

**Accord AXA France
relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques
prises en application de l'accord GPEC 2019/2021
en faveur des seniors sur les espaces de coworking
concernés par un projet de rationalisation**

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

Handwritten signatures and initials in blue and orange ink, including "ND", "w", "Y/B", "ad", "B", "G", "J", "CP", and "Cv".

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Diane DEPERROIS en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord d'entreprise relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking.

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

PREAMBULE

Considérant les dispositions de l'accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France visant à rechercher des mesures d'accompagnement de transition activité retraite et,

Considérant les potentielles évolutions législatives à intervenir susceptibles d'entraîner à court terme des modifications des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur touchant le régime de retraite de sécurité sociale,

- Les parties sont convenues de prévoir un dispositif spécifique d'accompagnement, dans les conditions ci-après définies, pour les salariés AXA France du personnel administratif proches de l'âge de départ à la retraite, présents sur les espaces de coworking, et qui seraient concernés par un projet de rationalisation d'organisation et/ou d'activité.
- En effet, ceux-ci pourraient ne pas souhaiter s'engager dans une démarche de mobilité telle que prévue au chapitre 3 du titre VI de l'accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France et pourraient préférer faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils pourront bénéficier d'une pension de retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Article 1. Champ d'application et conditions d'accès

Le présent dispositif s'applique au personnel administratif selon les conditions définies ci-après.

L'accès à ce dispositif relèvera du choix exclusif des salariés.

Pour prétendre au dispositif, les salariés intéressés doivent répondre cumulativement aux conditions suivantes :

- Être salarié d'AXA France (personnel administratif) en contrat à durée indéterminée. Le contrat doit être en cours et non suspendu.
- Travailler sur un espace de co-working tel que défini au titre VII de l'accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France et être concerné sur la durée de l'accord par une rationalisation d'organisation ou d'activité ayant des incidences sur la présence de son métier sur le site au sens de l'article de 28 dudit accord GPEC.
- Se situer entre 6 et 24 mois de la date d'accès à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale et être en mesure de liquider leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein au plus tard le 1^{er} décembre 2023.
- Justifier que leur situation au regard du régime général de la sécurité sociale 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 durée choisie, et au plus tard le 1^{er} décembre 2023.
- Les salariés fournissent en ce sens à la RH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation.
- Prendre l'engagement exprès de partir volontairement à la retraite selon l'échéance fixée pour bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

Article 2. Objet du dispositif et modalités d'entrée

• Objet du dispositif

Le présent dispositif a pour finalité de proposer aux salariés volontaires qui s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite de la sécurité sociale à taux plein, d'un dispositif de congé de fin de carrière pendant une période pouvant aller de 6 à 24 mois, qui prend la forme d'une suspension du contrat de travail, tout en bénéficiant d'un revenu de remplacement et d'un régime de protection sociale tels que décrits ci-après.

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 sécurité sociale à taux plein.

• Modalités d'entrée

Le salarié intéressé et potentiellement éligible, dans les conditions visées à l'article 2, pourra entrer dans le dispositif jusqu'au 1^{er} décembre 2021. Il devra compléter un dossier écrit de volontariat auprès de la RH, auquel il devra joindre le relevé de trimestres cotisés et validés par la sécurité sociale (au titre tant des périodes d'activité que de maladie et de chômage), justifiant de sa situation, tel que visé à l'article 2.

Le dossier sera examiné afin de confirmer que les conditions d'éligibilité sont remplies.

Une fois le dossier de candidature validé, le salarié s'engage à prendre le congé de fin de carrière aux conditions décrites ci-après.

L'entrée dans le dispositif sera formalisée par la signature d'un avenant au contrat de travail et d'une lettre dans laquelle le salarié s'engage à partir volontairement à la retraite dès qu'il pourra bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.

