

Dispositif de PSE Canon France

Départ volontaire dans le cadre d'un projet professionnel

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"> - Avoir un projet de création d'entreprise (par exemple un projet auto entrepreneur, ...) et justifier d'une inscription au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, ou tout autre justificatif attestant de la réalité du projet. - Justifier de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une promesse d'embauche à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois. - Avoir un projet de formation longue permettant une reconversion ou l'obtention d'un diplôme validé par l'Etat Français. Cette formation devra être validée par la mission emploi et présentée par cette dernière en commission de suivi : <p>Un salarié demandant à bénéficier d'un départ pour réaliser un projet professionnel individuel ne doit pas être en situation de faire valoir ses droits à retraite à taux plein dans les six mois suivants le terme de son contrat de travail.</p>
Compensation financière dans le cadre d'un projet individuel, <i>(le salarié peut bénéficier du congé reclassement)</i>	<p>Compensation financière dans le cadre d'un projet professionnel individuel</p> <p>Le salarié dont le départ volontaire aura été validé, bénéficiera de l'ensemble des mesures contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et notamment, selon les raisons du départ volontaire (outre l'indemnité de licenciement et l'indemnité supra légale) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la formation (pour tout type de projet de volontariat professionnel si une aide à la formation est justifiée) 5 000 euros. • Aide à la formation qualifiante ou reconversion professionnelle (pour tout type de projet de volontariat professionnel si une formation longue est justifiée) 15 000 euros. • Aide à l'obtention du permis de conduire (pour tout type de projet de volontariat professionnel si l'obtention du permis est justifiée) 1 500 euros. • Indemnité de reclassement rapide et prime pour reclassement rapide (sous réserve de renoncer au congé de reclassement) 1 500 euros par mois de congés de reclassement non effectué. • Aide à la création ou reprise d'entreprise (uniquement en cas de projet de création d'entreprise) 10 000 euros. • Aide à la mobilité géographique (pour tout type de projet de volontariat professionnel nécessitant une mobilité) 800 euros plus la prise en charge du déménagement si plus de 70 km de son domicile.
Indemnités de licenciement <i>(L'indemnité de licenciement est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail)</i>	<p>Indemnité de licenciement pour motif économique</p> <p>Lors de la rupture pour motif économique de son contrat de travail, le salarié percevra à l'expiration du préavis, le montant de l'indemnité conventionnelle (ICL) prévue par la Convention Collective pour les Ingénieurs et Cadres (qu'il soit lui-même Mensuel ou Ingénieur et Cadre), ou bien celle prévue par le Code du Travail si celle-ci est plus favorable. (le tableau suivant rappelle les règles de calcul de l'indemnité de licenciement). Le décret n°02008-715 du 18 juillet 2008 fixe le montant de cette indemnité : elle ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, à laquelle s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. La comparaison entre les 2 modalités de calcul (Indemnité conventionnelle et Indemnité légale) sera systématiquement opérée et la solution la plus favorable sera retenue.</p> <p>Montant plancher de l'indemnité de licenciement pour motif économique et de l'indemnité de licenciement supra-légale.</p> <p>Le montant « plancher » de la somme des indemnités calculées selon les dispositions prévues dans l'accord du PSE Canon (pages 46-47) ne pourra être inférieur à 6 mois de salaire. L'assiette retenue pour la détermination de ce plancher est identique à celle du Titre III 3 A du présent accord.</p>

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.

Indemnité de licenciement supra-légale

L'indemnité dite «Supra légale » vient s'ajouter à l'Indemnité de Licenciement pour motif économique décrite ci-dessus, elle sera versée au collaborateur au moment de la rupture de son contrat pour motif économique. Le tableau ci-dessous indique les calculs de cette indemnité supra légale.

ANCIENNETE	TOUT COLLABORATEUR (sans distinction de catégories socio-professionnelle)
< à 8 ans	Indemnité de Licenciement supra légale = 1 mois d'indemnité complémentaire de départ
de 9 à 20 ans	Indemnité de licenciement supra légale = 3 mois d'indemnité complémentaire de départ
de 21 à 34 ans	Indemnité de licenciement supra légale = 5 mois d'indemnité complémentaire de départ
≥ 35 ans	Indemnité de licenciement supra légale = 6 mois d'indemnité complémentaire de départ

L'assiette retenue pour la détermination de cette indemnité est identique à celle du Titre III 3 A du présent accord.

