

Avenant du 3 septembre 2026

à l'accord du 22 mai 2025 relatif à « l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe en France »

ENTRE :

Les Entités du Groupe BNP Paribas en France dont la liste est reprise à l'Annexe 1, représentées par Madame Claudine Quévarec, Responsable Politiques et Affaires Sociales aux Ressources Humaines Groupe,

D'une part,

ET :

Les coordinateurs syndicaux mentionnés ci-après, désignés par les organisations syndicales représentatives de salariés au sein du périmètre constitué des Entités signataires, dûment mandatés par leurs confédérations respectives aux fins de négocier et de signer le présent accord en vertu des mandats qui leur ont été confiés :

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

représentée par Madame Julie Lequeux

Le Syndicat National de la Banque / Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (SNB / CFE-CGC)

représenté par Monsieur Rémi Gandon

D'autre part,

(ci-après collectivement dénommés les « Parties »)

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Il est rappelé que les entités du Groupe en France ont, dans leur grande majorité, mené depuis plusieurs années une politique en faveur des salariés seniors par la voie négociée avec la conclusion, et le renouvellement périodique, d'accords de contrat de génération ou d'accords sur la diversité et l'inclusion. Dans ce cadre, elles ont prévu, en les enrichissant progressivement, des dispositifs donnant la possibilité aux salariés de préparer la transition entre activité professionnelle et retraite.

Ces dispositifs présentant peu de différences, les représentants des entités du Groupe en France et des organisations syndicales représentatives ont convenu de les faire converger. Après une première étape menée dans l'accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours professionnels dans le Groupe en France du 7 juillet 2026, les parties ont souhaité, dans un accord spécifique, définir les différents dispositifs d'accompagnement et d'aménagement de fin de carrière en les faisant évoluer au regard d'accords existants dans les entités antérieurement à sa signature, et élargir leur bénéfice à l'ensemble des entités du Groupe en France visées à l'annexe 1 du présent accord.

Elles ont privilégié cet accord spécifique, qui a été conclu le 22 mai 2025, pour plusieurs raisons. Elles souhaitent prendre en compte les négociations à venir dans plusieurs entités du Groupe en vue du renouvellement de leur accord (ou dispositions prises par décision unilatérale) sur le contrat de génération ou sur la diversité et l'inclusion. Elles souhaitent également renforcer la visibilité au sein des entités du Groupe des dispositifs communs d'aménagements de fin de carrière, et ce alors que la thématique sociale retenue dans le cadre des NAO en 2025, puis en 2026 dans certaines entités, était celle de la préparation à la retraite. Enfin, elles souhaitent pouvoir faire évoluer ou enrichir ces dispositifs en modifiant cet accord par voie d'avenant.

Ces dispositifs répondent en effet à des enjeux communs d'accompagnement du troisième tiers de carrière et d'aménagement de la fin de carrière. Ils s'articulent avec d'autres accords Groupe, en particulier ceux sur l'épargne retraite (accords sur les dispositifs du PERECO et du PERO) et sur *"la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle ou pour la préparation à la retraite"* du 30 mars 2022.

Ils s'inscrivent dans le cadre des règles légales applicables et de leurs évolutions, en particulier celles issues de la loi de transposition de l'Accord National Interprofessionnel Senior du 24 octobre 2025 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, et prennent en compte les différents dispositifs existants en France (retraite progressive...).

Ils sont mis en œuvre au sein des entités du Groupe par les équipes de gestion administrative (RHG GAP), avec un accompagnement commun des équipes We Care Service social, mécénat de compétences et des HRBP.

A l'issue de trois réunions de négociations, un accord portant « sur *l'accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière et sur les dispositifs d'aménagements de fin de carrière et de transition entre activité professionnelle et retraite dans le Groupe BNP Paribas en France* » a été signé le 22 mai 2025.

Dans le cadre des négociations de cet accord, les représentants des entités du Groupe BNP Paribas et des organisations syndicales représentatives ont expressément convenu de se revoir en 2026 pour apporter des éléments de réponse à des demandes qui nécessitaient de mener des analyses et pour évoquer les éventuelles évolutions liées à des dispositions issues de la loi de transposition de l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi des séniors du 14 novembre 2024.

Après la publication de la loi de transposition du 24 octobre 2025 et la conduite de travaux de faisabilité -notamment techniques- en interne, une réunion s'est tenue, à l'issue de laquelle les parties sont convenues de compléter l'accord du 22 mai 2025 en proposant un dispositif complémentaire de conversion en temps de l'indemnité de fin de carrière.

Le présent accord, qui consolide l'ensemble des dispositifs issus de l'accord précité du 22 mai 2025 qu'il complète, vise à :

- Renforcer l'accompagnement du troisième tiers de carrière, dans son volet information et préparation de la retraite,
- Proposer les mêmes dispositifs d'aménagement de fin de carrière dans l'ensemble des entités du Groupe en France, avec des règles et modalités communes.

Ces dispositifs peuvent prendre la forme :

- D'un temps partiel/réduit de fin de carrière, organisé selon un rythme hebdomadaire ou annualisé,
- D'un mécénat de compétences de fin de carrière,
- D'une retraite progressive conventionnelle de fin de carrière,
- D'une conversion en temps d'aménagement de fin de carrière de l'Indemnité de Fin de Carrière (IFC).

Les parties au présent accord conviennent que ces dispositifs viennent compléter ceux prévus par l'accord Groupe du 30 mars 2022 sur la « *prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite* » en étant exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal ou conventionnel d'aménagement de fin de carrière. Ils sont également exclusifs du nouvel accord sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans le Groupe en France du 7 juillet 2026.

Elles conviennent également que les dispositions du présent accord sont directement applicables dans les entités de son périmètre d'application et se substituent à l'ensemble des dispositions des accords, usages et décisions unilatérales en vigueur portant sur le même objet dans son périmètre d'application.

