :

L'allocation mensuelle complémentaire est calculée sur la moyenne des rémunérations brutes des 12 derniers mois précédant, soit le mois d'adhésion, soit le dernier mois de présence, en application de la règle du plus favorable.

De façon exceptionnelle, la situation des personnes ayant fait l'objet de réfections sur salaire au cours des douze derniers mois, au titre d'un congé maladie longue durée ou d'absences d'une autre nature qui seraient préjudiciables au calcul de leur allocation mensuelle, pourront faire l'objet d'une reconstitution de salaire sur les douze derniers mois.

Pour les salariés percevant un complément de rémunération variable, l'allocation mensuelle complémentaire est calculée sur la moyenne des rémunérations des 12 ou 24 derniers mois précédant le mois d'adhésion ou sur la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence, en application de la règle du plus favorable.

Sont pris en compte comme base de calcul :

- Pour les ETAM : Salaire de base + prime d'ancienneté + 13^{ème} mois et/ou bonus et/ou variable perçu
- Pour les Ingénieurs et Cadres : Forfait + bonus et/ou variable perçu
- Pour les Commerciaux : Rémunérations et les compléments de rémunération variables

Le bonus retenu ne pourra, en tout état de cause, être inférieur au bonus moyen retenu par classification en application des accords d'Entreprise. De même, le variable retenu ne pourra être inférieur au variable théorique à 100% objectifs atteints.

La rémunération de référence devra prendre en considération tous les éléments de salaire perçus en vertu du contrat de travail ou d'un accord d'Entreprise, tels que la rémunération des heures supplémentaires éventuellement effectuées et les versements de primes.

En tout état de cause, l'allocation mensuelle brute équivalent temps plein ne pourra être inférieure à 1.641 € bruts pour un non-cadre ou à 1632 € bruts pour un cadre, et ni supérieure à 3.100 € bruts. Un prorata sera effectué pour les salariés travaillant à temps partiel. Un bulletin de salaire de simulation du net à payer sur la base de 1641 € Bruts pour un non-cadres et de 1632 € Bruts pour un cadre seront annexés à cet accord.

3.5.2.2 Nature juridique de l'allocation

L'allocation de congé de fin de carrière suivra le régime juridique du salaire. Elle sera assujettie aux cotisations sociales, CSG, CRDS et déclarée comme soumise à l'impôt sur le revenu.

L'allocation sera revalorisée chaque année sur la base de l'augmentation annuelle des prix à la consommation résultant de l'indice annuel de l'INSEE hors tabac. Cette revalorisation interviendra au 1^{er} avril.

L'allocation de congé de fin de carrière sera versée, jusqu'à ce que l'allocataire soit en droit de faire liquider sa pension de retraite de Sécurité Sociale à taux plein sous réserve des modalités de calendrier telles qu'arrêtées au paragraphe 3.5.

L'allocation de congé de fin de carrière ne peut être versée pendant plus de 48 mois.

Cependant, en cas de modification de la législation pendant la durée d'application du régime de mise en disponibilité, augmentant l'âge ou le nombre de trimestre permettant la liquidation de la pension de sécurité sociale à taux plein, l'Entreprise assurera le maintien de l'allocation de mise en disponibilité jusqu'à ce que soient remplies les nouvelles conditions de liquidation.

3.6 Statut du salarié durant le congé de fin de carrière

3.6.1 Statut

Le congé de fin de carrière ne pourra prendre effet au plus tôt, qu'au premier jour du mois civil qui suit le 56^{ème} anniversaire du salarié concerné totalisant le nombre de trimestres requis par le régime d'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale. Cette disposition s'entend exception faite des salariés de moins de 56 ans et d'au moins 54 ans au 31 décembre 2007 qui pourraient faire liquider leur pension à taux plein à 58 ans et qui pourront entrer dans le dispositif avant 56 ans.

