

AÉROPORTS DE PARIS

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Messieurs les Secrétaires de Syndicats

Lettre envoyée par courrier électronique

Madame la Présidente de la CFE-CGC

DRH/2007/N° 628

Paris, le 17 JUIL. 2007

Objet : Protocole d'Accord Gestion de l'Emploi sur le périmètre Escale

Madame, Messieurs,

Je vous informe que le Protocole d'Accord Gestion de l'Emploi sur le périmètre Escale a été signé par les organisations syndicales CFE/CGC, CFTC, SPASAP/CFDT et UNSA-SAPAP.

Conformément aux dispositions de l'article L.132-2-2 du Code du travail, le présent courrier a pour objet de notifier le texte signé joint en annexe, à l'ensemble des organisations syndicales.

Cet accord ayant été signé par des organisations syndicales ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au Comité d'Entreprise, n'est pas susceptible d'opposition. En conséquence, il fera l'objet d'un dépôt auprès la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle dès ce jour.

Je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Gonzalve de CORDOUE
Directeur

P.J : 1



AÉROPORTS DE PARIS

PDG/2007/1670

**Protocole d'Accord relatif
à la gestion de l'emploi
sur le périmètre Escale**

ENTRE

Aéroports de Paris, société anonyme au capital de 296 881 806 euros, dont le siège social est situé 291 boulevard Raspail – 75014 Paris cedex 14, immatriculée sous le numéro SIREN 552 016 628 au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris,

Représentée par Monsieur Pierre GRAFF, Président Directeur Général,

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés :

Représentées respectivement par leur délégué syndical,

d'autre part.

800
 DF ~~DF~~ P.G

SOMMAIRE

Préambule	6
Titre 1 : Champ d'application et principes de l'accord	7
Article 1 : Champ d'application	7
Article 2 : Périmètre des salariés concernés par les dispositions de cet accord	7
Article 3 : Principes de l'accord.....	7
Titre 2 : Formules de mobilité proposées aux salariés	9
Article 4: Mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA	9
Article 5 : Mobilité vers le pôle de services aéroportuaires.....	9
Article 6 : Départ en cessation anticipée d'activité ou départ en retraite anticipée.....	10
Article 7 : Départ volontaire de l'entreprise pour un emploi salarié.....	10
Article 8 : Départ volontaire de l'entreprise pour création ou reprise d'entreprise.....	10
Article 9 : Départ volontaire de l'entreprise pour mise en œuvre d'un projet personnel.....	11
Article 10 : Conditions de mise en œuvre des mobilités.....	11
Titre 3 : Modalités d'information et d'orientation des salariés sur les dispositifs d'accompagnement social	12
Article 11 : Information collective des salariés.....	12
Article 12 : Assistance à l'orientation individuelle des salariés	12
Article 13 : Formalisation du souhait de mobilité	13
Article 14 : Conditions d'entrée dans le dispositif d'accompagnement des salariés	13
Article 15 : Modalités de prise en charge des salariés	13
Titre 4 : Mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA	15
Article 16 : Information sur les postes disponibles	15
Article 17 : Déclaration des candidatures.....	15
Article 18 : Modalités d'acceptation des candidatures.....	15
Article 19 : Aides à la sécurisation du parcours.....	16
Article 20 : Aides spécifiques	16

Le 11 juillet 2007

JMB DF P.G

Article 21 : Aides à la mobilité géographique	16
Article 22 : Aides à la formation	17
Article 23 : Prise d'effet de la mutation.....	18
Titre 5 : Mobilité vers le pôle de services aéroportuaires.....	19
Article 24 : Information sur les postes disponibles	19
Article 25 : Déclaration des candidatures.....	19
Article 26 : Modalités d'examen des candidatures	19
Article 27 : Garantie en cas de menace sur l'emploi	19
Article 28 : Aides spécifiques.....	20
Article 29 : Aides à la mobilité géographique	20
Article 30 : Aides à la formation	20
Article 31 : Prise d'effet de la mobilité.....	20
Titre 6 : Départ en cessation anticipée d'activité et départ en retraite anticipée	21
Chapitre 1 : Cessation anticipée d'activité.....	21
Article 32 : Conditions d'entrée dans le dispositif.....	21
Article 33 : Aides aux salariés en cessation anticipée d'activité	22
Chapitre 2 : Retraite anticipée	28
Article 34 : Conditions d'entrée dans le dispositif.....	28
Titre 7 : Départ volontaire pour un emploi salarié.....	30
Article 35 : Acceptation du départ	30
Article 36 : Aides à la sécurisation du parcours.....	31
Article 37 : Aides spécifiques	32
Article 38 : Aides à la mobilité géographique	32
Article 39 : Aides à la formation	33
Article 40 : Prise d'effet du départ.....	34
Titre 8 : Départ volontaire pour une création ou une reprise d'entreprise	35
Article 41 : Acceptation du départ	35
Article 42 : Aides à la sécurisation du parcours.....	36
Article 43 : Aides spécifiques.....	37
Article 44 : Aides à la mobilité géographique	37
Article 45 : Aides à la formation	37
Article 46 : Prise d'effet du départ.....	37

Le 11 juillet 2007

J.P.M.

[Signature]

DF *[Signature]* P.G

Titre 9 : Départ volontaire pour mise en œuvre d'un projet personnel.....	38
Article 47 : Acceptation du départ.....	38
Article 48 : Conditions d'adhésion.....	38
Article 49 : Mesures d'accompagnement et validation.....	38
Article 50 : Rupture du contrat de travail.....	39
Article 51 : Indemnités et primes versées par ADP SA.....	39
Titre 10 : Régime social et fiscal des indemnités et primes versées par Aéroports de Paris SA dans le cadre de l'accord.....	40
Article 52 : Régime social et fiscal des indemnités et primes versées par Aéroports de Paris SA dans le cadre de l'accord.....	40
Titre 11 : Modalités d'information consultation du comité d'entreprise.....	41
Titre 12 : Mise en œuvre de l'accord.....	44
Article 56 : Principes de diminution progressive des effectifs de l'Escalé.....	44
Article 57 : Commission de suivi de l'accord.....	44
Article 58 : Durée de l'accord.....	45
Article 59 : Commission d'interprétation de l'accord.....	46
Article 60 : Règlement des litiges.....	46
Article 61 : Formalités de dépôt et de publicité.....	46
ANNEXE 1 : Modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour une mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA ou pour une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires.....	48
ANNEXE 2 : Modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour un départ vers un emploi salarié.....	50
ANNEXE 3 : Modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour un départ pour une création ou une reprise d'entreprise.....	53
ANNEXE 4 : Mesures d'accompagnement proposées par le 1% logement.....	55
ANNEXE 5 : Modèle de convention tripartite.....	56
ANNEXE 6 : Modèle de convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.....	62
ANNEXE 7 : Liste des qualifications requises pour le départ en cessation anticipée d'activité relevant des activités exploitation et des activités administratives.....	67

Le 11 juillet 2007






ANNEXE 8 : Modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE)..... 71

Le 11 juillet 2007

80
 DF  P.G

Préambule

Dans le respect des responsabilités propres aux partenaires (organisations syndicales, représentants du personnel et direction d'Aéroports de Paris SA), la direction souhaite privilégier le dialogue social et appréhender les conséquences sur l'emploi du projet de réorganisation des activités d'assistance en escale, pour les salariés concernés, dans le cadre d'une démarche concertée avec les organisations syndicales afin de mettre en œuvre les actions nécessaires d'ici fin 2008.

Il est rappelé que l'entreprise a pris l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pour motif économique dans le cadre du dispositif d'accompagnement social mis en place jusqu'au 31 décembre 2008 suite au projet de réorganisation des activités d'assistance en escale qui a été présenté au Comité d'Entreprise des 8 février 2007 et 8 mars 2007. Ce dispositif est celui qui fait l'objet du présent accord.

La procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise, au titre du livre IV, a débuté le 8 mars 2007.

La direction a engagé une négociation portant sur les points suivants, objet du présent accord :

- la méthode de la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise au titre du Livre III du code du travail ;
- les mesures d'accompagnement social permettant d'organiser dans les meilleures conditions le projet.

Dans le cadre de cette négociation, l'engagement de la direction est de proposer à chaque collaborateur de la direction Escale d'Aéroports de Paris SA la solution la mieux adaptée à sa situation, basée sur le volontariat, sans aucun départ contraint de l'entreprise.

Les parties prenantes au présent accord ont déterminé un ensemble de mesures permettant aux salariés, en fonction de leur situation et de leurs souhaits personnels d'évolution et à partir des possibilités offertes par le Groupe Aéroports de Paris, de se positionner sur plusieurs types de mobilité :

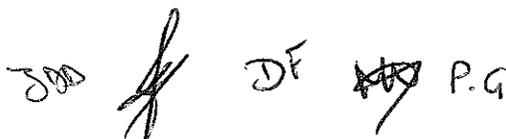
- mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA ,
- mobilité vers le pôle de services aéroportuaires (NEWCO, filiale à 100% d'Aéroports de Paris),
- accompagnement au départ à la cessation anticipée d'activité et à la retraite anticipée,
- accompagnement au départ volontaire de l'entreprise : pour un emploi salarié, pour création ou reprise d'entreprise, pour un projet personnel.

Pour ce faire, les salariés bénéficieront d'un accompagnement individualisé réalisé par une structure dédiée dont la mission est de les aider et de les accompagner dans la définition et la mise en œuvre de la solution la plus adaptée à leur situation.

Cette démarche s'inscrit uniquement dans le cadre du volontariat.

Le présent accord décrit les différentes formules de mobilité proposées aux salariés, en définit les modalités, le dispositif d'accompagnement ainsi que les mesures qui y sont associées.

Le 11 juillet 2007

 J.M.  D.F.  P.G.

Titre 1 :
Champ d'application et principes de
l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord est conclu au niveau d'Aéroports de Paris SA.

Article 2 : Périmètre des salariés concernés par les dispositions de cet accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la direction de l' Escale , y compris les salariés de la direction de l' Escale ayant été reclassés temporairement¹ sur d'autres fonctions au sein de l'entreprise.

En outre, peuvent prétendre à bénéficier du présent accord, les salariés de la direction de l'Escale ayant effectué une mutation volontaire sur un poste organique au sein d'Aéroports de Paris SA à compter du 8 février 2007.

Les salariés de la direction de l' Escale, en suspension du contrat de travail, notamment :

- en congé sans solde, autre que congé parental, n'excédant pas une année,
- en congé parental, en longue maladie ainsi qu'en congé maternité,

pourront bénéficier de ces dispositions à la date de retour effectif de leur congé.

Article 3 : Principes de l'accord

Le présent accord repose sur une démarche basée exclusivement sur le volontariat des salariés.

Le dispositif proposé a ainsi vocation à mettre en œuvre tous les moyens et mesures nécessaires au reclassement en interne ou en externe des salariés dans le cadre du principe du volontariat.

Le bénéfice de l'ensemble des mesures de reclassement interne et externe prévu est ouvert jusqu'au 31 décembre 2008 (à l'exception des mesures de départ en cessation anticipée d'activité ou départ en retraite anticipée dont le bénéfice n'est ouvert que dans le délai fixé à l'article 32).

Les salariés concernés par les dispositions du présent accord, à l'exception de celles du titre 6, devront donc avoir opté pour l'une des formules de mobilité proposées avant cette date.

A compter du 1er janvier 2009, le présent dispositif, cessera d'être accessible.

