

**ACCORD PORTANT SUR L'ART. 16 DE LA LOI DU 21 AOÛT 2003
PERMETTANT LA MISE A LA RETRAITE A 60 ANS**

Préambule :

La Loi du 21 août 2003 a notamment modifié les règles concernant la mise à la retraite du fait de l'employeur. Celle-ci ne peut intervenir désormais qu'à 65 ans, sauf si par un accord de branche étendu, les employeurs s'engagent sur des contreparties en termes d'emplois ou de formation. Dans ce cas elle peut intervenir à partir de 60 ans si le salarié remplit les conditions légalement requises pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein.

Le Crédit Mutuel souhaite s'inscrire dans ce dispositif, privilégiant une gestion dynamique et anticipée de sa pyramide des âges et prenant en compte la volonté des salariés ayant commencé à travailler tôt, en mettant en œuvre deux principes :

- Permettre aux salariés de partir à la retraite dans des conditions financières optimales dès lors qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite de base à taux plein.
- Favoriser, tout en prenant en compte l'allongement de la durée de vie professionnelle voulue par le législateur, l'accès à l'emploi, l'insertion dans la vie active et la formation des jeunes.

Ces présentes dispositions valent au niveau de la branche Crédit Mutuel et sous réserve de l'arrêté d'extension du Ministre, elles s'appliqueront à toutes les Fédérations. Chaque Fédération pourra les compléter, si nécessaire, par négociation d'un accord à son niveau pour prendre en compte ses propres caractéristiques en termes de spécificité de pyramide des âges, de marché régional, de marges de manœuvre économiques et financières et enfin de sa politique Ressources Humaines, notamment pour les profils d'embauches.

Il a été convenu ce qui suit en contrepartie de la possibilité de mise à la retraite des salariés, à l'initiative de l'employeur, à partir de l'âge de 60 ans et plus présentant les conditions légalement requises pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein :

1. Contreparties en termes d'emploi :

- Le remplacement du salarié mis à la retraite par l'employeur se fera à raison de une embauche pour un départ jusqu'au 31 décembre 2005 puis une embauche pour deux départs. Ces embauches se feront sous forme de contrats CDI, de contrats d'alternance ou de professionnalisation. L'embauche par CDI sera privilégiée chaque fois que cela sera possible et le recours au contrat de professionnalisation s'inscrit dans une perspective de transformation en CDI.
- Le potentiel d'embauches est d'au moins 1 100 salariés d'ici à fin 2008.
- Cet engagement s'apprécie au niveau de la branche toutes entreprises confondues, et entreprise par entreprise pour celles qui adhéreront dans les conditions de l'article L 132.25.

es

CDI

FB

DB

h

par

DB

JNF

1/3

AD

2. Contreparties en termes de formation et d'accompagnement :

Dans l'esprit de la Loi et dans la continuité d'une politique dynamique de l'emploi, les employeurs s'engagent à :

- Renforcer la préparation des salariés à une vie professionnelle plus longue, en particulier à la nécessité d'entretenir leurs compétences et leur motivation tout au long de leur vie professionnelle en excluant toute discrimination par l'âge ;
- Renforcer la solidarité et la cohésion intergénérationnelle ;
- Assurer aux nouveaux embauchés toute la formation utile à leur professionnalisation, à travers les dispositifs de la Loi sur la formation professionnelle et les dispositifs propres à chaque fédération ;
- Favoriser le transfert des compétences en anticipant les évolutions et les départs ;
- Engager un budget de formation, hors alternance et CIF, destiné à garantir l'employabilité des salariés quelque soit leur âge, à un niveau au moins égal au double de celui requis par la Loi à la date de prise d'effet du présent accord.

3. Délai de prévenance et information :

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans, proposera un entretien au moins 6 mois avant la date prévue de la mise à la retraite. Au cours de cet entretien, le salarié peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle. Il pourra à cette occasion se faire assister par la personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise. L'employeur prendra sa décision après examen des éléments discutés et la notifiera au moins 3 mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

4. Indemnité de mise à la retraite du fait de l'employeur :

L'indemnité versée aux salariés concernés respectera les dispositions existantes dans chaque fédération sans pouvoir être inférieure à l'indemnité prévue par le Code du Travail traitant de la mise à la retraite du fait de l'employeur.

5. Date d'effet :

Le présent accord prend effet à la date de sa notification d'extension.

6. Durée de l'accord :

Cet accord est valable jusqu'au 31 décembre 2008. Il sera reconduit par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires.

CB

UD

FB
K

DB

plu

JB

JNF

2/3

AD

7. Suivi de l'accord :

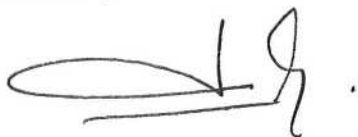
La Commission Paritaire de la Branche Crédit Mutuel assurera une fois par an le suivi de la réalisation des engagements ci-dessus.

Lui seront communiquées, à ce titre, les informations suivantes, globalement et par Fédération :

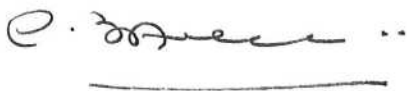
- Nombre de mises à la retraite
- Nombre d'embauches compensatrices
- Type de contrats (CDI, alternance ou professionnalisation)

Pour la délégation employeurs

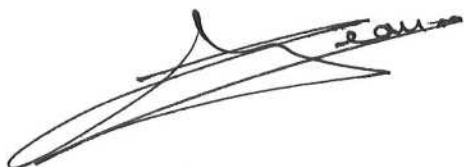
Dominique ANDRO



Claude BAZIREAU



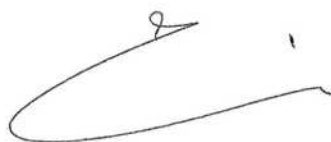
Jean BRICARD



Jean-Marie FREREJACQUES



Philippe LEVEUGLE



Michel LOUVEL

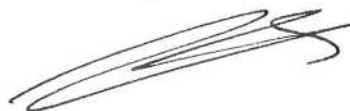


Fait à Paris, le 22 septembre 2004

Pour les organisations syndicales

CGT représentée par

UNSACM représentée par
Dominique BOTTIER

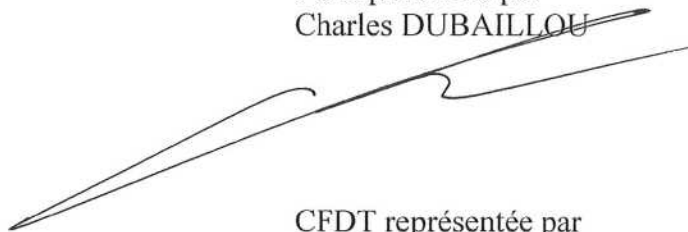


CFTC représentée par
Francis BRACQUART



SNB représentée par

FO représentée par
Charles DUBAILLOU



CFDT représentée par