

### **AVENANT 3 : LE PROGRAMME DE TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LA RETRAITE**

#### **I. LA MESURE DE TEMPS PARTIEL OU REDUIT ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LE DEPART A LA RETRAITE**

##### **A. LES MODALITES DE CANDIDATURES**

###### **A1. Procédure d'adhésion**

Tout candidat, salarié IBM France SAS en CDI à plein temps ou à temps partiel, à ce dispositif sera reçu par les conseillers habilités de l'antenne d'information dans le cadre d'un entretien au cours duquel seront notamment communiqué au candidat :

- Le salaire de référence pris en compte soit la RTR disponible dans About You à la date d'entrée dans le programme
- Le montant du salaire à temps partiel abondé
- Le montant de l'allocation mensuelle brute pour la dispense d'activité indemnisée

Le candidat devra impérativement, en préalable de cet entretien, transmettre à l'antenne d'information un relevé de carrière CNAV à jour pour que l'antenne d'information puisse apprécier son éligibilité à ce dispositif.

###### **A2. Signature de l'avenant au contrat de travail**

Si l'éligibilité est constatée, et après que le management du candidat ait confirmé son accord sur les modalités de mise en œuvre du temps partiel, l'antenne d'information proposera au candidat de signer un avenant au contrat de travail et lui proposera un modèle de demande de départ à la retraite, ces documents signés par le candidat ne vaudront pas validation par l'entreprise de la candidature mais engagement du salarié d'adhérer à la mesure proposée.

L'adhérent devra formaliser sa demande de départ à la retraite dans le cadre de cette mesure.

L'entreprise après validation de la candidature confirmera l'acceptation de la demande de départ à la retraite et contresignera l'avenant de temps partiel ou réduit suivi d'une dispense d'activité précédant le départ à la retraite.

##### **B. DUREE DANS LE PROGRAMME**



## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

Sa durée maximale sera de 48 mois et sa durée minimale de 6 mois, la durée dans le programme est déterminée d'une part par la date d'entrée dans le programme et donc par le commencement de la période de temps partiel abondé, et d'autre part par la date à laquelle le salarié est en droit de prendre sa retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette date marque la fin de la période de dispense d'activité et le départ en retraite du candidat.

### C. REGIME DE LA PERIODE DE TEMPS PARTIEL ABONDE SUIVI D'UNE DISPENSE D'ACTIVITE PRECEDANT LE DEPART EN RETRAITE

Durant toute la durée dans le programme les adhérents à la mesure conservent leur qualité de salarié, leur contrat de travail étant suspendu pendant toute la période de dispense d'activité.

L'adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif et donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail et d'une demande de départ à la retraite.

Dans cet avenant, avec la demande de départ à la retraite correspondante, le salarié doit acter du fait que, sauf en cas de décès ou de rupture anticipée pour cause de licenciement ou de départ en retraite à son initiative, la mesure de temps partiel ou réduit abondé suivie d'une dispense totale d'activité indemnisée précédant le départ à la retraite constitue un départ à la retraite à l'initiative du salarié différé par une période de temps partiel abondé suivie par une période de dispense d'activité indemnisée. L'adhésion vaut acceptation de l'ensemble du dispositif.

### D. MODALITES DE LA PERIODE DE TEMPS PARTIEL (SALARIE EN HEURES) OU TEMPS REDUIT (SALARIE EN JOURS) ABONDE

De manière générale dans les répartitions entre période travaillée et période dispensée d'activité la période travaillée sera arrondie au nombre de mois inférieur. Par exemple dans la modalité A.2 où la période travaillée est de 60% dans la durée du programme et pour une durée totale dans le programme de 48 mois, les 60% représentent 28,8 mois travaillés qui seront arrondi à 28, les 19,2 mois dispensés devenant alors 20 mois.

#### D.1 Dégressivité du temps partiel ou temps réduit

Dans cette modalité le salarié et le management souhaitent que l'entrée en temps partiel ou réduit soit progressive, dans ce cas le programme sera constitué de 3 périodes

- Une période de temps partiel ou temps réduit à 70 % du temps de travail à temps plein et rémunérée à 80% du salaire de référence. Cette période représentera 25% de la durée dans le programme (soit par exemple un an dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).



## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

- Une période de temps partiel ou temps réduit à 50% du temps de travail à temps plein et rémunérée à 60% du salaire de référence. Cette période représentera 50 % de la durée dans le programme (soit par exemple deux ans dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).
- Une période de dispense d'activité totale indemnisée à hauteur de 60% du salaire de référence. Cette période représentera 25% de la durée dans le programme (soit par exemple un an dans le cas d'une durée dans le programme de quatre ans).

Cette modalité ne serait mise en œuvre que pour les durées dans le programme allant de 48 mois au maximum à 13 mois au minimum, entre 12 et 6 mois inclus seule la modalité ci-dessous serait proposée.

### D.2 Maximisation de la durée de la dispense d'activité

Dans cette modalité le salarié et le management souhaitent que la période de dispense d'activité soit plus importante, dans ce cas le programme sera constitué de 2 périodes

- Une période de temps partiel ou temps réduit à 50% du temps de travail à temps plein et rémunérée à 60% du salaire de référence. Cette période représentera 60 % de la durée dans le programme (soit par exemple 18 mois dans le cas d'une durée dans le programme de 30 mois).
- Une période de dispense d'activité totale indemnisée à hauteur de 60% du salaire de référence. Cette période représentera 40% de la durée dans le programme (soit par exemple 12 mois dans le cas d'une durée dans le programme de 30 mois).

### D.3 Organisation du temps de travail

Le salarié formalisera en accord avec son manager la future organisation de son temps de travail.

L'approche standard à la compagnie est de choisir dans la semaine les jours de travail qui seront travaillés et non travaillés et ceux-ci seront définis dans l'avenant. Pour plus de détails sur le temps partiel ou le temps réduit le candidat pourra se référer à ces deux liens [http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le\\_temps\\_reduit\\_dispositions\\_comp.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le_temps_reduit_dispositions_comp.html), [http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le\\_temps\\_partiel\\_de\\_droit\\_commun.html](http://w3-01.ibm.com/hr/web/fr/erlr/le_temps_partiel_de_droit_commun.html)

Afin de permettre plus de souplesse dans le cadre de cet aménagement de fin de carrière il pourra être accepté de mettre en place une modalité différente d'organisation du temps de travail qui irait au-delà de l'organisation à périodicité hebdomadaire. Ces modalités décidées entre l'employé et son management seront inscrites dans l'avenant et pourront être revues à la date anniversaire d'entrée dans le programme.

*a*

*f*

## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

Si le poste le permet et en accord avec son management le salarié à 70% de temps de travail pourrait par exemple travailler à 80% pendant la première partie du mois et les 10% non travaillés restants seraient pris en une fois à la fin du mois (ou du trimestre par exemple). Un salarié à 70% pourrait aussi travailler à plein temps sur la première partie du mois et pas du tout sur la deuxième partie du mois.

Cette organisation pourrait se faire selon une périodicité mensuelle, trimestrielle, voir annuelle si l'organisation du travail et le service d'appartenance le permettent.

### E. MODALITES DE REMUNERATION DURANT LES DIFFERENTES PERIODES

#### E.1 Rémunération durant la période de temps partiel ou réduit abondé

Durant la période de temps partiel indemnisé le salarié percevra, en sus de son salaire à temps partiel ou temps réduit, une prime mensuelle correspondant à 10% de son salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You), en cas d'augmentation de salaire durant cette période, la prime sera revalorisée à la date de mise en œuvre de l'augmentation de salaire.

#### E.2 Indemnisation durant la période de dispense d'activité indemnisée

La dispense d'activité sera indemnisée par une allocation mensuelle brute à hauteur de 60% de son salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You).

#### E.3 Régime social et fiscal de la prime d'abondement et de l'allocation mensuelle de dispense d'activité

La prime de 10% du salaire de référence versée durant la période de Temps partiel ou réduit abondé, ainsi que l'allocation mensuelle de dispense d'activité ont la nature de salaire (notamment au titre du salaire ou des charges sociales).