Dès lors que l'éligibilité effective au dispositif sera constatée, l'entrée dans le dispositif se fera suivant deux étapes :

1^{ère} étape : l'utilisation des congés payés et droits constitués sur le Compte Epargne Temps (C.E.T)

Le collaborateur :

- Utilisera et liquidera les congés payés.
- utilisera les jours capitalisés dans le C.E.T. dès l'entrée dans le dispositif de fin de carrière et ce sans bénéfice d'un quelconque abondement de l'employeur au titre du titre IV de l'accord du 12 juillet 2000. Pour des raisons de gestion opérationnelle, le salarié devra poser un nombre de jours correspondant à des mois civils entiers.
- se verra payer, le cas échéant, le reliquat de jours.

2^{ème} étape : le congé de fin de carrière

Le congé de fin de carrière commencera à l'issue de l'utilisation des jours de congé de toute nature et se poursuivra jusqu'à la date à laquelle le salarié bénéficiera d'une retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.

La situation du collaborateur tant pendant le congé de fin de carrière que pendant ses jours de C.E.T au regard des effectifs sera la suivante : il demeurera inscrit aux effectifs de l'entreprise, mais ne sera plus inscrit à l'effectif opérationnel.

Article 3: Réversibilité

Le salarié engagé dans le dispositif qui serait confronté à une situation non prévisible avant l'entrée dans le présent dispositif de congé de fin de carrière, pourrait soumettre sa situation à la RH d'AXA France qui examinerait la possibilité et les modalités de son retour à sa situation antérieure de travail.

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...).

Article 4. Statut du salarié pendant le congé

• Suspension du contrat de travail

Le congé de fin de carrière est réputé présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite, avec toutes les conséquences juridiques qui y sont attachées.

Ainsi, pendant le congé :

- le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail,
- le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste,
- le congé 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,
- le salarié reste bénéficiaire des activités sociales et culturelles,
- Le salarié reste tenu de respecter son obligation de loyauté et de non-concurrence à l'égard d'AXA France,
- Les modalités spécifiques de rémunération sont précisées ci-après.

• Rémunération de remplacement pendant le congé

Durant la période de congé de fin de carrière, le salarié percevra une rémunération de remplacement égale à 80 % du salaire brut de référence défini ci-après.

Le salaire brut de référence est constitué de la dernière rémunération annuelle brute théorique équivalente temps plein du salarié correspondant à l'activité normale (éléments permanents fixes hors éléments de rémunération variable, PPE, frais, gratifications, primes et indemnités ne correspondant pas à l'activité normale) sans pouvoir être inférieure à 30.000 €.

Le salarié continuera à bénéficier des dispositions salariales susceptibles d'être adoptées dans le cadre des négociations obligatoires sur les salaires, suivant les conditions qui lui sont applicables avant l'entrée dans le dispositif.

La rémunération versée pendant le congé de fin de carrière suivra le régime juridique du salaire. Elle sera assujettie aux cotisations sociales, CSG, CRDS, et déclarée comme soumise à l'impôt sur le revenu.

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

Cette rémunération est versée par AXA France et donne lieu à établissement d'un bulletin de paie. Elle est versée mensuellement aux échéances habituelles de paie, et cessera automatiquement d'être versée au terme du congé de fin de carrière.

- **Régimes de retraite**

Pendant toute la durée du congé de fin de carrière, l'entreprise et le salarié continueront de cotiser au régime de retraite général de sécurité sociale, sur la base de la rémunération de remplacement.

La totalité de la période de congé de fin de carrière ouvrira droit à la validation de trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale, dans le cadre des textes en vigueur.

Pendant toute la durée du congé de fin de carrière, AXA France prendra en charge le complément de cotisations aux régimes complémentaires AGIRC ARRCO afin que le salarié continue de cotiser sur la base de son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure précédent son entrée dans le dispositif.

Durant le congé de fin de carrière, 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.

- **Prévoyance Frais de Santé, Garantie décès, dépendance**

Pendant la durée du congé de fin de carrière, le salarié bénéficie des régimes collectifs de frais de santé d'AXA France, aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés, et en conséquence soumis aux mêmes conditions d'évolution tarifaire.

Les droits en matière d'assurance décès obligatoire durant toute la durée du dispositif de congé de fin de carrière sont maintenus sur la base de l'activité antérieure précédant l'entrée du salarié dans le dispositif.

