

Hurel-Hispano

groupe SUREMA

PRERETRAITE PROGRESSIVE AVEC EMBAUCHES

DISPOSITIF EMPLOI

Entre la Direction Générale, représentée par Monsieur Luc MARTIN

d'une part,

et les organisations syndicales représentées par :

- pour la CFE-CGC

- pour la CGT HOUBAEC Ph.

SEUDOEDI G

GUÉRIN Marc

- pour la CGT-FO

MARU BASSUET

MALANDAIN Michel

LENOYMANO Olivier

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Convention FNE de Préretraite Progressive

Article 3 : Emploi

Chapitre 2 : Organisation de la préretraite progressive

Article 4 : Principe

Article 5 : Bénéficiaires – Définition générale

Article 6 : Conditions d'adhésion

Article 7 : Durée et organisation du travail

Article 8 : Rémunération

Chapitre 3 : Mesures spécifiques d'accompagnement au passage en préretraite progressive

Article 9 : Indemnité

Article 10 : Retraite complémentaire

Article 11 : Prévoyance

Chapitre 4 : Fin de la Préretraite Progressive

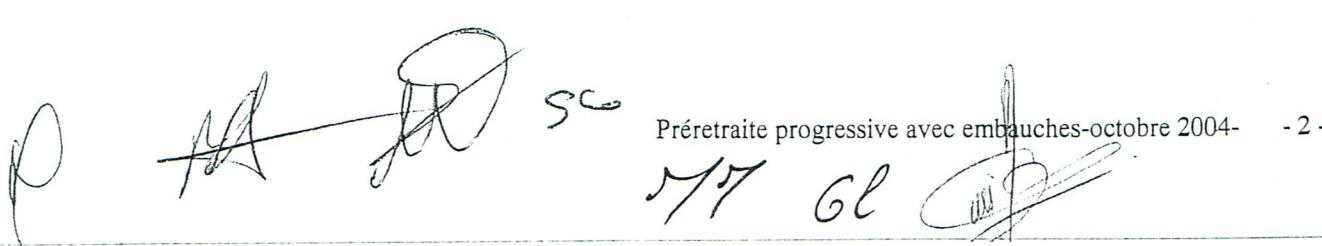
Article 12 : Rupture du contrat de travail et Indemnité de rupture

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 13 : Durée de l'accord

Article 14 : Suivi de l'accord

Article 15 : Modalités de dépôt

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'SC'. On the right, there are more signatures, including one that looks like '77 6l' and another that is partially obscured by a vertical line.




PREAMBULE

Le présent accord marque la volonté des parties signataires de mettre en œuvre de façon négociée une politique de réduction du temps de travail en fin de carrière ayant un impact positif sur le réemploi de demandeurs d'emploi.

Le dispositif ci-après de préretraite progressive (PRP) répond à ces motivations. Il permet à des salariés de transmettre leurs compétences tout en bénéficiant d'un temps partiel. Il conduit dès maintenant à des embauches dans l'entreprise en assurant le remplacement anticipé dans les conditions prévues par l'accord de ceux qui adhèrent à cette formule PRP.

De ce fait, le présent accord a pu être proposé et il conduit à renforcer significativement la politique d'embauche de la société.

   56

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application

- Le présent accord s'applique au personnel de la société Hurel-Hispano SA périmètre France, soit les établissements du Havre, Meudon et Toulouse.
- Toutes les catégories de personnels sont concernées, une répartition entre les différentes catégories de personnel figurant en annexe.
- Les mesures appliquées relèvent du strict volontariat des intéressés.
- Si cela s'avérait nécessaire, le dispositif serait proposé aux intéressés selon l'ordre de priorité suivant :
 - la situation de santé,
 - la situation professionnelle individuelle et la carrière des intéressés (métiers exercés ou ayant été exercés, examinés sous l'angle de leurs difficultés),
 - l'âge (à partir des plus âgés),
 - le contexte familial (exemple : situation de santé du conjoint).

