

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 Madame Marine de BOUCAUD, 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

Le groupe AXA a très tôt pris la mesure de l'enjeu du maintien dans l'emploi des salariés âgés tout comme de celui de l'entrée dans l'emploi des jeunes.

Les partenaires sociaux ont cherché, dans le cadre de différents accords récemment conclus, à valoriser l'alliance entre salariés jeunes et salariés âgés à travers le développement d'une véritable coopération intergénérationnelle.

Ils ont souhaité permettre, à travers une démarche structurée, d'intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif et les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en préparant le départ des salariés âgés en leur permettant une transition en douceur entre activité et retraite.

- 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.

Dans le cadre de cette législation :

- l'accord RSG du 30.12.2009 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avait défini les lignes de force de la politique groupe concernant l'emploi des seniors; cet accord étant venu à échéance le 31.12.2012, l'accord RSG du 28.12.2012 relatif à la GPEC avait réitéré une telle politique afférente à l'emploi des seniors ;
- l'accord RSG du 5.04.2011 relatif à la Transition entre Activité et Retraite avait en parallèle, dans le cadre d'une négociation distincte, mis en place un dispositif spécifique à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

- La loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application du 15 mars 2013 relatifs au contrat de génération ont retranscrit l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et créé une nouvelle obligation de négocier le contrat de génération dans les entreprises pour définir un dispositif de lutte contre le chômage et la précarité, en substitution de l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors.

Dans le cadre de cette nouvelle législation :

- l'avenant du 18.06.2013 à l'accord GPEC RSG du 28.12.2012, a abrogé les dispositions relatives à l'emploi des seniors comme conséquence de la loi sur le contrat de génération,
- l'accord RSG du 25 juin 2013 relatif au contrat de génération a répondu à l'objectif global de la loi du 1^{er} mars 2013 notamment en fixant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés en son article 6.

A ce titre, il mentionnait le dispositif TAR conclu au niveau de la RSG le 5 avril 2011, et venant à échéance le 30.04.2014.

MJB
CO
NPD
AF
F-G
I
FR
YLB
B
AS
M
LM

Dans le prolongement du dispositif précédemment mis en œuvre en vue de la Transition entre Activité et Retraite, les parties signataires ont souligné l'intérêt d'un nouvel accord qui, tirant les enseignements de l'application du dispositif précédant, définisse un cadre général permettant de faciliter la transition entre l'activité et la retraite des salariés les plus âgés.

Dans cette perspective, le présent accord entend :

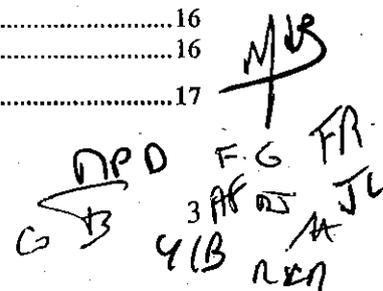
- organiser le contexte d'un choix de départ à la retraite par les salariés et préciser les conditions de leur activité durant les derniers mois précédant la date de départ à la retraite à taux plein,
- en marquant un intérêt particulier pour les salariés handicapés ainsi que pour ceux ayant conduit une longue carrière,
- en introduisant une possibilité pour les salariés d'accéder au mécénat de compétences,
- en demandant aux entreprises de la RSG d'inscrire leur propre accord sur la Transition entre l'Activité et la Retraite en pleine cohérence avec les mesures établies pour favoriser le recrutement des jeunes, tant au niveau RSG à travers l'accord GPEC du 28.12.2012 et l'accord relatif au contrat de génération du 25.06.2013 que dans le cadre de leur politique de l'emploi découlant la fois de leur accord GPEC et de celui relatif au contrat de génération.

Le présent dispositif de Transition entre Activité et Retraite, harmonisé dans le groupe AXA, est accessible aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe qui, au regard de leur contexte propre, pourront conduire 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.

