

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(6^e édition. – Juillet 2003)

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**
(3^e édition en préparation)

ACCORD DU 21 AVRIL 2005
RELATIF À LA RÉFORME DES RETRAITES

NOR : *ASET0550877M*
IDCC : *1672, 1679*

Entre :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

D'une part, et

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;
La fédération de l'assurance CFE-CGC ;
Le syndicat national des cadres de direction de l'assurance et de la prévoyance (SNCDAP) CFE-CGC,

D'autre part,

Vu les articles 16, 23 et 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière ;

Vu le décret n° 2004-232 du 17 mars 2004 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés sociaux handicapés ;

Vu l'article 2 « Retraite anticipée » de l'accord du 13 novembre 2003 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ;

Vu les avenants n°s A 221 du 3 décembre 2003 et A 226 du 1^{er} juillet 2004 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

Vu les avenants n°s 76 du 3 décembre 2003 et 80 du 1^{er} juillet 2004 à l'accord du 8 décembre 1961,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{er}

CADRES DE DIRECTION AYANT COMMENCÉ À TRAVAILLER JEUNES ET AYANT EU UNE LONGUE CARRIÈRE. – CADRES DE DIRECTION HANDICAPÉS

PRÉAMBULE AU TITRE I^{er}

Les cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, ainsi que les cadres de direction handicapés, ont désormais la possibilité, dans certaines conditions, de faire liquider leur retraite sécurité sociale, ARRCO et/ou AGIRC, avant l'âge de 60 ans.

Toutefois, aux termes de l'article 4 du règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé au 31 décembre 1995), ces mêmes salariés ne peuvent demander la mise en service de la retraite qu'ils ont acquise au titre de ce régime avant l'âge de 60 ans.

Aussi les parties signataires adoptent-elles les mesures ci-après, dont l'objet est de faciliter les départs volontaires des salariés concernés en leur accordant une indemnité spécifique compensant l'impossibilité de percevoir leur retraite RRP avant leur soixantième anniversaire.

Article 1^{er}

Indemnité

Les cadres de direction ayant acquis des droits retraite dans le régime de retraite professionnel (RRP fermé) et cessant leur activité pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale en application :

- de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du code de la sécurité sociale relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;
- ou de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés handicapés,

perçoivent, de la part de leur employeur, une indemnité dont le montant est déterminé comme suit :

[montant annuel de la retraite CREPPSA calculé conformément au règlement du RRP fermé (1)] × [nombre d'années séparant de son 60^e anniversaire, l'âge auquel l'intéressé liquide sa pension vieillesse sécurité sociale (2)].

Cette indemnité est versée en une seule fois dès que l'intéressé justifie avoir obtenu la liquidation de sa pension sécurité sociale au taux plein en application des textes précités.

Elle se cumule avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

Article 2

Date d'effet

Les dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus s'appliquent aux cessations de contrats de travail prenant effet à compter du :

- 1^{er} janvier 2004 s'agissant des cadres de direction bénéficiant d'une pension vieillesse sécurité sociale au taux plein au titre de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application ;
- 1^{er} juillet 2004 s'agissant de ceux bénéficiant d'une telle pension au titre de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application.

TITRE II

MISE À LA RETRAITE

PRÉAMBULE AU TITRE II

En cohérence avec la négociation qui a permis d'aboutir à l'accord du 14 octobre 2004 sur la formation professionnelle, les parties signataires s'attachent à prendre en compte les mutations que connaît actuellement le secteur de l'assurance ainsi que les évolutions législatives de nature à favoriser, directement ou indirectement, l'emploi et la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans ce cadre, comme elles l'ont fait pour les salariés administratifs et les inspecteurs par l'accord du 14 octobre 2004 portant application de la loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites, elles souhaitent, par les dispositions ci-après, d'une part, accompagner le développement des compétences des cadres de direction en confirmant leur volonté de déployer un effort soutenu en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'autre part, offrir des solutions de nature à favoriser le renouvellement des générations.

(1) Toutefois, tant que les dispositions de l'article 15.1 de ce règlement demeurent en vigueur, l'appréciation de la condition de 34 années et 5 mois de services visée par cet article est déterminée comme si le salarié avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Le montant annuel de la retraite CREPPSA est fourni à l'employeur par le salarié qui lui remet, à cet effet, un document établi par la CREPPSA.

(2) Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois.

Article 3

Principes généraux

Les contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle fixées ci-après peuvent permettre la mise à la retraite des cadres de direction entre 60 et 65 ans, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC.

Article 4

Information du cadre de direction et échange de vues préalable

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un cadre de direction âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans lui propose un entretien individuel au moins 6 mois avant la date prévue de mise à la retraite, pour lui faire part de son intention.

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision.