En cas de maladie durant la période de dispense d'activité, le salarié continuera à percevoir l'allocation de dispense d'activité sans abattement, aucune déclaration ne devant être envoyée à IBM France, sauf si le salarié venait à bénéficier d'une pension d'invalidité deuxième ou troisième catégorie.

Si le salarié en activité a pris l'option Mutuelle complément salaire, cette option n'aura plus lieu d'être une fois rentré en dispense d'activité ; en conséquence la cotisation afférente s'arrêtera immédiatement et automatiquement à l'entrée en dispense.

### F. STATUT PENDANT LA DISPENSE D'ACTIVITE

Le salarié reste salarié d'IBM France SAS, son contrat de travail étant suspendu.



## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

En conséquence, le lien de subordination subsiste du fait de la continuité de l'appartenance à l'entreprise.

De ce fait :

- Il doit informer IBM France de tout changement qui interviendrait dans sa situation individuelle (état civil, situation de famille, adresse, références bancaires...) ou professionnelle (volonté de reprise d'une activité salariée ou non, permanente ou ponctuelle, rémunérée ou non),
- Il doit respecter les termes d'engagement de loyauté, de confidentialité, de droits d'auteurs, d'inventions et le cas échéant de non concurrence pendant et après la période de cessation anticipée d'activité,
- Il ne doit pas exercer une activité le plaçant en situation de conflit d'intérêts avec la compagnie
- Il ne doit pas exercer une activité rémunérée pour une société du Groupe IBM ceci incluant les filiales majoritaires ou non d'IBM en France ou dans le monde) ou l'un de ses sous traitants,
- Il doit s'engager à conserver une domiciliation bancaire en France
- Il ne peut s'inscrire à l'assurance chômage

Si avant le terme de sa dispense, le salarié devient éligible à une retraite à taux plein sécurité sociale, il doit impérativement en informer IBM France afin que sa dispense d'activité prenne fin à cette nouvelle date.

Le non respect de ces dispositions pourrait entrainer une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail aux torts du salarié.

Les points ci-dessus sont de la même manière applicables au temps libéré dans la période de temps partiel ou réduit abondé.

### G. DEPART A LA RETRAITE

Après la période de temps partiel ou réduit abondé et sauf sortie anticipée du dispositif, le salarié est en dispense d'activité jusqu'à la veille de la date à laquelle il peut bénéficier d'une retraite Sécurité Sociale à taux plein. L'allocation mensuelle cessera définitivement d'être versée à cette date.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires étaient apportées et pourraient conduire à repousser la date de départ en retraite prévue initialement dans l'avenant, la compagnie s'engage à proroger les conditions de la dispense d'activité jusqu'à ce que le départ à la retraite puisse être effectué, le salarié ne pouvant prétendre à prolonger cette dispense au-delà de la date à laquelle la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein Sécurité Sociale serait acquise.

## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

Si en raison de circonstances intervenues postérieurement à la signature de l'avenant, le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein Sécurité Sociale à une date antérieure, le départ à la retraite et l'arrêt concomitant du versement de l'allocation mensuelle interviendront à cette date.

La date de sortie de la dispense d'activité définie tient compte du préavis de départ à la retraite applicable de deux mois, aucune indemnité ne sera due à ce titre.

A la date de sortie de la dispense d'activité, le salarié perçoit un solde de tout compte de fin de contrat de travail.

### G.1 L'indemnité de départ à la retraite

La période de temps partiel abondé ainsi que la période de dispense d'activité sont prises en compte dans l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

De convention expresse, le barème unique et non cumulatif applicable est celui prévu par la convention collective UIMM :

- Après 2 ans d'ancienneté : 0,5 mois de salaire brut
- Après 5 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut
- Après 10 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut
- Après 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire brut
- Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut
- Après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut
- Après 40 ans d'ancienneté : 6 mois de salaire brut

Etant entendu que ce barème n'est donné qu'à titre indicatif et que le barème effectivement appliqué sera celui en vigueur à la date de départ en retraite.

Conformément aux dispositions de la convention collective UIMM, le salaire de référence de l'indemnité de départ à la retraite sera le douzième de la rémunération des douze derniers mois pleins précédents l'entrée dans le programme de temps partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite.

