

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DE  
CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES (C.A.T.S.)**

- La Compagnie Financière et Industrielle des Autoroutes COFIROUTE, représentée par Monsieur Stéphane GERARD, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

- Les organisations syndicales signataires,

- o Le syndicat CFTC représenté par *M. GABIGNON Christophe*
- o Le syndicat CGT représenté par *M. Villatte Yves*
- o Le syndicat FO représenté par *MR PORRA. THERRY*
- o Le syndicat SAOR – CFDT représenté par *GAUTHIER Joël*
- o Le syndicat SGPA – UNSA représenté par *Bernard Richard*
- o Le syndicat SNAPOP – CFE/CGC représenté par *A. COLLET*
- o Le syndicat SUD représenté par *BODINARD*

D'autre part.

*AC BODINARD JG EG RD TP*

*SG*

## PREAMBULE

Le 16 mars 2007, le syndicat professionnel d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des sociétés françaises concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers signaient un accord majoritaire relatif à la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (C.A.T.S.).

Sous certaines conditions, ce dispositif permet à des salariés ayant exercé durant leur activité professionnelle des emplois avec des conditions spécifiques d'exercice au sens de l'article R.322-7-2 du code du travail (travail discontinu, semi-continu ou continu), ou à des salariés handicapés, de cesser leur activité de manière anticipée, s'ils le souhaitent.

Conformément à l'accord collectif national de branche, et dans le respect de ses dispositions, la direction et les organisations syndicales ont négocié par le présent accord les modalités d'application du dispositif CATS au sein de la société COFIROUTE.

Le nombre maximum de salariés susceptibles de partir en cessation anticipée d'activité pendant la durée d'application du présent accord est fixé à 250 salariés.

### ARTICLE 1<sup>ER</sup> – OBJET

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

### ARTICLE 2 – CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION

Le présent accord est applicable dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif sera conclue entre l'Etat, l'entreprise, et l'UNEDIC, organisme gestionnaire désigné par l'accord de branche afin de gérer le dispositif pour l'ensemble des entreprises de la branche.

La condition suspensive liée à la conclusion d'un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, se trouve remplie du fait de la conclusion des accords d'entreprise suivants :

- l'accord d'entreprise intitulé « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail ouvriers – employés » en date du 3 mai 2006 et les avenants y afférent;
- l'accord d'entreprise intitulé « Réalités du terrain, métiers et organisation du travail maîtrise d'exploitation » en date du 20 juillet 2005 et les avenants y afférent.

### ARTICLE 3 – CONDITIONS A REMPLIR PAR LES SALARIES

Pour pouvoir bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives énoncées aux paragraphes 3-1 à 3-5 ci-après.

#### article 3-1- Adhésion personnelle

Le salarié doit adhérer personnellement à ce dispositif.

#### article 3-2- Conditions d'âge

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

#### article 3-3- Conditions d'ancienneté

Il doit avoir été salarié de l'entreprise de manière continue pendant un an au moins avant son adhésion au dispositif, et justifier d'une ancienneté cumulée d'au moins 5 ans dans la branche composée des

AC BI-D JG

CS NB TP

SG

entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche défini par l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

#### **article 3-4- Conditions d'emploi**

Le salarié doit justifier :

- soit, avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne au sens du c de l'article 70-3 du décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du décret n°76-404 du 10 mai 1976 ou de travail en équipes successives (travail discontinu, semi-continu ou continu);
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans ;
- soit, d'au moins 40 trimestres valables pour la retraite au sens des articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés s'il est travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, soit au plus tard avant le 1<sup>er</sup> mai 2007.

#### **article 3-5- Autres conditions**

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

Pendant la durée d'adhésion au dispositif :

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

#### **article 3-6- Salariés bénéficiant de la préretraite progressive**

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

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

#### **ARTICLE 4 – PERIODE D'ADHESION DES BENEFICIAIRES**

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer au dispositif CATS est fixée à 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel de branche de cessation anticipée d'activité du 16 mars 2007, soit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2007 et jusqu'au 30 avril 2012.