Salaire brut de référence	<p><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 la cellule de reclassement :</i></p> <p><i>Salaire brut de base sur 12 ou sur 13,5 mois selon le mode de rémunération du collaborateur ;</i></p> <p><i>Prime d'ancienneté sur 12 mois ;</i></p> <p><i>Primes dites « techniques » ;</i></p> <p><i>Bonus et éventuel bonus garanti, parties variables de la rémunération ;</i></p> <p><i>Commissions et éventuelles commissions garanties.</i></p>
Couverture frais de santé et prévoyance Garanties complémentaires de frais de santé et de prévoyance.	<p><i>Durant toute la période de préavis ainsi que celle du congé de reclassement, le salarié continue à être couvert selon les conditions applicables aux salariés actifs au niveau du Groupe.</i></p> <p><i>A l'expiration de ces délais, le salarié a la possibilité de conserver le bénéfice de la couverture frais de santé et prévoyance dans le respect des dispositions légales en vigueur à la date de rupture du contrat de travail.</i></p>
Cotisations sociales	<p>Sommes exonérées</p> <p><i>En matière de cotisations sociales, l'indemnité de licenciement encaissée dans le cadre d'un PSE est exonérée dans la limite de 75 096 € (soit 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement).</i></p>
Imposition sur les revenus	<p><i>Les sommes versées dans le cadre des indemnités de licenciement liées au PSE ne sont pas imposables.</i></p>
Dispense de préavis	<p>Afin de faciliter un reclassement et disposer d'une disponibilité complète vis-à-vis de la Mission emploi, les salariés qui n'adhéreront pas au congé de reclassement, seront dispensés d'effectuer leur préavis conventionnel.</p> <p>Collaborateurs Non Cadre <i>Niveau I : 2 Semaines</i> <i>Niveau II & III : 1 Mois</i> <i>Niveau IV : 2 Mois</i> <i>Niveau V : 3 Mois</i></p> <p><i>En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue.</i></p> <p>Collaborateurs Cadre <i>Position I : 1 mois pendant les 2 premières années</i> <i>Position I : 2 mois dès qu'il y a 2 ans de présence dans l'entreprise</i> <i>Autres cadres : 3 mois</i> <i>Cadre âgé de 50 à 55 ans : 4 mois, la durée du préavis étant portée à 6 mois si 5 ans d'ancienneté.</i> <i>Cadre âgé de 55 ans ou plus : 6 mois, sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le fonds national de l'emploi.</i></p>

