

PROTOCOLE D'ACCORD

Entre :

Tyco Electronics France S.A.S., société par actions simplifiée au capital de 6 587 620 euros, ayant son siège social au 29 chaussée Jules César à Pontoise (Val d'Oise), inscrite au registre du commerce et des sociétés de Pontoise sous le n° 628 200 222, représentée par Monsieur Philippe CLABÉ, agissant en qualité de Directeur Général, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommée « TEF »,

d'une première part,

et

la **C.F.D.T.**, représentée par Madame Danièle SPOLITINI, Déléguée Syndicale Centrale, Chapareillan

la **C.G.T.**, représentée par Monsieur Jean Luc SAUSSAYE, Délégué Syndical Central, Val de Reuil

F.O., représentée par Monsieur Hugues FILIPPI, Délégué Syndical Central, Val de Reuil

la **C.F.T.C.**, représentée par Monsieur Hervé GUYOMARD, Délégué Syndical central, Pontoise

la **C.F.E.-C.G.C.**, représentée par Monsieur Philippe DENONFOUX, Délégué Syndical Central, Pontoise

D'une deuxième part,

et

Délégués syndicaux des établissements :

Pour l'Etablissement de Chapareillan :

Monsieur Dominique ROUSSEAU – DS CGT
Monsieur Vincent JUBERT – DS FO
Monsieur Gilles MASSON – DS CFTC
Monsieur Michel GOALEC – DS CFE-CGC

Pour l'Etablissement de Pontoise :

Monsieur Franck LECOMTE – DS FO

Pour l'Etablissement de Val de Reuil :

Monsieur Mohamed MAHMOUDI – DS CFTC
Monsieur David MIGNON – DS CFDT
Monsieur Nicolas GUILBERT – CFE-CGC

D'une troisième part,

et

Le comité central d'entreprise,

D'une quatrième part,

et

Les comités d'établissement de Val de Reuil, Chapareillan et Pontoise, représentés par leur secrétaire dument mandaté.

NG
MC

ce NG
VS SD EC

D'une cinquième part,

ci-après désignées conjointement les « Parties ».

Les Parties sont aujourd'hui d'accord pour reconnaître que le processus d'information et de consultation est arrivé à son terme et que le Comité Central d'Entreprise et les Comités d'établissement sont en mesure de rendre leur avis tant sur le projet de réorganisation de l'entreprise (« Livre IV ») que sur le projet de licenciement économique collectif et de plan de sauvegarde de l'emploi (« Livre III »). A cet égard, les Parties confirment que le plan de sauvegarde de l'emploi modifié qui est annexé aux présentes (*PSE*) constitue le PSE définitif et qu'elles sont prêtes à donner leur avis sur ledit PSE, les mesures propres à favoriser le reclassement des salariés étant finalisées, seules restant désormais à s'accorder sur les mesures indemnitaires.

Il apparaît également opportun aux Parties de pouvoir mettre un terme aux mouvements de grève ayant eu lieu ces derniers temps, et notamment à celui actuellement en cours sur le site de Chapareillan, en prenant en compte, à la fois, les revendications individuelles des salariés qui ont collectivement exprimé les conditions dans lesquelles ils seraient prêts à mettre un terme à ce litige et également celles de leurs représentants qu'ils soient représentants syndicaux ou membres du Comité central d'entreprise ou des Comités d'établissement.

