



**ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
APPLICABLE AU SEIN D'AREVA NC SA
COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE**

Entre la société AREVA NC SA représentée par Monsieur Etienne BOYER, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives soussignées

D'autre part,

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet la mise en place au sein d'AREVA NC SA d'un dispositif de cessation anticipée d'activité réservé au salarié effectuant des travaux dont le caractère pénible tient aux conditions particulières de leur exécution.

Ce dispositif de cessation anticipée d'activité consiste en la création d'un Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC). Il est alimenté par l'employeur et peut être co-alimenté par le salarié, permettant à ce dernier de constituer une épargne afin de cesser son activité de façon anticipée.

RET

PB
GC 7 28

CHAPITRE 1 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ LIÉ A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTION 1 – GESTION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF DE PRÉRETRAITE SERVICES CONTINUS/TRAVAUX PÉNIBLES

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de cessation anticipée d'activité issu du présent accord, les parties conviennent de tenir compte des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'ancien dispositif de préretraite Services Continus/Travaux Pénibles (ci-après dénommé « Ancien Dispositif SC-TP »), tel qu'issu de l'Ancien Accord d'Entreprise AREVA NC SA du 16/09/2000 non-renouvelé (ci-après dénommé « Ancien Accord d'Entreprise »).

La présente Section a donc pour objet de :

- garantir ces durées d'anticipation ainsi que le calcul de l'indemnisation versée lors de leur utilisation et définir les conditions dans lesquelles les salariés concernés pourront en bénéficier, malgré l'arrivée du terme de l'Ancien Accord d'Entreprise ;
- définir l'articulation éventuelle entre ces durées d'anticipation et d'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité (CAFC, FLS,...) applicables au sein d'AREVA NC SA ou au sein d'autres sociétés du groupe AREVA, et les aménagements de fins de carrière existant dans l'Entreprise (CEFC, réduction d'horaire avant retraite précédant l'utilisation du CEFC...).

Afin de permettre l'enregistrement de trimestres complets d'anticipation, les parties conviennent d'apprécier les durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012 et non à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE 1.1.1 – SALARIÉS CONCERNÉS

Les salariés visés par la présente Section sont les salariés ayant enregistré au 31 mars 2012 une durée d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

La durée d'anticipation enregistrée à cette date sera communiquée individuellement à chaque salarié concerné.

ARTICLE 1.1.2 – DURÉE D'ANTICIPATION GARANTIE

Pour les salariés ayant enregistré au moins une année complète d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012, la durée d'anticipation garantie correspond à la durée d'anticipation enregistrée à cette date, lorsque ces derniers sont :

- soit présents dans l'Entreprise au 31 mars 2012,
- soit présents au 31 mars 2012 au sein du groupe AREVA et bénéficiaires d'un droit contractuel à réintégration au sein d'AREVA NC SA, suite à une mutation au sein d'une autre société du groupe AREVA et ce, afin de pouvoir partir en préretraite SC-TP.

RES

GC PB
GC LB

Pour les salariés n'ayant pas enregistré un an d'anticipation, au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP au 31 mars 2012 et présents dans l'Entreprise à cette date, la durée d'anticipation garantie au titre du présent accord est déterminée comme suit :

Périodes de travail en SC-TP dans le cadre de l'Ancien Dispositif SC-TP	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien dispositif SC-TP (sans cumul SC-TP)	Durée d'anticipation garantie au titre de l'Ancien dispositif SC-TP (avec cumul SC-TP)
Au moins 12 mois validés	2 mois calendaires	3 mois calendaires
Au moins 24 mois validés	4 mois calendaires	6 mois calendaires
Au moins 36 mois validés	7 mois calendaires	9 mois calendaires
Au moins 48 mois validés	9 mois calendaires	-

ARTICLE 1.1.3 – CONDITIONS D'UTILISATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP

Les durées d'anticipation ainsi que le double taux d'indemnisation prévu au 1.1.3.3 seront garantis par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les parties conviennent que les autres conditions d'utilisation de l'anticipation seront effectuées selon les dispositions du présent accord ou le cas échéant, de toute convention ou accord collectif, applicable au sein d'AREVA NC SA au moment du départ en cessation anticipée d'activité, le révisant ou s'y substituant.

1.1.3.1 Détermination de la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité

A - Décompte de l'anticipation

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à la Section 3 du Chapitre 1, le salarié pourra fixer librement le décompte de l'anticipation à une date comprise entre les deux limites suivantes correspondant :

- au plus tôt, à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier d'une retraite anticipée notamment pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») ;
- au plus tard, à l'âge auquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Dans ce cadre, la date retenue pour le décompte de l'anticipation est impérativement le 1^{er} jour d'un mois afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où la date de départ en cessation anticipée, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

RES

GC RB LB

En complément, le salarié sera indemnisé par AREVA NC SA à la date de départ en cessation anticipée d'activité. Cette indemnisation sera calculée prorata temporis, en fonction du nombre de jours ouvrés correspondant à la durée du report constaté, selon les dispositions du 1.1.3.3.

B - Projection des conditions d'obtention du taux plein inconnues au moment du départ en cessation anticipée d'activité

Les conditions légales d'obtention du taux plein sont déterminées en fonction de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite et du nombre de trimestres requis, au titre de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Chaque année, un décret, publié avant le 31 décembre du 56^{ème} anniversaire des salariés, fixe le nombre exact de trimestres requis afin de bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein.

A la date de signature du présent accord, la dernière année de naissance, pour laquelle l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite est fixé, est 1955. L'âge légal d'ouverture du droit à la retraite correspondant aux années de naissance postérieures est actuellement le même mais est susceptible d'être légalement modifié dans le futur.

Il convient, dès lors, de déterminer conventionnellement les conditions d'obtention du taux plein des salariés dont les conditions légales sont encore inconnues, afin de pouvoir gérer par prévision leur départ en cessation anticipée d'activité.

Le principe de détermination conventionnelle des conditions d'obtention du taux plein est le suivant (voir tableau en Annexe 1) :

1/ Détermination conventionnelle du nombre de trimestres nécessaires :

Les dernières conditions légales d'obtention du taux plein connues, en ce qui concerne le nombre de trimestres requis, sont majorées chaque année d'un trimestre supplémentaire comme suit :

Age du salarié	Nombre de trimestres conventionnels requis
56 ^{ème} année	fixé par décret
55 ^{ème} année	+ 1 trimestre
54 ^{ème} année	+ 2 trimestres
53 ^{ème} année	+ 3 trimestres

Il est convenu que cette mesure ne sera appliquée qu'à compter de l'année de naissance 1958. Pour les années de naissance 1956 et 1957, le nombre de trimestres conventionnellement retenus est de 166.

Exemple :

- Conditions légales connues : le salarié né en 1955 connaît en 2011, année de son 56^{ème} anniversaire, le nombre légal de trimestres requis, soit 166 trimestres (à associer à l'âge d'ouverture du droit, soit 62 ans).
- Conditions déterminées conventionnellement : le salarié né en 1958 connaîtra le nombre de trimestres requis en 2014, année de son 56^{ème} anniversaire. Le présent accord permet de déterminer, conventionnellement, le nombre de trimestres nécessaires dès son 55^{ème} anniversaire comme suit : 166 + 1 trimestres, soit 167 trimestres.

REJ

PB
GC
EB

2/ Détermination conventionnelle de l'âge d'ouverture du droit :

Les dernières conditions légales d'obtention du taux plein connues, en ce qui concerne l'âge légal d'ouverture du droit, sont majorées chaque année de 3 mois supplémentaires comme suit :

Année de naissance du salarié	Age conventionnel d'ouverture du droit
Dernière année de naissance validée par la loi	Fixé par la loi
+ 1 année	+ 3 mois
+ 2 années	+ 6 mois
+ 3 années	+ 9 mois
+ 4 années	+ 12 mois
+ ...	+ ...

Il est convenu que cette mesure ne sera appliquée qu'à compter de l'année de naissance 1958. Pour les années de naissance 1956 et 1957, l'âge conventionnellement retenu pour l'ouverture du droit est de 62 ans.

Exemple :

- Conditions légales connues : l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite des salariés nés en 1955 est aujourd'hui fixé à 62 ans (à associer avec le nombre de trimestres, soit 166 trimestres)
- Conditions déterminées conventionnellement : le présent accord permet de déterminer conventionnellement l'âge d'ouverture du droit des salariés nés en 1958 comme suit : 62 ans + 3 mois.

Dès que les conditions légales d'obtention du taux plein sont connues, celles-ci se substituent automatiquement aux conditions figurant dans les tableaux ci-dessus.

Dans le cas où les conditions légales d'obtention du taux plein seraient différentes des conditions conventionnelles prévues ci-dessus, la situation du salarié fera l'objet d'une régularisation dans les conditions suivantes :

- a) Si les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu conventionnellement au titre du présent accord:

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à la Section 3 du Chapitre 1, le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes :

- demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de sa durée d'anticipation enregistrée,
- ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, selon les conditions légales. Il percevra alors une indemnité compensatrice dont le montant sera calculé dans les mêmes conditions que celles prévues au 1.1.3.3, en fonction de la durée d'anticipation non consommée.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'indemnité compensatrice versée au salarié sera calculée selon les règles du dispositif dans lequel se trouve le salarié, au moment de la liquidation de la pension de retraite.

RES

- b) Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu conventionnellement au titre du présent accord :

Le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

1.1.3.2 Conditions d'entrée dans le dispositif

Afin d'entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifier du nombre de trimestres nécessaire (le nombre de trimestres n'est pas requis dans le cadre de la retraite anticipée pour « incapacité ») pour pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- s'engager à partir à la retraite, au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Cet engagement est une condition substantielle de l'entrée dans le dispositif.

Le salarié qui souhaite cesser de manière anticipée son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ en cessation anticipée d'activité en indiquant la date de départ à la retraite choisie (a minima à taux plein). Pour le premier semestre 2012, ce délai de prévenance minimum du salarié sera adapté pour tenir compte de sa date de départ en cessation anticipée d'activité, sans pouvoir être inférieur à 1 mois. Pour le second semestre 2012, ce délai de prévenance ne pourra être inférieur à 3 mois.

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non salariés - auquel il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière. L'appréciation de l'obtention du taux plein sera exclusivement effectuée sur la base de ce relevé de carrière actualisé.

AREVA NC SA dispose de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié pour en étudier la conformité, et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité. L'absence de toute forme de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. Pour le premier semestre 2012, ce délai de réponse sera adapté pour tenir compte de la date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité sans pouvoir être supérieur à

RES

15 jours. Pour le second semestre 2012, ce délai de réponse ne pourra être supérieur à un mois.

Un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité et l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation sans réserve de leur dossier,

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite, dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
 - l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.
- en cas d'absence de présentation de l'attestation d'ouverture du droit émis par l'organisme, le salarié concerné pourra néanmoins voir décompter sa durée d'anticipation dès l'âge de 60 ans, s'il remplit les conditions décrites en Annexe 2 :

Dans le cas où la pension pour carrière longue ne peut être obtenue à 60 ans, le salarié bénéficiera d'une prorogation de son indemnisation jusqu'à l'âge d'ouverture du droit.