<p>Clause de non concurrence</p> <p>Portabilité du droit individuel à la formation (DIF)</p> <p>Priorité de réembauchage</p>	<p>Clause de non concurrence : <i>Les salariés concernés par le PSE et dont le contrat de travail comporterait une clause de non concurrence en seraient dispensés. Cette levée de la clause de non-concurrence sera confirmée dans la lettre de licenciement ou dans la convention de rupture pour les salariés volontaires au départ et ne donnera donc lieu à aucune contrepartie financière.</i></p> <p>Portabilité du droit individuel à la formation (DIF) <i>Le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation au titre du chômage bénéficie de la portabilité de son droit individuel à la formation (DIF).</i></p> <p>Priorité de réembauchage <i>Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise d'origine durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 12 mois à partir de cette date.</i></p>
<p>Congé de reclassement et mesures d'accompagnement</p>	<p><i>Le salarié dont le départ volontaire aura été validé bénéficiera de l'ensemble des mesures contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi et notamment, selon les raisons du départ volontaire (outre l'indemnité de licenciement et l'indemnité supra légale):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aide à la formation (pour tout type de projet de volontariat professionnel si une aide à la formation est justifiée) 5 000 euros.</i> • <i>Aide à la formation qualifiante ou reconversion professionnelle (pour tout type de projet de volontariat professionnel si une formation longue est justifiée) 15 000 euros.</i> • <i>Aide à l'obtention du permis de conduire (pour tout type de projet de volontariat professionnel si l'obtention du permis est justifiée) 1 500 euros.</i> • <i>Indemnité de reclassement rapide et prime pour reclassement rapide (sous réserve de renoncer au congé de reclassement) 1 500 euros par mois de congés de reclassement non effectué.</i> • <i>Aide à la création ou reprise d'entreprise (uniquement en cas de projet de création d'entreprise) 10 000 euros.</i> • <i>Aide à la mobilité géographique (pour tout type de projet de volontariat professionnel nécessitant une mobilité) 800 euros plus la prise en charge du déménagement si plus de 70 km de son domicile.</i>
<p>Indemnisation et durée du congé de reclassement</p>	<p><i>La durée du congé de reclassement sera de 12 mois. Le congé de reclassement inclut le préavis conventionnel ou légal.</i></p> <p>Durée du préavis collaborateurs Non Cadre <i>Niveau I : 2 Semaines Niveau II & III : 1 Mois Niveau IV : 2 Mois Niveau V : 3 Mois</i></p> <p><i>En cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue.</i></p> <p>Durée du préavis collaborateurs Cadre <i>Position I : 1 mois pendant les 2 premières années Position I : 2 mois dès qu'il y a 2 ans de présence dans l'entreprise Autres cadres : 3 mois</i></p> <p><i>Cadre âgé de 50 à 55 ans : 4 mois, la durée du préavis étant portée à 6 mois si 5 ans d'ancienneté. Cadre âgé de 55 ans ou plus : 6 mois, sans être compris dans un licenciement collectif faisant l'objet d'une convention spéciale avec le fonds national de l'emploi.</i></p> <p><i>Pendant la partie du congé de reclassement correspondant à la durée du préavis conventionnel de licenciement, le salarié percevra l'intégralité de sa rémunération.</i></p> <p><i>A l'issue de cette période, et jusqu'au terme du congé de reclassement, le salarié bénéficiera d'une allocation égale à 70 % du salaire brut de référence calculé sur la base des rémunérations (hors remboursement de frais) des douze mois précédant la notification du licenciement sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC. Un bulletin de salaire précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation sera remis en fin de mois à chaque salarié.</i></p> <p><i>Cette allocation sera soumise aux cotisations sociales éventuellement applicables à la date de paiement. A ce jour, elle est seulement soumise à la CSG (7.5 % et de la CRDS (0.5 %).</i></p>

Réponses de la Direction aux questions relatives au PSE

1. Le solde de tout compte est-il bien réglé à la sortie de la cellule de reclassement ?

Il ne faut pas confondre cellule de reclassement et congé de reclassement.

Si le salarié fait le choix du congé de reclassement

Le solde de tout compte sera versé à l'issue du congé de reclassement (12 mois maximum) ou bien à la sortie anticipée de celui-ci (signature d'un contrat de travail, création d'entreprise...)

Si le salarié ne fait pas le choix du congé de reclassement

Le salarié se trouve en situation de préavis non effectué, par conséquent sa rémunération lui est réglée aux échéances normales de paye et son solde de tout compte au terme de la période de préavis conventionnel.

Extrait PSE Cf. page 41 du PSE : « ... *Durant le congé de reclassement, le salarié qui trouve un nouvel emploi, ou crée sa propre entreprise, en informe dans les 48 heures la Société par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche ou sa création d'entreprise. Cette lettre doit être adressée à l'employeur avant l'embauche. La date de présentation de cette lettre fixe la fin du congé de reclassement.*

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin du congé de reclassement. Le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture du contrat de travail.

L'ancienneté et l'âge pris en compte pour le calcul de l'indemnité conventionnelle (ou légale) de licenciement seront celles constatées à la date de fin du préavis fixé par les Conventions Collectives de la métallurgie. Il est rappelé que la période du congé de reclassement qui excède le préavis n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ».

2. Statut social et fiscal de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

L'indemnité volontaire de départ à la retraite est une prime conventionnelle de départ à la retraite qui est, dans le cadre du plan, triplée.

Question : Devons-nous comprendre que c'est bien la totalité du montant qui suit le régime fiscal et social indiqué ou bien convient-il, pour partie de cette somme (1/3 de celle-ci) d'appliquer le traitement fiscal et social habituel de l'indemnité de mise à la retraite, en d'autres termes est ce que l'exonération (notamment de l'impôt sur le revenu) est bien acquise et ce du fait du versement dans le cadre du PSE ?

