



ANNEXE II

BRT : DEBLOCAGE ANTICIPE

Les motifs de déblocage anticipé actuellement autorisés sont les suivants :

- **Mariage de l'intéressé(e) ;**
- **Naissance, ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;**
- **Divorce lorsque l'intéressé(e) conserve la garde d'au moins un enfant ;**
- **Invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint, correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L. 314-1 du Code de la Sécurité Sociale ;**
- **Décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;**
- **Cessation du contrat de travail ;**
- **Création par le bénéficiaire ou son conjoint ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article 163 du Code Général des Impôts, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;**
- **Acquisition ou agrandissement de la résidence principale comportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la Construction et de l'Habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable des travaux ;**
- **Situation de surendettement du salarié définie à l'article L 331-2 du Code de la Consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la Commission d'examen de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire ou civil.**

La survenance de l'un de ces événements n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits qui demeure facultatif pour le salarié concerné. Il appartient donc à ce dernier d'en faire la demande qui peut porter, au choix du salarié, sur tout ou partie des avoirs acquis, sous forme de repos ou sous forme d'argent, sous réserve de ne retirer que des éléments entiers. Toutefois, un même motif de déblocage anticipé ne peut donner lieu à des déblocages successifs.

Le 4 novembre 1999

A l'attention de Messieurs les Délégués Syndicaux Centraux **CFDT - CFTC - CGT**

Copie : Monsieur le Délégué Syndical Central FO

Messieurs,

Veillez trouver ci-joint copie de l'Accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail dans le cadre des 35 heures, signé conjointement par la Direction et le Syndicat F.O.

Le texte de cet accord est conforme à l'exemplaire qui vous a été transmis le 13 octobre.

- Une précision a été ajoutée au niveau du déblocage de la BRT (Article 12 - page 17), à savoir que le salarié pourra bénéficier de ce déblocage soit sous forme de temps, soit sous forme d'argent, tel que nous l'avions fait savoir par voie d'affichage le 6 octobre 1999.
- La lettre adressée au Syndicat F.O. et dont vous avez eu copie concernant notre position quant aux aides perennes a également été mise en annexe du présent accord.

Veillez agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.



M. Petit
Chef des Relations Sociales

PJ

MP/WORD/ COPIE ACCORD



ANNEXE III

CATERPILLAR®

Caterpillar France S.A.

40, avenue Léon-Blum
Boîte postale 55
F-38041 GRENOBLE CEDEX 9

A l'attention du Syndicat F.O

Le 19 octobre 1999

Messieurs,

Vous nous avez fait remarquer à juste titre que le texte définitif de la proposition d'Accord RTT qui vous a été remis ne faisait aucune allusion aux aides perennes de l'Etat dans le cas où cet accord sur les 35 heures serait signé à CFSA.

Nous vous confirmons ce qui a été dit dans le cadre des négociations : Si les décrets et circulaires d'application de la 2ème Loi Aubry rendaient notre accord compatible avec les exigences légales et réglementaires relatives à l'allègement des charges, nous rencontrerions alors les partenaires sociaux afin de déterminer les modalités qui permettraient de faire bénéficier les salariés d'une partie des sommes ristournées sous forme d'aides, aussi longtemps que celles-ci pourraient être perçues.

Souhaitant avoir répondu à votre question et clarifié notre position, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

D. Martinol
Directeur des Ressources Humaines

Copie à Messieurs les Délégués Syndicaux Centraux CFDT - CFTC - CGT

ER. MP

AVENANT n° 1 A L'ACCORD RTT DU 26 OCTOBRE 1999

En application de l'article L 132-7 du Code du Travail,

La Société CATERPILLAR FRANCE S.A.

Au capital de 825 000 000 F

Dont le siège social est 40 avenue Léon Blum - 38041 GRENOBLE

Et le numéro unique d'identification SIREN 061 500 245

Représentée par Monsieur Laurent RANNAZ, Directeur des Ressources Humaines, Agissant en qualité, ci-après désigné "l'ENTREPRISE", d'une part,

Et le Syndicat représentatif au sens de l'article L 132-2 du Code du Travail qui est signataire de l'Accord ainsi que les syndicats qui ont pu y adhérer conformément aux dispositions de l'Article L 132-9 du même Code, d'autre part,

ont d'un commun accord décidé d'apporter par le présent avenant les modifications définies ci-après à l'accord d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail qui avait été signé le 26 octobre 1999.

① ARTICLE 13 : FORMATION

L'intitulé de l'Article 13 "FORMATION" est annulé et remplacé par :

ARTICLE 13 : "RECRUTEMENT, EVOLUTION DE CARRIERE ET FORMATION".

Le texte est annulé et remplacé par le texte suivant :

- ⇒ Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.
- ⇒ La considération du sexe ou de la situation de famille ne pourra être retenue par l'employeur pour refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler un contrat de travail.
- ⇒ La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.
- ⇒ Toutefois ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque, dans les cas autorisés par la loi, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.
- ⇒ Par ailleurs, elles ne font pas obstacle aux dispositions protectrices de la maternité.

La distinction entre formation faite pendant le temps de travail et en dehors du temps de travail sera maintenue sur la base des critères actuellement appliqués dans l'entreprise.

- Les formations destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises pour les activités exercées par le salarié continueront à se faire pendant le temps de travail.
- Les actions de formation qui ont pour objet le développement professionnel ou personnel sont, comme aujourd'hui, envisageables en dehors du temps de travail.

Les employés qui, dans le cadre de leur développement personnel souhaitent suivre une formation générale diplômante pourront le faire dans le cadre de leur "Banque Réserve Temps" avec ou sans le support du Fongecif. Ils pourront également bénéficier d'un Plan d'Aide à l'Education (PAE) qui sera réadapté à l'évolution des formations et aux besoins des bénéficiaires.

Une commission formation sera créée pour procéder à la révision du P.A.E.

② ARTICLE 6 : TEMPS PARTIEL / PRP

L'intitulé de l'Article 6 : "TEMPS PARTIEL / PRP" est remplacé par : "**MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL**" et "**MODALITES DE RETOUR A TEMPS PLEIN; PRP**".

Le texte initial est annulé et remplacé par le texte suivant :

"Modalités d'accès au temps partiel et de retour à temps plein"

- ⇒ Le salarié devra adresser une demande écrite à l'employeur six mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.
- ⇒ A l'intérieur de cette période de six mois et au plus tard dans les trois mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.
- ⇒ Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation à sa charge de travail, sa mission, son champ d'activité, à son nouvel horaire.

JCT
VP

