

ACCORD

Madrid, le 17 novembre 2003

SONT REUNIS

D'une part ELECTRONIC DATA SYSTEM ESPAÑA S.A. (dénommé EDS par la suite) représentée par D. Luis Fernando

D'autre part : représentant les Travailleurs, et en vertu de l'Art. 51. 4 du Statut des Travailleurs , les **SECTIONS SYNDICALES d'ELECTRONIC DATA SYSTEM ESPAÑA S.A.**, comportant les personnes suivantes :

Pour la **Section Syndicale des Commissions Ouvrières d'EDS** :

- Gerardo Montori ...membre du CE de Altea
-membre du CE de Barcelona
-membre du CE de Zaragoza
- ...

Pour la **Section Syndicale de l'Union Générale de Travailleurs d'EDS** :

- Enrique Lorentemembre du CE de Madrid
-membre du CE de Barcelona
-membre du CE de Zaragoza
- ...

Les sections syndicales citées sont assistées par les conseillers experts D. ... y D. ..

Que, librement et volontairement conviennent d'exposer ce qui suit :

CONTEXTE

I.- Que le 18 septembre 2003, la Direction d'EDS a tenu une réunion avec les sections syndicales ci-dessus référencées, au cours de laquelle la Société EDS a exposé la nécessité de procéder à une réduction d'effectif au moyen d'un Acte de Régulation d'Emploi.

Dans cette réunion, les 2 parties

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur ...

De même, les travailleurs concernés du centre de Valence,

II.- Que les parties ont tenu durant les mois d'octobre et novembre de nombreuses réunions, négociant de bonne foi des solutions pour la population concernée par les causes génératrices de la mesure *extintiva*, y analysant des informations et des documents relatifs aux causes alléguées par la Société, ..., analysant quelles seraient les mesures appropriées d'emploi, compensations, etc.

Que pendant les négociations

Que les sections syndicales, une fois analysée la documentation et l'information du ERE (?), ..., a donné un résultat majoritairement favorable à l'acceptation de l'accord.

La représentation syndicale des travailleurs a manifesté pendant tout le processus des négociations ne pas partager les causes alléguées par la Société ni l'objectif de réduction d'effectif proposé. Néanmoins, elle a manifesté sa prédisposition et volonté pour trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

En conséquence, un accord a été obtenu, défini comme suit.

CLAUSES

PREMIERE.- CLÔTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

- 1.- Accord pour la clôture de 300 contrats de travail selon Annexe et conditions du volontariat.
- 2.- La majorité des clôtures de contrat qui auront lieu avec un caractère immédiat et dont on estime le nombre à 200,

Une fois terminée la première phase de volontariat, durant le premier trimestre de 2004, s'ouvrira une seconde phase de volontariat dont la date sera « préavisée » par la Commission de Suivi 15 jours à l'avance.

L'exécution du présent ERE se réalisera dès la résolution administrative et jusqu'au 31 décembre 2004, sous le contrôle de la Commission de Suivi qui,

Nonobstant ce qui précède, les travailleurs ...

DEUXIEME.- PLAN SOCIAL

- 1.- Indemnités :

Les employés concernés percevront une indemnité brute de licenciement de 52 jours de salaire par année de service dans la Société, augmentée d'une quantité brute « linéaire » de 3 000 Euros pour ceux dont le salaire brut annuel ne dépasse pas les 30 000 Euros annuels

- 2.- Salaire Régulateur des Indemnités :

Aux effets de cet Acte de Régulation de l'Emploi et pour le calcul du montant des indemnités

Nonobstant ce qui précède, ...

Les composantes salariales du salaire régulateur sont les suivantes :

A. Salaire Brute Annuel à la date de la cessation du travail, composé de :

- 1) Salaire de base
- 2) Plus Accord
- 3) Complément Salarial
- 4) Ancienneté

Pour les employés d'EDS Espagne S.A. d'Altea,

B. Rétribution Variable qui a été perçue entre les dates indiquées précédemment :

- 1) Guardes
- 2) Plus festifs
- 3) Plus services
- 4) Plus travail de nuit
- 5) Bonus
- 6) Commissions perçues

3.- Indemnités globales et supérieures à celles établies légalement :

Il est constaté que les indemnités accordées sont largement supérieures aux critères minimaux d'indemnisation et légaux établis par la législation en vigueur, en ayant pris en compte pour les parties, toutes les conséquences de la perte d'un emploi et le cas de chaque employé concerné, de même que les « devengos » (intérêts ?) calculés aux dates de l'arrêt du travail.

