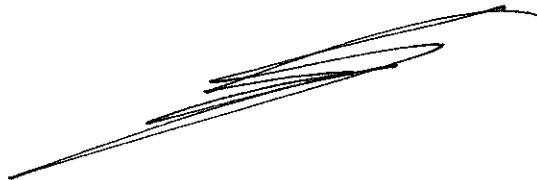


**Accord du 18 décembre 2015
relatif aux mesures d'accompagnement
2016-2018 du Compte personnel de la pénibilité
en faveur des salariés travaillant en équipes
successives alternantes au sein de Solvay France**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La Direction du Groupe Solvay en France, représentée par Monsieur Jean-Christophe SCIBERRAS, Directeur des Ressources Humaines France et Directeur des Relations Sociales Groupe, dûment mandaté à cet effet par l'ensemble des sociétés françaises constituant le Groupe SOLVAY :



Et les organisations syndicales représentatives au sein de l'ensemble des entreprises et établissements du Groupe Solvay en France figurant en annexe 1, dûment habilitées pour négocier et signer le présent accord :

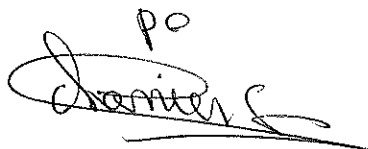
CFDT, représentée par Maurice TRITSCH, dûment mandaté et habilité



CFE/CGC –représentée par Daniel KEMPF, dûment mandaté et habilité



CGT – représentée par Cyril BUISSON, dûment mandaté et habilité



Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Au sein de l'UES Solvay, l'accord du 13 janvier 2012 relatif à la pénibilité, conclu pour une durée de trois ans, et prolongé par avenant du 19 décembre 2014 jusqu'au 31 mars 2016 a permis l'aménagement des fins de carrière par une mesure transitoire d'anticipation de cessation anticipée d'activité destinée aux salariés postés, dans l'attente d'un dispositif législatif. Fondé sur la reconnaissance de la pénibilité d'organisation du travail, le dispositif compensait transitoirement au-delà du cadre légal, le relèvement progressif de l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans.

Un accord d'anticipation a été également conclu dès le 30 juin 2010 au sein du périmètre Rhodia. Cet accord a fait ensuite l'objet de plusieurs avenants. Ce dispositif prévoyait d'une part pour une durée indéterminée la définition et l'inventaire des facteurs de pénibilité ainsi que des mesures et des actions d'amélioration de la prévention, et d'autre part, pour une durée déterminée, la mise en place de deux dispositifs temporaires d'aménagement de fin de carrière pour les salariés postés en continu, semi-continu ou discontinu, permettant une cessation anticipée d'activité ou un mi-temps de fin de carrière. Ce dispositif vient à échéance le 31 décembre 2015.

Par la suite, la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, promulguée le 21 janvier 2014 a instauré notamment un compte personnel de prévention de la pénibilité qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015. Sa finalité rejoint celle de nos accords.

Aussi, le présent accord vise à proposer, pour désormais l'ensemble du périmètre Solvay en France, des mesures d'accompagnement du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) instauré par cette loi du 20 janvier 2014, se substituant aux précédents dispositifs prévus par accords.

En conséquence, les parties, à travers le présent accord, souhaitent assurer la transition entre les différents accords et cette nouvelle loi.

Le présent accord vient ainsi se substituer à toutes les dispositions des accords préexistants de l'UES Solvay et de Rhodia qui ont traités à la cessation anticipée d'activité ou au mi-temps de fin de carrière liée à la pénibilité.

ACCORD
DK
2
SC

En revanche, les dispositions des accords existants tant au sein de l'UES Solvay que de Rhodia qui ont trait à la prévention de la pénibilité restent pleinement applicables et les parties sont convenues d'engager des négociations lors du premier semestre 2016 afin d'harmoniser au sein de Solvay en France l'ensemble du dispositif de prévention de la pénibilité.

Dans ce contexte, les mesures d'accompagnement au dispositif légal sont proposées dans le cadre du présent accord pour une durée déterminée de trois ans.

ARTICLE 1 – Le champ d'application et l'objet de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés, situées en France, détenues par SOLVAY, dont la liste figure en annexe.

Le présent accord définit des mesures d'accompagnement du C3P sous la forme d'un dispositif de cessation anticipée d'activité de fin de carrière, préalable à la liquidation de la retraite, basé sur le volontariat, accessible au personnel de Solvay en France, travaillant ou ayant travaillé en équipes successives alternantes, telles que définies par le décret du 9 octobre 2014, et remplissant les conditions notamment liées à l'âge et la durée de la carrière professionnelle.

