

HEWLETT PACKARD
ACCORD SUR LE REGIME DE PLAN DE DEPART ANTICIPE
Non Cadre et Cadre PI - PII

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La Société Hewlett Packard Centre de Compétences, France (dénommée ci après HPCCF), Société par Actions Simplifiée au capital de 141 515 291 euros dont le Siège Social se situe 1, avenue du Canada, ZI de Courtaboeuf – 91947 Les Ulis Cedex immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro B 419 553 532,

La Société Hewlett Packard France (dénommée ci après HPF), Société par Actions Simplifiée au capital de 123 151 815 euros, dont le siège social se situe 80 rue Camille DESMOULINS – 92788 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro de B 652 031 857,

représentées par Monsieur Pierre Yves Tilly en sa qualité de Directeur Général des Ressources Humaines

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de chaque Entreprise, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour HP France

- C.F.D.T. : représentée par François Godard
- C.F.T.C. : représentée par Jean-Paul Vouiller
- C.F.E /C.G.C. : représentée par Patrick Nowak
- C.G.T. : représentée par Michel Soumet

- F.O. : représentée par Pierre Roussenq

Pour HP Centre de compétences, France

- C.F.D.T. : représentée par Jean-Luc Dye
- C.F.T.C. : représentée par Réjane De Vernati
- C.F.E /C.G.C. : représentée par Christophe Hagenmuller
- C.G.T. : représentée par Laurent Viillard
- F.O. : représentée par Françoise Montfollet-Duriez

D'autre part

PREAMBULE

Il a été conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L.321-4-1 du Code du travail, le présent accord collectif instaurant un régime de Plan de Départ Anticipé au profit des salariés HPF et HPCCF Non Cadre au sens des conventions collectives de la Métallurgie et Cadre dont le coefficient Convention Collective de la Métallurgie est Position I (PI) ou Position II (P2), quelque soit l'indice et réunissant les conditions requises.

Préalablement, les parties tiennent à préciser qu'elles ont estimé que l'instauration d'un régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII constituait une mesure majeure du plan de sauvegarde de l'emploi dans la mesure où :

-d'une part, il permettait pour les salariés qui le souhaitaient, de cesser leur activité professionnelle par anticipation.

Accord sur le régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII

-d'autre part, il permettait de limiter le nombre des salariés pour qui le reclassement professionnel externe eût été la conséquence obligatoire du licenciement économique

Les signataires constatent que le CE HP France et le CE HP Centre de Compétences, France ont été consultés sur le présent projet d'accord.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE I : OBJET DU PRESENT ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir le règlement du régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII auquel pourront adhérer, selon les modalités définies au Titre II, les salariés de HEWLETT PACKARD France et de HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France réunissant les conditions requises.

ARTICLE II : APPLICATION DU PRESENT ACCORD

II.1. Le présent accord entre en application pour la société HP France et pour la société HP Centre de Compétences, France dès sa date de signature sous les réserves suivantes :

Achèvement de l'ensemble des procédures engagées en application du Livre III (articles L.321-3 et suivants du Code du travail) et du Livre IV (article L.432-1 du Code du travail), c'est-à-dire émission des avis requis, du Comité de Groupe, pour HP France, du CE HPF et pour HP Centre de Compétences, France, du CE HPCCF.

Conclusion des accords requis avec les institutions dépendant de l'ARRCO et de l'AGIRC visés à l'article XI.2 ci-après.

II.2. Le présent accord est conclu strictement dans le cadre de la procédure de licenciement économique introduite devant les IRP concernées les 29 mars 2006 (Comité de Groupe), 3 avril (CE HPCCF) et 31 mars 2006 (CE HPF). Il n'a vocation à s'appliquer qu'au bénéfice des salariés Non cadre et Cadre PI & PII

susceptibles d'être concernés par cette procédure et qui adhéreront avant le 4 août 2006 au règlement dans les conditions définies à l'article VII ci-après. Il est entendu que les salariés de HEWLETT PACKARD France et de HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France réunissant les conditions requises au plus tard à la date du 31 Décembre 2007 devront adhérer au régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI et PII prévu par le présent accord au plus tard le 4 août 2006. Au-delà du 4 août 2006, aucune adhésion nouvelle ne sera admise, l'accord cessant à cet égard, en application de l'article L.132-6 du Code du travail, de s'appliquer. Toutefois, dans l'hypothèse où l'ensemble des conditions prévues dans l'annexe au présent accord serait réunies, cet accord cessera de s'appliquer le 4 août 2006.

Toutefois, la situation des salariés ayant régulièrement adhéré au règlement sera régie, pendant toute la durée de leur adhésion, par les dispositions du présent accord dont les dispositions seront alors intangibles.

Au cas où un salarié deviendrait éligible ultérieurement de par la modification de la loi ou de par sa situation personnelle (rachat de trimestres par exemple), il ne pourrait en aucun cas prétendre au bénéfice du régime du Plan de Départ Anticipé, au-delà de la période de candidature prévue par cet accord.

ARTICLE III : DEPOT DU PRESENT ACCORD

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, auprès des Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et des Greffes du Conseil de Prud'hommes concernés.

TITRE II : REGLEMENT DU PRESENT REGIME DE PLAN DE DEPART ANTICIPE

ARTICLE IV : OBJET DU REGLEMENT DU REGIME

Le règlement du régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre, Cadre PI & PII définit les caractéristiques du régime auquel peuvent adhérer les salariés visés à l'article V qui souhaitent cesser complètement et définitivement leur activité professionnelle au profit d'Hewlett Packard tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement et d'une protection sociale spécifique (cf article X du présent accord).

ARTICLE V : BENEFICIAIRES

V.1. Périmètre du présent accord :

Le présent accord s'applique aux employés des sociétés Hewlett-Packard France et Hewlett-Packard Centre de Compétence, France en contrat à durée indéterminée.

Le présent accord concerne uniquement les employés des sociétés Hewlett-Packard France et Hewlett-Packard Centre de Compétences, France relevant du statut non cadre des conventions collectives de la Métallurgie et relevant du statut Cadre de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la Métallurgie, position PI et position PII uniquement, à l'exclusion de l'ensemble des cadres position P3.

