

## ACCORD RSG relatif à la TRANSITION entre ACTIVITE et RETRAITE

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Monsieur Jad ARISS, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes

### P R E A M B U L E

La gestion de l'activité professionnelle et de la fin de carrière des seniors en entreprise constitue un axe majeur de la politique sociale développée sur le plan national.

Le groupe AXA à travers plusieurs accords collectifs de durée limitée sur l'emploi et la gestion de fin de carrière avait traité de ces sujets dans les années 2000.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 en date du 17.12.2008 avait incité les entreprises à mettre en place un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

L'accord RSG du 30.12.2009 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à la Prévention des conséquences des mutations économiques, a défini les lignes de force de la politique du groupe AXA concernant l'emploi permettant d'intégrer, dans un titre IV spécifique, des réponses sur l'Emploi des Seniors au sens de la loi du 17 décembre 2008<sup>1</sup>. Cet accord a prévu qu'une autre négociation distincte soit conduite par ailleurs au niveau de la RSG qui soit spécifique au domaine d'action n°5 relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Dans cette perspective une négociation avait été initiée dès septembre 2009 qui a fait l'objet de 6 réunions entre septembre 2009 et janvier 2010 avant d'être interrompue en raison des travaux préparant la réforme nationale de la retraite.

Les partenaires sociaux étaient alors convenus de rouvrir une négociation relative à l'articulation entre activité et retraite dès lors que la loi portant réforme de la retraite serait publiée.

Tel est l'objet du présent accord, qui entend définir un cadre général et des dispositions permettant de faciliter la transition entre l'activité et la retraite de ses salariés les plus âgés, et à cette fin à la fois :

- organiser le contexte d'un choix de départ à la retraite par les salariés et préciser les conditions de leur activité durant les derniers mois de celle-ci, préalablement à leur retraite,
- en marquant un intérêt particulier pour les salariés handicapés ainsi que pour ceux ayant conduit une longue carrière,
- en demandant aux entreprises de la RSG d'inscrire dans leur propre accord sur la Transition entre l'Activité et la Retraite un effort particulier pour favoriser le recrutement des jeunes, en étant attentif aux transformations des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée. Ceci entre dans l'objectif global d'embauche à minima des 1200 recrutements pour la période 2010-2012 que prévoit l'accord GPEC RSG du 30.12.2009.

Le présent dispositif de Transition entre Activité et Retraite, harmonisé dans le groupe AXA, sera accessible aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe, à l'issue de la négociation de leur propre accord d'adhésion à celui-ci et, le cas échéant, d'une déclinaison adaptée concernant des catégories de personnels spécifiques.

<sup>1</sup> Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009

JA  
MS  
JPC  
AK AP  
CB  
70  
SB  
8  
716

# SOMMAIRE

<b>Titre I. Champ d'application et portée de l'accord</b> .....	3
Article 1. Une portée ciblée.....	3
Article 2. L'importance de l'emploi dans la politique sociale.....	3
<b>Titre II. Dispositif de transition entre l'activité et la retraite</b> .....	4
<b>Sous -Titre II-1. Principes et accès au dispositif</b> .....	4
Article 3. Principes.....	4
Article 3.1. Une transition entre l'activité et la retraite.....	4
Article 3.2. Un double volontariat.....	4
Article 4. Conditions d'accès.....	4
<b>Sous -Titre II.2. Des modalités différenciées d'articulation activité / retraite</b> .....	4
<b>Chapitre 1. Dispositif accessible aux collaborateurs se situant entre 6 et 30 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein</b> .....	5
Article 5. La période de transition avant la retraite.....	5
Article 5.1. La période de transition et ses composantes.....	5
Article 5.1.1. Deux phases successives.....	5
Article 5.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA).....	5
Article 5.1.3. Le Congé Transition Retraite (CTR).....	5
Article 5.2. Les formules de transition accessibles.....	5
Article 5.3. Articulation TPA / CTR et rémunération.....	6
Article 5.3.1. Choix du TPA avec rémunération additive.....	6
Article 5.3.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR).....	7
Article 5.3.3. Possibilité de lissage de la rémunération du CTR compte-tenu de la majoration de l'IDR.....	7
Article 6. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET.....	7
Article 7. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR).....	8
Article 7.1. Majoration de l'IDR.....	8
Article 7.2. Base de calcul.....	8
Article 8. Complément AXA (retraite/ prévoyance).....	8
Article 9. Doublement de l'abondement PERCO.....	8
Article 10. Réversibilité.....	8
<b>Chapitre 2. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés handicapés ou ayant fait une longue carrière se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein</b> .....	9
Article 11. Salariés concernés.....	9
Article 12. Mesures accessibles.....	9
<b>Chapitre 3. Mesure intermédiaire : choix possible pour les collaborateurs ayant leurs droits retraite au taux plein du régime général à une date proche de la signature de l'accord</b> .....	10
Article 13. Salariés concernés.....	10
Article 14. Mesures accessibles.....	10
Article 14.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la retraite (IDR).....	10
Article 14.1.1. Majoration de l'IDR.....	10
Article 14.1.2. Base de calcul.....	10
Article 14.2. Doublement de l'abondement PERCO.....	10
<b>Chapitre 4. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite</b> .....	11
Article 15. Délai de prévenance et durée.....	11
Article 16. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite.....	11
Article 17. Information des salariés pour la préparation à la retraite.....	11
<b>Titre III. Suivi du dispositif de transition entre l'activité et la retraite</b> .....	11
<b>Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord</b> .....	11
Article 18. Mise en œuvre de l'accord.....	11
Article 19. Durée, Effet, Publicité.....	12
Article 19.1. Durée, effet.....	12
Article 19.2. Publicité.....	12