La procédure d'examen des demandes de passage en préretraite progressive avec prise en compte des critères de priorité sera effectuée au cours du premier mois de mise en œuvre de la convention.

La décision sera communiquée à chaque intéressé, après examen des éventuelles difficultés rencontrées.

Un bilan statistique de l'application de l'accord sera effectué avec les signataires de l'accord.

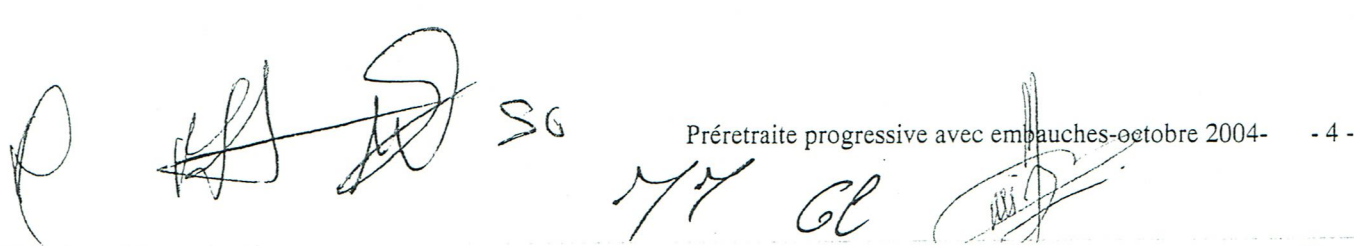
Article 2 : Convention FNE de Préretraite Progressive

Le siège social d'Hurel-Hispano sollicitera auprès de l'Administration du Travail, après consultation du Comité Central d'Entreprise, la conclusion de Conventions de Préretraite Progressive concernant au total un potentiel de 132 personnes (voir prévisions en Annexe).

Cette convention ne peut être mise en œuvre qu'après accord de l'administration, la date et la durée de la convention étant à finaliser avec cette dernière (dates prévues du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005 inclus).

Le présent accord est donc conclu sous la réserve expresse de l'obtention de la convention correspondante auprès de l'Administration du Travail.

Dans le cas où d'autres dispositifs de départs anticipés seraient mis en place dans l'entreprise, les salariés adhérents à la présente convention conserveraient la possibilité d'opter ultérieurement vers ces autres dispositifs.

 Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'P' on the left, several scribbled signatures, and initials 'SG', 'MY', and 'GL'.

Article 3 : Emploi

Les recrutements, sous forme de contrat de travail à durée indéterminée, sont calculés au niveau société sur la base d'une embauche à plein temps pour deux bénéficiaires de la préretraite progressive.

En conséquence, Hurel-Hispano s'engage à effectuer sur la période d'application des conventions FNE, pour autant que les conventions FNE correspondantes soient acceptées par l'administration et que les adhésions en PRP soient effectivement réalisées, 66 recrutements.

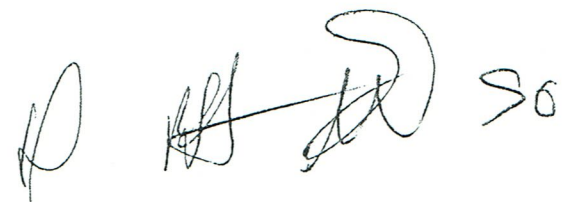
Chaque embauche a lieu dans les trois mois précédent ou suivant l'adhésion des salariés à la convention de préretraite progressive.

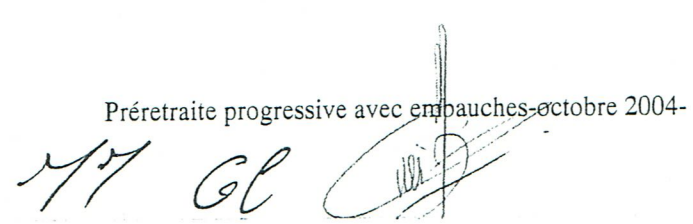
Dans la limite des postes disponibles, les candidatures des sociétés en difficulté d'emploi, les candidatures du personnel féminin actuellement en contrat de qualification, les candidatures des demandeurs d'emploi (intérimaires et apprentis formés à nos métiers, personnels handicapés) appartenant aux catégories dites prioritaires et qui présentent les caractéristiques, qualités et compétences requises, seront retenues.