Ne figurent pas dans ce périmètre :

- Les expatriés (IN et OUT)
- Les personnes bénéficiant déjà des programmes de cessation progressive d'activité (CPA)
- Les personnes en suspension de contrat depuis plus de 12 mois à la date du 31 décembre 2005
- Les salariés en période d'essai
- Les salariés en période de préavis ou en congé de reclassement.

V.2. Conditions cumulatives d'éligibilité à remplir

Peuvent adhérer au régime les salariés en activité, tel que définis dans le paragraphe V.1, au sein de HEWLETT PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétence, France qui réunissent les conditions cumulatives suivantes au plus tard le 31 Décembre 2007:

V.2.1 Pour les NON CADRES

Avoir au plus tard le 31 Décembre 2007 au moins

- 51 ans révolus à la date de départ envisagée

Et être à cette même date à :

- 9 années ou moins (maximum 108 mois complets) de la date

à laquelle l'intéressé est en mesure, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) d'obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de sécurité sociale.

Et avoir à cette même date :

- Une ancienneté d'au moins 7 ans acquise au sein d'HP

Et :

S'engager à liquider sa pension de sécurité sociale dès que l'intéressé est en mesure de l'obtenir à taux plein, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon). L'intéressé doit avoir au moins 124 trimestres de cotisations validées au titre de l'assurance vieillesse au plus tard le 31 décembre 2007 (hors salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon *). Cette justification devra résulter de la transmission du décompte établi par la sécurité sociale/CNAV lors du dépôt de la candidature. Dans l'hypothèse où la réglementation imposerait, à l'avenir, un nombre de trimestres validés supérieur à 160 trimestres pour autoriser la liquidation des droits à la sécurité sociale à taux plein, HP s'engage à poursuivre le service des droits au titre du présent accord dans la limite maximale de 164 trimestres. Dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation fixant un nombre de trimestres validés supérieur à 164 trimestres pour liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein, il sera fait application de l'article XII du présent accord.

Il est entendu que le bénéficiaire du PDA s'engage à entreprendre toutes les démarches pour accéder à toutes dispositions permettant de liquider sa retraite à taux plein le plus tôt possible (carrières longues ou personnes handicapées selon les dispositions de la loi Fillon par exemple)

- S'engager à respecter les engagements de Plan de Départ Anticipé fixés à l'article VIII.
- S'interdire de faire liquider des prestations au titre de l'assurance chômage.

* Les salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon (article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) doivent justifier :

ACCORD SUR LE REGIME DE PLAN DE DEPART ANTICIPE NON CADRE – PI-PII

- dans le régime général et dans un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires, d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 104 trimestres |
| 56 ans | Au moins 90 trimestres |
| 57 ans | Au moins 76 trimestres |
| 58 ans | Au moins 62 trimestres |
| 59 ans | Au moins 48 trimestres |

- d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, ayant donné lieu à cotisations à leur charge, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance cotisée au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 84 trimestres |
| 56 ans | Au moins 70 trimestres |
| 57 ans | Au moins 56 trimestres |
| 58 ans | Au moins 42 trimestres |
| 59 ans | Au moins 28 trimestres |

- d'un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu tout au long de ces durées et de la durée durant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif du Plan de Départ Anticipé.

V.2.2. Pour les CADRES PI et PII

Avoir au plus tard le 31 Décembre 2007 au moins:

Accord sur le régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII

- 52 ans révolus à la date de départ envisagée

Et être à cette même date à :

- 8 années ou moins (maximum 96 mois complets) de la date à laquelle l'intéressé est en mesure, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) d'obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de sécurité sociale.

Et avoir à cette même date :

- une ancienneté d'au moins 8 ans acquise au sein d'HP

Et :

S'engager à liquider sa pension de sécurité sociale dès que l'intéressé est en mesure de l'obtenir à taux plein , en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) . L'intéressé doit avoir au moins 128 trimestres de cotisations validées au titre de l'assurance vieillesse au plus tard le 31 décembre 2007 (hors salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon *). Cette justification devra résulter de la transmission du décompte établi par la sécurité sociale/CNAV lors du dépôt de la candidature. Dans l'hypothèse où la réglementation imposerait, à l'avenir, un nombre de trimestres validés supérieur à 160 trimestres pour autoriser la liquidation des droits à la sécurité sociale à taux plein, HP s'engage à poursuivre le service des droits au titre du présent accord dans la limite maximale de 164 trimestres. Dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation fixant un nombre de trimestres validés supérieur à 164 trimestres pour liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein, il sera fait application de l'article XII du présent accord.

Il est entendu que le bénéficiaire du PDA s'engage à entreprendre toutes les démarches pour accéder à toutes dispositions permettant de liquider sa retraite à taux plein le plus tôt possible (carrières longues ou personnes handicapées selon les dispositions de la loi Fillon par exemple)

- S'engager à respecter les engagements de Plan de Départ Anticipé fixés à l'article VIII.
- S'interdire de faire liquider des prestations au titre de l'assurance chômage.

- Les personnes en suspension de contrat depuis plus de 12 mois, mesurée au 31 décembre 2005 ne pourront adhérer au présent régime.

* Les salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon (article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) doivent justifier :

- dans le régime général et dans un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires, d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance au 31/12/07 au plus tard |
|--------------------------------------|--|
| 55 ans | Au moins 108 trimestres |
| 56 ans | Au moins 94 trimestres |
| 57 ans | Au moins 80 trimestres |
| 58 ans | Au moins 66 trimestres |
| 59 ans | Au moins 52 trimestres |

- d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, ayant donné lieu à cotisations à leur charge, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance cotisée au 31/12/07 au plus tard |
|--------------------------------------|--|
| 55 ans | Au moins 88 trimestres |
| 56 ans | Au moins 74 trimestres |
| 57 ans | Au moins 60 trimestres |
| 58 ans | Au moins 46 trimestres |
| 59 ans | Au moins 32 trimestres |

- d'un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu tout au long de ces durées et de la durée durant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif du Plan de Départ Anticipé.

V.3. L'adhésion au régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII des salariés réunissant les conditions requises doit intervenir au plus tard le 4 août 2006.

