

PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

NATURE DE LA MESURE

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

La préretraite progressive permet au salarié de cesser progressivement son activité avant son passage en retraite en réduisant son temps de travail. L'intéressé bénéficie, pour cette période d'activité à temps partiel, d'un revenu de remplacement destiné à indemniser le temps non travaillé ainsi libéré.

Le dispositif de préretraite progressive est totalement supprimé. L'employeur ne pourra donc plus solliciter le bénéfice d'une convention FNE à compter du 1^{er} janvier 2005. Cette décision s'inscrit dans la poursuite du désengagement des pouvoirs publics dans le financement des dispositifs de cessation anticipée d'activité, corollaire de la réforme des régimes de retraite.

OBJECTIFS DE LA MESURE

La préretraite progressive s'inscrit parmi les aides accordées par le FNE au titre des actions de reclassement, de placement et de reconversion professionnelle, mises en œuvre notamment dans les régions ou professions "astreintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi".

Article L. 322-4 de l'ancien Code du travail, abrogé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

Limitation des licenciements pour motif économique

L'accès à la préretraite progressive peut en effet être proposé aux salariés dans le cadre d'un plan de sauvegarde pour l'emploi. Elle constitue dans ce cas une mesure permettant d'éviter ou de limiter le nombre des licenciements économiques.

La Cour de cassation reconnaît par ailleurs qu'un tel dispositif constitue une proposition de reclassement.

Cass. Soc. 6 juin 2000 - SA Fromagerie de Pancey c/Rose et a.

Outil de la politique de l'emploi et de gestion des fins de carrière

La préretraite progressive peut également s'inscrire dans un contexte favorable au développement de l'emploi, lorsque l'entreprise s'engage sur un nombre d'embauches destinées à compenser le temps de travail libéré par les salariés bénéficiaires.

"le dispositif de préretraites progressives avec embauches concourt au développement de nouvelles formes d'organisation du temps de travail et au développement du temps partiel, en particulier dans les secteurs où il est peu diffusé comme le secteur industriel, tout en facilitant les politiques de gestion des fins de carrière dans les entreprises. Il est également un des éléments importants de la politique de l'emploi menée en direction de l'insertion des publics en difficulté sur le marché du travail".

Instruction CDGEFP n° 97-14 du 28 mai 1997

La préretraite progressive peut ainsi se décliner selon trois modalités :

- la préretraite progressive sans embauche compensatrice (mesure d'un plan de sauvegarde pour l'emploi le cas échéant) ;
- la préretraite progressive avec embauches compensatrices partielles ;
- la préretraite progressive avec embauches compensatrices totales.

MESURE D'AIDE DU FNE

La préretraite progressive constitue l'une des mesures financée par le Fonds national de l'emploi.

Participent également au financement de ce dispositif l'entreprise contractant une convention de PRP et l'UNEDIC, pour le compte du régime d'assurance chômage.

La dotation correspondant à la part de l'État dans le financement total diminue d'année en année (sortie du dispositif vers la retraite des bénéficiaires en nombre relativement important des années passées et augmentation de la contribution des entreprises).

Comme pour l'année 2001, **11 000** entrées en préretraite progressive sont prévues en 2002 et **10 000** en 2003, pour un total de bénéficiaires de **45 000** à fin 2000.

L'aide des pouvoirs publics se concrétise par la prise en charge partielle des allocations de préretraite, ainsi que par le paiement des cotisations de retraite dues aux régimes complémentaires des salariés ARRCO et AGIRC.

CHAMP D'APPLICATION

EMPLOYEURS CONCERNES

Peuvent conclure des conventions de préretraite progressive du FNE, les employeurs soumis à la législation sur les licenciements économiques.

Sont par conséquent visés :

- les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés ;
- les offices publics et ministériels ;
- les professions libérales ;
- les sociétés civiles ;
- les syndicats professionnels ;
- les associations de quelque nature que ce soit.

