

Dispositif de PSE Canon France

Volontariat dans le cadre d'un départ en préretraite à 3 ans

- Date limite d'adhésion lundi 3 mars 2014 –

Bénéficiaires	Salarié en CDI dont le poste est supprimé dans le cadre de la réorganisation ou dont le départ permettra le reclassement d'un salarié dont le poste est supprimé.						
Conditions	<ul style="list-style-type: none"> - Être en activité effective à la date de signature du présent accord ; - Justifier du nombre de trimestres cotisés auprès de l'Assurance Retraite de la Sécurité Sociale ; - Etre âgé au minimum de 57 ans révolus au 31 décembre 2014 (carrières longues) - Etre âgé au minimum de 59 ans révolus au 31 décembre 2014. - Etre en état de faire valoir ses droits à une retraite à taux plein dans les 36 mois (3 ans) suivant la date d'entrée dans le dispositif. - Avoir une ancienneté d'au minimum 10 ans au sein de Canon France S.A.S au 31/12/2014. 						
Indemnités	Le régime de préretraite garantit au salarié le versement d'une rente égale à 75 % du dernier salaire annuel net ramené sur 12 mois. Versement d'une prime équivalente à 4.5 mois de salaire brut.						
Calcul du salaire net <i>(Salaire brut – les charges salariales)</i>	Le salaire net est calculé sur les bases du salaire brut de référence moins les charges sociales. <i>(cela ne correspond pas au salaire net imposable).</i>						
Salaire brut de référence <i>(Brut annuel sur la fiche de paye)</i>	Le salaire brut de référence représente les composantes suivantes du salaire d'activité perçu les 12 derniers mois avant la date d'entrée dans le Plan de préretraite : Salaire brut de base sur 12 ou sur 13,5 mois selon le mode de rémunération du salarié ; Prime d'ancienneté sur 12 mois ; Primes dites « techniques» ; Bonus et éventuel bonus garanti, parties variables de la rémunération ; Commissions et éventuelles commissions garanties.						
Décomposition de la rente de préretraite	<p>Cette rente est temporaire, viagère, personnelle et se décomposera en deux montants :</p> <p>Un premier montant, variable selon chaque salarié concerné, <u>calculé en fonction de l'indemnité conventionnelle de licenciement</u> (calculée conformément aux Conventions Collectives de la Métallurgie applicables à la date de rupture du contrat de travail) qui aurait été versée en cas de licenciement (Cf. ci-dessous annexes 1 non cadre et 2 cadre). Concernant le régime social et fiscal, il dépendra des dispositions légales en vigueur. La rente correspondant au fractionnement de l'Indemnité de Rupture n'est pas imposable. Les éléments de revalorisation de cette rente sont imposables dans la rubrique «capitaux mobiliers».</p> <p>Un second montant, <u>dénommé « Allocation de préretraite »</u>. L'allocation de préretraite est soumise aux cotisations (CSG déductible, CSG non déductible, CROS, Cotisation spécifique Préretraité, CSA, etc.) aux taux applicables selon la législation en vigueur lors de l'entrée dans le dispositif de préretraite d'entreprise.</p> <p><i>Ces cotisations sont prises en charge par l'entreprise.</i></p> <p>Cette allocation de préretraite, à caractère de pension, est passible de l'impôt sur le revenu et doit, pour la déclaration des revenus, être portée par le bénéficiaire dans la rubrique Traitements Salaires « Autres revenus ».</p> <p>La rente est versée mensuellement, à terme échu par douzième.</p> <p>La rente et l'allocation de pré retraite sont revalorisées le 1er janvier de chaque année. L'indice retenu pour la revalorisation de la rente et de l'allocation de pré-retraite est l'indice Insee (indice des prix à la consommation tous ménages hors tabac) du mois de novembre de l'année N-1.</p>						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #ffff00;"> <th colspan="2">Composition de la Rente de préretraite</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">1^{er} montant équivalent à l'<u>indemnité de licenciement</u> variable selon les droits du salarié (non imposable)</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">2^{ème} montant : l'<u>allocation de préretraite</u> complète la rente si celle-ci n'atteint pas 75 % du salaire (imposable)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="padding: 5px; text-align: center;">La répartition entre le 1^{er} et le 2^{ème} montant est variable selon la durée dans le dispositif</td> </tr> </tbody> </table>		Composition de la Rente de préretraite		1 ^{er} montant équivalent à l' <u>indemnité de licenciement</u> variable selon les droits du salarié (non imposable)	2 ^{ème} montant : l' <u>allocation de préretraite</u> complète la rente si celle-ci n'atteint pas 75 % du salaire (imposable)	La répartition entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} montant est variable selon la durée dans le dispositif	
Composition de la Rente de préretraite							
1 ^{er} montant équivalent à l' <u>indemnité de licenciement</u> variable selon les droits du salarié (non imposable)	2 ^{ème} montant : l' <u>allocation de préretraite</u> complète la rente si celle-ci n'atteint pas 75 % du salaire (imposable)						
La répartition entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} montant est variable selon la durée dans le dispositif							