¹ En situation de Hors Emploi (HE)

Le 11 juillet 2007

J.M.  D.F.  P.G.

Cependant, les salariés continueront à bénéficier du dispositif d'accompagnement correspondant à la formule de mobilité qu'ils ont choisie dans le cadre du présent accord.

Le 11 juillet 2007

COG  DE  P.G

Titre 2 :
Formules de mobilité proposées aux salariés

Article 4: Mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA

Cette mobilité est envisageable sur des postes organiques ouverts au sein d'Aéroports de Paris SA.

Il s'agit d'une mutation par application des procédures internes de mutation.

En conséquence, le salarié volontaire pour cette mobilité, ne bénéficie pas des indemnités liées à la rupture du contrat de travail avec Aéroports de Paris SA.

Il bénéficie cependant des mesures prévues au Titre 4 du présent accord, et notamment :

- d'une période d'adaptation,
- d'un parcours de formation adaptation ou reconversion,
- ainsi que d'une aide à la mobilité géographique.

Article 5 : Mobilité vers le pôle de services aéroportuaires

Cette mobilité est envisageable sur un emploi identifié au sein du pôle de services aéroportuaires. Le salarié est accompagné jusqu'à la prise effective de son nouveau poste.

Cette mobilité implique la rupture du contrat de travail avec Aéroports de Paris SA². Toutefois, l'ancienneté acquise au sein d'Aéroports de Paris SA est reprise pour la détermination de la rémunération du salarié, dans le cadre des dispositions de la convention collective du Transport Aérien (personnel au sol). En contrepartie de la rupture de son contrat de travail, le salarié reçoit une indemnité « compensatoire ».

Afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés qui auront accepté une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires, Aéroports de Paris SA prend l'engagement de leur proposer un emploi, si celui qu'ils occupent au sein du pôle devait être ultérieurement menacé par une mesure de licenciement pour motif économique.

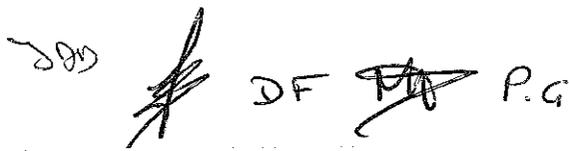
Dans cette hypothèse, les salariés bénéficieront également de la prise en compte de l'ancienneté acquise au sein d'Aéroports de Paris pour l'appréciation des critères d'ordre de licenciement.

La mobilité est matérialisée par la signature d'une convention tripartite entre Aéroports de Paris SA, le pôle de services aéroportuaires et le salarié.

Le salarié peut bénéficier d'un parcours de formation adaptation ainsi que d'une aide à la mobilité géographique.

² Abandon du statut collectif d'Aéroports de Paris SA

Le 11 juillet 2007

2007
 DF P.G

Article 6 : Départ en cessation anticipée d'activité ou départ en retraite anticipée

Le départ en cessation anticipée d'activité est ouvert aux salariés de la Direction de l'Escale âgés d'au moins 55 ans sous les conditions précisées dans le présent accord.

Il est également ouvert, en dehors du périmètre Escale :

- aux salariés qui relèvent des activités exploitation d'ORY, de CDG et du Bourget,
- aux salariés relevant des activités administratives,
- aux cadres,

à condition qu'ils soient âgés d'au moins 57 ans et dans la mesure exclusive où leur départ permet la sauvegarde de l'emploi d'un salarié de l'Escale.

Par ailleurs, les salariés remplissant les conditions nécessaires peuvent bénéficier des dispositions issues de la réforme des retraites de 2003 (départ anticipé à la retraite pour carrières longues).

Article 7 : Départ volontaire de l'entreprise pour un emploi salarié

Cette mobilité est ouverte aux salariés ne pouvant prétendre à une retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2008 et recherchant un emploi CDI ou CDD. Le salarié est accompagné jusqu'à l'obtention d'un nouveau contrat de travail.

Le salarié bénéficie, dans le cadre de l'Espace Projet Mobilité (EPM) d'un accompagnement individuel par un conseiller professionnel pour construire son projet professionnel jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail. Par ailleurs, il peut bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle, dont la finalité est d'allouer du temps, pour faciliter la préparation de son projet avec l'assistance d'un conseiller professionnel.

Afin de sécuriser cette mobilité, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde couvrant la période d'essai et le cas échéant, son renouvellement.

La rupture du contrat de travail est matérialisée par la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ volontaire.

Le salarié peut bénéficier d'une aide à la formation permettant de mettre en œuvre son projet professionnel ainsi que d'une aide à la mobilité géographique.

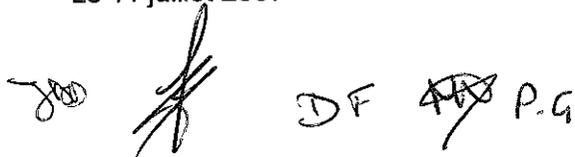
Pour compenser un éventuel différentiel entre le salaire de départ et le salaire d'embauche, l'entreprise d'accueil peut recevoir une aide temporaire de la part d'Aéroports de Paris SA.

Article 8 : Départ volontaire de l'entreprise pour création ou reprise d'entreprise

Cette mobilité est ouverte aux salariés ne pouvant prétendre à une retraite à taux plein au plus tard au 31 décembre 2008 et désirant étudier un projet de création ou de reprise d'une entreprise à capital ou individuelle.

Le salarié bénéficie, dans le cadre de l'Espace Projet Mobilité (EPM), d'un accompagnement individuel par un conseiller professionnel pour construire et mettre en œuvre son projet. Par ailleurs, il bénéficie d'un suivi post création sur l'année qui suit la création d'entreprise.

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'DF', and another signature on the right.

Pour faciliter la préparation de son projet, le salarié peut bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle, dont la finalité est d'allouer du temps, pour le montage du dossier avec l'assistance d'un conseiller professionnel.

Afin de sécuriser cette mobilité, le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois afin de lui permettre de mettre en œuvre son projet. Il est accompagné jusqu'à la création ou la reprise effective de l'entreprise et bénéficie d'une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise.

La rupture du contrat de travail est matérialisée par la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ volontaire.

Le salarié peut bénéficier d'une aide à la formation permettant de mettre en œuvre son projet de création ou de reprise d'entreprise ainsi que d'une aide à la mobilité géographique.

Article 9 : Départ volontaire de l'entreprise pour mise en œuvre d'un projet personnel

Cette mobilité est ouverte aux salariés ne pouvant prétendre à une retraite à taux plein au plus tard au 31 décembre 2008 et désirant mettre en œuvre un projet personnel, notamment de type associatif. Elle n'est ouverte qu'après validation du projet personnel par la commission de suivi.

La rupture du contrat de travail est matérialisée par la signature d'une convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique. En contrepartie, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ volontaire.

Article 10 : Conditions de mise en œuvre des mobilités

Ces mobilités ne sont accessibles que sur la base du volontariat exprimé par le salarié à l'aide d'un formulaire de souhait de mobilité qui lui aura été remis au préalable, qu'il remplit et qu'il transmet à la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA à l'issue d'un entretien d'orientation.

L'acceptation de la mobilité est effectuée par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA sur la base des principes suivants :

- cohérence avec les échéances de diminution progressive de l'activité de la direction Escale,
- cohérence avec le nombre et la nature des postes ouverts en mutation au sein d'Aéroports de Paris SA,
- cohérence avec le nombre et la nature des postes ouverts en mobilité au sein du pôle de services aéroportuaires.

Le 11 juillet 2007

DM



DF  P.G

Titre 3 :
Modalités d'information et d'orientation
des salariés sur les dispositifs
d'accompagnement social

Article 11 : Information collective des salariés

Les salariés sont informés collectivement du dispositif et des mesures d'accompagnement.

Cette information est réalisée à la fin des procédures légales d'information-consultation du Comité d'Entreprise au titre du livre III du code du travail.

Elle prend la forme de réunions des différents groupes de travail, à l'initiative du management de la direction de l'Escale, co-animées avec un membre de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA.

Elle vise à fournir une information circonstanciée aux salariés portant sur :

- la mise en oeuvre de la réorganisation des activités d'assistance en Escale,
- les postes ouverts en mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA,
- les conditions générales d'emploi et les postes en mobilité vers le pôle de services aéroportuaires,
- les conditions et modalités de départ en cessation anticipée d'activité ou en retraite anticipée,
- les modalités de volontariat pour un départ volontaire de l'entreprise pour un emploi salarié, pour création ou reprise d'entreprise et pour mise en oeuvre d'un projet personnel,
- le dispositif d'accompagnement à ces mobilités et les mesures qui y sont associées,
- les modalités de prise en charge individuelle des salariés dans leur parcours de mobilité.

A l'issue de chaque séance d'information collective, il est remis à chaque salarié un livret individuel lui permettant d'analyser les différentes formules de mobilité proposées par rapport à sa situation et à ses souhaits personnels.

Il est retenu le principe que ces réunions d'information collective se tiennent dans le délai d'un mois à compter de la fin de la procédure légale d'information-consultation du Comité d'Entreprise.

Les salariés en situation de suspension de leur contrat de travail se verront informés par courrier du dispositif d'accompagnement social.

Article 12 : Assistance à l'orientation individuelle des salariés

Après cette information collective, chaque salarié bénéficie, à titre individuel, d'une assistance à l'orientation afin de définir les contours de son projet de mobilité.

Pour ce faire, chaque salarié est convoqué par courrier à son domicile pour un entretien d'orientation selon un planning qui fera l'objet d'un affichage dans les locaux de son service.

Le 11 juillet 2007

J.000  DF  P.G

Cet entretien d'orientation individuel est confidentiel.

Afin de garantir la confidentialité des échanges et de faciliter la disponibilité du salarié, il se déroule dans un espace dédié au sein des locaux de l'entreprise. Par ailleurs, dans le but de permettre à chaque salarié d'étudier l'ensemble des possibilités offertes, internes et externes, l'entretien est conduit par un conseiller professionnel.

Au cours de cet entretien, le conseiller professionnel fournit au salarié l'assistance suivante :

- présentation détaillée des dispositions proposées,
- bilan de carrière,
- aide à la définition de son projet professionnel ou personnel,
- identification des compétences par rapport au projet exprimé.

Un formulaire de souhait de mobilité lui est remis.

Le salarié ne s'étant pas rendu à la convocation, se voit convoqué à un deuxième entretien dans un délai de 15 jours calendaires.

Il est admis qu'un salarié puisse changer une fois d'orientation et à ce titre, demander une nouvelle prise en charge.

Article 13 : Formalisation du souhait de mobilité

A l'issue de l'entretien d'orientation individuelle, le salarié formalise son choix de mobilité à l'aide du formulaire. Il dispose d'un délai de 1 mois pour le remettre en mains propres aux membres du Réseau Ressources Humaines de la direction de l'Escalé qui prend en charge l'enregistrement et la transmission à la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA. Cette dernière en accuse réception dans un délai équivalent.

Pour le cas où le salarié aurait besoin d'approfondir sa réflexion pour prendre sa décision d'orientation individuelle, il pourra se rapprocher du réseau Ressources Humaines et des Assistantes Sociales, selon les modalités usuelles de l'entreprise. Dans ce cas, le salarié verrait son délai de réflexion augmenté de 15 jours. Pour ce faire, il devrait en informer par écrit la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA.