Le financement de cette prorogation sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite. En conséquence, il ne pourra bénéficier des dispositions relatives au versement anticipé d'une partie de l'indemnité de départ à la retraite (versement anticipé, conversion,...),
 - l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.
- Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité »

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation sans réserves de leur dossier.

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues, à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité

PCS

jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
 - l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.
- ou à défaut de réponse des organismes compétents après avoir effectué sa demande, et pour des rentes au moins égales à 20% allouées au titre d'une ou plusieurs maladies professionnelles dans les conditions réglementaires en vigueur, le salarié devra fournir à l'employeur une ou plusieurs notifications de taux d'incapacité permanente totale ou partielle.

Lorsque l'incapacité d'un total supérieur ou égal à 20% résulte d'un accident du travail seul ou lorsqu'elle résulte à la fois d'accident(s) du travail et de maladie(s) professionnelle(s), le médecin du travail devra attester auprès de l'employeur, sur la base d'un rapport circonstancié, de la similitude des lésions avec celles d'une maladie professionnelle selon la liste fixée par l'arrêté du 30 mars 2011 et éventuellement les textes le modifiant. Le médecin du travail devra demander au salarié tout document permettant de procéder à cette analyse notamment le rapport des séquelles. L'employeur décide de l'octroi de cette mesure en fonction du rapport fourni par le médecin du travail.

Dans le cas où la pension pour « incapacité » ne peut être obtenue à 60 ans, le salarié bénéficiera d'une prorogation de son indemnisation jusqu'à l'âge d'ouverture du droit. Le financement de cette prorogation sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite. En conséquence, il ne pourra bénéficier des dispositions relatives au versement anticipé d'une partie de l'indemnité de départ à la retraite (versement anticipé, conversion, ...) prévue par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein d'AREVA NC SA,
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

1.1.3.3 Indemnisation des périodes d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP

Pendant la période de cessation anticipée d'activité correspondant à la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le salarié perçoit une indemnité mensuelle de préretraite, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, dont le montant brut est calculé sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence par application d'un double taux :

- 90% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence inférieure ou égale au plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité ;
- 80% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence au-delà du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité.

Sous réserve des dispositions transitoires prévues au Section 3 du Chapitre 1, le Salaire Mensuel de Référence retenu pour le calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite correspond à la meilleure des deux assiettes suivantes, revalorisée du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité :

- 1) Un douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, rappel de rémunération au titre d'un exercice antérieur) ;
- 2) Pour les salariés ayant travaillé au minimum un an en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) au cours des 5 dernières années d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité, la somme des éléments de salaire suivants :
 - Salaire mensuel de base au moment du départ en cessation anticipée d'activité,
 - Prime mensuelle permanente fixée par accord collectif d'établissement dont la liste est jointe au présent accord,
 - Complément de salaire posté,
 - 1/12^{ème} du bonus de la dernière année d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité pour les cadres,
 - Prime mensuelle d'ancienneté pour les OETAM,
 - 1/12^{ème} du 13^{ème} mois pour les OETAM ou gratification dite de « fin d'année » pour les cadres,
 - Prime mensuelle de poste du régime de travail 3x8 – 5 équipes (valeur du barème applicable au moment du départ en cessation anticipée d'activité) affectée d'un coefficient* qui ne peut être supérieur à 1.

* Coefficient = « N » / 100 trimestres

« N » = nombre de trimestres travaillés sans interruption en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) au sein d'AREVA NC SA précédant le départ en cessation anticipée d'activité / 100 trimestres.

L'interruption du travail en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée, dans la limite d'une seule interruption sur la carrière. En cas d'interruptions multiples, seule la dernière interruption d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée.

En tout état de cause, le montant brut minimum de l'indemnité mensuelle de préretraite est fixé à 90% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ du salarié en cessation anticipée d'activité et le montant brut maximum de cette indemnité mensuelle de préretraite ne peut être supérieur au montant de l'assiette fixée au 1) ci-dessus.

1.1.3.4 Revalorisation de l'indemnité de préretraite


Le montant de l'indemnité de préretraite est revalorisé à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

1.1.3.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

Conformément aux dispositions du 1.1.3.2 ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

- La suspension du contrat de travail,
- La durée de la période de cessation anticipée d'activité,

PES

RB
GC  EB

- Les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité,
- Les dispositions en matière de protection sociale,
- L'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

➤ Suspension du contrat de travail

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Aucun droit à congés ou à repos (congés payés, JRTT,...) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou non, hors du groupe AREVA ou à son propre compte.

➤ Couverture sociale

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

➤ Epargne salariale

Le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation), dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

➤ Cotisations sociales salariales

Les cotisations sociales salariales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales sont calculées sur la base du montant de l'indemnité mensuelle de préretraite versée au salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité.

Toutefois, les cotisations relatives à la couverture complémentaire frais de santé, au risque décès/rente éducation/rente conjoint et aux régimes de retraites complémentaires auxquels était affilié le salarié pendant son activité, sont calculées sur la base du douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, rappel de rémunération au titre d'un exercice antérieur), revalorisée à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

ARTICLE 1.1.4 – ARTICULATION DES DURÉES D'ANTICIPATION ENREGISTRÉES AU TITRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF SC-TP AVEC LES AUTRES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÉNAGEMENTS DE FINS DE CARRIÈRE

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagements de fins de carrière au sein d'AREVA NC SA, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui

RET

GC 14 23
PB

déterminé en application des dispositions du présent accord. Il sera impérativement fixé le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié dans le premier dispositif de cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où cette date de départ, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

Par la suite, les dates de départ du salarié, dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, sont également fixées le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où ces dates ne tomberaient pas le 1^{er} jour d'un mois, le départ effectif du salarié sera fixé le 1^{er} jour du mois suivant.

En complément, les écarts constatés seront indemnisés par AREVA NC SA à la date de départ du salarié dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, selon les règles correspondant à chacun d'eux.

Le salarié devra utiliser ces divers dispositifs de cessation anticipée d'activité et aménagements de fins de carrière, dans l'ordre chronologique suivant :

- Réduction d'horaire avant retraite précédant un CEFC,
- Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 40%,
- Jours épargnés sur le CET ou sur le CEFC dans le cadre de l'avenant à l'accord CET du 11 juillet 2008,
- Durée d'anticipation enregistrée dans le cadre de l'accord FLS du 22 juin 2000,
- Durée d'anticipation du personnel issu des Mines et ayant travaillé au fond prévue à l'Article 1.2.4),
- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP,
- Jours enregistrés sur le CAFC dans le cadre de la Section 2 du présent Chapitre.

Toutefois, en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre de l'utilisation des jours enregistrés sur son CAFC, celui-ci pourra, en accord avec la Direction, modifier cet ordre.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines dans les conditions prévues au 1.1.3.2.

La réponse de l'employeur sera également effectuée dans les conditions prévues au 1.1.3.2.

ARTICLE 1.1.5 – SORTIE DU DISPOSITIF

Au terme de la cessation anticipée d'activité liée à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le contrat de travail du salarié est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite (a minima à taux plein), à l'initiative du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein d'AREVA NC SA.

Sous réserve des dispositions du B du 1.1.3.1, AREVA NC SA cessera tout versement de l'indemnité de préretraite lors de l'épuisement de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite au terme du dernier dispositif de cessation anticipée d'activité indemnisé, à l'issue duquel AREVA NC SA cessera toute indemnisation du salarié.

PEJ

P.B.
GC / 4 / 20

ARTICLE 1.1.6 – INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables au sein d'AREVA NC SA.

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier, un versement anticipé représentant au maximum 40% de l'indemnité de départ à la retraite peut :

- Etre versé au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ;
- Etre versé de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité, à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Etre converti en temps, sous forme de mois entier calendaire.

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

L'ancienneté prise en compte lors du calcul du versement anticipé correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

La situation du salarié, pendant la période correspondant à la conversion en temps, est la même que celle prévue au 1.1.3.5 et sera formalisée dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

ARTICLE 1.1.7 – RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE MALADIE, D'ACCIDENT OU DE CLASSEMENT EN INVALIDITÉ 2^{ÈME} OU 3^{ÈME} CATÉGORIE

Pendant la suspension de son contrat de travail dans le cadre d'un arrêt de travail faisant suite à une maladie ou un accident, le salarié ne peut pas entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité prévu au présent Chapitre.

Le salarié faisant l'objet d'un classement en invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ne pourra bénéficier de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, dans la mesure où il n'exerce plus d'activité professionnelle au sein d'AREVA NC SA.

Dans l'hypothèse où le salarié reprend une activité professionnelle au sein d'AREVA NC SA suite à une décision d'aptitude rendue par le Médecin du travail, il pourra partir en cessation anticipée d'activité. Dans ce cas, le salarié s'engage à partir à la retraite à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite à taux plein.

En tout état de cause, les pensions d'invalidité ainsi que les rentes complémentaires attribuées, au titre de la Prévoyance, ne se cumulent pas avec l'indemnité de préretraite.

RET

RET
GC M LA

ARTICLE 1.1.8 – RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

1.1.8.1 - Mutation vers une autre société du groupe AREVA (dite « société d'accueil »)

En cas de mutation du salarié en activité au sein d'AREVA NC SA vers une Société du groupe AREVA, la durée d'anticipation enregistrée et garantie, au titre de la présente Section, sera conservée.

Le salarié pourra, si cette anticipation n'est pas reconnue dans la Société d'accueil, au titre d'un régime analogue, réintégrer AREVA NC SA afin de bénéficier de cette durée d'anticipation préalablement à son départ à la retraite et ce, dans les conditions applicables au sein d'AREVA NC SA au moment de son départ en cessation anticipée d'activité.

Ces dispositions seront transcrites dans une convention de mutation concertée dont un exemplaire sera remis au salarié.

En aucun cas, la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP et non utilisée par le salarié ne pourra faire l'objet d'une monétisation auprès d'AREVA NC SA, notamment du fait du salarié en raison du non exercice de son droit de retour au sein d'AREVA NC SA ou de la rupture du contrat de travail avec la Société d'accueil, à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

1.1.8.2 - Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe AREVA (dite « société d'accueil »)

Il est possible qu'un même salarié cumule le bénéfice de durées d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ainsi que d'autres avantages découlant de dispositifs de cessation anticipée d'activité applicables au sein de la Société d'accueil.

Sauf si l'anticipation enregistrée au sein de la Société d'accueil peut être reconnue au sein d'AREVA NC SA, le salarié devra utiliser cette dernière au sein de la Société d'accueil avant tout exercice de son droit de retour au sein d'AREVA NC SA.

Dans cette hypothèse, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord.