<p>Couverture sociale</p> <p>L'ensemble des cotisations sociales sont prises en charge par l'employeur. Mutuelle prévoyance Cotisations retraite Complémentaire AGIRC/ARRCO CSG/RDS</p>	<p>Afin de garantir au bénéficiaire de la rente la continuité de la protection sociale dont il aurait bénéficié en tant que salarié, l'entreprise prendra à sa charge :</p> <p>Les cotisations à l'Assurance volontaire invalidité-vieillesse-veuvage permettant notamment d'acquérir les trimestres nécessaires à la constitution des droits à la retraite de base de la Sécurité Sociale à taux plein. L'inscription à l'Assurance Volontaire se fera au premier jour du trimestre en cours à la date d'affiliation du salarié au dispositif de préretraite jusqu'au jour du dernier trimestre civil précédent la date de sortie de bénéficiaire du dispositif de préretraite. En cas de nécessité, l'affiliation sera prolongée jusqu'à la date de sortie du bénéficiaire du dispositif.</p> <p>Accord relatif au Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.) et aux autres mesures accompagnant le projet de réorganisation de la société Canon France S.A.S. - le 17/12/2013 Page 18 sur 55 de l'accord PSE.</p> <p>Les cotisations patronales et salariales des régimes AGIRC et ARRCO sur la base du salaire du collaborateur au moment de son adhésion au dispositif de préretraite, cette base étant revalorisée annuellement au 1er janvier dans les mêmes conditions que les pensions relevant des régimes AGIRC et ARRCO de l'année N-1.</p> <p>Pour ce qui est de la couverture maladie de la Sécurité Sociale, l'entreprise prendra à sa charge pour les allocataires ne bénéficiant pas des prestations de l'assurance maladie à titre personnel ou à titre d'ayant droit les éventuelles cotisations relatives à la Couverture Maladie Universelle (Sécurité sociale) dans la limite de 8 % de la rente brute. (L'adhésion à la couverture maladie universelle est obligatoire dans la mesure où l'on est plus salarié)</p> <p>En cas de changement dans la situation familiale ayant pour conséquence la perte de la qualité d'ayant droit, l'allocataire devra en informer la société. Les cotisations seront réglées par le bénéficiaire et lui seront remboursées par le gestionnaire du régime.</p> <p>En matière de complémentaire Frais de santé (Mutuelle), l'entreprise prendra à sa charge la totalité de la cotisation (parts employeur et salarié) auprès de son Assureur actuel afin de maintenir au préretré les garanties des salariés.</p> <p>En matière de prévoyance « Incapacité-Invalidité-Décès », l'entreprise prendra à sa charge auprès de son Assureur actuel la totalité de la cotisation Décès des salariés (parts employeur et salarié) afin de maintenir au collaborateur le bénéfice de la garantie « Décès ». Seront donc exclues les garanties « Incapacité » et « Invalidité » devenues inutiles.</p> <p>Toute modification des garanties résultant du régime complémentaire de prévoyance ou bien du régime complémentaire de remboursement de frais de santé applicable au sein de l'entreprise sera opposable au bénéficiaire du dispositif de préretraite d'entreprise.</p>
<p>Calcul de la rente</p> <p>Exemple sur 36 mois</p>	<p>Salarié dont le salaire brut mensuel est de 2 500 euros brut mensuel.</p> <p>Total brut annuel : 2 500 € x 13.5 mois = 33 750 € Salaire brut mensuel ramené sur 12 mois : 33 750 € : 12 = 2 812 € Charges sociales mensuelles : 2 812 € x 24 % = 675 € Salaire net mensuel : 2 812 € - 675 € = 2 137 € net.</p> <p style="text-align: center;">Rente à 75 % du salaire net = 1 602 €</p> <p>A cela s'ajoute une indemnité forfaitaire de 4.5 mois du salaire brut, soit : 2 812 € x 4.5 mois = 12 654 €.</p> <p>Si l'on ramène cette indemnité sur une base mensuelle pour une préretraite de 36 mois cela représente 12 654 € : 36 mois = 351 € mensuel.</p> <p>Ce qui porte la rente à 1 602 € + 351 = 1 953 € ; soit 91.3 % du salaire net (2 137 euros)</p> <p>Total de la rente sur 36 mois : 1602 € x 36 = 57 672 € (hors prime de 4.5 mois)</p>