Concernant l'indemnité de départ à la retraite, le fait qu'elle soit versée dans le cadre du PSE l'exonère effectivement de l'impôt sur le revenu pour la totalité de son montant.

De même, l'indemnité est exonérée de cotisations dans la limite de 2 PASS. Elle est soumise à CSG-CRDS pour la fraction excédant le minimum conventionnel prévu par votre convention collective (Cf. réponse 18)

3. Dans le cadre du congé de reclassement, je m'engage sur une formation longue, que se passe-t-il à ce moment-là ? Je suis licenciée, on me paye mon allocation de reclassement rapide + booster et je vais m'inscrire à pôle emploi qui m'indemnise pendant la durée de ma formation ? Quelle articulation avec le CIF par exemple ?

La notification de licenciement intervient en amont et déclenche le processus d'entrée du salarié dans le dispositif du **congé de reclassement**.

Le versement de l'allocation de reclassement rapide et la prime pour reclassement rapide n'est possible uniquement dans les 3 cas suivants :

- a. Le salarié a accepté un reclassement externe sous forme d'une embauche en CDI (sur présentation du contrat de travail) ou,
- b. Le salarié a accepté un reclassement externe sous forme d'une embauche en CDD d'au moins 6 mois, (sur présentation du contrat de travail) et ce, avant la fin de son congé de reclassement.
- c. De plus, il est conditionné à la réalisation d'une période de 6 mois d'activité dans le cadre du contrat signé, au sein de la nouvelle entreprise ou,
- d. Le salarié a bénéficié du dispositif de création d'entreprise et peut présenter un extrait K. bis prouvant son inscription au Registre du Commerce et des Sociétés ou au Répertoire des Métiers ou auprès de l'URSSAF en qualité de travailleur indépendant.

La durée du congé de reclassement sera de **12 mois maximum**.

Durant la période du congé de reclassement correspondant à la **durée du préavis conventionnel** de licenciement, le salarié percevra l'intégralité de sa rémunération.

A l'issue de cette période, et jusqu'au terme du congé de reclassement, le salarié bénéficiera d'une allocation égale à 70% du salaire brut de référence calculé sur la base des rémunérations (hors remboursement de frais) des douze mois précédant la notification du licenciement sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC.

La rupture du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin du congé de reclassement.

En cas de bénéfice d'actions de formation et de validation des acquis :

La Société Canon France prendra en charge le coût des stages de formation réalisés pendant le congé de reclassement, permettant de déboucher sur un emploi identifié, dans les meilleures conditions, pour le salarié et pour l'entreprise d'accueil.

A ce titre, la société Canon France financera ces formations dans le cadre d'une enveloppe globale budgétaire individuelle de 5 000 euros HT.

Le règlement sera effectué par la société Canon France directement auprès des organismes de formation selon les indications fournies par la mission emploi.

Le choix et les formalités d'inscription relatifs à ces formations devront s'effectuer au plus tard dans les 12 mois suivants la date de départ effectif du salarié.

En cas de bénéfice d'actions de formation qualifiante :

Pour les salariés qui décideraient d'engager un projet de reconversion professionnelle ou de formation qualifiante, le budget serait porté de 5 000 euros HT à 15 000 euros HT.

Ce budget global comprend les frais pédagogiques de formation.

Pour que l'aide soit accordée, le salarié devra :

- Avoir fait pré-valider son besoin de formation par la Mission Volontariat ou la Mission emploi, selon le cas ;
- Justifier de son inscription à la formation.

Les coûts d'inscription seront pris en charge directement par Canon France sur facture libellée au nom de la société ou l'institut de formation.

Le choix et les formalités d'inscription devront s'effectuer au plus tard dans les 12 mois suivants la date de départ effectif du salarié (dernier jour physique et travaillé dans l'entreprise)

Le Congé Individuel de Formation (CIF) est un dispositif qui s'inscrit uniquement dans le cadre de la situation d'une personne en statut de salarié (un salarié demande à son employeur de lui accorder un CIF dans le cadre d'un projet professionnel). Le CIF n'entre pas dans le dispositif PSE.

4. Un salarié non cadre intégrant la cellule de reclassement bénéficie de la période de préavis conventionnelle des « non cadre » (en fonction de sa classification) ou des cadres ?

Un salarié « non cadre » bénéficie des dispositifs « non cadre » quant à la durée du préavis.

