



AG2R LA MONDIALE

ACCORD SUR
L'UTILISATION DU COMPTE
ÉPARGNE TEMPS DANS LE
CADRE D'UN CONGÉ DE
FIN DE CARRIÈRE

UES AG2R

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

L'UES « AG2R », représentée par Monsieur André RENAUDIN agissant en qualité de Directeur Général du GIE AG2R et de l'IRC AG2R Agirc-Arrco ayant reçu mandat des entités juridiques composant l'UES pour la conclusion du présent accord, soit :

- Le GIE AG2R, Groupement d'Intérêt Économique, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,
- L'IRC AG2R Agirc-Arrco, Institution de retraite complémentaire, dont le siège social est situé au 14-16 Boulevard Malesherbes 75008 Paris,

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES AG2R :

Le Syndicat CFDT, représenté par Frédéric LABAEYE, Délégué Syndical central

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par Michel ALESSO, Délégué Syndical central

Le Syndicat CGT, représenté par Grégory MARMET, Délégué Syndical central

Le Syndicat FO, représenté par El Hadi RAMACHE, Délégué Syndical central

Le Syndicat UNSA, représenté par Laurent RUIZ, Délégué Syndical central

Le Syndicat Solidaires CRCPM, représenté par Cédric RICHARD, Délégué Syndical central

D'AUTRE PART.



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PRÉAMBULE | 4 |
| 1. CHAMP D'APPLICATION | 4 |
| 2. ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF | 4 |
| 2.1. Demande du collaborateur..... | 4 |
| 2.2. Formalisation d'un engagement réciproque..... | 5 |
| 3. MODALITÉS SPÉCIFIQUES D'ALIMENTATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS..... | 5 |
| 4. MODALITÉS SPÉCIFIQUES D'ABONDEMENT PAR L'EMPLOYEUR DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS..... | 6 |
| 5. UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS | 6 |
| 6. STATUT DU COLLABORATEUR PENDANT LE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE | 7 |
| 7. DISPOSITIONS FINALES | 11 |



PRÉAMBULE

Les collaborateurs de l'UES AG2R bénéficient d'un dispositif de compte épargne temps prévu par le chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise.

Les parties signataires du présent accord ont convenu de l'intérêt de prolonger le dispositif spécifique d'utilisation du compte épargne temps pour les salariés s'inscrivant dans une perspective d'aménagement de la fin de leur activité professionnelle précédant leur départ à la retraite en vigueur au sein du GIE AG2R jusqu'au 30 juin 2021 et applicable aux collaborateurs de l'IRC AG2R Agirc-Arrco suite à la signature de l'accord de transition le 18 décembre 2020 dernier.

Pour ce faire, les parties ont convenu de la conclusion d'un accord à durée déterminée au niveau de l'UES prolongeant le dispositif actuel. Dans une volonté de continuité entre les dispositifs, il est précisé que :

- les congés de fin de carrière en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord se poursuivent ;
- les demandes d'entrée dans le dispositif validées à la date à la date d'entrée en vigueur du présent accord demeurent validées.

Il est rappelé que ce dispositif permet aux collaborateurs qui le souhaitent d'anticiper leur cessation totale d'activité.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux collaborateurs quittant l'entreprise pour faire valoir leurs droits à la retraite et remplissant les conditions suivantes :

- bénéficier d'un contrat à durée indéterminée,
- être volontaire,
- avoir au moins 55 ans pendant la période d'application du présent accord et au moment de la signature de l'engagement réciproque,
- avoir signé l'engagement réciproque prévu à l'article 2.2 du présent accord pendant la période d'application du présent accord.

2. ENTRÉE DANS LE DISPOSITIF

2.1. DEMANDE DU COLLABORATEUR

Les collaborateurs remplissant les conditions prévues à l'article 1 du présent accord déposent une demande d'utilisation du compte épargne temps dans le cadre d'un congé de fin de carrière auprès de la Direction des ressources humaines, au plus tôt à l'âge de 55 ans et au plus tard 6 mois avant le départ en congé de fin de carrière.