ew
CB
F.G
B
AF
2
YLB
MKB
NPD
FA
AJJC
AA
NUN

SOMMAIRE

Titre I. Champ d'application et portée de l'accord	4
Article 1. Une portée ciblée	4
Article 2. L'importance de l'emploi dans la politique sociale	4
Titre II. Dispositif de transition entre l'activité et la retraite	5
Sous -Titre II-1. Principes et accès au dispositif	5
Article 3. Principes.....	5
Article 3.1. Une transition entre l'activité et la retraite	5
Article 3.2. Un double volontariat	5
Article 4. Conditions d'accès	5
Sous -Titre II.2. Des modalités différenciées d'articulation activité / retraite	5
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	6
Article 5. La période de transition avant la retraite	6
Article 5.1. La période de transition et ses composantes	6
Article 5.1.1. Deux phases successives	6
Article 5.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA).....	6
Article 5.1.3 Le Congé Transition Retraite (CTR).....	6
Article 5.2. Les formules de transition accessibles.....	6
Article 5.3. Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences	7
Article 5.3.1 Présentation du mécénat de compétences.....	7
Article 5.3.2 Associations bénéficiaires	7
Article 5.3.3 Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR	8
Article 5.3.4 Statut du salarié pendant la mise à disposition	9
Article 5.4. Articulation TPA / CTR et rémunération.....	9
Article 5.4.1. Choix du TPA avec rémunération additive	9
Article 5.4.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR).....	10
Article 5.4.3. Possibilité de lissage de la rémunération du CTR compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR).....	11
Article 6. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET.....	11
Article 7. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)	12
Article 7.1. Majoration de l'IDR	12
Article 7.2. Base de calcul	12
Article 8. Complément AXA (retraite/ prévoyance).....	12
Article 9. Doublement de l'abondement PERCO.....	12
Article 10. Réversibilité	12
Chapitre 2. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés handicapés se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein	13
Article 11. Accès aux salariés handicapés.....	13
Article 12. Mesures spécifiques accessibles.....	13
Article 12.1. Une formule supplémentaire de Transition Activité / Retraite	13
Article 12.2. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA).....	13
Chapitre 3. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés 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	14
Article 13. Accès des salariés en longue carrière.....	14
Article 14. Mesure spécifique accessible	14
Chapitre 4. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite	15
Article 17. Délai de prévenance et durée	15
Article 18. Assouplissement transitoire de calendrier	15
Article 19. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite	15
Article 20. Information des salariés pour la préparation à la retraite	15
Titre III. Suivi du dispositif de transition entre l'activité et la retraite	15
Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord	16
Article 21. Mise en œuvre de l'accord	16
Article 22. Durée, Effet, Publicité.....	16
Article 22.1. Durée, effet.....	16
Article 22.2. Publicité.....	16
Annexe	17



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 la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 sur le contrat de génération et son décret d'application du 15 mars 2013, qui retranscrivent l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 et se substituent à l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors, issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17.12.2008.

L'accord RSG du 25 juin 2013 relatif au contrat de génération a répondu à l'objectif global en faveur de l'emploi des salariés âgés en fixant des engagements en son article 6, conformément à la loi.

Il mentionne en outre la négociation spécifique conduite par ailleurs, relative à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, qui avait donné lieu au dispositif TAR conclu au niveau de la RSG le 5 avril 2011 pour la période 2011/2014, et venant à échéance le 30.04.2014. Le présent accord entend établir un nouveau dispositif conventionnel de même type à intervenir en relais à partir de mai 2014.

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 15 février 2013 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^{er} 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 les accords RSG relatifs à la GPEC du 31.12.2012 et au contrat de génération du 25.06.2013.

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, et compte-tenu des engagements pris dans le cadre de l'accord RSG relatif au contrat de génération du 25.06.2013, 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 politique emploi, recouvrant la GPEC et le contrat de génération, de chacune des entreprises du périmètre.

MJS
AF
4
AA
24
9LB
FR
05
JL

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 chapitres 2 et 3).

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 avec une durée pouvant aller de 6 à 36 mois avant le départ à la retraite à taux plein (chapitre 2) ;
- un dispositif spécifique pour les salariés 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 3).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "FR", "FG", "AF", "NJ", "JC", "MJB", "YLB", and "RM".

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 précisée individuellement en application des formules que prévoient ces accords.

Les modalités spécifiques de rémunération sont précisées ci-après (cf. infra Article 5.4.1.).

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 5.4.2.).

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.

CO US
AF F.G 05 JL
FR 6 AA
Y(B MN)

Article 5.3. Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences

Article 5.3.1 Présentation du mécénat de compétences

□ Définition :

- ✚ D'une manière générale, et en l'absence de définition légale, le mécénat est désigné au Journal Officiel comme étant un « *soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général, s'étendant aux champs de la culture, de la solidarité et de l'environnement.* »
- ✚ Le mécénat de compétences consiste, pour une entreprise, à proposer un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition d'une association (cf. article 5.3.2.) un salarié volontaire pendant son temps de travail, soit dans le cadre d'une prestation de services, soit dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit.