Les Durée des préavis « Non Cadre » et « Cadre » sont dans l'annexe 6 du guide PSE communiqué à tous les salariés.

5. Un salarié étant dans la cellule de reclassement et trouvant de courtes missions d'intérim sort-il de la cellule ? Et, si c'est le cas, peut-il y ré-rentre? Si oui, quid des 12 mois de durée de ladite cellule ?

Oui. Pour la durée d'accompagnement restant à courir, le salarié peut continuer à bénéficier des prestations de la cellule de reclassement ALTEDIA.

6. Il est prévu dans l'accord qu'après la période de préavis, la rémunération de la personne est de 70% du salaire annuel brut (salaire des 12 derniers mois) ; confirmez-vous que le treizième mois et demi est bien inclus dans ces 12 mois ?

Oui.

7. Concernant le DIF, l'intérêt du ou de la salarié est-il d'en bénéficier avant, pendant ou juste après la période de la cellule de reclassement ?

Au terme du contrat de travail, c'est-à-dire à l'issue du préavis ou du congé de reclassement l'entreprise remettra une attestation de Droit Individuel de Formation. Le salarié est libre d'utiliser ce droit acquis, s'il le souhaite, avant, pendant, ou après la période de reclassement. Pour appréhender l'articulation entre les différents dispositifs de formation (DIF/CIF/VAE...) ALTEDIA est à même de conseiller le salarié.

8. Un salarié-ayant créé (ou repris...) une société dans le cadre de l'auto-entrepreneuriat peut- elle bénéficier des indemnités chômage dans le cas où son entreprise « coulerait » ? Si oui, avec quelles conditions ?

Pour toutes questions concernant la création d'entreprise, ALTEDIA est à même de conseiller le salarié.

9. Un salarié peut-il s'adresser à une des agences ALTEDIA de province en cas de questions ?

Un salarié ne doit pas s'adresser à une agence ALTEDIA de Province (cf. guide pratique adressé aux salariés) En effet, le N° vert à vocation à centraliser les appels puis, en fonction de la demande, à orienter vers l'interlocuteur ALTEDIA concerné et géographiquement proche du salarié.

10. Quels sont les montants des cotisations et de la CSG et CRDS sur les indemnités de licenciement ? Une explication claire concernant le paragraphe de l'annexe 5 (Soumis à CSG CRDS, sans abattement d'assiette pour la fraction excédant le minimum légal...etc.)

Les indemnités ou primes versées dans le cadre du PSE soit : Indemnité de licenciement, Prime ou Indemnité de départ volontaire, Indemnité de départ volontaire à la retraite, Prime ou indemnité de préretraite :

Le montant total des indemnités ainsi versées ne dépassant pas deux PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), soit 75 096€ en 2014, sera exonéré de cotisations de sécurité sociale mais soumis à CSG-CRDS, sans abattement d'assiette pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement (et en tout état de cause pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale).

Exemple : Indemnités = 8 2000.00 € dont 45 000 € d'indemnité conventionnelle de licenciement
82 000.00 – 75 096.00 € = 6 904.00 € soumis à toutes les cotisations sociales 75 096 - 45 000 = 30 096 € soumis à CSG-CRDS
CSG CRDS = 30 096 x 8 % = 2 407,68 €

11. En cas d'acceptation du volontariat pour reprise d'entreprise, Canon prend-elle en charge les déplacements effectués en province pour visiter les entreprises en question ?

Extrait accord PSE page 20 : « Le salarié dont le départ volontaire aura été validé, bénéficiera de l'ensemble des mesures contenues dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (voir ci-après, chapitre III) et notamment, selon les raisons du départ volontaire (outre l'indemnité de licenciement et l'indemnité supra légale) »:

Et page 45- point F : « La société Canon France, via la Mission emploi, prendra en charge, dans les conditions prévues au sein de la structure d'aide au reclassement et sur la base des règles de défraiement en vigueur au sein de Canon France, et pour sa durée de fonctionnement (cf. § 2.2.), les frais de recherche d'emploi ».

Effectivement, ce n'est pas rédigé de manière précise qu'en cas de déplacement pour création d'entreprise les frais seront remboursés par Canon.

