LE DEPART ET LA MISE A LA RETRAITE

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a été promulguée au Journal Officiel du 10 novembre 2010.
L'avenant du 16 mars 2010 relatif au départ et à la mise à la retraite des **agents de maîtrise et des cadres** a été étendu par un arrêté du 18 octobre 2010 (JO du 26 octobre 2010).

Nous vous présentons les règles applicables en cas de départ et de mise à la retraite des salariés **employés** (catégories 1 à 8, article 19 de la CCN n°3241) et des salariés **agents de maîtrise et cadres** (catégories A1 à D, article 12, chapitre II).

A. Le départ à la retraite à l'initiative du salarié

<table>
<tr><td>Age minimum de départ à la retraite</td><td colspan="3">Réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010)
▪ Assuré né avant le 1er juillet 1951 : 60 ans
▪ Assuré né entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 : 60 ans et 4 mois
▪ Assuré né en 1952: 60 ans et 8 mois
▪ Assuré né en 1953 : 61 ans
▪ Assuré né en 1954 : 61 ans et 4 mois
▪ Assuré né en 1955 : 61 ans et 8 mois
▪ Assuré né à compter du 1er janvier 1956 : 62 ans
Possibilité de départ avant l'âge légal dans certains cas</td></tr>
<tr><td>Notification par le salarié</td><td colspan="3">Aucune formalité n'est imposée.
Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Préavis</td><td>Ancienneté inférieure à 6 mois</td><td>Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans</td><td>Ancienneté au moins égale à 2 ans</td></tr>
<tr><td>2 semaines</td><td>1 mois</td><td>2 mois</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Montant de l'indemnité</td><td>EMPLOYES
Catégorie 1 à 8
Article 19, a/ chapitre I</td><td colspan="2">AGENTS DE MAITRISE ET CADRES
Catégorie A1 à D
Article 12, chapitre II (nouveau)</td></tr>
<tr><td>Montants inchangés</td><td colspan="2">Nouveaux montants applicables pour un départ en retraite notifié par le salarié agent de maîtrise ou cadre à compter du :
▪ 3 mai 2010 pour les entreprises <u>adhérentes</u> à la FNH ou à la CNDL ;
▪ 26 octobre 2010 pour les</td></tr>
</table>

		entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT.
	Ancienneté < 10 ans : néant	Ancienneté < 8 ans : Néant
	A partir de 10 ans : 1 mois de salaire de référence	A partir de 8 ans : 1 mois de salaire de référence
	A partir de 15 ans : 1,5 mois de salaire de référence	A partir de 10 ans : 1,5 mois de salaire de référence
	A partir de 20 ans : 2 mois de salaire de référence	A partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire de référence
	A partir de 25 ans : 2,5 mois de salaire de référence	A partir de 20 ans : 3,5 mois de salaire de référence
	A partir de 30 ans et après : 3 mois de salaire de référence	A partir de 25 ans et après : 5 mois de salaire de référence
Ancienneté	Calcul de l'ancienneté selon l'article 31 de la CCN n°3241	
Salaire de référence	Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du départ à la retraite). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.	
Régime social et fiscal de l'indemnité	Assujettissement total aux cotisations sociales, à la CSG CRDS et à l'impôt sur le revenu (en cas d'indemnité versée hors plan de sauvegarde de l'emploi).	
Documents et formalités de fin de contrat	Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l'indemnité de départ en retraite (le cas échéant) et l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris.	
	Remettre le dernier bulletin de paie	
	Signature du reçu pour solde de tout compte	
	Mise à disposition du certificat de travail	
	Mise à disposition de l'attestation Pôle Emploi Proposition de la portabilité du régime de prévoyance si la rupture est prise en charge par l'assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. Droits au DIF perdus (sauf en cas de portabilité si la rupture ouvre droit à prise en charge par l'assurance chômage).	
Les modèles des documents de fin de contrat sont sur le site www.federation-habillement.fr		

B. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

<table>
<tr><td>Age minimum de mise à la retraite</td><td colspan="4">

Réforme des retraites (loi du 9 novembre 2010)

- **Assuré né avant le 1er juillet 1951 : 65 ans**
- **Assuré né entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1951 : 65 ans et 4 mois**
- **Assuré né en 1952 : 65 ans et 8 mois**
- **Assuré né 1953 : 66 ans**
- **Assuré né en 1954 : 66 ans et 4 mois**
- **Assuré né en 1955 : 66 ans et 8 mois**
- **Assuré né à compter du 1er janvier 1956 : 67 ans**

➢ L'employeur peut mettre à la retraite un salarié **<u>à compter de l'âge minimum indiqué</u>** ci-dessus dans les conditions suivantes :
Dans un délai de 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge minimum de mise à la retraite, l'employeur doit demander par écrit à ce dernier s'il accepte de quitter l'entreprise afin de bénéficier d'une pension de vieillesse. La mise à la retraite est **possible** si le salarié donne expressément son accord dans le délai d'un mois ou ne répond pas.
La mise à la retraite est **interdite** si le salarié s'y oppose dans le délai d'un mois ou si l'employeur n'a pas respecté cette procédure. La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69ème anniversaire inclus du salarié.

➢ **L'employeur** recouvre la possibilité de mettre le salarié à la retraite sans recueillir son accord lorsque ce dernier atteint l'âge de **70 ans.**

</td></tr>
<tr><td>Notification par l'employeur</td><td colspan="4">Aucune formalité n'est imposée.
Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Préavis</td><td>Ancienneté inférieure à 6 mois</td><td colspan="2">Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans</td><td>Ancienneté au moins égale à 2 ans</td></tr>
<tr><td>2 semaines</td><td colspan="2">1 mois</td><td>3 mois</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Montant de l'indemnité</td><td colspan="2">EMPLOYES
Catégorie 1 à 8
Article 19, b/ chapitre I</td><td colspan="2">AGENTS DE MAITRISE ET CADRES
Catégorie A1 à D
Article 12, chapitre II (nouveau)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Montants inchangés</td><td colspan="2">Nouveaux montants applicables pour une mise à la retraite du salarié agent de maîtrise ou cadre à compter du :
▪ 3 mai 2010 pour les entreprises <u>adhérentes</u> à la FNH ou à la CNDL ;
▪ 26 octobre 2010 pour les entreprises uniquement contributaires au FNCIP-HT.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="10"></td><td colspan="2">Verser le montant le plus élevé entre :</td><td colspan="2">Verser le montant le plus élevé entre :</td></tr>
<tr><td>Allocation de fin de carrière conventionnelle</td><td>Indemnité légale de licenciement</td><td>Allocation de fin de carrière conventionnelle</td><td>Indemnité légale de licenciement</td></tr>
<tr><td>Ancienneté < 10 ans : néant</td><td rowspan="6">1/5ème de mois de salaire de référence par année d’ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire de référence par année d’ancienneté au-delà de 10 ans.

L’indemnité est versée quelle que soit l’ancienneté du salarié</td><td>Ancienneté < 8 ans : néant</td><td rowspan="6">1/5ème de mois de salaire de référence par année d’ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaire de référence par année d’ancienneté au-delà de 10 ans.

