

ACCORD SENIOR AU SEIN DE L'UES FRAIKIN FRANCE

ENTRE

La **société FRAIKIN France**, Société Anonyme au capital de 33.648.880,00 euros
Immatriculée au RCS de NANTERRE sous le n° 343 862 652
Dont le siège social est situé 9-11 rue du débarcadère – 92700 Colombes,
Représentée par Monsieur Alain-François PIALAT, Directeur Général Adjoint en charge des
Ressources Humaines et Communication Groupe, dûment habilité aux présentes,

La **société FRAIKIN SERVICES**, Société par Actions Simplifiée au capital de 37.000,00 euros
Immatriculée au RCS de NANTERRE sous le n° 447 898 388
Dont le siège social est situé 9-11 rue du débarcadère – 92700 Colombes,
Représentée par Monsieur Alain-François PIALAT, Directeur Général Adjoint en charge des
Ressources Humaines et Communication Groupe, dûment habilité aux présentes,

Sociétés constitutives de l'UES FRAIKIN France

d'une part,

ET

LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DE SALAIRES DE L'UES FRAIKIN FRANCE :

Pour la CFDT, Délégué Syndical Central ;

Pour la CFE-CGC, Déléguée Syndicale Centrale ;

Pour la CGT, Délégué Syndical Central ;

Pour l'UNSA-SALVI, Délégué Syndical Central.

d'autre part.

JNG F.
1 JPB
BN AB

Préambule

Les instances représentatives du personnel de l'UES ont été consultées :

- le mercredi 25 septembre 2024
- le mardi 29 octobre 2024
- le mardi 12 novembre 2024
- le mercredi 12 février 2025
- le lundi 12 mai 2025

dans le cadre de la mise en place d'un accord retraite.

Le présent accord a pour objectif de définir les différentes mesures favorisant l'accompagnement des seniors à la retraite.

Les parties au présent accord s'accordent sur les enjeux suivants :

- Optimisation de la prime de fin de carrière pour les départs à la retraite
- Allègement des temps de travail pour les seniors
- Formation et accompagnement des seniors pour les départs à la retraite.

Plus précisément, cet accord s'inscrit dans le cadre de la démarche de qualité de vie au travail et en vue de renforcer la protection de la santé et sécurité de nos salariés seniors. Les Parties relèvent la nécessité, à travers le présent accord, de prendre des engagements forts pour assurer une meilleure maîtrise de l'accompagnements des salariés à la retraite et ce dans le respect des textes en vigueur.

JNG₂ JPB
PA CB



CHAPITRE 1– CHAMP D’APPLICATION ET PRINCIPES GENERAUX

Article 1 : Objet de l’accord

Le présent accord a pour objet la mise en place d’un accord retraite.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions de l’ensemble accords collectifs, accords atypiques, usages et engagements unilatéraux, ayant le même objet et/ou la même cause, en vigueur au sein des sociétés signataires du présent accord.

Article 2 : Collaborateurs concernés cet accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des collaborateurs de l’UES Fraikin France, à partir de la signature de cet accord, qui remplissent les conditions de l’accord.

Sont en revanche expressément exclus du présent accord :

- Les salariés en contrat à durée déterminée, alternance, stage,

CHAPITRE 2 – Indemnités de départ à la retraite (IDR)

Article 3– Indemnités de départ à la retraite versée au départ à la retraite du salarié

Dans le cadre de la gestion des fins de contrat de travail, il est convenu ce qui suit concernant l’indemnité de départ à la retraite.

Article 3.1 – Principe

L’indemnité de fin de carrière est une somme versée par l’employeur au salarié à l’occasion de son départ à la retraite. Elle vise à reconnaître la fidélité du salarié à l’entreprise et à faciliter sa transition vers la retraite.

Cette indemnité est versée lorsqu’elle est à l’initiative du salarié.

Cette indemnité est donc distincte :

- de l’indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- de toute autre prime ou gratification de départ.