Le congé de fin de carrière se terminera au plus tard le dernier jour du mois civil précédant la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale préalablement liquidée. En tout état de cause, l'allocation de congé de fin de carrière ne pourra pas être versée au-delà de 65 ans.

Tout salarié adhérant au dispositif de congé de fin de carrière continuera d'appartenir au personnel de l'Entreprise en qualité de salarié « mis en disponibilité ». Les droits et obligations qui découlent de l'appartenance au personnel de l'Entreprise demeureront pendant cette période sous réserve des aménagements procédant de la Loi ou de la jurisprudence.

Les salariés adhérant au dispositif de congé de fin de carrière reconnaissent cependant que la cessation de toute activité professionnelle au sein de l'Entreprise résultant de cette adhésion est incompatible avec l'exercice d'un mandat électif ou syndical au sein de l'Entreprise.

Toutefois à titre exceptionnel et si le départ de plusieurs salariés en congé de fin de carrière, exerçant des mandats au sein d'une même région entraînait l'organisation de nouvelles élections, les salariés titulaires d'un mandat électif en congé de fin de carrière pourraient exercer leur mandat de façon à ne produire aucune vacance des instances représentatives du personnel :

- jusqu'à la proclamation des résultats des nouvelles élections ;
- et au plus tard 4 mois après la date d'entrée dans le congé de fin de carrière.

Pendant l'exercice de son mandat, le salarié concerné est libre de ses déplacements au titre de son mandat et bénéficie des dispositions prévues au titre du remboursement des trajets en cas de déplacement, exception faite des crédits d'heures qui ne pourront faire l'objet d'aucune compensation financière.

Pendant la période d'indemnisation, le personnel mis en disponibilité ne pourra s'inscrire au régime de l'assurance chômage.

Le personnel en statut de disponibilité devra communiquer à l'Entreprise toutes les inventions qu'il fera durant cette période et ce conformément aux dispositions des Conventions Collectives de la Métallurgie.

Pendant la période de mise en disponibilité, le personnel concerné ne pourra faire l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Il est précisé par ailleurs, qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fond, les salariés mis en disponibilité conserveront les avantages individuels qu'ils ont acquis en application du dispositif de congé de fin de carrière.

Durant toute la période de mise en disponibilité, le salarié demeure tenu de respecter ses obligations de loyauté à l'égard de NextiraOne France.

L'entrée en congé de fin de carrière est définitive. Cependant, dans certaines situations particulières appréciées par la Direction des Ressources Humaines, la reprise d'une activité professionnelle au sein de l'Entreprise pourra être examinée. Une telle possibilité sera subordonnée à la survenance d'un événement exceptionnel d'ordre familial ayant pour effet, soit de diminuer les ressources de la famille, soit d'augmenter ses charges de façon notable.

En dehors de cette hypothèse de reprise d'une activité professionnelle au sein de NextiraOne France, le salarié qui souhaiterait reprendre une activité professionnelle à l'extérieur de l'entreprise, au cours de son congé de fin de carrière sera soumis à plusieurs obligations :

- La reprise d'une activité professionnelle sera soumise à l'accord écrit préalable de la Direction de NextiraOne. En cas d'activité concurrente, la Direction de NextiraOne se réserve la possibilité de refuser cette activité professionnelle au cours de la période du congé de fin de carrière.
- Son activité professionnelle ne devra pas excéder un mi-temps, ni un salaire supérieur à 50 % de son salaire brut de référence perçu au sein de NextiraOne.

- Son activité professionnelle devra entraîner son affiliation à titre obligatoire à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale et/ou de protection sociale complémentaire et de déclarations mensuelles, lesquelles feront l'objet d'un traitement social et d'une déclaration mensuelle à NextiraOne pour le traitement des cotisations.
- Le salarié en congé de fin de carrière qui exerce parallèlement une activité professionnelle est tenu de respecter ses obligations de loyauté à l'égard de NextiraOne.