Sommaire

PARTIE 1 – DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES AU COURS DE LEUR TROISIEME PARTIE DE CARRIERE-----6

ARTICLE 1 - L'ENGAGEMENT DU GROUPE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PLUS DE 50 ANS -----	6
ARTICLE 2 - LE MAINTIEN D'UN DISPOSITIF DE FORMATION SUR LA PREPARATION A LA RETRAITE-----	6
ARTICLE 3 - UN NOUVEAU PROGRAMME SUR LA TROISIEME PARTIE DE CARRIERE : LE PROGRAMME CRESCENDO-----	7
ARTICLE 4 - UN FUTUR ESPACE D'INFORMATION UNIQUE POUR LES SALARIES SUR L'EPARGNE ET LA PREPARATION A LA RETRAITE-----	7

PARTIE 2 – DISPOSITIFS D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE POUR LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE -----8

ARTICLE 1 - LES DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL/REDUIT DE FIN DE CARRIERE-----	8
ARTICLE 1.1 – TEMPS PARTIEL/REDUIT HEBDOMADAIRE DE FIN DE CARRIERE-----	9
ARTICLE 1.2 – LE TEMPS PARTIEL/REDUIT ANNUALISE DE FIN DE CARRIERE -----	10
ARTICLE 1.3 – MODALITES COMMUNES AUX DISPOSITIFS DE TEMPS PARTIEL/REDUIT DE FIN DE CARRIERE (HEBDOMADAIRE ET ANNUALISE)-----	11
ARTICLE 2 - LE DISPOSITIF DE MECENAT DE COMPETENCES DE FIN DE CARRIERE -----	12
ARTICLE 2.1 – PRINCIPES DU DISPOSITIF -----	12
ARTICLE 2.2 – CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF-----	13
ARTICLE 2.3 – MODALITES DE MISE EN PLACE DU DISPOSITIF -----	14
ARTICLE 2.4 – ÉVOLUTIONS LEGALES, REGLEMENTAIRES ET FISCALES -----	16
ARTICLE 3 – LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE CONVENTIONNELLE DE FIN DE CARRIERE -----	16
ARTICLE 3.1 – PRINCIPES DU DISPOSITIF-----	16
ARTICLE 3.2 - CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF -----	17
ARTICLE 3.3 – MODALITES DU DISPOSITIF-----	17
ARTICLE 4 - INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE -----	18
ARTICLE 5 - DEPART A LA RETRAITE ET PRISE DES CONGES-----	19
ARTICLE 6 – LA PERIODE DE REPOS DE FIN DE CARRIERE : LA CONVERSION EN TEMPS DE L'INDEMNITE DE FIN DE CARRIERE-----	19
ARTICLE 6.1 – PRINCIPES DU DISPOSITIF-----	19
ARTICLE 6.2 - CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF-----	19
ARTICLE 6.3 - MODALITES DU DISPOSITIF-----	20
ARTICLE 6.4 - FORMALISATION DE LA DEMANDE ET ADHESION -----	22

PARTIE 3 – DISPOSITIONS GENERALES-----23

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION -----	23
ARTICLE 1.1 - ADHESION / ENTREE D'UNE ENTITE AU SEIN DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE-----	24

ARTICLE 1.2 - SORTIE D'UNE ENTITE DU GROUPE BNP PARIBAS EN FRANCE-----	24
ARTICLE 2 - SUIVI DE L'ACCORD AU NIVEAU DU GROUPE EN FRANCE -----	24
ARTICLE 3 - MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'ACCORD DANS LES ENTITES -----	25
ARTICLE 4 - DUREE – REVISION DE L'ACCORD-----	25
ARTICLE 4.1 -ENTREE EN VIGUEUR – DUREE -----	25
ARTICLE 4.2 - REVISION -----	25
ARTICLE 4.3 - ÉVOLUTION DE LA REGLEMENTATION -----	25
ARTICLE 5 – INFORMATION DES SALAIRES -----	26
ARTICLE 6 - FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE-----	26

PARTIE 1 – Dispositifs d’accompagnement des salariés au cours de leur troisième partie de carrière

BNP Paribas rappelle que les résultats de l’enquête « Conduct, diversité et inclusion » de 2023 menée dans tous les pays du Groupe ont fait apparaître la connaissance et la perception positive des collaborateurs de la politique menée par BNP Paribas en matière de diversité et d’inclusion. Elle a également fait ressortir dans quelques pays d’Europe les attentes et les préoccupations exprimées par des salariés en matière d’inclusion intergénérationnelle, notamment dans leur troisième partie de carrière.

En France, pour répondre à ces préoccupations, différentes initiatives sont mises en place dans le Groupe.

ARTICLE 1 - L’engagement du Groupe en faveur de l’emploi des plus de 50 ans

Chaque année, les enjeux de l’intergénérationnel font l’objet au sein du Groupe d’actions de sensibilisation au travers de conférences et d’ateliers, notamment lors des Inclusion Days.

En France, le Groupe renforce ses actions en faveur de l’inclusion générationnelle et a contribué en 2022 à la rédaction d’un Acte d’engagement en faveur de l’emploi des plus de 50 ans, initié par L’Oréal France et le Club Landoy.

D’une trentaine d’entreprises mobilisées au départ, cet acte rassemble à la date de signature du présent accord 136 organisations collectivement engagées à proposer des parcours professionnels inclusifs et équitables tout au long de la carrière. Plus précisément, cet acte, repris en annexe 2 du présent accord, se décline en 10 engagements clés autour du recrutement, de la formation, du maintien dans l’emploi, de l’accompagnement des évolutions de carrière, du bien-être au travail, du départ à la retraite et de la sensibilisation aux stéréotypes liés à l’âge. Leurs signataires partagent régulièrement des bonnes pratiques.

Le présent accord s’inscrit plus particulièrement dans l’engagement sur l’accompagnement du départ à la retraite et sa préparation.

ARTICLE 2 - Le maintien d’un dispositif de formation sur la préparation à la retraite

BNP Paribas propose aux salariés en amont de leur départ possible à la retraite de participer à une formation sur les différents aspects de la cessation d’activité et sa préparation. Ceux qui le souhaitent ont la possibilité de demander à reporter leur inscription à cette session et à y être invités ultérieurement.

Animée par l’équipe We Care Service Social au sein de la Fonction Ressources Humaines Groupe, cette formation traite des aspects techniques de la retraite (compréhension des droits, démarches à entreprendre, calcul des droits à pension, prime de fin de carrière, dispositifs d’aménagement de fin de carrière, ...) et des différents aspects psycho-sociaux de la cessation

d'activité et de l'après vie professionnelle (bien-être et santé, lieu de vie et logement, activités sociales, présentation de différentes associations¹)

D'autres initiatives, et dans d'autres formats, peuvent également être proposés : réunions d'information dans des entités/immeubles du Groupe, participations à des animations (sous forme par exemple de corner), ...

ARTICLE 3 - Un nouveau programme sur la troisième partie de carrière : le programme CrescendO

En France, un projet transverse RH regroupant des expertises complémentaires a été lancé en avril 2024, afin de maintenir et développer l'employabilité et la dynamique professionnelle durant le troisième tiers de carrière.

Il est axé sur plusieurs enjeux majeurs :

- Sensibiliser aux stéréotypes liés à l'âge pour lever les barrières,
- Favoriser le développement et le partage de connaissances à tout âge,
- Dynamiser la mobilité lors du troisième tiers de carrière,
- Accompagner et outiller les managers, en lien avec la ligne RH.