Article : 3.2 – Conditions d’éligibilité

Le salarié peut prétendre à l’indemnité de départ à la retraite avec les conditions suivantes :

- Départ volontaire à la retraite conformément aux dispositions de l’article L. 1237-9 du Code du travail (« *Tout salarié quittant volontairement l’entreprise pour bénéficier d’une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite* »), ce qui suppose que le salarié est en droit de bénéficier d’une pension de retraite ;

JNB
Pn

3

JPB
Q

- Justifier d'au moins 10 ans d'ancienneté au sein de l'une et/ou de l'autre des sociétés constitutives de l'UES FRAIKIN France.

Sont exclus du bénéfice de l'IDR :

- les démissions,
- les ruptures conventionnelles,
- les départs anticipés sans respect des conditions d'âge ou d'ancienneté.

Article : 3.3 – Barèmes

L'indemnité est calculée sur la base du salaire de référence, défini comme la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de salaire brut précédant le mois au cours duquel le salarié fait valoir son départ volontaire à la retraite.

Le montant de l'indemnité est fixé comme suit :

Ancienneté dans l'entreprise	Montant de l'indemnité en mois de salaire brut
De 10 à 14 ans	1,6 mois
De 15 à 19 ans	2,5 mois
De 20 à 24 ans	3,5 mois
De 25 à 29 ans	4 mois
De 30 à 34 ans	4,5 mois
De 35 à 39 ans	5 mois
40 ans et plus	6 mois

Remarque : Ces montants ne se cumulent pas avec des dispositifs de départ collectif qui s'avèrent plus avantageux que les montants prévus au titre du présent accord.

Article : 3.4 – Versement

L'indemnité est versée en une seule fois, au moment de la rupture du contrat de travail, et figure sur le solde de tout compte.

Article 4– La conversion de l'Indemnité de Départ à la Retraite en temps

Après échange avec son responsable hiérarchique et le service des RH, et sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois, le salarié pourra demander à convertir tout ou partie de l'IDR en temps, afin d'alléger ses temps de travail dans les 12 derniers mois avant le départ à la retraite ou cesser totalement son activité de manière anticipée.

Article : 4.1 – Réduction du temps de travail

JNG

4

JPB

BA



Cette faculté de conversion de l'IDR en temps pour réduire son activité de manière anticipée est de droit (sous réserve du délai de prévenance mentionné ci-dessus), dans la limite de 1 jour par semaine sur les 12 mois précédant le départ à la retraite.

Lors de son départ à la retraite, le salarié perçoit, le cas échéant, son indemnité de départ à la retraite sous déduction des sommes déjà versées pendant la période de dispense d'activité.

Article : 4.2 – Cessation d'activité

Cette faculté de conversion de l'IDR en temps pour cesser totalement son activité de manière anticipée est de droit (sous réserve du délai de prévenance mentionné ci-dessus), dans la limite de 4 mois.

La cessation d'activité résultant de cette conversion précède immédiatement le départ effectif à la retraite. Pendant cette période le salarié est dispensé d'activité et perçoit mensuellement une avance sur l'indemnité de départ à la retraite à titre de rémunération.

Article : 4.3 – Modalité d'application

La conversion de l'IDR en temps est formalisée par un avenant au contrat de travail précisant la fréquence et le nombre de jours convertis ainsi que les dates de début et de fin de la période de conversion d'IDR en temps.

En cas de rupture volontaire intervenant à l'initiative du salarié intervenant pendant le dispositif et avant la date de départ effectif à la retraite, le salarié devra rembourser à l'employeur les sommes déjà perçues au titre de son indemnité de départ à la retraite.

Exemple : IDR de 1,6 mois

- i) Permettrait de poser 29 jours ouvrés sur les 12 derniers mois
- ii) ou permettrait de cesser son activité 1,6 mois avant la date de départ à la retraite)

JN 6

JPB
[Signature]

PA

CHAPITRE 3 – Bilan de retraite

Afin d'accompagner au mieux les salariés proches de la retraite, un bilan de retraite individuel est organisé à la demande de l'intéressé.