Handwritten notes and signatures:

- J1
- SB
- JR
- OK
- TC
- CP
- MB
- 2
- 714

## IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

### Titre I. Champ d'application et portée de l'accord

#### Article 1. Une portée ciblée

Les dispositions du présent texte s'inscrivent dans le cadre de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 complétée par le décret n°2009-560 du 20.05.2009

L'accord RSG du 30.12.2009 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à la Prévention des conséquences des mutations économiques a répondu à l'objectif global de politique en faveur de l'emploi des seniors en son titre IV.

Il a prévu qu'une autre négociation spécifique serait conduite par ailleurs, au niveau de la RSG, sur le domaine d'action n°5 relatif à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite qui donnerait lieu, le cas échéant, à un accord distinct. C'est l'objet du présent accord.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe, conformément aux accords du 6 février 1998 relatifs à l'organisation sociale du Groupe AXA en France et du 30 juin 2010 concernant la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France.

Il est établi sous réserve de dispositifs éventuels de branche sur le thème considéré, en application de l'article L2232-35 du Code du travail.

S'agissant de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, les parties signataires considèrent que les entreprises de la RSG pourront :

- s'agissant du personnel administratif, établir un accord d'adhésion au présent accord,
- s'agissant de la prise en compte, le cas échéant, des spécificités afférentes à leur propre branche professionnelle et/ou à des personnels spécifiques qu'elles recouvrent (et notamment le Personnel Commercial), établir un accord de déclinaison au présent accord.

Il est précisé que le choix par les salariés concernés du bénéfice d'anciens dispositifs de fin de carrière, de même nature, accessibles à ceux des salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1990 au sein des entreprises Drouot, Nouvelle Mutuelle Assurance (N.M.A.), Mutuelles Unies et Mutuelle Parisienne de Garantie (M.P.G.), ne saurait se cumuler avec les mesures relevant du présent accord.

#### Article 2. L'importance de l'emploi dans la politique sociale

Les signataires insistent sur leur attachement à préparer la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers impactés par le choc démographique ainsi que mentionné dans l'accord GPEC RSG du 30.12.2009.

Ils rappellent qu'ils considèrent que les aspects qualitatifs et quantitatifs de l'emploi sont des éléments essentiels pour une politique sociale réussie et que, compte tenu des évolutions démographiques qui laissent présager un nombre significatif de départs de salariés âgés de plus de 60 ans, il est fondamental de veiller à la professionnalisation des jeunes collaborateurs en leur permettant de s'adapter aux évolutions de l'organisation des métiers par la transmission des expertises intergénérationnelles.

Dans cet objectif, les parties à l'accord porteront une attention particulière à ce que l'emploi des jeunes soit favorisé, au travers notamment de la transformation des contrats en alternance en CDI.

Les ajustements de recrutement qui peuvent en résulter relèvent de la GPEC de chacune des entreprises du périmètre.