Avant toute embauche définitive, ces candidats suivront le processus de recrutement habituel.

Le dispositif présenté dans le présent accord permet lors des adhésions, d'accroître le nombre de contrats de travail (effectifs inscrits) dans la société, un contrat nouveau plein temps étant conclu pour deux adhésions à la préretraite. Il conduit donc à compenser de manière anticipée au niveau société un nombre significatif de départs en retraite et est en conséquence positif pour l'embauche.

La société procédera également, si la situation de l'emploi le permet, au remplacement du salarié à la date de son départ (cessation d'activité).

 Handwritten initials and signatures, including a large 'D' and 'SO'.

Préretraite progressive avec embauches - octobre 2004 -
 Handwritten initials and signatures, including 'MY' and 'GL'.

Chapitre 2 : Organisation de la préretraite progressive

Article 4 : Principe

La préretraite progressive permet aux personnels âgés de 55 ans et plus de réduire leur temps de travail en fin de carrière, par transformation de leur emploi à plein temps en emploi à temps partiel.

La durée moyenne de travail du salarié, calculée sur la période d'application de la convention, doit être égale, quelle que soit la formule de répartition du temps de travail choisie, à 50 % de la durée antérieure de travail à temps plein.

Un lissage de la rémunération est prévu.

L'allocation compensatrice versée au salarié par l'ASSEDIC reste, quelle que soit la formule de répartition du temps de travail choisie, invariable.

Article 5 : Bénéficiaires - Définition générale

Dans le cadre des dispositions définies aux articles 1 et 2 ci-avant, seront concernés les salariés ouvriers, ETAM et cadres nés jusqu'au 31 décembre 1950 inclus et qui atteindront, entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2005 inclus, un âge inférieur de cinq ans au plus à celui auquel ils pourront bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au titre de la Sécurité Sociale (et cela en fonction de la réglementation existante au jour de la signature du présent accord - âge et trimestres de cotisations - cf. annexe).

Article 6 : Conditions d'adhésion

Les personnels ainsi concernés pourront demander à bénéficier de la préretraite progressive sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- avoir au moins 55 ans au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel,
- ne pas être en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la Sécurité Sociale,
- avoir appartenu, pendant au moins dix ans, à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale au titre d'emplois salariés,
- justifier d'au moins un an continu d'ancienneté dans un emploi à temps complet dans l'entreprise à la date de transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel,
- être physiquement apte à exercer un emploi au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel,
- ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail, au sens du code de la Sécurité Sociale,
- n'avoir aucune autre activité professionnelle.

Article 7 : Durée et organisation du travail

Les salariés concernés travailleront en moyenne à mi-temps, sur l'ensemble de la période de préretraite progressive, la durée du travail étant mesurée dans un cadre pluriannuel.

Pour faciliter l'organisation du travail et permettre une cessation anticipée d'activité, la formule 80% - 20% sera proposée prioritairement.

- Formule à "80 % - 20 %" : le temps de travail effectif exprimé en mois sera de 80 % la première moitié de la période de PRP et, de 20 %, la période suivante (cf. exemple et formule de calcul du temps de travail - annexe).

Toutefois, la Direction s'engagera à examiner, sur justification, les demandes individuelles de travail selon la formule " mi-temps ".

- Formule "mi-temps" : le temps de travail effectif sera alors égal au mi-temps et réparti ainsi durant toute la période de préretraite, les modalités pratiques de ce mi-temps seront définies en accord avec la hiérarchie et en fonction des possibilités d'organisation du travail.