Il est entendu que seules les candidatures finalisées et déposées avant le 5 Juillet 2006 seront retenues dans la mesure où elles remplissent les conditions d'éligibilité.

Cas particulier en cas de rachat de trimestres nécessaires pour être éligible au régime de PDA tel que défini par l'accord PDA

A titre de justificatif des trimestres nécessaires pour être éligible :

- une attestation sur l'honneur portant sur la démarche de rachat de trimestre déjà effectuée sera acceptée pour considérer le dossier comme étant finalisé.
- cette attestation devra être accompagnée obligatoirement de la copie du dossier complet de demande de rachat de trimestre adressée à la CNAV et de la copie du courrier de la CNAV attestant de la réception de cette demande.

Les éléments précités devront permettre d'établir avec certitude l'éligibilité au PDA du salarié concerné, dans les conditions prévues par l'accord PDA.

Il est entendu que le dossier de candidature tel que décrit ci-dessus (attestation + copie) en cas de rachat de trimestre devra être finalisé durant la période d'ouverture du volontariat, soit au plus tard le 5 juillet 2006.

La preuve des rachats de trimestres devra être fournie à HP France (Département Rewards) au plus tard le 31 décembre 2007. A défaut, le départ du salarié en PDA ne pourra s'effectuer. Ces cas feront l'objet d'un suivi dans la commission de suivi PSE.

Cas particulier des personnes handicapées présentant un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu durant toutes les durées totales d'assurance et d'assurance cotisées, pour être éligible au régime de PDA tel que défini par l'accord PDA :

A titre de justificatif pour être éligible :

Le salarié doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % qui correspond au taux fixé pour la délivrance de la carte d'invalidité, prévue au premier alinéa de l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

V.4. Etalement des départs des personnes remplissant les conditions :

Les personnes ayant adhéré de manière irrévocable pendant la période d'adhésion au plan, soit au plus tard le 4 Août 2006, pourront cesser leur activité dès la fin du mois où ils remplissent les conditions d'éligibilité au plan.

Date des départs envisagés : chaque fin de mois du 31 Juillet 2006 au 31 décembre 2007.

Chaque date est appelée «date de départ» dans la suite du document. Les critères d'éligibilité seront mesurés pendant l'ouverture du plan en fonction des dates de départ.

Possibilité de Départ différé

Le départ des salariés acceptés au PDA pourra être différé, à la demande d'HP et avec accord du salarié concerné, après validation par la DRH, notamment pour assurer le transfert des compétences. Le départ pourra être différé de 6 mois maximum et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2007.

ARTICLE VI : INFORMATION DES SALARIES

Une antenne d'information et d'orientation, spécialement créée, fournira aux salariés pouvant remplir les conditions d'éligibilité les renseignements utiles sur les conditions d'adhésion et de fonctionnement du régime.

Pour chacun des salariés intéressés et remplissant les conditions d'adhésion, une ligne d'information téléphonique sera mise à disposition des salariés potentiellement éligibles et des simulations sur l'intranet seront à disposition sur la base des informations fournies par le salarié.

Par ailleurs, il sera mis à disposition du salarié une notice d'information pour les non cadres et une notice pour les Cadres PI & PII sur le régime de Plan de Départ Anticipé et sur les conditions d'affiliation à la protection sociale pendant la période du Plan de Départ Anticipé.

Il sera adressé par mail au salarié dont la candidature aura été acceptée un bulletin d'adhésion au régime de Plan de Départ Anticipé.

ARTICLE VII : ADHESION

VII.1. L'adhésion se matérialise par la remise à sa société, d'un bulletin d'adhésion précisant notamment les éléments servant au calcul des indemnités et rentes, leur date de liquidation et leur durée de service au regard de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon), dûment approuvé et signé par le salarié. Par la signature du bulletin d'adhésion, le salarié établit un choix définitif et irrévocable.

VII.2. La date de liquidation des rentes est fixée, d'un commun accord entre le salarié et la Direction, au plus tard le 31 Décembre 2007.

VII.3. L'adhésion du salarié au régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII emporte rupture du contrat de travail à la date prévue dans ce bulletin. Cette rupture prend effet à la date de liquidation des rentes, le salarié renonçant expressément à tout préavis, et se déclarant entièrement rempli des ses droits quant à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail. Les congés non pris (Compte Epargne Temps, congés payés, congé d'ancienneté et RTT au prorata temporis), ainsi que les heures supplémentaires, seront payés avec le solde de tout compte.

VII.4. La société adressera au salarié une notification actant de l'adhésion au régime.

ARTICLE VIII : ENGAGEMENTS DE L'ADHERENT AU REGIME

Les salariés qui adhèrent au présent dispositif de Plan de Départ Anticipé s'engagent par écrit, sur leur bulletin d'adhésion, à :

- Ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et ne percevoir aucune allocation chômage de quelque nature que ce soit, la rente de Plan de Départ Anticipé constituant un revenu de remplacement versé en contrepartie de la cessation définitive d'activité au sein d'HP et étant exclusive du bénéfice des allocations chômage prévues par l'article L.351-1 du Code du travail.
- S'engager à liquider sa pension de sécurité sociale dès que l'intéressé est en mesure de l'obtenir à aux plein , en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) . Il est entendu que le bénéficiaire du PDA s'engage à entreprendre toutes les démarches pour accéder à toutes dispositions permettant de liquider sa retraite à taux plein le plus tôt possible (carrières longues ou personnes handicapées selon les dispositions de la loi Fillon par exemple), à l'exception du rachat de trimestres.
- Ne pas liquider une pension de retraite par anticipation (autre que sécurité sociale, et ARRC0/AGIRC), pendant la période de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et PI-PII sauf comme indiqué au dernier paragraphe de l'article XII.

En outre, par son adhésion au régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et PI-PII, le salarié reconnaît expressément que l'ensemble des mesures établies par le présent accord dont il bénéficiera du fait de son adhésion, constitue un avantage globalement plus favorable que l'ensemble des mesures dont il aurait pu bénéficier au titre de la Convention Collective professionnelle et des autres mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

ARTICLE IX : INDEMNITE ET RENTE INCITATIVES DU PLAN DE DEPART ANTICIPE

IX.1. Le salarié bénéficiera d'une indemnité incitative de Plan de Départ Anticipé , calculée comme suit :

- 2 mois de la rémunération brute de référence. Cette indemnité sera versée avec le solde de tout compte.