24

11

SR

OK M TC AP  
B CUB  
YB

## **Titre II. Dispositif de transition entre l'activité et la retraite**

### **Sous -Titre II-1. Principes et accès au dispositif**

#### **Article 3. Principes**

##### **Article 3.1. Une transition entre l'activité et la retraite**

Le présent accord a pour finalité de proposer aux salariés qui ont la volonté de faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein, d'un accompagnement dans le cadre d'une période de transition entre l'activité et la retraite.

Il ne s'agit en aucun cas d'une proposition d'anticipation de la date de départ de l'entreprise et de la cessation du contrat de travail par rapport à la date d'atteinte des conditions requises par la loi pour bénéficier de la retraite à taux plein.

##### **Article 3.2. Un double volontariat**

L'accès à ce dispositif d'accompagnement de fin de carrière relèvera du choix des salariés, lequel s'inscrira néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise quant aux dates de mise en œuvre, et en considération de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des services.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à sa DRH et de la réponse de cette dernière validant la mise en œuvre du dispositif, notamment quant aux dates retenues.

#### **Article 4. Conditions d'accès**

Les dispositifs de transition entre activité et retraite définis par le présent accord sont accessibles aux salariés qui :

- se sont assurés que leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite dans les mois qui suivent leur entrée dans le dispositif du présent accord, en fonction de la formule choisie (cf. infra articles 5.2. et 12),
- fournissent à la DRH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation,
- s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général,
- présentent les attestations requises (émanant des organismes compétents, notamment Sécurité Sociale) s'agissant des salariés handicapés et des longues carrières (cf. infra article 11).

### **Sous -Titre II.2. Des modalités différenciées d'articulation activité / retraite**

Afin d'accompagner les salariés qui ont la capacité (au regard des conditions légales) de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les prochains mois, et qui émettent le souhait de bénéficier du présent accompagnement de transition entre l'activité et la retraite, les parties signataires conviennent de proposer trois types de dispositif :

- un dispositif accessible aux salariés qui se situent entre 6 et 30 mois maximum du départ à la retraite à taux plein (chapitre 1) ;
- un dispositif spécifique pour les salariés handicapés ou ayant effectué une longue carrière avec une durée pouvant aller de 6 à 36 mois avant le départ à la retraite à taux plein (chapitre 2) ;
- un dispositif favorable accessible, dans des conditions ciblées, à des salariés remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein à une date proche de la signature de l'accord d'adhésion au présent accord et/ou déclinaison dans l'entreprise considérée (chapitre 3).

*Handwritten signatures and initials:*  
2A  
J-1  
DRH  
AP  
CS  
7/10/11  
SB  
4  
7/10/11

# Chapitre 1. Dispositif accessible aux collaborateurs se situant entre 6 et 30 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein

## Article 5. La période de transition avant la retraite

### Article 5.1. La période de transition et ses composantes

#### Article 5.1.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties à raison de 2/3 et 1/3 du laps de temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite à taux plein :

- d'une part une période de 2/3 de Temps Partiel Abondé (TPA),
- d'autre part une période d'1/3 de Congé Transitoire Retraite (CTR),

sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder, suivant des formules ci-dessous définies, une durée globale de 30 mois.

#### Article 5.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA)

Le TPA peut reposer sur deux types de situation :

- le temps partiel au sens de l'accord RSG du 18.04.2001 pour les salariés dont le temps de travail se décompte en heures,
- le forfait jours réduit au sens de l'accord RSG du 18.04.2001 pour les salariés dont le temps de travail se décompte en jours.

La répartition du temps partiel sera précisé individuellement en application des formules que prévoient ces accords.

Les modalités spécifiques de rémunération sont précisées ci après (cf infra Article 5.3.1.).

Par commodité, le TPA désigne l'une et l'autre des situations.

#### Article 5.1.3 Le Congé Transition Retraite (CTR)

Le CTR est réputé présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et ne saurait générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'OARTT du 01.02.2000.

Les modalités spécifiques de rémunération en sont précisées ci après (cf infra Article 5.3.2.).

