

PROJET D'ACCORD COLLECTIF AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

Entre les soussignés :

XXXXX

Représentée aux présentes par

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale représentative aux dernières élections des représentants du personnel, en avril 2022 **ci-dessous désignée :**

La CFTC XXX représentée par XXX en qualité de représentante syndicale ;

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

« Maintenir de bonnes conditions de travail tout au long de la vie pour pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la retraite en bonne santé », c'est l'objectif de l'accord cadre européen de 2016. Il est proposé de mettre en place des mesures destinées à organiser la transition professionnelle de l'activité vers la retraite pour les salariés de XXXX.

Dans cet accord est également pris en compte le fait que XXXX Global professe une inclusion toujours plus importante des diversités au sein des salariés et des non salariés, dont les seniors, ainsi que l'inclusion des divers cabinets travaillant sous la marque XXXX dans leurs communautés respectives (mécénat).

Article 1 - Temps partiel de fin de carrière (retraite progressive aménagée) / Aménagement du temps de travail des seniors

1.1 - Dans les 36 mois précédant la date envisagée de son départ à la retraite à taux plein tout salarié ayant une ancienneté dans le cabinet d'au moins 15 ans pourra bénéficier d'un passage à temps partiel à 80 % (80 % de la durée contractuelle correspondant à un temps plein) avec versement, par l'entreprise, d'une rémunération à hauteur de 90 % du temps plein. De même, ces salariés pourront bénéficier d'un temps partiel égal à 70 % payé à 80 %, ou au minimum un temps partiel à 60 % payé à 70 %.

La durée maximale de versement du différentiel de rémunération sera de 36 mois.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, le bénéfice de ce dispositif sera ouvert pour les 48 mois précédant la date envisagée du départ à la retraite à taux plein. La durée maximale de versement du différentiel de rémunération sera donc, pour ces salariés, portée à 48 mois.

Afin que les droits à retraite du salarié ne soient pas impactés par le passage à temps partiel, l'entreprise s'engage à maintenir, avec l'accord individuel du salarié, le calcul des cotisations

retraite (retraite de base et complémentaire) sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, et ce pendant les 36 ou 48 mois (selon le cas) pendant lesquels le salarié bénéficiera du dispositif de temps partiel de fin de carrière. Pour la part de cotisation correspondant au temps plein reconstitué (c'est-à-dire dépassant les cotisations qui auraient normalement été versées sur la base du temps partiel), l'entreprise prendra à sa charge les cotisations salariales et patronales.

Lors du départ à la retraite du salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera recalculée sur un salaire reconstitué à temps plein.

Il est bien entendu que l'indemnité compensatrice de perte de salaire est strictement limitée à une durée de 36 ou 48 mois, selon les cas, et que l'entreprise n'est pas responsable d'éventuelles réformes sur la retraite qui pourraient reporter l'âge de départ en retraite ou allonger la durée de la carrière.

1.2 – Aménagement du temps de travail sans réduction

Le salarié ne souhaitant pas bénéficier du Temps partiel de fin de carrière pourra cependant solliciter l'aménagement de son temps de travail 36 mois avant son départ à la retraite. Cet aménagement pourra se faire sous la forme de réduction de journées de travail sans modification du temps hebdomadaire, notamment sur 4 jours ou 4 jours ½.

En cas de refus, l'entreprise devra donner aux salariés une justification écrite.

1.3 – Mécénat de compétence, inclusion de XXXX dans la communauté

Sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- D'avoir au moins 25 ans d'ancienneté dans la branche professionnelle,
- plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- plus de 58 ans,
- et de remplir les condition d'une retraite à taux plein à l'issue de la mission de mécénat

les salariés peuvent exercer dans la limite de 36 mois des missions d'experts, de formateurs ou de management dans le cadre de mécénat de compétence entre XXXX et des fondations ou des associations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général au sens du Code Général des Impôts.

Les salariés qui exercent ces missions le font dans le cadre d'un temps partiel à 50% auprès de ces fondations ou associations, ils n'exercent plus de mission directement pour XXXXXX. Ils bénéficient d'un maintien à 75% de leur rémunération contractuelle annuelle globale brute. Les salariés ont la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sécurité sociale sur la base d'un salaire à temps plein ainsi qu'au régime de retraite complémentaire. XXXX prend en charge les cotisations patronales, dans les conditions prévues par les réglementations applicables. Cette prise en charge est soumise à la condition du maintien de cette faculté, notamment par le régime de retraite AGIRC-ARRCO.

S'agissant des salariés accomplissant leurs mi-temps senior dans le cadre d'un mécénat de compétence, celui-ci se déroule comme suit :

- une première période de 24 mois maximum avec la mise en place d'une convention de mécénat

- à son issue, une seconde période d'une durée de 12 mois maximum qui pourra donner lieu à la signature d'une nouvelle convention de mécénat avec une autre fondation ou association ou à défaut automatiquement à un congé de fin de carrière, tel que défini ci-dessus.

La mise en place et les modalités d'exercice de ces fonctions (mission ou mécénat), le changement d'associations / de fondations à l'issue des 24 mois ainsi que le délai à respecter pour procéder à ce changement seront fixés dans le cadre d'avenants spécifiques au contrat de travail.

Pendant ce temps partiel spécifique, le salarié reste sous contrat de travail avec XXXXXX et est donc éligible à la participation, continue à bénéficier des activités sociales, mutuelle et régime de prévoyance et tout autre avantage des salariés de XXXXX, sur la base de la rémunération versée pendant cette période.

