

Procès-verbal n°1 d'interprétation de l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

1/ Réalisation de la contrepartie d'embauche par mutation d'un salarié d'un établissement d'une entreprise vers un autre établissement de la même entreprise, notamment lorsque ledit établissement fait l'objet d'une fermeture définitive.

Le dispositif instauré par l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 n'étant pas destiné à financer des mesures d'âge dans le cadre de plans sociaux mis en place par des entreprises contraintes de réduire leurs effectifs, la contrepartie d'embauche prévue par l'accord précité ne peut être réalisée par la mutation d'un salarié d'un établissement qui réduit ses effectifs vers un autre établissement de la même entreprise dont un salarié est bénéficiaire de l'ARPE.

26
JRM
Juw
1
Z

2/ Réalisation de la contrepartie d'embauche par embauche d'un salarié d'une entreprise sous-traitante de l'établissement dans laquelle le bénéficiaire de l'ARPE était salarié.

La question ne se pose pas, l'embauche prévue par l'accord du 31 octobre 1995 en contrepartie de la cessation d'activité d'un salarié bénéficiaire de l'ARPE concernant les demandeurs d'emploi.

3/ Réalisation de la contrepartie d'embauche au départ en ARPE d'un salarié en préretraite progressive par transformation du contrat de travail d'un salarié à temps partiel en contrat à temps plein.

La contrepartie d'embauche au départ en ARPE d'un salarié en préretraite progressive peut être réalisée par la transformation en contrat de travail à temps plein du contrat de travail à mi-temps du salarié embauché au titre de la contrepartie en emploi de la PRP, si ce dernier en est d'accord.

4/ Accès à l'ARPE d'un salarié bénéficiaire d'un dispositif de cessation progressive d'activité mis en place par accord d'entreprise et non financé par le FNE.

La situation d'un salarié bénéficiaire d'un tel dispositif s'analyse comme celle d'un salarié travaillant à temps partiel. S'il cesse son activité pour bénéficier de l'ARPE son allocation de remplacement doit, en conséquence, être calculée sur la base de la part de sa rémunération correspondant au travail qu'il continuait effectivement à effectuer à la date de la rupture de son contrat. De la même façon, la contrepartie d'embauche doit permettre de maintenir le volume des heures de travail que le salarié bénéficiaire de l'ARPE aurait dû effectivement accomplir jusqu'à la date de son soixantième anniversaire.

u
JRM
Jcw
2
A

5/ Date limite d'admission dans le dispositif.

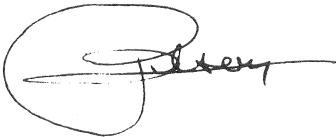
Les dispositions de l'article X. 3/ de l'accord du 6 septembre 1995 ne font pas obstacle à l'entrée dans le dispositif des salariés qui rempliraient toutes les conditions exigées pour cesser de façon anticipée leur activité dans le cadre dudit accord et dont le contrat de travail se terminerait, dans les conditions prévues par celui-ci, le 31 décembre 1996.

Fait à Paris, le 5 juin 1996

C.N.P.F.



C.G.P.M.E.



U.P.A.



~~C.F.D.T.~~



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

~~C.F.T.C.~~



C.G.T.-F.O.



C.G.T.