ARTICLE 2 – L'aménagement des fins de carrière des salariés postés et de certains rythmes de travail semi continus

L'ensemble des mesures de prévention de la pénibilité déjà mis en place et les nouvelles mesures proposées rentrent dans les démarches d'amélioration continue et de réduction significatives des facteurs de risque et doivent permettre à l'avenir, de progressivement adapter les systèmes proposés. Compte tenu de l'objectif de réduction à terme des facteurs de pénibilité, ces systèmes d'aménagement de fin de carrière prévus par les articles ci-après sont par nature temporaires.

Article 2.1. Les salariés bénéficiaires

Tout salarié peut bénéficier, s'il le souhaite et dès lors que la demande est formulée au plus tard le 30 septembre 2018, d'une cessation anticipée d'activité de fin de carrière d'une durée maximale de deux

ans, préalablement à la liquidation de sa retraite, sous réserve qu'il remplisse les conditions cumulatives suivantes :

- Remplir les conditions du Décret du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité. Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du Code du travail dans le seul cas où une heure de travail est prestée entre 24 heures et 5 heures. Le travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures.
- Justifier du nombre de trimestres nécessaires, pour pouvoir, au terme de la cessation anticipée d'activité d'une durée de deux ans maximum, liquider la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- S'engager à liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ;
- Les conditions du bénéfice par le salarié du présent accord s'apprécient au plus tard le 30 juin 2019.

La durée de la cessation anticipée d'activité, pour les salariés postés en continu est fixée par le tableau ci-dessous :

DK
4
SC

ANCIENNETE EN POSTE	DUREE DE CESSATION D'ACTIVITE
20 ans	4 mois
21 ans	5 mois
22 ans	6 mois
23 ans	7 mois
24 ans	8 mois
25 ans	9 mois
26 ans	10 mois
26 ans et 6 mois révolus	11 mois
27 ans	12 mois
27 ans et 6 mois révolus	14 mois
28 ans	16 mois
28 ans et 6 mois révolus	18 mois
29 ans	20 mois
29 ans et 6 mois révolus	22 mois
30 ans	24 mois

Article 2.2. Les modalités

2.2.1 La procédure d'information préalable des salariés intéressés par le dispositif

Tout salarié intéressé qui souhaite être informé sur les dispositifs de cession anticipée d'activité est reçu, à sa demande, dans un délai de 15 jours.

2.2.2 La procédure d'adhésion

La direction s'engage à :

- recevoir le salarié dans les 8 jours suivant la réception de sa lettre de candidature à la cession anticipée d'activité ;

JY
DK
5 FC
SC

- à lui remettre les éléments de calculs définitifs dans les 15 jours suivant la date de cette rencontre ;

Le salarié aura 30 jours pour donner sa réponse définitive.

Le passage en cessation anticipée d'activité est formalisé par un avenant au contrat de travail comportant notamment, les modalités de calcul du revenu de cessation anticipée d'activité, les dispositions en matière de protection sociale, la durée de la cessation anticipée d'activité, l'engagement ferme et irrévocable du salarié de liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Le comité d'établissement est informé trimestriellement de l'avancement des dossiers de cessation anticipée d'activité.

2.2.3. Le début de la période de cessation anticipée d'activité

Afin de permettre l'adaptation de l'organisation du travail dans laquelle travaille le bénéficiaire, la signature de l'avenant permettant l'accès à la cessation anticipée d'activité doit intervenir neuf mois au moins avant la date souhaitée. Par accord écrit entre la direction locale et le salarié, ce délai peut être réduit.

2.2.4. Le statut des bénéficiaires

Le salarié volontaire bénéficie d'une cessation totale d'activité avec suspension de son contrat de travail.

Le salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité conserve la qualité de salarié de SOLVAY. Son contrat de travail est suspendu, dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité de fin de carrière, jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Cette situation est incompatible avec la reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non, dans une autre entreprise ou à son propre compte.

La période de cessation anticipée d'activité de fin de carrière n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés payés légaux ou supplémentaires prévus par la Convention Collective applicable.

La durée de la cessation anticipée d'activité intègre le préavis de départ à la retraite à l'initiative du salarié.

2.2.5. Le revenu de cessation anticipée d'activité

Pendant cette période de cessation totale d'activité, Solvay verse mensuellement au salarié volontaire bénéficiaire un revenu de cessation anticipée d'activité basé sur la rémunération brute de référence.

Le revenu de cessation anticipée d'activité est égal à 75 % de la rémunération brute de référence.

Ce revenu évolue en fonction des revalorisations collectives pratiquées dans l'entreprise pour les salariés actifs.