<p>Calcul de l'imposition liée au versement de la rente sur 36 mois</p>	<p>La rente est composée d'une partie non imposable qui correspond aux indemnités de licenciement et, en fonction de la durée, d'un complément versé par l'entreprise. Pour un salarié non cadre qui a 36 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement non cadre correspond à 11 mois de salaire brut (2 812 €).</p> <p>Soit : 2812 euros x 11 mois = 30 932 € d'indemnité de licenciement (non imposable).</p> <p>Décomposition de la rente versée sur 36 mois : 57 672 € (30 932 € d'indemnités de licenciement + 26 740 € de complément versé par l'entreprise). Détail du calcul mensuel de la rente 1 602 € qui se décompose de : 859,22 € (30 932 € : 36 mois) + 742,77 € (26 740 € : 36). Sur la rente mensuelle de 1 602 € : 859,22 € seront non imposables et <u>742,77 € seront imposables.</u></p> <p>A noter pour cet exemple que si le salarié n'a qu'une part au niveau imposition, il ne sera pas imposable : 742,77 € x 12 mois = 8 913 € (revenu à déclarer).</p>
<p>Calcul de la rente</p> <p>Exemple sur 24 mois</p>	<p>Salarié dont le salaire brut mensuel est de 2 500 euros brut mensuel. Total brut annuel : 2 500 € x 13.5 mois = 33 750 € Salaire brut mensuel ramené sur 12 mois : 33 750 € : 12 = 2 812 € Charges sociales mensuelles : 2 812 € x 24 % = 675 € Salaire net mensuel : 2 812 € - 675 € = 2 137 € net.</p> <p style="text-align: center;">Rente à 75 % du salaire net = 1 602 €</p> <p>A cela s'ajoute une indemnité forfaitaire de 4.5 mois du salaire brut, soit : 2 812 € x 4.5 mois = 12 654 €. Si l'on ramène cette indemnité sur une base mensuelle pour une préretraite de 24 mois cela représente 12 654 € : 24 mois = 527,25 € mensuel.</p> <p>Ce qui porte la rente à 1 602 € + 527,25 = 2 129,25 € ; soit 99.63 % du salaire net (2 137 euros)</p> <p>Total de la rente sur 24 mois : 1602 € x 24 = 38 448 € (hors prime de 4.5 mois)</p>
<p>Calcul de l'imposition liée au versement de la rente sur 24 mois</p>	<p>La rente est composée d'une partie non imposable qui correspond aux indemnités de licenciement et, en fonction de la durée, d'un complément versé par l'entreprise. Pour un salarié non cadre qui a 36 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement non cadre correspond à 11 mois de salaire brut (2 812 €).</p> <p>Soit : 2 812 euros x 11 mois = 30 932 € d'indemnité de licenciement (non imposable).</p> <p>Décomposition de la rente versée sur 24 mois : 38 448 € (30 932 € d'indemnités de licenciement + 7 516 € de complément versé par l'entreprise). Détail du calcul mensuel de la rente 1 602 € qui se décompose de : 1 288,83 € (30 932 € : 24 mois) + 313,16 € (7 516,84 € : 24 mois) Sur la rente mensuelle de 1 602 € : 1 288,83 € seront non imposables et <u>313,16 € seront imposables.</u></p> <p>A noter pour cet exemple que si le salarié n'a qu'une part au niveau imposition, il ne sera pas imposable : 313,16 € x 12 mois = 3 757,92 € (revenu à déclarer).</p>