### Article 5.2. Les formules de transition accessibles

Les différentes formules disponibles seront les suivantes :

- **formule 1** : 4 mois de TPA et 2 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 6 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 2** : 8 mois de TPA et 4 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 1 an avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 3** : 12 mois de TPA et 6 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 18 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 4** : 16 mois de TPA et 8 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 24 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 5** : 20 mois de TPA et 10 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 30 mois avant le départ en retraite à taux plein.

SD  
DKP  
J  
Y/B  
5  
7m

## Article 5.3. Articulation TPA / CTR et rémunération

### Article 5.3.1. Choix du TPA avec rémunération additive\*

#### Le choix de TPA et sa rémunération avec part additive

La période de TPA de chacune des formules accessibles bénéficie d'une amélioration de rémunération intégrant une part additive selon le tableau suivant :

FORMULES	TEMPS PARTIEL	FORFAIT JOURS REDUIT (formule classique)	Rémunération
90%	soit une demi-journée non travaillée par semaine, soit une journée non travaillée toutes les deux semaines	21 jours non travaillés annuellement	90 % + rémunération additive* 5 % = 95%
80%	soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine	41 jours non travaillés annuellement	80 % + rémunération additive* 6 % = 86%
60%	soit deux journées non travaillées par semaine ou quatre demi-journées non travaillées par semaine	82 jours non travaillés annuellement	60 % + rémunération additive* 7 % = 67%
50%	soit deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées non travaillées par semaine, ou alternativement, sur 2 semaines, 3 jours et 2 jours non travaillés	103 jours non travaillés annuellement	50 % + rémunération additive* 8 % = 58%

\* cf. infra plafond de la rémunération additive

- La répartition du temps partiel sera fixée en concertation avec le manager en considération du bon fonctionnement du service.
- Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps partiel ou en forfait jours réduit, pourront faire le choix d'une formule de TPA uniquement pour un taux inférieur ou égal à celui de leur activité actuelle. Lors de son accès au TPA, le salarié qui travaillait déjà à temps partiel et bénéficiait d'un ou plusieurs jour(s) non travaillé(s) fixe(s), pourra le(s) conserver.
- De même, le salarié déjà à temps partiel ou en forfait jours réduit « en raison des besoins de la vie familiale » pourra conserver sa formule et se verra appliquer la rémunération additive correspondant au taux d'activité de la formule de TPA la plus proche.
- Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit qui auraient opéré, récemment, par la voie d'un avenant, un retour à Temps Plein ou à un taux supérieur devront attendre 12 mois d'exercice à ce nouveau taux d'activité avant de pouvoir accéder au présent dispositif de transition entre activité / retraite.

#### L'assiette de calcul de la rémunération proprement dite

L'assiette de calcul est constituée de la dernière rémunération annuelle brute théorique équivalente temps plein du salarié correspondant à l'activité normale (hors frais, gratifications, primes et indemnités ne correspondant pas à l'activité normale).

Le détail des éléments pris en compte pour le calcul de la rémunération brute sera précisé si besoin par chaque société.

Le salarié continuera à bénéficier des dispositions salariales prévues au titre de la NAO de son entreprise d'affectation.

#### Le plafond de la rémunération additive

Il est précisé que l'abondement de la rémunération du TPA - ou rémunération additive - tel que précisé dans le tableau ci-dessus, est calculé sur la partie de la rémunération du salarié plafonnée à 2 PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) bruts.

A titre informatif, au jour de la signature de l'accord,  $PASS \times 2 = 70.704$  Euros bruts.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "JA", "B", "SD", "PK", "CB", "VCB", "6", "TU", "JDL", "JP", and "740".

### Article 5.3.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR)

Durant la période de CTR, le salarié percevra une rémunération égale à 55 % de son salaire brut.

L'assiette de calcul est celle ci-dessus décrite s'agissant de la rémunération proprement dite de la période de TPA.

### Article 5.3.3. Possibilité de lissage de la rémunération du CTR compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Le salarié pourra, s'il le souhaite, percevoir une avance mensuelle sur la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite telle que définie ci-dessous à l'article 7, selon simulation établie au moment de son adhésion au dispositif de transition activité / retraite.

Le versement de cette avance sur la majoration IDR ne devra pas avoir pour effet de porter la rémunération globale du salarié pendant la période de CTR, à un niveau supérieur à sa rémunération antérieure précédant son entrée dans la transition activité / retraite.

L'avance mensuelle de la majoration sera soumise à cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière salariale.