L'IDR est calculée sur le salaire reconstitué à temps plein, selon les modalités en vigueur chez IBM

### G.2 Avance sur l'indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui le souhaite bénéficiera à son entrée en dispense d'activité d'une avance représentant 75% du montant brut de l'indemnité de départ à la retraite estimée.

L'avance de 75% de l'indemnité de départ à la retraite estimée est calculée en tenant compte de l'ancienneté projetée à la date du départ en retraite, du barème d'indemnité de départ à



## ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES

la retraite décrit ci-dessus conformément à la convention collective applicable et du coefficient de proratisation pour temps partiel appliqué sur la carrière applicable ( par exemple, une personne qui, durant sa carrière IBM aurait travaillé 40 ans dont 3 ans à mi-temps se verrait appliquer un coefficient de proratisation pour temps partiel de :  $(40-50\%*3)/40 = 96,25\%$ .

### H. PRIME INCITATIVE

Afin de favoriser le choix de ce programme de transition de fin de carrière, la compagnie versera une prime équivalant à  $\frac{1}{4}$  de mois de salaire de référence par trimestre entier dans le programme (soit un mois de salaire par année entière dans le programme).

Le versement de la prime sera étalé trimestriellement sur la période de temps partiel le premier versement ayant lieu le premier mois du trimestre suivant l'entrée dans le programme.

Par exemple un candidat qui rentrerait le 1<sup>er</sup> novembre 2017 dans le programme maximisant la durée de dispense d'activité pour une durée de 4 ans serait éligible à une prime de 4 mois de salaire de référence. Dans ce programme l'employé travaille à temps partiel 60% des 48 mois soit 28,8 mois arrondis à 28 mois, ce qui représente 9 trimestres et un mois :  $\frac{1}{9}$  de la prime de 4 mois serait alors versé chaque début de trimestre durant la période de temps partiel, le premier versement aurait lieu en janvier 2018.

### I. CAS PARTICULIER DES PERSONNES A TEMPS PARTIEL AU MOMENT DE L'ENTREE DANS LE PROGRAMME

Afin de ne pas défavoriser les personnes qui seraient déjà à temps partiel à l'entrée dans le programme, la modalité suivante adaptées à leur situation leur serait proposée.

- Le temps de travail ne pourrait descendre en deçà de 40% d'un temps plein
- Seule la modalité maximisant la durée de dispense serait proposée
- L'abondement durant la période travaillée partiellement serait de 10% du salaire de référence à temps partiel à l'entrée dans le programme
- La prime incitative sera proratisée en fonction du temps de travail à l'entrée dans le programme. Par exemple une personne qui était à temps partiel à l'entrée dans le programme et restant quatre ans dans le programme percevra une prime de 4 mois de son salaire de référence à l'entrée du programme à temps partiel.
- L'indemnité mensuelle versée lors de la période de dispense d'activité sera de même proratisée en fonction du temps de travail à l'entrée dans le programme. Par exemple une personne qui travaillait à temps partiel ou réduit à 50% d'un temps plein percevra une indemnité mensuelle durant sa dispense d'activité de

eb

A

**ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES**

60% de son salaire de référence à temps partiel ou réduit à l'entrée dans le programme.

Temps de travail à l'entrée dans le programme en % d'un temps plein	Temps de travail durant la période travaillée	Abondement en % du salaire de référence temps plein
90%	50%	9%
80%	50%	8%
70%	50%	7%
60%	40%	6%
50%	40%	5%

**J. NOTION DE PLANCHER DE REMUNERATION LORS DE LA PERIODE DE DISPENSE D'ACTIVITE**

Lors de la période de dispense d'activité la rémunération minimum versée sera de 1600 € bruts.

**K. POSSIBILITE DE TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL JUSQU'AU DEPART A LA RETRAITE**

Certains salariés pourraient préférer continuer à travailler à temps partiel ou réduit jusqu'au départ à la retraite à taux plein Sécurité Sociale et ce en particulier afin de bénéficier des possibilités du système légal français de « retraite progressive ».