1.1.8.3 - Sortie du groupe AREVA

En aucun cas, la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP et non utilisée par le salarié ne pourra faire l'objet d'une monétisation auprès d'AREVA NC SA du fait de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre partie ou du décès du salarié.

PEJ

B
GC M EB

SECTION 2 – DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ – COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE

Le dispositif de cessation anticipée d'activité défini à la présente Section consiste en la création d'un Compte Anticipation Fin de Carrière (CAFC). Il est alimenté par l'employeur et peut être co-alimenté par le salarié. Il constitue une épargne permettant au salarié de cesser son activité de façon anticipée.

ARTICLE 1.2.1 – CHAMP D'APPLICATION

Ce dispositif concerne les salariés d'AREVA NC SA suivants :

1/ Les salariés postés effectuant des postes de nuit dans le cadre d'un régime de travail en services continus ou semi-continus. Le personnel FLS travaillant en régime 24h, bénéficiant d'un accord spécifique, n'est pas concerné par la présente Section.

2/ Les salariés confrontés fréquemment et régulièrement à des situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes.

Ces situations sont caractérisées, soit par le cumul de certaines des contraintes physiques suivantes, soit exceptionnellement par le niveau important de l'une d'entre elles. Ces contraintes sont afférentes au poste de travail et sont rencontrées de façon habituelle pendant une durée quotidienne importante :

- Port manuel de charges lourdes ;
- Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées ;
- Travail en milieu confiné ou exigu ;
- Travail en température extrême.

Les situations concrètes de travail dans l'Entreprise correspondant aux contraintes physiques définies ci-dessus sont synthétisées dans le tableau ci-après :

Port manuel de charges lourdes	<ul style="list-style-type: none">• Port manuel et habituel pendant une durée quotidienne importante de charges lourdes, combiné à au moins une autre contrainte physique
Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées	<ul style="list-style-type: none">• Utilisation, au titre de l'activité principale, de télémanipulateurs pendant une durée quotidienne importante, dans des conditions de postures atypiques et contraignantes prolongées, combinée à la contrainte du port manuel de charges lourdes• Travail habituel pendant une durée quotidienne importante en grande boîte à gants, combiné à la contrainte de Travail en milieu confiné ou exigu• Positions entraînant une sollicitation forcée prolongée des articulations (accroupi, à genoux, plié...), combinées à au moins une autre contrainte physique
Travail en milieu confiné et exigu	<ul style="list-style-type: none">• Port habituel pendant une durée quotidienne importante de tenues spéciales (ARI, tenue vinyle et tenue rouge) ou du masque, combiné à au moins une autre contrainte physique• Interventions fréquentes et pendant une durée quotidienne importante en milieu confiné et exigu (ex : cabine étanche blindée), en principe combinées à au moins une autre contrainte physique
Travail en température extrême	<ul style="list-style-type: none">• Travail prolongé et récurrent dans des situations d'exposition à la chaleur ou au froid générées par les installations, combiné à au moins une autre contrainte physique (ex : Travail en milieu confiné et exigu)

PES

PB
GC W 03

La liste des postes correspondant aux situations concrètes de travail décrites ci-dessus, au sein de chaque établissement de l'Entreprise, est établie en fonction d'une appréciation globale des contraintes physiques précitées.

Elle est jointe au présent accord. Seuls les postes figurant dans cette liste, à l'exclusion de tout autre, bénéficient des dispositions de la présente Section.

Cette liste fera l'objet d'un réexamen au moins une fois par an. Son actualisation sera soumise à la Commission de suivi du présent accord et sera notifiée aux organisations syndicales signataires du présent accord.

ARTICLE 1.2.2 – ALIMENTATION DU COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE (CAFC)

Les jours enregistrés sur le CAFC sont comptabilisés en jours ouvrés.

1.2.2.1 Principes

Le CAFC est alimenté des éléments suivants :

- d'un socle fixe annuel accordé par l'employeur,
- d'une épargne volontaire du salarié,
- d'un abondement employeur lié à l'épargne volontaire du salarié,
- d'une contribution spécifique accordée par l'employeur, liée à l'Ancien Dispositif SC-TP définie au 1.2.2.5 ci-dessous.

Il est expressément convenu que la contribution employeur (socle fixe, abondement et contribution spécifique) ne sera effectivement créditée sur le CAFC qu'au moment de son utilisation, dans le cadre de la cessation anticipée d'activité, au titre du CAFC si les conditions sont remplies.

Les parties conviennent que toute révision ultérieure des barèmes relatifs au socle et à l'abondement employeur ne sera pas rétroactive.

1.2.2.2 Socle fixe

AREVA NC SA accorde au salarié un socle fixe de jours pour chaque année civile complète d'activité postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord, passée dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord.

Le nombre de jours du socle est fonction de l'ancienneté du salarié, appréciée en année civile complète d'activité au sein d'AREVA NC SA (ou au sein du groupe AREVA s'il existe chez son précédent employeur un système équivalent de cessation anticipée d'activité basé sur le co-investissement), dans l'un des régimes ou postes de travail précités :

- De 1 à 10 années d'ancienneté = 7 jours de socle / an
- De 11 à 20 années d'ancienneté = 10 jours de socle / an
- A partir de 21 années d'ancienneté = 15 jours de socle / an

Mesure transitoire pour l'année 2012 : le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé aux salariés travaillant dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, de la date d'entrée en vigueur du présent accord jusqu'au 31/12/2012.

REJ

En cas de cumul de travail dans l'un des régimes de travail et l'un des postes précités, le nombre annuel de jours du socle accordé, en cas d'année civile complète d'activité, est majoré de 3 jours.

En cas d'année civile incomplète d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail susmentionnés, les règles spécifiques suivantes s'appliquent :

Activité sur l'année	De 1 à 10 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)	De 11 à 20 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)	A partir de 21 ans d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail (article 1.2.1)
A partir de 10 mois	7 jours	10 jours	15 jours
9 mois	6 jours	9 jours	14 jours
8 mois	6 jours	9 jours	13 jours
7 mois	5 jours	8 jours	12 jours
6 mois	5 jours	8 jours	11 jours
5 mois	4 jours	7 jours	10 jours
4 mois	3 jours	6 jours	8 jours
3 mois	2 jours	4 jours	5 jours
2 mois	1 jour	2 jours	3 jours
1 mois	-	1 jour	2 jours

En cas d'absences rémunérées, autres que celles liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au salarié si l'ensemble de ces absences n'excède pas 4 mois par an (congé annuel et congé maternité non compris).

En cas d'absence pour congé maternité, maladie professionnelle ou accident du travail, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au salarié, si l'ensemble de ces absences n'excède pas 6 mois par an (congé annuel non compris).

En cas d'absence pour mise au vert, le socle correspondant à une année civile complète d'activité est accordé au salarié.

1.2.2.3 Epargne volontaire du salarié

Le salarié travaillant dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord peut constituer une épargne volontaire dans la limite de 6 jours par an, même en cas d'année civile d'activité incomplète.

Le salarié peut alimenter le CAFC avec les éléments suivants :

- jours de congés payés légaux ou conventionnels, au-delà de 20 jours ouvrés ;
- jours de RTT à l'initiative du salarié ;
- heures supplémentaires correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié) ;
- 13ème mois pour les OETAM ;
- heures de compensation de mission correspondant à la durée d'une journée de travail (sur la base de l'horaire collectif du régime de travail du salarié).

RES

GC EB

Sous réserve des dispositions prévues aux Articles 1.2.9 et 1.2.10, l'épargne réalisée par le salarié sera bloquée sur le CAFC jusqu'à son départ en cessation anticipée.

1.2.2.4 Abondement

AREVA NC SA abondera l'épargne volontaire du salarié de la façon suivante :

Abondement unique à 200% en cas de travail dans l'un des régimes et/ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, même en cas d'année civile incomplète d'activité.

Compte tenu des éléments ci-dessus, les principes d'alimentation du CAFC peuvent être résumés dans l'un des tableaux suivants :

- en cas d'année civile complète d'activité dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord :

Socle fixe par tranche d'ancienneté (1.2.2.2)	Épargne volontaire salarié (1.2.2.3)	Abondement employeur 200% (1.2.2.4)	CAFC évalué par année en fonction des tranches d'ancienneté
7 / 10 / 15	0	0	7 / 10 / 15
7 / 10 / 15	1	2	10 / 13 / 18
7 / 10 / 15	2	4	13 / 16 / 21
7 / 10 / 15	3	6	16 / 19 / 24
7 / 10 / 15	4	8	19 / 22 / 27
7 / 10 / 15	5	10	22 / 25 / 30
7 / 10 / 15	6	12	25 / 28 / 33

- en cas d'année civile complète d'activité dans l'un des régimes et postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord :

Socle fixe par tranche d'ancienneté (1.2.2.2)	Épargne volontaire salarié (1.2.2.3)	Abondement employeur 200% (1.2.2.4)	CAFC évalué par année en fonction des tranches d'ancienneté
10 / 13 / 18	0	0	10 / 13 / 18
10 / 13 / 18	1	2	13 / 16 / 21
10 / 13 / 18	2	4	16 / 19 / 24
10 / 13 / 18	3	6	19 / 22 / 27
10 / 13 / 18	4	8	22 / 25 / 30
10 / 13 / 18	5	10	25 / 28 / 33
10 / 13 / 18	6	12	28 / 31 / 36

BEJ

PB 14
GC 63

1.2.2.5 Contribution spécifique liée à l'Ancien Dispositif SC-TP

Cette contribution est accordée au salarié présent dans l'Entreprise au 31/03/2012 et ayant enregistré au 31/03/2011 une durée d'anticipation de 5 ans au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP.

Cette contribution est égale à : « N »* x 15 jours ouvrés (soit 26 jours calendaires après application de la conversion prévue au 1.2.5.2)

* « N » = nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, entre la date à laquelle le salarié a atteint les 5 années d'anticipation au titre de l'Ancien dispositif SC-TP et le 31/03/2012.

Ce socle sera accordé pour chaque année complète d'activité antérieure au 31/03/2012 passée dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, au-delà du nombre d'années nécessaires à l'enregistrement de ces 5 années d'anticipation.

En cas d'année incomplète d'activité, un socle de 3 jours ouvrés sera accordé par trimestre complet effectué (soit 5 jours calendaires après application de la conversion prévue au 1.2.5.2)

Les jours accordés au titre de cette contribution spécifique, qui n'auraient pu être utilisés par certains salariés relevant de la période transitoire de la Section 3 du Chapitre 1 du fait d'une date de départ théorique antérieure à l'entrée en vigueur du présent accord, ne pourront faire l'objet d'une monétisation.

ARTICLE 1.2.3 – DÉTERMINATION DE LA DATE POSSIBLE DE DÉPART EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

1.2.3.1 Décompte de l'anticipation

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à la Section 3 du Chapitre 1, le salarié pourra fixer librement le décompte de l'anticipation à une date comprise entre les deux limites suivantes correspondant :

- au plus tôt, à la date à laquelle le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») ;
- au plus tard, à l'âge auquel le salarié sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.