### Article 6. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET

#### L'objectif

L'objectif du dispositif de transition entre l'activité et la retraite est d'organiser un aménagement du temps de travail pour que cette transition puisse se faire dans les meilleures conditions possibles tant pour le collaborateur que pour l'entreprise.

C'est dans cet esprit qu'il est convenu de permettre au salarié de combiner à la fois la réduction du temps de travail classique ou un forfait jours réduit et l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps durant la phase de TPA en prenant appui sur les dispositifs prévus par l'article 7 et le Titre IV de l'accord Groupe du 12 juillet 2000 sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.).

Les parties à l'accord proposent aux collaborateurs qui se situent en fin de carrière une formule d'aménagement du temps de travail au cours des derniers mois d'activité, en fonction de la formule de TPA qu'ils ont choisie (cf supra article 5.3.1) avec des modalités d'utilisation étendues des jours capitalisés dans les sous-comptes *court terme* et *long terme* du Compte Epargne Temps (C.E.T.).

#### Le rappel de l'existant

Il est rappelé que l'accord RSG du 12 juillet 2000 prévoit la possibilité de cesser son activité de manière anticipée par utilisation de la capitalisation du C.E.T. *long terme*, dès lors que celle-ci est supérieure ou égale à 120 jours. Le terme dudit congé devant correspondre à la date à laquelle le salarié entend procéder à la liquidation de ses droits à la retraite.

Le titre IV de l'accord du 12 juillet 2000 prévoit un abondement de l'Entreprise de 20 % dès lors que les jours capitalisés dans le C.E.T. *long terme*, avec un minimum de 120 jours, sont utilisés pour un départ anticipé en retraite.

Les jours générés par cet abondement ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un paiement.

#### Les options d'utilisation spécifiques

Dans le cadre du présent accord, les jours capitalisés dans le C.E.T. (*court* et *long terme*) seront utilisés pour aménager le temps de travail de manière répartie sur le TPA ou groupée en début ou fin de phase de TPA de la période de transition activité / retraite.

En cas d'utilisation du CET de manière répartie sur le TPA, la répartition des jours fera l'objet d'une concertation avec le manager.

Les dispositions d'application du présent article feront l'objet d'une concertation / simulation préalable avec les CRH puis seront gérés au travers des outils habituels de gestion du temps de travail et des congés, après planification validée par le collaborateur et son manager.

Handwritten notes and signatures: SD, DK, AS, B, V/B, 7, 774, 2A, M, AP, JPC, 774.

Il est précisé que les jours de congés inscrits en CET, lorsqu'ils sont acquis dans le cadre d'une activité à plein temps, conservent leur valeur ; dans l'hypothèse où leur prise serait répartie dans la phase de TPA, leur nombre pourrait être recalculé compte-tenu du taux correspondant à la formule de TPA choisie.

## Article 7. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

### Article 7.1. Majoration de l'IDR

Le salarié ayant fait le choix du présent dispositif a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement majorée de 30% à l'occasion de son départ à la retraite.

Les salariés qui, en raison de dispositifs conventionnels antérieurs, seraient potentiellement bénéficiaires d'une autre majoration d'indemnité de fin de carrière, verront leur indemnité de départ calculée en prenant en compte les deux éléments correspondants :

- d'une part, l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement, majorée de 30% au titre du présent dispositif,
- d'autre part, la majoration spécifique suivant dispositif conventionnel antérieur applicable.

C'est la somme de ces deux éléments qui serait alors servie au salarié.

### Article 7.2. Base de calcul

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié ne sera pas affecté de la formule choisie durant la transition activité / retraite.

## Article 8. Complément AXA (retraite/ prévoyance)

Durant la période de TPA (quelle que soit l'option de TPA et sa durée) et de CTR, le salarié bénéficiera du maintien du calcul de ses cotisations alimentant le PRS AXA et de ses droits à Garantie minimale sur son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure précédent son entrée dans le dispositif.

Les droits en matière d'assurance décès obligatoire durant toute la durée du dispositif de transition activité / retraite sont maintenus sur la base de son activité antérieure précédent son entrée dans le dispositif.

## Article 9. Doublement de l'abondement PERCO

Dans les limites légales et fiscales en vigueur, le salarié bénéficiera, lors de son accès au dispositif de transition activité / retraite, d'une possibilité de versement dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, avec un maximum de 600 €, à exercer une seule fois durant la période de transition activité / retraite choisie.