La rémunération brute de référence comprend :

- Le salaire mensuel brut de base (appointements de base + prime d'ancienneté + complément ou supplément d'appointements éventuels),
- Le 1/12ème des éléments annuels (prime de vacances et majorations familiales, prime de 13^{ème} mois,...) ;
- Le montant mensuel des primes de poste et des primes liées aux conditions de travail, y compris les primes de dépostage, à partir d'un décompte moyen annuel résultant de l'organisation du travail.
- Pour les salariés anciennement postés travaillant en journée qui remplissent les conditions d'éligibilité au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 2.1., le revenu de référence est recalculé sur la base du montant du forfait posté ou des primes de poste versées au réel, en vigueur le mois précédent le passage en journée.

Sont notamment exclus de la rémunération de référence :

- les éléments ayant un caractère de remboursement de frais (paniers de nuit, indemnités de transport, indemnités de logement),
- les indemnités compensatrices de congés payés,
- les éléments à caractère exceptionnel (primes exceptionnelles, heures supplémentaires, astreintes supplémentaires).

Le revenu de cessation anticipée d'activité est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour le calcul des cotisations de retraite du régime de retraite général et complémentaire, la rémunération brute de référence à 100 % sert de base au calcul.

Pour le calcul de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) prévue par le régime de retraite supplémentaire IRP-RP, la rémunération prise en compte dans la détermination du Traitement Annuel de Base (TAB) est celle des 12 mois qui précèdent le départ en cessation anticipée d'activité.

La période de cessation anticipée d'activité est prise en compte pour 75% dans l'ancienneté servant à la détermination des coefficients appliqués aux tranches de rémunérations conduisant au calcul du Montant Total des Ressources (MTR).

2.2.6. La couverture sociale

Pendant la période de cessation anticipée d'activité, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

Ainsi, le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie du régime de remboursement de frais de santé dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

La couverture prévoyance est également maintenue : les cotisations et les prestations sont basées sur le revenu de cessation anticipée d'activité. Le salarié peut ainsi opter pour le maintien du régime à taux plein, avec les cotisations salarié/entreprise afférentes.

2.2.7. La prise en compte de l'ancienneté

La période de cessation anticipée d'activité est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

2.2.8. L'allocation de départ à la retraite

Au terme de la cessation anticipée d'activité de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le salarié perçoit l'allocation de départ à la retraite, telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des senior et la gestion des âges dans l'industrie chimique.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite est la rémunération de référence telle que prévue par la Convention Collective applicable.

2.2.9. La durée du dispositif temporaire

L'accès à ce régime prend fin le 30 juin 2019.

2.2.10. Le remplacement

Le salarié posté est remplacé par un autre salarié au plus tard avant la mise en cessation anticipée d'activité du salarié.

Le respect de cette exigence de remplacement s'apprécie aux bornes de l'établissement.

Si le salarié n'est pas remplacé, une information du CE est réalisée avant la mise en cessation anticipée d'activité.

ARTICLE 3 - La mise en place d'un mi-temps de fin de carrière

Les salariés postés remplissant les conditions fixées par l'article 1 alinéa 2 du présent accord peuvent opter pour un mi-temps de fin de carrière sur une période maximale de quatre ans par rapport à la date d'obtention de droit à la retraite sécurité sociale à taux plein.

Ce dispositif de départ anticipé en mi-temps fin de carrière peut être cumulé avec le dispositif de cessation anticipée d'activité à condition que le cumul de non activité n'excède pas une durée totale maximale de 24 mois.

3.1 Les bénéficiaires

Les conditions d'accès sont les mêmes que celles de l'article 2-1 avec une justification de trimestres nécessaires pour pouvoir au terme de la période maximale de quatre années, liquider la retraite sécurité sociale à taux plein.

3.2 Les modalités du mi-temps de fin de carrière

3.2.1 La procédure d'adhésion

La procédure d'adhésion est la même que celle prévue à l'article 2.2.2.

Le salarié volontaire remplissant les conditions en informe, par écrit, la Direction de son établissement qui lui indique si elle dispose d'un poste d'accueil compatible avec le rythme de travail à mi-temps et

avec les contraintes de sécurité et d'organisation de l'établissement, après en avoir échangé avec le comité d'établissement.

Ce mi-temps de fin de carrière est organisé sur la base d'un cycle travaillé sur l'ensemble de la période de cessation partielle d'activité à mi-temps.

La direction organise le cycle de travail du bénéficiaire de la cessation partielle d'activité et son affectation afin de faire coïncider, le cas échéant, avec le binôme qu'il s'agisse d'un salarié ou d'un jeune en contrat d'alternance.

Ainsi, selon les contraintes d'organisation du site, la direction peut décider la mise en place de périodes de tutorat-formation théorique et pratique sur le terrain, assurée par le salarié en mi-temps fin de carrière.

