

Accord du 22 janvier 2026 relatif aux aménagements de fin de carrière

NOR : ASET2650244M

IDCC : 2205

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN CGT-FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

L'article L. 2241-14-1 introduit dans le code du travail par la loi du 24 octobre 2025 dispose que :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :

1° Le recrutement de ces salariés ;

2° Leur maintien dans l'emploi ;

3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences. »

Dans le cadre de leur réflexion sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge, les partenaires sociaux du notariat ont observé que :

- près de 15 % des salariés des offices notariaux sont âgés de plus de 55 ans ;
- et que la réforme des retraites de 2023 ayant notamment pour effet de relever progressivement l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux plein, entraîne corrélativement l'allongement de la vie professionnelle des salariés.

À partir de ce double constat, ils ont souhaité initier une négociation sur les aménagements de fin de carrière en se fixant les objectifs suivants :

- instaurer un dialogue qui permette au salarié et à l'employeur d'envisager ensemble les années de fin de carrière pour qu'elles soient les plus sereines possible ;
- donner au notariat les moyens de maintenir les salariés dans l'emploi le plus longtemps possible et accompagner les salariés vers leur retraite ;
- anticiper le remplacement des salariés qui partent à la retraite en favorisant la transmission des compétences.

Ils sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser le dialogue entre l'employeur et le salarié en vue d'anticiper la fin de carrière au sein de l'office et les conditions du départ à la retraite.

Il présente en outre les dispositifs susceptibles d'améliorer les conditions d'exercice de la vie professionnelle au cours des deux années précédant le départ à la retraite.

Article 2 | Préparer la fin de carrière et la transition vers la retraite

2.1. Le 1^{er} entretien de fin de carrière

Dans le notariat, l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article L. 6315-1-V du code du travail qui porte sur les aménagements de fin de carrière est réalisé lors du premier entretien annuel d'évaluation qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié. Au cours de cet entretien, les perspectives professionnelles du salarié, ainsi que la date envisagée par ce dernier pour son départ à la retraite, sont abordées. Sont également évoquées à cette occasion les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel et de retraite progressive.

Il est inséré dans le formulaire de synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale du notariat, une partie intitulée « 1^{er} entretien de fin de carrière ».

2.2. Le 2^e entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, trois ans avant l'âge légal auquel le salarié pourrait faire valoir ses droits à la retraite, ou trois ans avant la date indiquée par le salarié comme étant celle à laquelle il fera valoir ses droits à la retraite, les conditions matérielles et la charge de travail de ce dernier au cours de ses deux dernières années d'activité professionnelle font l'objet d'un échange avec l'employeur en vue d'éventuelles adaptations.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'aménagements de fin de carrière remet à l'employeur le document établi par l'organisme de retraite sur lequel figure la date à laquelle il pourra faire valoir ses droits à la retraite ; il s'engage à en transmettre toute actualisation postérieure.

L'employeur lui présente à cette occasion les aménagements de fin de carrière dont il pourrait bénéficier, notamment ceux visés à l'article 4 du présent accord.

Il est inséré dans le formulaire de synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale du notariat, une partie intitulée « 2^e entretien de fin de carrière ».

Article 3 | Faciliter les aménagements de fin de carrière

Les salariés peuvent solliciter, s'ils remplissent les conditions pour en bénéficier, la mise en œuvre soumise à l'accord de l'employeur des dispositifs ci-après détaillés.

Un accord écrit relatif aux aménagements de fin de carrière demandés par le salarié et acceptés par l'employeur est conclu pour une durée déterminée dont le terme est la date indiquée par le salarié comme étant celle à laquelle il fera valoir ses droits à la retraite.

Il n'existe aucun droit pour le salarié à voir prolonger les aménagements de fin de carrière dont il a pu bénéficier si, pour quelque raison que ce soit, il reporte son départ à la retraite.

3.1. Retraite progressive

Le salarié qui est éligible au dispositif légal de retraite progressive peut demander à en bénéficier afin de percevoir une partie de sa retraite tout en poursuivant son activité à temps partiel au sein de l'office.

Le salarié en retraite progressive peut demander à cotiser pour la retraite sur la base de son salaire à temps plein afin de neutraliser l'impact de la réduction de son temps de travail sur le montant de sa pension à venir.

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, pour compenser la baisse de sa rémunération mensuelle liée à la diminution de son temps de travail, le salarié en retraite progressive peut demander à l'employeur le versement fractionné par 12^e de son 13^e mois de salaire.