Ce droit à abondement est indépendant de l'abondement existant par ailleurs lors des opérations annuelles d'investissement de la participation et de l'intéressement, tel que définit dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Un aménagement du dispositif conventionnel PERCO correspondant sera proposé lors d'une négociation prévue fin mars 2011, en vue d'un avenant à l'accord Groupe du 18 décembre 2009 relatif aux dispositifs de retraite du groupe AXA en France qui intègre les dispositions relatives au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

## Article 10. Réversibilité

Le salarié engagé dans le dispositif prévu au présent titre, qui serait confronté à une situation non prévisible avant l'entrée dans le présent dispositif de transition activité / retraite, pourrait soumettre sa situation à la DRH de son entreprise qui examinerait la possibilité et les modalités de son retour à sa situation antérieure de travail.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "DK", "CUB", "JDL", and "7A".

Cette possibilité de réversibilité vise en particulier :

- ceux des salariés qui se trouveraient confrontés à une situation familiale grave et/ou susceptible d'avoir des incidences financières importantes et non prévisibles avant l'entrée dans le dispositif (décès, perte d'emploi du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, dépendance des ascendants...),
- les hypothèses de modification des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles impactant le présent dispositif (notamment AGFF).

## **Chapitre 2. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés handicapés ou ayant fait une longue carrière se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein**

### **Article 11. Salariés concernés**

Les parties signataires se sont montrées particulièrement attentives aux modalités d'accompagnement de la transition activité / retraite pour deux catégories de salariés spécialement visés dans la loi de réforme nationale sur la retraite du 09.11.10 :

- les salariés handicapés, d'une part, tels que définis dans cette loi, laquelle prévoit leurs modalités de départ anticipé, par ailleurs précisées par le décret du 30.12.10 ;
- les salariés qui ont démarré leur carrière tôt, dits « carrières longues » d'autre part, pour lesquels le décret du 30.12.10 a précisé, du fait du relèvement de l'âge de départ à la retraite, les modalités spécifiques de départ à la retraite.

### **Article 12. Mesures accessibles**

Afin de faciliter encore le passage de l'activité à la retraite de ces collaborateurs, lorsqu'ils remplissent les qualités et conditions requises pour bénéficier des textes légaux et réglementaires visés à l'article précédent, il est convenu d'allonger la durée possible de la période de transition et, à cette fin, d'ajouter une sixième formule, complémentaire par rapport à celles figurant ci-dessus à l'Article 3.2, qui leur est spécialement accessible en exclusivité :

**Formule 6 :** 24 mois de TPA et 12 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 36 mois avant le départ en retraite à taux plein.

L'ensemble des autres dispositions visées au chapitre 1 du présent accord sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés visés à l'article 11 ci-dessus.

Le présent dispositif est établi sous réserve de décrets ultérieurs concernant les salariés handicapés ou longues carrières qui interviendraient en la matière et pourraient nécessiter qu'il soit révisé.

Cependant, des situations individuelles particulières concernant des salariés reconnus handicapés mais ne remplissant pas l'ensemble des conditions déterminées par le décret du 30.12.2010 pour bénéficier des modalités de départ anticipé à la retraite, pourront faire l'objet d'un examen en vue d'un accès au dispositif par exception.

La commission de suivi de l'entreprise concernée en sera alors tenue informée.

*Handwritten notes and signatures:*  
29  
11  
PK  
M  
B  
CIB  
TG  
JOL  
SB  
YLB  
9  
714



Un aménagement du dispositif conventionnel PERCO correspondant sera proposé lors d'une négociation prévue fin mars 2011, en vue d'un avenant à l'accord Groupe du 18 décembre 2009 relatif aux dispositifs de retraite du groupe AXA en France qui intègre les dispositions relatives au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

## **Chapitre 4. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite**

### **Article 15. Délai de prévenance et durée**

L'entrée dans l'un des dispositifs prévus ci-dessus aux chapitres 1, 2 et 3 est soumise à un délai de prévenance de 2 mois pour les non-cadres et de 3 mois pour les cadres. S'agissant du chapitre 3 il conviendra de respecter un délai de prévenance demeurant compatible avec la gestion du dossier retraite et le fonctionnement des services.