Article 8 : Rémunération

Durant la période de préretraite progressive, les intéressés percevront, quelle que soit la formule de répartition du temps de travail choisie (lissage du salaire) :

- la rémunération correspondant au travail à mi-temps, versée par la société ;
- un complément à cette rémunération versé par l'ASSEDIC et constitué par une allocation de préretraite progressive.

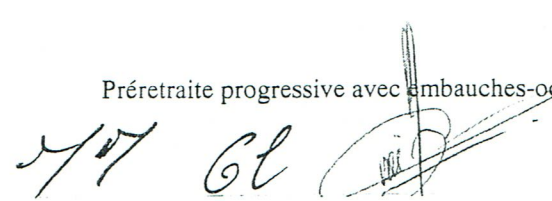
Cette allocation est égale à :

- . 30 % du salaire de référence dans la limite du plafond de calcul des cotisations de Sécurité Sociale ;
- . 25 % de la part de ce salaire excédant ce plafond et ce, dans la limite de deux fois ce même plafond.

Le salaire de référence est calculé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze mois civils précédant le passage en préretraite progressive (y compris 13ème mois).

En cas de départ de la société avant le terme de la PRP pour quelque raison que ce soit (y compris le décès du salarié), le solde des salaires réglés tiendra compte des périodes de travail effectives.

Les salariés en PRP bénéficient d'une évolution de leur rémunération dans le cadre du programme salarial annuel (salaire mi-temps versé par la société). Ils bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que les salariés à temps plein.



Chapitre 3 :
Mesures spécifiques d'accompagnement
au passage en préretraite progressive

Article 9 : Indemnité

A la date de transformation de leur emploi, les salariés passant en préretraite progressive percevront un acompte correspondant à 75 % de l'indemnité nette de départ en retraite calculée dans les conditions ci-dessous.

L'indemnité de départ en retraite étant elle-même calculée conformément aux conventions ou accords d'Etablissement en vigueur, sur la base de l'ancienneté acquise à la date de transformation de l'emploi et sur la base du salaire temps plein.

Les salariés de l'établissement de Meudon passant en préretraite bénéficieront des dispositions spécifiques en vigueur dans l'établissement au moment de la signature de l'accord.

Les salariés des établissements du Havre et de Toulouse passant en préretraite bénéficieront d'une indemnité calculée suivant les conditions suivantes :

- ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, majoration de 20 % de l'indemnité de départ en retraite ;
- au-delà, 1 % de plus par année d'ancienneté (*exemple* : majoration de 40 % de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite pour 40 ans d'ancienneté).

9-1 Indemnité valeur plancher

Pour cette indemnité de départ en retraite, un plancher de versement applicable à l'ensemble des bénéficiaires de la PRP est fixé de la façon suivante (montant brut) :

- 9 500 € bruts pour une ancienneté inférieure à 20 ans,
- 10 250 € bruts pour une ancienneté au moins égale à 20 ans et inférieure à 25 ans,
- 11 150 € bruts pour une ancienneté au moins égale à 25 ans et inférieure à 30 ans,
- 12 600 € bruts pour une ancienneté au moins égale 30 ans et inférieure à 35 ans,
- 14 400 € bruts pour une ancienneté au moins égale à 35 ans et inférieure à 40 ans,
- 16 550 € Frs bruts pour une ancienneté au moins égale à 40 ans et inférieure à 41 ans,
- au-delà, 420 € bruts supplémentaires par année pleine d'ancienneté après 40 ans d'ancienneté.

Ces sommes sont soumises à charges sociales (salariales et patronales) et fiscales (hors franchise actuelle de 3 050 €).

