



**AVENANT N°1  
A L'ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ  
APPLICABLE AU SEIN D'AREVA NC SA  
COMPTE ANTICIPATION FIN DE CARRIÈRE DU 6 MARS 2012**

Entre la société AREVA NC SA représentée par Monsieur Etienne BOYER, Directeur des Relations Sociales,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives soussignées

D'autre part,

Il est exposé et convenu ce qui suit :

### **PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour vocation d'adapter, pour une durée et une catégorie définies, « l'accord relatif au dispositif de cessation anticipée d'activité applicable au sein d'AREVA NC SA – Compte anticipation fin de carrière » du 6 mars 2012 au regard de la modification réglementaire entraînée par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012.

Ce décret a élargi les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrières longues, permettant à davantage de salariés de liquider leur retraite à taux plein du régime général dès 60 ans.

Ainsi, ces nouvelles dispositions suppriment ou réduisent pour les salariés concernés le report de l'âge d'obtention du taux plein entraîné notamment par la réforme des retraites (Loi n°2010/330 du 9 novembre 2010).

Les parties s'accordent sur :

- L'existence d'un impact de ces modifications sur les mesures prévues pour la période transitoire des salariés concernés. Ceci est :
  - dû au fait que, durant la période transitoire, le décompte de la durée d'anticipation enregistrée au titre de l'ancien dispositif SC-TP s'effectue à la date d'obtention du taux plein ;

PEJ

GC  
28  
47

- lié à la règle de liquidation obligatoire de la retraite du régime général dès l'obtention du taux plein.
- La nécessité de prévoir des modalités d'accompagnement spécifiques au bénéfice des salariés concernés.

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant s'applique aux salariés qui cumulativement :

- Sont bénéficiaires des dispositions de la Section 1 du Chapitre 1 de l'accord précité dont la date de départ théorique en cessation anticipée d'activité au titre de l'Ancien Dispositif SC-TP était fixée entre 2012 et 2015 (période transitoire définie à la Section 3 de l'accord précité) ;
- Sont éligibles au décret n°2012-847 du 2 juillet 2012.

## **ARTICLE 2 – VERSEMENT ANTICIPE DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE**

Par dérogation à l'article 1.1.3.2 concernant les dispositions spécifiques aux salariés susceptibles de bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, durant la période transitoire, il est prévu ce qui suit.

Dès lors que le salarié présente à l'employeur, en sus de son relevé de carrière actualisé et détaillé, une attestation d'acceptation de l'organisme compétent, y compris avec réserves, celui-ci pourra bénéficier, à sa demande, d'un versement anticipé représentant au maximum 40% de l'indemnité de départ à la retraite.

Toutefois, dans le cas où, malgré la demande formelle du salarié, l'organisme compétent ne fournirait pas l'attestation ci-dessus, la situation du salarié fera l'objet d'un examen particulier aux vues de son relevé de carrière détaillé. Lorsqu'il n'existe aucune incertitude sur les conditions d'éligibilité au décret n°2012-847 du 2 juillet 2012, le salarié pourra bénéficier, en accord avec la Direction, du versement anticipé prévu au présent article.

Ce versement anticipé pourra être versé en argent ou converti en temps dans les conditions prévues à l'article 1.1.6 de l'accord précité.

## **ARTICLE 3 – ADAPTATION DES REGLES DE DETERMINATION DU TAUX PLEIN**

### A- Date de décompte de l'anticipation

La date de départ du décompte de l'anticipation s'effectue à la date d'obtention du taux plein, apprécié en fonction des règles légales : âge de début d'activité, durée d'assurance cotisée. (Cf annexe 2 modifiée suite au décret).

### B- Règles de projection lorsque les conditions d'obtention du taux plein sont inconnues au moment du départ en cessation anticipée d'activité

Chaque année, un décret, publié avant le 31 décembre du 56<sup>ème</sup> anniversaire des salariés, fixe le nombre exact de trimestres requis afin de bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein.

PEJ

GC  
B  
L

Il convient, dès lors, de déterminer conventionnellement le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein des salariés dont les conditions légales sont encore inconnues, afin de pouvoir gérer par prévision leur départ en cessation anticipée d'activité.

