

SALAU, le 7 OCTOBRE 1986

DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE  
CONVENTION D'ALLOCATION SPECIALE  
DU FOND NATIONAL DE L'EMPLOI

-----

- Autres mesures du plan social envisagées dans le cadre du projet de licenciement.

-----

PLAN SOCIAL

---

Mesures prises pour réduire le nombre des licenciements et faciliter le reclassement du personnel.

1 - Mesures déjà prises : limitation des embauches.

L'entreprise a déjà limité les embauches en remplacement des départs naturels comme l'indique l'évolution des effectifs depuis juillet 1985 (qui tient compte également des 3 licenciements économiques déjà effectués en début d'année 1986).

	<u>31/07/1985</u>	<u>1/01/1986</u>	<u>31/08/1986</u>
. Ouvriers	114	111	105
. ETAM	38	35	35
. Cadres	<u>7</u>	<u>6</u>	<u>4</u>
	159	152	144

2 - Recours à une politique de mutation

Un tel recours est sans objet au sein de l'entreprise, du fait de l'arrêt total de l'exploitation.

...

3 - Aménagement des horaires de travail

Sans objet, les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise n'étant pas supérieurs à la durée légale.

4 - Etalement dans le temps des licenciements

Compte tenu des raisons de l'arrêt de l'exploitation, un tel étalement n'est pas envisageable. Toutefois quelques agents (administratifs, comptables ou techniques) seront conservés pour assurer les opérations consécutives à la fermeture, conformément aux indications du "Calendrier prévisionnel des licenciements".

5 - Recherche des possibilités de reclassement

5.1 L'objectif principal est l'aide au reclassement de tous les agents ne pouvant bénéficier d'une retraite (ou éventuellement d'une allocation spéciale du FNE) et aptes à occuper un emploi salarié.

5.2 De plus l'entreprise s'efforcera de rechercher un reclassement pour les agents pouvant bénéficier d'une retraite proportionnelle, qui en feraient la demande justifiée par une situation particulière.

5.3 L'entreprise fournira au personnel, le plus rapidement possible, les informations lui permettant de juger de sa situation en toute connaissance de cause.

- 5.4 La Direction de la Société a engagé des négociations avec l'ANPE pour étudier toutes les possibilités qui peuvent être offertes aux salariés lors de leur recherche de reclassement. Une antenne de l' ANPE, composée de deux spécialistes de cette Agence assistés éventuellement d'un psychotechnicien de l' AFPA, sera installée très prochainement à Salau. Elle disposera de deux bureaux, de deux téléphones et d'un Minitel. Elle apportera son assistance au personnel pour la recherche d'un emploi à l'échelon local, régional et national, et le conseillera pour la rédaction des curriculum vitae, des lettres de candidatures, etc.
- 5.5 Il sera demandé à la Commission paritaire de discipline et de conciliation ainsi qu'à la Commission paritaire régionale de l'Emploi de prendre les dispositions voulues pour qu'une priorité à l'embauchage soit accordée aux salariés en cause dans les autres exploitations minières et pour faciliter leur embauche dans toutes autres entreprises.
- 5.6 Une recherche d'emploi a d'ores et déjà été engagée auprès des entreprises de la région ou de la profession susceptibles de disposer d'emplois vacants. Des réponses positives ont été obtenues de la part des Mines de POURA (Groupe Coframines) et de la Mine de JOUAC (Groupe Total Compagnie Minière). Les emplois trouvés sont diffusés au personnel susceptible d'être concerné pour que chaque agent intéressé puisse se faire connaître.
- 5.7 Tout agent ainsi reclassé sera considéré comme licencié économique, et percevra l'indemnisation prévue à l'article 11 ci-après.

6 - Agents créateurs ou repreneurs d'entreprises et agents se reclassant par leurs propres moyens

6.1 Tout agent se reclassant par ses propres moyens, ou s'engageant par écrit à créer ou à reprendre une entreprise dans les conditions prévues par le décret du 22 novembre 1984, bénéficiera de l'indemnisation prévue à l'article 11 ci-après. Cette indemnisation se cumulera avec les différentes indemnités versées par l'Etat et l' ANPE.

Il pourra bénéficier des actions de formation envisagées par le présent plan social.

6.2 Les agents créateurs ou repreneurs d'entreprises dans les conditions prévues par le décret du 22 novembre 1984 pourront bénéficier des dispositions légales concernant l'aide à la création d'entreprise par les demandeurs d'emploi.

