

Avenant n°1 du 17 décembre 2021 à l'accord du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs » portant évolution du dispositif de temps partiel de fin de carrière

Préambule

Par l'accord de branche du 10 novembre 2017 « relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs », les partenaires sociaux ont souhaité mieux prendre en considération la question de l'allongement de la vie au travail.

Ainsi, au-delà des outils de formation et de prévention pouvant être mis en place au sein des entreprises afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, l'accord précité a instauré un dispositif de temps partiel de fin de carrière. Celui-ci permet à certains salariés volontaires, notamment les travailleurs de nuit, d'exercer leur activité à temps partiel en fin de carrière.

Aujourd'hui, afin de mieux accompagner cette fin de carrière, les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, élargir les conditions d'éligibilité au dispositif de temps partiel de fin de carrière. Le présent accord vise également à adapter certaines dispositions relatives à la mise en œuvre de ce dispositif.

Les partenaires sociaux de la branche des transports urbains conviennent ainsi des dispositions suivantes :

Article 1 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés – Bénéficiaires

L'article 10-1-1 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-1 Bénéficiaires

Tout salarié totalisant un nombre minimal, tel que défini ci-après, d'années d'ancienneté continue dans l'entreprise, devant valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-après pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal, peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière » dans le cadre de l'engagement et de la procédure ci-après définis.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :

- 22 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 20 années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
- 18 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :

- 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

Le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » cesse de plein droit dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite. »

Article 2 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories de salariés – Obligations des parties

L'article 10-1-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris les cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La rémunération mensuelle brute de base du salarié est calculée sur la base du temps de travail qu'il effectue. Toutefois, lorsque le salarié a déposé sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance retraite compétente, et qu'il justifie auprès de son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir effectué cette démarche, sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 %, pendant, au maximum, les 4 derniers trimestres précédant la date effective de son départ en retraite, sans que cette majoration ne puisse s'appliquer avant la date de dépôt effectif de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse de retraite compétente. Toutefois, dans le cas où le salarié ne peut opérer la démarche de dépôt de sa demande de départ en retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente quatre trimestres avant la date effective de son départ en retraite, la majoration de 10 % prévue, pour une durée maximale de quatre trimestres, sera versée avec effet rétroactif pour la période allant de 4 trimestres précédant la date effective de son départ en retraite jusqu'à la date de dépôt effectif de sa demande de départ retraite auprès de la caisse d'assurance de retraite compétente.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-1-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié. »

Article 3 : Temps partiel de fin de carrière – toutes catégories – Procédure

L'article 10-1-4 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-1-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

1A 3
EH YF
or

Le passage à temps partiel « fin de carrière » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

Article 4 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Bénéficiaires

L'article 10-2-1 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-1 Bénéficiaires

Tout salarié remplissant les conditions cumulatives ci-dessous peut demander à bénéficier du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » :

- avoir un nombre minimal, tel que définis ci-dessous, d'années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et avoir eu au cours, de la période-ci-dessus, le statut de travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 7 ans, au sens de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs » ;
- et avoir le statut de travailleur de nuit, au sens de de l'article 3 de l'accord de branche du 2 février 2010 « sur le travail de nuit dans les transports urbains de voyageurs », depuis au moins 4 ans lors de la demande de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit »
- et devoir valider au plus 14 trimestres et un nombre minimal de trimestres fixé comme suit pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal.

Le nombre minimal d'année d'ancienneté devant être validé s'établit à :

- 18 années si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 16 ½ années si le salarié effectue sa demande en 2023 ;
- 15 années si le salarié effectue sa demande à partir de 2024.

Le nombre minimal de trimestres devant être validé s'établit à :

- 6 trimestres si le salarié effectue sa demande en 2022 ;
- 4 trimestres si le salarié effectue sa demande à partir de 2023.

Pour le salarié dont la carrière ne s'est pas déroulée intégralement au régime de retraite général, la condition tenant à la validation d'au plus 14 trimestres et d'un nombre minimal de trimestres tel que défini ci-dessus pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal s'apprécie en prenant en compte les trimestres acquis au sein des différents régimes de retraite. Le salarié dans cette situation doit réunir une durée d'assurance et de périodes équivalentes au nombre de trimestres nécessaires, lors de ce départ et en fonction de l'âge, pour pouvoir bénéficier du départ à la retraite au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, dont, le cas échéant, les régimes spéciaux de retraite.