La date de fin d'application du dispositif choisi par le salarié coïncidera nécessairement avec sa date de départ en retraite à taux plein au regard des démarches habituelles de départ à la retraite.

### **Article 16. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite**

Dans le cadre du principe d'égalité de traitement, s'agissant des salariés s'inscrivant dans la phase du TPA dans le cadre de la transition activité / retraite :

- le volume d'activité qui leur sera confié prendra en compte le temps de travail réellement accompli dans l'entreprise ;
- les critères de leur évolution de carrière et les conditions d'accès à la formation professionnelle seront identiques à ceux des salariés à temps complet ;

L'attention des managers sera tout particulièrement attirée sur ces points.

### **Article 17. Information des salariés pour la préparation à la retraite**

Il est rappelé que l'accord RSG du 30.12.2009 relatif à la « Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, à l'emploi des seniors et à la prévision des conséquences des mutations économiques » prévoit la mise en place à l'attention des collaborateurs de 55 ans et plus, d'un programme d'information et de formation « retraite » dans les entreprises du périmètre de la RSG.

Celui-ci pourra également viser les dispositifs d'entreprise pris en application du présent accord.

## **Titre III. Suivi du dispositif de transition entre l'activité et la retraite**

Il est constaté que le suivi des présentes dispositions de transition activité / retraite s'intègre logiquement dans le suivi de l'emploi dans le groupe AXA en France incluant le suivi de l'évolution de l'emploi des seniors tel qu'il relève de l'Observatoire GPEC, mis en place dans l'accord GPEC du 30.12.2009.

Celui-ci a donc vocation à suivre l'application globale du présent accord.

Chacune des entreprises du périmètre de la RSG ayant fait le choix d'adhérer au présent accord définira l'instance compétente pour assurer le suivi de l'accord d'entreprise relatif à la transition activité / retraite, en précisant notamment la périodicité des réunions de travail.

## **Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord**

### **Article 18. Mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord sera soumis à la signature des organisations Syndicales Représentatives au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe.

Handwritten signatures and initials: JA, SB, JPL, M, CUB, FG, 11, 77L, DK, YIB, AS, D.

Les entreprises relevant du périmètre de la RSG pourront, compte-tenu de leur propre contexte, conduire une négociation ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositifs du présent accord. Elles examineront alors si certaines catégories de personnel ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

## Article 19. Durée, Effet, Publicité

### Article 19.1. Durée, effet

L'accord prend effet le 01.05.2011. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire tout effet le 30.04.2014, sans autre formalité.

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur et particulièrement celles touchant les régimes de retraite (notamment AGFF) ;
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation du Groupe AXA en France.

Par ailleurs, le présent accord se situant dans la continuité de l'accord du 6 février 1998 sur l'organisation sociale du Groupe AXA en France, la remise en cause de ce dernier, pour quelque raison que ce soit, entraînerait la caducité immédiate du présent accord.

### Article 19.2. Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 5 avril 2011

Handwritten signatures and initials:   
CJA  
SD  
TG  
JPL  
CB  
YLB  
12  
AJ  
700

## SIGNATURES

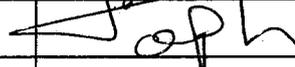
Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Jad ARISS

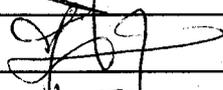


Pour les organisations syndicales :

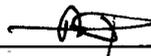
## C. F. D. T.

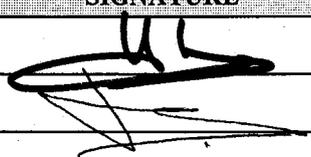
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
KAYAT	Ducuit	CSN	
SOUHARD	Fudéiz	RSG	
PEURAS	olun	CSNA	

## C. F. T. C.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MURY	Jean Noël	CSN	
GAYOT	THIERRY	DCSE	
ZAGRANCE	JEAN PIERRE	DCSE	
BALTAZART	Marylene	DCSE	

## CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY	ALAIN	CSNA	
Joël	MOTIER	CSN	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ZOUARI	BRIGITTE	CSN	
DEBRIL	SYLVAINÉ	DCSE	

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BLANCHECOTTE	François	CSN	
LAURIX-BONHOMME	Christine	DCSE Entrepren	
LEBELLER	Jean	DBC	