

Avenant n° 1
à l'Accord triennal de gestion prévisionnelle de
l'emploi et des compétences (GPEC) au sein de
l'Unité Economique et Sociale Canon
du 28 avril 2009

relatif

aux mesures d'accompagnement à la retraite

Préambule

Au regard de l'anticipation faite sur les métiers liés à l'activité Services et Support, et tel que cela a également été discuté à plusieurs reprises avec le Groupe de Concertation GPEC, Canon sera confronté à un problème d'adéquation des effectifs à la charge de maintenance.

Pour éviter ce problème d'adéquation, une réflexion est donc proposée afin de faciliter les départs en retraite pour les collaborateurs (techniciens ou RSC) réunissant à la fois les conditions d'âge et de durée de cotisation pour une retraite à taux plein, sous réserve que ces salariés soient volontaires au départ. Il est ainsi proposé un dispositif financier incitatif consistant principalement à doubler l'indemnité conventionnelle de départ en retraite.

Il est précisé que cette démarche GPEC est initiée dans le respect du Plan d'action en faveur des seniors 2010-2012 de l'UES Canon ainsi que l'Accord national du 4 décembre 2009 dans la mesure où il est strictement basé sur le volontariat et ne concerne pas les populations « seniors » les plus sensibles et vulnérables au regard du marché de l'emploi (à savoir, les salariés âgés entre 45 et 60 ans).

La loi portant réforme des retraites a été publiée au Journal Officiel du 10 novembre 2010 (Loi N° 2010-1330 du 9 novembre 2010).

L'âge légal de départ à la retraite sera progressivement relevé à partir du 1^{er} juillet 2011, de façon à atteindre 62 ans au 1^{er} janvier 2018, pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Pour les personnes nées entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, l'âge légal augmentera de 4 mois par an. Les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 peuvent continuer à partir à la retraite dès l'âge de 60 ans.

Outre l'âge de départ, le bénéfice d'une retraite à taux plein suppose d'avoir acquis un nombre de trimestres d'assurance qui varie selon l'année de naissance.

Les dispositions en vigueur sont résumées dans le tableau suivant :

Classe d'âge	Age de départ	Trimestres d'assurance requis
1948	60	160
1949	60	161
1950	60	162
01/01 au 30/06/51	60	163
01/07 au 31/12/51	60 ans et 4 mois	163
1952	60 ans et 8 mois	164
1953	61 ans	165
1954	61 ans et 4 mois	165

Désormais tout salarié reçoit à l'âge de 55 ans un relevé de carrière de la part de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) récapitulant année par année le nombre de trimestres acquis.

Ainsi donc chacun dispose de toutes ses informations personnelles quant à l'âge de départ possible en retraite et de la date à laquelle il pourra bénéficier d'une « retraite à taux plein ». Ces éléments ne préjugent en rien bien entendu ni des situations personnelles ni des choix de vie personnels.

« Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite » (Article L.1237-9 du Code du Travail). Aucune condition d'âge n'est posée par la loi pour le bénéfice de cette indemnité.

Le présent Avenant n° 1 à l'Accord GPEC instaure au sein de l'article 12 « Les salariés en deuxième partie de carrière et les seniors » un nouvel article 12.6 intitulé « Mesures d'accompagnement à la retraite ».

Article 1. Champs d'application

Les mesures prévues par le présent avenant sont applicables aux Techniciens et aux Responsables Service Client de l'UES Canon qui décident de demander leur départ à la retraite. La liste des sociétés composant l'UES Canon, à la date de signature du présent accord, est jointe en annexe.

Le personnel administratif (fonctions supports) de l'UES Canon peut demander à en bénéficier à la condition que le poste occupé par le demandeur du départ à la retraite :

- permette le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé,
- soit, ne soit pas remplacé.

Article 2. Les aménagements au système indemnitaire conventionnel

Les Avenants du 21 juin 2010 aux Conventions Collectives de la Métallurgie régissent le système indemnitaire de départ à la retraite applicable aux salariés des sociétés composant l'UES Canon:



Cadres et non cadres	
Ancienneté	Nombre de mois
1 an	0
2 à 4	0,5
5 à 9	1
10 à 19	2
20 à 29	3
30 à 34	4
35 à 39	5
40 et +	6

La valeur du mois est le montant mensuel moyen constaté au cours des 12 derniers mois précédant la date de départ.