Ces conditions d'éligibilité au dispositif s'apprécient à la date de la mise en œuvre effective du dispositif.

CA 4
EM YF
OK

Lorsque le salarié qui bénéficiait du temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » remplit les conditions pour percevoir une retraite à taux plein, il cesse de plein droit de bénéficier du présent dispositif. Le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite. »

Article 5 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Obligations réciproques des parties

L'article 10-2-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-3 Obligations réciproques des parties

Le salarié bénéficiant du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord s'engage à partir en retraite dès qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein, à la date qui a été prévue avec l'employeur lors de l'entrée du salarié dans le dispositif. Il est rappelé que le taux plein de la retraite s'entend pour la retraite de base ainsi que pour la partie complémentaire de la retraite.

En contrepartie, la rémunération mensuelle brute de base du salarié correspondant à son temps de travail à temps partiel est majorée de 10 % et les cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire sont calculées sur la base du salaire correspondant à une activité à temps plein, selon les règles et modalités de calcul prévues par l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ainsi, conformément à l'article R. 241-0-2 du Code de la sécurité sociale, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre, d'une part, la durée du travail à temps plein et, d'autre part, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Le nombre d'heures rémunérées correspond à l'ensemble des heures rémunérées au cours du mois, y compris le cas échéant les heures complémentaires.

La rémunération mensuelle prise en compte est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

L'entreprise prend en charge le surplus de cotisations de retraite salariales et patronales. Cette prise en charge s'entend de la partie de base et la partie complémentaire de la retraite. Ces cotisations sont calculées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié bénéficiaire du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » a droit à des congés payés dont la durée est égale à celle des congés payés d'un salarié à temps plein.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la base de la rémunération reconstituée correspondant à l'activité exercée avant le bénéfice du temps partiel « fin de carrière » prévu par le présent accord.

Dans l'hypothèse où le salarié ne partirait pas à la retraite à la suite de l'obtention de sa retraite à taux plein, et au-delà de la cessation de plein droit du dispositif prévue à l'article 10-2-1, le salarié s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Le salarié qui dénonce le présent dispositif s'engage à rembourser le montant correspondant à la majoration de rémunération prise en charge par l'employeur, ainsi que le montant correspondant au supplément de cotisations salariales que l'employeur a pris à sa charge durant la mise en œuvre du dispositif de temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Sous réserve de l'accord de l'employeur qui apprécie le bien-fondé de la demande, les dispositions des deux paragraphes ci-dessus ne trouvent pas application en cas de circonstances exceptionnelles justifiées par le salarié. »

CA 5
EH YF or

Article 6 : Temps partiel de fin de carrière « travailleurs de nuit » - Obligations réciproques des parties

L'article 10-2-4 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-2-4 Procédure

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Elle doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

CA 6
EH YF ar

Article 7 : Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel

L'article 10-3-2 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-3-2 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel

Le salarié qui souhaite mobiliser son Compte Professionnel de Prévention pour passer à temps partiel préalablement au temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié, conformément à l'article L. 4163-10 du Code du travail, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier d'une réduction de sa durée du travail dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, et, dans le même temps, informe l'employeur qu'il souhaite bénéficier, à l'issue de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel de fin de carrière prévu à l'article 10-1 ou 10-2 du présent accord de branche.

Le salarié demande à passer à temps partiel dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention conformément à la procédure prévue par le Code du travail, notamment aux articles D. 4162-18 et suivants. Il accompagne sa demande à l'employeur d'une lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, précisant qu'il souhaite également bénéficier, à l'issue du temps partiel mis en œuvre dans le cadre du Compte Professionnel de Prévention, du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévu au présent accord. La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite, cette dernière date ne pouvant pas être postérieure à celle à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

La demande doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Lorsque l'employeur, conformément aux dispositions légales, accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, il indique également au salarié s'il accepte ou refuse la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ». En cas d'acceptation de la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », l'employeur informe le salarié de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail.

Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé. La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

iA 7
EH 4F
OK

Le refus de l'entreprise d'accéder à la demande du salarié quant à la mise en œuvre du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est établi par écrit et motivé. Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier successivement du Compte Professionnel de Prévention puis d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel. L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le salarié en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à la mise en œuvre de tout dispositif de réduction du temps de travail, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche.