Dans ce cadre, la date retenue pour le décompte de l'anticipation est impérativement le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où la date de départ en cessation anticipée découlant du décompte de l'anticipation ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

RES

14 PB

GC

ET

En complément, le salarié sera indemnisé par AREVA NC SA à la date de départ en cessation anticipée d'activité. Cette indemnisation sera calculée prorata temporis en fonction du nombre de jours ouvrés correspondant à la durée du report constaté, selon les dispositions du 1.2.5.3.

1.2.3.2 Projection des conditions d'obtention du taux plein inconnues au moment du départ en cessation anticipée d'activité

Les conditions légales d'obtention du taux plein sont déterminées en fonction de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite et du nombre de trimestres requis, au titre de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale.

Chaque année, un décret publié, avant le 31 décembre du 56^{ème} anniversaire des salariés, fixe le nombre exact de trimestres requis afin de bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein.

A la date de signature du présent accord, la dernière année de naissance pour laquelle l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite est fixé, est 1955. L'âge légal d'ouverture du droit à la retraite correspondant aux années de naissance postérieures est actuellement le même mais est susceptible d'être légalement modifié dans le futur.

Il convient, dès lors, de déterminer conventionnellement les conditions d'obtention du taux plein des salariés, dont les conditions légales sont encore inconnues, afin de pouvoir gérer par prévision leur départ en cessation anticipée d'activité.

Le principe de détermination conventionnelle des conditions d'obtention du taux plein est le suivant (voir tableau en Annexe 1) :

1/ Détermination conventionnelle du nombre de trimestres nécessaires :

Les dernières conditions légales d'obtention du taux plein connues, en ce qui concerne le nombre de trimestres requis, majorées chaque année d'un trimestre supplémentaire comme suit :

Age du salarié	Nombre de trimestres conventionnels requis
56 ^{ème} année	fixé par décret
55 ^{ème} année	+ 1 trimestre
54 ^{ème} année	+ 2 trimestres
53 ^{ème} année	+ 3 trimestres

Il est convenu que cette mesure ne s'appliquera qu'à compter de l'année de naissance 1958. Pour les années de naissance 1956 et 1957, le nombre de trimestres conventionnellement retenu est de 166.

Exemple :

- Conditions légales connues : le salarié né en 1955 connaît en 2011, année de son 56^{ème} anniversaire, le nombre légal de trimestres requis, soit 166 trimestres (à associer à l'âge d'ouverture du droit, soit 62 ans).
- Conditions déterminées conventionnellement : le salarié né en 1958 connaîtra le nombre de trimestres requis en 2014, année de son 56^{ème} anniversaire. Le présent accord permet de déterminer, conventionnellement, le nombre de trimestres nécessaire dès son 55^{ème} anniversaire comme suit : 166 trimestres + 1 trimestre, soit 167 trimestres.

RES

2/ Détermination conventionnelle de l'âge d'ouverture du droit :

Les dernières conditions légales d'obtention du taux plein connues, en ce qui concerne l'âge légal d'ouverture du droit, majorées chaque année de 3 mois supplémentaires comme suit :

Année de naissance du salarié	Age conventionnel d'ouverture du droit
Dernière année de naissance validée par la loi	Fixé par la loi
+ 1 année	+ 3 mois
+ 2 années	+ 6 mois
+ 3 années	+ 9 mois
+ 4 années	+ 12 mois
+ ...	+ ...

Il est convenu que cette mesure ne sera appliquée qu'à compter de l'année de naissance 1958. Pour les années de naissance 1956 et 1957, l'âge conventionnellement retenu pour l'ouverture du droit est de 62 ans.

Exemple :

- Conditions légales connues : l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite des salariés nés en 1955 est aujourd'hui fixé à 62 ans (à associer avec le nombre de trimestres, soit 166 trimestres)
- Conditions déterminées conventionnellement : le présent accord permet de déterminer, conventionnellement, l'âge d'ouverture du droit des salariés nés en 1958 comme suit : 62 ans + 3 mois.

Dès que les conditions légales d'obtention du taux plein sont connues, celles-ci se substituent automatiquement aux conditions figurant dans le tableau ci-dessus.

Dans le cas où les conditions légales d'obtention du taux plein seraient différentes des conditions conventionnelles prévues ci-dessus, la situation du salarié fera l'objet d'une régularisation, dans les conditions suivantes :

- a) Si les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu conventionnellement au titre du présent accord :

Sous réserve des dispositions transitoires prévues à la Section 3 du Chapitre 1, le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes :

- demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement de son épargne,
- ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein, selon les conditions légales. Il percevra alors une indemnité compensatrice dont le montant sera calculé dans les mêmes conditions que celles prévues au 1.2.5.3, en fonction de la durée d'épargne non consommée incluant la contribution employeur.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, l'indemnité compensatrice versée au salarié sera calculée selon les règles du dispositif dans lequel se trouve le salarié, au moment de la liquidation de la pension de retraite.

- b) Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues plus tard que prévu conventionnellement au titre du présent accord :

Le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein.

Le financement de l'écart sera reparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite, dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

ARTICLE 1.2.4 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES SALARIÉS ISSUS DES MINES

1/ Pour les salariés ayant travaillé « au fond » en France au sein d'AREVA NC SA, bénéficiant du dispositif de cessation anticipée d'activité CAFIC prévu à la présente Section et/ou de la garantie des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP prévue à la Section 1 du présent Chapitre, la date de départ en cessation anticipée d'activité sera avancée comme suit :

- Entre 5 et 10 ans de travail « au fond », la date de départ en cessation anticipée d'activité sera avancée de 3 mois calendaires ;
- Plus de 10 ans et jusqu'à 15 ans de travail « au fond », la date de départ en cessation anticipée d'activité sera avancée de 6 mois calendaires ;
- Plus de 15 ans de travail « au fond », la date de départ en cessation anticipée d'activité sera avancée de 9 mois calendaires.

Les périodes assimilées à des périodes de travail « au fond » pour la validation des droits à retraite ne sont pas prises en compte (ex : service militaire,...).

L'indemnisation du salarié pendant cette période est calculée selon les dispositions du 1.1.3.3.

Tout ou partie de l'avancement de la date de départ en cessation anticipée d'activité au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP prévue à la Section 1 du présent Chapitre, qui n'aurait pu être utilisé par certains salariés relevant de la période transitoire de la Section 3 du Chapitre 1 du fait d'une date de départ théorique antérieure à l'entrée en vigueur du présent accord, ne pourra faire l'objet d'une monétisation.

2/ Les salariés ayant travaillé « au fond » en France au sein d'AREVA NC SA et ne bénéficiant pas des dispositifs de cessation anticipée d'activité précités, pourront cesser leur activité avant leur départ à la retraite à taux plein selon les modalités suivantes :

- Entre 5 et 10 ans inclus de travail « au fond » = 3 mois calendaires ;
- Plus de 10 ans et jusqu'à 15 ans de travail « au fond » = 6 mois calendaires ;
- Plus de 15 ans de travail « au fond » = 9 mois calendaires.

Les périodes assimilées à des périodes de travail « au fond » pour la validation des droits à retraite ne sont pas prises en compte (ex : service militaire,...).

Dans cette hypothèse, le décompte sera calculé en référence au 1.1.3.1.

L'indemnisation du salarié pendant cette période est calculée selon les dispositions du 1.1.3.3.

PES

ARTICLE 1.2.5 – CONDITIONS D'UTILISATION DU CAFC

L'épargne enregistrée dans le CAFC permet au salarié de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité.

1.2.5.1 Conditions d'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité

Afin de pouvoir entrer dans le dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- remplir, au terme de la période de cessation anticipée d'activité, les conditions légales d'âge d'ouverture du droit à la retraite et justifier du nombre de trimestres nécessaire (le nombre de trimestres n'est pas requis dans le cadre de la retraite anticipée pour « incapacité ») pour pouvoir liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein ;
- s'engager à partir à la retraite, au plus tôt, à la date à laquelle il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité ») et au plus tard, à l'âge auquel il sera en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein sans condition de trimestres.
Cet engagement est une condition substantielle de l'entrée dans le dispositif.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, 6 mois au minimum avant la date projetée de départ en cessation anticipée d'activité, en indiquant la date de départ à la retraite choisie (a minima à taux plein).

Pour le premier semestre 2012, ce délai de prévenance minimum du salarié sera adapté pour tenir compte de sa date de départ en cessation anticipée d'activité, sans pouvoir être inférieur à 1 mois.

Pour le second semestre 2012, ce délai de prévenance ne pourra être inférieur à 3 mois.

Afin que sa demande soit prise en compte, le salarié devra impérativement joindre un relevé de carrière actualisé comprenant les informations relatives à l'ensemble des régimes de retraites - salariés ou non salariés - auxquels il a été affilié et des périodes éventuellement travaillées à l'étranger, afin de disposer d'une situation exhaustive de sa carrière.

L'appréciation de l'obtention du taux plein sera exclusivement effectuée sur la base de ce relevé de carrière actualisé.

AREVA NC SA dispose de deux mois, à compter de la réception de la demande du salarié, pour en étudier la conformité et lui confirmer la date de départ en cessation anticipée d'activité. L'absence de toute forme de réponse, dans ce délai, vaut acceptation de la demande. Pour le premier semestre 2012, ce délai de réponse sera adapté pour tenir compte de la date de départ du salarié en cessation anticipée d'activité, sans pouvoir être supérieur à 15 jours. Pour le second semestre 2012, ce délai de réponse ne pourra être supérieur à 1 mois.

Un avenant au contrat de travail est signé entre le salarié bénéficiaire et l'employeur, afin de formaliser l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité et l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa pension de retraite à taux plein à la date choisie.

RES

➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrières longues

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation sans réserves de leur dossier,

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
 - l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.
- en cas d'absence de présentation de l'attestation d'ouverture du droit émis par l'organisme, le salarié concerné pourra, néanmoins, voir décompter sa durée d'anticipation dès l'âge de 60 ans, s'il remplit les conditions décrites en Annexe 2 :

Dans le cas où la pension, pour carrière longue, ne peut être obtenue à 60 ans, le salarié bénéficiera d'une prorogation de son indemnisation jusqu'à l'âge d'ouverture du droit. Le financement de cette prorogation sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite. En conséquence, il ne pourra bénéficier des dispositions relatives au versement anticipé d'une partie de l'indemnité de départ à la retraite (versement anticipé, conversion, etc) prévues à l'Article 1.2.8,
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

➤ Dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour « incapacité »

Afin d'obtenir l'accord de la Direction sur le départ en cessation anticipée d'activité, ces salariés devront impérativement :

- effectuer une demande auprès des organismes compétents et fournir à l'employeur une copie de la décision d'acceptation sans réserves de leur dossier,

Si les conditions légales d'obtention du taux plein sont obtenues à une date postérieure à celle retenue pour le décompte, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les conditions légales.

