

## **ACCORD RELATIF A LA MISE A LA RETRAITE**

### **Préambule**

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés dès l'âge de 60 ans et avant 65 ans, dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle.

Cet accord a notamment pour objectif, pour les salariés et les entreprises, d'organiser une transition avec le système antérieur dans le contexte d'un recul naturel (en raison de l'âge plus élevé d'entrée dans la vie active) et légal (effet de la loi portant réforme des retraites) de l'âge de cessation de la vie active (départ ou mise à la retraite).

**Cet accord a été signé par les Organisations Syndicales suivantes :**

**CFTC  
SNB-CGC  
FNSF-CGT  
CGT-FO**

## **Article 1 - Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque, ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E appelés ci-après « employeur ».

Les cessations d'activité intervenant en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du Code du travail ou d'une convention conclue en application du 3° de l'article L. 322-4 du Code du travail ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ne sont pas visées par le présent accord.

## **Article 2 - Mise à la retraite avant 65 ans**

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

## **Article 3 - Conditions et contreparties**

### **Article 3-1 - Information et échange de vues préalables**

Lorsque l'employeur envisage de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans, il lui propose un entretien au moins sept mois avant la date prévue de mise à la retraite. Lors de cet entretien, le salarié fait part de ses demandes et peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. L'employeur prend sa décision après examen des éléments discutés et notifie celle-ci au moins cinq mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Dans les 10 jours suivant cette notification, le salarié a la faculté de former un recours en sollicitant un nouvel entretien auprès d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique de la personne, qui a mené le premier entretien, qui procède à un nouvel examen de la situation de manière à ce que, dans ce cas, la décision finale soit notifiée au moins trois mois avant la date envisagée de mise à la retraite. Lors de ce second entretien, l'intéressé peut se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un membre du personnel.

### **Article 3-2 - Contreparties emploi**

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'accompagne de contreparties en matière d'emploi mises en œuvre au niveau de l'entreprise. Les embauches compensatrices en contrat à durée indéterminée seront privilégiées.

L'employeur doit remplir l'une des deux obligations suivantes :

- Soit conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour trois mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31-12-2007, puis pour la période suivante conclure deux contrats, dont au moins un contrat à durée indéterminée, pour quatre mises à la retraite. Le second contrat peut être un contrat d'apprentissage, un contrat de professionnalisation ou tout autre type de contrat de formation en alternance.
- Soit conclure un contrat à durée indéterminée pour deux mises à la retraite pour la période courant jusqu'au 31-12-2007, puis pour la période suivante un contrat à durée indéterminée pour trois mises à la retraite.

Les entreprises connaissant des difficultés économiques (telles que définies à l'article 48 alinéa 3 de la convention collective de la banque) pourront ne pas compenser les mises à la retraite intervenant dans ce cadre.

Les contreparties prévues aux troisième et quatrième alinéas du présent article ne s'appliquent pas quand l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, prévu à l'article L. 321-4-1 du Code du travail, à compter de la convocation des instances représentatives du personnel à la première réunion prévue à l'article 29-2 a) de la convention collective de la banque et ce jusqu'à l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'exécution de la dernière mesure du plan.

Le respect de cette obligation s'apprécie à l'issue d'un délai de six mois suivant la mise à la retraite déclenchant le seuil de la contrepartie. L'embauche peut aussi intervenir dans les six mois précédents, notamment pour permettre la transmission des compétences.

Au niveau de l'entreprise, l'employeur communiquera au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un bilan des mises à la retraite avec contrepartie d'embauche lors de la réunion annuelle prévue à l'article L. 432-4 du Code du travail.

### **Article 3-3 - Formation et gestion des carrières**

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de la formation professionnelle quel que soit leur âge, en particulier pour maintenir leur niveau de compétence. Le suivi de la mise en œuvre de ce principe sera réalisé dans le cadre des articles L. 934-4 et D. 932-1 du Code du travail.

Afin d'adapter ou de développer les compétences des seniors (salariés âgés de plus de 45 ans), des dispositions spécifiques ont été prises dans l'accord professionnel du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation s'inscrivant dans les plans de formation des entreprises.

En outre, l'employeur propose à chaque salarié, au plus tard avant l'âge de 58 ans<sup>1</sup>, un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de sa carrière professionnelle et éventuellement les moyens afférents à mettre en œuvre en termes de formation professionnelle.

### **Article 4 – Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord**

Un bilan des embauches compensatrices obtenues grâce à l'application du présent accord sera effectué, au plus tard le 30 juin 2007, et ensuite tous les trois ans au niveau de la branche dans le cadre d'une réunion de la Commission paritaire de la banque.

Les conditions d'application du présent accord sont précisées à l'article 5 ci-après.

