



Protocole d'accord relatif aux mesures de fin de carrière

NOTE TECHNIQUE

23/08/2019

L'accord du 11 juillet 2019 est conclu à durée déterminée. Il s'applique à compter de sa date d'agrément, soit du 22 août 2019 jusqu'au 7 octobre 2021.

Sommaire

1. Champ d'application de l'accord	2
2. Articulation entre accord national et accord local	2
3. Le dispositif d'aménagement des fins de carrière	2
3.1 Utilisation fractionnée du compte épargne temps	2
3.2 Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite	4
3.3 Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel.....	4
3.4 Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite	6

1. Champ d'application de l'accord

Le protocole d'accord du 11 juillet 2019 s'applique à l'ensemble des organismes du régime général de Sécurité sociale, quelle que soit leur taille (moins de 300 salariés ou plus de 300 salariés), y compris dans les établissements publics administratifs, et les agences régionales de santé.

2. Articulation entre accord national et accord local

Les dispositions issues du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération étaient appliquées par l'ensemble des organismes, soit en vertu de l'accord national pour les organismes de moins de 300 salariés, soit en application des accords locaux (qui pour une très large partie ont repris les dispositions de l'accord de l'Ucanss sur recommandation du Comex).

A défaut d'accord local, le protocole national s'applique dès l'agrément.

Pour les organismes de moins de 300 salariés, le protocole d'accord du 11 juillet 2019 s'applique immédiatement.

Pour les organismes de plus de 300 salariés, l'accord national s'applique au terme de l'accord local relatif au contrat de génération.

3. Le dispositif d'aménagement des fins de carrière

3.1 Utilisation fractionnée du compte épargne temps

L'article 1 du protocole d'accord du 11 juillet 2019 prévoit un abondement du CET lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein (en fonction de sa carrière (condition d'âge et de nombre de trimestre de cotisation).

Cette disposition encourage et valorise le fait qu'un salarié continue à travailler à partir du moment où celui-ci peut prétendre à une retraite à taux plein. C'est pourquoi il ne faut opérer l'abondement qu'à partir du moment où le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié doit apporter la preuve à l'employeur qu'il remplit bien les conditions pour y prétendre, en lui transmettant par exemple une attestation de la CARSAT.

Le protocole d'accord précise que : « Quand le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions [...] lors de l'utilisation fractionnée du CET ...] font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20% de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours ».

EXEMPLE D'UTILISATION FRACTIONNÉE DU CET AVEC ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

Un salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à 62 ans, le 31/12/2019. A la suite de sa demande du 01/10/2018 dans le délai de prévenance de 2 mois, il utilise de manière fractionnée son CET à compter du 01/01/2019. Lors de la prise fractionnée de son CET au 01/01/2019, le salarié dispose de 100 jours placés dans son CET. Le jour convenu de réduction de l'activité est le vendredi.

Du 01/01/2019 au 31/12/2019, ce salarié a utilisé de manière fractionnée 51 jours, à raison d'un vendredi indemnisé par semaine (NB : En 2019, le jour de l'assomption tombe le vendredi 15 août. Contrairement aux autres cas d'utilisations du CET pour indemniser des congés sans solde, dans le cadre de l'utilisation fractionnée du CET, si un jour férié tombe le jour non travaillé, il convient de ne pas décompter un jour de CET. C'est pourquoi dans cet exemple il convient de décompter 51 jours de CET et non pas 52).

Au 31/12/2019, il reste un solde de 49 jours dans le CET du salarié ($100 - 51 = 49$). Au 31/12/2019, date à laquelle le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, il convient d'opérer un abondement de 20% sur les 100 jours placés au 01/01/2019, lorsque le salarié a utilisé de manière fractionnée son CET ($100 \times 20\% = 20$ jours)

Or, cet abondement est plafonné à 10 jours.

Au 31/12/2019, il convient d'ajouter 10 jours au reliquat de 49 jours restant au CET. On obtient un total de 59 jours à utiliser de manière fractionnée.