□ Finalités : les enjeux du mécénat sont multiples :

- ✚ pour l'association d'intérêt général : lui procurer des compétences professionnelles ou des prestations de services qui lui font défaut ;
- ✚ pour le salarié : lui permettre de s'impliquer dans la vie de son entreprise, tout en s'enrichissant de nouvelles expériences dans le cadre d'une mission d'intérêt général, et mettre son savoir-faire au service d'une cause valorisante qui donne du sens à son action ; le cas échéant, ouvrir des perspectives à l'issue de son départ à la retraite ;
- ✚ pour AXA : lui offrir une opportunité de s'engager concrètement dans des actions citoyennes et d'affirmer sa responsabilité sociétale, tout en sensibilisant et impliquant ses salariés autour de causes d'intérêt général que soutient le groupe.

AXA souhaite offrir au salarié qui en ferait la demande, l'opportunité de consacrer une partie de sa période de TAR au soutien d'un projet d'intérêt général faisant appel à ses compétences personnelles ou à ses compétences métier, dans le cadre d'une mission ponctuelle correspondant à un besoin réel et identifié d'une association.

Article 5.3.2 Associations bénéficiaires

Au titre de la loi, le mécénat s'exerce exclusivement auprès d'associations éligibles qui présentent un caractère d'intérêt général et satisfont en ce sens à certains critères déterminés par la loi (gestion désintéressée, activité non-lucrative, etc.).

Dans le cadre du TAR, il est convenu que les associations bénéficiaires du mécénat de compétences seront les associations partenaires ou en lien avec le Groupe AXA: un site internet sera dédié au recensement des différents besoins et missions proposés par ces associations. Ce site sera rendu accessible aux salariés qui auront manifesté, auprès de leur GRH/CRH, le souhait de bénéficier du TAR et leur intérêt pour le mécénat de compétences ; celui-ci prendra le contact utile avec AXA Atout Cœur qui servira alors de relais avec les associations possiblement bénéficiaires.

Toutefois, par exception, pourront être étudiées les conditions d'une mission au sein d'une association d'intérêt général présentée par le salarié et validée par AXA.

Ce dispositif :

- s'exerce exclusivement sur le territoire national,
- ne peut pas bénéficier aux associations ayant qualité juridique de syndicat professionnel patronal ou salarié, ni à des associations ayant des activités liées aux partis politiques.

Handwritten notes and initials:

- W
- FR
- NPB
- F-G
- AF
- 443
- AT
- AA
- JL
- RM

Article 5.3.3 Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR

Une demande à l'initiative du salarié dans le cadre du double volontariat

Le salarié désireux de bénéficier de la Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences en informera son GRH/CRH qui l'orientera vers le site internet recensant les missions proposées dans ce cadre (cf. article 5.3.2).

Si une mission est susceptible d'intéresser le salarié, celui-ci prendra alors contact avec AXA Atout Cœur pour examiner les possibilités d'accès. Cette démarche s'inscrit néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise notamment quant aux dates de mise en œuvre et à la répartition éventuelle de la mission, dans le respect de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des services (cf. article 3.2.).

L'accès à ce dispositif spécifique requiert 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 de la Transition dans le cadre du mécénat de compétences.

Un dispositif dont la structure est identique dans sa composition TPA + CTR

L'objectif est de permettre l'intégration d'une mission de mécénat dans le cadre du dispositif TAR tel que décrit à l'article 5.1 ci-dessus.

Le salarié a donc l'opportunité d'opter pour le dispositif TAR dans son ensemble, décomposé de la façon suivante :

- 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).

Mais la mission de mécénat s'inscrit exclusivement dans la période de 2/3 de TPA. Elle ne pourra en tout état de cause excéder une durée de 5 mois.

Un accès à des formules nécessairement ciblées

✦ La période de TPA

Les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'effectuer une mission dans le cadre du mécénat de compétences à raison d'un quart de la durée du TPA dans l'ensemble des formules de TAR (cf. article 5.2. supra) dans les proportions qui suivent :

Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR			
Formule TAR	Période de TPA		Période de CTR
	Globale	Dont mécénat	
6 mois	4	1	2
12 mois	8	2	4
18 mois	12	3	6
24 mois	16	4	8
30 mois	20	5	10

Il est précisé que la durée de la mission au titre du mécénat telle que fixée dans le tableau ci-dessus pourra être effectuée en une seule fois ou fractionnée en cohérence avec les besoins de l'association et le bon fonctionnement de l'entreprise.