<p>Calcul de la rente</p> <p>Exemple sur 12 mois</p>	<p>Salarié dont le salaire brut mensuel est de 2 500 euros brut mensuel.</p> <p>Total brut annuel : 2 500 € x 13.5 mois = 33 750 €</p> <p>Salaire brut mensuel ramené sur 12 mois : 33 750 € : 12 = 2 812 €</p> <p>Charges sociales mensuelles: 2 812 € x 24 % = 675 €</p> <p>Salaire net mensuel : 2 812 € - 675 € = 2 137 € net.</p> <p style="text-align: center;">Rente à 75 % du salaire net =1 602 €</p> <p>A cela s'ajoute une indemnité forfaitaire de 4.5 mois du salaire brut, soit : 2 812 € x 4.5 mois = 12 654 €.</p> <p>Si l'on ramène cette indemnité sur une base mensuelle pour une préretraite de 12 mois cela représente 12 654 € : 12 mois = 1 054,50 € mensuel.</p> <p>Ce qui porte la rente à 1 602 € + 1 054,50 € = 2 656,50 € ; soit 124,3 % du salaire net (2 137 euros)</p> <p>Total de la rente sur 12 mois : 1602 € x 12 = 19 224 € (hors prime de 4.5 mois)</p>
<p>Calcul de l'imposition liée au versement de la rente sur 12 mois</p>	<p>La rente est composée d'une partie non imposable qui correspond aux indemnités de licenciement et, en fonction de la durée, d'un complément versé par l'entreprise.</p> <p>Pour un salarié non cadre qui a 36 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement non cadre correspond à 11 mois de salaire brut (2 812 €).</p> <p>Soit : 2 812 euros x 11 mois = 30 932 € d'indemnité de licenciement (non imposable).</p> <p>Décomposition de la rente versée sur 12 mois : 19 224 € (19 224 € d'indemnités de licenciement + 0 € de complément versé par l'entreprise).</p> <p>Si le montant de l'indemnité de licenciement est supérieure au total de la rente, le reliquat est réglé par l'organisme gestionnaire au préretraité.</p> <p>La base de calcul du montant du reliquat doit être précisée par la Direction.</p>

Réponses de la Direction aux questions relatives à la préretraite

1. L'application concrète des mesures spécifiques pour les sédentaires de province (1, deux ans de télétravail ; 2, deux ans de congé de fin de carrière ; 3, max 5 ans de pré-retraite). Cf. article B4 pages 32, 33 et 34 de l'accord PSE.

Question : devons-nous appliquer l'ordre 1/2/3 ou 3/2/1 ?

Cas concret : un salarié a sa retraite en 2022 (soit dans 8 ans), dois-je lui proposer :

- 5 ans de pré-retraite / 2 ans de congé de fin de carrière / 1 an de télétravail OU
- 2 ans de télétravail / 2 ans de congé de fin de carrière et 5 ans de pré-retraite ?

La solution 2 est à retenir car ces mesures (modalités 1 et 2) ont été négociées, dans l'esprit et afin, justement, de permettre aux salariés sédentaires de province d'atteindre l'âge de la préretraite.

La mise en pré-retraite implique une rupture du contrat de travail. Ce qui rend de fait inapplicable la solution 1.

Question : est-ce que je peux faire 2 ans de télétravail, 1 an de congé de fin de carrière et 5 ans de pré-retraite ?

Oui, les combinaisons suivantes sont possibles : 1/2/3, 1/3, 2/3

Sachant que la durée des modalités 1 et 2 ne doit pas excéder 2 ans en revanche, elle peut être réduite selon le cas.

2. Concernant la pré retraite, si un collaborateur quitte la Société courant Avril 2014, la prime des 4,5 mois est-elle bien versée au collaborateur au moment du départ ?

Oui. Le salarié percevra une indemnité de rupture de contrat équivalent à 4.5 mois du salaire brut de référence au moment de la rupture du contrat (page 18 du PSE).

3. Formalisation du départ en préretraite

Question : A quoi correspond le bulletin d'affiliation dûment régularisé ?

Il s'agit d'un formulaire élaboré conjointement par l'assureur et Canon. Ce formulaire sera co-signé par le salarié et l'entreprise, et servira de base au calcul de la rente du préretraité

Question : Pourquoi faut-il une demande d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse ?

Cette adhésion est nécessaire afin de maintenir les droits du préretraité.

Question : Quand vous parlez d'un relevé de banque je suppose qu'il s'agit d'un RIB ? Oui.

Question : La notice d'information du régime correspond à quoi ?

Cette notice d'information du régime reprendra les dispositions du régime de préretraite totale d'entreprise telles qu'issues de l'accord PSE et les éléments d'informations sur la gestion de ce régime par Humanis.

4. Quand est-ce que le calcul de la rente en cas de pré-retraite est-il fait ?

Le calcul définitif de la rente est effectué après la validation de votre demande de départ volontaire par la Direction de Canon France. Une estimation de ce calcul peut être faite sur demande auprès de votre RRH après communication de votre relevé de carrière pour vérifier votre éligibilité au dispositif.

5. Serait-il possible d'avoir des exemples concernant le paragraphe 2 de la page 19 (accord PSE) concernant la couverture maladie de la Sécurité Sociale, notamment la notion de 8% de la rente brute ?

Le bénéficiaire n'étant plus en statut salarié, perd la couverture de Sécurité Sociale 12 mois après avoir la rupture de son contrat de travail l'entreprise.