4.- Déductions légales :

Les indemnités et montants perçus seront soumis aux retenues fiscales légales, en appliquant la législation la plus favorable à chaque cas.

5.- Liquidations :

.....

6.- Outplacement :

.....6 mois

7.- Prestations Complémentaires :

La Société versera dans l'accord des employés sans famille à charge dans l'assurance médicale un montant brute de 150 €. Dans le cas ... avec personne à charge, ce montant sera de 250 €

8.- Bourse du Travail et Droit de Préférence dans d'éventuelles futures embauches :

.....

9.- Préretraites :

Obligation est faite de ne pas inclure dans l'ERE, des employés âgés de plus de 55 ans. (Con caracter obligatorio no se incluiran en el ERE empleados de mas de 55 años de edad)

TROISIEME.-

VOLONTARIAT / PERSONNEL CONCERNE

Le personnel concerné par l'ERE,, seront les employés qui seront désignés par la Société. Nonobstant ce qui précède, les parties s'accordent pour ouvrir un premier processus de volontariat qui s'est conclu le 15 novembre 2003.

Durant le premier trimestre 2004, s'ouvrira une nouvelle période de volontariat....

Il sera composé de 60% de volontaires, équivalent à 180 employés et de 40 % de désignés par la Société qui équivalent à 120 employés.

Le pourcentage de volontariat non couvert sera désigné librement par la Société ...

Dans tous les cas seront respectés les critères/conditions de volontariat accordés par la « table négociante », qui sont les suivantes :

- Sauf décision exceptionnelle de la Commission de Suivi, ne pourront être volontaires les employés de code 1 et 2, ni les membres de la direction de la Société
- Ne pourront être volontaires les employés dont la vacance du poste implique l'embauche d'un travailleur externe.
- Ne pourront être volontaires les employés dont le départ pourrait être préjudiciable à une affaire concrète.
- Pour être volontaire il faudra avoir au moins un an d'ancienneté dans la Société à la date de la signature du présent document
- ...
- Comme conséquence du fait que l'indemnité accordée est supérieure à celle prévue par la loi, les volontaires devront s'engager pendant les 6 mois suivants leur départ, à ne pas se mettre au service d'un client actuel d'EDS aussi bien de façon indirecte, que directe. Dans le cas contraire, la personne devra rembourser à EDS l'indemnité perçue excédant le montant légal de 20 jours de salaires par année de service, dans la limite de 12 mois.

Une fois autorisées les candidatures au volontariat par la Société, la date estimée de l'arrêt de travail sera établie.

QUATRIEME.- COMMISSION DE SUIVI DE L'ERE

Une commission paritaire de suivi de l'ERE sera créée, composée de représentants syndicaux et la direction de la Société, pour assurer l'application des accords.

En respectant les clauses

CINQUIEME.- CADRE STABLE DE RELATIONS (?)

Les sections syndicales sont reconnues comme

Les sections syndicales seront dotées de moyens économiques suffisants, et une bourse d'heures syndicales.

SIXIEME.- TRAITEMENT ADMINISTRATIF DES ACCORDS

Une fois signé le présent ACCORD DEFINITIF, il sera transféré immédiatement à l'Autorité du Travail compétente dans le but de procéder à la conclusion du présent Acte de Régulation de l'Emploi.

Ce que signent les parties en preuve de conformité à la date et lieu ci dessus indiqués.

Pour la Société

D. Luis Fernando Suarez Casas

D. José Aguilaniedo Murias

Section syndicale de l'Union Générale de Travailleurs à EDS

Section syndicale de Commissions Ouvrières à EDS

ANNEXE**Comme conséquence de :**

- Volontariat

Estimation

CATEGORIE	POSTES CONCERNES	%
SC	200	66,67
OS	76	25,33
GLOBAL ACCOUNTS	8	2,67
SUPPORT UNITS	16	5,33
	300	100