La période de TPA incluant la mission au titre du mécénat, dont la répartition est à fixer individuellement dans le cadre de l'article 5.1.2 ci-dessus, devra nécessairement :

- être utilisée pour l'apurement des éventuels congés du salarié (CET inclus).
En effet, il est précisé que la possibilité ouverte au salarié de réaliser une partie de sa période de TPA dans une association suppose qu'il ait intégralement épuisé son solde de congés, CET inclus.
- pour le restant, donner lieu à l'exercice de son activité antérieure à l'entrée dans le dispositif TAR, au sein de son entreprise d'origine.

Si, pour quelque raison que ce soit, la mission de mécénat devait s'interrompre, le salarié reprendrait, pour la période de TPA restant à courir, son activité au sein de son entreprise d'origine.

Handwritten notes:
 M/KR
 AF NPD
 F-G 05 JL
 8
 YLB
 R/L

✚ La période de CTR

A l'issue de la période de TPA, la période de CTR s'effectuera dans les conditions prévues aux articles 5.1.3 et 5.4.2.

L'ensemble des autres dispositions visées au chapitre 1 du présent accord, à l'exclusion de l'article 5.2., sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés volontaires pour entrer dans ce dispositif.

Article 5.3.4 Statut du salarié pendant la mise à disposition

La situation du salarié est strictement la même que s'il avait décidé d'effectuer l'intégralité de sa période de TPA dans son entreprise à une exception près, qui dépend de la nature de la mise à disposition :

- dans le cadre d'une **prestation de services**, qui correspond à la mise à disposition gratuite des compétences liées au métier du salarié, ce dernier demeure sous la direction et le contrôle de son entreprise d'origine qui assure seule la maîtrise et le suivi de la tâche ;
- dans le cadre d'un **prêt de main d'œuvre**, dans lequel le salarié est mis à disposition de l'association cette dernière se voit transférer les pouvoirs de direction et de contrôle, et est responsable des conditions d'exécution du travail.

Dans les deux situations, la couverture sociale du salarié reste inchangée dans son entreprise d'origine.

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise d'origine du salarié et l'association ainsi qu'un avenant au contrat de travail du salarié seront systématiquement établis avant le commencement de la mission afin de préciser les caractéristiques de la mise à disposition à l'association concernée et de la mission du salarié (durée, dates, lieu, le temps mis à disposition, tâches du salarié...).

Article 5.4. Articulation TPA / CTR et rémunération

Article 5.4.1. Choix du TPA avec rémunération additive

La prise en compte des contraintes législatives sur le temps partiel issues de la loi n°2013-504 du 14.06.2013 sur la sécurisation de l'emploi

La loi du 14 juin 2013 a instauré un plancher horaire de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel (104h) ou annuel (1102h)), applicable à tout nouveau contrat ou avenant à temps partiel conclu à compter du 1^{er} janvier 2014¹, sauf dérogation prévue par le code du travail.

Dans ces conditions :

- compte-tenu de la durée annuelle du travail au niveau de la RSG, les formules de TPA à 50% et 60% se trouvent exclues,
- sauf demande écrite et motivée du salarié de déroger à cette durée plancher, pour faire face à des contraintes personnelles (ex. : charges de famille, raisons de santé, poursuite d'études).

Ainsi, par rapport au dispositif conventionnel existant (Accords RSG des 19.04.2001), la période de TPA pourrait être choisie parmi 4 formules : 50%, 60%, 80% et 90%.

Désormais, compte-tenu de la loi :

- les formules de TPA classiques à 80% et 90% demeurent accessibles sans autre condition que celles déterminées au présent accord,
- et les formules de TPA dérogatoires à 50% et 60% deviennent accessibles exclusivement sur demande écrite et motivée du salarié qui exposera les contraintes personnelles en justifiant. A défaut de contraintes personnelles justifiées, le TPA à 50% ou 60% est exclu.

¹ Article L3123-14-1

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "MJP", "NPD", "F.G", "JL", "AF", "YLB", "AS", "AA", "RM", and "FR".

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
Deux formules classiques accessibles sans conditions autres que celles déterminées par le présent accord			
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%
Deux formules dérogatoires accessibles sur demande écrite et motivée du salarié qui exposera les contraintes personnelles en justifiant			
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%

- 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) sans établir de plafonnement.