2.2. FORMALISATION D'UN ENGAGEMENT RECIPROQUE

L'entrée dans le dispositif se matérialise par la signature d'un document concrétisant les obligations réciproques du collaborateur et de l'employeur.

Le collaborateur s'engage à partir à la retraite à une date comprise entre :

- la date à laquelle il atteint l'âge auquel il peut bénéficier d'une pension de retraite même minorée ;
- la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein en application des régimes légalement obligatoires (de base et complémentaires), cette date étant fixée au regard du relevé de carrière et de la législation en vigueur le jour de la signature du document.

Ces dates pouvant être modifiées en fonction de l'évolution de la réglementation, la date prévisionnelle de départ en congé fin de carrière pourra évoluer sans que le bénéfice du présent dispositif puisse être refusé au collaborateur.

Il est précisé que les conditions de départ à la retraite s'apprécient au regard des règles en vigueur au jour de la signature de l'engagement réciproque.

Le collaborateur bénéficiant d'un dispositif de retraite dit « carrières longues », « travailleurs handicapés » ou « pénibilité » doit justifier par tout document de son éligibilité à l'un de ces dispositifs.

Le collaborateur s'engage à utiliser tout ou partie des droits épargnés sur son compte épargne temps.

Dans le cadre de ce départ à la retraite, l'employeur s'engage à lui faire bénéficier des dispositions prévues par le présent accord, notamment les modalités d'abondement prévues par l'article 4.

Le collaborateur qui renonce à bénéficier du congé de fin de carrière, ou qui ne respecte pas l'engagement de date de départ à la retraite (pour une raison autre qu'une modification de la réglementation) n'est plus éligible à en bénéficier.

3. MODALITÉS D'ALIMENTATION ÉPARGNE TEMPS DU COMPTE SPÉCIFIQUES

En complément des jours épargnés en application de l'article 3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise, le collaborateur qui est entré dans le dispositif de congé de fin de carrière peut alimenter le compte épargne temps par la conversion anticipée de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

Le nombre de jours épargnés est déterminé en fonction de la partie de l'indemnité convertie selon le barème suivant : 1 jour correspond à 1/21,67^{ème} d'un mois de salaire temps plein.

Il est rappelé qu'un mois de salaire correspond au salaire de base temps plein + ancienneté. Le 13^{ème} mois, l'allocation de vacances et l'éventuelle part variable versée au collaborateur ne sont pas pris en compte dans la base de calcul.

Le nombre de jours ainsi épargnés n'est pas pris en compte dans les plafonds fixés à l'article 3.3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise.



Par ailleurs, le collaborateur peut alimenter le compte épargne temps par les jours de congés payés acquis mais non encore disponibles à la date de départ en congé de fin de carrière.

4. MODALITÉS SPÉCIFIQUES D'ABONDEMENT PAR L'EMPLOYEUR DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le nombre de jours épargnés, obtenu par l'alimentation par le collaborateur de son compte épargne temps tout au long de sa carrière, est majoré, dans le cadre du présent dispositif, d'un abondement de l'employeur, dans les conditions suivantes :

- 100% d'abondement jusqu'à 126 jours épargnés,
- 25% d'abondement pour les jours épargnés au-delà.

L'abondement maximum dont peut bénéficier le collaborateur utilisant son compte épargne temps pour indemniser un congé de fin de carrière, s'élève à 143 jours ouvrés.

Les jours acquis au titre de l'abondement ne sont pas pris en compte dans les plafonds fixés à l'article 3.3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise.

En aucun cas l'abondement de l'employeur ne porte sur l'indemnité de départ à la retraite qui serait utilisée pour alimenter le compte épargne temps.

L'abondement de l'employeur est acquis au jour de la liquidation du compte épargne temps dans le cadre du présent dispositif. Ainsi, le collaborateur qui, pour quelle que cause que ce soit, n'utiliserait pas son compte épargne temps pour sa fin de carrière ne pourrait revendiquer le bénéfice de l'abondement par l'employeur.

5. UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

En ayant ainsi des jours épargnés, auxquels s'ajoute l'abondement de l'employeur, le collaborateur dispose d'un congé épargne temps dont il pourra disposer en une seule période de congés précédant le départ à la retraite.

La date effective de début du congé de fin de carrière est déterminée en fonction :

- des droits épargnés sur le compte épargne temps et utilisés pour la fin de carrière,
- de l'abondement,
- des congés payés, congés pour ancienneté et congés supplémentaires que le collaborateur acquerra pendant la période de congé de fin de carrière et à sa demande expresse,
- et de la date choisie par le collaborateur pour faire liquider ses droits à la retraite, de telle sorte que le terme du congé coïncide avec la date à laquelle le collaborateur s'est engagé à partir à la retraite.

Le collaborateur informe la Direction des ressources humaines au plus tard 6 mois avant la date souhaitée d'utilisation du congé de fin de carrière. Il indique les droits épargnés sur le compte épargne temps qu'il entend utiliser dans le cadre de sa fin de carrière. Ces droits ne peuvent plus être utilisés dans le cadre des articles 4-1, 4-2, 5-1 à 5-4 et 8-2 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise.

A l'issue de son congé, le collaborateur quitte l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite.

6. STATUT DU COLLABORATEUR PENDANT LE CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Le collaborateur en congé perçoit une indemnité mensuelle calculée sur la base du salaire mensuel brut de base (soit sur la base du salaire mensuel brut du mois précédent le départ en congé, auquel s'ajoute la prime d'ancienneté). L'éventuelle part variable versée au collaborateur ne sera pas prise en compte dans la base de calcul. Les sommes versées sont soumises aux mêmes cotisations que le salaire et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de salaire.

Le collaborateur reste couvert pendant toute la durée du congé de fin de carrière par le régime frais de santé et prévoyance applicable au sein de l'UES, dans les mêmes conditions.

Le congé est assimilé à du temps de travail effectif notamment pour :

- l'acquisition des congés payés, des congés pour ancienneté et des congés supplémentaires ;
- le calcul du 13ème mois et de l'allocation vacances ;
- l'ancienneté ;

Le congé de fin de carrière n'est pas assimilé à du temps de travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de jours de réduction du temps de travail pour les collaborateurs à l'horaire collectif.

Il est précisé que les collaborateurs en forfait annuel en jours conservent leur durée du travail pendant le congé de fin de carrière.

Le collaborateur en congé reste bénéficiaire :

- des plans d'épargne salariale : le collaborateur peut, à tout moment, procéder à des versements volontaires et bénéficier de l'abondement ;
- du plan d'épargne retraite obligatoire : les cotisations sont précomptées mensuellement sur le bulletin de paie et le collaborateur peut, à tout moment, procéder à des versements individuels facultatifs.

En cas de décès du collaborateur pendant l'utilisation du compte épargne temps, le solde de tout compte comprend le solde des droits épargnés sur le compte épargne temps (y compris l'abondement).

En cas de maladie pendant l'utilisation du compte épargne temps, le collaborateur sera considéré en congé épargne temps. L'employeur continuera à lui maintenir l'indemnité versée à ce titre. Cependant, dans le cas d'un arrêt maladie dépassant 90 jours calendaires consécutifs, les jours d'absence ne seront pas décomptés du compte épargne temps, le collaborateur sera considéré comme étant en absence maladie et indemnisé au titre de l'incapacité.

7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'UTILISATION DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS DANS LE CADRE D'UN CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES COLLABORATEURS ISSUS DU GIE AG2R

7.1. DISPOSITIFS PREVUS PAR L'ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS EN FIN DE CARRIERE ET L'EMPLOI DES JEUNES SIGNE LE 6 NOVEMBRE 1996 AU SEIN D'AG2R

Les dispositifs prévus par l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail des collaborateurs en fin de carrière et l'emploi des jeunes signé le 6 novembre 1996 au sein d'AG2R continueront de s'appliquer aux collaborateurs ayant signé la lettre de confirmation d'adhésion* à n-3 (formule 1) ou n-5 (formule 2) de la date de départ à la retraite, avant le 1er janvier 2017. Notamment, le collaborateur bénéficiera de la période de 6 mois non travaillée, précédant son départ à la retraite.