Cette indemnité incitative de plan de Départ anticipé ne pourra être inférieure à 9 000 euros bruts.

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute de référence des 12 derniers mois (cf art X.1), précédant le mois de la rupture du contrat de travail. Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L212.4.5 du code du travail.

IX.2. Le salarié ayant adhéré au régime aura droit au bénéfice d'une indemnité incitative complémentaire de Plan de Départ Anticipé, cette indemnité ayant la même nature que celle visée à l'article IX1.

Cette indemnité sera égale à :

$$IC = X\%S \times N$$

où

$$X\%S =$$

40 % de la rémunération brute de référence (définie article X.1 *) dans la limite de la 1^{ère} tranche A de la sécurité sociale**

+22 % de la rémunération brute de référence (définie article X.1*) au-delà de la tranche A et dans la limite de 2 fois la tranche A.

+ 7,5% de la rémunération brute de référence (définie article X.1*) au-delà de 2 fois la tranche A et dans la limite de 3 fois la Tranche A

N = nombre d'années (années et mois) de bénéfice de Plan de Départ Anticipé.

* Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L212.4.5 du Code du Travail.

Cette indemnité sera calculée de façon définitive à la date du départ, sauf en cas d'application de l'article XII ; elle sera versée sous forme de mensualités par un assureur auprès de qui la société aura versé les fonds correspondants. En cas de décès, le reliquat sera rapporté à la succession.

** Le montant du plafond sécurité sociale tranche A au 01 Janvier 2006 est de 31 068 €

IX.3. Le service de la mensualité incitative au Plan de Départ Anticipé est réalisé dans les conditions de service de la rente de Plan de Départ Anticipé visée à l'article X.4.

Cette mensualité incitative de Plan de Départ Anticipé sera revalorisée comme le plafond de Sécurité Sociale.

IX.4. Le bénéfice de l'indemnité incitative de Plan de Départ Anticipé et de l'indemnité incitative complémentaire de Plan de Départ Anticipé se substitue à toute indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Les parties constatent que le bénéfice de ces indemnités et le bénéfice de la rente de Plan de Départ Anticipé anticipée d'activité définie à l'article X constituent un ensemble globalement plus favorable que toutes autres indemnités résultant de la loi et de la convention collective.

ARTICLE X : CARACTERISTIQUES DE LA RENTE DE PLAN DE DEPART ANTICIPE ET PROTECTION SOCIALE

Le salarié adhérent au régime a droit en plus des avantages prévus à l'article IX à une rente de Plan de Départ Anticipé.

X.1. Assiette de calcul de la rente : rémunération de référence

La rente brute est calculée sur une rémunération de référence constituée du salaire (salaire de base plus prime d'ancienneté, le cas échéant) brut moyen des 12 derniers mois précédant le mois de la rupture du contrat de travail et soumis à charges sociales. Seront également prises en compte les primes d'astreinte, les primes d'interventions planifiées et les heures supplémentaires payées sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

Ne seront donc pas pris en compte notamment les primes exceptionnelles, les avantages en nature, les parts variables, le CPB éventuel.

Pour les personnes dont la rémunération est constituée d'un fixe et d'une part variable, la rémunération de référence pour le service de la rente s'établira sur le salaire annuel théorique à 100 % d'objectifs atteints.

Seront également prises en compte les primes d'astreinte, les primes d'interventions planifiées et les heures supplémentaires payées sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.

Ne seront donc pas pris en compte notamment les primes exceptionnelles, les avantages en nature les parts variables, le CPB éventuel.

Si les douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail comportent des périodes où la rémunération de référence est incomplète, du fait de maladie, d'accident, de congé sans solde autorisé, de classement en invalidité 1^{ère} catégorie, ou d'un mi-temps thérapeutique, les périodes correspondantes seront neutralisées de telle sorte que la rémunération brute (base plus ancienneté) soit reconstituée au niveau de la rémunération contractuelle normale. Pour les deux derniers cas et dans l'hypothèse d'un versement de prestations de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance, la rente sera diminuée d'autant durant le versement de ces prestations.

Pour les salariés à temps partiel, non compris ceux occupés dans le cadre des dispositions de l'article L.323-3 du Code de la sécurité sociale relative au mi-temps thérapeutique, la rémunération de référence est le salaire brut moyen (salaire de base plus prime d'ancienneté le cas échéant) des 12 derniers mois précédant le mois de la rupture du contrat de travail et soumis à charges sociales. Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel, cette indemnité sera calculée conformément à l'article L212.4.5 du Code du Travail. Seront également prises en compte les primes d'astreinte, les primes d'interventions planifiées et les heures supplémentaires payées sur la période du 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005. Ne seront donc pas pris en compte notamment les primes exceptionnelles, les avantages en nature, les parts variables, le CPB éventuel

X.2. Montant

La rente brute de Plan de Départ Anticipé est égale à un pourcentage de la rémunération brute de référence définie ci-dessus (article X.1).

Ce pourcentage est défini de la façon suivante :

Accord sur le régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII

40 % de la rémunération brute de référence dans la limite de la 1^{ère} tranche A** de la sécurité sociale
+22 % de la rémunération brute de référence au-delà de la tranche A et dans la limite de 2 fois la tranche A.

+ 7,5% de la rémunération brute de référence (définie article X.1*) au-delà de 2 fois la tranche A et dans la limite de 3 fois la tranche A.

** Le montant du plafond sécurité sociale tranche A au 01 Janvier 2006 est de 31 068 €

X.3. Liquidation et durée de service de la rente de Plan de Départ Anticipé

La rente de Plan de Départ Anticipé est servie à compter de la date de liquidation visée au bulletin d'adhésion.

Cette rente viagère est versée mensuellement à terme échu.

Le versement de la rente de Plan de Départ Anticipé est réalisé jusqu'à la date à laquelle l'adhérent est en mesure d'obtenir la liquidation de la pension de la sécurité sociale à taux plein au regard de la réglementation applicable au 21 août 2003 (Loi Fillon), et au plus tard, à la date du 65^{ème} anniversaire.