Articles L. 1233-1 et L. 1233-8 du Code du travail

La conclusion d'une convention est subordonnée à l'accord préalable de l'autorité de tutelle pour les établissements publics à caractère industriel et commercial, les sociétés d'économie mixte, les sociétés nationales, ainsi que les associations dont le budget est financé à titre principal par une collectivité publique.

SALARIES CONCERNES

Les bénéficiaires potentiels d'une préretraite progressive sont les salariés dont l'entreprise a sollicité et obtenu une convention auprès de l'État.

Si aucune convention n'est en cours d'application, le salarié ne peut en aucun cas demander l'avantage de la préretraite progressive.

Article L. 322-4-3° de l'ancien Code du travail, abrogé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites

CONDITIONS D'ADHESION DES SALARIES

Les conditions d'adhésion des salariés sont définies à l'article 2 de l'arrêté du 20 avril 1999 (JO du 24 avril).

Conditions liées à l'âge

Pour prétendre au bénéfice d'une préretraite progressive, le salarié doit être âgé d'au moins **55** ans et de moins de **65** ans.

Les salariés âgés d'au moins **60** ans à l'adhésion ne doivent pas être en mesure de liquider une pension vieillesse à taux plein. Cette obligation est étendue à tous les salariés, quel que soit leur âge. Il n'est en effet plus possible d'adhérer à une préretraite progressive, dès lors qu'au moment d'une éventuelle adhésion, le salarié peut bénéficier d'une retraite avant **60** ans dans le cadre des départs anticipés.

Arrêté du 9 mars 2005, modifiant le 6^e alinéa de l'article 2 de l'arrêté du 20 avril 1999 - JO du 31 mars

Cette modification réglementaire s'applique également aux salariés souhaitant adhérer au dispositif de PRP dans le cadre de conventions signées avant l'entrée en vigueur de l'arrêté du 9 mars 2005, soit le 1^{er} avril 2005.

Circulaire DGEFP n° 2005/22 du 30 mai 2005

Il pourra être demandé aux intéressés par l'entreprise de communiquer une attestation de la CNAV, indiquant qu'ils ne remplissent pas les conditions pour obtenir le bénéfice d'une retraite à taux plein dans le cadre de la retraite anticipée pour les "longues carrières".

Cas de liquidation de la retraite à taux plein envisagés

Les cas de liquidation de la retraite à taux plein envisagés sont les suivants :

- liquidation du fait de la durée d'assurance carrière : **160** trimestres validés au sens de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, à compter du 1^{er} janvier 2003. L'allongement de la durée de cotisation de **160** à **166** trimestres prévue par la loi du 21 août 2003 suppose un ajustement réglementaire qui s'appliquera aux conventions en cours et sécurisera ainsi la situation des salariés entrés dans le dispositif avant l'entrée en vigueur de la loi ;
- liquidation du fait de l'âge (**65 ans**) ;
- liquidation du fait d'une inaptitude constatée par le médecin conseil de la sécurité sociale à partir de **60 ans**.

Article L. 351-8 du Code de la sécurité sociale

Adhésion volontaire du salarié

Si l'entreprise est à l'origine de la mise en place d'une convention de préretraite progressive, chaque salarié éligible doit adhérer personnellement à la convention conclue entre son employeur et l'État.

Conditions d'activité salariée

Le salarié doit justifier d'une activité salariée minimum antérieure, et pour la période précédant immédiatement le passage en préretraite progressive, dans des conditions particulières.

L'intéressé doit en effet :

- avoir appartenu pendant au moins **10 ans** à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale au titre d'emplois salariés.

Parmi ces **10 années**, sont prises en compte, dans la limite de **5 années**, les années validées par l'assurance vieillesse au titre de :

- la majoration de **2 ans** par enfant élevé accordée aux femmes.

Article L. 351-4 du Code de la sécurité sociale

- des cotisations versées par la Caisse d'allocations familiales dans le cadre de l'Assurance vieillesse des parents au foyer.

Article L. 381-1 du Code de la sécurité sociale

- des périodes cotisées à l'assurance volontaire.