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.

Article 5.4.2. 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.

Handwritten signatures and initials: MJB, NPP, F.G., JJ, AA, ALN, YCB, FR, AF, B, 10.

Article 5.4.3. 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.

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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "AF", "F-G", "NS", "JC", "AA", "NPD", "11", "FR", "4 LB", and "NUT".

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** applicable au titre de leur société d'origine, seraient potentiellement bénéficiaires d'une indemnité de fin de carrière calculée suivant des règles différentes plus avantageuses pour eux, 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 du dispositif conventionnel antérieur applicable dans leur entreprise d'origine,
- d'autre part un complément correspondant à la majoration de 30% de l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement ;

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'Épargne 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 défini dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Dans l'hypothèse où le dispositif conventionnel PERCO correspondant serait aménagé, le doublement prendrait en compte les aménagements intervenus.

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 at the bottom right of the page, including initials like AF, F.G, NPD, B, AA, AJ, JC, and a large signature.

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.

Chapitre 2. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés handicapés se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite du régime général à taux plein

Article 11. Accès aux salariés handicapés

Les parties signataires se sont montrées particulièrement attentives aux modalités d'accompagnement de la transition activité / retraite pour les salariés handicapés.

Ainsi, afin de prendre en compte la situation particulière de l'emploi des salariés handicapés qui ne rempliraient pas l'ensemble des dispositions visées dans la loi de réforme nationale sur la retraite du 09.11.10 et du décret du 30.12.10, relativement restrictives, et pour leur permettre de bénéficier des modalités de départ anticipé, les parties signataires sont convenues d'ouvrir l'accès au dispositif de l'article 12 ci-après à tout salarié handicapé :

- appartenant à l'une des catégories visée par l'article L.5212-3 du Code du travail (cf. annexe 1).
- bénéficiaire de la loi du 10 juillet 1987 (modifiée par la loi du 11 février 2005 et la loi du 26 mai 2008);

Article 12. Mesures spécifiques accessibles

Il est convenu de deux mesures spécifiques cumulatives pour faciliter le passage de l'activité à la retraite des collaborateurs handicapés, lorsqu'ils remplissent les qualités et conditions requises visés à l'article précédent.

Article 12.1. Une formule supplémentaire de Transition Activité / Retraite

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.

Le salarié handicapé qui opterait pour cette formule dérogatoire de 36 mois se verrait ouvrir l'accès à la transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences visée à l'article 5.3. supra, selon des règles strictement similaires, à raison d'un quart de la formule TPA, soit pour une mission de 6 mois.

Article 12.2. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA)

Dans la perspective d'une amélioration de l'aide aux collaborateurs handicapés d'AXA accédant au TAR, les partenaires sociaux décident de majorer l'abondement de la période de TPA qui leur est accessible, dans les conditions déterminées dans le tableau ci-dessous.

Il est précisé que la prise en compte des contraintes législatives sur le temps partiel issues de la loi du 14.06.2013 sur la sécurisation de l'emploi (cf. supra article 5.4.1) sont applicables de façon indifférenciée à tout salarié souhaitant bénéficier du dispositif TAR.

Il est souligné que, dans le cadre d'une éventuelle demande écrite et motivée d'un collaborateur handicapé afin de bénéficier d'une formule de TPA à 50 ou 60%, l'état de handicap sera étudié avec une particulière bienveillance au titre des contraintes personnelles justificatives.

Handwritten notes and signatures:

- MPB
- CB
- AF 13
- NPD
- JL
- A3
- AA
- F.R. NM
- F.G. B
- UB

FORMULES	TEMPS PARTIEL	FORFAIT JOURS REDUIT (formule classique)	Rémunération TPA classique	Rémunération TPA amélioré collab. handicapés
Deux formules classiques accessibles sans conditions autres que celles déterminées par le présent accord				
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%	90 % + rémunération additive 10 % = 100%
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%	80 % + rémunération additive 11 % = 91%
Deux formules dérogatoires accessibles sur demande écrite et motivée du salarié qui exposera les contraintes personnelles en justifiant				
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%	60 % + rémunération additive 12 % = 72%
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%	50 % + rémunération additive 13 % = 63%

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.