Le financement de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 60% de son montant total (incluant tout versement anticipé),
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

PEJ

GC PB EB

- ou à défaut de réponse des organismes compétents après avoir effectué sa demande, et pour des rentes au moins égales à 20% allouées au titre d'une ou plusieurs maladies professionnelles dans les conditions réglementaires en vigueur, le salarié devra fournir à l'employeur une ou plusieurs notifications de taux d'incapacité permanente totale ou partielle.

Lorsque l'incapacité d'un total supérieur ou égal à 20% résulte d'un accident du travail seul ou lorsqu'elle résulte à la fois d'accident(s) du travail et de maladie(s) professionnelle(s), le médecin du travail devra attester auprès de l'employeur, sur la base d'un rapport circonstancié, de la similitude des lésions avec celles d'une maladie professionnelle selon la liste fixée par l'arrêté du 30 mars 2011 et éventuellement les textes le modifiant. Le médecin du travail devra demander au salarié tout document permettant de procéder à cette analyse notamment le rapport des séquelles. L'employeur décide de l'octroi de cette mesure en fonction du rapport fourni par le médecin du travail.

Dans le cas où la pension pour « incapacité » ne peut être obtenue à 60 ans, le salarié bénéficiera d'une prorogation de son indemnisation jusqu'à l'âge d'ouverture du droit. Le financement de cette prorogation sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite. En conséquence, il ne pourra bénéficier des dispositions relatives au versement anticipé d'une partie de l'indemnité de départ à la retraite (versement anticipé, conversion,...) prévues à l'Article 1.2.8,
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

1.2.5.2 Conversion de la durée d'anticipation disponible en jours calendaires

Les jours enregistrés sur le CAFC par le salarié et l'employeur sont comptabilisés en jours ouvrés.

Afin de déterminer la durée de la période de cessation anticipée d'activité, il conviendra de convertir le nombre total de jours enregistrés en jours calendaires, en appliquant un coefficient de conversion de 1,74 dont les modalités sont définies en Annexe 3.

La durée de la période de cessation anticipée d'activité ainsi obtenue pourra éventuellement être allongée dans les conditions prévues au 1.2.5.3 2) ci-dessous.

1.2.5.3 Indemnisation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

L'indemnité mensuelle versée au salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, est calculée :

- 1) sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence correspondant à l'assiette suivante : un douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, rappel de rémunération au titre d'un exercice antérieur).

Le Salaire Mensuel de Référence est revalorisé du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité.

PEJ

- 2) et en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié lui permettant éventuellement d'allonger la durée de cessation anticipée d'activité :

Le salarié a, en effet, la possibilité d'allonger la durée de cessation anticipée d'activité en choisissant l'un des niveaux d'indemnisation fixés ci-dessous. Le nombre de jours calendaires correspondant à la durée de la cessation anticipée d'activité sera alors affecté d'un coefficient, en fonction du niveau d'indemnisation choisi :

Niveau d'indemnisation choisi :	Coefficient d'allongement de la période de cessation anticipée d'activité :
100%	1,00
95%	1,05
90%	1,11
85%	1,18
80%	1,25
75%	1,33
70%	1,43
65%	1,54
60%	1,66
55%	1,82
50%	2,00

Le choix du niveau d'indemnisation effectué avant le départ en cessation anticipée d'activité est définitif.

Le niveau d'indemnisation choisi par le salarié doit permettre la consommation intégrale de la durée d'anticipation. En aucun cas, ce choix ne doit pas avoir pour conséquence la monétisation d'une partie de cette durée d'anticipation.

1.2.5.4 Revalorisation de l'indemnité mensuelle

L'indemnité brute mensuelle versée au salarié, pendant la période de cessation anticipée d'activité, est revalorisée à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

1.2.5.5 Situation du salarié pendant la période de cessation anticipée d'activité

Conformément aux dispositions du 1.2.5.1 ci-dessus, le salarié signe un avenant à son contrat de travail préalablement à son départ en cessation anticipée d'activité, afin de formaliser sa situation pendant cette période concernant notamment :

- la suspension du contrat de travail ;
- la durée de la période de cessation anticipée d'activité ;
- les modalités de calcul de la rémunération pendant la période de cessation anticipée d'activité ;
- les dispositions en matière de protection sociale ;
- l'engagement du salarié de partir à la retraite et de liquider sa retraite à taux plein, à l'issue de la cessation anticipée d'activité.

➤ Suspension du contrat de travail

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

Cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

PEJ

Aucun droit à congés ou à repos (congs payés, JRTT,...) ne peut être généré pendant la durée de suspension du contrat.

Pendant cette période, le salarié peut, s'il le souhaite, reprendre une activité rémunérée, salariée ou à son propre compte, hors du groupe AREVA.

➤ Couverture sociale

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie d'une protection sociale identique à celle des salariés en activité.

S'agissant de la couverture décès/rente éducation/rente conjoint, les options accessibles sont celles non liées à l'invalidité absolue définitive.

➤ Epargne salariale

Le salarié, en cessation anticipée d'activité, bénéficie des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) dans les conditions définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

➤ Cotisations sociales salariales

Les cotisations sociales salariales sont prises en charge par le salarié, selon la même base de répartition que celle des salariés en activité.

Les cotisations sociales seront calculées sur la base de l'indemnité mensuelle brute perçue par le salarié pendant cette période, en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre du 1.2.5.3 2) ci-dessus et selon la même répartition que les salariés actifs.

Toutefois, les cotisations relatives à la couverture complémentaire frais de santé, au risque décès/rente éducation/rente conjoint et aux régimes de retraites complémentaires auxquels était affilié le salarié pendant son activité sont calculées sur la base du douzième de la rémunération brute de la dernière année civile complète d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle (hors remboursements de frais, éléments de rémunération exceptionnels, indemnités compensatrices de congés payés, avantages familiaux, rappel de rémunération au titre d'un exercice antérieur) revalorisée à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

ARTICLE 1.2.6 – ARTICULATION ENTRE LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ ET D'AMÈNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'aménagements de fins de carrière au sein d'AREVA NC SA, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord. Il sera impérativement fixé le 1^{er} jour d'un mois, afin d'assurer la correspondance avec la date retenue dans le cadre de la liquidation de la pension de retraite du régime général.

La date de départ du salarié dans le premier dispositif de cessation anticipée d'activité est également fixée le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où cette date de départ, découlant du décompte de l'anticipation, ne tomberait pas le 1^{er} jour d'un mois, le salarié restera en activité rémunérée jusqu'au 1^{er} jour du mois suivant.

Par la suite, les dates de départ du salarié, dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, sont également fixées le 1^{er} jour d'un mois. Dans le cas où ces dates ne tomberaient pas le 1^{er} jour d'un mois, le départ effectif du salarié sera fixé le 1^{er} jour du mois suivant.

PES

PB
GC
LB

En complément, les écarts constatés seront indemnisés par AREVA NC SA à la date de départ du salarié dans chaque dispositif ou aménagement de fins de carrière, selon les règles correspondant à chacun d'eux.

Le salarié devra utiliser ces divers dispositifs de cessation anticipée d'activité et aménagements de fins de carrière dans l'ordre chronologique suivant :

- Réduction d'horaire avant retraite précédant un CEFC,
- Conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite dans la limite de 40%,
- Jours épargnés sur le CET ou sur le CEFC dans le cadre de l'avenant à l'accord CET du 11 juillet 2008,
- Durée d'anticipation enregistrée dans le cadre de l'accord FLS du 22 juin 2000,
- Durée d'anticipation du personnel issu des Mines et ayant travaillé au fond prévue à l'Article 1.2.4),
- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP,
- Jours enregistrés sur le CAFC dans le cadre du Chapitre II du présent Titre.

Toutefois, en fonction du niveau d'indemnisation choisi par le salarié dans le cadre de l'utilisation des jours enregistrés sur son CAFC, celui-ci pourra, en accord avec la Direction, modifier cet ordre.

Le salarié qui souhaite cesser, de manière anticipée, son activité doit en faire la demande auprès de la Fonction Ressources Humaines dans les conditions prévues au 1.2.5.1.

La réponse de l'employeur sera également effectuée dans les conditions prévues au 1.2.5.1.

ARTICLE 1.2.7 – SORTIE DU DISPOSITIF

Au terme de la cessation anticipée d'activité, liée à l'utilisation des jours enregistrés sur le CAFC, le contrat de travail du salarié est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié et effectué dans les conditions prévues par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'Entreprise.

Sous réserve des dispositions au 1.2.3.2, AREVA NC SA cessera toute indemnisation du salarié lors de l'épuisement des jours enregistrés sur le CAFC.

En cas de cumul de dispositifs de cessation anticipée d'activité, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite au terme du dernier dispositif de cessation anticipée d'activité indemnisé, à l'issue duquel AREVA NC SA cessera toute indemnisation du salarié, sous réserve des dispositions du 1.2.3.2.

ARTICLE 1.2.8 – INDEMNITÉ DE DÉPART A LA RETRAITE

Lors de la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite dont le barème et l'assiette sont définis par les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l'Entreprise

Sur demande du salarié et au choix de ce dernier, un versement anticipé représentant au maximum 40% de l'indemnité de départ à la retraite peut :

- Etre versé au moment de l'entrée dans le dispositif de cessation anticipée d'activité lié à l'utilisation des durées d'anticipation enregistrées au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ;
- Etre versé de manière étalée pendant la période de cessation anticipée d'activité, à raison d'un paiement par exercice fiscal (fractionnement par montant égal) ;
- Etre converti en temps, sous forme de mois entier calendaire.

Les options de versement et de conversion en temps peuvent être combinées.

RES

L'ancienneté prise en compte, lors du calcul du versement anticipé, correspond à l'ancienneté du salarié au moment de son départ à la retraite à la date choisie (a minima à taux plein).

Ce versement anticipé, soumis à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, sera déduit de l'indemnité totale de départ à la retraite. Le solde sera versé au moment du départ à la retraite.

La situation du salarié, pendant la période correspondant à la conversion en temps, est la même que celle prévue au 1.2.5.5 et sera formalisée dans le cadre de l'avenant de départ en cessation anticipée d'activité.

En cas de décès du salarié en cessation anticipée d'activité, le versement de l'indemnité de départ à la retraite déjà versé au salarié ou sa conversion en temps déjà utilisée, reste acquise aux ayants droit.

ARTICLE 1.2.9 – POSSIBILITÉS DE LIQUIDATION ANTICIPÉE DU CAFC

Les possibilités de liquidation anticipée de l'épargne enregistrée sur le CAFC sont strictement limitées aux cas de :

- Bénéfice d'une pension d'invalidité de 2ème ou 3ème catégorie du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité,
- Décès du salarié en cours d'activité ou pendant la période de cessation anticipée d'activité.

