

DISPOSITIFS FIN DE CARRIERE

Accord Groupe GEPP 12/07/2022 et Accord de Branche HANDICAP 22/12/2022

Le Groupe BPCE met à disposition des salariés de 58 ans et plus, deux dispositifs possibles d'aménagement des temps de travail en fin de carrière :

- Dispositif temps partiel fin de carrière
- Aménagement du temps de travail sous forme d'un congé fin de carrière.

Conditions d'éligibilité:

- Avoir **5 années d'ancienneté** minimum au **sein du Groupe** à la date d'entrée dans le dispositif
- **Avoir travaillé** dans l'entreprise ou le Groupe **pendant les 12 mois précédant l'adhésion**
- **S'engager** expressément et irrévocablement, **par écrit, à faire valoir ses droits à la retraite** à la date fixée et à mettre fin à cette date à son contrat de travail dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite
- Ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail ou en préavis
- Fournir à l'appui de la demande **4 mois avant la date de mise en œuvre** proposée **un relevé de carrière** attestant d'un nombre de trimestres cotisés permettant de faire valoir les droits à retraite à taux plein dans les délais requis pour la mise en œuvre de ces deux dispositifs
- **Une lettre d'engagement de départ volontaire irrévocable et définitif** à la retraite à l'issue du dispositif proposé.
- L'accès à ces deux dispositifs seniors n'est pas ouvert aux salariés qui seraient en mesure, au moment du passage à temps partiel ou d'entrée dans le bénéfice du congé de fin de carrière, de bénéficier d'une retraite à taux plein.

TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIERE

Critères :

- Durée comprise **entre 24 et 36 mois** précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite, sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation expresse de l'entreprise.
- La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.
- Les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une **majoration de 7%** de leur rémunération brute annuelle de base proratisée.
- Cumul possible avec le dispositif retraite progressive de la CARSAT.

■ Critères spécifiques pour les travailleurs reconnus RQTH* :

- Durée comprise entre **24 et 48 mois**
- Les salariés bénéficient, à titre dérogatoire, d'une **majoration de 9%** de leur rémunération brute annuelle de base proratisée

*RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

CONGES FIN DE CARRIERE

Critères :

- Durée de **12 ou 24 mois** précédant impérativement le départ volontaire à la retraite.
- L'entrée dans le dispositif est réservée aux **salariés travaillant à minima à 80%**.
- **Rémunération annuelle brute égale à 70%** du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant
- Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

MODALITES

Formule 24 mois :

Deux périodes successives, respectivement de **14 mois et de 10 mois** qui s'organisent de la façon suivante :

- **Une première période travaillée à 100%** du taux d'activité prévu dans l'avenant (**14 mois**) suivie d'une **seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)**
- Un **maintien de la rémunération** pendant toute la durée du dispositif correspondant à **70% du salaire de base annuel**, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

■ Formule 12 mois:

Deux périodes successives, respectivement de **07 mois et de 05 mois** qui s'organisent de la façon suivante :

- **Une première période travaillée à 100%** du taux d'activité prévu dans l'avenant (**07 mois**) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (**05 mois**)
- Un **maintien de la rémunération** pendant toute la durée du dispositif correspondant à **70% du salaire de base annuel**, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

Pour les salariés ayant une reconnaissance RQTH*, maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif (formule 12 ou 24 mois) correspondant à 80% du salaire de base annuel, proratisé en considération du taux d'activité le cas échéant.

En cas d'évolution des dispositions législatives notamment relatives à l'âge de départ volontaire à la retraite qui ne permettrait pas aux collaborateurs inscrits dans l'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière de partir à l'âge initialement prévu, une nouvelle négociation avec les partenaires sociaux sera engagée afin d'adapter les dispositifs.