Article 14 : Conditions d'entrée dans le dispositif d'accompagnement des salariés

L'accompagnement de la mobilité choisie s'effectue en fonction du calendrier arrêté par la direction de l'Escalé, en considération des besoins liés à l'activité.

Article 15 : Modalités de prise en charge des salariés

Les salariés volontaires pour une mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA et pour une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires sont accompagnés par le « service recrutement et gestion de l'emploi » d'Aéroports de Paris SA jusqu'à leur repositionnement sur un emploi identifié.

Les salariés volontaires pour un départ en cessation anticipée d'activité ou en retraite anticipée sont accompagnés par le « service aux salariés section retraite » selon les procédures en vigueur au sein d'Aéroports de Paris SA.

Le 11 juillet 2007

JM  DF  P.G

Les salariés volontaires pour un départ externe au Groupe Aéroports de Paris sont accompagnés par une structure externe, l'Espace Projet Mobilité (EPM), dans le cadre d'un suivi individuel au sein de locaux dédiés sur leur site d'appartenance.

Les modalités de prise en charge des salariés sont décrites en annexe :

- annexe n°1 : modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour une mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA ou pour une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires,
- annexe n°2 : modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour un départ vers un emploi salarié,
- annexe n°3 : modalités d'accompagnement des salariés volontaires pour un départ pour une création ou une reprise d'entreprise.

Le 11 juillet 2007

  DF  P.G

Titre 4 :
Mutation par redéploiement au sein
d'Aéroports de Paris SA

Article 16 : Information sur les postes disponibles

Les postes disponibles font l'objet d'un affichage avec mention « examen prioritaire des candidatures Escale ».

Une information spécifique sur la mise à jour des postes affichés, via le système d'intranet, sera mise en place pour les salariés de la direction de l'Escale.

Article 17 : Déclaration des candidatures

Pour tout poste disponible, le candidat doit déclarer sa candidature par écrit, selon les procédures internes à l'entreprise, dans le délai mentionné sur l'affichage.

Article 18 : Modalités d'acceptation des candidatures

Les candidatures sont examinées par les hiérarchies d'accueil en coordination avec la direction de l'Escale et la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA. Une analyse systématique des candidatures Escale est effectuée.

La décision de retenir ou de ne pas retenir la candidature est prise selon les procédures usuelles dans l'entreprise.

Seules les candidatures présentées avant le 31 décembre 2008 pourront être acceptées dans le cadre du présent dispositif.

Dispositions spécifiques pour les salariés de la direction de l'Escale travaillant à temps partiels :

- 1 Les salariés à **temps partiel parental, à mi temps thérapeutique ou pour invalidité 1^{ère} catégorie et à temps partiel choisi** conserveront leur horaire de référence (½ temps ou ¾ temps) tant qu'ils rempliront les conditions pour bénéficier de ces dispositions légales ou contractuelles.
- 2 Les salariés **titulaires d'un contrat de travail à temps partiel et occupant un emploi à temps partiel** au sein de la Direction de l'Escale conserveront s'ils le souhaitent dans leur nouvel emploi leur horaire de référence (½ temps ou ¾ temps).
- 3 Les salariés à **temps partiel incité** qui le souhaitent pourront soit passer à plein temps lors de leur mutation par levée de la clause de leur contrat de travail fixant à 4 ans la durée du dispositif TPI, soit bénéficier du maintien de ce dispositif dans leur nouvel emploi.

Le 11 juillet 2007

JDD



DF ~~IA~~ P.G

- 4 Les salariés à **temps partiel pour convenance personnelle** perdront le bénéfice de cet horaire de référence (½ temps ou ¾ temps) à l'échéance de l'autorisation qui leur a été accordée, néanmoins les salariés, dont la situation familiale le justifierait, feront l'objet d'un examen particulier par la DRH et la hiérarchie d'accueil afin de moduler sur la durée le retour à un travail à plein temps.

Article 19 : Aides à la sécurisation du parcours

Une période dite d'adaptation d'une durée égale à la période d'essai conventionnelle³ à partir de la date du reclassement est prévue pendant laquelle le salarié et/ou la hiérarchie peuvent, à la suite de difficultés rencontrées, demander 1 nouvelle prise en charge.

Un parcours de formation peut, le cas échéant, être mis en place pour faciliter la prise de fonction du salarié après accord de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA. Aéroports de Paris SA s'engage à prendre en charge le coût de cette formation, dans les conditions des budgets formation évoqués ci-dessous.

Article 20 : Aides spécifiques

Aéroports de Paris s'engage à maintenir aux salariés mutés le montant de la rémunération pendant les 12 mois qui suivent leur réaffectation sur un nouvel emploi puis à compenser, à partir du treizième mois, la perte éventuelle de rémunération par la mise en place d'une indemnité différentielle dans les conditions prévues à la note DG/031-354 du 31 janvier 2000 classée à l'article 17 du manuel de gestion. Toutefois, et par dérogation à cette note, l'indemnité différentielle est portée de 80% à 100% de la perte de rémunération constatée sur le nouvel emploi (en horaire administratif ou en horaire continu ou semi continu).

Cette compensation est réduite progressivement à concurrence de 50% des augmentations générales et individuelles et de la totalité de la variation positive ultérieure du montant des primes de sujétions professionnelles et/ou des heures majorées.

Par ailleurs, les agents reclassés conserveront, à titre personnel, leur ancienne grille de classification et d'échelons en cas de mutation sur un emploi doté d'une grille moins favorable.

En outre, une prime liée au changement de métier et de secteur d'activité consécutifs à la cessation de l'activité assistance en escale au sein d'ADP SA sera octroyée dans les conditions suivantes : 600€ bruts par année de travail effectif ou période assimilée légalement au sein de la direction de l'Escale. Cette prime ne pouvant excéder 6 000€ bruts.

Article 21 : Aides à la mobilité géographique

Le salarié dont la mobilité s'accompagne d'une mutation géographique entre les trois sites (CDG, LE BOURGET, ORLY et RASPAIL) impose une augmentation de trajet de plus de 15 km A/R, ou une augmentation du temps de trajet de plus de 30 minutes A/R entre le lieu de résidence et le nouveau lieu d'affectation par rapport à l'ancien lieu d'affectation, bénéficie des mesures suivantes :

1. versement d'une indemnité de mobilité géographique forfaitaire d'un montant égal à 6 000€ bruts,

³ Catégories I et II (1 mois) et catégorie III (3 mois)

Le 11 juillet 2007

J.O.  DF  P.G.

2. paiement du différentiel kilométrique entre la dotation relative à la localisation de l'affectation antérieure et celle de l'affectation nouvelle, au taux "nécessité de service", jusqu'au relogement effectif et, en tout état de cause, pendant une durée maximum d'un an ; dans ce cas une attestation sur l'honneur stipulant l'usage quotidien du véhicule par le bénéficiaire est exigée,
- 3 attribution, hors contingent, d'un prêt pour l'acquisition d'un véhicule personnel selon les critères définis par la commission mixte "prêts véhicules". ; ce prêt est plafonné à 7 000€. Le taux d'intérêt applicable à ce prêt est celui du livret A en vigueur au moment de l'attribution. La durée de remboursement ne peut excéder 5 ans,
- 4 en cas de changement de lieu d'habitation pour se rapprocher du nouveau lieu de travail, prise en charge intégrale des frais de déménagement dès lors que ce dernier est confié à un déménageur référencé par Aéroports de Paris SA, dans le cadre d'un accord conclu par cette dernière avec ce partenaire,
- 5 priorité d'attribution, dans le cadre des opérations de souscription, d'un logement dont les caractéristiques seront compatibles avec la situation de famille du salarié et, si possible, en rapport avec son logement précédent,
- 6 indemnisation de la différence de loyer pendant une durée d'un an maximum, dans le cas où le salarié ne bénéficie pas d'un logement attribué par Aéroports de Paris SA et se procure lui-même un logement dont les caractéristiques répondent à celles précisées ci-dessus. ; le montant du loyer servant au calcul de la différentielle représente le loyer moyen constaté dans le secteur recherché,
- 7 Aéroports de Paris SA s'engage à examiner individuellement, si nécessaire, la solution la mieux adaptée à la situation financière de chaque agent en recherche d'un logement locatif.

Pour les agents propriétaires de leur résidence principale, attribution d'un prêt relais, hors contingent, d'une durée maximale d'un an pouvant être prolongée de 2 fois 3 mois (soit une prolongation totale de 6 mois) si la vente n'était pas réalisée dans le délai imparti et d'un montant maximum de 150 000€, représentant au plus 80 % de la valeur du bien, déduction faite des soldes de prêts en cours, afin de permettre au salarié d'engager, dans de bonnes conditions, une opération de changement géographique du lieu de son domicile. Le prêt doit être demandé moins d'un an après la date effective de la mutation. Le taux du prêt est fixé à 1% (hors assurance) pour la première année et porté à 3% (hors assurance) au-delà de cette durée.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés bénéficient des mesures d'accompagnement proposées par le 1% logement, dont le détail est précisé en annexe 4.

Article 22 : Aides à la formation

Au terme du recrutement sur un poste identifié, les besoins d'acquisition et/ou de développement de compétences seront étudiés et validés par le service « Compétences et Management » et déclencheront la mise en œuvre des actions de formations nécessaires dans le cadre d'un budget

Le 11 juillet 2007

JLD



DF



R.G

évalué⁴ à :

- 5 000 € par salarié (hors coût salarial stagiaire) pour les formations d'adaptation au poste de travail identifié
- 11 000 € par salarié (hors coût salarial stagiaire) pour les formations de reconversion diplômantes et/ou certifiantes.

Ce budget de formation fait partie d'un budget spécifique, alloué annuellement.

Article 23 : Prise d'effet de la mutation

La mutation prend effet à la date définie d'un commun accord entre la hiérarchie d'accueil et la hiérarchie de la direction Escale.

⁴ coûts complets (frais de fonctionnement du service, charges externes, taxes formation professionnelle) refacturés en interne

Le 11 juillet 2007

300 / DF / P.G

Titre 5 :
Mobilité vers le pôle de services
aéroportuaires

Article 24 : Information sur les postes disponibles

Les postes disponibles font l'objet d'une publication spécifique.

Article 25 : Déclaration des candidatures

Pour tout poste disponible, le candidat doit déclarer sa candidature par écrit, au moyen d'un formulaire spécifique, dans le délai de 15 jours après information sur les emplois disponibles.

Article 26 : Modalités d'examen des candidatures

Chaque candidat a un entretien avec un responsable du pôle de services aéroportuaires et est informé par écrit de la décision d'acceptation ou de refus de sa candidature par la Direction des Ressources Humaines de la filiale, selon les procédures internes à cette dernière. La Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA étant en copie systématiquement de toute correspondance relative à la mobilité.

Seules les candidatures présentées avant le 31 décembre 2008 pourront être acceptées dans le cadre du présent dispositif.

Article 27 : Garantie en cas de menace sur l'emploi

Afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés qui auront accepté une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires, Aéroports de Paris SA prend l'engagement de leur proposer un emploi si celui qu'ils occupent au sein du pôle devait être ultérieurement menacé par une mesure de licenciement pour motif économique au plus tard jusqu'au 31 octobre 2014.

Cet engagement sera introduit dans chaque convention tripartite conclue entre Aéroports de Paris SA, le pôle de services aéroportuaires, et le salarié, qui en précisera les modalités.