Ce bilan peut être demandé par tout salarié âgé d'au moins 60 ans.

Le bilan de retraite individuel sera établi par la DRH. Lors de ce bilan, la prise en compte des éventuels impacts de la DFS fera l'objet d'une analyse spécifique.

Si nécessaire, des ajustements ou régularisations pourront être envisagés. Le bilan permet également au salarié de disposer de l'ensemble des informations relatives à ses droits (nombre de trimestres acquis, âge de départ à taux plein, reconstitution de retraite si nécessaire...).

CHAPITRE 4 – Formation à la préparation à la retraite

Fraikin met à disposition des salariés un ensemble de dispositifs d'information et de formation à la préparation à la retraite.

A partir de 60 ans, Fraikin met en place des formations ayant pour objet :

- Anticiper les aspects financiers : Les formations peuvent permettre d'aider à planifier son budget, optimiser ses économies et gérer ses investissements, assurant ainsi une stabilité financière à la retraite.
- Préserver sa santé et son bien-être : Elles peuvent aborder des sujets comme l'activité physique, la nutrition et la gestion du stress, permettant d'adopter de bonnes habitudes pour rester en bonne santé.
- Redéfinir ses objectifs de vie : Elles peuvent encourager à explorer de nouvelles activités et à s'engager dans des projets, donnant un sens à cette nouvelle étape de vie



JNG
6 JPB
BN CB

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Article 5 – Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11 et L. 2261-13 du Code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Article 6 – Suivi de l'accord

Le Comité Social et Economique est informé chaque année du nombre de départ à la retraite, du nombre de bilan retraite demandé et traité et le nombre de formation dans le cadre de la préparation à la retraite.

Un rappel des règles applicables est également réalisé.

Cette information permet aux élus de vérifier les conditions d'application du présent accord.

Article 7 – Révision de l'accord

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé.

Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de la société ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de la société.

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

JN 6

7

BA

JPB
[Signature]

Article 8 – Publicité

- **Publicité**

Le présent accord est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et diffusé sur l'intranet de l'entreprise.

Tout salarié de l'entreprise peut demander une copie du présent accord auprès de la direction.

- **Notification**

Cet accord est rédigé en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour envoi par mail et remise à chacune des parties signataires. Il est convenu qu'une copie soit transmise aux organisations syndicales non-signataires.

- **Dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plate-forme en ligne « TELEACCORDS » et sera transmis au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

En application des articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail :

- dans une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- dans une version électronique de l'accord déposé en format DOCX, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) seront supprimées (non visibles), et uniquement ces mentions. Le nom de la société continuera à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales et le lieu et la date de signature.

JNG

8

JNB

BN

JNB

Fait à Colombes, le 25/06/2025
(En 9 exemplaires, un pour chaque partie)

Pour l'UES FRAIKIN France

Alain-François Pialat,

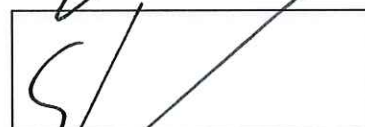
Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines et Communication Groupe :



Pour FRAIKIN Services

Alain-François Pialat,

Directeur Général Adjoint en charge des Ressources Humaines et Communication Groupe :

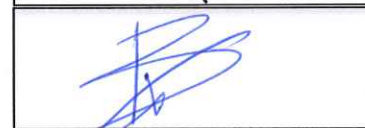


Pour les Organisations Syndicales

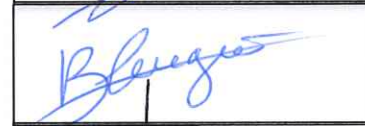
Monsieur Jean-Michel GOMES, Délégué Syndical CFDT :



Madame Corine BILLON, Déléguée Syndicale CFE-CGC :



Monsieur Jean-Philippe BLENGINO, Délégué Syndical CGT :



Madame Patricia MONTET, Délégué Syndical UNSA-SALVI :