L'abondement porte sur les jours du CET demandés à être utilisés de façon fractionnée, et non pas sur les jours qui auraient été épargnés ou utilisés de manière fractionnée à la date où le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein.

En effet, rappelons qu'au cours de l'utilisation fractionnée du CET, le salarié peut continuer d'épargner des jours sur son CET et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de ce dispositif. Ces jours épargnés durant la prise fractionnée du CET ne feront pas l'objet d'un abondement au moment où le salarié bénéficiera d'une retraite à taux plein.

S'agissant du sort des jours résultant de l'abondement, les jours épargnés sont décomptés en priorité par rapport aux jours attribués au titre de l'abondement. Si le contrat de travail est rompu pour quelque cause que ce soit (démission, départ à la retraite, décès, ...) alors que les jours acquis grâce à l'abondement n'ont pas tous été utilisés, le reliquat ne pourra pas faire l'objet d'une monétisation, à la différence du reliquat de jours épargnés par le salarié.

3. 2 Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite

Les organismes doivent tenir à la disposition des salariés les informations relatives aux dispositifs existants.

Ils doivent également autoriser la participation, sur leur temps de travail, des salariés de 55 ans et plus à des réunions d'information avec des organismes de retraite du régime général et complémentaire.

Les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent également être présentés aux salariés. Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les deux mois qui suivent.

Enfin, des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les douze mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Sur ces sujets, l'assurance retraite propose une offre de conseil aux entreprises.

3.3 Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur selon certaines conditions :

- Le salarié doit bénéficier d'une retraite à taux plein,

- Il doit exercer son activité à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein (soit au moins 21 heures hebdomadaire).

Ces dispositions sont également applicables aux salariés exerçant une activité à temps partiel d'au moins 21 heures hebdomadaire et qui bénéficient en parallèle du dispositif de retraite progressive.

Attention :

Sont exclus du bénéfice de cette mesure les salariés ayant le statut de cadre dirigeant. En effet, dans la mesure où, en application des dispositions du Code du travail, il n'est pas possible de déterminer le temps de travail de ces derniers, ils n'ont pas la possibilité de conclure un contrat à temps partiel.

	Protocole d'accord du 11 juillet 2019
Prise en charge	Les cotisations patronales et salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base du salaire correspondant à un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du salaire perçu par le salarié travaillant à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.
Condition d'âge	Pas de conditions d'âge. Cependant, le salarié doit justifier pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein.
Condition liée à la durée de travail	Le salarié doit bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée au moins égale à 3/5 ^{ème} d'un temps plein.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces dispositions devra apporter la preuve qu'il remplit bien toutes les conditions. Cette preuve peut être apportée par tout moyen. A titre d'illustration, il peut s'agir d'une attestation de la caisse de retraite.

Tant que le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il ne peut solliciter l'application de cette disposition.

L'accord précise également que le bénéfice de ces dispositions s'applique dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

S'agissant des conditions pour bénéficier d'une retraite progressive, vous êtes invité à vous rapprocher de votre CARSAT, organisme chargé d'appliquer la législation en la matière.

3.4 Adapter des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite au moment de la rupture de son contrat de travail.

Le droit à l'indemnité de départ à la retraite s'apprécie à la date du départ du salarié.

S'agissant des modalités pratiques de calcul de l'indemnité de départ à la retraite des salariés à temps partiel, l'article L. 3123-10 du Code du travail pose le principe de la proratisation de l'indemnité de départ à la retraite, sans opérer de distinction selon l'origine de la réduction du temps de travail (congé parental, convenances personnelles, mi-temps thérapeutique, mise en invalidité...).

Lorsque le salarié bénéficie de la prise en charge des cotisations retraite conformément à l'article 3 du protocole d'accord du 11 juillet 2019, les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans ces conditions sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Cette disposition ne signifie pas que la totalité de l'indemnité doit être calculée sur une base temps plein mais seulement que la période effectuée sous l'égide de ce dispositif, est comptabilisée comme une période à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.