Ensuite, le bénéficiaire (préretraité) a 2 possibilités :

1) Bénéficiaire de la couverture sécurité sociale de son conjoint (ou pacsé...), en tant qu'ayant droit. Dans ce cas, la couverture est gratuite et les remboursements des dépenses de santé seront effectués sous le numéro du conjoint (qui est l'assuré auprès de la CPAM).

ou alors,

2) Bénéficiaire de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Dans ce cas, le bénéficiaire (pré retraité) doit se rapprocher de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour s'inscrire et devra régler des cotisations s'élevant à 8% des revenus du foyer fiscal pour la partie supérieure à 9 534 € (ce montant est réévalué chaque 1er octobre).

Dans le cadre de l'accord PSE, Canon s'engage à prendre en charge le paiement des 8% de cotisations correspondant à la part des revenus liée à la rente uniquement. En effet, si le bénéficiaire (pré retraité) perçoit d'autres revenus que la rente, l'entreprise ne prendra pas en charge les cotisations à la CMU sur la totalité des revenus du foyer fiscal. Exemple :

Revenus total = 50 000€ dont

Revenu Rente = 20 000.00 €

Revenu locatif = 30 000.00 €

Canon prendra en charge les 8 % de cotisations sur les 20 000.00 € de rente.

Sur le plan administratif, le salarié recevra de l'URSSAF une facture trimestrielle, à terme échu, réclamant la cotisation à régler. Après ce paiement, le salarié recevra un justificatif qu'il devra adresser au gestionnaire de pré-retraite, HUMANIS) afin que celui-ci règle la participation de l'ex-employeur en l'occurrence CANON.

Le gestionnaire du régime de préretraite sera en charge d'informer et d'accompagner le préretraité dans ses démarches nécessaires afin de permettre la continuité de la couverture de l'assurance maladie.

Au cours du 10^{ème} mois de la préretraite, il adressera un courrier lui demandant de faire les démarches auprès de votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie, soit pour devenir ayant-droit d'un assuré social ou pour adhérer à la Couverture Maladie Universelle (CMU)

Au cours du 11^{ème} mois, il adressera un courrier de relance pour effectuer ces démarches.

6. Quelle est la répartition des 75% de la rente versée mensuellement puisqu'elle est décomposée de 2 montants ?

Le premier montant variable calculé en fonction de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui aurait été versée en cas de licenciement.

Concernant le régime social et fiscal, il dépendra des dispositions légales en vigueur. A la date de conclusion du présent accord, la rente correspondant au fractionnement de l'Indemnité de Rupture n'est pas imposable. Les éléments de revalorisation de cette rente sont imposables dans la rubrique « capitaux mobiliers ».

Un second montant, dénommé « Allocation de préretraite », est soumise aux cotisations (CSG déductible, CSG non déductible, CRDS, Cotisation spécifique Préretraité, CSA, etc.) aux taux applicables selon la législation en vigueur lors de l'entrée dans le dispositif de préretraite d'entreprise. Ces cotisations sont prises en charge par l'entreprise.

L'allocation de préretraite, à caractère de pension, est passible de l'impôt sur le revenu et doit, pour la déclaration des revenus, être portée par le bénéficiaire dans la rubrique Traitements Salaires « Autres revenus ».

7. En cas de pré retraite, aurai-je toujours le maintien de ma couverture complémentaire santé ?

Oui, selon les mêmes conditions que celles des salariés actifs couverts par le régime de complémentaire santé de Canon France S.A.S. Canon France finance la totalité de la cotisation.

8. En cas de pré retraite, aurai-je toujours le bénéfice des garanties complémentaires prévoyance ?

Vous bénéficierez des seules garanties décès selon les mêmes conditions que celles des salariés actifs couverts par le régime de prévoyance de Canon France S.A.S. Canon France finance la totalité de la cotisation.

9. Quand et comment me sera versée ma rente de préretraite ?

Votre allocation de préretraite sera réglée par virement sur votre compte bancaire le dernier jour ouvré de chaque mois. Le premier versement interviendra le dernier jour du mois suivant la rupture de votre contrat de travail.

10. Est-ce que ma rente sera revalorisée ?

Votre rente de préretraite sera revalorisée chaque 1er janvier selon l'indice INSEE (indice des prix à la consommation tous ménages hors tabac) du mois de novembre de l'année précédente.

11. Est-ce que je continuerai à comptabiliser des trimestres pendant ma période de préretraite ?

Durant votre préretraite, vous cotiserez à l'Assurance Volontaire Vieillesse (AVV) auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de votre domicile.