Article L. 742-1, 3^e alinéa du Code de la sécurité sociale

- justifier d'au moins un an continu d'ancienneté à temps complet dans l'entreprise signataire de la convention, à la date de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel ;
- n'avoir aucune autre activité professionnelle.

Il ne doit pas par ailleurs être chômeur saisonnier.

Aptitude à l'emploi

Seule mesure de préretraite permettant aux salariés âgés d'être maintenus dans leur emploi, une condition d'aptitude physique est exigée.

Cette condition doit être satisfaite au moment de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel. Si, à cette date, l'intéressé se trouve dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'allocation de préretraite progressive ne lui est versée qu'à compter du premier jour où il reprend son travail à temps partiel.

CONCLUSION D'UNE CONVENTION FNE

DEMANDE DE CONVENTION

Administration compétente

L'aide du Fonds national de l'emploi ne peut être accordée que par voie de convention conclue entre l'entreprise et l'État.

La demande est formulée, compte tenu du champ d'application de la convention, auprès de l'autorité administrative compétente, soit :

- la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) pour une application au plan national ;
- la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle pour une application régionale ;
- la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour une application au plan local (remplacée en 2010 par les DIRECCTE).

Article R. 322-1-1 de l'ancien Code du travail

Composition du dossier

Doivent notamment figurer au dossier de la demande d'une convention du FNE :

- le compte-rendu ou le procès-verbal de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur les projets de licenciement pour motif économique et de convention de préretraite progressive ;
- la liste des salariés susceptibles de bénéficier de la convention, par catégories professionnelles ;
- une note détaillée exposant les difficultés de l'entreprise et motivant la demande de convention ;
- le bilan et le compte de résultats des 3 dernières années avec rapport des commissaires aux comptes.
- le coût prévisionnel.

CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés sur le projet de préretraite progressive.

Lorsque la convention fait partie des mesures prévues à l'occasion d'un projet de licenciement pour motif économique, elle est soumise à l'une ou l'autre des réunions prévues.

Article R. 5111-3 du Code du travail

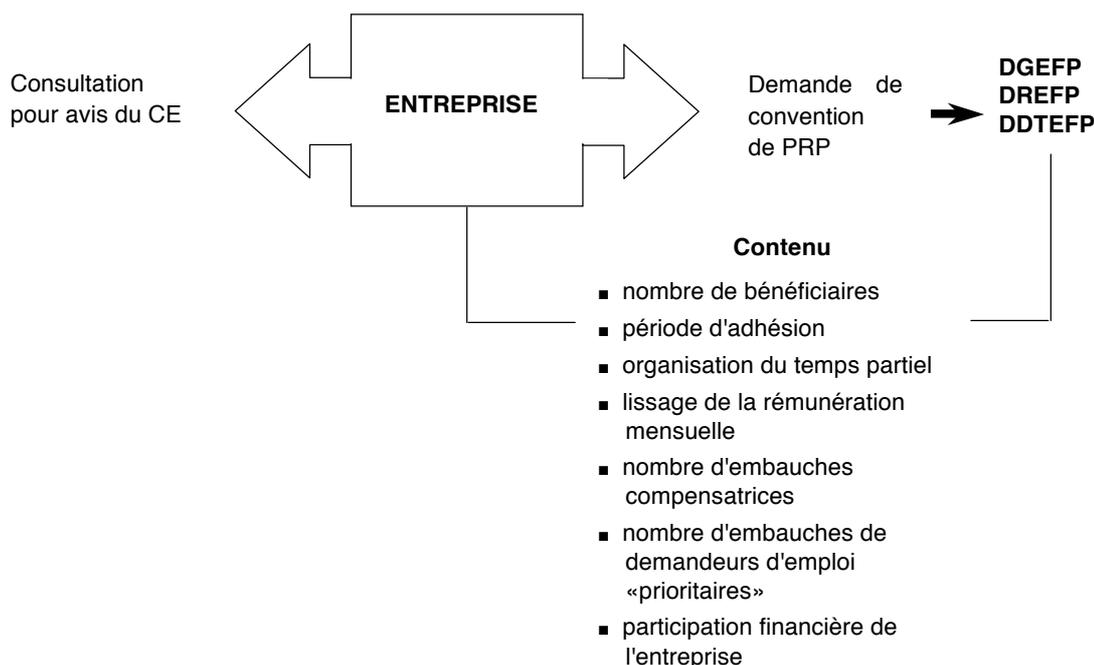
CONTENU DE LA CONVENTION

La convention de préretraite progressive prévoit :