Il a abouti au lancement à l'automne 2025 du programme CrescendO qui vise à accompagner spécifiquement le troisième tiers de carrière. Elaboré à partir des attentes exprimées par les salariés, il doit leur permettre de faire le point, de se projeter et de continuer à évoluer. Le programme prend en compte la diversité des aspirations qui peuvent émerger durant cette phase du parcours professionnel : certains souhaitent approfondir leur expertise, d'autres envisagent une mobilité, un changement de rythme, un rôle accru de transmission ou simplement un meilleur équilibre des temps de vie.

Les entités sont encouragées à développer, à leur niveau, des actions sur la thématique de l'intergénérationnel, avec des exemples d'actions (programmes de développement, de tutorat, actions de lutte contre les biais et stéréotypes, ...). Un pilote a ainsi été déployé au sein de BNP Paribas Personal Finance et sera progressivement déployé dans d'autres entités du Groupe.

ARTICLE 4 - Un futur espace d'information unique pour les salariés sur l'épargne et la préparation à la retraite

Pour accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne de moyen/long terme et la préparation à la retraite, le Groupe continue à travailler sur un espace digital dédié accessible à tous les salariés, dans un calendrier souhaité en 2027.

Il doit permettre à chacun, en fonction de son âge, de sa situation personnelle et de son parcours professionnel, de connaître les dispositifs proposés par le Groupe pour l'aider à se constituer une épargne et à préparer sa retraite et d'accéder à des informations proposées dans des formats

¹ Telles que l'Association des retraités de la Banque (ADR), l'Amicale des Anciens Etoile Kleber (AAEK) et Bénévolat de Compétences et Solidarité (BCS)

différents (vidéos, guides, fiches thématiques, informations collectives, entretiens individuels...) à des liens vers les outils de simulation et des interlocuteurs experts sur la retraite.

La volonté est de permettre aux salariés de trouver sur ce même espace un ensemble de contenus et outils permettant de préparer le départ à la retraite et la retraite dans toutes ses dimensions : technique, financière, administrative, psychologique, santé, transition de vie, activités associatives, Les dispositifs proposés par le Groupe pour préparer la retraite sont également repris.

PARTIE 2 – Dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour la transition entre activité professionnelle et retraite

Afin de permettre aux salariés de préparer la transition entre leur activité professionnelle et leur retraite, les parties au présent accord conviennent de plusieurs dispositifs.

L'ensemble des dispositifs traités dans la présente partie sont exclusifs les uns des autres et de tout autre dispositif légal ou conventionnel d'aménagement de fin de carrière.

Selon les dispositions ci-après, ils ont une durée définie, peuvent prendre différentes formes avec un engagement du salarié bénéficiaire sur une date de départ à la retraite à taux plein de la sécurité sociale.

ARTICLE 1 - Les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière

La possibilité de réduire leur temps d'activité professionnelle avant leur départ à la retraite peut correspondre à une attente de salariés, pour permettre notamment de consacrer du temps à des activités qu'ils souhaitent poursuivre à leur retraite.

Une organisation du travail à temps partiel/réduit peut également correspondre à leur souhait d'une date de fin d'activité anticipée par rapport à celle de leur départ effectif en retraite.

Pour répondre à ces besoins, les parties conviennent par le présent accord de prévoir deux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière :

- Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière,
- Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière.

Les parties conviennent que l'entrée dans ces dispositifs doit s'effectuer avant que leurs bénéficiaires aient acquis leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

Article 1.1 – Temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière

1.1.1 : Principes du dispositif

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions définies ci-après, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80% appliqué au nombre de jours prévu par leur convention de forfait jours annuel à temps plein.

Ce dispositif est rémunéré à hauteur de 90 % de leur salaire annuel de base et cotisé à 100% de leur salaire annuel de base et c'est leur entité qui prend à sa charge le différentiel de rémunération entre 80% et 90 % et de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre 90% et 100%.

Ce travail à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée est définie dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son entité ; elle est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service.

L'entité veille à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel/réduit soient compatibles avec son temps de travail, en particulier dans les métiers commerciaux, où les fonds de commerce et/ou les objectifs sont à adapter.

Le temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière intervient en principe sur une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein ; cette période peut toutefois se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période peut le cas échéant être suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation à temps complet des droits affectés sur le Compte Épargne Temps (CET) sous forme de prise effective des congés.

1.1.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- Travailler à temps plein dans son entité depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- Être en mesure à l'issue de la période à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date d'atteinte de l'acquisition des droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein (avec le cas échéant, une prolongation par une période accolée de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte des droits retraite à taux plein (le cas échéant, avec une prolongation par une période accolée de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

L'échéance du temps partiel de fin de carrière et l'engagement du salarié sont repris dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

Article 1.2 – Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière

1.2.1: Principes du dispositif

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions définies ci-après, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de temps partiel/réduit annualisé au taux de 80% de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou au taux de 80% appliqué sur le nombre de jours prévu par leur convention de forfait jours annuel à temps plein.

Ce dispositif est rémunéré à hauteur de 90% de leur salaire annuel de base durant les 12 mois précédant la date d'atteinte des droits retraite Sécurité Sociale à taux plein et cotisé à 100% de leur salaire annuel de base et c'est leur entité qui prend en charge le différentiel de rémunération entre 80% et 90% et de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre 90% et 100%.

Ce travail à temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière s'organise nécessairement selon la modalité suivante :

- Une première période travaillée à temps complet, rémunérée à 90% et cotisée à 100% au cours de laquelle le salarié consomme la totalité de tous ses congés et jours RTT²
- Suivie d'une période non travaillée, également rémunérée à 90% et cotisée à 100%.

La durée de chacune des deux périodes est déterminée en fonction de la formule d'aménagement et de réduction du temps de travail de l'entité dans laquelle les salariés travaillent et du calendrier des jours travaillés de l'année.

Elle est formalisée dans l'avenant individuel au contrat de travail signé par le salarié et son entité.

Le temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière intervient en principe sur une période fixée et limitée de 12 mois précédant la première date d'atteinte des droits retraite Sécurité Sociale à taux plein du salarié ; cette période peut toutefois se terminer dans les 3 mois suivant cette date (le cas échéant, suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation de droits affectés sur le CET sous forme de prise effective des congés).

² Les droits à congés et RTT sont recalculés pour tenir compte de la règle du poids de journée

1.2.2 : Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- Travailler dans son entité à plus de 80 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- Être en mesure, à l'issue de la période à temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant cette première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivis et prolongés par une période à temps complet de consommation des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés),
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte des droits retraite à taux plein (le cas échéant, avec une prolongation par une période accolée, de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

L'échéance du temps partiel de fin de carrière et l'engagement du salarié sont repris dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

Article 1.3 – Modalités communes aux dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière (hebdomadaire et annualisé)

1.3.1: Engagements du salarié

Le salarié souhaitant bénéficier d'un dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière fournit, à l'appui de sa demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de sa possibilité de faire valoir ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans un délai maximum de 24 mois pour le temps partiel/réduit hebdomadaire au taux de 80 % et de 12 mois pour le temps partiel/réduit annualisé au taux de 80% (étant précisé que son temps partiel de fin de carrière peut se terminer dans les 3 mois suivant la première date possible de l'atteinte de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein).