La date de départ à la retraite s'entend de la date à laquelle le collaborateur bénéficie d'une retraite à taux plein en application des régimes légalement obligatoires (de base et complémentaires).

En conséquence, pour les collaborateurs ayant commencé à épargner dans le cadre des dispositions de l'accord du 6 novembre 1996 précité mais n'ayant pas signé la lettre de confirmation d'adhésion*, les droits épargnés sur le compte épargne temps spécifique seront, au 1er janvier 2017, transférés automatiquement sur le compte épargne temps prévu par l'accord collectif relatif à la durée du travail, au compte épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise des collaborateurs du GIE AG2R REUNICA. A la demande expresse du collaborateur, le compte épargne temps pourra être transféré entre le 1er juillet 2016 et le 31 décembre 2016.

Il est enfin prévu que les collaborateurs ayant signé la lettre de confirmation d'adhésion*, avant le 1er janvier 2017, aux dispositifs prévus par l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail des collaborateurs en fin de carrière et l'emploi des jeunes signé le 6 novembre 1996 au sein d'AG2R, en formule 1 ou en formule 2, bénéficient des dispositions antérieurement applicables au sein du GIE AG2R pour le calcul de l'allocation de départ à la retraite.

Ainsi, leur allocation de départ à la retraite est calculée conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise du 1^{er} janvier 1975 et de l'avenant du 2 février 2001.

**l'adhésion au sens de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail des collaborateurs en fin de carrière et l'emploi des jeunes signé le 6 novembre 1996 au sein d'AG2R*

consiste en la confirmation, par le collaborateur, de sa décision d'utilisation du CET dans le cadre de son départ à la retraite et dans les conditions prévues par l'accord précité.

7.2. ENTREE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF PREVU AUX ARTICLES 1 A 6 DU PRESENT CHAPITRE ENTRE LE 1ER JUILLET 2016 ET LE 31 DECEMBRE 2017

7.2.1. Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

Par dérogation à l'article 4 du présent accord, quel que soit le nombre de jours épargnés, l'employeur octroie au collaborateur un abondement sur l'épargne du compte épargne temps, y compris les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement est de :

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 75 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement maximum dont peut bénéficier le collaborateur utilisant son compte épargne temps pour indemniser un congé de fin de carrière, s'élève à 143 jours ouvrés.

Les jours acquis au titre de l'abondement ne sont pas pris en compte dans les plafonds fixés à l'article 3.3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise des collaborateurs du GIE AG2R REUNICA.

L'abondement de l'employeur est acquis au jour de la liquidation du compte épargne temps dans le cadre du présent dispositif. Ainsi, le collaborateur qui, pour quelle que cause que ce soit, n'utiliserait pas son compte épargne temps pour sa fin de carrière ne pourrait revendiquer le bénéfice de l'abondement par l'employeur.

Montant de l'allocation de départ à la retraite

L'allocation de départ à la retraite est calculée selon les modalités suivantes.

L'allocation de départ à la retraite correspond à deux mois de salaire (part fixe) augmentés d'1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable). A ces parts fixes et variables sont ajoutés 67% de la différence entre le calcul prévus par les dispositions de l'accord d'entreprise du 1er janvier 1975 modifié par l'avenant du 2 février 2001 et le dispositif prévu par l'article 17 de la Convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire.

La part fixe visée ci-dessus correspond à 2/12ème du salaire annuel de référence.

Elle est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A.

7.3. ENTREE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF PREVU AUX ARTICLES 1 A 6 DU PRESENT CHAPITRE ENTRE LE 1ER JANVIER 2018 ET LE 31 DECEMBRE 2018

7.3.1. Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

Par dérogation à l'article 4 du présent accord, quel que soit le nombre de jours épargnés, l'employeur octroie au collaborateur un abondement sur l'épargne stocké sur le compte épargne temps, y compris les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement est de :

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 55 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement maximum dont peut bénéficier le collaborateur utilisant son compte épargne temps pour indemniser un congé de fin de carrière, s'élève à 143 jours ouvrés.