Il permettra aux salariés qui seraient concernés, jusqu'à la date précitée à l'alinéa 1, par un projet de licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié, et résultant d'une cause économique au sens des dispositions de l'article L321-1 du code du travail, de bénéficier d'une proposition d'emploi permettant leur retour au sein d'Aéroports de Paris SA.

Le poste proposé sera un emploi relevant de la même catégorie/ groupe que celui occupé avant le départ d'Aéroports de Paris SA.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront au sein du pôle de services aéroportuaires de la prise en compte de leur ancienneté acquise au sein d'Aéroports de Paris pour l'appréciation des critères d'ordre applicables en cas de projet de licenciement pour motif économique.

Le 11 juillet 2007

JAD



DF P.G

Article 28 : Aides spécifiques

Une indemnité « compensatoire » d'abandon du statut Aéroports de Paris SA est versée dont le montant est équivalent à l'indemnité conventionnelle de licenciement (ICL), avec une ancienneté majorée de 5 ans (soit 5 fois le traitement de base mensuel du salarié) pour le calcul du montant, et un bonus de 3 fois le traitement de base mensuel de l'échelon 257 bis.

Par ailleurs, une prime de volontariat de 20 000 € est versée aux salariés optant pour une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires. Cette prime de volontariat est majorée de 5 000€ si le salarié s'engage avant le 31 décembre 2007 à effectuer une mobilité vers le pôle de services aéroportuaires.

La prime de volontariat est versée en trois fois aux dates suivantes :

- au jour de la mise en œuvre de la mobilité : 10 000€,
- six mois après la date de mobilité : 5 000€,
- un an après la date de mobilité : 5 000 €.

La majoration de 5 000€ est versée, le cas échéant, à la date de mise en œuvre de la mobilité.

Chaque versement est subordonné à la présence du salarié dans les effectifs du pôle de services aéroportuaires.

Article 29 : Aides à la mobilité géographique

Le salarié bénéficie des mêmes aides à la mobilité géographique que celles définies pour la mutation par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris SA.

Article 30 : Aides à la formation

Préalablement à la prise de fonction, des actions de formation, d'adaptation au poste de travail identifié peuvent être mises en œuvre dès lors qu'elles ont été identifiées et validées par le service « Compétences et Management » dans la limite d'un budget maximal de 3 000 € par salarié.

Ce budget de formation fait partie d'un budget spécifique, alloué annuellement.

Article 31 : Prise d'effet de la mobilité

La mobilité est matérialisée par une convention tripartite conclue entre Aéroports de Paris SA (employeur antérieur), le pôle de services aéroportuaires (nouvel employeur) et le salarié. Cette convention précise la date de mobilité. Elle vaut rupture du contrat de travail et mise en œuvre du nouveau contrat de travail. Elle garantit la reprise de l'ancienneté acquise par le salarié (annexe 5 : modèle de convention tripartite).

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures of three individuals, likely representing the signatories to the agreement.

Titre 6 :
Départ en cessation anticipée d'activité et
départ en retraite anticipée

Chapitre 1 : Cessation anticipée d'activité

Article 32 : Conditions d'entrée dans le dispositif

Les bénéficiaires des dispositions relatives à la cessation anticipée d'activité sont exclusivement :

- les salariés de la Direction de l'Escale :
 - âgés d'au moins 55 ans révolus, au plus tard le 31 décembre 2008,
 - étant en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein au plus tard dans les 60 mois qui suivent la date d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité,
 - justifiant, au plus tard le 31 décembre 2008, d'une ancienneté minimum de 10 ans au sein d'Aéroports de Paris S.A,
- les salariés relevant des activités d'exploitation d'ORY, du Bourget et de CDG, les salariés relevant des activités administratives, conformément aux notes DH/189 du 9 avril 2001 et DG/2001/1184 du 13 avril 2001 insérées aux articles 18 et 19 du Statut du personnel, et exerçant l'une des qualifications listées en annexe 7 ainsi qu'aux cadres :
 - âgés d'au moins 57 ans révolus, au plus tard le 31 décembre 2008,
 - étant en mesure de liquider la pension de vieillesse du régime général de sécurité sociale à taux plein au plus tard dans les 36 mois qui suivent la date d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité,
 - justifiant, au plus tard le 31 décembre 2008, d'une ancienneté minimum de 10 ans au sein d'Aéroports de Paris S.A.

Le départ d'un salarié en dehors du périmètre Escale n'est possible que dans la mesure où il permet la sauvegarde de l'emploi d'un salarié de la direction de l'Escale. La sauvegarde de l'emploi étant de fait matérialisée par le reclassement du salarié de la Direction de l'Escale par mutation interne au sein d'Aéroports de Paris S.A. sur le même emploi, la date effective de départ du salarié en cessation anticipée d'activité ne peut dès lors intervenir que lorsque le salarié de la Direction de l'Escale aura effectivement été muté par redéploiement au sein d'Aéroports de Paris S.A. Si le nombre de salariés à reclasser s'avère inférieur au nombre de salariés candidats au dispositif de cessation anticipée d'activité (hors périmètre Escale), le bénéfice de la mesure sera alloué en priorité aux salariés les plus âgés.

Le 11 juillet 2007

300



DF P.G

Chaque bénéficiaire doit remettre sa demande de cessation anticipée d'activité en mains propres aux membres du Réseau Ressources Humaines de sa Direction / Département dans un délai de 3 mois à compter de l'avis du comité d'entreprise au titre du Livre III⁵.

Cette demande est ensuite transmise par le Réseau Ressources Humaines à la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris S.A. afin de procéder à son enregistrement et à son traitement.

Aéroports de Paris S.A. s'engage à répondre dans un délai maximal de 2 mois aux salariés de la Direction de l'Escale et dans un délai maximal de 9 mois aux salariés relevant des activités exploitation et administratives ainsi qu'aux cadres. Ce dernier délai est requis pour organiser le reclassement d'un salarié de la Direction de l'Escale sur le poste de travail libéré.

Dans sa réponse, Aéroports de Paris S.A. confirmera :

- son accord sur la cessation anticipée d'activité,
- l'application de l'ensemble des droits et avantages définis dans le présent accord,
- la date convenue de départ.

Aéroports de Paris S.A. se réserve le droit de différer la rupture effective du contrat de travail en raison de difficultés particulières de gestion du dispositif ou si ce report était justifié par des besoins organisationnels spécifiques. Ce report peut notamment concerner les candidats bénéficiant du statut de salarié protégé, dans la mesure où il convient de mettre en œuvre les démarches administratives visées par le Code du travail.

La liste des bénéficiaires n'est pas susceptible d'évolution.

Par ailleurs, la rupture d'un commun accord du contrat de travail sera matérialisée par la ratification d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord, conclue entre le bénéficiaire et Aéroports de Paris S.A. Cette convention, ayant pour objet de mettre fin par consentement mutuel au contrat de travail, a donc pour effet de rendre inapplicable à cette rupture les dispositions légales ou conventionnelles relatives au licenciement, ou à la démission.

Dans ces conditions, la mise en cause de la convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord, pour quelque raison que se soit, aura pour effet de mettre un terme au versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité et au financement de la couverture de protection sociale, et justifiera le remboursement par le bénéficiaire à Aéroports de Paris S.A. des allocations versées précédemment par cette dernière, compte tenu, dans cette hypothèse, de son caractère indu.

Article 33 : Aides aux salariés en cessation anticipée d'activité

A titre exceptionnel et dérogatoire, les bénéficiaires à la cessation anticipée d'activité se voient appliquer l'ensemble des droits et avantages suivants, à savoir :

⁵ Cf Titre 11

Le 11 juillet 2007

JDD  DF  P.G

1- Durée de présence dans le régime

L'allocation mensuelle de cessation anticipée d'activité est versée à compter du premier jour du mois civil suivant la date de rupture effective du contrat de travail jusqu'au jour où le bénéficiaire est en mesure de faire liquider sa pension de sécurité sociale à taux plein. Cette disposition vise :

- la liquidation de la pension de vieillesse susceptible d'être sollicitée à compter de 60 ans, en application de l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale
- mais également la liquidation susceptible d'être mise en œuvre à compter de 56 ans, en application du dispositif visé à l'article L.351-1-1 du même Code relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les salariés à longue carrière,

En tout état de cause, la durée de versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité ne peut dépasser 60 mois à compter de la rupture effective du contrat de travail pour les salariés de la Direction de l'Escale et 36 mois pour les salariés relevant des activités exploitation d'ORY, du Bourget et de CDG, les salariés relevant des activités administratives et exerçant l'une des qualifications listées en annexe 7 ainsi que les cadres.

Le cas échéant, la différence de revenu entre l'allocation mensuelle de départ anticipé et le montant de la pension vieillesse sera compensée par l'attribution d'une allocation différentielle telle que décrite au § "Montant de l'allocation mensuelle" entre la date de liquidation des droits à un avantage vieillesse et l'âge de 65 ans.

2- Allocation

Le salarié percevra à terme échu une allocation mensuelle calculée dans les conditions suivantes :

Assiette de calcul

Les éléments de rémunération brute pris en compte dans l'assiette de calcul de l'allocation mensuelle sont ceux correspondant à l'échelon applicable au salarié le dernier mois complet d'activité précédent la date de rupture effective du contrat de travail. En tout état de cause, cet échelon ne peut être inférieur à l'échelon 255.

Ces éléments sont les suivants :

- le traitement de base – Article 17 du Statut du personnel et la note d'application DG/167-285 du 17 juin 1999,
- le douzième de la prime de treizième mois – Article 26 du Statut du personnel et la note d'application DG.D/2698 du 18 octobre 1968 ainsi que l'article 17 du Statut du personnel,
- le douzième de la prime complémentaire de juin – Article 27 du Statut du personnel et les notes d'application DG/205/0308 du 27 juillet 1998 et DG.D/5248 du 25 octobre 1973 ainsi que l'article 17 du Statut du personnel,
- la majoration pour ancienneté applicable aux trois éléments de rémunérations précités, appréciée et plafonnée selon les règles statutaires – Article 22 du Statut du personnel et la note d'application DG/358/0333 du 29 décembre 1998. La note DG/167-285 du 17 juin 1999 insérée à l'article 17 du Statut du personnel ainsi que la note DHHAP/002097 du

Le 11 juillet 2007

J.D.J.  D.F.  P.G.

14/03/1973. La majoration retenue est celle correspondant à l'ancienneté payée lors du dernier mois d'activité.

- le montant minimum du pourcentage de la prime d'assiduité – Note DG/167-287 du 17 juin 1999 insérée à l'article 23 du Statut du personnel,
- le montant minimum du pourcentage de la garantie de la gratification des cadres – Note DG/2004/2474 du 8 septembre 2004,
- le douzième des rémunérations perçues au titre des majorations pour horaires décalés⁶ de l'année civile précédent celle de la rupture effective du contrat de travail.

Lorsque le régime de travail des salariés n'a pas été constant au cours de leur carrière à Aéroports de Paris S.A. (périodes d'activité à temps partiel précédées et suivies de périodes d'activité à temps plein), l'assiette de l'allocation fixée, est déterminée au prorata du pourcentage moyen annuel d'activité selon le mode de calcul le plus avantageux, soit sur la base de la carrière du salarié à Aéroports de Paris S.A., soit des dix dernières années d'activité.