Dans ce cadre, et afin de clôturer leurs discussions de façon définitive et mettre un terme à toute contestation éventuelle de la procédure suivie et du contenu du PSE et assurer la cessation du mouvement de grève actuellement en cours, les Parties se sont mises d'accord sur les principes suivants matérialisant les concessions acceptées par la Direction aux fins d'indemniser au mieux les salariés qui seraient licenciés en application du PSE :

1. Dans les articles ci-dessous, le terme Salaire de Référence désigne le montant brut constitué de la moyenne mensuelle (i) du salaire de base mensuel brut, (ii) de la prime d'ancienneté brute prévue par les conventions collectives de branche de la Métallurgie et (iii) pour les non cadres, du montant brut du treizième mois, versés aux salariés concernés au cours des douze mois précédant la notification du licenciement. Ce terme exclu expressément tout autre élément quel qu'il soit, ayant caractère de salaire ou non, tel qu'à titre d'exemple, les primes, commissions et indemnités diverses d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle, les heures supplémentaires, avantages en nature, remboursements de frais, la participation etc.
2. La Direction s'engage à indemniser les salariés qui seraient licenciés en leur versant, au terme de leur contrat de travail, une indemnité brute de licenciement majorée (*l'Indemnité de Licenciement Majorée*), incluant l'indemnité conventionnelle et/ou légale de licenciement selon le cas, correspondant à un mois de Salaire de Référence par année complète d'emploi au sein de Tyco Electronics France. Ce montant sera proratisé en cas d'année d'emploi incomplète et l'ancienneté sera calculée jusqu'au terme du préavis du salarié dans les conditions prévues au PSE. Le versement de l'Indemnité de Licenciement Majorée est expressément conditionné à l'absence de tout arrêt de ligne de l'un des clients du groupe, quelle qu'en soit la durée ou la cause (sauf cause indépendante de la volonté ou de l'action des salariés), du fait d'un problème d'approvisionnement de ce client dont Tyco Electronics France serait responsable à compter de la signature du présent accord.
3. Par ailleurs, la Direction s'engage à proposer à tous les salariés licenciés qui manifesteraient leur désaccord sur le principe de leur licenciement, le versement d'une indemnité transactionnelle (*l'Indemnité Transactionnelle*) versée sous réserve que les concessions issues de la négociation entre les Parties sur la valorisation de cette indemnité forfaitaire et définitive soient acceptées par

JR - NG
AC

ce NG
US SD EC

chaque salarié personnellement, postérieurement à leur licenciement, dans le cadre d'une transaction individuelle par laquelle ce salarié renoncera à toutes instances et actions relatives à la régularité et la validité de son licenciement, de la procédure et au PSE.

3.1 Le montant de l'Indemnité Transactionnelle sera individualisé de la façon suivante :

- Un mois de Salaire de Référence par année complète d'emploi au sein de Tyco Electronics France. Ce montant sera proratisé en cas d'année d'emploi incomplète et l'ancienneté sera calculée jusqu'au terme du préavis du salarié dans les conditions prévues au PSE ;
- Un plancher faisant que le montant cumulé de l'Indemnité de Licenciement Majoré et de l'Indemnité Transactionnelle ne saurait être inférieur à douze mois de Salaire de Référence, ou au minimum à 30.000 euros bruts, pour les salariés âgés de moins de 50 ans au moment de la notification de leur licenciement ;
- Ce plancher serait porté à dix huit mois de Salaire de Référence pour les salariés âgés d'au moins cinquante ans à la date de notification de leur licenciement ;
- Un plafond faisant que le montant cumulé de l'Indemnité de Licenciement Majoré et de l'Indemnité Transactionnelle ne saurait être supérieur à quarante deux mois de Salaire de Référence, réduit à dix-huit mois de Salaire de Référence pour les salariés âgés d'au moins cinquante neuf ans à la date de notification de leur licenciement ou qui se porteraient volontaire au départ dans les conditions prévues au PSE ou qui auraient bénéficié d'une suspension de contrat pendant la procédure d'information consultation en application du PSE.