- le nombre maximum de bénéficiaires et leur répartition par catégories professionnelles ;
- la durée d'application de la convention, qui correspond à la période d'adhésion possible pour les salariés ;
- les conditions de passage à temps partiel ainsi que les variations de la durée du travail pendant la période qu'elle détermine ;
- le calcul, sur une base constante, de la rémunération mensuelle des salariés, indépendamment de leur durée de travail effective (lissage de la rémunération) ;
- le nombre de recrutement de demandeurs d'emploi que l'entreprise s'engage à effectuer en compensation du passage à temps partiel des salariés en préretraite progressive (dont la proportion réalisée auprès des catégories «prioritaires» rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi) ;
- le montant de la contribution financière de l'entreprise ;
- les engagements complémentaires pris par l'entreprise, le cas échéant, en matière d'emploi.

Article R. 322-7 de l'ancien Code du travail

Conclusion d'une convention de préretraite progressive



PASSAGE A TEMPS PARTIEL

DUREE DE TRAVAIL EGALE A UN MI-TEMPS

La convention a pour objet de prévoir une allocation de préretraite progressive en faveur des salariés âgés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord, en emploi à temps partiel.

Le bénéficiaire d'une PRP, occupé depuis un an au moins à temps complet dans l'entreprise ayant conclu la convention avec l'Etat, doit accomplir une durée de travail égale à **50** % de la durée de travail antérieure à temps plein.

ORGANISATION PLURIANNUELLE DU TRAVAIL

Modalités du temps partiel

Le salarié en préretraite progressive doit avoir une durée de travail moyenne, calculée sur l'ensemble de la période de versement de l'allocation, égale à **50** % de la durée de travail antérieure à temps plein.

La durée du travail peut varier au cours de la période pluriannuelle pendant laquelle l'intéressé bénéficie de l'allocation de PRP, dans les limites suivantes :

- durée annuelle du travail comprise entre **20** % et **80** % de la durée annuelle du travail antérieure à temps plein ;
- période pluriannuelle définie par la convention .

Ces variations de durée de travail sont prévues dans la convention de PRP.

Bien que le salarié ait la possibilité, en cours d'application d'une convention FNE, de faire valoir les droits à une retraite anticipée avant **60** ans, la variation pluriannuelle de la durée du travail doit continuer à s'effectuer sur la base d'une hypothèse de départ en retraite au plus tôt à **60** ans.

Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30 mars 2005

Exemples d'organisation pluriannuelle de la durée du travail en PRP

<i>1^{er} exemple</i>	x % durée antérieure de travail à temps plein			
Nombre d'années de prise en charge	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
1 ^{ère} année	60	60	60	60
2 ^e année	40	50	50	60
3 ^e année		40	50	50
4 ^e année			40	40
5 ^e année				40
Moyenne sur toute la période ⁽¹⁾	50 %	50 %	50 %	50 %

⁽¹⁾ Vérifier que la durée moyenne pluriannuelle de travail est bien de 50 % de la durée antérieure de travail à temps plein.

<i>2^e exemple</i>	x % durée antérieure de travail à temps plein			
Nombre d'années de prise en charge	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
1 ^{ère} année	70	70	70	70
2 ^e année	30	50	70	60
3 ^e année		30	30	50
4 ^e année			30	40
5 ^e année				30
Moyenne sur toute la période ⁽¹⁾	50 %	50 %	50 %	50 %

⁽¹⁾ Vérifier que la durée moyenne pluriannuelle de travail est bien de 50 % de la durée antérieure de travail à temps plein.