Cette assurance vous permettra d'acquérir des trimestres cotisés durant toute la durée de votre préretraite.

Les cotisations correspondantes seront entièrement financées par CANON.

La demande d'adhésion que vous complèterez et la photocopie de vos 6 derniers bulletins de salaire devront être adressés à HUMANIS par CANON lors de votre entrée dans le dispositif de préretraite.

HUMANIS se chargera de transmettre ces documents auprès de votre CPAM.

HUMANIS versera les cotisations à l'URSSAF à réception des avis d'échéances trimestriels d'avance.

Deux mois avant la fin de votre préretraite, HUMANIS vous adressera un courrier à reproduire et à envoyer à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de votre domicile pour demander la radiation de votre adhésion à cette assurance.

HUMANIS vous transmettra chaque année les justificatifs trimestriels délivrés par l'URSSAF afin que vous fassiez inscrire ces trimestres cotisés à votre relevé de carrières pour que le calcul de votre retraite prenne en compte ces éléments.

12. Est-ce que je continuerai à comptabiliser des points auprès des régimes complémentaires de retraite par répartition pendant ma période de préretraite ?

Durant toute la durée de votre préretraite, vous continuez à acquérir des points de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC selon la catégorie de votre emploi.

Les cotisations, selon les mêmes taux qu'en activité, sont calculées sur la base du salaire brut au moment de votre adhésion au dispositif de préretraite.

Cette base est revalorisée chaque 1er janvier selon l'évolution des pensions des régimes ARRCO et AGIRC de l'année précédente.

Ces cotisations sont entièrement financées par CANON. Vous pourrez consulter le décomptes de vos points sur le site internet de votre (ou vos) caisse(s) de retraite complémentaire.

13. Que se passe-t-il si je suis malade pendant ma préretraite ?

Votre situation de préretraité s'apparente sur ce point à la situation d'un retraité.

Le médecin ne doit donc pas vous délivrer d'arrêt de travail et vous ne devez pas informer HUMANIS de votre maladie. Votre allocation de préretraite vous sera versée normalement.

14. Dans le cadre d'un projet de départ volontaire en préretraite, quand doit-on faire la demande d'adhésion à l'assurance volontaire vieillesse ? Et comment se procurer les formulaires ?

Dans ce cadre et afin de vous permettre, durant la période de préretraite d'entreprise, de continuer à acquérir vos trimestres cotisés manquants, il sera nécessaire de vous inscrire à l'assurance vieillesse volontaire (AVV) car, à partir du moment où vous n'êtes plus salarié de Canon, soit à la rupture de votre contrat de travail, vous n'êtes plus en situation d'acquérir des trimestres en votre qualité de salarié.

Les cotisations nécessaires à votre acquisition de trimestres au titre de l'AVV sont financées par Canon France.

Le gestionnaire du régime de préretraite, HUMANIS, vous assistera et conseillera dans la mise en œuvre de votre adhésion à l'AVV.

Vous pouvez vous reporter sur ce point à la réponse N° 36.

15. Dans le cadre d'un départ volontaire au congé d'entreprise de fin de carrière puis pré retraite, les congés payés devront-ils être pris ou seront-ils payés ? Et s'ils sont payés seront-ils intégrés au calcul de la rente ou versés en solde de tout compte ?

Il s'agit ici d'un départ dans le cadre :

1. du congé d'entreprise de fin de carrière rémunéré (page 33/55 de l'accord PSE) : modalité 2 Et
2. du régime de préretraite totale d'entreprise (page 34/55) de l'accord PSE) : modalité 3

Lors de votre entrée dans le dispositif de congé de fin de carrière rémunéré (modalité 2) votre solde de congés payés vous sera réglé sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

En effet, durant ce congé vous ne serez plus en situation d'acquérir des congés payés du fait de la suspension de votre prestation de travail.

À l'issue de votre congé de fin de carrière rémunéré vous bénéficierez du régime de préretraite totale d'entreprise (Modalité 3).

Votre rente de préretraite sera déterminée selon les dispositions de l'accord PSE (cf. pages 17/55) : « la rente de préretraite », « salaire brut de référence ».

Vos congés payés ayant fait l'objet d'un solde par le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, ne seront donc pas compris dans l'assiette de calcul de la rente.

16. Dans le cadre de la pré-retraite : pourquoi devons-nous avancer le trimestre de cotisation URSSAF, puis nous faire rembourser ensuite par HUMANIS ? Les délais pour obtenir le justificatif de notre paiement URSSAF sera peut-être long, et si nous rajoutons le délai de remboursement de Humanis, nous risquons de devoir avancer minimum 150 euros par trimestre, pendant 1 mois ou 2 à chaque fois. Vu la petitesse de certaines rentes servies, cela sera difficile financièrement. Pourquoi Humanis ne gèrera-t-il pas directement ?