Les jours acquis au titre de l'abondement ne sont pas pris en compte dans les plafonds fixés à l'article 3.3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise des collaborateurs du GIE AG2R REUNICA.

L'abondement de l'employeur est acquis au jour de la liquidation du compte épargne temps dans le cadre du présent dispositif. Ainsi, le collaborateur qui, pour quelle que cause que ce soit, n'utiliserait pas son compte épargne temps pour sa fin de carrière ne pourrait revendiquer le bénéfice de l'abondement par l'employeur.

7.3.2. Montant de l'allocation de départ à la retraite

L'allocation de départ à la retraite correspond à deux mois de salaire (part fixe) augmentés d'1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable). A ces parts fixes et variables sont ajoutés 55% de la différence entre le calcul prévus par les dispositions de l'accord d'entreprise du 1^{er} janvier 1975 modifié par l'avenant du 2 février 2001 et le dispositif prévu par l'article 17 de la Convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire.

La part fixe visée ci-dessus correspond à 2/12ème du salaire annuel de référence.

Elle est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A.

7.4. ENTREE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF PREVU AUX ARTICLES 1 A 6 DU PRESENT CHAPITRE ENTRE LE 1ER JANVIER 2019 ET LE 31 DECEMBRE 2019

7.4.1. Abondement de l'indemnité de départ à la retraite

Par dérogation à l'article 4 du présent accord, quel que soit le nombre de jours épargnés, l'employeur octroie au collaborateur un abondement sur l'épargne stocké sur le compte épargne temps, y compris les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement est de :

- 100 % des jours épargnés pour les 126 premiers jours accumulés ;
- 25 % des jours épargnés pour les jours accumulés au-delà ;
- 30 % pour les jours correspondant à la conversion en temps de tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite.

L'abondement maximum dont peut bénéficier le collaborateur utilisant son compte épargne temps pour indemniser un congé de fin de carrière, s'élève à 143 jours ouvrés.

Les jours acquis au titre de l'abondement ne sont pas pris en compte dans les plafonds fixés à l'article 3.3 du chapitre 2 de l'accord relatif à la durée du travail, au compte-épargne temps, à la rémunération et au plan d'épargne entreprise des collaborateurs du GIE AG2R REUNICA.

L'abondement de l'employeur est acquis au jour de la liquidation du compte épargne temps dans le cadre du présent dispositif. Ainsi, le collaborateur qui, pour quelle que cause que ce soit, n'utiliserait pas son compte épargne temps pour sa fin de carrière ne pourrait revendiquer le bénéfice de l'abondement par l'employeur.

7.4.2. Montant de l'allocation de départ à la retraite

L'allocation de départ à la retraite correspond à deux mois de salaire (part fixe) augmentés d'1/6ème de mois par année d'ancienneté (part variable). A ces parts fixes et variables sont ajoutés 33% de la différence entre le calcul prévus par les dispositions de l'accord d'entreprise du 1^{er} janvier 1975 modifié par l'avenant du 2 février 2001 et le dispositif prévu par l'article 17 de la Convention collective nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire.

La part fixe visée ci-dessus correspond à 2/12ème du salaire annuel de référence.

Elle est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A.

8. DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2021 et produira des effets jusqu'au 31 décembre 2021.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'UES AG2R.

Le présent accord sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Cet accord fera l'objet d'une publication conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.



Fait à Paris
Le 18 juin 2021

Pour l'UES AG2R

Le Directeur général du GIE
AG2R et de l'IRC AG2R
Agirc-Arrco
Monsieur André RENAUDIN

Pour la CFDT

F. LABREME

Pour la CGT

Marionnet Gregory

Pour la CFE-CGC

A. ALLEST

Pour FO

Pour Solidaires CRCPM

C. RICHARD

Pour l'UNSA