Pendant la durée du congé de fin de carrière, les salariés bénéficient des dispositions relatives à la dépendance, prévues par l'accord RSG du 24.04.2009 sur la Garantie Dépendance au sein du Groupe AXA en France.

- **Participation Intéressement - PERCO**

Il est précisé que les salariés qui entreront dans le dispositif de congé de fin de carrière défini au présent accord et dont le contrat sera suspendu dans les conditions visées à l'article 5, demeureront éligibles aux dispositifs de Participation et d'Intéressement d'AXA France pendant toute la durée de leur congé selon les dispositions conventionnelles en vigueur, et jusqu'à leur départ en retraite, calculée sur la base de la rémunération de remplacement.

De même les salariés demeurent bénéficiaires de l'abondement PERCO tel que prévu par avenant à l'accord RSG du 18 décembre 2009 relatif aux dispositifs de retraite au sein du Groupe AXA en France.

Article 5. Issue du dispositif et départ volontaire à la retraite

Le congé de fin de carrière prendra fin le dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle ledit salarié s'est engagé à partir à la retraite et à liquider sa pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein.

Le salarié devra veiller à déposer, avant cette date, la demande de liquidation de ses pensions de retraite de sécurité sociale et complémentaires auprès des caisses de retraite.

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

Il percevra alors son solde de tout compte incluant l'indemnité de départ à la retraite.

Le salarié a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement à l'occasion de son départ à la retraite.

Les salariés qui, en raison de dispositifs conventionnels antérieurs applicables 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 lesdites règles.

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié ne sera pas affectée par le dispositif de congé de fin de carrière.

Il est rappelé que le salarié qui liquidera sa retraite dans le régime général de sécurité sociale se verra appliquer les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO en matière de retraite complémentaire.

Article 6. Entrée en vigueur, durée, effets et révision de l'accord

La conclusion du présent accord est subordonnée à la signature et la validité, conformément aux dispositions de l'article L2232-12 alinéa 1 du Code du travail, de l'accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels 2019/2021 dans AXA France. Il prendra effet du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il cessera de produire tout effet, sans autre formalité.

Les parties signataires se rencontreront trois mois avant l'échéance du présent accord pour examiner les suites éventuelles à y donner.

L'accord est conclu en considération des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion sur l'obtention du taux plein au titre de l'assurance retraite du régime général de sécurité sociale et AXA France ne saurait être engagé au-delà des dispositions prévues au présent accord.

Au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées, en particulier en lien avec la réglementation relative à la retraite du régime général de sécurité sociale, les dispositions inscrites dans le présent accord pourraient être remises en cause et feraient alors l'objet d'une rencontre entre les signataires pour analyser les incidences, en particulier pour les salariés engagés dans le dispositif prévu au présent accord, et étudier les suites à y donner.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du Code du travail, notamment :

- dès lors que l'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur nécessiterait une mise en conformité ou une adaptation,
- en cas d'éventuel ajustement utile au regard du contexte,
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France susceptible d'impacter l'organisation sociale d'AXA France.

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking

Article 7. 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 23 juillet 2019

SIGNATURES

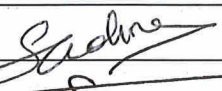
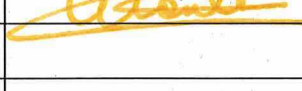
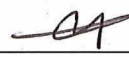
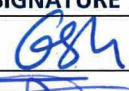
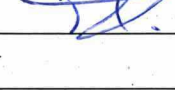
Pour AXA France :

Diane DEPERROIS

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France



Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SERAUNE	Sylvie	DSC	
NOIRE	Christophe	DRE	
DSC	Bernard	CSN	
VERCOOTERE	Christophe	DSC	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
PEWEL D	Christophe	DSC	
DELAGE	Gilles	DSC	
STELART	JANUSZ	DCSB	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACHER	Giulia	DSC	
BLANCHECOTTE	François	CSN	
LE BELLER	YANN	DSC	
DARCHAND	Marie-Laure	CSNA	

Accord du 23 juillet 2019 relatif aux mesures d'accompagnement spécifiques prises
en application de l'accord GPEC 2019/2021 en faveur des seniors
concernés par un projet de rationalisation sur les espaces de coworking