Cette question fait référence à la question N° 26 du présent document « questions et réponses PSE » et plus particulièrement, à la situation où le préretraité doit demander le bénéfice de la Couverture Maladie Universelle (CMU).

Dans ce cas, nous précisons que : « sur le plan administratif le préretraité recevra une facture trimestrielle de l'URSSAF, à

terme échu réclamant la cotisation à régler. »

Lors de ce paiement le bénéficiaire adressera au gestionnaire de pré-retraite, HUMANIS, une photocopie de l'avis d'échéance de l'URSSAF et une photocopie du chèque qu'il a établi afin qu'il lui soit versé la participation de l'ex-employeur. À réception de ces documents, HUMANIS calcule la participation de l'ex-employeur et l'inclut lors du prochain paiement mensuel de rente.

Ainsi, le délai d'indemnisation peut s'élever à un mois maximum.

Par exemple, si Humanis reçoit les documents le 30 d'un mois, soit juste après le paiement mensuel de la rente de préretraite, la participation ne sera versée que le mois suivant.

Cette procédure a malgré tout l'avantage de réduire les délais car HUMANIS n'attend pas le justificatif de paiement de l'URSSAF qui devra néanmoins lui être adressé.

Le gestionnaire de pré retraite, Humanis, ne peut pas être destinataire de la facture de l'URSSAF relative à la CMU car l'accord prévoit une participation de l'ex-employeur limitée à 8% de la rente brute, ce qui ne correspond pas systématiquement à l'intégralité de la cotisation réglée par le préretraité.

17. Le calcul des rentes se fait sur les revenus de la dernière année. Si le montant des revenus de l'année précédente est plus élevé, peut-il être pris en considération ?

Non, l'accord PSE détermine précisément les modalités de calcul de la rente, se reporter à l'accord PSE B, plan de préretraite, la rente de préretraite (page 17/55 de l'accord).

18. Si le montant de l'indemnité de licenciement est supérieure au total des rentes mensuelles versées jusqu'à la fin du dispositif, le reliquat est-il versé à l'intéressé ?

Dans cette hypothèse le reliquat est réglé par l'organisme gestionnaire au préretraité.

19. Est-ce qu'un collaborateur peut faire partie du dispositif de pré-retraite pendant une durée de 3 mois seulement ? et 6 mois seulement ?

Les durées de portage dans le régime de préretraite totale sont plafonnées. Il n'y a pas de durée minimale et donc le portage peut être de 3 ou 6 mois.

20. Concernant l'impact d'un éventuel décès pendant la préretraite, la rente cessera-t-elle d'être versée mais hormis les montants résiduels de rente, que se passe-t-il financièrement pour mon épouse ?

Dans l'hypothèse où un préretraité décédait durant la période de versement de la rente de préretraite.

Le solde éventuel de la rente constitué par l'indemnité de rupture équivalente à l'ICL fait partie de l'actif successoral du défunt et est donc réglé par Humanis aux héritiers du défunt.

Le maintien des garanties décès (à l'équivalent des garanties des actifs) au profit du préretraité conduit au règlement, par l'assureur de notre régime de prévoyance, d'un capital décès au bénéfice des personnes désignées par le préretraité dans le cadre de la clause de désignation de bénéficiaire.

En ce qui concerne la rente de préretraite, rappelons que celle-ci est viagère et non réversible.

En ce qui concerne le régime, les retraites de réversion du régime général d'assurance vieillesse et des régimes

complémentaires de retraite par répartition : pendant la durée de versement de la rente de préretraite, les cotisations aux régimes précités sont maintenues et payées par l'assureur sur la base du salaire brut annuel déterminé à l'entrée dans le régime de préretraite total d'entreprise. Cette base est indexée.

En conséquence le préretraité se verra appliquer les règles de réversion de ces régimes qui seront en vigueur à son décès.

21. Dans le cadre du télétravail pour un salarié de Province qui devra venir travailler à Paris, est possible d'avoir un appart hôtel à la place d'un hôtel ?

Pour les salariés qui opteront pour le télétravail, le principe est d'appliquer les dispositions de remboursement des frais professionnels en vigueur au sein de Canon, dans le cadre de limites prévues par la politique de remboursement des frais professionnels.

22. En cas de préretraite quels seront les documents qui remplaceront les feuilles de paie et qui pourront servir de justificatif des trimestres acquis, auprès de la caisse de retraite ?