7 - Mesures d'aide à la formation

Des démarches sont en cours et seront poursuivies auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi que des organismes et administrations compétents, afin d'étudier toutes les possibilités de formations individuelles ou collectives pouvant être proposées par ces organismes au personnel licencié après l'exécution de la période de préavis travaillé.

8 - Recours au F N E

Des démarches ont été entreprises auprès de la Direction Départementale du Travail en vue de faire bénéficier le personnel

des aides qui pourraient être apportées par l'Etat, dans le cadre des conventions du F N E, susceptibles de s'appliquer au cas du personnel de la mine de Salau :

- Convention de formation et d'adaptation.
- Convention d'allocation temporaire dégressive.
- Convention d'allocation spéciale (cf Annexe 1 - 1er tableau )

Il va de soi que, dans la mesure où la signature de telles conventions impliquera une participation financière de l'entreprise, cette dernière ne pourra les conclure que dans la limite de ses possibilités financières.

9 - Convention avec l' O N I (Cf Annexe n° 1 - 2ème tableau)

Des démarches ont été entreprises auprès de l'Office National d'Immigration en vue de faire bénéficier le personnel étranger des aides qui pourraient être apportées par l'Etat pour la réinsertion de ces travailleurs qui souhaiteraient retourner volontairement dans leur pays d'origine.

10 - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS POUVANT BENEFICIER d'une RETRAITE

10.1 Dispositions applicables aux agents ayant l'âge minimum pour pouvoir bénéficier d'une retraite normale de la CAN ou d'une retraite complète, et soit d'une retraite de raccordement, soit d'une retraite complémentaire

10.1.1 Le personnel ayant l'âge minimum pour pouvoir bénéficier d'une retraite normale de la CAN ou d'une retraite complète pour au moins 37 années et demie de cotisations à la sécurité sociale, tous régimes confondus, et soit d'une retraite de raccordement, soit de retraites complémentaires, devra faire valoir son droit à la retraite.

10.1.2 Ce personnel percevra au moment de son départ une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite ou, si son montant est supérieur, à l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre (cf annexes 2 , 3 et 4).

10.1.3 D'après la réglementation actuelle ce personnel, s'il fait liquider sa retraite CAN et s'il ne reprend aucune activité rémunérée, sera affilié à sa SSM en qualité de retraité en ce qui concerne les prestations en nature dues au titre des assurances maladies et maternité et l'allocation au décès. Il bénéficiera des dispositions relatives aux retraites de la CAN en ce qui concerne les prestations de chauffage et de logement s'il remplit les conditions voulues par la réglementation pour pouvoir en bénéficier.

10.2 Dispositions applicables au personnel ayant l'âge minimum pour pouvoir bénéficier d'une retraite proportionnelle de la CAN, ou de l'article 89, et soit d'une retraite de raccordement, soit de retraites complémentaires.

10.2.1 Le personnel ayant l'âge minimum pour pouvoir bénéficier d'une retraite proportionnelle de la CAN, ou de l'article 89 de la loi du 23 décembre 1960, et soit d'une retraite de raccordement, soit de retraites complémentaires, devra faire valoir son droit à la retraite.

Toutefois, l'entreprise s'efforcera d'aider dans leur recherche d'un nouvel emploi ceux d'entre eux qui, après avoir été informés de leurs droits, en feraient la demande justifiée par une situation particulière.

10.2.2 Ce personnel percevra au moment de son départ une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite ou, si son montant est supérieur, à l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre.

10.2.3 Le personnel qui peut bénéficier d'une retraite proportionnelle de la CAN et d'une retraite de raccordement peut percevoir de l'ASSEDIC, s'il remplit les conditions voulues par la réglementation, une allocation égale à la différence (si elle est positive) entre l'allocation de chômage à laquelle il pourrait prétendre et la retraite ci-dessus, même si elle n'était pas liquidée.

Le versement de cette allocation serait effectué pendant la durée fixée par la réglementation relative à l'assurance chômage, mais prendrait fin en tout état de cause lorsque l'intéressé cesserait de percevoir la retraite de raccordement pour pouvoir prétendre à la retraite complémentaire.

10.2.4 Les périodes pendant lesquelles ce personnel percevrait une allocation de chômage seraient validées par les caisses de retraites complémentaires (mais non par la CAN) au moment de la liquidation de ces dernières et aux conditions en vigueur dans chaque caisse.