Montant de l'Allocation mensuelle

Allocation mensuelle

Le montant de l'allocation brute est égal à :

- 65 % de la valeur cumulée des éléments énumérés ci-dessus,.
- 100% du supplément familial de traitement apprécié à la date du 31 décembre 2007 et prévu à l'article 24 du Statut – Article 24 du Statut du personnel et ses notes d'application DG.D/5884 du 16 novembre 1960, DG.D/5246 du 25 octobre 1973 – La note DG/167-285 du 17 juin 1999 insérée à l'article 17 du Statut du personnel ainsi que la note PDG/2007/967 du 12 avril 2006.
La partie de l'allocation correspondante au SUFA est attribuée et supprimée dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité,
- 100% du complément familial (COFA) de traitement apprécié à la date du 31 décembre 2007 et prévu à l'article 4.5 de l'accord « Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes » du 7 novembre 2006.
La partie de l'allocation correspondante au COFA est attribuée et supprimée dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

Cette allocation sera payée mensuellement à terme échu.

Dans l'hypothèse d'un salarié répondant aux conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité, qui serait en arrêt de travail, ou déclaré invalide, à la date du rupture du contrat de travail, le montant brut de l'allocation mensuelle est calculé, en tout état de cause, déduction faite des indemnités ou rentes de tout type (résultant notamment de la sécurité sociale ou d'une garantie de prévoyance), brutes de toutes charges sociales, attribuées au titre de l'incapacité ou l'invalidité du bénéficiaire.

⁶ Rubriques de paie : MAJ 75% sur hrs à 100% et MAJ 100% sur hrs à 100%)

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures and initials: a stylized signature, the initials 'DF', and another signature followed by 'P.G'.

Allocation temporaire différentielle

Après la liquidation à taux plein de la retraite de la Sécurité Sociale (si le nombre de trimestres requis pour la liquidation de la retraite est atteint), les salariés retraités bénéficieront, le cas échéant, jusqu'à leur 65^{ème} anniversaire d'une allocation temporaire différentielle, complétant leur pension, calculée de façon à leur assurer un revenu net identique au montant net de l'allocation de cessation anticipée d'activité versée avant la liquidation de leur retraite.

Cette allocation sera payée mensuellement à terme échu.

Charges sociales supportées par le bénéficiaire

Il est prélevé du montant de l'allocation mensuelle brute telle que définie au paragraphe précédent, les cotisations suivantes :

- la cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès due sur les avantages de cessation anticipée d'activité (à ce jour de 1.7%),
- la contribution sociale généralisée (à ce jour de 6.6%),
- la contribution au remboursement de la dette sociale (à ce jour 0.5%),
- la cotisation finançant la garantie décès et, éventuellement, la garantie complémentaire de remboursement de frais de santé, prévues au point 3,
- les cotisations aux régimes de retraite ARRCO/AGIRC telles que définies au point 3.

Les éventuelles variations de ces prélèvements sociaux, notamment en ce qui concerne le financement de la protection sociale complémentaire d'entreprise, ou la création d'un nouveau prélèvement obligatoire seront déduites du montant de l'allocation lors de son versement.

Revalorisation

L'allocation mensuelle et l'allocation temporaire différentielle évoluent en fonction des augmentations générales de salaires au sein d'Aéroports de Paris S.A.

Cessation de versement

Allocation mensuelle

L'allocation cesse d'être versée :

- dès lors que le salarié a atteint le droit à un avantage vieillesse à taux plein quel qu'il soit ou fait procéder à la liquidation dudit avantage,
- en cas de reprise d'activité salariée,
- en cas de perception d'un revenu de substitution au titre de l'assurance chômage,
- en cas de décès.

La réalisation de l'un de ces événements entraîne par conséquent la suppression du versement de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

Toute allocation versée postérieurement à la réalisation de l'un de ces événements devra être reversée à Aéroports de Paris S.A., compte tenu de son caractère indu.

Le 11 juillet 2007

DF P.G

Chaque année, le bénéficiaire de l'allocation de cessation anticipée d'activité devra fournir à Aéroports de Paris S.A., ou à l'éventuel organisme chargé de la gestion du dispositif :

- sa déclaration fiscale, relative à l'évaluation de l'impôt sur le revenu,
- les documents justificatifs de l'attribution d'un supplément familial,
- ainsi que le document justificatif de l'affiliation à la couverture universelle (CMU).

L'allocation temporaire différentielle cessera d'être versée :

- dès lors que le salarié aura atteint son 65^{ème} anniversaire,
- en cas de reprise d'activité salariée,
- en cas de perception d'un revenu de substitution au titre de l'assurance chômage,
- en cas de décès.

3- Protection sociale

Prestations en nature de l'assurance maladie

Le bénéficiaire de l'allocation est adhérent à l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale dans les conditions visées aux articles R.313-2 et R.161-3 du Code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret 2007-199 du 14 février 2007.

Dans l'hypothèse où, passé une durée d'un an à compter de la rupture du contrat de travail, le salarié qui ne revêtirait plus la qualité d'ayant droit d'un assuré à un régime obligatoire d'assurance maladie et qui devrait s'affilier à la couverture maladie universelle et s'acquitter de la cotisation afférente telle que prévue à l'article D.380 – 3 du Code de la sécurité sociale :

le montant de l'allocation serait porté de 65% à 70% des éléments de rémunération énumérés au point 2 le jour où le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité perdrait la qualité d'ayant droit à la couverture assurance maladie. Cette majoration aurait pour objet de compenser, de façon forfaitaire, le paiement par le bénéficiaire de l'allocation de la cotisation visée à l'article D.380-3.

Après la liquidation de sa pension, le salarié sera pris en charge au titre de pensionné de la Sécurité Sociale.

Assurance vieillesse

Durant la période où le bénéficiaire de ce dispositif est en situation de cessation anticipée d'activité, Aéroports de Paris S.A. prend à sa charge le financement de la cotisation d'assurance volontaire vieillesse.

L'affiliation à l'assurance volontaire vieillesse a pour objet de valider les trimestres nécessaires pour liquider une pension de vieillesse du régime général à taux plein.

Par conséquent, cette affiliation ne concerne que les bénéficiaires qui ne disposent pas, lors de leur entrée dans le dispositif, du nombre de trimestres de cotisation suffisant (tous régimes confondus) pour bénéficier du « taux plein » de retraite. Dans le cas contraire, le bénéfice du dispositif n'entraîne pas leur affiliation par Aéroports de Paris S.A. à l'assurance volontaire vieillesse.

Le 11 juillet 2007

JOS  DF  P.G

En outre, en adhérant au dispositif de cessation anticipée d'activité, le bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité autorise Aéroports de Paris S.A. à résilier, à tout moment pendant la période de perception de l'allocation mensuelle de départ anticipé, son affiliation à l'assurance volontaire vieillesse au jour où il dispose du nombre de trimestres de cotisations suffisant (tous régimes confondus) pour bénéficier du « taux plein » de retraite.

Couverture complémentaire de remboursement de frais de santé

Pour les salariés qui cessent par anticipation leur activité avant le 1^{er} octobre 2007, la cotisation à une des mutuelles d'Aéroports de Paris S.A. (la G.M.C., la M.F., la M.G.E.T., la Mutuelle de l'Aviation Marchande) à laquelle le salarié est adhérent au moment de son départ sera prise en charge par Aéroports de Paris S.A. dans les mêmes conditions que pour les retraités. La part prise en charge par Aéroports de Paris S.A. correspond à l'option de base.

Pour les salariés qui cesseront par anticipation leur activité à compter du 1^{er} octobre 2007, et pendant toute la durée de versement de l'allocation mensuelle, le bénéfice du régime collectif de remboursement des frais médicaux mis en place par accord collectif et signé le 12 février 2007 leur est maintenu. Les taux de cotisation et la répartition des cotisations sont ceux pratiqués pour les salariés en activité. Cette possibilité doit préalablement donner lieu à un avenant au contrat d'assurance collective « frais médicaux » souscrit auprès de la Mutuelle Familiale.

A l'issue de la période de versement de l'allocation mensuelle, à la date de liquidation de la retraite, et en vertu de « l'accord collectif instituant deux régimes collectifs de retraite supplémentaire à cotisations définies et à prestations définies additifs », les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité percevront une rente annuelle brute de 850 € (valeur 2007) leur permettant de s'affilier à titre individuel et facultatif au contrat d'assurance collective « frais médicaux » souscrit par Aéroports de Paris auprès de la Mutuelle Familiale, au titre de la structure d'accueil. L'ouverture des droits à cette retraite supplémentaire est conditionnée à la liquidation des régimes de retraite de base de la Sécurité sociale et complémentaire ARRCO et, le cas échéant, AGIRC ainsi qu'à l'adhésion au régime de remboursement des frais médicaux mis en œuvre au sein de la société.

Prévoyance

Pendant la durée du versement de l'allocation mensuelle, tous les bénéficiaires de ce dispositif, bénéficient du régime de prévoyance garantissant le risque décès dans les mêmes conditions que les salariés d'Aéroports de Paris S.A. en activité.

L'assiette des cotisations correspond à celle des cotisations de la dernière année civile d'activité complète. Elles sont supportées par Aéroports de Paris SA et par le bénéficiaire dans les mêmes conditions de taux et de répartition que celles applicables aux salariés en activité.

La garantie est calculée sur la base des rémunérations de la dernière année civile d'activité complète qui a donné lieu à cotisation.

Toute diminution ou suppression des garanties résultant du régime de prévoyance applicable au sein d'Aéroports de Paris S.A., sera opposable aux bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité.

Les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité auront la possibilité de cotiser à titre personnel, comme les retraités, au régime de prévoyance jusqu'à 75 ans (garantie décès, décès accidentel, rente éducation).

Le 11 juillet 2007

JM

DF  P.G

Retraite ARRCO/AGIRC

Pendant la durée du versement de l'allocation mensuelle, tous les salariés sont maintenus aux régimes de retraites complémentaires correspondant à leur catégorie, selon les modalités qui seront arrêtées avec les Caisses concernées dans le cadre des délibérations D 25 de l'AGIRC, 22 A et 22 B de l'ARRCO.

Les taux des cotisations sont ceux pratiqués à Aéroports de Paris S.A. pour les salariés en activité.

L'assiette des cotisations correspond à celle de la dernière année civile d'activité complète.

Pour les salariés ayant travaillé à temps partiel, l'assiette des cotisations est déterminée dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est expressément mentionné que cet avantage est attribué sous réserve de l'accord préalable des institutions de retraite de l'AGIRC et de l'ARRCO sur ce point.

4- Régime juridique

Indemnité de départ

La cessation d'activité s'effectue dans le cadre de l'article 32 du Statut du Personnel.

Elle ouvre droit au bénéfice de l'indemnité de départ calculée selon les modalités prévues au règlement 32.1.H du 6 août 2002 du Manuel de Gestion (Pécule).

L'ancienneté réelle du salarié sera arrêtée au jour de la rupture amiable du contrat de travail.

Indivisibilité des clauses du présent chapitre

Les parties reconnaissent que l'ensemble des dispositions du présent chapitre constitue un ensemble indivisible globalement plus favorable que les droits susceptibles de résulter de l'application des dispositions légales, conventionnelles relatives à toute forme de rupture du contrat de travail. Elles rappellent en conséquence que le bénéfice du présent chapitre est exclusif de tout dispositif d'indemnisation légal, réglementaire ou conventionnel ayant le même objet.