Se conférer aux points 36 et 37 du présent document.

23. Peut-on être gérant bénévole d'une SCI pendant la pré-retraite ?

Le salarié peut exercer une activité dès lors que celle-ci n'est pas rémunérée. En l'occurrence la gestion, à titre bénévole, d'une société civile immobilière (SCI) est admise.

24. Mon épouse est rattachée à ma sécurité sociale. Qu'advient-il de sa couverture maladie si je suis contraint d'adhérer à la CMU ?

L'épouse sera ayant droit du pré-retraite dans le cadre de la CMU au même titre qu'aujourd'hui elle est ayant droit dans le cadre de la sécurité sociale générale.

Annexe 1 - Montant des indemnités conventionnelles pour les non cadres

(à utiliser dans le calcul de la rente de préretraite)

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont **fixés comme suit** :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
< 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Annexe 2 - Barème des indemnités conventionnelles pour les cadres :

(à utiliser dans le calcul de la rente de préretraite)

ANCIENNETE (en années entières) (**)	AGE							
	Moins de 50 ans	De 50 ans à 55 ans	de 55 ans à 60 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans et plus
1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,19 (*)	0,18 (*)	0,18 (*)	0,12 (*)
2	0,4	0,4	2	0,4	0,38 (*)	0,38 (*)	0,32 (*)	0,24 (*)
3	0,6	0,6	2	0,6	0,57 (*)	0,54 (*)	0,46 (*)	0,36 (*)
4	0,8	0,8	2	0,8	0,76 (*)	0,72 (*)	0,64 (*)	0,48 (*)
5	1	3	6	1	0,95 (*)	0,90 (*)	0,80 (*)	0,60 (*)
6	1,2	3	6	1,2	1,14 (*)	1,08 (*)	0,96 (*)	0,72 (*)
7	1,4	3	6	1,4	1,33 (*)	1,26 (*)	1,12 (*)	0,84 (*)
8	2	3	6	2	1,9	1,8	1,6	1,2 (*)
9	2,6	3,12	6	2,6	2,47	2,34	2,08	1,66 (*)
10	3,2	3,84	6	3,2	3,04	2,88	2,56	1,92 (*)
11	3,8	4,56	6	3,8	3,61	3,42	3,04	2,28 (*)
12	4,4	5,28	6	4,4	4,18	3,96	3,52	2,64 (*)
13	5	6	6,5	5	4,75	4,5	4	3
14	5,6	6,72	7,28	5,6	5,32	5,04	4,48	3,36
15	6,2	7,44	8,06	6,2	5,89	5,58	4,96	3,72
16	6,8	8,16	8,84	6,8	6,46	6,12	5,44	4,08
17	7,4	8,88	9,62	7,4	7,03	6,66	5,92	4,44
18	8	9,6	10,4	8	7,6	7,2	6,4	4,8
19	8,6	10,32	11,18	8,6	8,17	7,74	6,88	5,16
20	9,2	11,04	11,96	9,2	8,74	8,28	7,36	5,52
21	9,8	11,76	12,74	9,8	9,31	8,82	7,84	5,88
22	10,4	12,48	13,52	10,4	9,88	9,36	8,32	6,24
23	11	13,2	14,3	11	10,45	9,9	8,8	6,6
24	11,6	13,92	15,08	11,6	11,02	10,44	9,28	5,96
25	12,2	14,64	15,86	12,2	11,59	10,96	9,76	7,32
26	12,8	15,36	15,64	12,8	12,16	10,52	10,24	7,68
27	13,4	16,08	17,42	13,4	12,73	12,06	10,72	8,04
28	14	16,8	18	14	13,3	12,6	11,2	8,4
29	14,6	17,52	18	14,6	13,87	13,14	11,68	8,76
30	15,2	18	18	15,2	14,44	13,68	12,16	9,12
31	15,8	18	18	15,8	15,01	14,22	12,64	9,48
32	16,4	18	18	16,4	15,58	14,76	13,12	9,84
33	17	18	18	17	16,15	15,3	13,6	10,2
34	17,5	18	18	17,6	16,72	15,84	14,08	10,56
35 et plus	18	18	18	18	17,01	16,2	14,4	10,8

Tableau de référence servant au calcul de l'Indemnité de Licenciement pour motif économique pour tout collaborateur (Mensuel ou Ingénieur ou Cadre)

(*) L'indemnité légale (C. Trav. Art L 1234-8 et R 1234-2) est plus favorable.

(**) En cas de licenciement en cours d'année, il convient d'ajouter le prorata correspondant à la période écoulée.