Par extension, ces frais seront pris en charge s'ils correspondent à des déplacements en lien direct avec la recherche et reprise d'entreprise.

12. Faut-il se porter volontaire à un départ à la retraite pour bénéficier du triplement de la prime ou le fait de partir en retraite en 2014 suffit-il pour octroyer le triplement de la prime ?

Non. Le fait de partir en 2014 ne suffit pas pour bénéficier du triplement. La condition sine qua none pour en bénéficier est de faire une demande de départ volontaire dans le délai d'un mois (et qu'elle soit acceptée bien sûr).

En cas de demande de départ à la retraite au-delà du 3 mars 2014, non seulement le salarié n'aura **pas de triplement de la prime** (uniquement légale et conventionnelle), de plus, **le régime fiscal de la prime sera moins avantageux pour lui** (*Les indemnités ou primes versées dans le cadre du PSE soit : Indemnité de licenciement, Prime ou Indemnité de départ volontaire, Indemnité de départ volontaire à la retraite, Prime ou indemnité de préretraite = Sont exonérées de CSG/CRDS et de charges Sociales dans la limite du montant légal ou conventionnel, sont exonérées de charges Sociale dans la limite de : 2 PAS soit 75096€ en 2014*).

13. Existe-t-il une possibilité de rétractation tant que l'entreprise n'a pas donné son accord ?

Vous pouvez retirer votre demande de volontariat jusqu'au 3 mars minuit, cachet de la poste faisant foi. Passée cette date, vous ne pouvez plus revenir sur votre demande de volontariat.

14. Peut-on négocier cette date de rétractation, dans mon cas le 1 avril 2014 ?

La rétractation du volontariat une fois la date du 3 mars minuit passée, n'est pas possible.

15. La mutuelle qui est maintenue couvre-t-elle toujours la famille ?

Durant toute la période de préavis ainsi que celle du congé de reclassement, le salarié continue à être couvert en termes de frais de santé et prévoyance selon les conditions applicables aux salariés actifs au niveau du Groupe.

A l'expiration de ces délais, le salarié a la possibilité de conserver le bénéfice de la couverture frais de santé et prévoyance dans le respect des dispositions légales en vigueur à la date de rupture du contrat de travail.

16. Dans quels cas il faut faire une demande de départ volontaire ?

Le salarié doit faire une demande de départ volontaire écrite auprès de son RRH référent dans les cas suivants :

- a. Souhait de départ à la retraite,
- b. Souhait de départ à la préretraite
- c. Souhait de départ dans le cadre d'un projet professionnel individuel : projet de création d'entreprise, signature d'un Contrat à Durée Indéterminée, signature d'un Contrat à Durée Déterminée 6 mois et plus, ou projet de formation longue permettant sa reconversion ou l'obtention d'un diplôme d'État.
- d. Souhait de bénéficier des dispositions spécifiques prévues pour les salariés sédentaires de Province.

17. Dans le cadre d'une création d'entreprise, faut-il que j'intègre la cellule de reclassement ?

Ce n'est pas une obligation mais une possibilité donnée aux salariés de bénéficier de la cellule de reclassement. La cellule aide et accompagne le salarié à sécuriser son projet (aide à la mise en œuvre, accompagnement aux démarches juridiques et administratives, suivi post création d'entreprise).

18. Dans le cadre d'un départ volontaire pour un projet de création d'entreprise ou d'un contrat en CDI, si je ne fais pas le choix du congé de reclassement, la somme prévue du congé de reclassement correspondante au 12 mois ainsi que la prime supplémentaire de 1500 € par mois pour la sortie par anticipation m'est-elle bien versée.

Dans le cadre de votre projet de départ volontaire pour création d'entreprise ou bien d'un contrat en CDI et si votre demande de départ volontaire est acceptée, Canon France procédera à la rupture amiable d'un commun accord de votre contrat de travail.

Dans ce cadre Canon France vous proposera l'adhésion au congé de reclassement. Vous aurez la faculté d'adhérer ou non à ce congé de reclassement.

Si vous décidez de ne pas adhérer à ce congé de reclassement vous ne bénéficierez pas des mesures prévues à l'accord (cf. accord PSE pages 42 et 43 sur 55). Vous ne serez donc pas éligibles aux mesures suivantes : « indemnité de reclassement rapide » et « prime pour reclassement rapide ».