Les salariés dans ce cas pourront donc, à l'entrée dans le programme et toujours en accord avec leur management, choisir en lieu et place de la dernière période du programme dispensée d'activité de travailler à 50% du temps de travail à temps plein, et ce jusqu'à la date de départ en retraite au taux plein sécurité sociale. Les salariés cadres en jour pourront à cette occasion demander à passer cadre en heures pour cette dernière période dans le programme.

Ces personnes bénéficieront du même abondement défini au chapitre E.1, sous la forme d'une prime mensuelle correspondant à 10% de leur salaire de référence contractuel mensuel brut (tel que visible dans About You), que durant la ou les périodes précédentes dans le programme.

**L. ACCOMPAGNEMENT PAR UN CABINET SPECIALISE**



## **ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES**

Les salariés qui le souhaitent pourront demander, dès leur adhésion, à bénéficier du support d'un cabinet spécialisé dans l'accompagnement vers la retraite. Le support sera orienté sur les activités complémentaires, bénévoles en particulier, dans lesquelles le salarié pourrait avoir envie de s'investir durant son temps libéré.

### **II. ANTENNE D'INFORMATION PERMANENTE**

La mise en œuvre de la mesure de temps réduit ou partiel abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite dont les conditions sont précisées sur la durée de validité de l'accord d'entreprise vise à faciliter le positionnement des salariés sur ce type de mesure, en leur permettant notamment de mesurer suffisamment à l'avance les conséquences de ces mesures à leur cas personnel.

Ainsi, les collaborateurs qui approchent de l'âge légal de départ à la retraite peuvent en toute connaissance de cause faire leurs propres projections, notamment en termes de revenu, et décider ainsi plus sereinement du moment opportun pour bénéficier d'une telle mesure de temps partiel ou réduit abondé suivi d'une dispense d'activité précédant la retraite. Dans cette optique une antenne d'information permanente sera mise en place, afin que tout salarié puisse venir apporter lorsqu'il le souhaite les éléments qu'il est le seul à connaître au regard de sa date prévisible de départ à la retraite à taux plein Sécurité Sociale, et obtenir en retour des informations prévisionnelles individuelles sur le bénéfice de cette mesure, même si celles-ci resteraient par essence indicatives.

L'objectif est de déconnecter la réflexion des salariés en fin de carrières quant au possible bénéfice de cette mesure des éléments conjoncturels économiques, liés à la dynamique des effectifs au sein d'IBM France, et de ses lignes de produits, et du financement de telles mesures.

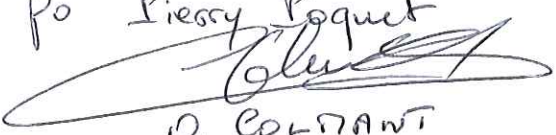
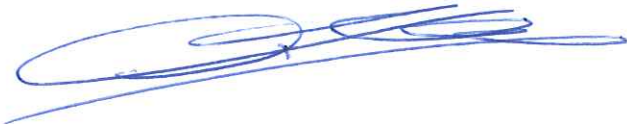
Par ailleurs, la préparation d'une telle décision présente pour le salarié l'avantage de pouvoir se positionner rapidement et en toute connaissance de cause, sans dépendre d'un calendrier de mise en œuvre pouvant être limité dans le temps.

### **III. CONDITIONS DE REVISIONS DU PRESENT AVENANT**

En cas de changement significatif du dispositif réglementaire applicable en matière de retraite (Régime principal ou complémentaires), la Compagnie réunira sous un mois les organisations syndicales représentatives afin d'analyser les conséquences de ces modifications, et proposer éventuellement des modifications par voie d'avenant.



**ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES  
COMPETENCES, DE L'ANTICIPATION DES FLUX D'EMPLOIS, ET DE L'EMPLOYABILITE DES SALARIES**

Pour la <b>CFDT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFE-CGC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CFTC</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour la <b>CGT</b> Le Délégué Syndical Central	
Pour l' <b>UNSA</b> Le Délégué Syndical Central	po Pierry Poquet  O. COLTANT DS UNSA
Pour la <b>Direction d'IBM France</b> Le Directeur des Relations Sociales	Olivier LAURENS 

Le 8 août 2017