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière, le salarié formule sa demande par écrit auprès de son HRBP. Cette demande doit comporter son engagement d'une liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale, laquelle doit intervenir à sa première date d'atteinte du taux plein de la retraite Sécurité Sociale (ou possiblement dans les 3 mois qui la suivent dans les conditions définies au présent accord). Une réponse lui est apportée dans toute la mesure du possible dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

La modification du contrat de travail du salarié résultant du passage à temps partiel/réduit fait l'objet d'un avenant individuel formalisant notamment les modalités d'organisation du travail à temps partiel/réduit de fin de carrière, la rémunération versée, sa durée et date d'échéance et

l'engagement du salarié sur un départ à la retraite et la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'échéance définie.

Il mentionne également, le cas échéant, les modalités d'utilisation des droits affectés dans le CET, dans les conditions définies ci-avant.

Dans un souci de bonne gestion administrative, le passage à temps partiel/réduit de fin de carrière intervient le 1er d'un mois.

1.3.2: Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité

Pendant son temps partiel/réduit de fin de carrière, le salarié n'a pas la possibilité :

- D'acquérir du temps à la carte³ (ou tout autre dispositif de même nature) lorsque cette possibilité existe dans son entité,
- D'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps (CET) au cours du temps partiel/réduit de fin de carrière.

1.3.3: Réversibilité

La réversibilité du dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière n'est pas possible ; toutefois, un salarié engagé dans un dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière prévu au présent accord qui serait confronté à une situation personnelle grave (décès du conjoint, ...), pourrait soumettre sa situation à son HRBP qui examinerait alors la possibilité et les modalités d'un retour à sa situation antérieure de travail.

1.3.4: Évolutions légales et réglementaires

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer en France, les parties conviendront de se réunir afin d'adapter les présentes dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif de temps partiel/réduit de fin de carrière jusqu'à la première date à laquelle ils seront en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

ARTICLE 2 - Le dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière

Article 2.1 – Principes du dispositif

La possibilité de mettre à profit son expérience et ses compétences professionnelles auprès d'une association ou d'une ONG partenaire⁴ de BNP Paribas dans le cadre d'une démarche de transition de l'activité professionnelle vers la retraite peut correspondre à une attente de salariés. Celle-ci peut s'exprimer au sein des entités par le dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière tel que prévu par le présent accord.

³ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

⁴ Dans le cadre d'une convention

Le mécénat de compétences est un dispositif qui permet aux entreprises la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de salariés volontaires auprès d'associations d'utilité publique ou d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire, ... qui ont besoin de compétences spécifiques.

Au sein du Groupe, le dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière prend la forme d'une mise à disposition, à titre gratuit, par une entité d'un salarié volontaire à ce dispositif.

Cette mise à disposition lui permet d'exercer une mission de mécénat de compétences auprès d'une association qui doit être reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général (au sens du ministère de l'Intérieur), et en mesure d'émettre un reçu fiscal. Ce dispositif participant pleinement à la démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale de BNP Paribas, les activités des associations éligibles à accueillir un salarié en mécénat doivent s'inscrire dans celles des piliers de l'engagement.

Le mécénat de compétences de fin de carrière intervient sur une période limitée comprise entre 6 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période peut le cas échéant être suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation à temps complet des droits affectés sur le Compte Épargne temps (CET) sous forme de prise effective des congés.

Pendant cette période de mise à disposition, le salaire fixe du salarié est maintenu et le salarié n'est pas éligible à la rémunération variable laquelle ne lui est pas versée au titre de cette période. Le salarié reste éligible à l'intéressement, la participation et au Plan d'Épargne d'Entreprise dans les conditions définies par les dispositions applicables dans son entité.

Article 2.2 – Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière, dans la limite des missions disponibles, le salarié doit remplir les cinq conditions cumulatives suivantes :

- Avoir une ancienneté dans le Groupe de 10 ans minimum,
- Avoir l'accord de l'entité pour s'engager dans ce dispositif⁵,
- Disposer des compétences spécifiques nécessaires à une mission de mécénat de compétences au sein d'une association d'utilité publique ou d'intérêt général ou d'une ONG partenaire de BNP Paribas et avoir été validé par cette association ou ONG,
- Être en mesure, à l'issue du mécénat de compétences de fin de carrière de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Ce dispositif peut se terminer dans les 3 mois suivant cette première date d'atteinte du taux plein (le cas échéant, suivis et prolongés par une période à temps complet de consommation des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés),
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité Sociale au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte des droits retraite à

⁵ Le salarié pourra interroger son HRBP en cas de refus

taux plein (le cas échéant, avec une prolongation par une période accolée de consommation à temps complet des droits affectés sur son CET sous forme de prise effective de congés).

L'échéance du mécénat de compétences de fin de carrière et l'engagement du salarié sont repris dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

Article 2.3 – Modalités de mise en place du dispositif

2.3.1 : Formalisation de la demande

Les salariés intéressés par ce dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière en informent leur HRBP ; ils précisent le type de missions susceptibles de les intéresser et la durée souhaitée de la mission, compte tenu de la première date possible de liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein.

À l'appui de leur demande, ils fournissent un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein à l'échéance du dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière pour lequel ils expriment leur intérêt (ou possiblement dans les 3 mois qui le suivent dans les conditions définies au présent accord).

Si le HRBP marque un accord de principe au salarié pour qu'il s'engage dans ce dispositif, plusieurs situations sont alors possibles :

- L'entité identifie avec l'équipe mécénat de compétences des Ressources Humaines Groupe (RHG) des missions disponibles pouvant répondre au souhait du salarié et au besoin d'une association ou d'une ONG partenaire. La candidature du salarié à la mission de mécénat de compétences de fin de carrière doit être validée par l'association ou l'Organisation,
- À défaut, l'entité recherche avec l'équipe mécénat de compétences des Ressources Humaines Groupe (RHG) une mission auprès des associations et ONG partenaires pouvant répondre au souhait du salarié et à ses compétences spécifiques. Si elle parvient à identifier une mission, la candidature du salarié à cette mission doit également être validée par l'association ou l'ONG,
- Le salarié peut également proposer un projet de mission auprès d'une association ou d'une ONG. La mission et l'association ou l'ONG sont alors soumis à la validation des Ressources Humaines Groupe (RHG) au regard du dispositif de mécénat de compétences et des principes de RSE du Groupe.