10.2.5 D'après la réglementation actuelle, ce personnel, s'il fait liquider sa retraite CAN et s'il ne reprend aucune activité rémunérée, sera affilié à la S S M en qualité de retraité en ce qui concerne les prestations en nature dues au titre des assurances maladie et maternité, et l'allocation décès. Il bénéficiera des dispositions relatives aux retraités de la CAN en ce qui concerne les prestations de chauffage et de logement s'il remplit les conditions voulues par la réglementation pour pouvoir en bénéficier.



10.3 Il est rappelé que tout agent voulant demander la liquidation de sa retraite CAN au moment de son départ, aura intérêt à prendre les dispositions nécessaires avec l'aide des services administratifs de la SMA pour que sa demande parvienne à la CAN dans les meilleurs délais.

#### 11 - Dispositions générales d'indemnisation

11.1 Tout salarié licencié percevra, avec sa dernière paye :

- a) L'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes 2, 3 et 4.
- b) et, sous déduction des retenues pour cotisations sociales :
  - La prime de productivité (PEP) prorata temporis.
  - Le 13ème mois prorata temporis.
  - Une indemnité compensatrice de préavis dans les conditions exposées à l'article 12.
  - Une indemnité compensatrice de congés payés pour les jours de congés lui restant à prendre, lorsqu'il y aura lieu.

11.2 Les primes ( PEP - 13ème mois) seront calculées le cas échéant en prenant en compte la partie non effectuée du préavis.

11.3 Comme indiqué ci-après au paragraphe 12.2, les besoins en trésorerie nécessaires pour assurer dans des conditions convenables l'arrêt de l'exploitation, et notamment

l'indemnisation du personnel, imposent que l'activité de l'entreprise se poursuive normalement pendant la durée du préavis travaillé (1 mois 1/2, selon article 12.3), ce qui doit correspondre à une production mensuelle moyenne de 100 Tonnes de WO<sup>3</sup> sortie laverie pour la période allant du 1er septembre à la fin de ce préavis travaillé.

a) Si cet objectif de production est réalisé sur toute la période en cause, un complément d'indemnité de licenciement de F 10 000 par personne sera versé à chaque salarié sur un fonds spécial mis à la disposition de la Société par ses actionnaires.

b) En outre, si cet objectif est dépassé, le supplément de production au delà des 100 Tonnes moyennes mensuelles, sera réparti à parts égales entre tous les salariés licenciés pour 75 % de sa valeur de commercialisation, sous forme d'un deuxième complément d'indemnité de licenciement. Par exemple, si le préavis travaillé se termine fin novembre, et si la production du 1er septembre jusqu'à cette date a été de 360 Tonnes, soit un supplément global de 60 Tonnes par rapport à une moyenne mensuelle de 100 Tonnes, et en supposant un prix de vente de F 30 le Kilo, la somme à répartir serait de :

$$60\ 000 \times 30 \times \frac{75}{100} = F\ 1\ 350\ 000, \text{ soit près de } F\ 10\ 000$$

=====

par salarié.

## 12 - Exécution du préavis

12.1 Il est rappelé que la durée du préavis en cas de licenciement est de :

...

- 2 mois pour le personnel ouvrier et ETAM.
- 3 mois pour les ingénieurs et assimilés.

12.2 Les besoins en trésorerie nécessaires pour assurer dans des conditions convenables l'arrêt de l'exploitation, et notamment l'indemnisation du personnel, imposent que l'activité de l'entreprise se poursuive normalement pendant la durée du préavis.

12.3 Le personnel licencié dispose durant la période de préavis de deux heures d'absence en moyenne par jour pour rechercher un nouvel emploi.

Les conditions de travail de l'entreprise et l'éloignement de la mine des agglomérations urbaines importantes imposent le regroupement de ces heures d'absence en fin de période de préavis. Il sera donc proposé au personnel de disposer :

- Pour le personnel Ouvrier et ETAM, de deux semaines complètes en fin de préavis.
- Pour les ingénieurs, de trois semaines complètes en fin de préavis.

12.4 Le personnel qui pour des raisons particulières (raisons personnelles ou embauche extérieure) demanderait à quitter la Société avant la fin de son préavis, percevrait l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre ainsi que l'indemnité compensatrice correspondant à la partie de préavis non travaillé afférente au cumul des heures d'absence pour recherche d'emploi reportées en fin de préavis.