3.2. Temps partiel de fin de carrière

La demande du salarié de réduction de son temps de travail au cours des deux années précédant son départ à la retraite sera étudiée avec attention par l'employeur qui y donnera une suite favorable si elle est compatible avec l'organisation et la charge de travail au sein de l'office.

Le salarié à temps partiel pendant les deux années qui précèdent son départ à la retraite peut demander :

- à cotiser sur le montant de son salaire à temps plein afin de neutraliser l'impact de la réduction de son temps de travail sur le montant de sa pension de retraite à venir ;
- et pour compenser la baisse de sa rémunération mensuelle liée à la diminution de son temps de travail, le versement fractionné :
 - par 12^e de son 13^e mois de salaire ;
 - et de son indemnité de fin de carrière lorsqu'il peut y prétendre.

Lorsque l'employeur accepte le versement par anticipation de l'indemnité de fin de carrière, le solde éventuellement dû à la date du départ à la retraite sera versé au salarié.

Si, pour quelque raison que ce soit, le contrat de travail du salarié est rompu pour une autre cause que le départ à la retraite, l'indemnité de départ à la retraite versée par anticipation sera imputée sur les sommes que l'employeur pourrait lui devoir, ou restituées par le salarié.

Les conditions de versement de ces sommes sont précisées dans un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail, le salarié bénéficiant d'un temps partiel de fin de carrière qui souhaite reprendre un emploi à temps complet a priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

3.3. Aménagement des horaires de travail

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires quotidiens de travail, notamment pour faciliter les trajets entre son domicile et l'office, auquel l'employeur donnera une suite favorable si cela est compatible avec l'organisation du travail au sein de l'office.

3.4. Télétravail

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un télétravail dans des conditions assouplies afin de préserver sa santé.

3.5. Adaptation du poste de travail

Au cours des deux années précédant son départ à la retraite et dans l'objectif de préserver son état de santé, le salarié peut demander une étude de son poste de travail afin d'en permettre une éventuelle adaptation, notamment de ses conditions d'accessibilité. L'employeur veillera à donner une suite favorable à cette demande dans la mesure de ses moyens et de ses possibilités.

Article 4 | *Favoriser la transmission des savoirs*

4.1. Mentorat/tutorat

Dans le cadre d'un mentorat, les compétences du salarié expérimenté peuvent être sollicitées au cours de ses années de fin de carrière afin qu'il accompagne un collègue moins expérimenté pour que soit favorisées l'autonomie et le développement des compétences de ce dernier.

Le salarié expérimenté peut également être sollicité en qualité de tuteur pour encadrer l'activité professionnelle d'un salarié en alternance dans les conditions légales et conventionnelles.

La transmission des compétences est un travail en soit qui doit être reconnu au sein de l'office. Pour ce faire l'employeur portera toute l'attention nécessaire à l'organisation et à la charge de travail du salarié expérimenté qui acceptera la fonction de mentor ou de tuteur.

Le salarié disposera du temps nécessaire pour se former à sa mission de tuteur. Le coût de cette formation pourra être prise en charge par l'OPCO EP dans des conditions précisées sur le site de cet organisme.

4.2. Cumul emploi retraite

Lors de son départ à la retraite le salarié informe son employeur de son souhait éventuel de reprendre une activité professionnelle dans les conditions légales d'un cumul emploi retraite.

Article 5 | *Préparer le départ à la retraite*

5.1. Formation de préparation à la retraite

Au cours des deux années précédant son départ à la retraite, le salarié peut solliciter une formation de préparation à la retraite pour l'accompagner dans cette étape de la vie afin notamment de comprendre ses droits, choisir la date de son départ et construire un projet clair pour les années à venir.

Cette formation peut être financée par l'OPCO EP dans le cadre du plan de développement des compétences.

5.2. Bilan de « santé retraite »

L'assurance maladie propose aux personnes âgées de 60 à 65 ans un bilan de prévention, pris en charge à 100 %, qui permet d'échanger avec un professionnel de santé sur les habitudes de vie et les sujets de préoccupation liés à cette période de la vie.

Sur justificatif, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour réaliser ce bilan de prévention.

Article 6 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord en vue d'y apporter d'éventuelles adaptations sera réalisé par sa mise à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI à l'initiative d'une des organisations signataires, et au moins une fois tous les 3 ans.

Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 | Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} février 2026.

Article 9 | Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)