Une réponse définitive à l'accord de principe donné par le HRBP est apportée au salarié dans les 90 jours qui suivent sa demande. Si une réponse favorable peut être donnée, la mission de mécénat de compétences de fin de carrière donne alors lieu à un avenant au contrat de travail précisant la mise à disposition (tel que prévu ci-dessus) sous forme de mission, à l'issue de laquelle (éventuellement prolongée par la consommation du CET¹ sous forme de prise effective de congés) le salarié s'engage sur un départ à la retraite et la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite de sécurité sociale.

Il mentionne également, le cas échéant, les modalités d'utilisation des droits affectés dans le CET, dans les conditions définies ci-avant.

2.3.2 : Conventions conclues dans le cadre de ce dispositif

La mission de mécénat de compétences de fin de carrière fait l'objet :

- D'un avenant individuel au contrat de travail signé par le salarié et l'entité qui mentionne notamment les modalités de sa mise à disposition et acte son engagement d'un départ à la retraite et de la liquidation définitive et totale de ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein, laquelle doit intervenir à sa première date d'atteinte du taux plein de la retraite Sécurité Sociale (ou possiblement dans les 3 mois qui la suivent dans les conditions définies au présent accord). Il mentionne également, le cas échéant, les modalités d'utilisation des droits affectés dans le CET, dans les conditions définies ci-avant.
- D'une lettre d'accueil émanant de l'association ou de l'ONG signée par le salarié et l'association ou l'Organisation partenaire,
- D'une convention entre l'entité et l'association ou l'ONG partenaire.

Dans le cadre de cette mise à disposition et pendant la durée d'exécution de la mission, l'entité demeure l'employeur du salarié; elle continue en conséquence à le rémunérer dans les conditions définies à l'article 2.1.

S'agissant d'une mission dans le cadre du mécénat de compétences de fin de carrière, le salarié doit mobiliser au mieux ses compétences au sein de l'association ou de l'ONG partenaire. Un descriptif de la mission est intégré à l'avenant à son contrat de travail. Une appréciation est faite par l'Association ou l'ONG à l'issue de la mission.

Dans un souci de bonne gestion administrative, la mission de mécénat de compétences de fin de carrière débute le 1er ou le 15 d'un mois.

2.3.3 : Articulation avec d'autres dispositifs pouvant exister dans l'entité

Pendant sa période de mécénat de compétences de fin de carrière, le salarié n'a pas la possibilité :

- D'acquérir du temps à la carte⁶ (ou tout autre dispositif de même nature) lorsque cette possibilité existe dans son entité,
- D'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps (CET) au cours du temps partiel/réduit de fin de carrière,
- De bénéficier de l'accord sur le télétravail dans le Groupe en France et son avenant signé le 23 mai 2023.

⁶ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

2.3.4 : Réversibilité

La réversibilité du mécénat de compétences de fin de carrière n'est pas possible. Toutefois, un salarié engagé dans ce dispositif qui serait confronté à une situation personnelle grave (décès du conjoint, ...) ou qui rencontrerait des difficultés sérieuses pendant la durée d'exécution de la mission auprès de l'association ou de l'ONG partenaire, pourrait soumettre sa situation à son HRBP qui examinera la possibilité et les conditions d'un retour au sein de l'entreprise ou la possibilité d'une autre mission de mécénat de compétences de fin de carrière, sans pour autant que la date de départ à la retraite qui avait été préalablement fixée soit modifiée.

Article 2.4 – Évolutions légales, réglementaires et fiscales

Si les dispositions législatives relatives aux conditions de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein venaient à évoluer en France, les parties conviendront de se réunir afin d'adapter les présentes dispositions, les salariés étant maintenus dans le dispositif de mécénat de compétences de fin de carrière jusqu'à la première date à laquelle ils seront en mesure de faire valoir leurs droits à la retraite Sécurité Sociale sans abattement définitif.

Par ailleurs, compte tenu notamment du régime fiscal spécifique applicable à ce dispositif⁷, les parties conviendront que si le contexte juridique et fiscal relatif à ce dispositif venait à évoluer pendant la durée du présent accord, ce dispositif serait alors suspendu et une réunion de négociation serait organisée dans les trois mois pour échanger sur les évolutions et, le cas échéant, les adaptations à y apporter.

ARTICLE 3 – Le dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière

Article 3.1 – Principes du dispositif

Le dispositif légal de la retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière qui permet à un salarié de poursuivre son activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Dans les entités du périmètre du présent accord, les salariés qui remplissent les conditions prévues par la réglementation pour la retraite progressive et ci-après par le présent accord, peuvent demander le bénéfice d'un dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière au taux de 80 % de l'horaire de travail en vigueur dans leur entité d'affectation ou 80 % de leur durée de travail exprimée en jours dans le cas des salariés cadres soumis à une convention de forfait jours annuel.

Ce dispositif est cotisé à 100% de leur salaire annuel de base aux régimes de retraite (Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) et c'est leur entité qui prend en charge le différentiel de cotisations de 20% de cotisations retraite (parts salariales et patronales des retraites obligatoires Sécurité Sociale et complémentaire Agirc-Arrco) entre le temps partiel à 80% de l'horaire de travail en vigueur (ou 80% de leur durée de travail exprimée en jours pour

⁷ Prévu à l'article 238 bis du code général des impôts

les salariés cadres soumis à une convention de forfait-jours annuel) et les cotisations retraite à hauteur de 100% du salaire annuel de base des salariés bénéficiaires.

Ce travail à temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière s'organise nécessairement sous la forme d'une journée non travaillée fixe (dite journée libérée) dans la semaine. La journée libérée est définie dans l'avenant au contrat de travail signé par le salarié et son entité ; elle est déterminée en accord avec le manager en tenant compte des souhaits du salarié et des contraintes liées au fonctionnement du service.

L'entité veille à ce que l'organisation et la charge de travail du salarié à temps partiel/réduit soient compatibles avec son temps de travail, en particulier dans les métiers commerciaux, où les fonds de commerce et/ou les objectifs sont à adapter.

La retraite progressive conventionnelle de fin de carrière intervient sur une période limitée, comprise entre 12 mois minimum et 24 mois maximum avant la première date possible de liquidation de la retraite Sécurité Sociale à taux plein, cette période pouvant se terminer dans les 3 mois suivants cette date. Cette période peut le cas échéant être suivie et prolongée de la période éventuelle de consommation à temps complet des droits affectés sur le Compte Épargne temps (CET) sous forme de prise effective des congés.