---

<sup>1</sup> Cette disposition est applicable pour les salariés ayant moins de 58 ans à la date de mise en vigueur de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du travail ; il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République française.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 – Conditions d'application de l'accord**

- a) Cet accord a, par essence, un caractère normatif vis-à-vis des entreprises relevant de l'accord ; en effet, l'article 16 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites limite à la seule branche la possibilité de déroger à l'âge de mise à la retraite actuellement fixé à 65 ans. Les entreprises conservent en revanche la possibilité, prévue au premier alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail, de mettre en œuvre des dispositions plus favorables pour les salariés par accord d'entreprise ou d'établissement.
- b) La procédure de mise à la retraite prévue à l'article 3-1 de l'accord doit être mise en œuvre de façon loyale et ainsi permettre de prendre en considération les préoccupations personnelles, professionnelles et familiales des salariés concernés ainsi que la recherche de solutions satisfaisantes pour les deux parties tel, le cas échéant, le report de la mise à la retraite de quelques mois.  
Dans le cas où l'employeur procède à la mise à la retraite à l'issue de la procédure prévue à l'article 3-1 contre l'avis du salarié, celui-ci peut faire valoir sa situation personnelle, familiale ou professionnelle en saisissant la commission paritaire de recours prévue à l'article 8-2 ou à l'annexe II de la convention collective de la banque et dont le champ d'application est ainsi étendu à ce cas particulier. Cette saisine est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 27-1 de la convention collective de la banque et produit des effets identiques.
- c) Pendant les sept mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié dans le cadre de l'article 2 peut déroger aux délais prévus dans l'article 3.1, après information et accord écrit du salarié, et dans le respect des dispositions légales.
- d) Un rendez-vous paritaire aura lieu à la mi-2007 en vue d'améliorer, sur la base du bilan visé à l'article 4, les contreparties en termes d'emploi, par exemple en prolongeant au-delà du 31 décembre 2007 les obligations prévues à l'article 3.2 jusqu'à cette date. Les partenaires sociaux de la branche procéderont ensuite à un réexamen triennal de l'application de l'accord.
- e) Les seniors (salariés âgés d'au moins 45 ans) sont considérés comme un public prioritaire pour la formation continue dans les banques et notamment pour les périodes de professionnalisation financées par l'OPCA Banques.

f) L'entretien prévu au troisième alinéa de l'article 3-3 de l'accord doit avoir lieu le plus en amont possible, c'est-à-dire entre 45 et 50 ans. A cette occasion la formation ainsi que d'autres outils peuvent être envisagés si le salarié le souhaite, notamment un bilan de compétence. Les salariés de plus de 50 ans à la date d'application de l'accord doivent aussi bénéficier de cet entretien.

Pour les salariés nés jusqu'au 31/12/1951 au plus tard – sans préjudice des dispositions de l'accord du 26 novembre 2004 sur la formation continue dans les banques : "Observatoire et professionnalisation" et sans préjuger du résultat des négociations de branche sur la formation professionnelle en cours à la date de signature du présent accord –, les formations arrêtées au cours de cet entretien se déroulent pendant le temps de travail. Lors du rendez-vous paritaire, prévu au d) du présent article, sera examinée la possibilité d'étendre le déroulement de ces formations pendant le temps de travail à d'autres catégories de seniors.

g) En cas de mise à la retraite, en dehors de tout dispositif ou mesure de cessation d'activité anticipée, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite correspondant à l'indemnité prévue à l'article L122-14-13 alinéa 2 du Code du travail majorée d'un montant ainsi calculé en fonction de l'âge du salarié au jour de la rupture du contrat de travail :

- Mise à la retraite à 60 ans : 2,5 % d'une mensualité de base<sup>2</sup> par année d'ancienneté<sup>3</sup> dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 61 ans : 2,0 % d'une mensualité de base<sup>2</sup> par année d'ancienneté<sup>3</sup> dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 62 ans : 1,5 % d'une mensualité de base<sup>2</sup> par année d'ancienneté<sup>3</sup> dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 63 ans : 1,0 % d'une mensualité de base<sup>2</sup> par année d'ancienneté<sup>3</sup> dans l'entreprise.
- Mise à la retraite à 64 ans : 0,5 % d'une mensualité de base<sup>2</sup> par année d'ancienneté<sup>3</sup> dans l'entreprise.

h) En cas d'importante modification de l'environnement juridique, fiscal et social relatif au départ ou à la mise à la retraite les termes de l'accord seront rediscutés paritairement.

---

<sup>2</sup> La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette majoration est égale à 1/13ème du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des douze derniers mois civils précédant le départ à la retraite.

<sup>3</sup> Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

Fait à Paris le 29 mars 2005  
En douze exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES

FÉDÉRATION C.F.T.C. BANQUES

FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS  
C.F.D.T. BANQUES ET SOCIETES  
FINANCIERES

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU  
CREDIT SNB-CGC

FEDERATION NATIONALE CGT DES  
PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS –  
FNSF-CGT

FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES  
CGT-FO