3.2.2 Le revenu durant cette période de travail à mi-temps

Pendant cette période de travail à mi-temps de fin de carrière, Solvay verse mensuellement un revenu complémentaire de mi-temps de fin de carrière afin que le revenu annuel global soit égal à 87,5 % de la rémunération brute annuelle de référence au moment du passage à mi-temps.

La rémunération brute de référence est celle fixée à l'article 2.2.5. du présent accord.

3.2.3. Le revenu de mi-temps fin de carrière

Le revenu de mi-temps fin de carrière est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Pour le calcul des cotisations de retraite du régime de retraite général et complémentaire, c'est la rémunération brute de référence à 100 % qui sert de base au calcul.

Pour le calcul de l'Allocation Complémentaire de Retraite (ACR) prévue par le régime de retraite supplémentaire IRP-RP, la rémunération prise en compte dans la détermination du traitement annuel de base est celle des 12 mois qui précèdent le passage à mi-temps du salarié posté.

La période de mi-temps fin de carrière est prise en compte pour 75% dans l'ancienneté servant à la détermination des coefficients appliqués aux tranches de rémunérations conduisant au calcul du Montant Total des Ressources (MTR).

3.2.4. La couverture sociale

Pendant la période de mi-temps, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

La couverture prévoyance est maintenue : les cotisations et les prestations sont basées sur le revenu de mi-temps fin de carrière. Le salarié peut ainsi opter pour le maintien du régime à taux plein, avec les cotisations salarié/entreprise afférentes.

3.2.5. La prise en compte de l'ancienneté

La période de mi-temps fin de carrière est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

3.2.6. L'allocation de départ à la retraite

Au terme de la période de mi-temps fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le salarié perçoit l'allocation de départ à la retraite, telle que prévue à l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et la gestion des âges dans l'industrie chimique.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite est la rémunération de référence telle que prévue par la Convention Collective applicable.

3.2.7. La durée du dispositif temporaire

L'accès à ce régime prend fin le 30 juin 2019.

3.2.8. Le début de la période de mi-temps fin de carrière

Afin de permettre l'adaptation de l'organisation du travail dans laquelle travaille le bénéficiaire, les changements éventuels d'équipe ou d'atelier nécessaires pour constituer un binôme, la demande doit être présentée selon la même procédure que celle prévue à l'article 2.2.2.

3.2.9. Le remplacement

JCI
DK
II
SC

En pratique deux salariés postés entrant dans la période mi-temps fin de carrière sont remplacés par un autre salarié avant la mise en place du binôme.

Le respect de cette exigence de remplacement s'apprécie aux bornes de l'établissement.

Si le salarié n'est pas remplacé, une information du CE est réalisée avant la mise en mi-temps fin de carrière

ARTICLE 4 - L'articulation entre la cessation anticipée d'activité et le compte personnel de la pénibilité

La durée de bénéfice du dispositif de cessation anticipée d'activité est égale à la durée d'anticipation demandée par le salarié qui remplit les conditions (la durée maximale étant définie par le tableau ci-dessus) diminuée de la durée d'anticipation de la retraite acquise au titre du C3P.

ARTICLE 5. Les dispositions diverses

Le salarié en cessation anticipée d'activité bénéficie des dispositifs d'épargne salariale dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il est précisé que la période de cessation anticipée d'activité n'est pas considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'intéressement ou de la participation sauf pour les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité à mi-temps, au prorata de leur temps de présence.

ARTICLE 6 - La durée de l'accord

Le présent accord, qui annule et remplace toutes les modalités contenues à durée déterminée dans les autres accords en vigueur sur ce thème, est à durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2018.

Il cessera de produire tous ses effets à son terme et ne pourra en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

ARTICLE 7 – La révision de l'accord

Une demande de révision de tout ou partie de l'accord peut être présentée à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires avec transmission d'un nouveau texte portant sur les dispositions à réviser. Cette demande doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui doit se tenir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut sont maintenues. Les conditions de validité de l'avenant sont celles prévues aux articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service concerné.

ARTICLE 8 - La publicité et le dépôt de l'accord

La direction de Solvay procédera aux formalités de dépôt conformément aux L. 3313-3, L. 2231-5 & suivants et D. 2231-2 du Code du travail.

Il sera procédé à la publicité du présent accord conformément aux articles R. 2262-1 & suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2015

Annexe 1

Liste des sociétés couvertes par l'accord

- SOLVAY (établissement français)
- SOLVAY CARBONATE FRANCE SAS
- SOLVAY FLUORES FRANCE SAS
- SOLVAY SPECIALTY POLYMERS FRANCE SAS
- SOLVAY TAVAUX SAS
- SOLVAY ENERGY SERVICES
- RHODIA OPERATIONS
- RHODIA
- LABORATOIRE DU FUTUR