Conformément aux dispositions de l'accord précité, il est rappelé que « les dernières conditions légales d'obtention du taux plein connues, en ce qui concerne le nombre de trimestres requis, sont majorées chaque année d'un trimestre supplémentaire comme suit :

| <b>Age du salarié</b>   | <b>Nombre de trimestres conventionnels requis</b> |
|-------------------------|---|
| 56 <sup>ème</sup> année | fixé par décret                                   |
| 55 <sup>ème</sup> année | + 1 trimestre                                     |
| 54 <sup>ème</sup> année | + 2 trimestres                                    |
| 53 <sup>ème</sup> année | + 3 trimestres                                    |

Il est convenu que cette mesure ne sera appliquée qu'à compter de l'année de naissance 1958. Pour les années de naissance 1956 et 1957, le nombre de trimestres conventionnellement retenus est de 166. » (Cf annexe 2 modifiée suite au décret).

Dès que le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein est connu, il se substitue automatiquement aux conditions figurant dans le tableau ci-dessus.

Il est précisé que les âges définis dans le décret relatif aux carrières longues ne font pas l'objet d'une projection conventionnelle.

C- Régularisation en cas d'écart entre les projections conventionnelles retenues et les conditions légales du taux plein constatées

Il est précisé que, dans l'hypothèse où le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux plein, telles que fixées chaque année par décret, serait différent des projections conventionnelles au titre du présent avenant, la situation du salarié fera l'objet de la même régularisation que celle prévue selon l'article 1.1.3.1, section B, paragraphe 2a et 2b de l'accord précité. Dans cette hypothèse, il sera tenu compte de la monétisation prévue à l'article 4 du présent avenant dans le calcul du financement à la charge du salarié.

D- Modification des conditions légales d'obtention du taux plein telles que fixées par le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012

Dans le cas où, suite à une modification ou une abrogation du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012, les conditions d'obtention du taux plein seraient obtenues plus tard que prévu par le décret, le salarié restera en cessation anticipée d'activité jusqu'à la date à laquelle il pourra liquider sa pension de retraite à taux plein, selon les nouvelles conditions légales.

L'écart donnera lieu à une prise en charge dans les conditions suivantes :

1/ Calcul de l'écart

L'écart est calculé entre la nouvelle date de liquidation de pension de retraite à taux plein et la date à laquelle il aurait liquidé sa pension de retraite à taux plein au titre du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 (déduction faite des périodes d'anticipation positionnées après le taux plein carrières longues).

RES

## 2/ Financement de l'écart

L'employeur prend à sa charge une partie du financement de l'écart en application du barème de prise en charge du report au titre de la période transitoire dont le salarié aurait bénéficié s'il était parti initialement à la retraite en dehors du champ d'application du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 (arrondi au mois entier le plus proche).

Le financement du solde de l'écart sera réparti, à parts égales, entre le salarié et l'employeur, selon les modalités suivantes :

- la moitié de l'écart à la charge du salarié sera déduite de la totalité de son indemnité de départ à la retraite, incluant l'éventuel versement anticipé de l'indemnité de départ à la retraite et le cas échéant, le versement au titre de la monétisation prévue à l'article 4 du présent avenant.  
La prise en compte de ces versements s'effectuera par l'étalement de l'indemnisation de la cessation anticipée d'activité sur l'ensemble de la période à couvrir (écart constaté).
- l'autre moitié de l'écart et le solde éventuel à la charge de l'employeur.

### **Exemple :**

Ecart constaté de 24 mois. Versement d'une avance IDR de 3 mois (IDR total de 8 mois).  
Barème de prise en charge du report (date de départ théorique Ancien Dispositif SC-TP au 1<sup>er</sup> février 2014) = 50%.