Article 10 : Retraite complémentaire

- Caisses concernées : UIRIC / RESURCA / CIRCIA / IREC / REUNICA / CAPIMMEC / GAN / CRICA
- Réglementation générale :
 - Acquisition de points dans les conditions habituelles, sur la base du salaire à mi-temps travaillé ;
 - Validation par les caisses de retraite des points de retraite du régime obligatoire financés par l'État, sur la base du salaire reconstitué mi-temps non travaillé et cela aux conditions suivantes

. UIRIC	: taux 4 %
. RESURCA	: taux 4 %
. CIRCIA	: taux 8 %
. IREC	: taux 4 %
. CAPIMMEC	: taux 8 %
. REUNICA	: taux 4 %
. CRICA	: taux 8 %

Un suivi des droits individuels sera engagé par l'entreprise afin que le personnel concerné bénéficie des engagements de l'État sur les cotisations de retraite complémentaire.

Dans l'hypothèse où les engagements de l'État ne seraient pas réalisés à la date d'ouverture des droits, l'entreprise apportera un appui juridique au règlement des dossiers individuels.

• Mesure spécifique :

- Acquisition contre cotisations, des points du régime facultatif sur la base du salaire fictif reconstitué « mi-temps non travaillé » :

. UIRIC	: taux 4 %	. IREC	: taux 4 %
. RESURCA	: taux 4 %	. CAPIMMEC	: taux 8 %
. CIRCIA	: taux 8 %	. REUNICA	taux 2 %
		CRICA	: taux 8 %

- La répartition du taux de cotisation entre employeur et salarié se fait aux conditions habituelles.

Un tableau récapitulatif, détaillant le mécanisme décrit ci-dessus, est annexé au présent accord (cf. Annexe).

Les éventuelles évolutions des taux et/ou de la répartition appliqués aux actifs s'appliqueront de la même façon au personnel bénéficiant du dispositif PRP.

Article 11 : Prévoyance

- Salariés concernés : tous salariés cadres et non-cadres, bénéficiant d'une adhésion à la convention de préretraite progressive.
- Garanties : Remboursements de soins et frais médicaux / Assurance décès
 - maintien des garanties des salariés à plein temps
 - garantie assurance décès calculée sur la base d'un salaire à plein temps, reconstitué à partir du salaire à temps partiel.
- Cotisations :
 - cotisations prélevées dans les conditions habituelles (employeur/salarié) sur le salaire à mi-temps travaillé ;
 - cotisation supplémentaire, à la charge exclusive d'Hurel-Hispano sur le salaire reconstitué mi-temps non travaillé.

Le régime Prévoyance classique est applicable sur l'assurance invalidité/longue maladie.

Chapitre 4 : Fin de la Préretraite Progressive

Article 12 : Rupture du contrat de travail et indemnité de rupture

A l'issue de la période de préretraite progressive, c'est-à-dire à l'âge auquel les intéressés pourront bénéficier d'une retraite à taux plein au titre de la Sécurité Sociale, la situation est la suivante :

Les contrats de travail seront rompus à l'initiative du salarié ; ce dernier quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite.

A la date de cette rupture, les salariés concernés percevront, en régularisation de l'acompte sur l'indemnité versée précédemment (cf. article 9 ci-avant) le solde de l'indemnité de départ en retraite sur la base de l'ancienneté Groupe et du salaire temps plein reconstitué, acquis à la date de la rupture du contrat.

Chapitre 5 : Dispositions finales

Article 13 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui couvrira la période du 01 janvier 2005 au 31 décembre 2005 inclus et cela :


sous réserve de l'obtention de la Convention du Fonds National de l'Emploi correspondant pour la mise en œuvre de la préretraite progressive.

Le terme de l'accord est donc fixé au 31 décembre 2005 inclus. Au-delà de cette date, aucune ouverture de droit nouveau ne sera possible.

Article 14 : Suivi de l'accord

Les difficultés que pourrait soulever l'application du présent accord seront soumises, dans les meilleurs délais, à l'appréciation des parties signataires.

Un point de l'application de l'accord sera effectué périodiquement avec les parties signataires et le comité central d'entreprise.



Préretraite progressive avec embauches octobre 2004- - 10 -

Article 15 : Modalités de dépôt


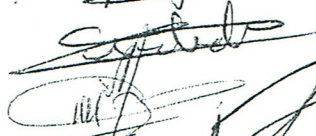

Le présent accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoires à l'initiative d'Hurel-Hispano.