Toutefois, le versement sera interrompu de plein droit au cas où le bénéficiaire :

- Ferait liquider une retraite par anticipation,
- Décèderait car la rente de cessation anticipée d'activité est viagère et non réversible,

Dans tous ces cas, la rente cesse d'être versée le dernier jour du mois civil au cours duquel est survenu l'événement.

X.4. Cotisations sur rente dues par le bénéficiaire du Plan de Départ Anticipé

La rente brute est un revenu de remplacement. A ce titre, elle est, à la date de conclusion de l'accord et sans préjudice de toute évolution ultérieure légale ou réglementaire, soumise à :

- La Contribution Sociale Généralisée (CSG)
- La Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

- La Cotisation forfaitaire d'assurance maladie.

A la date de signature du présent accord, le taux de ces cotisations est de 6,60 % pour la CSG (dont 4,20 % déductibles de l'impôt sur le revenu), de 0,50 % pour la CRDS et de 1,70 % pour la cotisation forfaitaire d'assurance maladie, soit un taux global de 8,80%.

Toute variation du taux de ces cotisations et toute création de nouvelle(s) cotisation(s) seront répercutées à leur date d'effet sur les montants de rentes de Plan de Départ Anticipé, à 100% à la charge du bénéficiaire du Plan de Départ Anticipé.

X.5. Revalorisation de la rente

La rente de Plan de Départ Anticipée sera revalorisée comme le plafond de Sécurité Sociale.

ARTICLE XI : PROTECTION SOCIALE DU BENEFICIAIRE DU PLAN DE DEPART ANTICIPE

L'objectif est de maintenir au bénéficiaire du Plan de Départ Anticipé une protection sociale dans des conditions équivalentes à celles dont il bénéficiait lorsqu'il était en activité. La rémunération de référence pour la détermination des cotisations sociales ne pourra se faire que sur le réel des 12 derniers mois en raison des règles ARCCO et AGIRC qui fixent l'année précédente comme plafond maximum, ceci s'appliquera pour tous les éléments de la protection sociale.

La rémunération de référence, citée dans le présent article XI est constituée de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédents le mois de la rupture du contrat de travail et soumis à charges sociales hors primes exceptionnelles et avantages en nature, c'est-à-dire que ne seront pris en compte que le salaire, la prime d'ancienneté, la part variable, le CPB éventuel, les primes d'astreinte, interventions planifiées et heures supplémentaires.

XI.1. L'assurance volontaire vieillesse – invalidité - veuvage

Afin de compenser les trimestres non validés du fait de la rupture du contrat de travail, le bénéficiaire du Plan de Départ Volontaire sera affilié à l'assurance vieillesse – invalidité - veuvage, jusqu'à ce qu'il totalise le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite de base de sécurité sociale à taux plein (soit, à ce

jour, 160 trimestres pour les salariés nés entre 1943 et 1948), et au plus tôt à l'âge prévu aux articles L351-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale.

L'adhésion au régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII implique l'adhésion du bénéficiaire à l'assurance volontaire vieillesse – invalidité – veuvage prévue aux articles L.742-1 à L.742-8 et R.742-1 à R.742-39 du Code de la sécurité sociale.

A la date de conclusion du présent accord, l'assiette de cotisation est une assiette forfaitaire qui varie selon la rémunération professionnelle antérieure ayant donné lieu au versement des cotisations du régime obligatoire au cours des six derniers mois, soit 100%, 75% ou 50% du plafond de sécurité sociale avec un taux de 16,80% sur la Tranche A.

L'assurance volontaire vieillesse est prise en charge à 100% par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France à titre indemnitaire.

XI.2. Régimes de retraite complémentaire obligatoires (ARRCO/AGIRC)

Afin d'éviter que le Plan de Départ Anticipé n'entraîne un préjudice pour le bénéficiaire sous forme d'une diminution de ses pensions de retraite complémentaire, les démarches nécessaires seront menées pour obtenir le bénéfice des délibérations 22 B et D 25 de l'ARRCO et l'AGIRC.

En application de ces textes, les cotisations seront acquittées sur la base de la rémunération de référence des 12 derniers mois précédant le mois de la rupture du contrat de travail comme si les bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé avaient poursuivi leur activité.

L'assiette de cotisations sera revalorisée comme le point AGIRC.

Le régime applicable sera celui en vigueur pour les salariés de la catégorie à laquelle le salarié appartenait à la date de rupture de son contrat (taux d'appel, taux contractuel, ...).

Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 100% par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France à titre indemnitaire.

Accord sur le régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII

XI.3. Prévoyance

La couverture prévoyance est celle dont bénéficie le personnel en activité dans le cadre d'un avenant au contrat d'assurance des actifs et pour l'ensemble des garanties y figurant à l'exclusion des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité permanente. Cette couverture comprend l'ensemble des prestations versées en cas de décès quelle que soit l'option choisie.

La cotisation est assise sur la rémunération de référence des 12 derniers mois précédant le mois de la rupture du contrat de travail et est prise en charge à hauteur de 100% par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France à titre indemnitaire, l'assiette de cotisation sera revalorisée comme le point AGIRC.

XI.4. L'assurance Maladie et CMU (Couverture Maladie Universelle)

Les bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé bénéficieront d'un maintien de droits aux prestations en nature de l'assurance maladie à compter de la date de rupture de leur contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L161-8 et R313-2 du Code de la Sécurité Sociale. En l'état actuel de la réglementation, la durée maximum de ce maintien aux prestations en nature est de 6 ans.

Le bénéfice de la Couverture Maladie Universelle est ouvert aux bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé ne bénéficiant pas des prestations en nature de l'assurance maladie à titre personnel ou d'ayant droit. Afin de compenser le surcoût lié à la cotisation CMU, les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT- PACKARD Centre de Compétences, France participeront à sa prise en charge à titre indemnitaire.

A la date de conclusion du présent accord, la cotisation est réglementairement assise chaque année sur les revenus perçus au cours de l'année civile précédente. La fraction de ces revenus excédant le plafond réglementaire actuellement fixé à 6965 euros est soumise à une cotisation au taux de 8% (articles D.380-3 et D380-4 du Code de la Sécurité Sociale).

Cette cotisation est prise en charge à hauteur de 100% par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT-PACKARD Centre de Compétences, France à titre indemnitaire.

