

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**  
**(Personnel)**

---

AVENANT N° 22 DU 14 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DU RECOURS AU DISPOSITIF  
DE LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LES ENTREPRISES

NOR : ASET1950282M  
IDCC : 1794

---

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conscients de la nécessité de promouvoir des fins de carrière aménagées qui répondent à des critères de bien-être au travail, les partenaires sociaux de la branche affirment leur volonté de favoriser le recours au dispositif légal de retraite progressive, afin d'en développer son utilisation par les salariés de la branche.

Aux termes de la législation en vigueur, le dispositif de retraite progressif s'adresse aux salariés qui :

- ont atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans ;
- justifient d'une durée d'assurance retraite et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus,

et qui souhaitent exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail globale comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

À ce titre, il est rappelé que la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit plusieurs dispositifs relatifs à la retraite progressive.

Ainsi l'article 15 prévoit que « Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein ».

De même, l'article 17 prévoit que « les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps ».

Enfin, l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances dans les institutions de retraite complémentaire rappelle « qu'il existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises de la branche acceptent dans ce cadre les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents. »

Dans le cadre de ces mesures d'ores et déjà adoptées pour favoriser l'aménagement de fin de carrière et assurer la transition entre vie active et retraite, les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance conviennent ce qui suit, étant entendu que les entreprises pourront améliorer le dispositif par voie d'accord collectif :

### **Article unique**

L'article 17 de la convention collective est complété par un article 17 *bis* intitulé « Mesures destinées à favoriser le recours à la retraite progressive » :

- « – les entreprises de la branche acceptent les demandes de passage à temps partiel des salariés souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive, quels que soient leur âge et le nombre de trimestres vieillesse validés, dans le respect de la législation en vigueur ;
- la répartition du temps de travail est librement négociée entre l'employeur et le salarié, sur la base des souhaits exprimés par le salarié. À ce titre, les entreprises mettent en œuvre tous les aménagements nécessaires, notamment en termes d'adaptation de l'organisation du travail et des postes de travail afin de favoriser la mise en place du temps partiel ;
- le passage à temps partiel peut se faire par réduction du temps de travail hebdomadaire ou par toute nouvelle répartition des horaires de travail. Le temps partiel peut être mis en place de manière progressive et être réduit ou adapté au fur et à mesure de la période de retraite progressive du salarié ;
- les entreprises acceptent également les demandes de passage à temps partiel des salariés au forfait jours : le contrat de travail fait alors l'objet d'un avenant afin que le temps de travail soit exprimé en heures, conformément à la législation en vigueur. Ce passage d'un temps de travail exprimé en jours à un temps de travail exprimé en heures ne doit pas avoir pour conséquence de diminuer la rémunération du salarié, sur la base du temps plein et avant application du coefficient de temps partiel ;
- le temps de travail des salariés qui bénéficient du dispositif de retraite progressive est organisé, afin de capitaliser sur leurs compétences et de permettre la transmission des connaissances et du savoir-faire aux générations de salariés plus jeunes ;
- dans un objectif de sécurisation du départ à la retraite des salariés bénéficiant du dispositif, les entreprises s'engagent à ce que le salarié qui en fait la demande continue d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein, avec une répartition au moins égale à la législation en vigueur ou aux dispositions prévues au sein de l'entreprise ;
- lors de l'entrée du salarié dans le dispositif de retraite progressive, et dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une date prévisionnelle de départ à la retraite complète est conjointement établie, dans le cadre de la législation en vigueur ;

- sur demande du salarié dûment justifiée, notamment pour répondre à un projet personnel, l'allocation de départ en retraite prévue à l'article 17 de la présente convention peut être versée de manière anticipée, et ce dans la limite de la moitié du montant qui serait dû à la date prévisionnelle de départ à la retraite complète. »

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)