Tout manquement à ces obligations serait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute ; en tout état de cause, l'allocation de mise en disponibilité serait suspendue dans l'hypothèse dudit manquement.

La Commission de suivi de cet accord sera tenue informée des décisions prises à ce titre.

La possibilité de cumul du congé de fin de carrière et d'une activité professionnelle à mi-temps est envisagée conformément à l'avis de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Seine Saint Denis exprimé lors d'un entretien avec la Direction Nationale des Ressources Humaines le vendredi 2 février 2007.

3.6.2 Congés, ARTT, CET

Tous les droits à congés ou JRTT acquis, ou autres droits comptabilisés dans le cadre du Compte Epargne Temps, et ce quelle que soit la période, devront avoir été utilisés avant le début du congé de fin de carrière. Aucune indemnité compensatrice ne sera versée à ce titre.

Du fait de l'absence d'activité du salarié pendant le congé de fin de carrière, et compte tenu du versement de l'allocation tout au long des douze mois de l'année civile, ce congé de fin de carrière n'ouvrira plus de droit à acquisition et paiement de congés payés, jours de réduction temps de travail, congés d'ancienneté conventionnels ou autres.

3.6.3 Maladie

En cas de maladie, au-delà de 3 jours tel que prévu par la réglementation de l'Assurance Maladie de la Sécurité Sociale (délai de carence), tout salarié en disponibilité devra demander un arrêt de travail et l'adresser à la Sécurité Sociale et au service d'administration du personnel dont il relevait en situation d'activité, avec tous justificatifs. Il en serait de même dans l'hypothèse du versement d'une pension d'invalidité.

3.6.4 Participation – Intéressement – Plan Epargne d'Entreprise

L'ensemble du dispositif en vigueur relatif à la participation, à l'intéressement et au plan d'épargne de NextiraOne France sera maintenu aux mêmes conditions que pour les actifs ; L'élément de calcul des droits éventuels à participation et intéressement est l'allocation de congé de fin de carrière, ceci en conformité avec les dispositions légales applicables et celles reprises dans les Accords d'Entreprise de NextiraOne France réglementant ces questions.

3.6.5 Gratifications pour ancienneté

Les gratifications liées à l'ancienneté dans le Groupe telles que précisées ci-après : Médailles du travail, seront maintenues aux salariés concernés dans le cadre du présent dispositif

3.7 Protection sociale – Retraite et Prévoyance

L'ensemble des cotisations auxquelles sont assujettis les salariés au cours de leur congé de fin de carrière sera calculé en tenant compte de la reprise d'une activité professionnelle réduite (temps partiel). Les cotisations versées à d'autres organismes feront l'objet d'une déclaration mensuelle ou trimestrielle pour chaque adhérent exerçant une activité professionnelle à l'extérieure de NextiraOne.

3.7.1 Retraite – Régime de base de la Sécurité Sociale

La totalité de la période passée en disponibilité, telle que définie dans le présent dispositif, ouvrira droit à la validation de trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale. En application des textes en vigueur, la validation de ces trimestres s'effectuera sur la base de l'allocation mensuelle de Congé de Fin de Carrière.

3.7.2 Régimes complémentaires de Retraite ARRCO/AGIRC

Pendant toute la durée du Congé de Fin de Carrière, l'allocation mensuelle versée ouvrira droit à l'acquisition annuelle de points de retraite complémentaire au titre des régimes de l'ARRCO (Cadres et Non Cadres) et de l'AGIRC (Cadres et Assimilés Cadres).

En outre, et sous réserve de l'acceptation des régimes dans le cadre de leur réglementation en vigueur, les cotisations de retraite complémentaire dues à ce titre seront calculées comme si les allocataires avaient poursuivi leur activité salariée dans des conditions normales (dispositions des Délibérations ARRCO 22.A et AGIRC D.25).

Les cotisations correspondant à ce supplément d'assiette seront prises en charge à 100% par l'Entreprise, et ce, tant pour la part employeur que pour la part salariale.