Article 2. Conditions et formalités

Le passage à temps partiel ou d'aménagement du temps de travail est réservé aux salariés ayant au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Tout salarié répondant à ce critère ainsi qu'aux critères spécifiques à chaque proposition pourra demander une réduction du temps de travail ou un aménagement du temps de travail.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié devra adresser sa demande à la Direction par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Cette demande devra être adressée au minimum deux mois avant la date à laquelle le salarié souhaite commencer à bénéficier du dispositif.

La mise en place du dispositif nécessitera la conclusion d'un avenant contractuel entre le cabinet et le salarié demandeur. Il est précisé que la répartition du temps de travail du salarié et la fixation des horaires de travail relèvent du pouvoir de direction de l'employeur qui tentera cependant de concilier au mieux les éventuels souhaits du salarié et les nécessités de service.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein par les dispositions légales et conventionnelles, ainsi que d'un traitement équivalent aux salariés à temps plein de même ancienneté et de qualification équivalente, notamment en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Par ailleurs, le salarié à temps partiel, qui souhaiterait revenir à temps plein pour quelque raison que ce soit, bénéficie d'une priorité d'affectation pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 3. Utilisation en temps et en majoration de revenus de différents dispositifs

- **Le compte épargne temps** : les seniors pourront utiliser les droits épargnés sur leur compte épargne-temps dans le cadre d'une interruption anticipée d'activité. Dans ce cas XXXX versera un abondement en jours équivalent à ceux épargnés par le salarié.

- **Indemnité de départ à la retraite** : les salariés auront la possibilité de convertir en temps leur future indemnité de départ à la retraite en partie ou en totalité
- **Congé de fin de carrière (CFC) : pour les salariés de plus de 58 ans ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans le Cabinet le CFC se traduira comme une dispense définitive de travail au profit des salariés qui désirent arrêter toute activité à un âge où ils ne peuvent prétendre à leur retraite tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement avec une rémunération de 70 % de la rémunération brute pendant le CFC, sous conditions qu'ils s'engagent à travailler pour une association à but non lucratif à hauteur minimum de 50 % d'un temps plein.**
- **Indemnité de fin de carrière (IFC) pour les salariés en invalidité ou longue maladie :**
Le calcul du salaire de référence pour le calcul de l'indemnité est défini par la CCN du personnel des cabinets d'avocats.

La rémunération prise en compte correspondra au salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois de travail à temps plein reconstitué, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

Article 4. L'aménagement des postes de travail

XXXXX a d'ores et déjà entrepris un certain nombre d'actions, en vue d'améliorer l'ergonomie des postes de travail.

L'objectif poursuivi est de maintenir les salariés en bonne santé et de permettre aux salariés seniors de poursuivre leur activité dans un environnement professionnel adapté.

Ces actions spécifiques visent à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés aux postures contraignantes et aux TMS.

Il est convenu d'accorder une attention particulière à ces risques et de suivre prioritairement les actions engagées dans ce domaine dans le cadre des travaux du CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Article 5. Le programme d'information retraite

Les salariés volontaires pourront participer à une journée de formation, organisée en collaboration avec les institutions de retraite une fois par an

XXXX s'assurera que l'ensemble des salariés ayant exprimé leur volonté de faire valoir leur droit à la retraite soient informés de ce programme.

La participation à cette formation sera payée comme du temps de travail.

Au cours de cette formation, seront abordés des sujets thématiques sur la retraite et notamment :

- Les évolutions législatives,
- La retraite de base,
- La retraite complémentaire,
- La préparation administrative et les démarches à réaliser,
- Des conseils pour mieux vivre la transition activité-retraite.

Article 6. Organiser le départ en retraite

Afin de préparer sereinement le départ à la retraite, XXXXX et les partenaires sociaux ont envisagé d'accompagner le salarié senior dans la mise en place du processus administratif de départ.

Ainsi, sur la base du volontariat, le salarié pourra fournir au service Ressources Humaines, 36 mois avant sa date de départ en retraite, un relevé de carrière permettant de confirmer s'il aura acquis ou cotisé les trimestres nécessaires afin de pouvoir envisager une date de départ en retraite avec une retraite à taux plein.

C'est alors, qu'avec accord du salarié, il sera mis en place un rétroplanning qui fixera :

- Les échéances des diverses étapes du processus entre le salarié et la Direction,
- Le décompte et le positionnement de l'ensemble des droits restants jusqu'au dernier jour de l'activité du salarié,
- La date exacte du départ en retraite,
- Les formalités à accomplir d'ici le départ.

Article 7. La formation de tuteur

Au cours de son activité professionnelle, le salarié senior a acquis des compétences, mais également un savoir-faire important pour le cabinet.

Ainsi, sur la base du volontariat, les salariés âgés de 58 ans et plus pourront bénéficier d'un programme de formation afin d'exercer la fonction de tuteur auprès de salariés intégrant l'entreprise.

Dans le cadre de cette mission, le salarié senior sera conduit à :

- Transmettre ses connaissances au regard de ses méthodes de travail, de son savoir-faire, de sa technique,
- Suivre la progression pédagogique et évaluer l'acquisition des connaissances du collaborateur tuteuré,
- Aider à l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Article 8. Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de la signature de l'accord.

Article 9. Révision de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail, peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord :

- une ou plusieurs organisations de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu ;

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, à l'issue du cycle,

Selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes représentatives, et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois suivant la réception de cette demande de révision, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur les thèmes demandés.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou à défaut seront maintenues.

Sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L2261-8 du Code du Travail, les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 10. Publicité, dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord sera transmis auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi par voie dématérialisée sur la plateforme visée à l'article D.2231-4 du Code du Travail. Il sera versé, en version anonymisée, dans la base de données prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail.

Il sera également remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Le texte du présent accord sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Il sera affiché dans l'entreprise, sur les panneaux réservés à cet effet.

Fait à _____, le _____

Pour XX
xx

Pour la CFTC XX
YY