3 ^e exemple	x % durée antérieure de travail à temps plein			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Nombre d'années de prise en charge				
1 ^{ère} année	80	80	80	80
2 ^e année	20	50	70	80
3 ^e année		30	30	50
4 ^e année			20	20
5 ^e année				20
Moyenne sur toute la période ⁽¹⁾	50 %	50 %	50 %	50 %

(1) Vérifier que la durée moyenne pluriannuelle de travail est bien de 50 % de la durée antérieure de travail à temps plein.

Circulaire CDE n° 93/12, Annexe 3 du 26 mars 1993

Avenant au contrat de travail

Les dispositions légales relatives au temps partiel s'appliquent.

La transformation de l'emploi doit par conséquent être formalisée par la signature des parties d'un avenant au contrat de travail.

L'avenant au contrat de travail doit comporter les éléments suivants :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature des modifications éventuelles de cette répartition.

Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

L'avenant au contrat de travail doit également déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Article L. 3123-14 du Code du travail

Toute modification concernant la durée fixe annuelle de travail et/ou la répartition des périodes de travail sur l'année, intervenant en cours d'année, doit faire l'objet d'un nouvel avenant.

ALLOCATION DE PRP

SALAIRE DE REFERENCE

Article R. 322-7-II de l'ancien Code du travail

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Rémunérations prises en compte

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'allocation de préretraite progressive est composé des rémunérations soumises aux contributions d'assurance chômage, dans la limite du double du plafond de la sécurité sociale.

Le plafond de sécurité sociale retenu est celui applicable au cours de la période de référence calcul prise en considération.

Directive UNEDIC n° 06-99 du 21 janvier 1999

Les éléments de rémunération intégrés au salaire de référence doivent trouver leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Ils correspondent à la rémunération habituelle du salarié.

Les périodes au cours desquelles l'intéressé n'a pas perçu une rémunération normale, notamment les périodes de suspension du contrat de travail et de chômage partiel, ne sont pas prises en compte pour le calcul du salaire de référence.

Article 3 de l'arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Période de référence calcul

Les éléments de rémunération retenus sont ceux versés au titre d'une période correspondant aux **12** derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé de l'intéressé, à temps plein.

Salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est calculé comme suit :

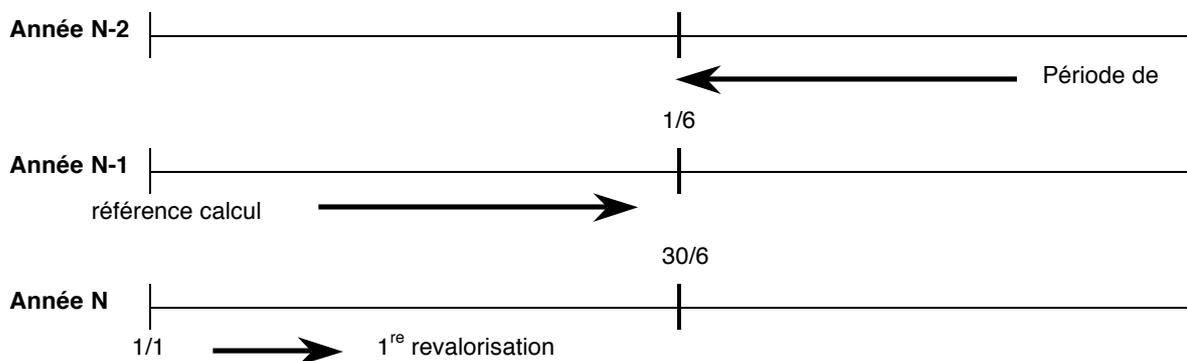
<p>Salaire journalier de référence =</p> <hr/> <p>total des salaires de référence</p> <p>nombre de jours calendaires inclus dans la période de référence calcul ^(*)</p> <p>^(*) soit 365 ou 366 jours</p>
--

Revalorisation du salaire de référence

La revalorisation du salaire journalier de référence est fixée selon les règles définies aux 2^e et 3^e alinéas de l'article R. 351-29-2 du Code de la sécurité sociale, applicables aux pensions vieillesse.