XI.5. Couverture complémentaire frais de santé

L'adhésion au contrat groupe «frais de santé » est volontaire et facultative pour les bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé.

La cotisation est prise en charge à hauteur de 100% par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France à titre indemnitaire.

Le bénéficiaire du Plan de Départ Anticipé fera connaître son choix sur le maintien éventuel de la couverture frais médicaux sur le bulletin d'adhésion au régime du Plan de Départ Anticipé.

Si le maintien est demandé, il sera pris en charge à titre indemnitaire par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France.

En cas de changement de situation familiale ayant un impact sur le régime le bénéficiaire du PDA a l'obligation d'en informer le gestionnaire dans les plus brefs délais. La couverture sera modifiée en fonction de la demande et le surplus de cotisations, s'il y a lieu, pris en charge à titre indemnitaire par les sociétés HEWLETT -PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France.

ARTICLE XII : EVOLUTION DE LA REGLEMENTATION FRANCAISE

Cet accord est signé sans présumer des évolutions des régimes de retraite complémentaires, et notamment :

- Les dispositions de l'AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO) qui pourraient ne pas être reconduites dans des conditions équivalentes, ou donner lieu à des mesures de substitution ;
- L'âge légal de la retraite qui pourrait être avancé ou retardé ou la durée d'assurance pour acquérir la liquidation de la pension de la sécurité sociale à taux plein être prolongée.

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir et ayant le même objet.

Le présent accord est conclu en tenant compte de l'état actuel de la réglementation dont les modifications ne sauraient être opposables aux sociétés relevant du présent accord. Toutefois les sociétés HEWLETT-PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France s'engagent d'une part, à augmenter l'indemnité incitative complémentaire (article IX.2) de façon à prolonger le service de la mensualité incitative (article IX.3) et d'autre part, et à prolonger la rente de Plan de Départ Anticipé, au cas où un changement législatif, réglementaire ou conventionnel, augmenterait le nombre de trimestres nécessaires, ou reporterait l'âge de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, en tout état de cause jusqu'à l'âge maximum de 65 ans. Concernant l'AGFF, la Direction s'engage, en cas de relèvement de l'âge minimum requis pour bénéficier d'une pension de retraite ARRCO et AGIRC sans abattement sur les tranches A et B, à augmenter l'indemnité incitative complémentaire (article IX.2) de façon à prolonger le service de la mensualité incitative (article IX.3) et de la rente Plan de Départ Anticipé dans la limite d'un trimestre par an jusqu'à la date à laquelle la liquidation des pensions ARRCO et AGIRC est possible, sans abattement.

Si d'autres modifications intervenaient, concernant soit l'AGFF, soit des modifications éventuelles de conditions de liquidation des pensions sécurité sociale et ARRCO /AGIRC non couverts dans l'engagement du présent article de l'accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter les dispositions du présent accord.

En cas d'avancement de l'âge légal de la retraite et si le salarié désire liquider sa retraite à taux plein avant la date prévue au moment de son adhésion, HEWLETT-PACKARD France et HEWLETT-PACKARD Centre de Compétences, France acceptent de maintenir le paiement de la différence entre les deux rentes (cessation anticipée d'activité et incitative) et la rente de retraite si le montant de cette dernière est inférieur. Le montant du différentiel sera versé jusqu'à la date initialement prévue du terme du Plan de Départ Anticipé. Le bénéficiaire du Plan de Départ Anticipé concerné devra contacter dans les plus brefs délais le gestionnaire du PDA.

Dans tous les cas répertoriés dans cet article, la protection sociale est prolongée aux conditions de l'article XI.

ARTICLE XIII : GESTION DU REGIME

La gestion du régime de Plan de Départ Anticipé Non Cadre et Cadre PI-PII confiée à un organisme d'assurance extérieur au groupe HEWLETT PACKARD, sur la base d'un contrat d'assurance vie déterminant notamment :

- Les conditions de gestion des fonds versés par HEWLETT PACKARD France et HEWLETT PACKARD Centre de Compétences, France.
- Les modalités de garantie des rentes viagères temporaires dues aux bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé.
- Les principes de prise en charge de la gestion administrative du dispositif et notamment de paiement des rentes et des cotisations assurant le financement de la protection sociale des bénéficiaires du Plan de Départ Anticipé.

Fait en 18 exemplaires à l'Isle d'Abeau, le 2 juin 2006

La Direction

Pierre Yves TILLY

Directeur Général des Ressources Humaines

HP France et HP Centre de Compétences, France

Les Organisations Syndicales :

Société HP France

C.F.D.T : François Godard

C.F.T.C : Jean Paul VOILLER

C.F.E-C.G.C : Patrick Nowak

C.G.T : Michel Soumet

F.O : Pierre Roussenq

Société HP Centre de Compétences, France

C.F.D.T : Jean Luc DYE

C.F.T.C : Réjane de Vernati

C.F.E-C.G.C : Christophe Hagenmuller

C.G.T : Laurent Viillard

F.O : Françoise Montfollet-Duriez

ANNEXE AU PRESENT ACCORD SUR LE REGIME DE PLAN DE DEPART ANTICIPE

Non Cadre et Cadre PI – PII HPF et HPCCF

Il est entendu que la présente annexe ne pourra s'appliquer que si les conditions cumulatives décrites au paragraphe 1 de la présente annexe sont remplies et sous réserve d'acceptation des demandes d'extension de la délibération 22 A et B, par l'ARRCO, et de la délibération D 25 par l'AGIRC.

1. CONDITIONS D'APPLICATION DE LA PRESENTE ANNEXE

Si les conditions suivantes sont réunies :

S'il s'avère que, après la phase de validation des volontaires au départ, telle que prévue dans le calendrier du Plan de Sauvegarde de l'emploi (Livre 3), le nombre de postes supprimés HPF et HPCCF n'est pas atteint.

alors

1/ Si le budget alloué au présent Plan de Départ Anticipé a été atteint ou dépassé (budget communiqué confidentiellement au groupe expert PDA lors des négociations et déposé chez huissier le 2 juin 2006), une nouvelle phase de volontariat au régime du Plan de Départ Anticipé sera ouverte aux salariés Non Cadre pouvant justifier un départ en retraite possible avant l'âge de 60 ans dans le cadre du dispositif carrières longues (dans la limite maximum de 10 dossiers acceptés et pour une durée de portage de 9 ans maximum) et remplissant les conditions d'éligibilité définies au 2.1 de la présente annexe.