Prise en charge employeur : 12 mois

Solde de l'écart : 12 mois réparti comme suit :

- 6 mois salarié : 5 mois sur le solde IDR. Le mois restant est financé par l'étalement de l'indemnisation de la cessation anticipée d'activité sur l'ensemble de la période à couvrir ( $23/24 \text{ mois} \times \text{taux indemnisation cessation anticipée d'activité}$ ) =  $95,83 \times 90\% = 86,25\%$  d'indemnisation.
- 6 mois employeur

## **ARTICLE 4 – GARANTIE DES DIFFERENTES DUREES D'ANTICIPATION**

Compte tenu des dispositions du décret n°2012-847 du 2 juillet 2012, certains salariés en activité à la date des présentes, et devant cesser prochainement leur activité n'auront pas matériellement le temps de bénéficier de l'utilisation d'un ou plusieurs dispositifs de cessation anticipée d'activité suivants (à l'exclusion de toutes autres absences indemnisées) :

- Durée d'anticipation enregistrée au titre de l'Ancien dispositif SC-TP ;
- Jours enregistrés sur le CAFC (hors contribution spécifique) ;
- Durée d'anticipation enregistrée FLS ;
- Durée d'anticipation du personnel issu des mines et ayant travaillé au fond.

Les parties sont conscientes de la nécessité de prendre en compte ce changement important et soudain et de prévoir des modalités de compensation adaptées pour les périodes d'anticipation citées ci-dessus de manière exhaustive.

PEJ

En conséquence, le salarié aura la possibilité de choisir entre l'une des deux options suivantes, lors de son départ en cessation anticipée d'activité :

- Demeurer en cessation anticipée d'activité jusqu'à épuisement des durées d'anticipation listée ci-dessus.
- Ou liquider sa pension de retraite à la date d'obtention du taux plein. Il percevra, lors de son départ à la retraite, une indemnité compensatrice suivant les règles de calcul de chaque dispositif en fonction de ce qu'il n'aura pas pu utiliser en temps.

L'épargne CET ou CEFC sera indemnisée, sans abondement, au moment du départ en cessation anticipée d'activité.

## **ARTICLE 5 - INDEMNISATION DU SALARIE**

Les dispositions de l'article 1.3.3 de l'accord précité relatives aux conditions d'indemnisation sont inchangées.

## **ARTICLE 6 – DELAI DE PREVENANCE**

Par dérogation aux dispositions des articles 1.1.3.2 et 1.2.5.1 relatives au délai de prévenance, pour les salariés devant cesser prochainement leur activité et qui n'auront pas matériellement le temps de bénéficier de l'utilisation d'un ou plusieurs dispositifs de cessation anticipée d'activité, le délai de prévenance pourra être réduit à titre exceptionnel par accord entre chaque salarié et la Direction, sans qu'il puisse être inférieur à trois mois.

Ce régime dérogatoire s'applique exclusivement pour les départs en cessation anticipée prenant effet au plus tard à la date du 1<sup>er</sup> juin 2013.

## **ARTICLE 7 – DISPOSITIONS FINALES**

### **7.1 – DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012.

Ses dispositions s'appliqueront rétroactivement aux salariés compris dans le champ d'application du présent avenant.

### **7.2 – RÉVISION ET DÉNONCIATION**

Le présent avenant pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé par les parties signataires, selon les modalités prévues par l'Article L.2261-9 du Code du travail. En cas de dénonciation, les parties s'engagent à faire tous leurs efforts pour aboutir à un nouvel avenant, dans les meilleurs délais.

BEJ

### 7.3 – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Dans le cas où des dispositions légales ou réglementaires rendraient impossible l'application de tout ou partie du présent avenant, les parties s'engagent à se réunir au plus tard dans les 2 mois suivant la publication des dites dispositions, afin de négocier toute adaptation nécessaire du présent avenant.

### ARTICLE 8 – FORMALITÉS, DÉPÔT

Le présent avenant sera notifié, contre récépissé, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, préalablement au dépôt.

A l'issue du délai d'opposition légale, il sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès des autorités compétentes.

Il fera également l'objet d'une communication auprès de chaque établissement compris dans le champ d'application du présent avenant.