13 - Mesures d'aides au logement

L'entreprise prendra en charge, sur justificatifs, les frais de déménagement en France du personnel cadre et ETAM licencié suivant les conditions de la note de service du 10 mai 1979, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

L'entreprise prendra en charge, sur justificatifs, les frais de déménagement en France du personnel ouvrier avec un plafond de F 5 000 par salarié licencié, majoré de F 500 par enfant à charge avec un maximum de F 2 000, dans le cas où la personne retrouverait un emploi nécessitant son déménagement ou dans les cas où elle serait contrainte de quitter son domicile actuel à la suite de son licenciement.

°  
° °

## REPARTITION du PERSONNEL par TRANCHES d'AGES

(à la date du 30 Juin 1986)

## 1 - EFFECTIF TOTAL

EFFECTIF	moins de 50 ans	de 50 ans à 55 ans	de 55 ans à 56 ans et 2 mois	de 56 ans et 2 mois à 60 ans	60 ans et plus	TOTAL
Directeur	-	-	1	-	-	1
Ingénieurs	2	1	-	-	-	3
A.M et techniciens	20	3	-	-	-	23
Employés	9	1	1	1	-	12
Ouvriers Fond	88	4	1	6	1	100
Ouvriers Jour	3	-	-	-	-	3
Régime général	-	1	-	-	1	2
	122	10	3	7	2	144

## 2 - EFFECTIF des TRAVAILLEURS ETRANGERS

EFFECTIF	moins de 50 ans	de 50 ans à 55 ans	de 55 ans à 56 ans et 2 mois	de 56 ans et 2 mois à 60 ans	60 ans et plus	TOTAL
- Marocains	12	1	-	1	-	14
- Portugais	3	-	-	-	-	3
- Espagnols	1	-	-	-	1	2
- Tunisiens	1	-	-	-	-	1
	17	1	-	1	1	20

ANNEXE n° 2

INDEMNITE CONVENTIONNELLE de LICENCIEMENT  
du PERSONNEL OUVRIER

---

- Pour une ancienneté S M A inférieure à 5 ans : 1/2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 5 et 6 ans : 1 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 6 et 7 ans : 1,2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 7 et 8 ans : 1,4 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 8 et 9 ans : 1,6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 9 et 10 ans : 1,8 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 10 et 11 ans : 2,- mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 11 et 12 ans : 2,2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 12 et 13 ans : 2,4 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 13 et 14 ans : 2,6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 14 et 15 ans : 2,8 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 15 et 16 ans : 3,- mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 16 et 17 ans : 3,3 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 17 et 18 ans : 3,6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 18 et 19 ans : 3,9 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 19 et 20 ans : 4,2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A supérieure à 20 ans : 4,5 mois de salaire

CALCUL de l'INDEMNITE de LICENCIEMENT

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué sur la base de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ( PEP - 13ème mois et primes diverses incluses ).

ANNEXE n° 3

INDEMNITE CONVENTIONNELLE de LICENCIEMENT  
du PERSONNEL E T A M

---

- Pour une ancienneté S M A inférieure à 5 ans : 1/2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 5 et 6 ans : 1,- mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 6 et 7 ans : 1,2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 7 et 8 ans : 1,4 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 8 et 9 ans : 1,6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 9 et 10 ans : 1,8 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 10 et 11 ans : 2,- mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 11 et 12 ans : 2,3 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 12 et 13 ans : 2,6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 13 et 14 ans : 2,9 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 14 et 15 ans : 3,2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 15 et 16 ans : 3,5 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 16 et 17 ans : 3,8 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 17 et 18 ans : 4,1 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 18 et 19 ans : 4,4 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 19 et 20 ans : 4,7 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A supérieure à 20 ans : 5,- mois de salaire

CALCUL de l'INDEMNITE de LICENCIEMENT

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué sur la base de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ( PEP - 13ème mois et primes diverses incluses).

ANNEXE n° 4

INDEMNITE CONVENTIONNELLE de LICENCIEMENT  
du PERSONNEL CADRE

---

- Pour une ancienneté S M A inférieure à 2 ans : 1 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 2 et 5 ans : 2 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 5 et 8 ans : 3 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 8 et 11 ans : 4 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 11 et 13 ans : 5 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 13 et 15 ans : 6 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A comprise entre 15 et 17 ans : 7 mois de salaire
- Pour une ancienneté S M A supérieure à 17 ans : 8 mois de salaire

CALCUL de l'INDEMNITE de LICENCIEMENT

Le calcul de l'indemnité de licenciement est effectué sur la base de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ( P E P - 13ème mois et primes diverses incluses).