Fait à *Rendon*
Le *19* octobre 2004

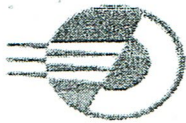
Pour Hurel-Hispano
le responsable des relations sociales


Luc MARTIN

- pour la CFE-CGC

- pour la CGT *HOURAEL PH*
SESSDEDUJ G
GUERIN Marc 



- pour la CGT-FO *MARC BASSUET* 
MALANDAIN Micho 
LENORMAND Olivier 



POTENTIEL P R P

	CADRES	ETAM	OUVRIERS	TOTAL
<=1944			2	2
1945	2	2	1	5
1946	2	3	1	6
1947	3	6	5	14
1948	4	13	7	24
1949	6	20	4	30
1950	8	31	12	51
Potentiel PRP	25	75	32	132

[Handwritten signatures and initials]



SECURITE SOCIALE

Trimestres d'assurance

60 ans en	Année de naissance	Taux plein
		Nombre de trimestres
1994	1934	151
1995	1935	152
1996	1936	153
1997	1937	154
1998	1938	155
1999	1939	156
2000	1940	157
2001	1941	158
2002	1942	159
2003	1943	160
2004	1944	160
2005	1945	160
2006	1946	160
2007	1947	160
2008	1948	160
2009	1949	160
2010	1950	160

NOTA : Pour les retraites liquidées après le 31 décembre 2002, il convient, pour bénéficier d'une retraite à taux plein, d'avoir totalisé 160 trimestres, quelle que soit l'année de naissance.

PH *JP* *SS*

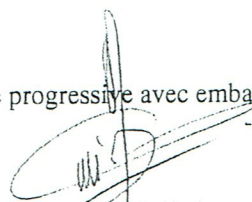
MT

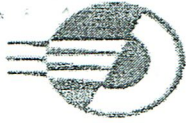


	Mi-temps travaillé	Salaire fictif reconstitué du mi-temps non travaillé	
	Financement salarié / entreprise*	Financement État	Financement salarié / entreprise*
UIRIC	8 %	4 %	4 %
RESURCA Tranche A	8 %	4 %	4 %
CIRCA Tranche B	16 %	8 %	8 %
IREC	8 %	4 %	4 %
CAPIMMEC	16 %	8 %	8 %
REUNICA	6 %	4 %	2 %
CRICA	16 %	8 %	8 %

* Répartition des taux de cotisations entre salarié et entreprise dans les conditions habituelles, mensuellement sur le bulletin de salaire.

  SG

77 6l 



PRP FORMULE 80 % / 20 %

DEFINITION

Les salariés concernés travailleront à 80 % pendant la première moitié de la période de PRP soit durant N/2 (N étant la durée exprimée en nombre de semaines), et 20 % durant la seconde moitié.

La durée du travail durant ces deux périodes sera exprimée en jours ouvrés et la prise s'effectuera par semaines entières (sauf solde).

Durant la durée de la PRP (N), la rémunération sera versée sur la base d'un travail à mi-temps (principe du lissage du salaire).

EXEMPLE :

N = durée de la PRP en nombre de semaines, pour exemple 4 ans soit 208 semaines

P1 = période à 80 %

P2 = période à 20 %

N = 208 semaines

=> P1 = 104 semaines

=> P2 = 104 semaines

Travail pendant la période P1 : P1 = 104 x 5j/s x 80 % = 416 jours
(effectué à temps plein 5j/s)

Travail pendant la période P2 : P2 = 104 x 5j/s x 20 % = 104 jours
(effectué à temps plein 5j/s)

FORMULE DE CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL (N) PENDANT LA PRP

$$N = P1 + P2$$
$$\Rightarrow N = (N/2 \times 5 \text{ j} \times 0,8) + (N/2 \times 5 \text{ j} \times 0,2)$$