En cas de confirmation de la décision de mise à la retraite, le salarié peut, dans le délai de 1 mois, solliciter un second examen de cette décision, au cours duquel il peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle et faire part de ses souhaits. Dans ce cas, l'employeur doit recevoir l'intéressé lors d'un nouvel entretien. Si la décision de mise à la retraite est confirmée, sa notification intervient au moins 2 mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

Article 5

Contrepartie au niveau de la branche

L'accord du 14 octobre 2004 « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » a porté à 2,2 % de la masse salariale le pourcentage de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Il est précisé à ce sujet que les rémunérations des cadres de direction sont bien prises en compte dans la masse salariale servant au calcul de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires confirment ainsi leur souhait d'encourager le développement de la formation professionnelle au bénéfice de tous les salariés, y compris les cadres de direction.

Article 6

Contreparties au niveau de l'entreprise

En cas de recours à l'une des contreparties prévues ci-dessous, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur d'un cadre de direction

ayant atteint l'âge de 60 ans et susceptible de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC, ne peut être considérée comme un licenciement :

- signature d'un accord d'entreprise prévoyant des dispositions favorisant le développement des actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, et comportant des dispositions spécifiques applicables aux cadres de direction ;
- conclusion d'une embauche en contrat à durée indéterminée d'un cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- promotion d'un salarié aux fonctions de cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- inscription d'un cadre de direction ou d'un salarié destiné à être promu dans cette catégorie à une formation de haut niveau, donnant lieu à délivrance d'une certification (Centre des hautes études d'assurances ou MBA au sein de l'Ecole nationale d'assurances, ou formation de niveau équivalent dispensée par cette institution ou par une autre) pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie.

L'application de ces mesures intervient dans un délai de un an maximum avant, et de deux ans maximum après la date d'effet de la mise à la retraite des salariés concernés.

Article 7

Indemnité de mise à la retraite

a) Le cadre de direction mis à la retraite en application des présentes dispositions a droit, s'il compte au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/120 de sa rémunération annuelle brute par année de présence dans l'entreprise, majorée de 1/180 de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième. Cette indemnité est ensuite majorée :

- de 100 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 60^e et son 62^e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 50 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au *b* ci-dessous ;
- de 60 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 62^e et son 63^e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 40 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au *b* ci-dessous ;
- de 40 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 63^e et son 64^e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 33 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au *b* ci-dessous ;
- de 20 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 64^e et son 65^e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 25 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au *b* ci-dessous.

Cette indemnité est la contrepartie de la mise à la retraite intervenant à un âge inférieur à celui prévu par la loi du 21 août 2003. En conséquence, elle ne bénéficie pas aux cadres de direction quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite ni à ceux mis à la retraite à partir de leur 65^e anniversaire.

b) Base de calcul de l'indemnité prévue au a ci-dessus, déterminée en pourcentage de la rémunération annuelle :

DURÉE de présence dans l'entreprise	PAR ANNÉE en tant qu'employé ou agent de maîtrise	PAR ANNÉE en tant que cadre ou inspecteur	PAR ANNÉE en tant que cadre de direction
Moins de 10 ans	3,0 %	4,75 %	6,75 %
De 10 à 19 ans	3,5 %	5,25 %	7,25 %
De 20 à 29 ans	4,0 %	5,75 %	7,75 %
30 ans et plus	4,5 %	6,25 %	8,25 %

Les pourcentages retenus correspondent à la durée totale de présence dans l'entreprise à la date de la mise à la retraite.

Le salaire à prendre en considération est le montant le plus élevé :

- entre la rémunération annuelle brute correspondant aux 12 mois précédant la rupture du contrat de travail ;
- et le tiers des rémunérations annuelles brutes correspondant aux 36 mois précédant la rupture du contrat de travail.

TITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 8

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises et organismes employeurs tels que définis par les conventions collectives de travail des cadres des sociétés d'assurances et de l'inspection (1) ;
- aux salariés (2) exerçant des fonctions que le chef d'entreprise ou le conseil d'administration situe, eu égard à leur contenu de responsabilités, au-delà de celles des fonctions de cadre et d'inspection (1).

Article 9

Portée juridique de l'accord

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le 3^e alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

(1) Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

(2) Y compris les directeurs généraux des sociétés françaises et les mandataires généraux pour la France des sociétés étrangères exerçant simultanément des fonctions telles que définies au présent alinéa, sauf décision contraire du conseil d'administration ou de l'autorité qui les nomme.

Le présent accord ayant vocation à créer un ensemble cohérent de mesures de fin de carrière, ses dispositions sont indissociables les unes des autres. La nullité ou l'inopposabilité de l'une d'entre elles remettrait en cause la cohérence de l'ensemble et donc contreviendrait à la volonté des signataires ; en conséquence, elle emporterait la nullité ou l'inopposabilité de l'ensemble du présent accord.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès parution de leur arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à leur dépôt légal et à leur extension.

Fait à Paris, le 21 avril 2005.

(Suivent les signatures.)