Article 3.2 - Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière, le salarié doit remplir les trois conditions cumulatives suivantes :

- Travailler dans son entité à plus de 80 % depuis 12 mois au moins avant la date d'entrée dans le dispositif,
- Remplir les conditions d'éligibilité au dispositif légal de retraite progressive fixées par la réglementation applicable (âge, durée d'assurance, quotité de travail...),
- S'engager à un départ à la retraite et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite Sécurité Sociale à taux plein dans un délai entre 12 mois minimum et 24 mois maximum suivant la date d'entrée dans le dispositif.

L'échéance du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière et l'engagement du salarié sont formalisés dans l'avenant au contrat de travail signé entre le salarié et son entité.

Article 3.3 – Modalités du dispositif

3.3.1 : Engagements du salarié

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière fournit, à l'appui de sa demande, un relevé de carrière Sécurité Sociale attestant de la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite Sécurité Sociale à taux plein dans le délai de 12 mois minimum à 24 mois maximum par rapport à son entrée dans ce dispositif.

Trois mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière, le salarié formule sa demande par écrit auprès de son HRBP. Cette demande doit comporter son engagement sur une date précise de liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein. Une réponse lui est apportée dans toute la mesure du possible dans un délai de 30 jours à compter de la date de réception de sa demande.

3.3.2 : Articulation avec d'autres dispositifs existants dans l'entreprise

L'entrée dans le dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière intervient le 1^{er} d'un mois.

Pendant le dispositif de retraite progressive conventionnelle, le salarié n'a pas la possibilité :

- D'acquérir du temps à la carte⁸ (ou tout autre dispositif de même nature) lorsque cette possibilité existe dans son entité,
- D'alimenter ou d'utiliser, sous forme de congés, son compte épargne temps (CET).

3.3.3 : Conclusion d'un avenant au contrat de travail

L'entrée dans le dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière fait l'objet d'un avenant au contrat de travail signé par le salarié et l'employeur pour une durée déterminée de 12 mois minimum et de 24 mois maximum.

Cet avenant formalise notamment l'engagement du salarié sur une liquidation définitive et totale de sa retraite Sécurité Sociale à taux plein et la date de son départ à la retraite et précise les modalités d'organisation de l'activité exercée à temps partiel ou réduit dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

ARTICLE 4 - Indemnité de fin de carrière

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander, dans les six mois qui précèdent la date de la liquidation de leur retraite Sécurité Sociale à taux plein, le versement anticipé de leur indemnité de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- Une demande écrite est adressée au HRBP,
- Le versement anticipé est autorisé, dans les limites de 80% du montant global de l'indemnité de fin de carrière et d'un plafond fixé à 20 000 euros bruts.

Il est précisé que les dispositifs de temps partiel/réduit de fin de carrière, (hebdomadaire ou annualisé), de mécénat de compétences de fin de carrière, ainsi que le dispositif de retraite progressive conventionnelle de fin de carrière, sont sans incidence sur le montant de l'indemnité de fin de carrière versée au salarié par rapport à celui qu'il aurait perçu sans avoir bénéficié d'un des dispositifs d'aménagement de fin de carrière prévus au présent accord.

⁸ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

ARTICLE 5 - Départ à la retraite et prise des congés

Les jours de repos de Réduction du Temps de Travail, les congés annuels et les droits affectés dans le CET doivent en principe être consommés, sous forme de prise effective, avant le départ à la retraite du salarié.

ARTICLE 6 - La période de repos de fin de carrière : la conversion en temps de l'indemnité de fin de carrière

Article 6.1 - Principes du dispositif

Afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, les parties signataires conviennent de mettre en place un dispositif permettant, à la demande du salarié, la conversion de son indemnité de fin de carrière en temps, sous la forme d'une période de dispense d'activité rémunérée, appelée période de repos de fin de carrière.

La période de repos de fin de carrière précède immédiatement la liquidation de la retraite et est financée par la mobilisation anticipée et lissée de l'indemnité de fin de carrière à laquelle le salarié aurait droit à la date prévue de son départ en retraite.

Elle est calculée en mois civils entiers et dépend du montant prévisionnel de l'indemnité de fin de carrière tel que connu au moment de la conversion en temps.

L'indemnité de fin de carrière peut être convertie en temps dans la limite de 80% de son montant prévisionnel et pour une durée minimale de trois mois civils entiers.

Article 6.2 - Conditions pour bénéficier du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de conversion en temps de l'indemnité de fin de carrière, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être en cours de CDI au sein d'une entité du Groupe, sans qu'aucune procédure de rupture n'ait été engagée (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, départ à la retraite déjà acté etc.),
- Ne pas bénéficier d'un autre dispositif d'aménagement de fin de carrière au sens du présent accord, ou de tout autre accord (dont l'accord en vigueur sur la GEPP dans le Groupe), convention, usage et décision unilatérale, portant sur le même objet applicable,
- Être en mesure, à l'issue de la période de repos de fin de carrière, de liquider sa retraite Sécurité Sociale à taux plein ce dont le salarié devra justifier par la production d'un relevé de situation de carrière à jour précisant la date prévisible de liquidation à taux plein des droits à la retraite au régime général de la sécurité sociale,
- S'engager à un départ à la retraite de manière ferme et irrévocable et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite sécurité sociale à taux plein à l'issue de la période de repos de fin de carrière et au plus tard dans les 3 mois suivants la première date d'atteinte des droits retraite de sécurité sociale à taux plein,

- S'engager à la prise intégrale de l'ensemble des droits affectés sur son compte épargne temps (CET), des congés et autres jours de repos/RTT, acquis et non pris à la date d'adhésion dans le dispositif, sous forme d'une période à temps complet de prise effective et continue des congés précédant immédiatement la période de repos de fin de carrière,

Article 6.3 - Modalités du dispositif

6.3.1: Statut du salarié pendant le dispositif

La période de repos de fin de carrière continue de générer des droits à congés payés qui sont versés sous forme d'indemnité compensatrice au moment du solde de tout compte.

En revanche cette période de repos de fin de carrière ne génère pas de droit à réduction du temps de travail de quelque nature que ce soit.

Pendant sa période de repos de fin de carrière le salarié n'a pas la possibilité d'acquérir du temps à la carte⁹, ni d'alimenter son Compte Epargne temps (CET).

La période de repos de fin de carrière est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Le salarié continue de bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, intéressement et participation, selon les dispositions applicables à son entité relatives aux critères de répartition.

Le salarié conserve également la qualité d'assuré social et continue à bénéficier des couvertures santé et prévoyance applicables au sein de son entité.

De plus, le salarié continue de figurer aux effectifs de l'entreprise pendant la période de repos de fin de carrière, il est donc électeur et éligible aux élections professionnelles et bénéficie des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique. En revanche, le salarié ne bénéficie pas de titres-déjeuner ni de la prise en charge par l'employeur au titre des transports domicile-travail pour la période de repos de fin de carrière.