Lorsque le décès ou le classement en invalidité intervient en cours d'activité, l'épargne volontaire du salarié pourra faire l'objet d'une monétisation calculée sur la base de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Lorsque le décès ou le classement en invalidité intervient en cours de cessation anticipée d'activité, l'épargne volontaire du salarié pourra faire l'objet d'une monétisation calculée sur la base du Salaire Mensuel de Référence défini au 1.2.5.3 ci-dessus, réévalué à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

ARTICLE 1.2.10 – RÈGLES APPLICABLES EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE

1.2.10.1 Mutation vers une autre société du groupe AREVA (dite « société d'accueil »)

En cas de mutation du salarié en activité au sein d'AREVA NC SA vers une autre Société du groupe AREVA, les jours enregistrés sur le CAFC sont conservés.

Le salarié pourra, si cette anticipation n'est pas reconnue dans la Société d'accueil au titre d'un régime analogue, réintégrer AREVA NC SA afin de bénéficier de cette durée d'anticipation préalablement à son départ à la retraite et ce, dans les conditions applicables au sein d'AREVA NC SA au moment de son départ en cessation anticipée d'activité.

Ces dispositions seront transcrites dans une convention de mutation concertée dont un exemplaire sera remis au salarié.

En cas de non utilisation des jours enregistrés sur le CAFC du fait du salarié en raison du non exercice de son droit de retour au sein d'AREVA NC SA ou de la rupture du contrat de travail avec la Société d'accueil, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, seule l'épargne volontaire du salarié fera l'objet d'une monétisation auprès d'AREVA NC SA, à l'exclusion de la contribution

PEJ

GC EB

employeur. Cette monétisation sera calculée sur la base du Salaire Mensuel de Référence défini au 1.2.5.3 ci-dessus, réévalué à la date et en fonction de l'évolution annuelle du point ARRCO.

1.2.10.2 Salariés ayant acquis une anticipation au titre d'un dispositif de cessation anticipée d'activité au sein d'une autre société du groupe AREVA (dite « société d'accueil »)

Il est possible qu'un même salarié cumule le bénéfice d'une durée d'anticipation au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP ainsi que d'autres avantages découlant de dispositifs de cessation anticipée d'activité applicables au sein de la Société d'accueil.

Sauf si l'anticipation enregistrée au sein de la Société d'accueil peut être reconnue au sein d'AREVA NC SA, le salarié devra utiliser cette dernière au sein de la Société d'accueil avant tout exercice de son droit de retour au sein d'AREVA NC SA.

Dans cette hypothèse, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application des dispositions du présent accord.

1.2.10.3 Mise à disposition vers une autre société du groupe AREVA ou hors groupe AREVA

Le salarié mis à la disposition d'une société du groupe AREVA ou hors groupe AREVA continuera à bénéficier des dispositions du présent accord pendant la durée de sa mise à disposition.

1.2.10.4 Sortie du groupe AREVA

En cas de non utilisation des jours enregistrés sur le CAFC du fait de la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, seule l'épargne volontaire du salarié fera l'objet d'une monétisation auprès d'AREVA NC SA, à l'exclusion de la contribution employeur.

Cette monétisation sera calculée sur la base de l'indemnité compensatrice de congés payés.

PEJ

GC PB EB

SECTION 3 – PERIODE TRANSITOIRE

ARTICLE 1.3.1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions transitoires de la présente Section sont réservées aux salariés bénéficiaires des dispositions de la Section 1 du Chapitre 1 dont la date de départ théorique en cessation anticipée d'activité au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP était fixée entre 2012 et 2015 inclus.

ARTICLE 1.3.2 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA DATE THÉORIQUE DE DÉPART EN CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

1.3.2.1 Détermination de la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité

Le décompte de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, pour les salariés concernés par la présente Section, est effectué à la date à laquelle ces derniers seront en mesure de liquider leur pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant notamment bénéficier d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité »).

Ces salariés devront donc liquider leur pension de retraite, dès que les conditions légales du taux plein seront obtenues.

Dans la mesure où l'Ancien Dispositif SC-TP prévoyait que la date de décompte était effectuée à partir de 60 ans et afin de s'aligner progressivement sur la nouvelle règle de décompte ci-dessus, les parties sont convenues des dispositions transitoires suivantes.

Afin d'estimer la date théorique de départ en cessation anticipée d'activité des salariés concernés, une comparaison sera effectuée entre les deux dates théoriques de cessation anticipée d'activité suivantes :

- 1) Date théorique de cessation anticipée d'activité au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP (DT1) :

Cette date théorique est calculée en fonction de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP à la date du 31 mars 2012, décomptée à partir du 1^{er} jour du mois suivant le 60^{ème} anniversaire du salarié.

- 2) Date théorique de cessation anticipée d'activité liée à la prise en compte de la date d'obtention d'une retraite à taux plein (DT2) :

Cette date théorique est calculée en fonction de la durée d'anticipation enregistrée au titre du Dispositif SC-TP à la date du 31 mars 2012, décomptée à partir de la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein (âge légal d'ouverture du droit et nombre de trimestres requis ou dispositions spécifiques concernant les salariés pouvant bénéficier notamment d'une retraite anticipée pour « carrière longue » ou pour « incapacité »).

L'écart obtenu entre la DT1 et la DT2 correspond à la durée, exprimée en mois, du report de la date de départ en cessation anticipée d'activité, en application de la présente Section.

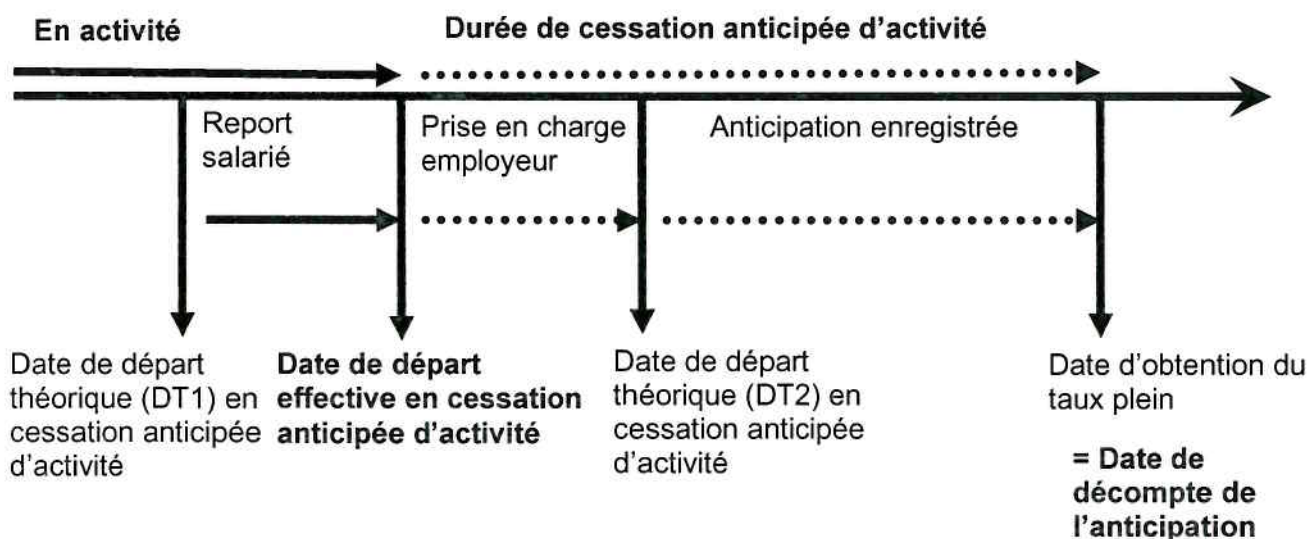
PEJ

GC RB

La durée de ce report est prise en charge partiellement par AREVA NC SA, selon le barème suivant arrondi au mois entier le plus proche :

Barème de prise en charge du report			
Année	Date théorique de départ en cessation anticipée d'activité (DT1)	Report salarié	Prise en charge AREVA NC SA
2012	Du 1er avril au 1er juin	0,00%	100,00%
	Du 1er juillet au 1er septembre	8,33%	91,67%
	Du 1er octobre au 1er décembre	16,67%	83,33%
2013	Du 1er janv au 1er avril	25,00%	75,00%
	Du 1er mai au 1er août	33,33%	66,67%
	Du 1er septembre au 1er décembre	41,67%	58,33%
2014	Du 1er janv au 1er avril	50,00%	50,00%
	Du 1er mai au 1er août	58,33%	41,67%
	Du 1er septembre au 1er décembre	66,67%	33,33%
2015	Du 1er janv au 1er avril	75,00%	25,00%
	Du 1er mai au 1er août	83,33%	16,67%
	Du 1er septembre au 1er décembre	91,67%	8,33%
2016 et après	Fin de la période transitoire	100,00%	0,00%

La détermination de la date théorique de cessation d'activité, au titre de la présente Section, s'apprécie alors en décomptant la durée de l'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, à partir de la date à laquelle le salarié est en mesure de liquider sa pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein, auquel s'ajoute le nombre de mois de report pris en charge par l'employeur :



Dans le cadre des Articles 1.1.3.1.B et 1.2.3.2, le salarié peut percevoir une indemnité compensatrice, si les conditions légales du taux plein sont obtenues plus tôt que prévu conventionnellement. Toutefois, pour le salarié également bénéficiaire de la période transitoire, cette indemnité compensatrice sera calculée, déduction faite du montant pris en charge par AREVA NC SA, au titre du présent Article.

PEJ

PB
GC
EB

1.3.2.2 Articulation des dispositions transitoires avec le dispositif CAFC

Les salariés bénéficiant des dispositions transitoires de la présente Section pourront également, le cas échéant, bénéficier du nouveau dispositif CAFC sans limite de cumul.

Dans cette hypothèse, le point de départ du décompte de l'anticipation est celui déterminé en application de la présente Section, à savoir à la date à laquelle ces derniers seront en mesure de liquider leur pension de retraite du régime général de Sécurité Sociale à taux plein.

ARTICLE 1.3.3 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A L'INDEMNISATION DU SALARIÉ

Pendant la période de cessation anticipée d'activité correspondant à la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, le salarié perçoit une indemnité mensuelle de préretraite, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, dont le montant brut est calculé sur la base d'un Salaire Mensuel de Référence par application d'un double taux :

- 90% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence inférieure ou égale au plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ en cessation anticipée d'activité ;
- 80% pour la partie du Salaire Mensuel de Référence au-delà du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur, au moment du départ en cessation anticipée d'activité.

Pour les salariés concernés par la présente Section, le Salaire Mensuel de Référence permettant le calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite, versée au cours de la période d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP, correspond à la meilleure de l'une des deux assiettes suivantes, revalorisée du montant de l'augmentation générale fixée au 1^{er} janvier de l'année de départ du salarié en cessation anticipée d'activité :

- 1) Pour les départs en cessation anticipée d'activité théoriquement prévus au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP en :
 - 2012 : un douzième de la rémunération brute de la meilleure des 5 dernières années civiles complètes d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle
 - 2013 : un douzième de la rémunération brute de la meilleure des 4 dernières années civiles complètes d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle
 - 2014 : un douzième de la rémunération brute de la meilleure des 3 dernières années civiles complètes d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle
 - 2015 : un douzième de la rémunération brute de la meilleure des 2 dernières années civiles complètes d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité et correspondant à la durée contractuelle

La rémunération brute prise en compte n'inclut pas les remboursements de frais, les éléments de rémunération exceptionnels, les indemnités compensatrices de congés payés, les avantages familiaux, le rappel de rémunération au titre d'un exercice antérieur.