2/ Si le budget alloué au présent Plan de Départ Anticipé n'a pas été atteint (budget communiqué confidentiellement au groupe expert PDA lors des négociations et déposé chez huissier le 2 juin 2006) une nouvelle phase de volontariat au régime du Plan de Départ Anticipé sera ouverte et le dispositif sera proposé aux salariés Non cadre et Cadre PI & PII, jusqu'à l'atteinte du budget PDA disponible dans le cadre de ce Plan de Sauvegarde de l'emploi selon les modalités suivantes (paragraphe 2.1 de la présente annexe).

A l'issue de cette sélection, si le nombre de postes supprimés HPF et HPCCF n'est toujours pas atteint, le dispositif sera proposé aux salariés Non Cadre pouvant justifier un départ en retraite possible avant l'âge de

60 ans dans le cadre du dispositif carrières longues (dans la limite maximum de 10 dossiers acceptés et pour une durée de portage de 9 ans maximum).

1.2 La présente annexe n'a vocation à s'appliquer qu'au bénéfice des salariés Non cadre et Cadre PI & PII susceptibles d'être concernés par cette procédure et qui adhéreront avant le 4 août 2006 au règlement dans les conditions définies ci-après.

Au-delà du 4 août 2006, aucune adhésion nouvelle ne sera admise, l'accord et la présente annexe cessant définitivement à cet égard, en application de l'article L.132-6 du Code du travail, de s'appliquer.

2. LES BENEFICIAIRES DE LA PRESENTE ANNEXE

Le périmètre définit à l'article V.1 du présent accord est inchangé.

2.1 Conditions cumulatives d'éligibilité à remplir

En cas de nouvelle phase d'ouverture de la période de volontariat au Plan de Départ Anticipé, pourront adhérer au régime les salariés en activité, tel que définis dans le paragraphe V.1, au sein de HPF et HPCCF, qui réunissent les conditions cumulatives suivantes au plus tard le 31 Décembre 2007 :

Pour les NON CADRES

1) Dans le cadre du dispositif carrières longues

Conditions cumulatives d'éligibilité :

Les salariés Non-cadres :

1/ pouvant justifier, tous régimes de retraite de base confondus (salariés, non-salariés, professions libérales, exploitants agricoles), d'une durée d'assurance validée au moins égale à 128 trimestres au plus tard au 31 décembre 2007 et d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, ayant donné lieu à cotisations à leur charge, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance cotisée au 31/12/07 au plus tard |
|--------------------------------------|--|
| 56 ans | Au moins 128 trimestres |
| 57 ans | Au moins 128 trimestres |
| 58 ans | Au moins 124 trimestres |
| 59 ans | Au moins 120 trimestres |

2/ A l'âge de début d'activité doit coïncider un nombre de trimestres. Le salarié doit avoir validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 16 ans (l'anniversaire pouvant se situer à tout moment de l'année). Pour celui qui est né au cours du dernier trimestre de l'année, 4 trimestres validés suffisent et obtenir la liquidation à taux plein de sa pension sécurité sociales à 56, 57 ou 58 ans.

Pour un départ à 59 ans, les intéressés doivent avoir validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de leurs 17 ans, sauf s'ils sont nés au dernier trimestre, auquel cas 4 trimestres suffisent.

3/ La durée de portage en PDA des intéressés, dans le cadre du dispositif carrières longues, ne pourra excéder 9 ans.

Les justifications devront résulter de la transmission du décompte établi par la sécurité sociale/CNAV lors du dépôt de la candidature.

2) Hors dispositif carrières longues

Avoir au plus tard le 31 Décembre 2007 au moins 50 ans révolus à la date de départ envisagée

Et être à cette même date à :

- 10 années ou moins (maximum 120 mois complets) de la date

à laquelle l'intéressé est en mesure, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) d'obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de sécurité sociale.

Et avoir à cette même date :

- Une ancienneté d'au moins 7 ans acquise au sein d'HP

Et :

- S'engager à liquider sa pension de sécurité sociale dès que l'intéressé est en mesure de l'obtenir à taux plein, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) . L'intéressé doit avoir au moins 120 trimestres de cotisations validées au titre de l'assurance vieillesse au plus tard le 31 décembre 2007 (hors salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon *). Cette justification devra résulter de la transmission du décompte établi par la sécurité sociale/CNAV lors du dépôt de la candidature. Dans l'hypothèse où la réglementation imposerait, à l'avenir, un nombre de trimestres validés supérieur à 160 trimestres pour autoriser la liquidation des droits à la sécurité sociale à taux plein, HP s'engage à poursuivre le service des droits au titre du présent accord dans la limite maximale de 164 trimestres. Dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation fixant un nombre de trimestres validés supérieur à 164 trimestres pour liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein, il sera fait application de l'article XII du présent accord. Il est entendu que le bénéficiaire du PDA s'engage à entreprendre toutes les démarches pour accéder à toutes dispositions permettant de liquider sa retraite à taux plein le plus tôt possible (carrières longues ou personnes handicapées selon les dispositions de la loi Fillon par exemple)
- S'engager à respecter les engagements de Plan de Départ Anticipé fixés à l'article VIII du présent accord
- S'interdire de faire liquider des prestations au titre de l'assurance chômage.

* Les salariés handicapés justifiant des conditions d’attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon (article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) doivent justifier :

- dans le régime général et dans un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires, d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 100 trimestres |
| 56 ans | Au moins 86 trimestres |
| 57 ans | Au moins 72 trimestres |
| 58 ans | Au moins 58 trimestres |
| 59 ans | Au moins 44 trimestres |

- d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, ayant donné lieu à cotisations à leur charge, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance cotisée au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 80 trimestres |
| 56 ans | Au moins 66 trimestres |
| 57 ans | Au moins 52 trimestres |
| 58 ans | Au moins 38 trimestres |
| 59 ans | Au moins 24 trimestres |

- d'un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu tout au long de ces durées et de la durée durant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif du Plan de Départ Anticipé.

