

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Interprétation de l'accord de GPCE du Groupe

6 FÉVRIER 2019



PARTENAIRE PREMIUM

DISPOSITIONS DE L'ACCORD DE GPEC

4.4.4. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés de 58 ans et plus

A. Dispositif 2 : Aménagement du temps de travail sous forme d'un Congé de Fin de Carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 24 mois précédant impérativement le départ en retraite. Il ne peut être mis en œuvre que sur demande exclusive du salarié et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

Il donne lieu, avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un Congé de Fin de Carrière.

Pour ce dispositif spécifique, la rémunération brute annuelle de base est calculée sur la base de 60% d'un temps complet. Les salariés qui optent pour ce dispositif disposent, à titre dérogatoire, d'une majoration de 7% de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Ces éléments sont fixés dans le cadre de l'avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, le dispositif est appliqué dans les mêmes proportions.

Ce congé de fin de carrière sera composé de deux périodes successives, respectivement de 14 mois et de 10 mois qui s'organiseront selon les modalités suivantes :

- Une première période travaillée à 100% (14 mois) suivie d'une seconde période de dispense totale d'activité (10 mois)
- Un maintien de la rémunération pendant toute la durée du dispositif correspondant au taux de rémunération contractuel tel que fixé par avenant.

Avant le bénéfice de cette seconde période, le salarié liquide l'intégralité de ses droits à congés annuels acquis et disponibles à la date de début de cette seconde période, complétés de l'intégralité des jours épargnés dans son compte épargne temps, s'il en dispose. Ces dernières dispositions associées au compte épargne temps ne remettent pas en cause des dispositions plus favorables définies par accord d'entreprise, notamment concernant les départs en retraite.

Ainsi, cette date de départ en dispense d'activité peut être anticipée en fonction des divers reliquats de congés annuels, RTT et CET disponibles et calculés suivant les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Durant l'ensemble de l'engagement spécifié par avenant et plus précisément durant la période de dispense totale d'activité, le salarié conserve sa qualité de salarié de l'entreprise et reste juridiquement lié à son employeur.

La période de dispense totale d'activité, non assimilée à du temps de travail effectif, n'ouvrira aucun droit à l'acquisition de congés payés et de jours de RTT.

Les droits en matière d'intéressement et ou de participation, suivant les règles retenues par l'entreprise voire les dispositions particulières de rémunération complémentaires sont calculés sur la base du temps de travail effectif et du niveau de rémunération effectivement perçue au cours de l'exercice concerné.

INTERPRÉTATION SUR LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

*Extrait du document
FAQ, issu des ateliers
de prise en main de
l'accord, pour les RH
des entreprises.*

*Publication du 20 février 2018
En ligne depuis cette date .*

Dispositif 2 : CFC



Le congé fin de carrière peut-il être découpé comme suit :

- o Période de 14 mois à temps plein rémunérée à 60 % (le collaborateur est donc considéré à temps plein)
- o Période d'absence avant période de 10 mois (congés payés acquis sur la base de la rémunération 60 %, jours CET sur la base de la rémunération temps plein car comptabilisés pour une valeur temps plein dans le CET (lors de la prise CET, le salarié même s'il est rémunéré à 60 % n'est pas à temps partiel, le décompte s'effectue donc bien sur la base d'un temps plein)
- o Période de 10 mois d'absence CFC rémunérée à 60 %

Le CFC est mis en œuvre avec une période d'activité à temps plein de 14 mois et une période de dispense totale d'activité de 10 mois. En contrepartie le salarié accepte de voir sa rémunération mensuelle brute amputée de 35.8% sur les 2 ans. Il ne s'agit pas d'un temps partiel mais d'un aménagement de fin de carrière. Les règles d'acquisition des congés, RTT, etc ...se font dans le même principe qu'un salarié à temps plein, il en va de même pour la liquidation des jours épargnés sur un CET. A ce titre, il s'agit d'appliquer les règles de l'entreprise. Les reliquats sont à prendre avant la période de dispense d'activité des 10 mois (sur la période d'activité des 14 mois et sans la suspendre). Un jour épargné dans le CET doit être liquidé sur la base de son acquisition et doit être payé à 100% si il a été acquis sur ce régime, même si la base de rémunération est à 60%.



Acquisition des CP et RTT pendant la première période : à 100% ou à 60% ?

Pendant la 1^{ère} période travaillée à 100%, le salarié bénéficie des droits à congés payés et RTT conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise, appliquées pour un salarié travaillant à temps plein.



Obligation de liquider tous ses droits (CP, CET...) ou faculté ? Combien vaut 1 jour (payé sur la base d'un temps plein) ?

Il s'agit d'une obligation de liquidation des CP et éventuels jours CET avant le début de la 2nde période (art 4.4.4.1 – B – page 35).

Pour la valorisation du jour d'absence, cf. réponse précédente.



Pourquoi l'entrée du CFC doit se faire un 1er du mois ... ?

Pour des raisons de praticité de gestion administrative et les périodes activité et dispense étant exprimées en mois.



Comment est calculé le salaire durant toute la période ? les Avantages Individuels Acquis sont-ils exclus de la réduction de la rémunération ?

Sur quelle base est calculée la majoration de 7% (Avantages Individuels Acquis inclus ?)

Il s'agit de procéder à l'identique de l'accord précédent pour le temps partiel fin de carrière, à savoir une exclusion des AIA :



Comment est calculé le salaire durant toute la période ? les Avantages Individuels Acquis sont-ils exclus de la réduction de la rémunération ?

Sur quelle base est calculée la majoration de 7% (Avantages Individuels Acquis inclus ?)

Il s'agit de procéder à l'identique de l'accord précédent pour le temps partiel fin de carrière, à savoir une exclusion des AIA :

« salaire de base » précisé sur le bulletin de paie x 13 (si 13 mois) x 7%



Participation/intéressement : Quelles conséquences sur les 2 périodes pour les dispositifs prenant en compte la durée de présence du salarié ?

La baisse de rémunération impacte-t-elle le montant de l'intéressement du salarié ? si oui, dans quelle mesure et détail en fonction de la période ?

La dispense d'activité n'est pas assimilable à du temps de travail effectif. Aussi, cette période peut avoir une incidence sur le calcul de l'intéressement et la participation suivant les dispositions retenues dans les accords d'entreprise.



Quid en cas de décès ?

Des dispositions sont prévues s'agissant de l'interruption du dispositif (art 4.4.4.1 – E) dans un certain nombre de cas de figure. En cas de décès, l'entreprise examine la situation du salarié au regard de la période d'interruption du dispositif et de l'ensemble des droits, jours acquis...