3.2 Le montant de l'Indemnité Transactionnelle pourra être majorée d'un demi-mois de Salaire de Référence (*l'Indemnité Transactionnelle Supplémentaire*) dans les mêmes conditions que celles visées en sections 3 et 3.1 ci-dessus (notamment quant aux planchers et plafonds qui seront, le cas échéant, appliqués au montant cumulé de l'Indemnité de Licenciement Majoré, l'Indemnité Transactionnelle et l'Indemnité Transactionnelle Supplémentaire) à la double condition qu'aucun des syndicats ou Comités d'établissement non signataires du présent accord n'intente une action en justice, en lien avec le PSE ou la procédure de consultation, contre TEF ou ses représentants pour quelque motif que ce soit et qu'aucun acte de violence physique, sabotage ou de dégradation volontaire visant les salariés, équipements ou produits de l'entreprise n'ait été à déplorer à compter du présent accord et ce jusqu'à la fin du transfert des productions et des machines sur les sites d'accueil. Sous réserve de l'ensemble de ces conditions, l'Indemnité Transactionnelle Supplémentaire serait versée à la fin dudit transfert.

3.3 Ce qui précède ne préjuge en rien de la possibilité laissée individuellement à chaque salarié concerné de ne pas conclure de transaction s'il devait estimer le montant de l'Indemnité Transactionnelle insuffisant au regard de sa situation individuelle et de décider de faire évaluer ce préjudice par les tribunaux compétents, ni de la possibilité pour ce dernier de bénéficier, le cas échéant, de l'Indemnité de Licenciement Majorée.

4. Il est expressément précisé par la Direction que le fait que le salarié bénéficie (ou non) de l'Indemnité de Licenciement Majorée, de l'Indemnité Transactionnelle ou de l'Indemnité Transactionnelle Supplémentaire ne remet pas en cause sa capacité à bénéficier de l'intégralité des autres mesures du PSE dans les conditions prévues à ce document.

5. Le présent accord est conclu dans le cadre de la procédure prévue par l'article L.1233-30 du Code du travail et vise à permettre aux salariés qui seraient licenciés dans le cadre de cette procédure de bénéficier d'une indemnisation du préjudice subi à l'occasion de leur licenciement.

Ph c NG
- MC

ce JF
VS SD EC

Le présent accord sera annexé au PSE et sera considéré comme faisant corps avec ce dernier.

6. En contrepartie de l'ensemble des concessions acceptées par la Direction de Tyco Electronics France, les Parties concernées s'engagent à se désister de toute instance judiciaire pendante en lien avec la procédure de consultation en cours et à n'intenter aucune action judiciaire en vue de contester la régularité et la validité tant de la procédure de consultation suivie que du PSE.

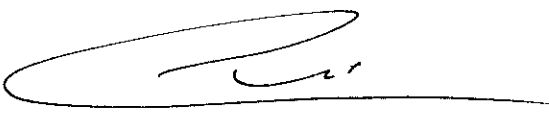
7. Le présent accord n'entrera cependant en vigueur que dans la mesure où les conditions suivantes seront cumulativement remplies :

- Reprise immédiate du travail sur le site de Chapareillan dès le 26 janvier et d'une production normale sur les sites de Val-de-Reuil et Chapareillan (telle qu'existant avant l'annonce du projet de réorganisation au mois de septembre dernier) et maintien de ces conditions jusqu'à la notification du premier licenciement contraint au sens du PSE ;
- Avis favorable écrit du CCE à la signature du présent accord pris à la majorité de ses membres réunis lors d'une réunion informelle dès le 26 janvier 2009 ;
- Signature du présent accord par la majorité des délégués syndicaux centraux et par la majorité des délégués syndicaux présents sur les trois sites au plus tard le 28 janvier 2009 ;
- Ratification officielle du présent accord par le CCE concomitamment à sa remise des avis sur les Livre IV et III (décision devant être prise au minimum à la majorité de ses membres titulaires) lors de la réunion du 5 février 2009 ;
- Avis favorable écrit de la majorité des Comités d'établissement des trois sites à la signature du présent accord lors d'une réunion informelle au plus tard le 28 janvier 2009 et signature du présent accord par la majorité de ces Comités d'établissement concomitamment à sa remise des avis sur les Livre IV et III (décision devant être prise lors d'une réunion officielle au minimum à la majorité de ses membres titulaires) dès le 6 février 2009.