#### **ARTICLE 5 – PROCEDURE D'ADHESION DES BENEFICIAIRES**

Le salarié qui souhaite adhérer au dispositif CATS devra effectuer sa demande auprès du service des Ressources Humaines en fournissant les pièces justificatives permettant un examen du respect de l'ensemble des conditions d'adhésion visées à l'article 3 ci-dessus.

AC BT-D yu JG CF RB TP SG

A ce titre, un relevé de situation des droits à la retraite du salarié devra être produit par ce dernier (attestation CNAV) afin, notamment, de vérifier sa non éligibilité à un dispositif de retraite.

Le dossier sera instruit dans un délai maximum de 2 mois à compter de la transmission de l'ensemble des pièces du dossier.

L'adhésion au dispositif sera réalisée dans le délai d'un mois après la validation de la demande d'adhésion, la date de départ étant fixée en concertation entre l'employeur et le salarié dans le cadre de l'avenant au contrat de travail.

Avant son entrée effective dans le dispositif CATS, le salarié devra solder ses congés payés, ses jours issus de la réduction collective du temps de travail, ses jours de récupération, ses jours issus de la conversion 13<sup>ème</sup> mois ainsi que son compte épargne temps.

#### **ARTICLE 6 – STATUT DES BENEFICIAIRES**

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

Cette suspension est formalisée par la conclusion entre l'employeur et le salarié d'un avenant au contrat de travail qui fixe la date d'entrée dans le dispositif.

#### **ARTICLE 7 – ALLOCATION DE REMPLACEMENT**

##### **article 7-1- Modalités de calcul**

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

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

L'entreprise s'assurera que les salariés ayant eu un arrêt de travail au cours des douze mois précédant leur départ en CATS ne seront pas pénalisés du fait de cet arrêt.

##### **article 7-2- Composition**

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

##### **article 7-3- Revalorisation**

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

##### **article 7- 4- Modalités de versement**

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

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

## **article 7-5- Régime fiscal et social**

L'allocation versée aux salariés est un revenu de remplacement qui n'a pas le caractère de salaire. Néanmoins, elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires.

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

## **ARTICLE 8 – AVANTAGES COMPLEMENTAIRES**

### **article 8-1 – Retraite régime général et retraite complémentaire**

Les périodes pendant lesquelles les bénéficiaires perçoivent l'allocation de remplacement sont prises en compte et validées pour l'ouverture du droit à pension du régime général.

Les cotisations de retraites complémentaires (ARRCO / AGIRC) sont calculées sur la base des taux de cotisation obligatoires. Il s'agit des taux globaux de cotisation de 4% pour l'ARRCO et 8% sur la tranche B pour l'AGIRC.

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

### **article 8-2 –Frais médicaux**

Les bénéficiaires de l'allocation de cessation d'activité conservent la qualité d'assuré et bénéficient du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont ils relevaient antérieurement.

En cas de maladie pendant la période de suspension du contrat de travail, l'allocation de remplacement continue d'être versée.

Les bénéficiaires pourront continuer de percevoir des prestations du régime de remboursement des frais médicaux dans les conditions prévues par l'avenant n°4 à l'accord d'entreprise relatif à la prévoyance et au régime de remboursement des frais médicaux en date du 22 décembre 2005 pour la catégorie « actifs ». Ils devront adresser une demande à l'organisme gestionnaire en lui envoyant directement les cotisations correspondantes. Un remboursement de cotisations sera effectué par l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés retraités.

### **Article 8- 3 – Prime exceptionnelle**

Au-delà du présent dispositif qui permet à certains salariés de voir reconnaître les conditions spécifiques d'exercice de leur activité, la société souhaite valoriser les bénéficiaires adhérents de la CATS à travers une prime reconnaissant ces caractéristiques.