Chapitre 3. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés 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 13. Accès des salariés en longue carrière

Les parties signataires se sont montrées particulièrement attentives aux modalités d'accompagnement de la transition activité / retraite pour les salariés qui ont démarré leur carrière tôt, dits « carrières longues », spécialement visés dans la loi de réforme nationale sur la retraite du 09.11.10 et 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 14. Mesure spécifique accessible

Afin de faciliter 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 de leur donner accès à une sixième formule, complémentaire par rapport à celles figurant ci-dessus à l'Article 3.2, qui allonge la durée possible de la période de transition :

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.

Le salarié « carrières longues » qui opterait pour cette formule dérogatoire de 36 mois se verrait ouvrir l'accès à la transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences visée à l'article 5.3. supra, selon des règles strictement similaires, à raison d'un quart de la formule TPA, soit pour une mission de 6 mois.

L'ensemble des autres dispositions visées au chapitre 1 du présent accord sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés en longue carrière visés à l'article 13 ci-dessus.

M/S
 C NPD
 F.G
 AF
 UB
 JL
 05
 R.H. nm AA

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

Article 17. 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. Il convient donc 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 18. Assouplissement transitoire de calendrier

Il est mis en place une mesure transitoire permettant l'articulation entre la possibilité d'entrer dans les dispositifs des précédents chapitres pour les salariés remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein et s'inscrivant dans le process TAR dans un délai tel que le point de départ de la formule qu'ils choisissent se situe dans les trois mois de la signature de l'accord d'adhésion au présent accord et /ou de déclinaison dans l'entreprise considérée.

Pour ces salariés, il convient de respecter un délai de prévenance adapté et concerté avec la DRH de leur entreprise.

Article 19. 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 20. Information des salariés pour la préparation à la retraite

Il est rappelé que l'accord RSG du 25.06.2013 sur le Contrat de Génération 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.

En outre, les parties signataires soulignent l'importance d'une bonne communication auprès des salariés candidats au présent dispositif, pour leur faire mieux connaître les avantages du PERCO. Ainsi, un effort particulier sera fait afin que les GRH/CRH, qui reçoivent les salariés envisageant un accompagnement dans le cadre du TAR, aient à leur disposition l'ensemble des informations permettant d'informer les salariés et de leur expliquer le dispositif PERCO.

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 la commission de suivi sur le Contrat de Génération mise en place dans l'accord RSG du 25.06.2013.

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.

MJB
Q
F.G. B. UB AF
C. DPD 15 At JL
N.N. FR

Titre IV. Dispositions générales relatives à l'accord

Article 21. 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.

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 22. Durée, Effet, Publicité

Article 22.1. Durée, effet

L'accord prend effet le 01.05.2014. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire tout effet le 30.04.2017, 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 ;
- 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 22.2. 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 20 février 2014

F.G. 
F.R.C. 
MJB
AB
JC
AS
AA
AF
DPO 16
REN

Annexe : Liste des bénéficiaires de la loi du 10 juillet 87 modifiée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des Droits et des Chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et par la loi du 26 mai 2008 relative aux emplois réservés et portant dispositions diverses relatives à la défense :

Le salarié doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires suivantes (article L.5212-3 du Code du travail) :

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail :

« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

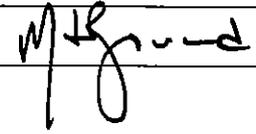
11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

F.G
MJD
AF
YB
AS JC
A
NPO 17
RM
FR.

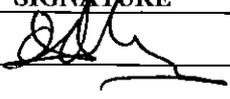
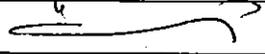
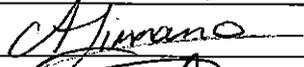
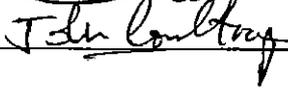
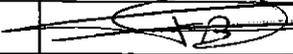
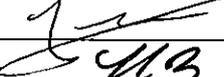
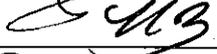
SIGNATURES

Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre
du présent accord :

Marine de BOUCAUD



Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOURDILU	Cécile	CSNA	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
AVRU	Amélie	DSC	
JOLLY	Alain	CSNR	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
FIRMANO	Alexandra	DS	
ODAERI	Claudine	DCSG	
COULTRAP	John	CSNA	
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BLANCHECOTTE	François	CSN	
GRANDMAISON	FRANCK	D.S	
LE BELLER	YANN	DSC	
DUVERNOIS	Marie-Pascale	DS	
ROESCH	Fredéric	DS	
PANCHAND	Janilaune	DS	