Le salarié demeure tenu à une obligation de loyauté envers l'entreprise. Il n'est pas autorisé à exercer une activité professionnelle pendant la période de suspension (ou dispense rémunérée d'activité) du contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié s'engage à restituer tout équipement et matériel mis à sa disposition pour la réalisation de son activité professionnelle dès sa cessation effective d'activité.

⁹ Les salariés entrant dans le dispositif d'aménagement de fin de carrière avec un solde de jours temps à la carte, peuvent en demander le remboursement en tout ou partie

6.3.2 : Date d'entrée, durée et terme de la période de repos de fin de carrière

Il est rappelé qu'avant d'entrer dans le dispositif de période de repos de fin de carrière, le salarié devra avoir consommé l'intégralité des jours de congés payés ou conventionnels ainsi que les jours de repos/RTT acquis mais non pris, dont ceux épargnés dans le CET¹⁰.

La période de congé de fin de carrière se prend en continu, par mois civils entiers et débute un 1^{er} de mois.

Cette période s'exerce à temps plein en jours ouvrés, y compris pour les salariés travaillant à temps partiel auparavant.

La durée minimale de la période de repos de fin de carrière est de trois mois civils entiers.

La durée maximale de la période de repos de fin de carrière est au plus égale au nombre de mois civils entiers correspondant à 80% du montant de l'indemnité de fin de carrière au salarié concerné connu au moment de la demande d'adhésion au dispositif, sous réserve toutefois que la période de repos prenne fin au plus tard 3 mois après la première date d'atteinte des droits retraite de sécurité sociale à taux plein du salarié bénéficiaire du dispositif.

La période de repos de fin de carrière se termine le dernier jour du mois civil précédant celui au cours duquel le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite de sécurité sociale à taux plein ou dans les trois mois suivants, sans que cela ne puisse avoir pour effet de porter le dépassement au-delà de la première date d'atteinte des droits à retraite de sécurité sociale à taux plein, à plus de trois mois. À titre d'exemple pour un salarié dont la première date de liquidation de la retraite de sécurité sociale à taux plein est le 1^{er} mars, la période de repos de fin de carrière se termine au plus tôt le 28 février et au plus tard le 31 mai.

Toute absence, quelle qu'en soit la cause survenant au cours de la période de repos de fin de carrière, est sans aucune incidence sur sa durée. Une telle absence, notamment, n'a pas pour effet de décaler le terme de la période de repos de fin de carrière tel que convenu par les parties.

La période de repos de fin de carrière issue de la conversion en temps d'une partie de l'indemnité de fin de carrière constitue la période de préavis de départ à la retraite dans son intégralité. Aucun autre préavis ne pourra être invoqué par la suite.

L'entreprise ne procédera pas, de son côté, à une régularisation rétroactive de la conversion de l'indemnité de départ à la retraite.

¹⁰ Conformément à l'article 6.3 sur « l'utilisation du Compte Epargne Temps dans la période précédant le départ à la retraite » de l'accord conclu pour le Groupe en France le 30 mars 2022 et son avenant en date du 22 mai 2025 relatif « à la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite »

6.3.3 : Rémunération

Pendant la période de repos de fin de carrière, le salarié perçoit aux échéances habituelles de paie, une allocation mensuelle correspondant à une fraction de son indemnité prévisionnelle de fin de carrière, égale au montant de sa rémunération fixe.

L'allocation de la période de repos de fin de carrière est assimilée à du salaire du point de vue social¹¹ et fiscal et est mentionnée comme "salaire" sur les bulletins de paie émis pour la période de repos de fin de carrière.

Le salarié n'est pas éligible à une rémunération variable au titre de la période de repos de fin de carrière.

6.3.4 : Reliquat de l'indemnité de fin de carrière

Au terme de la période de repos de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'indemnité de départ à la retraite est alors recalculée et le salarié en perçoit le reliquat dans le cadre de son solde de tout compte.

Les congés annuels restants qui n'auraient pas pu être consommés sont également versés sous forme d'indemnité compensatrice dans le cadre du solde de tout compte.

Article 6.4 - Formalisation de la demande et adhésion

Le salarié volontaire, remplissant les conditions, formalise sa demande de conversion en temps d'une partie de son indemnité de fin de carrière, par écrit, à son HRBP, au moins 6 mois avant la date effective de cessation de l'activité professionnelle.

Le salarié indique dans sa demande la date prévisionnelle de départ à la retraite à taux plein et joint impérativement le dernier relevé de carrière attestant de la possibilité de liquidation des droits à la retraite à taux plein à l'issue de la période de repos de fin de carrière.

En cas d'acceptation de la demande du salarié¹², l'adhésion au dispositif de repos de fin de carrière est formalisée par un avenant au contrat de travail qui précise :

- La date d'entrée dans le dispositif (qui débute nécessairement le 1^{er} d'un mois civil),
- La durée du repos de fin de carrière exprimée en nombre de mois civils entiers,
- La date de fin du dispositif correspondant à la date de rupture du contrat de travail du salarié pour départ à la retraite à son initiative,

¹¹ Y compris sur les cotisations retraite

¹² Un refus serait justifié par des motifs objectifs tenant notamment à l'organisation du service auquel appartient le salarié ou bien par une situation spécifique personnelle de surendettement notamment

- L'assimilation de la période de préavis de départ à la retraite dans la période de repos de fin de carrière,
- Le statut du salarié pendant le repos de fin de carrière,
- Les effets de la période de repos de fin de carrière sur la rémunération,
- Le bénéfice de la couverture frais de santé / protection sociale à l'identique des salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu,
- Le bénéfice des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation),
- La date de liquidation de la retraite,
- L'engagement ferme et irrévocable de partir à la retraite à la date indiquée et à liquider, de manière définitive et totale, sa retraite à taux plein de sécurité sociale à l'issue de la période de repos de fin de carrière,
- L'engagement ferme de consommer les jours de congés payés ou conventionnels ainsi que les jours de repos/RTT acquis mais non pris à la date de l'adhésion au dispositif, y compris ceux épargnés dans le CET, tel que prévu par l'article 6.3 sur « *l'utilisation du Compte Epargne Temps dans la période précédant le départ à la retraite* » de l'accord Groupe en France du 30 mars 2022 et son avenant du 22 mai 2025 relatif « *à la prise effective des congés et à leur épargne pour une utilisation au cours de la vie professionnelle et pour la préparation à la retraite* »,
- Les modalités du solde de tout compte comprenant le reliquat de l'indemnité de fin de carrière ainsi que l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congés payés ou conventionnels, jours de repos/RTT, jours épargnés dans le CET excédant le nombre de jours ayant pu être posés entre la date d'adhésion et la date d'entrée effective dans le dispositif.