A partir de 2016, le calcul de l'indemnité mensuelle de préretraite est effectué selon les dispositions du 1.1.3.3.

pe3

2) Pour les salariés ayant travaillé au minimum un an en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) au cours des 5 dernières années d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité, la somme des éléments de salaire suivants :

- salaire mensuel de base au moment du départ en cessation anticipée d'activité,
- prime mensuelle permanente fixée par accord collectif d'établissement dont la liste est jointe au présent accord,
- complément de salaire posté,
- 1/12^{ème} du bonus de la dernière année d'activité précédant le départ en cessation anticipée d'activité pour les cadres,
- prime mensuelle d'ancienneté pour les OETAM,
- 1/12^{ème} du 13^{ème} mois pour les OETAM ou gratification dite de « fin d'année » pour les cadres,
- prime mensuelle de poste du régime de travail 3x8 – 5 équipes (valeur du barème applicable au moment du départ en cessation anticipée d'activité) affectée d'un coefficient* qui ne peut être supérieur à 1.

* Coefficient = « N » / 100 trimestres

« N » = nombre de trimestres travaillés, sans interruptions, en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) au sein d'AREVA NC SA précédant le départ en cessation anticipée d'activité / 100 trimestres.

L'interruption du travail en services continus ou semi-continus (3X8 – 3 ou 5 équipes) d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée, dans la limite d'une seule interruption sur la carrière. En cas d'interruptions multiples, seule la dernière interruption d'une durée inférieure ou égale à 3 ans est neutralisée.

En tout état de cause, le montant brut minimum de l'indemnité mensuelle de préretraite est fixé à 90% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au moment du départ du salarié en cessation anticipée d'activité et le montant brut maximum de cette indemnité mensuelle de préretraite ne peut être supérieur au montant de l'assiette fixée au 1) ci-dessus.

RES

Ty PB
GC EB

SECTION 4 – INFORMATION DES SALARIÉS

Au cours du 1^{er} trimestre de chaque année civile d'activité dans un des régimes ou l'un des postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, le salarié éligible au dispositif de cessation anticipée d'activité, au titre du CAFC, reçoit un document précisant les informations relatives à l'exercice civil précédent (nombre de jours épargnés par le salarié, contribution de l'employeur, solde enregistré).

A partir de 50 ans, chaque salarié éligible à une cessation anticipée d'activité pourra solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines, afin de disposer de l'ensemble des informations relatives à son utilisation.

A ce titre, une évaluation des différentes possibilités d'utilisation des dates prévisionnelles de départ en cessation anticipée d'activité et des rémunérations correspondantes pourra être réalisée et remise au salarié, sur la base de la réglementation en vigueur et des paramètres connus.

Cette évaluation sera effectuée sous condition de la transmission, par le salarié, de son relevé de carrière de la Sécurité Sociale actualisé, afin de déterminer la date à laquelle il pourra bénéficier d'une pension de retraite du régime général à taux plein.

En tout état de cause, ces évaluations sont effectuées à titre indicatif, prenant en compte les réglementations existantes et les informations transmises par le salarié. Celles-ci ont pour objectif d'informer et ne sauraient engager AREVA NC SA.

SECTION 5 – COMMISSION DE SUIVI

Une Commission de suivi du présent accord sera constituée pour une durée de 3 ans.

Cette Commission sera composée de 3 représentants par Organisation Syndicale signataires au sein d'AREVA NC SA et de 3 représentants de la Direction qui a la possibilité d'inviter 1 expert interne.

Elle se réunira une fois par an pour faire le bilan annuel de la mise en œuvre de ces dispositions.

Au-delà des 3 ans, la Commission de suivi se réunira, à la demande de l'une des parties signataires, dans un délai maximum de 3 mois à compter de la demande.

SECTION 6 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Dans le cas où des dispositions légales ou réglementaires rendraient impossible l'application de tout ou partie du présent accord, les parties s'engagent à se réunir au plus tard dans les 2 mois suivant la publication des dites dispositions, afin de négocier toute adaptation nécessaire du présent accord.

PE3

GC EB

CHAPITRE 2 – CONGES SUPPLEMENTAIRES SPECIFIQUES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 2.1 – CONGES SPECIFIQUES LIES AU BENEFICE DU CAFC

Le salarié entrant dans le champ d'application de la Section 2 du Chapitre 1 relatif au CAFC, bénéficie de congés annuels supplémentaires appelés « congés CAFC ».

Ces congés CAFC sont attribués en fonction du nombre d'années civiles complètes d'activité passées dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord, selon le barème suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité
- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité

Après une interruption d'activité de plus d'un an dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié cesse de bénéficier des congés CAFC. Toutefois, en cas de reprise d'activité dans l'un de ces régimes ou postes de travail, le salarié bénéficie à nouveau des congés CAFC au niveau atteint avant l'interruption.

Le bénéfice du nombre de congés CAFC est maintenu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui empêcherait temporairement la reprise d'activité dans l'un de ces régimes ou postes de travail. Ces congés sont maintenus pendant la durée de l'empêchement.

Il est précisé que les salariés entrant dans le champ d'application du présent Article ne bénéficient pas des jours de congés prévus aux Articles 2.2 et 2.3 du présent Chapitre.

Mesure transitoire pour 2012 :

L'acquisition des congés CAFC est rétroactive au 1^{er} janvier 2012 et se substitue à l'acquisition, du 1^{er} janvier 2012 à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des jours de repos compensatoire de l'article 7-9 de l'Ancien Accord d'Entreprise et des congés pour travaux pénibles de l'article 6-7 de l'Ancien Accord d'Entreprise. Ces jours ne pourront être utilisés qu'à compter du 1^{er} janvier 2013.

ARTICLE 2.2 – REPOS DE COMPENSATION

Certains salariés bénéficiaient, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, de jours de congés supplémentaires au titre du repos compensatoire de l'article 7-9 de l'Ancien Accord d'Entreprise et des congés pour travaux pénibles de l'article 6-7 de l'Ancien Accord d'Entreprise.

AREVA NC SA accorde des jours de repos de compensation à ces salariés s'ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'Article 1.2.1 relatif au CAFC à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Ces salariés bénéficient de ces jours à compter du 1^{er} janvier 2013, en lieu et place des jours de congés supplémentaires précités au niveau atteint à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

RES

14 PB
GC EB

Les salariés concernés bénéficieront de ces jours de repos de compensation jusqu'à la fin de leur activité professionnelle au sein d'AREVA NC SA et en tout état de cause, au plus tard, jusqu'à la date de leur départ en cessation anticipée d'activité.

Il est précisé que les salariés entrant dans le champ d'application du présent Article ne bénéficient pas des jours de congés prévus aux Articles 2.1 et 2.3 du présent Chapitre.

Les salariés bénéficiant de jours de repos de compensation cesseront d'en bénéficier si postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ils entrent dans le champ d'application de l'Article 1.2.1 relatif au CAFC ou de l'Article 2.3 ci-dessous. Dans ce cas, ils bénéficieront exclusivement, selon le cas, des congés prévus à l'Article 2.1 ou à l'Article 2.3 du présent Chapitre. Le nombre de congés accordés tiendra alors compte du nombre d'années civiles complètes d'activité en SC-TP au titre de l'Ancien dispositif SC-TP.

Dans l'hypothèse où ces salariés cesseraient de travailler dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord ou dans l'un des postes ouvrant droit au bénéfice de l'Article 2.3 ci-dessous, pour une durée supérieure à un an, ils bénéficieront à nouveau du nombre de jours de repos de compensation accordés au titre du présent Article.

ARTICLE 2.3 – CONGES LIES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL

Des jours de congés sont accordés annuellement, à compter du 1^{er} janvier 2013, à certains salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'Article 1.2.1 relatif au CAFC mais qui occupent des postes comportant une ou plusieurs contraintes physiques pendant des durées significatives caractérisant des situations de travail difficiles.

Dans ce cadre, les postes présentant les contraintes physiques suivantes seront étudiés :

- Port manuel de charges lourdes,
- Travail avec postures atypiques et contraignantes prolongées (télémanipulateurs, boîtes à gants, boîtes à pinces,...),
- Travail en milieu confiné et exigü (tenues spéciales de protection, masque,...),
- Travail en température extrême.

Des négociations locales seront engagées, afin de définir :

- un processus d'évaluation des postes,
- un processus de mise à jour périodique du résultat de cette évaluation,

permettant d'aboutir, dans les 6 mois de la signature du présent accord à l'évaluation de l'ensemble des postes entrant dans le champ d'application du présent Article.

Ces négociations définiront également les modalités par lesquelles des membres des CHSCT seront associés au groupe de travail chargé de l'évaluation et de la mise à jour précitées.

A l'issue de l'évaluation effectuée au sein de l'ensemble des établissements industriels d'AREVA NC SA, les conditions d'attribution et seuils de déclenchement de ces jours de congés seront négociés avec les Organisations Syndicales en central.

Le barème annuel de ces jours est le suivant :

- 3 jours après 1 année civile complète d'activité
- 4 jours après 5 années civiles complètes d'activité
- 5 jours après 10 années civiles complètes d'activité
- 6 jours après 15 années civiles complètes d'activité

- 7 jours après 20 années civiles complètes d'activité
- 8 jours après 25 années civiles complètes d'activité

Ces jours de congés pourront, à concurrence de 6 par an, être placés dans un compte spécifique du Compte Epargne Temps et bénéficier d'un abondement de 100% de l'épargne ; cette faculté nécessite la modification de l'accord relatif au CET.

Les salariés bénéficiant de moins de 6 jours de congés par an, au titre du présent Article, pourront compléter l'alimentation du CET par le biais d'autres congés dans la limite totale de 6 jours par an, afin d'obtenir l'abondement correspondant.

Après une interruption d'activité de plus d'un an dans l'un des postes ouvrant droit au bénéfice du présent Article, le salarié cesse de bénéficier de ces congés. Toutefois, en cas de reprise d'activité dans l'un desdits postes, le salarié bénéficie à nouveau des congés du présent Article au niveau atteint avant l'interruption.

Le bénéfice du nombre de congés est maintenu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle qui empêcherait temporairement la reprise d'activité dans l'un des postes ouvrant droit au bénéfice du présent Article. Ces congés sont maintenus pendant la durée de l'empêchement.

Il est précisé que les salariés entrant dans le champ d'application du présent Article ne bénéficient pas des jours de congés prévus aux Articles 2.1 et 2.2 du présent Chapitre.