Il convient de préciser qu'il n'y a pas de proportionnalité à l'intérieur d'une tranche d'ancienneté. Ainsi, par exemple, une personne ayant 29 ans d'ancienneté sera assimilée à celle ayant 20 ans d'ancienneté.

Par rapport au système indemnitaire conventionnel classique, deux types d'aménagements sont proposés.

a). Proratiser à l'intérieur d'une classe d'ancienneté le nombre de mois

Comme indiqué précédemment, le système indemnitaire conventionnel prévoit qu'une personne ayant 29 ans d'ancienneté soit assimilée à 20 ans d'ancienneté et bénéficie donc de 3 mois.

La proratation se traduirait par une indemnité égale à 3 mois + $9/10 \times 1$ mois soit 3,9 mois.

b). Doubler le montant proratisé

Il est proposé de plus de doubler le montant tel qu'il résulte de la proratation.

Dans l'exemple précédent, le montant de l'indemnité de départ en retraite serait donc de 7,8 mois.

Deux exemples concrets

Deux exemples concrets extraits du fichier paie des collaborateurs permettent d'illustrer concrètement le dispositif proposé :

- un collaborateur ayant 29 ans d'ancienneté et percevant une rémunération moyenne mensuelle de 3 350€ brut

- son indemnité conventionnelle serait de 10 050€
- son indemnité proratisée serait de 13 065€
- l'indemnité proposée serait de 26 130€ soit 7,8 mois

- un collaborateur ayant 34 ans d'ancienneté et percevant une rémunération moyenne mensuelle de 3 830€

- son indemnité conventionnelle serait de 15 320€
- son indemnité proratisée serait de 18 384€
- l'indemnité proposée serait de 36 768€ soit 9,6 mois

Article 3. Les incidences de ce dispositif en termes de cotisations sociales et de fiscalité

Ce dispositif, se rattachant à l'accord GPEC et non à un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), est assujéti à cotisations tant du côté de l'employeur que du collaborateur (c'est aussi le cas de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite).

Cette indemnité est également assujéti à l'impôt sur le revenu pour le collaborateur.

Toutefois, il est possible d'étaler cette imposition dans le temps. Si cette option est choisie, l'imposition est étalée sur 4 ans : la fraction imposable de l'indemnité est de ¼ pour l'année de perception puis ¼ pour chacune des trois années suivantes (Loi de Finances 2011).



Article 4. Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif

La gestion prévisionnelle des emplois tenant compte de l'évolution prévisible de l'activité à 3 ans suppose d'avoir une lisibilité aussi fine que possible des départs naturels et plus particulièrement des départs en retraite.

Dans cet esprit :

- une personne de la DRH sera nominativement affectée à la gestion de ce dossier,
- elle disposera d'une adresse mail dédiée,
- tout collaborateur concerné pourra s'adresser à elle pour obtenir toute information sur les modalités ou formalités à accomplir ainsi que sur l'estimation la plus fine du montant de son indemnité.

Ce dispositif serait limité dans le temps. Il prendrait fin au 31 décembre 2013.

Pour bénéficier de ce dispositif mais aussi permettre une gestion prévisionnelle des effectifs, les collaborateurs envisageant de partir en retraite devront au préalable le faire savoir auprès de la personne en charge de ce dossier à la DRH en indiquant non pas une date précise mais une période selon le calendrier suivant :

- déclaration d'intention dès que possible pour un départ au cours du second semestre 2011
- déclaration d'intention avant le 31 décembre 2011 pour un départ en 2012
- déclaration d'intention avant le 31 décembre 2012 pour un départ en 2013.

Article 5. Durée du présent accord

Le présent Avenant est signé pour la durée de validité de l'Accord du 28 avril 2009 telle qu'elle est prévue dans son article 16 et prendra effet à la date d'accomplissement des formalités de dépôt.

Néanmoins, sans préjuger du renouvellement de l'Accord GPEC dont le terme est fixé au 27 avril 2012, l'article 12.6, objet de cet avenant, continuera à produire ses effets jusqu'au 31 décembre 2013. Les parties signataires, à cette échéance, décideront, par voie d'avenant, de son éventuelle prorogation jusqu'au nouveau terme de l'Accord GPEC.