Pour les CADRES PI et PII

Avoir au plus tard le 31 Décembre 2007 au moins:

- 51 ans révolus à la date de départ envisagée

Et être à cette même date à :

- 9 années ou moins (maximum 108 mois complets) de la date à laquelle l'intéressé est en mesure, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon) d'obtenir la liquidation à taux plein de sa pension de sécurité sociale.

Et avoir à cette même date :

- une ancienneté d'au moins 8 ans acquise au sein d'HP

ET :

- S'engager à liquider sa pension de sécurité sociale dès que l'intéressé est en mesure de l'obtenir à taux plein, en application de la réglementation applicable au 21 Août 2003 (Loi Fillon). L'intéressé doit avoir au moins 124 trimestres de cotisations validées au titre de l'assurance vieillesse au plus tard le 31 décembre 2007 (hors salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon *). Cette justification devra résulter de la transmission du décompte établi par la sécurité sociale/CNAV lors du dépôt de la candidature. Dans l'hypothèse où la réglementation imposerait, à l'avenir, un nombre de trimestres validés supérieur à 160 trimestres pour autoriser la liquidation des droits à la sécurité sociale à taux plein, HP s'engage à poursuivre le service des droits au titre du présent accord dans la limite maximale de 164 trimestres. Dans l'hypothèse d'une évolution de la réglementation fixant un nombre de trimestres validés supérieur à 164 trimestres pour liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein, il sera fait application de l'article XII du présent accord. Il est entendu que le bénéficiaire du PDA s'engage à entreprendre toutes les démarches pour accéder à toutes dispositions permettant de liquider sa retraite à taux plein le plus tôt possible (carrières longues ou personnes handicapées selon les dispositions de la loi Fillon par exemple)

- S'engager à respecter les engagements de Plan de Départ Anticipé fixés à l'article VIII du présent accord.
- S'interdire de faire liquider des prestations au titre de l'assurance chômage.

* Les salariés handicapés justifiant des conditions d'attribution permettant un droit à retraite avant 60 ans, conformément aux dispositions de la Loi Fillon (article 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) doivent justifier :

- dans le régime général et dans un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires, d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 104 trimestres |
| 56 ans | Au moins 90 trimestres |
| 57 ans | Au moins 76 trimestres |
| 58 ans | Au moins 62 trimestres |
| 59 ans | Au moins 48 trimestres |

- d'une durée d'assurance, tous régimes de base confondus, ayant donné lieu à cotisations à leur charge, Cette durée est fonction de l'âge du salarié à la date d'effet de sa pension :

| Age à la date d'effet de la retraite | Durée d'assurance cotisée au 31/12/07 au plus tard |
|---|---|
| 55 ans | Au moins 84 trimestres |
| 56 ans | Au moins 70 trimestres |
| 57 ans | Au moins 56 trimestres |
| 58 ans | Au moins 42 trimestres |

| | |
|--------|------------------------|
| 59 ans | Au moins 28 trimestres |
|--------|------------------------|

- d'un taux d'incapacité de 80% minimum reconnu tout au long de ces durées et de la durée durant laquelle le salarié bénéficiera du dispositif du Plan de Départ Anticipé.

2.2 La candidature devra être finalisée et déposée au plus tard le 21 Juillet 2006 et l'adhésion au Plan de Départ Anticipé devra se faire au plus tard le 4 août 2006 (selon modalités prévues à l'article VII – Adhésion du présent accord).

Les autres conditions d'éligibilité et de validation des dossiers prévues dans le présent accord resteront applicables lors de cette nouvelle période de volontariat.

Il est entendu que seules les candidatures finalisées et déposées avant le 21 juillet 2006 seront retenues dans la mesure où elles remplissent les conditions d'éligibilité et dans la limite du budget PDA.

2.3 Priorité d'acceptation des volontaires dans le cadre de cette annexe

A la date de clôture des candidatures 21 juillet 2006, il sera établi un recensement des dossiers.

Les dossiers retenus seront sélectionnés dans les conditions suivantes en fonction des cas de figure :

Cas 1 : budget alloué au présent Plan de Départ Anticipé atteint ou dépassé :

La Direction s'engage à accepter 10 dossiers Non cadre "carrières longues" maximum. Les critères de sélection seront, outre les conditions d'éligibilité requise énumérée au paragraphe 2.1 1) :

- 1/ la durée de portage la plus courte
- 2/ le salaire (salaire de base plus prime d'ancienneté) le plus bas
- 3/ La date de naissance, les plus âgés seront prioritaires
- 4/ l'ancienneté la plus grande

Cas 2 : budget alloué au présent Plan de Départ Anticipé non atteint :

Si le nombre de postes supprimés HPF et HPCCF n'est pas atteint et le budget alloué au PDA est non atteint, le dispositif sera proposé aux salariés Non cadre et Cadre PI & PII, dans la limite du budget PDA, avec sélection dans les conditions suivantes :

- il n'est pas établi de distinction entre les dossiers Non cadres et Cadres PI/PII
- les dossiers sont sélectionnés en fonction de la durée progressive de portage ; les dossiers dont la durée de portage est la plus courte, passent en priorité. Au cas où deux ou plusieurs dossiers seront en concours lors de l'épuisement du Budget PDA, sera retenu le dossier concernant le salarié le plus âgé (au jour près) et, en cas d'égalité d'âge, le salarié le plus ancien (au jour près).

L'acceptation se fera dans la limite du budget PDA arrondi à un dossier. Aucun dossier ne pourra être accepté au-delà de cette limite.

A l'issue de cette sélection, si le nombre de postes supprimés HPF et HPCCF n'est toujours pas atteint, la Direction s'engage à accepter 10 dossiers Non cadre "carrières longues" maximum. Les critères de sélection seront, outre les conditions d'éligibilité requise énumérée au paragraphe 2.1 1 :

- 1/la durée de portage la plus courte
- 2/ le salaire (salaire de base plus prime d'ancienneté) le plus bas
- 3/La date de naissance, les plus âgés seront prioritaires
- 4/l'ancienneté la plus grande

Les articles V.4, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII et XIII du présent accord demeurent applicables dans le cadre de cette annexe.