3.7.3 Prévoyance

Petit risque

◆ Frais de soins santé

Les cotisations correspondant à ce type de garanties sont calculées sur le montant de l'allocation de mise en disponibilité perçue par les salariés en disponibilité, sous réserve de l'application des cotisations minimales ou forfaitaires telles que fixées par les Institutions de prévoyance concernées.

Gros risque

◆ Indemnités journalières maladie (incapacité / invalidité)

Les cotisations et prestations correspondant à ce type de garanties intervenant pour la couverture du risque maladie, sont calculées sur le montant de l'allocation de congé de fin carrière perçue par les salariés concernés, sous réserve de l'application éventuelle de cotisations minimales ou forfaitaires telles que fixées par les Institutions de prévoyance concernées.

En tout état de cause, les ressources du salarié mis en disponibilité confrontée à une situation de maladie telle qu'explicité ci-dessus ne pourront être inférieures, pendant la durée d'indemnisation par l'Entreprise, au montant de l'allocation défini au paragraphe « Allocation de congé de fin de carrière » ci-dessus.

◆ Capital décès, rentes d'éducation, rentes de conjoint

Les cotisations destinées à financer la couverture de ces risques seront calculées sur une base 100 comme si les allocataires avaient poursuivi leur activité salariée dans des conditions normales ; elles seront prises en charge au titre de ce supplément d'assiette à 100% par l'Entreprise, et ce, tant pour la part employeur que pour la part salariale.

3.8 Terme de la période de congé de fin de carrière

3.8.1 Cessation anticipée du versement de l'allocation de congé de fin de carrière

Le versement de l'allocation mensuelle cessera d'être effectué :

- En cas de décès de l'allocataire, l'allocation n'est pas réversible ;
- En cas de reprise de toute activité professionnelle supérieure à un mi-temps, entraînant pour le salarié concerné son affiliation à titre obligatoire à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale et/ou de protection sociale complémentaire ou d'une activité dont le salaire est supérieur à 50 % du salaire mensuel brut de référence du salarié concerné, ;
- En cas de liquidation d'une pension de retraite par anticipation.

Dans ces deux dernières hypothèses, l'allocataire veillera à ce que la Direction de l'Etablissement dont il relève ait immédiatement connaissance du changement de situation intervenu.

3.8.2 Cessation du versement de l'allocation de congé de fin de carrière

Les allocations mensuelles de mise en disponibilité cesseront d'être servies à la fin du mois civil précédant la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale à taux plein préalablement liquidée.

Les allocations mensuelles de mise en disponibilité ne peuvent être versées pendant plus de 48 mois.

Cependant, en cas de modification de la législation pendant la durée d'application du régime de mise en disponibilité, augmentant l'âge ou le nombre de trimestres permettant la liquidation de la pension de sécurité sociale à taux plein, l'entreprise assurera le maintien de

l'allocation de mise en disponibilité jusqu'à ce que soient remplies les nouvelles conditions de liquidation.

En tout état de cause, l'allocation de mise en disponibilité ne pourra être versée au-delà de 65 ans.

En outre, et conformément aux dispositions du paragraphe « Cessation anticipée du versement de l'allocation de mise en disponibilité » ci-dessus, les allocations mensuelles de mise en disponibilité cesseront également d'être versées le mois civil précédant soit la liquidation d'une pension de retraite liquidée par anticipation, soit la reprise d'une activité professionnelle dans les conditions ci-dessus exposées.

En cas de décès de l'allocataire en cours de congé de fin de carrière, la dernière allocation est versée le mois du décès.

3.8.3 Versement de l'indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ à la retraite correspondante aux droits acquis au terme du CFC fera l'objet d'un calcul au moment de l'adhésion au dispositif, telle que prévue par les Conventions Collectives de la Métallurgie.

Elle sera calculée sur la base de l'ancienneté réelle du salarié incluant la période passée en disponibilité, et pour laquelle l'allocation de congé de fin de carrière servant d'assiette au calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera reconstituée sur une base 100.