Le présent accord prend effet au 26 janvier 2009. Il est conclu dans le cadre du PSE et pour la durée de celui-ci.

Le présent accord sera envoyé par courrier recommandé par TEF auprès des autorités concernées.


Fait à Pontoise, le 26 janvier 2009


Pour Tyco Electronics France
 P. CLABÉ

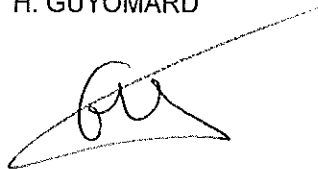
Le Délégué Syndical Central
 F.O. (VDR)
 H. FILIPPI

Le Délégué Syndical Central
 C.G.T.
 J. L. SAUSSAYE

Le Délégué Syndical Central
 C.F.T.C.

ce
 V/S EC 80
 NG


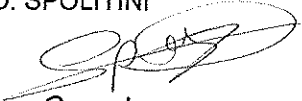
H. GUYOMARD



La Déléguée Syndicale Centrale

C.F.D.T.

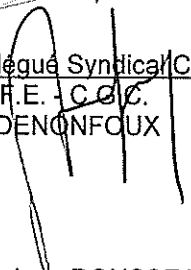
D. SPOLITINI



Le Délégué Syndical Central

C.F.E. - C.G.C.

P. DENONFOUX



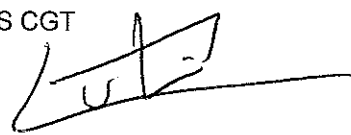
Pour l'Etablissement de Chapareillan :

Monsieur Dominique ROUSSEAU – DS CGT

Monsieur Vincent JUBERT – DS FO

Monsieur Gilles MASSON – DS CFTC

Monsieur Michel GOALEC – DS CFE-CGC



Pour l'Etablissement de Pontoise :

Monsieur Franck LECOMTE – DS FO

Pour l'Etablissement de Val de Reuil :

Monsieur Mohamed MAHMOUDI – DS CFTC

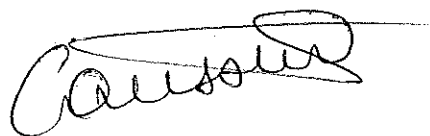
Monsieur David MIGNON – DS CFTD

Monsieur Nicolas GUILBERT – DS CFE-CGC



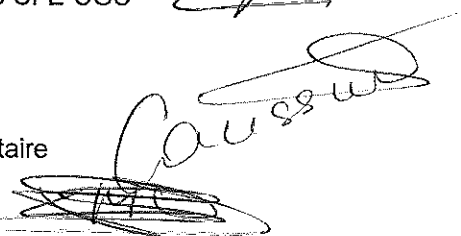
Le comité central d'entreprise :

Attesté le 27/02/09



Madame Martine CAUSSIN Secrétaire

Monsieur Christophe TOURART

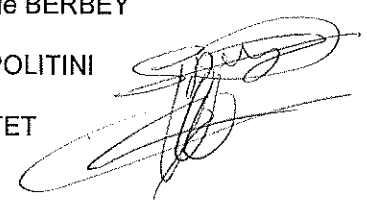



Monsieur Hugues FILIPPI

Madame Emmanuelle BERBEY

Madame Danièle SPOLITINI

Monsieur Eric CURTET



a VS 90 

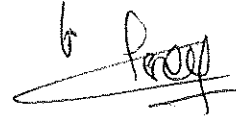
Les comités d'établissement de Val de Reuil, Chapareillan et Pontoise, représentés par leur secrétaire dument mandaté.

Pour Chapareillan : Madame Danièle SPOLITINI



Pour Pontoise : Monsieur Marc SIBILLE

reçu le 9/02/09



Pour Val de Reuil : Monsieur Hugues FILIPPI

DESTINATAIRES : C.F.D.T. - C.G.T. - F.O. - C.F.T.C. - C.F.E.-C.G.C. -
Les membres titulaires CCE et CE des différents établissements