Article 6. Révision et dénonciation

La révision et la dénonciation du présent avenant sont soumises aux règles de l'article 17 de l'Accord GPEC du 28 avril 2009.

Article 7. Validité de l'accord

La validité du présent accord est régie par les dispositions légales et notamment les articles L.2232-6, L.2232-12 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord est conforme aux dispositions légales en vigueur au jour de sa signature.

Cet accord se substitue à tous les usages et accords ayant le même objet.

Une modification des dispositions légales ou des accords nationaux ou des conventions collectives applicables dans chaque entreprise concernant un ou plusieurs points du présent accord pourra donner lieu à une révision de cet accord à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Si une disposition du présent accord s'avérait contraire aux dispositions légales, elle sera réputée non écrite et ne remettra pas en cause la validité du présent accord.

Article 8. Publicité et dépôt

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué aux délégués syndicaux, aux Comités d'Etablissement et aux délégués du personnel de chaque entreprise constituant l'UES.

Il sera tenu à la disposition du personnel et un avis sur les modalités de consultation sera affiché dans chaque entreprise constituant l'UES.

Le dépôt de l'accord sera opéré en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique et se fera conformément aux dispositions du Code du Travail et notamment les articles L.2231-6 et suivants et D.2231-2 et suivants.



ANNEXE

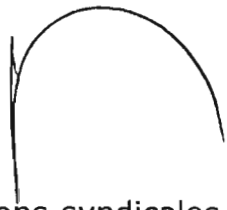
Liste des sociétés juridiques composant l'unité économique et sociale Canon

1. La Société **CANON France SAS** au capital de 128 440 000 euros, immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 738 205 269, et ayant son siège social au 17 Quai du Président Paul Doumer - 92414 COURBEVOIE Cedex,
2. La Société **CANON France NORD OUEST**, SAS au capital de 475.228 euros, immatriculée au RCS de LILLE sous le numéro 441 126 448 00022, et ayant son siège social à Z.A.C. de Templemars - rue l'Epinoy - 59175 Templemars,
3. La Société **CANON France EST**, SAS au capital de 930.924 euros, immatriculée au RCS de STRASBOURG sous le numéro 441 124 344 00025, et ayant son siège social au Parc Club des Tanneries - 7 place des Tanneurs - 67380 Lingolsheim,
4. La Société **CANON France SUD EST**, SAS au capital de 726 697 euros, immatriculée au RCS de AIX EN PROVENCE sous le numéro 441 125 440 00020, et ayant son siège social au 25 rue Louis de Broglie - ZAC de la Duranne - les Milles - 13100 Aix en Provence,
5. La Société **CANON Ile de France**, SAS au capital de 3 853 352 euros, immatriculée au RCS de NANTERRE sous le numéro 444 464 986 00041, et ayant son siège social au 17 quai du Président Paul Doumer - 92400 Courbevoie Cedex,
6. La Société **CANON France OUEST**, SAS au capital de 363 508 euros, immatriculée au RCS de TOURS sous le numéro 441 126 190 00020, et ayant son siège social à 20 Rue du Pont de l'Arche - Zone des Granges Galand- 37550 SAINT AVERTIN,
7. La Société **CANON France SUD OUEST**, SAS au capital de 807 120 euros, ayant, immatriculée au RCS de TOULOUSE sous le numéro 441125 572 00020, et ayant son siège social à 25 rue d'Occitanie - Technoparc voie 5 - 31670 LABEGE,



Fait à Courbevoie, le 20 juin 2011 (en huit exemplaires).

Les entreprises composant l'unité économique et sociale Canon, dite U.E.S. Canon, représentées par *M. P. LE DISERT*, en sa qualité de directeur des ressources humaines de l'UES Canon, dûment habilité à cet effet,



Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Canon suivantes, ayant été dûment mandatées à effet de négocier et conclure le présent accord :

CFDT représentée par *M. P. ARNOLD* en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;

CFE-CGC représentée par *M. A CHARPIGNY* en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;

CGT représentée par *M. M. CHEKAL* en sa qualité de délégué syndical central de l'UES.