Elle versera ainsi à ces salariés une prime exceptionnelle de 6 mois de salaire de base (hors ancienneté).

Pour les salariés en CPAA ou en CTAA adhérant au dispositif CATS dès sa mise en œuvre ou dès que le salarié remplit les conditions nécessaires, la prime exceptionnelle sera calculée sur la base du salaire perçu avant l'entrée dans le dispositif.

## **ARTICLE 9 – CONDITIONS DE REPRISE D'ACTIVITE DANS L'ENTREPRISE**

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

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

En cas de reprise d'activité du salarié en CATS chez un autre employeur, le salarié concerné sera tenu de le déclarer à son entreprise d'origine et à l'organisme gestionnaire, qui suspendra le versement de l'allocation.

#### **ARTICLE 10 – SORTIE DU DISPOSITIF**

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

L'employeur procède en conséquence à la mise à la retraite des salariés ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité, dans le cadre des dispositions en vigueur au sein de l'entreprise.

#### **ARTICLE 11 – ENGAGEMENT DE NEGOCIATIONS**

Les parties conviennent d'entamer de nouvelles discussions relatives aux organisations, aux structures et aux missions des différentes fonctions de l'exploitation, au plus tard au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2008, afin d'envisager la poursuite du dispositif CATS. A défaut d'accord, l'application de la CATS serait suspendue au terme de la 1<sup>ère</sup> année d'application.

#### **ARTICLE 12 – SUSPENSION DES DISPOSITIFS CPAA ET CTAA**

Pendant l'application du dispositif CATS, les dispositifs internes de cessation totale et partielle anticipée d'activité (CTAA et CPAA) sont suspendus. Toutefois les salariés qui ne rempliraient pas les conditions pour bénéficier du dispositif CATS, pourront bénéficier des dispositifs CTAA ou CPAA dans le respect des dispositions prévues dans les accords en vigueur.

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

Un bilan de l'application du présent dispositif sera présenté au CE tous les ans, la 1<sup>ère</sup> réunion ayant lieu au plus tard 1 an après sa mise en œuvre.

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


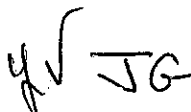
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq années à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif national de branche du 16 mars 2007, soit du 1<sup>er</sup> mai 2007 au 30 avril 2012. Sous réserve de l'article 11 du présent accord, il cesse de plein droit à l'échéance des cinq ans.

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

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

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

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature, sous réserve de la signature de la convention tripartite visée par l'article 2 dudit accord.

RC   CF RBTP SG

**ARTICLE 16 – ADHESION, REVISION, DENONCIATION**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ultérieure ne pourra être partielle et intéressera l'accord dans son entier.

S'il s'avère, à l'expérience, que certaines règles méritent d'être précisées ou modifiées, la direction réunira les délégués syndicaux pour envisager une révision du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification, la dénonciation ne deviendra définitive qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois. A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'entreprise, il continuera à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus pendant une période de 12 mois.

**ARTICLE 17 – DEPOT ET PUBLICITE**

Conformément aux dispositions de l'article L.132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi territorialement compétents.

Un exemplaire sera remis à chaque syndicat signataire.

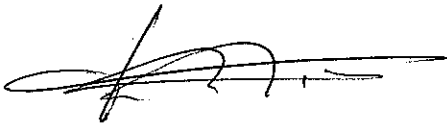
Fait à Saran, le 05 juillet 2007  
(en 11 exemplaires)

Pour la société COFIROUTE

Stéphane GERARD  
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFTC



Pour le syndicat CGT



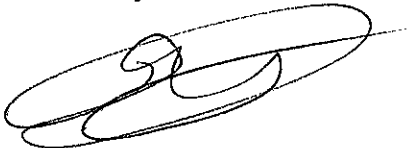
Pour le syndicat FO



Pour le syndicat SAOR - CFDT



Pour le syndicat SGPA/UNSA



Pour le syndicat SNAROP-CFE/CGC



Pour le syndicat SUD