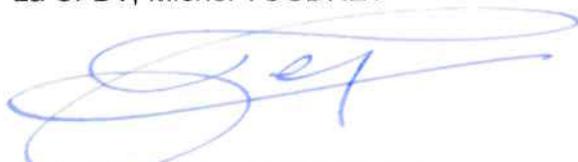
Fait à Paris en 9 exemplaires originaux, le 15 octobre 2012

Pour AREVA NC SA, Etienne BOYER



Pour les Organisations Syndicales représentatives :

La CFDT, Michel TOUDRET



La CFE-CGC, Gérard CHUPIN



La CGT, Pierre Emmanuel JOLY



L'UNSA/SPAEN, Pierre BERARD



## ANNEXE 2 modifiée

Conditions de départ en retraite anticipée pour « Carrière Longue »  
Décret n°2012-847 du 2 juillet 2012

| ANNEE DE<br>NAISSANCE | AGE DE DEBUT D'ACTIVITE   | DUREE D'ASSURANCE<br>COTISEE | AGE DE<br>DEPART<br>POSSIBLE |
|-----------------------|---|------------------------------|------------------------------|
| 1952                  | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>17 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>164 trimestres</b>        | <b>59 ans et 4 mois</b>      |
|                       | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>20 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>164 trimestres</b>        | <b>60 ans</b>                |
| 1953                  | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>16 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>173 trimestres</b>        | <b>56 ans</b>                |
|                       |   | <b>169 trimestres</b>        | <b>58 ans et 4 mois</b>      |
|                       | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>17 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>165 trimestres</b>        | <b>59 ans et 8 mois</b>      |
|                       | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>20 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>165 trimestres</b>        | <b>60 ans</b>                |
| 1954                  | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>16 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>173 trimestres</b>        | <b>56 ans</b>                |
|                       |   | <b>169 trimestres</b>        | <b>58 ans et 8 mois</b>      |
|                       | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>20 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>165 trimestres</b>        | <b>60 ans</b>                |
| 1955                  | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>16 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>174 trimestres</b>        | <b>56 ans et 4 mois</b>      |
|                       |   | <b>170 trimestres</b>        | <b>59 ans</b>                |
|                       | <b>5 trimestres</b> avant la fin de l'année civile des <b>20 ans</b><br><b>4 trimestres</b> dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | <b>166 trimestres</b>        | <b>60 ans</b>                |

MEJ

B  
GC EB  
47

| ANNEE DE<br>NAISSANCE | AGE DE DEBUT D'ACTIVITE  | DUREE D'ASSURANCE<br>COTISEE |                                    | AGE DE<br>DEPART<br>POSSIBLE |
|-----------------------|--|------------------------------|------------------------------------|------------------------------|
|                       |  | Légal                        | Projection<br>convention-<br>nelle |                              |
| 1956                  | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans   | 174 trimestres*              | 174 trimestres                     | 56 ans et 8 mois             |
|                       | 4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année   | 170 trimestres*              | 170 trimestres                     | 59 ans et 4 mois             |
|                       | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 166 trimestres*              | 166 trimestres                     | 60 ans                       |
| 1957                  | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans   | 174 trimestres*              | 174 trimestres                     | 57 ans                       |
|                       | 4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année   | 170 trimestres*              | 170 trimestres                     | 59 ans et 8 mois             |
|                       | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 166 trimestres*              | 166 trimestres                     | 60 ans                       |
| 1958                  | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 174 trimestres*              | 175 trimestres                     | 57 ans et 4 mois             |
|                       | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 166 trimestres*              | 167 trimestres                     | 60 ans                       |
| 1959                  | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 174 trimestres*              | 176 trimestres                     | 57 ans et 8mois              |
|                       | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 166 trimestres*              | 168 trimestres                     | 60 ans                       |
| 1960 et après         | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 174 trimestres*              | 177 trimestres                     | 58 ans                       |
|                       | 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans<br>4 trimestres dans l'année si né le dernier trimestre d'une année | 166 trimestres*              | 169 trimestres                     | 60 ans                       |

\* Cette durée est susceptible d'évoluer et sera fixée par décret publié l'année du 56ème anniversaire de l'assuré.

PEJ

GC  
4