

INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE



Cadre

juin 2020

CONDITIONS

Pour bénéficier de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le Cadre doit remplir l'ensemble des conditions suivantes ⁽¹⁾ :

- Résilier lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite ;
- Bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général ou d'un régime assimilé ;
- Justifier d'une ancienneté de 2 ans révolus.

BARÈME

Le barème de calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé comme il suit :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ	EXEMPLE
De 2 ans révolus à 10 ans	1,5/10 ^e de mois par année d'ancienneté (depuis la 1 ^{ère} année)	Ancienneté : 6 ans Base de calcul : 3 000 € Calcul : $\left(\frac{1,5 \times 3\,000}{10} \times 6 \right) = 2\,700 \text{ €}$
Pour les années au-delà de 10 ans	3/10 ^e de mois par année d'ancienneté	Ancienneté : 15 ans Base de calcul : 3 000 € Calcul : $\left(\frac{1,5 \times 3\,000}{10} \times 10 \right) + \left(\frac{3 \times 3\,000}{10} \times 5 \right) = 9\,000 \text{ €}$

L'indemnité de départ à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 8 mois ⁽²⁾

⁽¹⁾ Art. 7.9 de la Convention Collective Nationale (CCN) des Cadres des Travaux Publics.

⁽²⁾ La majoration de 10 % prévue à l'article 7.5 de la CCN des Cadres des Travaux Publics, et versée en cas de licenciement d'un Cadre âgé de plus de 55 ans n'a pas lieu à s'appliquer dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite. En effet, selon l'article 7.9 de cette convention, seule la partie de l'article 7.5 relative à la base de calcul s'applique au calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

ANCIENNETÉ

Pour calculer le montant de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, l'ancienneté est définie selon les règles présentées ci-après ⁽³⁾. Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au 1/12e le plus proche.

PÉRIODES PRISES EN COMPTE DANS L'ANCIENNETÉ*	PÉRIODES DÉDUITES DE L'ANCIENNETÉ*
<ul style="list-style-type: none"> • Le temps pendant lequel le Cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ; • Le temps pendant lequel le Cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe ; • Le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise ; • Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance ; • Les périodes militaires obligatoires ; • Les maladies, accidents ou maternité ; • Les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties 	<ul style="list-style-type: none"> • En cas d'engagements successifs, déduction de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable (ex. : démission) ; • Congé sans solde ou sabbatique ; • Périodes non assimilées par le Code du travail à du temps de travail effectif (ex. : absences injustifiées...).

*Liste non exhaustive

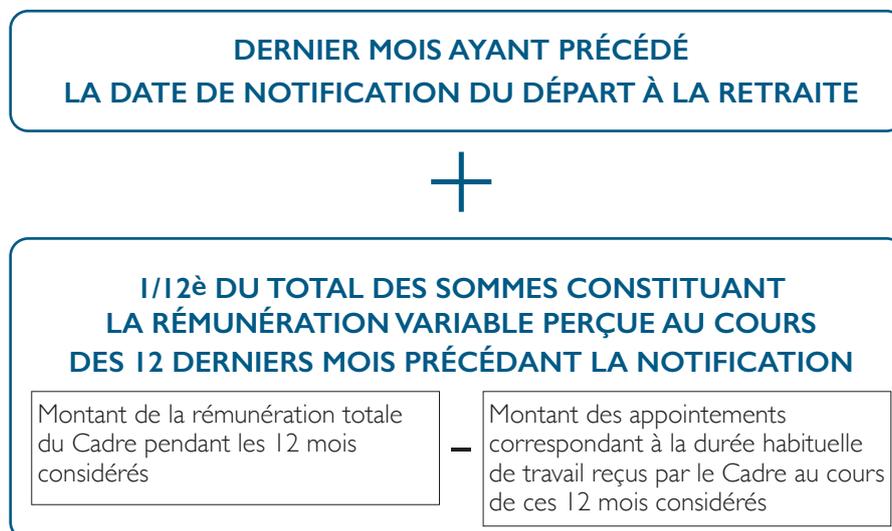
ENGAGEMENTS SUCCESSIFS

L'article 7.12 de la CCN des Cadres des Travaux Publics prévoit qu'après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou la mise la retraite donnent lieu au versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.5 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

⁽³⁾ Art. 7.5 et 7.9 de la CCN des Cadres des Travaux Publics.

ASSIETTE

La base servant au calcul de l'indemnité est la somme du ⁽⁴⁾ :



Les éléments de rémunération à prendre en compte est la rémunération brute versée par l'employeur afférente à cette période.

	À INCLURE*	À EXCLURE*
DERNIER MOIS AYANT PRÉCÉDÉ LA DATE DE NOTIFICATION ⁽⁵⁾	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire brut de base ; • Heures supplémentaires correspond à l'horaire collectif de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités ayant le caractère de frais professionnels (<i>indemnités de paniers et de transport ; indemnités de grands déplacements...</i>) ; • Les heures supplémentaires ponctuelles ; • Primes ; • Avant l'abattement de 10 % (s'il est pratiqué).
RÉMUNÉRATION TOTALE DU CADRE PENDANT LES 12 MOIS CONSIDÉRÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Les salaires bruts de base effectivement versés ; • Heures supplémentaires ponctuelles ; • Rémunération variable ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités ayant le caractère de frais professionnels (<i>indemnités de paniers et de transport ; indemnités de grands déplacements...</i>) ; • Les indemnités compensatrices de congés payés ;

⁽⁴⁾ Art.7.5 de la CCN des Cadres des Travaux Publics.