Il est rappelé qu'il est impossible de cumuler, en même temps, une réduction du temps de travail au titre du Compte Professionnel de Prévention et le temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit ».

Article 8 : Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

L'article 10-3-3 de l'accord du 10 novembre 2017 relatif à la sécurisation des parcours professionnels dans la branche des transports urbains de voyageurs est modifié comme suit :

« Article 10-3-3 Procédure en cas d'utilisation du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse permettant un départ en retraite avant l'âge légal

Le salarié qui mobilise son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse lui permettant un départ en retraite avant l'âge légal, et, préalablement, passe en temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », met en œuvre la procédure prévue au présent article.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », doit en faire la demande au représentant de l'employeur, par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, au moins six mois avant la date d'entrée souhaitée dans le dispositif.

La lettre doit informer l'employeur que, conformément à l'article L. 4163-13 du Code du travail, le salarié a utilisé son Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse, et qu'il souhaite donc, à l'issue du temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit », partir en retraite, avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

IA 8
EH YF
AK

La lettre doit comporter la date souhaitée de passage à temps partiel et de départ en retraite. La date de départ en retraite ne peut pas être postérieure à la date à laquelle le salarié bénéficie d'une retraite anticipée, avant l'âge légal et l'obtention d'une retraite à taux plein, de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention pour financer une majoration de durée d'assurance vieillesse.

La lettre doit être accompagnée du relevé de carrière du salarié et d'une simulation retraite effectuée par la ou les Caisses de retraite.

Dans les deux mois de la réception de la demande, un entretien est organisé entre le salarié demandeur et la direction.

Dans les deux mois de l'entretien, l'entreprise fait part de sa décision au salarié demandeur et, en cas d'acceptation de la demande, de la date arrêtée pour le passage à temps partiel, ainsi que des modalités de mise en œuvre et d'organisation du travail. Le refus de passage à temps partiel par l'entreprise doit être établi par écrit et motivé.

La demande du salarié ne peut être refusée que si l'employeur motive son refus au regard des contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place dans l'entreprise, étant rappelé que la répartition des horaires est définie par l'entreprise. Toutefois, en cas de refus motivé, l'employeur peut proposer de décaler de 4 trimestres au maximum la mise en œuvre du dispositif sur la base d'une quotité du temps de travail du salarié adaptée à l'organisation du travail mise en place dans l'entreprise et/ou aux contraintes d'activité et de traiter prioritairement la demande refusée dès lors que les contraintes d'activité et/ou d'organisation du travail en place auront été levées. L'ordre des priorités se fait par l'antériorité des demandes.

Le comité social et économique, est informé annuellement du nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention, du nombre de salariés entrés dans le dispositif, du nombre et des motifs de refus de passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » suivi d'une retraite anticipée de par la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention ainsi que du nombre d'acceptation avec entrée en vigueur décalée du passage à temps partiel.

Le passage à temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié, répondant aux conditions posées par le Code du travail en matière de travail à temps partiel.

L'avenant mentionne la date à laquelle le salarié s'engage à partir en retraite, qui coïncide avec la date à laquelle il bénéficie d'une retraite à taux plein, avant l'âge légal du fait de la mise en œuvre du Compte Professionnel de Prévention.

Le salarié peut à tout moment demander à revenir à sa situation antérieure à son entrée dans le dispositif, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. La lettre doit être adressée à l'entreprise au moins trois mois avant la date de sortie souhaitée. L'entreprise doit répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la réponse de l'entreprise doit être motivée.

En cas de dénonciation, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs temps partiel « fin de carrière » ou « fin de carrière – travailleurs de nuit » prévus par le présent accord de branche. »

Article 9 : Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

IA 9
EM YF
OK

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 : Entrée en application de l'accord

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 11 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les cinq ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

Article 12 : Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale du Travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2021

Conclu entre

D'une part :

L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP)
représentée par M. FAUCHER



D'autre part :

La Fédération Nationale des Syndicats des Transports (CGT)
représentée par M. ALBRAND

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (CFDT-SNTU)
représentée par M. HUGON



La Fédération Nationale des Transports et de la Logistique Force Ouvrière - UNCP
représentée par M. ANGULO

Le Syndicat National des Réseaux de Transport en Commun (CFE-CGC)
représenté par M. FLOQUET



La Fédération des Transports UNSA
représentée par M. ANGER

