



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

ACCORD RELATIF A L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Entre les soussignés :

La Caisse d'Épargne Normandie (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME, représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Mandataire en charge du Pôle Ressources

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : *Christophe COWLEY*

La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par : *Thierry MILLON*

Le SNE CGC (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par : *PERSONNE RARENE*

Le Syndicat Unifié / UNSA représenté par :

D'autre part. *GERARD ERROT*

cc [initials] [initials] [initials]

PREAMBULE

Par le biais du présent accord, les parties souhaitent accompagner la transition entre l'activité professionnelle et le départ à la retraite.

En effet, certains salariés peuvent être intéressés par la conversion de leur indemnité de départ en retraite en jours de repos rémunérés en fonction de leurs situations personnelles et d'évènements survenant dans la gestion de leur vie privée.

Les parties considèrent qu'en raison du choix qu'elles laissent aux salariés de pouvoir convertir, s'ils le souhaitent, leur indemnité de départ en retraite en repos rémunérés, les dispositions du présent accord sont plus favorables aux collaborateurs que les dispositions légales ou conventionnelles relatives aux droits des salariés en cas de départ en retraite.

1. BENEFICIAIRES

Le présent dispositif est applicable à l'ensemble des salariés de la CEN âgés de 58 ans au moins et ayant la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite dans les trois ans.

2. DEFINITION

Lorsqu'un salarié remplit les conditions pour prendre sa retraite, il peut percevoir une indemnité légale de départ à la retraite, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le calcul de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables au salarié, cette indemnité légale est calculée de la manière suivante :

<u>Ancienneté du salarié</u>	<u>Montant de l'indemnité</u>
- 10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
- 15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
- 20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
- au moins 30 ans	2 mois de salaire

Le calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est prévu par l'article 80 bis des Statuts du personnel :

« Il est versé aux agents comptant au moins 15 ans d'ancienneté au moment de leur départ en retraite une indemnité égale à 6 % du traitement mensuel par année de service effectuée dans les entreprises du réseau et jusqu'à concurrence d'un maximum de 40 annuités, le traitement mensuel pris en considération étant égal au douzième de la rémunération totale des 12 derniers mois écoulés.

Lors de la liquidation de leur retraite par la Caisse Générale de Retraites, les agents en invalidité justifiant de 15 ans de service (service actif et période d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle) se voient attribuer par leur entreprise la prime prévues au 1er alinéa ci-dessus calculée sur la base de leur temps de service actif augmenté du temps d'incapacité consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle. La rémunération de référence est celle de la classe ou de la catégorie qu'ils occupaient au moment de leur prise en charge au titre de l'invalidité ».

Le présent accord vise à offrir la possibilité aux collaborateurs qui le souhaitent de convertir le montant de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR) en jours d'absence autorisée payée afin de partir physiquement de façon anticipée de l'entreprise.

3. MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Pour bénéficier du présent dispositif, le salarié éligible devra effectuer les démarches suivantes :

- La demande écrite devra être adressée à la DRH et à sa hiérarchie simultanément par le salarié, en respectant un délai de prévenance de 9 mois avant la date de départ physique envisagée, accompagnée du relevé de carrière du salarié.
- Un justificatif de la CARSAT validant la date de départ en retraite devra être transmis au plus tard 6 mois avant la date de sortie des effectifs.

Les demandes seront examinées par les services concernés afin de déterminer les modalités de départ des collaborateurs.

L'indemnité de départ à la retraite sera estimée au moment de la demande sur l'assiette du salaire de base et des AIA connus à cette date (hors 13^{ème} mois et rémunération variable de toute nature tel que la part variable) et de l'ancienneté totale à la date potentielle de départ en retraite.

Elle sera convertie en jours d'absence autorisée par la formule suivante :

$$\frac{\text{IDR ESTIMÉE}}{\text{Taux journalier}^*}$$

* Taux journalier = salaire de base temps plein / nombre de jours ouvrés moyen annuel.

L'indemnité de départ en retraite est convertie en jours pleins (arrondi à la valeur inférieure). L'éventuel reliquat sera payé sur le solde de tout compte.

La conversion est totale, l'indemnité de départ en retraite ne pouvant être fractionnée à la fois en temps et en argent (sauf versement d'un reliquat lié à la revalorisation des éléments de salaire à la date du départ effectif à la retraite).

En effet, elle sera revalorisée au moment du départ effectif en retraite, en fonction des éléments de salaires connus à cette date. Un reliquat d'indemnité de départ en retraite pouvant alors être versé au moment du solde de tout compte.

Ces modalités sont cumulables avec le dispositif d'abondement du Compte Epargne Temps, sous réserve que les demandes soient présentées simultanément.

Le collaborateur peut renoncer au dispositif jusqu'à la date prévisionnelle de son départ physique. A partir du moment où le collaborateur quitte physiquement l'entreprise dans ce cadre, il ne sera pas possible de modifier les modalités préalablement définies.

En cas d'absence (notamment en cas d'arrêt maladie) au moment du départ physique prévu, le dispositif est automatiquement annulé et l'indemnité de départ à la retraite sera versée sur le solde de tout compte.

Il est rappelé que ces jours d'absence autorisés ne sont pas assimilables à du temps de travail effectif pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, aux jours forfaits, pour le calcul de la part variable, de l'intéressement, de la participation et de façon générale pour le calcul de tout avantage, rémunération et indemnités liés à la présence du salarié.

L'indemnisation versée au salarié pendant la prise du congé est soumise aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

4. DUREE DE L'ACCORD ET REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du 1er février 2019 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, usages et mesures unilatérales en vigueur au sein de la CEN et ayant le même objet.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, quel que soit le nombre de votants, ainsi qu'à la signature de l'accord NAO 2019.

Le présent accord pourra être dénoncé, par tout ou partie des signataires dans les conditions prévues aux articles L 2261-9 à L 2261-11 du Code du Travail.

Il pourra aussi être révisé pendant sa période d'application en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Toute demande de révision devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et devra être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer afin d'examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions de l'article L 2261-7 et suivants du code du travail.

5. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera, à la diligence de la Direction de la caisse d'Epargne Normandie, déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Rouen, via la plateforme de téléprocédure Téléaccords, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Rouen.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

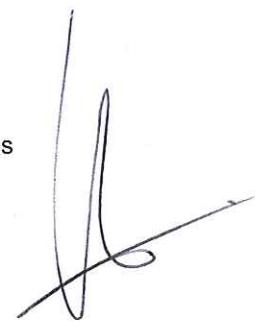
Enfin, un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 08/02/2019

En 9 exemplaires originaux

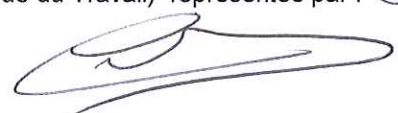
Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) représentée par : Christophe COWLEY



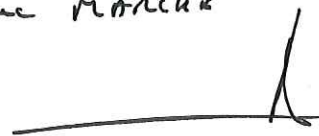
La CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) représentée par :

Thierry ALLIAUD



Le SNE CGC (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par :

Fredéric MARCIEU



Le Syndicat Unifié / UNSA représenté par :

Gérard ERNET