⁽⁵⁾ En cas de maladie, de congé, d'activité partielle, ou de chômage-intempéries, nous recommandons de neutraliser ces périodes en reconstituant le salaire de base habituellement perçu par le salarié.

	À INCLURE*	À EXCLURE*
	<ul style="list-style-type: none"> • Primes exceptionnelles ; • Avantages en nature. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités de congés payés ; • La prime de vacances ⁽⁶⁾ ; • Les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation ; • Absences (<i>maladie ; congés etc.</i>).
APPOINTEMENTS CORRESPONDANT À LA DURÉE HABITUELLE DE TRAVAIL REÇUS PAR LE CADRE AU COURS DE CES 12 MOIS	<ul style="list-style-type: none"> • Les salaires bruts de base effectivement versés ; • Heures supplémentaires correspond à l'horaire collectif de travail. 	

*Liste non exhaustive

DATE DE VERSEMENT

L'indemnité de départ à la retraite est versée au Cadre à l'issue de son préavis. Ce dernier varie en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ⁽⁷⁾ :

ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS
Ancienneté de services continus chez le même employeur comprise entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
Ancienneté de services continus chez le même employeur d'au moins 2 ans	2 mois

Le Cadre doit justifier son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis ⁽⁸⁾.

RÉGIME SOCIAL

L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est soumise dans son intégralité aux cotisations de la sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS ⁽⁹⁾ ; et entre dans l'assiette de l'impôt sur le revenu ⁽¹⁰⁾.

Toutefois, lorsque cette indemnité est versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE), elle est exonérée en totalité d'impôt sur le revenu ⁽¹⁰⁾ et de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux plafonds annuels de Sécurité sociale (Pass) ⁽⁹⁾. La partie qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle est assujettie à la CSG et à la CRDS. Cette limite d'exonération est également plafonnée à 2 Pass ⁽⁹⁾. Toutefois si l'indemnité est supérieure à 10 Pass, elle est soumise dès le 1^{er} euro aux cotisations sociales et à la CSG et à la CRDS.

⁽⁶⁾ Cass. soc., 3 mars 1976, n° 74-40.762.

⁽⁷⁾ Art. 7.10 de la CCN des Cadres des Travaux Publics.

⁽⁸⁾ Alinéa 2 de l'art. 7.10 de la CCN des Cadres des Travaux Publics.

⁽⁹⁾ CSS, art. L. 242-1 et L. 136-2.

⁽¹⁰⁾ CGI, art. 80 duodécies, 1.

EXEMPLE

Un Cadre, âgé de 61 ans, résilie son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite à taux plein puisqu'il justifie d'une longue carrière.

Au jour de la première présentation de la lettre recommandée avec A.R. informant de son départ à la retraite, soit le 15 juin 2019, le Cadre justifiait d'une ancienneté de plus de 2 ans. De sorte que son préavis est de 2 mois et qu'il peut prétendre à une indemnité de départ à la retraite.

Pour le calcul de cette indemnité, le Cadre totalisera au terme de son préavis une ancienneté de 16 ans et 3 mois. Il a perçu au cours des 12 mois précédant la notification du départ à la retraite les rémunérations suivantes :

		1	3	4
		Salaire de base	Absences justifiées (maladie ; congé)	Primes annuelles
a	mai-19	4 500 €		
b	avr-19	4 500 €	-1 023 € (1 semaine de congés versée par la caisse)	
c	mars-19	4 500 €		
d	févr-19	4 500 €	-1 023 € (1 semaine d'arrêt maladie)	
e	janv-19	4 500 €		
f	déc-18	4 300 €	-1 023 € (1 semaine de congés versée par la caisse)	4 300 € (13 ^e mois)
g	nov-18	4 300 €		
h	oct-18	4 300 €		
i	sept-18	4 300 €		
j	août-18	4 300 €	-2 931 € (3 semaines de congés versées par la caisse)	
k	juil-18	4 300 €		
l	juin-18	4 300 €		1 290 €
m				
n	Totaux	52 600 €	-6 000 €	5 590 €

Dans cet exemple, le dernier salaire brut mensuel de base ayant précédé la notification (A) est le montant inscrit dans la case a1 du présent tableau, soit la somme de **4 500 €**.

Le montant de la rémunération totale perçue par le Cadre au cours des 12 mois précédant la notification (B) est de **52 190 €** :

$$\begin{aligned} & (n1+n3)-n2 \\ & (52\ 600 + 5\ 5900)-6\ 000 \end{aligned}$$

Les appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par le Cadre au cours de ces 12 mois (C) correspondent à **46 600 €** :

$$\begin{aligned} & n1-n2 \\ & 52\ 600 - 6\ 000 \end{aligned}$$

La base de calcul (BC) est donc la suivante :

$$\begin{aligned} & A + \left(\frac{(B-C) \times 1}{12} \right) = BC \\ & 4\ 500\ € + \left(\frac{(52\ 190\ € - 46\ 600\ €) \times 1}{12} \right) = 4\ 965,83\ € \end{aligned}$$

L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite versée au Cadre se calcule donc comme il suit :

$$\left[\left(\frac{4\ 965,83 \times 1,5}{10} \right) \times 10\ \text{ans} \right] + \left[\left(\frac{4\ 965,83 \times 3}{10} \right) \times 6\ \text{ans} \right] + \left[\left(\frac{4\ 965,83 \times 3}{10} \right) \times \frac{3}{12}\ \text{mois} \right] = 16\ 759,68\ €$$