Chapitre 2 : Retraite anticipée

Article 34 : Conditions d'entrée dans le dispositif

Les salariés visés à l'article 32 susceptibles de liquider leur pension de vieillesse avant 60 ans en application du dispositif visé à l'article L.351-1-1 du Code de la sécurité sociale relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les salariés à longue carrière, pourront déposer une demande de rupture amiable du contrat de travail afin d'obtenir le paiement par Aéroports de Paris S.A. du montant du rachat de trimestres dans le cadre de l'article L.351-14 du même Code, sous réserve que ce rachat permette de procéder exclusivement à une liquidation anticipée de la pension de vieillesse dans l'année du rachat.

Afin d'organiser cette rupture amiable et en vue de la liquidation anticipée de cette pension, Aéroports de Paris S.A. versera une indemnité de liquidation de la retraite égale au maximum au montant du rachat de 4 trimestres affectée à la validation du taux plein selon la procédure suivante :

Le 11 juillet 2007



- le salarié doit remettre sa demande en mains propres aux membres du Réseau Ressources Humaines de sa Direction / Département dans un délai de 3 mois à compter de l'avis du comité d'entreprise sur le Livre III⁷. Cette demande sera ensuite transmise par le Réseau Ressources Humaines à la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris S.A. afin de procéder à son enregistrement et à son traitement. Cette demande devra impérativement être accompagnée des justificatifs permettant de procéder au rachat (notamment en démontrant par un relevé de trimestres produit par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie, l'existence d'année(s) incomplète(s) de cotisation) ;
- le salarié s'engage à procéder aux rachats de ces trimestres puis à liquider sa pension de vieillesse.

Dès lors que le dossier sera admis par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA, une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord sera conclue entre le bénéficiaire et Aéroports de Paris S.A. Cette convention stipulera, notamment, le montant de l'indemnité précitée.

⁷ Cf Titre 11

Le 11 juillet 2007

Handwritten initials and signatures: a stylized signature on the left, followed by the initials 'DF', a signature that appears to be 'P.A.', and the initials 'P.G.' on the right.

Titre 7 :
Départ volontaire pour un emploi salarié

Article 35 : Acceptation du départ

Le départ volontaire d'un salarié vers un emploi salarié n'est possible qu'après étude de faisabilité par l'Espace Projet Mobilité (EPM) et validation par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA du projet professionnel du salarié. Le départ volontaire s'inscrit dans le cadre d'un reclassement externe au Groupe Aéroports de Paris.

Seules les candidatures présentées avant le 31 décembre 2008 pourront être acceptées dans le cadre du présent dispositif.

Le salarié souhaitant se diriger vers un emploi salarié hors du groupe Aéroports de Paris bénéficie d'un accompagnement jusqu'à ce qu'il puisse justifier d'une proposition d'emploi en CDI ou en CDD ou d'un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois (cumulés ou non) conforme au projet personnel et professionnel validé. Durant cette période, au cours de laquelle le salarié est accompagné par l'espace Projet Mobilité (EPM), il demeure inscrit dans les effectifs de l'entreprise et perçoit sa rémunération.

Congé d'orientation professionnelle

Pendant la phase d'accompagnement en vue de la préparation de son projet, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle.

La finalité de ce congé est d'allouer du temps au salarié pour faciliter la préparation de son projet avec le conseiller professionnel de l'Espace Projet Mobilité (EPM).

Le congé d'orientation professionnelle intervient après la validation du choix de départ volontaire du salarié par la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit se porter candidat à cette mesure et accepter de s'inscrire dans une démarche d'orientation professionnelle qui sera définie dans une charte.

Les modalités et la durée du congé d'orientation professionnelle sont définies et formalisées par le salarié et le conseiller professionnel de l'Espace Projet Mobilité (EMP), puis validées par la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA.

Le congé d'orientation peut prendre la forme d'une diminution de la durée du travail dans le cadre d'un temps partiel (1/4 temps). La durée de ce congé ne peut excéder 3 mois.

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié bénéficie d'une suspension partielle de son activité et continue à percevoir sa rémunération selon son type horaire d'origine (temps plein ou temps partiel) et conformément à l'article 17 du statut du Personnel.

Le 11 juillet 2007

JDD  DF  P.G

Article 36 : Aides à la sécurisation du parcours

Afin de sécuriser le parcours, il est proposé au salarié volontaire de bénéficier d'un congé sans solde qui permettra une suspension du contrat de travail pour mener à bien son projet professionnel.

Le congé sans solde est matérialisé, d'une part, par une demande effectuée par le salarié par courrier simple remis contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception et, d'autre part, par la réponse écrite donnée par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA dans les 5 jours suivants la date de réception de la demande.

Le congé sans solde ne peut intervenir qu'au terme de l'accompagnement du salarié par l'Espace Projet Mobilité (EPM)

Conditions de mise en œuvre du projet professionnel du salarié dans le cadre du congé sans solde

Les conditions de mise en œuvre du congé sans solde sont les suivantes :

- le salarié en possession d'un CDI bénéficie d'un congé sans solde d'une durée équivalente à la durée effective de sa période d'essai, incluant l'éventuel renouvellement dans la limite de 6 mois au global,
- le salarié en possession d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire bénéficie d'un congé sans solde d'une durée maximale de 6 mois.

Mise en œuvre du projet professionnel du salarié dans le cadre du congé sans solde

Afin de mener à bien son projet, le salarié bénéficie des indemnités afférentes à l'aide à la mise en œuvre de son projet, soit :

- aides à la mobilité géographique (article 38),
- aides à la formation (article 39).

Fin du congé sans solde

Au terme de ces délais respectifs, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA par lettre recommandée avec accusé de réception de sa situation par rapport à son nouvel emploi. En fonction de cette situation, il est mis fin au congé sans solde, le salarié conclut la convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique et perçoit les indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail.

Dans le cas contraire, le salarié bénéficie d'un nouvel accompagnement par l'Espace Projet Mobilité (EPM) pour l'aider à formaliser un nouveau projet. En cas d'échec de son nouveau projet, il ne pourra prétendre à un nouvel accompagnement.

Le 11 juillet 2007

JDS



DF

 P.G

Article 37 : Aides spécifiques

A la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie des indemnités suivantes :

- une indemnité de départ volontaire dont le montant est équivalent à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement majorée de 5 fois le traitement de base mensuel du salarié,
- une prime de concrétisation rapide du projet dont le montant est équivalent à 2 mois de rémunération brute (soit les deux douzièmes du total des rémunérations brutes perçues au titre des douze derniers mois précédant l'entrée dans le dispositif d'accompagnement) si le départ est effectif dans un délai de 3 mois après l'entrée dans le dispositif d'accompagnement,
- par ailleurs, une allocation versée par Aéroports de Paris SA à l'entreprise d'accueil pour compenser une éventuelle perte de rémunération du salarié.

Cette allocation vise à compenser une perte de revenus pour le salarié qui retrouvera dans le délai d'un an suivant la notification de rupture du contrat de travail un emploi moins bien rémunéré, à l'extérieur et dans une entreprise privée.

L'allocation temporaire dégressive est calculée sur la base de la rémunération de base et le cas échéant proratisée en fonction de la durée du travail.

Cette mesure fait l'objet d'une convention entre la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Aéroports de Paris SA qui s'engage à demander la conclusion d'une telle convention.

Le reclassement doit se faire sous la forme d'un contrat à durée indéterminée dans une entreprise différente de l'entreprise signataire de la convention ou un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus. Pour bénéficier de l'allocation, le salarié doit avoir adhéré à la convention d'allocation temporaire dégressive dans un délai de trois mois maximum après s'être reclassé.

La convention garantit au salarié pendant une durée maximale de deux ans, le versement d'une allocation évaluée au moment de l'embauche et dont le montant est calculé forfaitairement en prenant en compte l'écart entre le salaire net moyen perçu au cours des douze 12 derniers mois au titre du dernier emploi, et le salaire moyen que percevra le salarié au cours des douze 12 premiers mois d'activité au titre de l'emploi de reclassement.

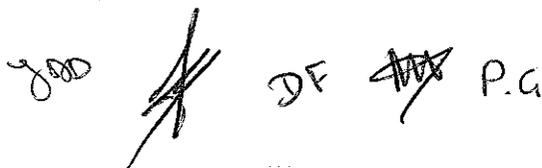
L'allocation est plafonnée à 300 € bruts par mois, pour une durée de 24 mois. Elle est versée en trois fractions maximum (6 mois, 12 mois et 24 mois après le début de l'activité) sur la base des bulletins de salaire liés à la nouvelle activité.

Si le dispositif d'allocation temporaire dégressive ne peut être mis en place dans les conditions énoncées ci-dessus, Aéroports de Paris versera au salarié une prime d'un montant équivalent à l'allocation qu'il aurait perçue. Les modalités de versement de celle ci seront individualisées.

Article 38 : Aides à la mobilité géographique

En cas de mobilité d'une région à une autre, le salarié bénéficie des aides à la mobilité géographique suivantes. Le remboursement des dépenses engagées concernant les deux premiers points se fait sur présentation des justificatifs :

Le 11 juillet 2007



- un voyage de reconnaissance : une visite ainsi que tous les frais de déplacements y afférents est pris en charge par Aéroports de Paris SA. Le remboursement des frais de déplacement se faisant sur la base du tarif SNCF 2ème classe. Le remboursement des frais d'hébergement est limité à 80 €. Le remboursement des frais de repas est limité à 15 € par repas,
- un voyage familial : pour le salarié et sa famille (conjoint et enfants à charge) un voyage d'une durée maximum de deux jours, le remboursement des frais de déplacement se faisant sur la base du tarif SNCF 2ème classe. Le remboursement des frais d'hébergement est limité à 80 €. Le remboursement des frais de repas est limité à 15 € par repas,
- une indemnité de mobilité géographique liée au déménagement dans la limite de 2 000€ ; cette indemnisation est attribuée sous forme de remboursement de frais, après l'expertise d'un déménageur référencé, sur présentation de justificatifs (trois devis),
- les aides au reclassement du conjoint : le conjoint d'un salarié qui serait contraint de quitter son emploi pour le suivre peut bénéficier de l'aide de l'Espace Projet Mobilité dans les mêmes conditions que les salariés à l'exception de la présentation d'offres valables d'emploi.

Article 39 : Aides à la formation

Tout salarié ayant à analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel, ou le cas échéant un projet de formation, peut se voir proposer une évaluation de ses compétences à l'aide d'outils de positionnement mis à sa disposition par l'Espace Projet Mobilité (EPM).

Le salarié peut également entrer dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. La VAE permet au salarié de faire reconnaître son expérience - professionnelle ou non - afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, à l'issue d'une procédure de validation. Les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) sont précisées en annexe 8.

Afin de faciliter la recherche d'un emploi salarié, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement formation. Cet accompagnement est pris en charge par Aéroports de Paris SA à condition que les objectifs de la formation soient liés à un projet professionnel validé par l'Espace Projet Mobilité (EPM) et que l'acquisition et/ou le développement des compétences repérées conditionne l'accès à un emploi.