Vous pouvez vous reporter sur ce point à la réponse N° 8 pour connaître les cas éligibles au versement de ces deux indemnités.

19. Dans le cadre d'un départ volontaire, si je sors du congé de reclassement au bout d'un mois, est-ce que je bénéficie bien de l'intégralité des salaires correspondants aux mois restants de la période du congé de reclassement bonifiés de 1500 € par mois ?

L'accord PSE prévoit en page 42/55 que : « Les salariés qui retrouveront rapidement un emploi bénéficieront d'une indemnité de reclassement rapide et d'une prime pour reclassement rapide aux conditions suivantes :

1. Indemnité de reclassement rapide

Le bénéfice de cette indemnité sera ouvert dès lors que le salarié acceptera un reclassement externe sous forme d'une embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (sur présentation du contrat de travail) et ce, avant la fin de son congé de reclassement.

Il en sera de même pour les situations de création/reprise d'entreprise.

Le versement sera également conditionné à la réalisation d'une période de 6 mois d'activité dans le cadre du contrat signé, au sein de la nouvelle entreprise. Si à la fin de cette période, le contrat n'est pas renouvelé ou rompu, le salarié réintégrera la Mission emploi (mais pas le congé de reclassement).

Le montant de cette indemnité équivaudra à la totalité de l'allocation compensatrice nette restant due au titre de la période du congé de reclassement non effectuée.

Le salarié devra en faire la demande par écrit au Responsable Ressources Humaines dont il dépendait, sur justificatif de la concrétisation d'une embauche, telle que précisée ci-dessus.

Cette indemnité n'est pas due :

- en cas de reclassement interne ;*
- en cas de retraite taux plein ;*

en cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif Canon France SAS de pré-retraite.

De plus, il est précisé que l'indemnité sera accordée sous réserve que l'intéressé produise les justificatifs appropriés. Cette indemnité ne sera accordée qu'une seule fois par salarié.

2. Prime pour reclassement rapide

Le bénéfice de cette prime sera ouvert dès lors que le salarié sera éligible au versement de l'indemnité de reclassement rapide. Le montant de cette prime sera déterminé comme suit :

Montant : totalité de l'allocation compensatrice mensuelle nette restant due au titre de la période du congé de reclassement non effectué (plafonnée à 1.500€ net mensuel par mois de congé de reclassement non effectué) multiplié par le nombre de mois restant de congé de reclassement.

Cette indemnité ne sera accordée qu'une seule fois par bénéficiaire. »

Donc si vous intégrez le congé de reclassement est que vous signez un CDI avant la fin du congé de reclassement (avant les 12 mois), vous pouvez bénéficier de ces primes sur le solde du temps restant.

20. Je souhaite effectuer une reconversion par le biais d'une formation longue (2 ans) et qualifiante, diplôme validé par l'Etat. Cette formation commencerait le 1er mars. Est-ce que je peux bénéficier des dispositifs du PSE dès aujourd'hui.

Le principe de la formation de reconversion doit être en préalable analysé en termes de faisabilité par ALTEDIA qui émet une préconisation.

Le principe est que le financement d'une formation de reconversion, qui est une des mesures du PSE, s'applique à partir du moment où le salarié voit sa demande de départ volontaire acceptée par la Direction, que cette acceptation soit présentée en commission de suivi PSE puis que le contrat de travail soit rompu

21. Dans le cadre d'une formation longue qualifiante, faut-il présenter le budget au moment de sa candidature au départ ? Ou est-il possible de l'affiner afin de la présenter entre la date de candidature et le départ effectif de l'entreprise ?

Une estimation du budget est nécessaire pour que l'entreprise puisse statuer sur la demande de formation longue. Vous pouvez prendre contact avec le cabinet ALTEDIA qui vous aidera dans l'élaboration de votre projet.

22. Dans le cadre d'une formation longue qualifiante, les frais annexes (déplacements pour se rendre au centre de formation, frais de repas) peuvent-ils être pris en compte par le budget alloué au PSE ?

Les frais annexes à la formation seront pris en charges selon les règles en vigueur au sein de Canon France.

23. Je souhaite effectuer une reconversion par le biais d'une formation longue (2 ans) et qualifiante, diplôme validé par l'Etat. Cette formation commencerait le 1er mars. Est-ce que je peux bénéficier des dispositifs du PSE dès aujourd'hui.