RB

GC RB
LR

CHAPITRE 3 – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES A L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS

Afin d'assurer de bonnes conditions de travail aux salariés âgés de plus de 50 ans, les parties conviennent de la nécessité de leur réserver des postes moins exposés que ceux auxquels ils ont pu être affectés au cours de leur carrière au sein de l'Entreprise.

Les salariés de plus de 50 ans travaillant dans l'un des régimes ou postes de travail visés à l'Article 1.2.1 et à la liste jointe au présent accord bénéficieront d'une priorité de reclassement sur des postes moins contraignants.

L'Entreprise convient de la nécessité de l'intervention d'ergonomes, afin de réduire au mieux les contraintes des postes de travail précités, en particulier pour les salariés ne souhaitant pas bénéficier de cette priorité de reclassement.

Les salariés ayant travaillé dans l'un des régimes ou postes de travail précités, pendant plus de 15 années et ayant quitté ces régimes ou postes de travail après l'âge de 50 ans, bénéficieront de l'intégration, dans leur salaire mensuel de base, de 10% du montant mensuel brut du forfait de poste qui leur était applicable avant leur départ ainsi que le cas échéant, du forfait jours fériés (régime 3x8 - 5 équipes) et de la prime de responsabilité (chef de quart).

Les barèmes applicables seront ceux en vigueur à la date du versement.

Cette intégration sera effectuée une seule fois dans la carrière professionnelle de l'intéressé, à l'issue du dernier mois de versement de la prime dégressive prévue au 3.7.8.4 du Dispositif Conventionnel d'AREVA NC SA du XXX ou de toute autre prime dégressive liée au changement définitif de régime de travail prévue par un accord d'établissement.

La Direction veillera à ce que cette intégration n'ait pas d'influence sur la gestion individuelle du salarié, en particulier en matière de rémunération.

RES

GC PB
EB

CHAPITRE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 4.1 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord remplace et se substitue à l'Accord d'Entreprise d'AREVA NC SA du 16 septembre 2000 ayant fait l'objet d'une procédure de non renouvellement.

Il remplace également et se substitue à l'Accord relatif à la préretraite services continus/travaux pénibles du 15 juin 2000.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 14 mars 2012.

ARTICLE 4.2 – MISE EN CAUSE DES USAGES ET ENGAGEMENTS UNILATERAUX

Le présent accord met fin et se substitue à l'ensemble des pratiques, usages, engagements unilatéraux et accords atypiques ayant le même objet (dispositif de cessation anticipée d'activité, préretraite, gestion et aménagements des fins de carrière, départ et mise à la retraite...) en vigueur dans la Société et dans les établissements.

ARTICLE 4.3 – RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires, selon les modalités prévues par l'Article L.2261-9 du Code du travail. En cas de dénonciation, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel accord, dans les meilleurs délais.

Toutefois, la Direction d'AREVA NC SA s'engage à ne pas procéder à la dénonciation des dispositions du présent accord, au sens de l'article L.2261-9 du Code du travail, avant le 30 septembre 2014.

PS

GC PB
EB

ARTICLE 4.4 – FORMALITÉS, DÉPÔT

Le présent accord sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, préalablement au dépôt.

A l'issue du délai d'opposition légale, il sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès des autorités compétentes.

Il fera également l'objet d'une communication auprès de chaque établissement compris dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Paris en 9 exemplaires originaux, le 6 mars 2012

Pour AREVA NC SA, Etienne BOYER



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

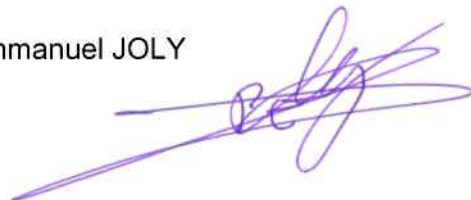
La CFDT, Michel TOUDRET



La CFE-CGC, Gérard CHUPIN



La CGT, Pierre Emmanuel JOLY



La CGT/FO, Philippe LAUNAY

L'UNSA/SPAEN, Pierre BERARD



PB

Annexe 1 relative au B du 1.1.3.1 et au 1.2.3.2

Détermination conventionnelle du taux plein

Année de naissance	Age d'ouverture du droit	Nombre de trimestres nécessaires
1956	62 ans	166 trimestres
1957	62 ans	166 trimestres
1958	62 ans + 3 mois	167 trimestres
1959	62 ans + 6 mois	168 trimestres
1960	62 ans + 9 mois	169 trimestres
1961	63 ans	170 trimestres

RES

GC
PB
EB

Annexe 2 relative au 1.1.3.2 et au 1.2.5.1

Conditions de départ en retraite anticipée pour « Carrière Longue » en cas d'absence de présentation de l'attestation d'ouverture du droit (à date)

En cas d'absence de présentation de l'attestation d'ouverture du droit émis par l'organisme compétent, le salarié concerné pourra, néanmoins, voir décompter sa durée d'anticipation dès l'âge de 60 ans, s'il remplit les conditions suivantes :

Année de naissance	Durée totale d'assurance validée	Durée d'assurance cotisée	Âge de début d'activité
1953	173 trimestres	165 trimestres	avoir validé 5 trimestres avant 18 ans, 4 trimestres si né le dernier trimestre d'une année
1954	173 trimestres	165 trimestres	
1955	174 trimestres	166 trimestres	
1956	174 trimestres	166 trimestres	
1957	174 trimestres	166 trimestres	
1958	174 trimestres	166 trimestres	
1959	174 trimestres	166 trimestres	
1960	174 trimestres	166 trimestres	

Pour les assurés nés à compter de 1956, la durée d'assurance est susceptible d'évoluer (circulaire 2011/66 du 8 septembre 2011)

RES

Annexe 3 relative au 1.2.5.2

Conversion en jours calendaires

Les jours enregistrés sur le CAFC par le salarié et l'employeur sont comptabilisés en jours ouvrés.

Quel que soit le régime de travail du salarié à la date de départ en cessation anticipée d'activité, la conversion de ces jours en jours calendaires est effectuée sur la base du régime de travail 3x8 – 5 équipes.

Principe

- Nombre de jours calendaires sur l'année = 365 jours
- Nombre de jours rémunérés = Nombre de postes travaillés sur l'année + jours de congés payés du régime
- Conversion = Nombre de jours calendaires sur l'année / Nombre de jours travaillés

En pratique (cas du régime de travail 3x8 – 5 équipes)

- Nombre de jours calendaires sur l'année = 365 jours
- Nombre de jours travaillés = 178 postes + 32 jours de congés = 210 jours
- Conversion = 365 jours / 210 jours = 1,74

RES

Pièce jointe 1

Liste des postes par établissement en date du 6 mars 2012 – situations de travail particulièrement difficiles et/ou contraignantes (Article 1.2.1)

Etablissement	Intitulé du poste	Nombre de salariés			Direction/Service	Contraintes physiques
		HN	2X8	3X8 ou 5X8		
Pierrelatte	Intervenant mécanique-chaudronnerie		8		Direction technique/ Secteur maintenance	Température extrême Port manuel de charges lourdes Milieu confiné et exigu Postures atypiques et contraignantes
Pierrelatte	Agents d'exploitation sur installation chimie	1	6		Direction de la chimie industrielle / Secteur défluoration dénitrification /SHF	Port manuel de charges lourdes Milieu confiné et exigu Postures atypiques et contraignantes
Pierrelatte	Agents d'exploitation et encadrement équipe d'exploitation sur installation chimie		10		Direction de la Chimie des Matières Enrichies	Température extrême Milieu confiné et exigu Postures atypiques et contraignantes
Pierrelatte	Mécanicien et électricien entretien maintenance		6		Direction de la Chimie des Matières Enrichies	Température extrême Milieu confiné et exigu Postures atypiques et contraignantes Port manuel de charges lourdes
Pierrelatte	Opérateurs chimie			78	DCI DEF	Température extrême Postures atypiques et contraignantes Postures atypiques et contraignantes
Pierrelatte	Intervenant ECM (électricité-contrôle-mesure)	7			Direction technique/ Secteur maintenance	Température extrême Milieu confiné et exigu Postures atypiques et contraignantes

Etablissement	Intitulé du poste	Nombre de salariés			Direction/Service	Contraintes physiques
		HN	2X8	3X8 ou 5X8		
Marcoule	Opérateur d'exploitation		9		Direction Exploitation- Atelier de Décontamination Marcoule	Milieu confiné et exigu Port manuel de charges lourdes
Marcoule	Intervenants de l'Unité d'Intervention assainissement	10			Direction Assainissement et Projets - Unité d'Intervention	Port manuel de charges lourdes Postures atypiques et contraignantes Milieu confiné et exigu
Marcoule	Opérateurs exploitation habilités rascasse		5 ou 6		Direction Exploitation – Station Traitement Effluents -RFC	Milieu confiné et exigu Température extrême

PEJ

GC PM LN

Etablissement	Intitulé du poste	Nombre de salariés			Direction/Service	Contraintes physiques
		HN	2X8	3X8 ou 5X8		
La Hague	Intervenants téléopérateurs (maintenance)	3	19	16	DETR MTR AV	Postures atypiques et contraignantes Port manuel de charges lourdes
La Hague	Intervenants téléopérateurs (maintenance)		13		DETR MTR CC/CD	Postures atypiques et contraignantes Milieu confiné et exigu
La Hague	Intervenants mécanique (maintenance boîte à gants) sur le Pu	8			DETR MTR UPU	Postures atypiques et contraignantes Milieu confiné et exigu
La Hague	Intervenants assainissement (maintenance boîte à gants) sur le Pu	2			DETR MTR UPU	Postures atypiques et contraignantes Milieu confiné et exigu
La Hague	Intervenants mécanique	7			DEMC MMC MAI	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenants mécanique et assainissement	4			DEMC MMC MAI	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenants mécanique	8			DETR MTR ECL	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Opérateurs de production		6		DETR CC	Postures atypiques et contraignantes Port manuel de charges lourdes
La Hague	Opérateurs EMEM		12		DEMC TD	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenant assainissement	1			DETR MTR ECL	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenants mécanique	4			DETR MTR AV	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenants mécanique	5			DETR MTR CC/CD	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Intervenants assainissement	2			DETR MTR CC/CD	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)
La Hague	Chargés d'interventions mécanique et assainissement			16	DETR T RP	Milieu confiné et exigu (port du masque et tenue spéciale)

RES

GC LB

Pièce jointe 2 relative au 1.1.3.3 et à l'Article 3.3

Primes mensuelles permanentes fixées par les accords collectifs d'établissement suivants :

Etablissement de La Hague : Accord avenir 2008 – 2012 du 26 novembre 2008

Etablissement de Marcoule : Accord portant sur la mobilité sur l'établissement AREVA NC
Marcoule du 31 janvier 2011

Etablissement de Pierrelatte : Accord portant sur l'accompagnement des mobilités internes à
l'établissement AREVA NC Pierrelatte du 30 avril 2008

RES

GC PR
GC LB