Cet accompagnement est de deux ordres :

- des actions de formation de développement de compétences seront accessibles aux personnes qui ne peuvent pas être immédiatement opérationnelles dans un nouvel emploi et qui ont besoin d'une formation complémentaire spécifique (connaissances techniques, méthodes de travail...) pour pouvoir être embauchées par un employeur potentiel ; à cet effet, Aéroports de Paris SA consacrera un budget d'un montant maximum de 3 000 € par salarié sous réserve que l'action de formation soit validée par l'Espace Projet Mobilité (EPM) ; ce montant sera destiné à financer les frais pédagogiques et sera versé à l'organisme de formation sur présentation de la convention de formation,
- des actions de formation longue certifiante ou diplômante (d'une durée supérieure à 300 heures) permettant la reconversion des salariés vers d'autres métiers pourront être financées sous réserve qu'elles aient été validées préalablement par l'Espace Projet Mobilité (EPM) ; Aéroports de Paris SA prend en charge ces formations dans la limite d'un

Le 11 juillet 2007

Job  DF  P.G

montant maximum de 5 000 € ; ce montant est destiné à financer les frais pédagogiques et sera versé à l'organisme de formation sur présentation de la convention de formation.

Les deux dispositions décrites ci-dessus relatives aux actions de formation de développement de compétences et de reconversion ne sont pas cumulables.

Ce budget de formation fait partie d'un budget spécifique, alloué annuellement.

Article 40 : Prise d'effet du départ

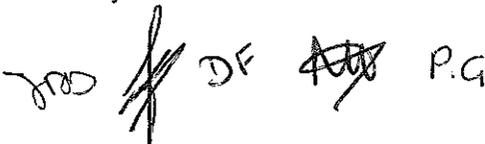
Le départ volontaire du salarié vers un emploi salarié est validé par la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA lorsque le salarié présente un nouveau contrat de travail.

Toutefois, lorsque le projet d'emploi salarié du salarié conduit à ce qu'il suive une formation longue certifiante ou diplômante (d'une durée supérieure à 300 heures), le départ volontaire du salarié est validé lorsque la convention de formation avec l'organisme de formation est transmis à la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA.

Le salarié dont le départ est accepté par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA se voit proposer une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

La date du départ effectif du salarié est fixée par la convention de rupture amiable.

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures and initials: a signature on the left, followed by 'DF', another signature, and 'P.G'.

Titre 8 :
Départ volontaire pour une création ou une reprise d'entreprise

Article 41 : Acceptation du départ

Le départ volontaire d'un salarié pour une création ou une reprise d'entreprise n'est possible qu'après étude de faisabilité technique par l'Espace Projet Mobilité (EPM), pré validation par la commission de suivi et validation par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA du projet professionnel du salarié.

Seules les candidatures présentées avant le 31 décembre 2008 pourront être acceptées dans le cadre du présent dispositif.

Le salarié souhaitant créer ou reprendre une entreprise bénéficie d'un accompagnement dont les modalités sont précisées en annexe 3 en vue de construire et valider son projet qui devra être présenté à la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA sur la base d'un dossier faisant état de la nature du projet, de son avancement, des délais de mise en œuvre...

Durant cette période, au cours de laquelle le salarié est accompagné par l'Espace Projet Mobilité (EPM), il demeure inscrit aux effectifs de l'entreprise et perçoit sa rémunération.

Congé d'orientation professionnelle

Pendant la phase d'accompagnement en vue de la préparation de son projet, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé d'orientation professionnelle.

La finalité de ce congé est d'allouer du temps au salarié pour faciliter le montage du dossier de création d'entreprise avec le conseiller professionnel de l'Espace Projet Mobilité (EPM).

Le congé d'orientation professionnelle intervient après la validation du choix de départ volontaire du salarié par la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit se porter candidat à cette mesure et accepter de s'inscrire dans une démarche d'orientation professionnelle qui sera définie dans une charte.

Les modalités et la durée du congé d'orientation professionnelle sont définies et formalisées par le salarié et le conseiller professionnel de l'Espace Projet Mobilité (EMP), puis validées par la Direction des Ressources Humaines d'ADP SA.

Le congé d'orientation peut prendre la forme d'une diminution de la durée du travail dans le cadre d'un temps partiel (½ temps ou ¼ temps). La durée de ce congé ne peut excéder 6 mois.

Pendant toute la durée de ce congé, le salarié bénéficie d'une suspension partielle de son activité et continue à percevoir sa rémunération selon son type horaire d'origine (temps plein ou temps partiel) et conformément à l'article 17 du statut du Personnel.

Le 11 juillet 2007

JDD



DF  P.G

Article 42 : Aides à la sécurisation du parcours

Afin de sécuriser le parcours, il est proposé au salarié volontaire de bénéficier d'un congé sans solde qui permettra une suspension du contrat de travail pour mener à bien son projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le congé sans solde est matérialisé, d'une part, par une demande effectuée par le salarié par courrier simple remis contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception et, d'autre part, par la réponse écrite donnée par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA dans les 5 jours suivants la date de réception de la demande.

Le congé sans solde ne peut intervenir qu'au terme de l'accompagnement du salarié par l'Espace Projet Mobilité (EPM).

Conditions de mise en œuvre du projet de création ou de reprise d'entreprise par le salarié dans le cadre du congé sans solde

Ce congé sans solde est ouvert aux salariés pouvant se prévaloir d'un extrait K bis pour les entreprises à capital ou d'une pièce officielle d'enregistrement au registre des métiers ou du commerce pour les entreprises individuelles. Le salarié en possession d'un de ces documents bénéficie d'un congé sans solde d'une durée de 6 mois.

Mise en œuvre du projet de création ou de reprise d'entreprise par le salarié dans le cadre du congé sans solde

Afin de mener à bien son projet, le salarié bénéficie des indemnités afférentes à l'aide à la mise en œuvre de son projet, soit :

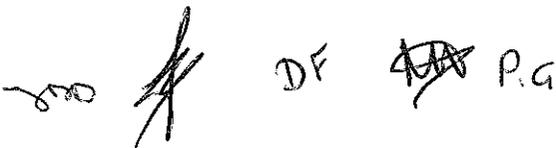
- aide à la création d'entreprise (article 43),
- aides à la mobilité géographique (article 44),
- aides à la formation (article 45).

Fin du congé sans solde

Au terme de ce délai, le salarié informe la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA par lettre recommandée avec accusé de réception de sa situation par rapport à la réalité de la mise en œuvre de son projet de création ou de reprise d'entreprise. En fonction de cette situation, il est mis fin au congé sans solde, le salarié conclut la convention de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique et perçoit les indemnités afférentes à la rupture du contrat de travail.

Dans le cas contraire, le salarié bénéficie d'un nouvel accompagnement par l'Espace Projet Mobilité (EPM) pour l'aider à formaliser un nouveau projet. En cas d'échec de son nouveau projet, il ne pourra prétendre à un nouvel accompagnement.

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures and initials: a signature on the left, 'DF' in the middle, a signature on the right, and 'P.G.' at the end.

Article 43 : Aides spécifiques

Le salarié bénéficie des indemnités suivantes :

- une indemnité de départ volontaire dont le montant est équivalent à l'Indemnité Conventionnelle de Licenciement majorée de 5 fois le traitement de base mensuel du salarié versée à la date de rupture du contrat de travail,
- une prime de concrétisation rapide du projet dont le montant est équivalent à 1 mois de rémunération brute (soit un douzième du total des rémunérations brutes perçues au titre des douze derniers mois précédent l'entrée dans le dispositif d'accompagnement) si le départ est effectif dans un délai de 6 mois après l'entrée dans le dispositif d'accompagnement,
- une aide à la création d'entreprise ou reprise d'entreprise pour un montant forfaitaire maximal de 15 000€ versée à la date de départ en congé sans solde ou à la date de rupture du contrat de travail.

Article 44 : Aides à la mobilité géographique

Le salarié bénéficie des mêmes aides que dans le cas d'un départ volontaire vers un emploi salarié.

Article 45 : Aides à la formation

Un accompagnement en formation peut être envisagé au cas par cas en fonction des éléments techniques validés par l'Espace Projet Mobilité (EPM) et après validation par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA.

Le budget de formation afférent fait partie d'un budget spécifique, alloué annuellement.

Article 46 : Prise d'effet du départ

Le départ volontaire du salarié pour une création ou une reprise d'entreprise est validé par la Direction des Ressources Humaines ADP SA après la présentation de son projet validé par l'Espace Projet Mobilité (EPM) à la commission de suivi.

Le salarié dont le départ est accepté par la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA se voit proposer une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique.

La date du départ effectif du salarié est fixée par la convention de rupture amiable.

Le 11 juillet 2007





DF



P.G

Titre 9 :
Départ volontaire pour mise en œuvre d'un
projet personnel

Article 47 : Acceptation du départ

Aéroports de Paris SA soutiendra les éventuels projets personnels que pourraient avoir certains salariés de moins de 55 ans à la date de leur départ.

Ce dispositif concerne les salariés qui ont déjà un projet personnel à l'extérieur du groupe Aéroports de Paris.

En aucun cas ce dispositif ne doit avoir pour objet ou pour effet de permettre aux salariés de bénéficier des indemnités de chômage suite à la rupture de leur contrat de travail avec Aéroports de Paris SA. Cette condition est essentielle pour la régularité de la convention de rupture afférente à ce type de départ volontaire : elle sera donc déterminante pour l'acceptation du départ.

Article 48 : Conditions d'adhésion

Le salarié informe par écrit la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA de sa volonté d'adhésion au dispositif et communique, à cet effet, les éléments caractérisant la réalité du projet personnel (dépôt des statuts d'une association, ...).

Dès lors que ces éléments ont été communiqués, Aéroports de Paris SA formalise, avec celui-ci, son adhésion.

Seules les candidatures présentées avant le 31 décembre 2008 pourront être acceptées dans le cadre du présent dispositif.

Article 49 : Mesures d'accompagnement et validation

Un entretien d'évaluation et d'orientation est réalisé avec l'Espace Projet Mobilité (EPM).

Au cours de l'entretien, le projet personnel est abordé et évalué, ainsi que les éventuelles démarches nécessaires dans le cadre de ce départ volontaire.

Le projet est soumis à une phase de validation préalable au cours de laquelle le salarié présente son projet à la commission de suivi. L'avis de l'Espace Projet Mobilité (EPM) sur la réalité et le sérieux du projet est également fourni. La décision d'acceptation du départ reste en revanche de la compétence de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA. Elle se fondera sur le caractère pérenne de la solution envisagée par le salarié dans le cadre de son projet personnel, en considération notamment de la condition précisée à l'article 47, et sur les avis émis par l'Espace Projet Mobilité (EPM) et la commission de suivi.

Le 11 juillet 2007

300  DF  P.G

Article 50 : Rupture du contrat de travail

A l'issue de son préavis, le contrat de travail du salarié est rompu dans le cadre d'une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique. Le salarié peut bénéficier d'une dispense totale ou partielle de préavis afin de pouvoir mettre en œuvre dans les meilleures conditions son projet. Le préavis sera rémunéré au prorata de son exécution ou versé sous forme indemnitaire soumis aux cotisations en vigueur et imposable.

Article 51 : Indemnités et primes versées par ADP SA

A la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité de départ volontaire dont le montant est équivalent à l' Indemnité Conventionnelle de Licenciement majorée de 5 fois le traitement de base mensuel du salarié.

Le 11 juillet 2007

Jm  DF  P.G

Titre 10 :
Régime social et fiscal des indemnités et
primes versées par Aéroports de Paris SA
dans le cadre de l'accord

Article 52 : Régime social et fiscal des indemnités et primes versées par Aéroports de Paris SA dans le cadre de l'accord

Les indemnités de départ volontaire versées, dans le cadre du dispositif d'accompagnement social du projet de réorganisation des activités d'assistance en escale, sont exonérées de cotisations de sécurité sociale dans leur intégralité.