Le principe de la formation de reconversion doit être en préalable analysé en termes de faisabilité par ALTEDIA qui émet une préconisation.

Le principe est que le financement d'une formation de reconversion, qui est une des mesures du PSE, s'applique à partir du moment où le salarié voit sa demande de départ volontaire acceptée par la Direction, que cette acceptation soit présentée en commission de suivi PSE puis que le contrat de travail soit rompu

24. Dans le cadre d'une formation longue qualifiante, faut-il présenter le budget au moment de sa candidature au départ ? Ou est-il possible de l'affiner afin de la présenter entre la date de candidature et le départ effectif de l'entreprise ?

Une estimation du budget est nécessaire pour que l'entreprise puisse statuer sur la demande de formation longue. Vous pouvez prendre contact avec le cabinet ALTEDIA qui vous aidera dans l'élaboration de votre projet.

25. Dans le cadre d'une formation longue qualifiante, les frais annexes (déplacements pour se rendre au centre de formation, frais de repas) peuvent-ils être pris en compte par le budget alloué au PSE ?

Les frais annexes à la formation seront pris en charges selon les règles en vigueur au sein de Canon France.

26. Cas d'une salarié sédentaire de Province : Comment est-on rémunéré pendant le congé d'entreprise de fin de carrière rémunéré (salaire plein, prime ancienneté ...) ?

Si dans le cadre de votre projet de départ volontaire vous êtes éligible aux modalités particulières prévues pour les collaborateurs de Province (*cf. accord PSE article B4 page 32, 33,34 et réponse à la question 5 du document présent document*).

Le congé de fin de carrière rémunéré a vocation à permettre, au terme de ce congé, de bénéficier du régime de préretraite total d'entreprise ou de retraite (régimes prévus par l'accord PSE).

Le congé de fin de carrière rémunéré n'a pas, à contrario, vocation à être mis en œuvre si, au regard de votre situation professionnelle, vous êtes directement éligible à la retraite ou au régime de préretraite total d'entreprise prévus par l'accord PSE.

En ce qui concerne la rémunération du congé de fin de carrière rémunéré, l'accord prévoit notamment les dispositions suivantes qui feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le bénéficiaire conserve le statut de salarié, toutefois en l'absence de travail effectif durant la période de congé il n'y aura pas lieu à acquisition de congés JRTT, congés d'ancienneté, congé payés (*page 41/55 de l'accord PSE*).

Dans la mesure où le salarié en congé de fin de carrière rémunéré voit son contrat de travail maintenu (seule la prestation de travail est suspendue), sa rémunération d'activité ainsi que la prime d'ancienneté, partie de la rémunération prévue par la convention collective, le sont aussi. La prime pouvant continuer à évoluer pendant le congé de fin de carrière rémunéré.

27. Je suis un salarié sédentaire de province dont le poste est supprimé. Dois-je me porter volontaire pendant la période de volontariat qui sera close le 3 mars 2014 pour bénéficier des mesures particulières du PSE ?

Le cas est celui d'un salarié qui exerce une activité sédentaire en Province sur un poste supprimé.

Ce salarié est en mesure de bénéficier des dispositions spécifiques prévues par l'accord B.4 actions d'accompagnement spécifique (salariés sédentaires de Province), (cf. Pages 32, 33, 34 de l'accord PSE). Ces mesures sont les suivantes :

- Mobilité interne au sein du groupe (Télétravail),
- Congé d'entreprise de fin de carrière rémunéré,
- Préretraite ou retraite.

Dans ce cas, il est impératif que le salarié se porte volontaire pendant la période d'ouverture du volontariat et avant la clôture de cette période (3 mars 2014) pour bénéficier de ces mesures).

Il pourra (sous réserve de l'acceptation de sa demande de volontariat), bénéficier de ces mesures.

Si le salarié ne se porte pas volontaire dans les délais impartis, ces mesures ne pourront pas trouver à l'appliquer à sa situation.

Dans ce cas, son contrat de travail sera rompu et il bénéficiera des autres mesures prévues par le PSE c'est-à-dire tout d'abord des mesures en faveur du reclassement interne puis à défaut d'un reclassement interne, des mesures de reclassement externe.