A la demande du salarié, une avance sur cette indemnité sera versée dans la limite d'un prorata égal au nombre d'années prévues dans le dispositif. La demande devra être faite chaque année au plus tard le 31 octobre de l'année en cours pour un paiement en décembre.

Ainsi, la première partie de cette avance sera versée à la fin de l'année 2007 puis à la fin de chaque année civile, exception faite de la dernière année dans le dispositif où celle-ci sera versée au terme du congé.

La régularisation sociale et fiscale de cette indemnité sera opérée avec le dernier versement sous réserve des modalités sociales et fiscales en vigueur au moment de leur versement.

4 SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place. Elle sera composée de représentants de la Direction et d'un représentant titulaire et suppléant nommément désigné par organisation syndicale. L'absence du titulaire entraînera automatiquement la présence de son suppléant et d'un autre représentant de manière à préserver la représentativité de 2 membres par organisation syndicale.

Elle se réunira tous les trois mois à compter de la date de signature de l'accord et pendant toute sa durée telle que fixée à l'article 5. Toutefois, des réunions extraordinaires pourront être organisées à la demande de la majorité des organisations syndicales.

Il est d'ores et déjà convenu que la période de volontariat qui prend fin au 31 mars 2007 fera l'objet de l'organisation d'une réunion afin de traiter les situations de recours et de faire le point sur le nombre de volontaires. Cette réunion qui tient compte des délais de recours prévus pour les salariés se déroulera avant fin avril 2007.

5 DURÉE ET VALIDITÉ DE L'ACCORD

5.1 ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

L'accord prendra effet, en application des dispositions prévues au 4ème alinéa de l'article L 132.10 du Code du Travail, à l'issue de l'accomplissement des formalités de dépôt effectué à la diligence de NextiraOne France comme explicité à l'Article 5.3 ci-après.

5.2 DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin au plus tard le 31/12/2007 ou a défaut, à l'atteinte du nombre de 140 demandes de départs validées par la DRH si ce l'atteinte de ce quota anticipe ce terme. Le nombre de demandes maximum à atteindre se répartit comme suit :

- 40 demandes sollicitées par les salariés et validées par la DRH au titre de l'incitation au départ en retraite.
- 100 demandes sollicitées par les salariés et validées par la DRH au titre du Congé de Fin de carrière.

Les dispositions du présent accord continueront bien entendu de produire effet à l'égard des salariés d'ores et déjà entrés dans les dispositifs du présent accord avant le 31 décembre 2007. Cette clause constituant la stipulation contraire prévue à l'article L. 132-6 du Code du travail.

5.3 FORMALITÉS DE DÉPÔT

Le présent accord est établi en 9 exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts suivants :

- 1 exemplaire à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du lieu où il a été conclu (article R.132-1 du Code du travail), plus un exemplaire électronique.
- 1 exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion (article L.132-10 du Code du travail).

Les formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur et, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent la signature de l'accord.

A l'issue de ces formalités de dépôt, le texte du présent Accord fera l'objet des mesures de publicité telles que prévues par les dispositions des Articles L.135-7 et L.135-8 du Code du Travail.

Fait à Saint Denis, le 28 février 2007

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T Monsieur Pierre-Henri BEAUVAL
 Délégué Syndical Central

- C.F.T.C. Madame Monique TKACZ
 Déléguée Syndicale Centrale

- C.G.T-F.O Monsieur René JAN
 Délégué Syndical Central

- C.F.E.- CGC Monsieur Marc RODIER
 Délégué Syndical Central

- C.G.T Monsieur Jean-Paul LOUIS
 Délégué Syndical Central

- SUD Telecom Monsieur Didier BASSET
 Délégué Syndical Central

Pour la Direction de NextiraOne France :

Monsieur Simon SALOIN
Directeur National des Ressources Humaines

Annexes