Cette exonération vise toutes les indemnités destinées à compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture de son contrat, y compris celles qui viennent majorer le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et ce quelle que soit leur dénomination (aide à la mobilité, au reclassement, à la création d'entreprise,...)

Elles sont en outre exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Elles sont enfin totalement exonérées d'impôt sur le revenu dans la mesure où elles sont versées dans le cadre du dispositif d'accompagnement social du projet de réorganisation des activités d'assistance en escale.

Le 11 juillet 2007

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'DF' and 'P.G'.

Titre 11 :
Modalités d'information consultation du
comité d'entreprise

Conformément à l'article L.320-3 du code du travail, le présent titre a pour objet de déterminer les modalités d'information-consultation du comité d'entreprise d'Aéroports de Paris S.A. sur le projet de réorganisation de la Direction Escale.

L'information au titre du livre IV du code du travail en vertu de l'article L 432-1, sur le projet de réorganisation de la Direction Escale d'Aéroports de Paris S.A. a été engagée préalablement à la négociation de cet accord, le 8 mars 2007.

Le présent titre décrit la poursuite de la procédure d'information/ consultation du comité d'entreprise au titre du livre IV, article L 432-1 du code du travail, ainsi que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise au titre du livre III du code du travail en vertu des articles L 321-2 et suivants relatifs aux mesures de sauvegarde de l'emploi.

Article 53 : Consultation du comité d'entreprise au titre de l'article L 432-1 du code du travail

Dans le cadre de sa compétence générale sur la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, et préalablement à tout projet de compression des effectifs, le comité d'entreprise sera consulté sur le projet de réorganisation de la Direction Escale d'Aéroports de Paris S.A.

Suite à la première réunion d'information sur le projet, réalisée le 8 mars 2007, une procédure d'alerte a été diligentée par le comité d'entreprise.

Dans un souci de parfaite compréhension par ce dernier des enjeux économiques du projet, la Direction s'est efforcée d'apporter les éléments de réponses aux différentes questions posées dans le cadre de l'expertise.

Dans ce même souci de compréhension, la direction a complété l'information effectuée le 8 mars 2007 au cours d'une réunion qui s'est déroulée le 11 juillet 2007 et lors de laquelle le présent accord a également été soumis au Comité d'Entreprise.

Compte tenu de l'ensemble des informations communiquées au comité d'entreprise depuis le 8 mars 2007, la consultation du comité d'entreprise sera requise au cours d'une seule réunion qui sera fixée dans le délai de X jours à compter de la signature du présent accord.

Article 54 : Consultation du comité d'entreprise au titre des articles L 321-2, L321-3, L321-4 et L321-4-1 du code du travail

Dans le cadre de sa compétence spéciale sur toutes mesures de sauvegarde de l'emploi induites par la situation économique de l'entreprise, le comité d'entreprise sera informé et consulté sur le plan mis en œuvre par l'entreprise ayant pour objectif de traiter la situation des salariés entrant dans le périmètre de l'activité d'assistance en escale.

Le 11 juillet 2007

  P.G

Cette procédure d'information consultation débutera lors de la réunion de consultation du comité d'entreprise au titre du livre IV prévue à l'article 53 du présent titre.

Les membres du comité disposeront des éléments suivants qui leur auront été communiqués 15 jours avant cette séance :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet telles qu'elles ont été exposées dans le cadre du livre IV,
- Le nombre de salariés concernés par le projet,
- Les catégories professionnelles concernées,
- Le nombre de travailleurs permanents ou non, employés dans l'entreprise,
- Le calendrier prévisionnel de l'ensemble des mesures,
- L'ensemble des mesures sociales d'accompagnement.

Une seconde réunion de consultation au titre du livre III sera organisée. Cette réunion sera destinée à répondre aux suggestions et observations éventuelles du comité d'entreprise et à recueillir son avis officiel sur le projet.

Les deux réunions seront espacées par un délai compris entre 15 et 28 jours.

Ce comité communiquera, le cas échéant, ses questions écrites au plus tard 7 jours suivant la première réunion, afin de permettre à la direction de répondre à ces dernières au plus tard dans les 7 jours qui suivent la réception.

Recours à un expert

Il est rappelé que l'expertise menée dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte a permis au comité d'entreprise de disposer de toutes les informations nécessaires pour analyser les impacts économiques, financiers et sociaux du projet.

Si toutefois le comité d'entreprise entendait recourir une nouvelle fois à l'assistance d'un expert comptable dans le cadre de l'information-consultation au titre du Livre III, il devra désigner cet expert au cours de la première réunion d'information Livre III.

L'expert devra rendre son rapport au plus tard lors de la seconde réunion.

Dans ce cas, une troisième réunion pourra être organisée afin de recueillir l'avis du comité d'entreprise ; cette troisième réunion aura lieu au plus tard dans le délai de 15 jours à compter de la deuxième réunion.

Il est donc expressément convenu entre les parties au présent accord que la désignation d'un expert au titre de la procédure d'information consultation « Livre III » ne pourra avoir pour effet de reporter de plus de 15 jours la durée totale de la procédure.

Article 55 : Modalités de fixation de l'ordre du jour et de convocation des membres du comité d'entreprise

Les dispositions du règlement intérieur du comité d'entreprise seront appliquées en ce qui concerne la programmation des réunions, la fixation de l'ordre du jour des séances, le délai de 15 jours entre l'envoi des dossiers examinés en réunion et la tenue de la réunion. Toutefois, par exception à ce même règlement, l'envoi des convocations aux réunions ainsi que celui de l'ordre du jour seront effectués par le président de séance tel que prévu par l'article L.434-3 du code du travail.

Le 11 juillet 2007

JFD
DF
DF
P.G.

8 mars 2007 ➤ Première réunion d'information du CE au titre du Livre IV.

Etape 1 ➤ Réunion d'information complémentaire du CE au titre du Livre IV.



Etape 2 ➤ Réunion de consultation du CE au titre du Livre IV,

- Avis du CE sur le Livre IV.

➤ Réunion d'information du CE au titre du Livre III

(Le cas échéant, désignation de l'expert).



Etape 3 ➤ Réunion de consultation du CE au titre du Livre III,

- Avis du CE sur le Livre III.

(Le cas échéant, remise et examen en séance du rapport établi par l'expert).



Etape 4 (facultatif) ➤ En cas de désignation d'un expert à l'étape 2, réunion de consultation du CE au titre du Livre III.

Le 11 juillet 2007

CEP

DF P.G

Titre 12 :

Mise en œuvre de l'accord

Article 56 : Principes de diminution progressive des effectifs de l'Escale

Les mobilités des agents de l'Escale s'effectueront de manière coordonnée avec l'évolution de l'activité d'assistance au sein d'ADP SA, qui devrait connaître une décroissance progressive en 2007 – 2008.

Les dates de mobilité effective des salariés seront arrêtées en concertation avec les intéressés, et, dans le cas de mutation par redéploiement au sein d'ADP SA, avec la hiérarchie des services accueillant les agents.

Article 57 : Commission de suivi de l'accord

La commission de suivi est une instance d'échanges et d'information sur la mise en œuvre des mobilités au titre du projet Escale.

Elle est tenue au devoir de réserve sur les informations qualifiées de confidentielles qui lui sont délivrées.

La validation des projets de mobilité des salariés demeure de la compétence de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA.

1- Rôle et mission

La commission de suivi assure les principales missions suivantes :

- veiller à la bonne application des mesures et dispositifs déployés dans le cadre du présent accord,
- suivre les actions mises en œuvre par l'Espace Projet Mobilité (EPM),
- suivre l'évolution des mobilités et proposer des actions correctives sur les éventuelles difficultés de leur mise en œuvre,
- émettre un avis sur les projets personnels de salariés volontaires et les projets de création ou de reprise d'entreprise.

Le 11 juillet 2007

J.M.D. / J.F. / P.G.

Pour mener à bien ses missions, la commission de suivi recevra les informations suivantes au cours de chaque réunion :

- suivi des effectifs accompagnés dans le cadre du présent accord, par type de mobilité,
- suivi des salariés en cours d'accompagnement par type de projet,
- suivi des actions de formation et de VAE engagées.

2- Composition

La Commission de suivi est composée :

- d'une délégation de représentants des salariés composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et du Secrétaire du Comité d'Entreprise,
- d'une délégation de la direction composée de la Direction des Ressources Humaines Aéroports de Paris SA et de la Direction de l'Escale,
- d'un représentant de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

3- Réunions

La Commission se réunit mensuellement sur convocation de la direction. Elle peut également se réunir sur demande d'au moins deux organisations syndicales signataires.

Le temps passé aux réunions est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu, sous la responsabilité de la Direction d'Aéroports de Paris SA.

La Commission sera réunie mensuellement dans les conditions prévues ci-dessus pendant toute la durée d'application du présent accord et jusqu'au terme des mesures d'accompagnement mises en œuvre sur le fondement des annexes I, II et III du présent accord.

Article 58 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature et prendra fin le 30 juin 2009. A cette date, le présent accord cesse automatiquement et de plein droit de produire tout effet. Il ne peut donc en aucun cas être prolongé par tacite reconduction.

Cette disposition ne fait pas obstacle au maintien des droits des salariés nés de l'accord au-delà du terme de ce dernier.

Chaque signataire de l'accord pourra en demander la révision, par courrier recommandé avec accusé de réception accompagné des propositions détaillées de révision, adressé à l'ensemble des autres parties signataires. Les parties se prononceront sur le projet de révision dans le délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. Le cas échéant, un avenant de révision sera conclu dans les conditions de l'article L 132-7 du code du travail.

Le 11 juillet 2007

JON  DF  R.G

Article 59 : Commission d'interprétation de l'accord

Toute difficulté d'interprétation ou d'application des dispositions du présent Accord est soumise à une commission d'interprétation composée de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA et d'une délégation de deux représentants de chaque organisation syndicale signataire. Cette commission se réunira à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de Paris SA, saisie par au moins deux organisations syndicales signataires.

Article 60 : Règlement des litiges

Les parties s'engagent à ce que, en cas d'apparition d'un litige sur la mise en œuvre du présent accord, elles se rencontrent dans les meilleurs délais, afin de rechercher la ou les solutions nécessaires au règlement amiable de leur différent.

Article 61 : Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord collectif fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du Code du travail.

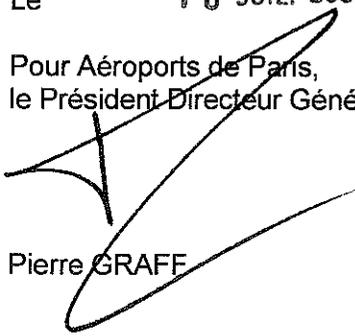
Conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'Entreprise, en 5 exemplaires originaux à la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

A l'issue du délai d'opposition, il sera également déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du travail.

Fait à Paris, en cinq exemplaires originaux

Le 16 JUIL. 2007

Pour Aéroports de Paris,
le Président Directeur Général,


Pierre GRAFF

Pour les organisations syndicales représentatives, les délégués syndicaux,

CFE/CGC 13/07/07

CFTC

 Jean Claude WGA

13/7/2007

SICTAM/CGT

Le 11 juillet 2007

  DE P.G.

SPASAP/CFDT le 13/07/07

SPE/CGT

D. FERNANDEZ



UNSA/SAPAP le 13. 07. 07

J.D. Dubrion



Le 11 juillet 2007

P.G