La décision de bénéficier du dispositif est irrévocable pour le salarié. Dans ce cadre, le salarié ne peut pas revenir sur sa décision de départ à la retraite à son initiative.

PARTIE 3 – Dispositions générales

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent accord est un accord de Groupe au sens des dispositions des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail ; les entités du Groupe en France de son périmètre d'application sont visées en son annexe 1.

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein du périmètre du présent accord qui n'en seraient pas signataires pourront adhérer au présent accord dans les conditions légales.

Les dispositions du présent accord sont directement applicables dans les entités de son périmètre d'application sans nécessiter pour leur mise en œuvre des négociations dans lesdites entités.

Les parties conviennent que les dispositions du présent accord se substituent pleinement et de plein droit sans autre formalité aux dispositions des accords et conventions, usages et décisions unilatérales, portant sur le même objet (dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour préparer la transition entre activité professionnelle et retraite) préexistants à la date d'entrée en vigueur du présent accord dans les entités de son périmètre d'application.

Article 1.1 - Adhésion / Entrée d'une entité au sein du Groupe BNP Paribas en France

Toute entité actuelle ou future du Groupe BNP Paribas en France au sens de l'article L.2331-1 du Code du travail, et non visée à l'Annexe 1 du présent accord, pourra adhérer au présent accord par accord collectif, ou à défaut, par une décision unilatérale de l'employeur.

La Direction de l'entité concernée notifiera à la Direction des Ressources Humaines du Groupe l'accord collectif, ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur, valant adhésion au présent accord pour permettre à ses salariés de s'inscrire dans les règles communes.

L'adhésion d'une entité non-signataire au présent accord ne peut être réalisée que pour l'intégralité de ses stipulations.

Article 1.2 - Sortie d'une entité du Groupe BNP Paribas en France

Dans le cas où l'une des sociétés visées à l'Annexe 1 au présent accord, ou y ayant adhéré postérieurement à sa signature, définissant le Groupe, sortirait du périmètre du Groupe BNP Paribas au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail, ses partenaires sociaux (après échange avec les RHG) devront examiner dans les meilleurs délais les conséquences d'une telle situation.

ARTICLE 2 - Suivi de l'accord au niveau du Groupe en France

Le suivi du présent accord sera effectué au sein de la Commission de suivi prévue dans l'accord sur la GEPP. Les indicateurs suivants seront communiqués à ses membres :

- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit hebdomadaire de fin de carrière au cours de l'année écoulée,
- Nombre de salariés ayant bénéficié du temps partiel/réduit annualisé de fin de carrière au cours de l'année écoulée,
- Nombre de nouveaux salariés ayant bénéficié du dispositif de Mécénat de Compétences, d'heures de mécénat de Compétences réalisées et durée moyenne des mécénats de Compétences réalisées au cours de l'année écoulée,
- Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de retraite progressive d'entreprise de fin de carrière au cours de l'année écoulée,

- Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de conversion de l'indemnité de fin de carrière en période de repos de fin de carrière.

ARTICLE 3 - Mise en œuvre et suivi de l'accord dans les entités

Pour la mise en œuvre du présent accord Groupe, les entités entrant dans son périmètre ou adhérentes :

- Partagent dans le cadre de leur dialogue social le nombre prévisionnel de mécénats de compétences de fin de carrière au regard de leurs spécificités, pyramide des âges, contextes et enjeux,
- Peuvent maintenir, adapter ou faire évoluer les indicateurs de suivi associés qu'elles avaient pu définir dans les accords ou dispositions unilatérales préexistantes à la date de signature du présent accord.

ARTICLE 4 - Durée – révision de l'accord

Article 4.1 -Entrée en vigueur – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 4 ans et prend effet à compter du 1^{er} octobre 2026, date à laquelle ses dispositions se substituent de plein droit sans autre formalité aux accords et conventions, usages et décisions unilatérales, préexistants portant sur le même objet dans les entités de son périmètre d'application.

Article 4.2 - Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties. Dans ce cas, un avenant au présent accord sera négocié entre les parties dans les conditions et modalités de révision fixées par les dispositions légales en vigueur :

- Toute demande de révision devra être signifiée aux autres parties par l'une des parties et être accompagnée d'un projet portant sur les points à réviser,
- Un calendrier sera établi au cours de la première réunion de négociation qui devra se tenir dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

Article 4.3 - Évolution de la réglementation

Les parties au présent accord conviennent que dans l'hypothèse où des modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles conduiraient à des difficultés d'application ou nécessiteraient des aménagements du présent accord, des représentants de chaque organisation syndicale représentative dans le périmètre du présent accord et des représentants de la Fonction RH Groupe de BNP Paribas se réuniraient alors pour examiner l'incidence de ces modifications sur les dispositions du présent accord et la suite à donner.

ARTICLE 5 – Information des salariés

Les salariés des entités du périmètre du présent accord seront informés des modalités générales du présent accord par les supports de communication interne à l'entreprise.

ARTICLE 6 – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Paris. Un exemplaire original sera remis à chacune des Parties.

Fait à Paris, le 3 septembre 2026

	Nom des signataires	Signatures
Pour BNP Paribas	Claudine Quévarec	
Pour la CFDT	Julie Lequeux	
Pour le SNB – CFE/CGC	Rémi Gandon	

ANNEXE 1: LISTE DES ENTITES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DU PRESENT ACCORD

BNP PARIBAS SA

BNP PARIBAS LEASE GROUP

BNP PARIBAS PARTNERS FOR INNOVATION

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE

Coficabail

Neuilly Contentieux

DOMOFINANCE

ARVAL SERVICE LEASE

BNP PARIBAS CARDIF (GIE)

PORTZAMPARC

PORTZAMPARC GESTION

CARDIF IARD

BNP PARIBAS FACTOR

BNP PARIBAS FINANCIAL MARKET

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT EUROPE

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT HOLDING

BNP PARIBAS DEALING SERVICES

BNPP REIM FRANCE

BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT REAL ASSETS

AXA IM PRIME

BNP PARIBAS REUNION

BNP PARIBAS ANTILLES GUYANE

ICARE ASSURANCE

ICARE SA

GAM Restaurant

ANNEXE 2 : Les 10 engagements clefs de la Charte en faveur de l'emploi des +50 ans

1. Communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. Sensibiliser à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans le respect des valeurs de l'entreprise.
2. Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.
3. Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.
4. Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun(e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.
5. Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés et en favorisant toutes initiatives mettant en avant les échanges intergénérationnels.
6. Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgisme.
7. Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière.
8. Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.
9. Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.
10. Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, conserver le lien notamment par les Alumnis, ou favoriser un engagement associatif.