L’indemnité est versée quelle que soit l’ancienneté du salarié</td></tr>
<tr><td>A partir de 10 ans : 1 mois de salaire de référence</td><td>A partir de 8 ans : 1 mois de salaire de référence</td></tr>
<tr><td>A partir de 15 ans : 1,5 mois de salaire de référence</td><td>A partir de 10 ans : 1,5 mois de salaire de référence</td></tr>
<tr><td>A partir de 20 ans : 2 mois de salaire de référence</td><td>A partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire de référence</td></tr>
<tr><td>A partir de 25 ans : 2,5 mois de salaire de référence</td><td>A partir de 20 ans : 3,5 mois de salaire de référence</td></tr>
<tr><td>A partir de 30 ans et après : 3 mois de salaire de référence</td><td>A partir de 25 ans et après : 5 mois de salaire de référence</td></tr>
<tr><td>Ancienneté</td><td>Calcul de l’ancienneté selon l’article 31 de la CCN n°3241</td><td>Calcul de l’ancienneté selon le Code du Travail</td><td>Calcul de l’ancienneté selon l’article 31 de la CCN n°3241</td><td>Calcul de l’ancienneté selon le Code du Travail</td></tr>
<tr><td>Salaire de référence</td><td colspan="4">Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l’assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d’expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite). Lorsque le calcul s’effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.</td></tr>
<tr><td>Régime social et fiscal de l’indemnité</td><td colspan="4">☐ Impôt sur le revenu
Indemnité exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants :
- Soit, indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite.
- Soit, <u>dans la limite de 5PASS</u> à hauteur du montant le plus élevé entre :
➢ 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l’année civile précédant la rupture du contrat de travail.
➢ 50% de l’indemnité.</td></tr>
</table>

☐ **Cotisations sociales et CSG/CRDS**

1. **régime transitoire pour les indemnités <u>versées en 2011</u>**

⇨ **Hypothèse n°1 : la mise à la retraite a été notifiée par l'employeur au plus tard le 31/12/10**

- **Indemnité exonérée de cotisations sociales à hauteur du plus petit des montants suivants :**

- Part exonérée d'impôt sur le revenu
- 6 PASS

- **Indemnité exonérée de CSG/CRDS à hauteur du plus petit des montants suivants :**

- Part exonérée de cotisations sociales
- Indemnité conventionnelle de mise à la retraite, ou à défaut indemnité légale de licenciement

⇨ **Hypothèse n°2 : la rupture a pris effet en 2011**

- **Indemnité exonérée de cotisations sociales à hauteur du plus petit des montants suivants :**

- Part exonérée d'impôt sur le revenu
- 6 PASS
-montant de l'indemnité conventionnelle en vigueur au 31/12/10

<u>Cependant, si</u>

➢ IC <3 PASS
Application du régime 2012

➢ 3 PASS <IC<6 PASS
Exonération à hauteur de l'indemnité conventionnelle dans la limite de 5 PASS ;

➢ IC>6 PASS
Exonération à hauteur de 5 PASS.

- **Indemnité exonérée de CSG/CRDS à hauteur du plus petit des montants suivants :**

- Part exonérée de cotisations sociales
- Indemnité conventionnelle de mise à la retraite, ou à défaut indemnité légale de licenciement

	2. Régime définitif pour les indemnités versées à partir du 1er janvier 2012 ▪ **Indemnité exonérée de cotisations sociales à hauteur du plus petit des montants suivants :** - Part exonérée d'impôt sur le revenu - 3 PASS ▪ **Indemnité exonérée de CSG/CRDS à hauteur du plus petit des montants suivants :** - Part exonérée de cotisations sociales - Indemnité conventionnelle de mise à la retraite, ou à défaut indemnité légale de licenciement.
Documents et formalités de fin de contrat	Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l'indemnité de mise à la retraite et l'indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris
	Remettre le dernier bulletin de paie
	Signature du reçu pour solde de tout compte
	Mise à disposition du certificat de travail
	Mise à disposition de l'attestation Pôle Emploi
	Proposition de la portabilité du régime de Prévoyance si la rupture est prise en charge par l'assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. Droits au DIF perdus (sauf en cas de portabilité si la rupture ouvre droit à prise en charge par l'assurance chômage).
Les modèles des documents de fin de contrat sont sur le site internet www.federation-habillement.fr	

***

Sophie JAMI
Responsable Juridique des Affaires Sociales