Elle intervient au 1^{er} janvier de chaque année, en appliquant sur le salaire journalier de référence un coefficient déterminé en fonction du taux prévisionnel des prix à la consommation, hors tabac.

La première revalorisation du salaire de référence du bénéficiaire ne peut intervenir que lorsque les rémunérations qui composent ce salaire sont intégralement afférentes à des périodes antérieures de plus de 6 mois à la date de revalorisation.



Articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14 novembre

Calcul des allocations FNE

Coefficients de revalorisation du salaire de référence

Date d'effet	Pourcentage
01.01.1991	1,7
01.07.1991	0,8
01.01.1992	1
01.07.1992	1,8
01.01.1993	1,3
01.01.1994	2
01.01.1995	1,2
01.07.1995	0,5
01.01.1996	2
01.01.1997	1,2
01.01.1998	1,1
01.01.1999	1,2
01.01.2000	0,5
01.01.2001	2,2
01.01.2002	2,2
01.01.2003	1,5
01.01.2004	1,7
01.01.2005	2
01.01.2006	1,8
01.01.2007	1,8
01.01.2008	1,1
01.09.2008	0,8
01.04.2009	1
01.04.2010	0,9
01.04.2011	2,1
01.04.2012	2,1
01.04.2013	1,3

ALLOCATION JOURNALIERE

Article R. 322-7-II de l'ancien Code du travail

Mode de calcul

Le montant de l'allocation est égal à :

- 30 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale ;
- 25 % du salaire journalier de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond.

Le plafond de sécurité sociale pris en compte est celui en vigueur au premier jour d'indemnisation.

Directive UNEDIC n° 06-99 du 21 janvier 1999

Allocation minimale

Le montant minimum de l'allocation ne peut être inférieur à la moitié du montant minimum de l'allocation d'assurance chômage.

L'allocation journalière minimale est fixée à **15,87 €** au **1^{er} avril 2013**.

Elle est revalorisée au premier janvier de chaque année dans les mêmes conditions que le salaire de référence, soit compte tenu du coefficient applicable aux pensions vieillesse.

L'allocation accordée dans ces conditions ne peut cependant pas dépasser **85 %** du salaire journalier de référence.

Prélèvements sociaux

CASA	CRDS	CSG	Cotisation d'assurance maladie
0,30 % de l'allocation brute	0,50 % de l'allocation brute	7,50 % de l'allocation brute	1,70 % de l'allocation brute

Les bénéficiaires de l'allocation de PRP fiscalement domiciliés à l'étranger sont soumis à la seule cotisation d'assurance maladie, dont le taux est fixé à **4,9 %**, s'ils relèvent du régime français d'assurance maladie.

Article D. 242-12 du Code de la sécurité sociale

À compter du 1^{er} janvier 2008, le taux de CSG applicable aux allocations de préretraite est porté de **6,60 %** à **7,50 %**. Les exonérations de CSG et CRDS sont supprimées. Ces dispositions sont applicables aux droits ouverts à compter du 11 octobre 2007.

Article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 JO du 21 décembre

Pour tous les paiements effectués à compter du 1^{er} mai 2013, la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie est précomptée dans les mêmes conditions que la CSG, sur les allocations de préretraite.

Loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 n° 2012-1404 du 17 décembre 2012, modifiant l'article L. 14-10-4 1° bis du Code de l'action sociale et des familles - Instruction PE n° 2013-48 du 29 avril 2013 BOPE n° 2013-50 du 15 mai 2013

L'ordre des précomptes est le suivant :

- CASA ;
- CSG ;
- CRDS ;
- cotisation d'assurance maladie.

Possibilités d'exonérations

Droits ouverts avant le 11 octobre 2007

CASA	CSG	CRDS	Cotisation d'assurance maladie
Allocation brute + salaire net - CASA ≤ SMIC journalier brut ⁽¹⁾	Allocation brute + salaire net - CASA - CSG ≤ SMIC journalier brut ⁽¹⁾	Allocation brute + salaire net - CASA - CSG - CRDS < SMIC journalier brut ⁽¹⁾	
Non imposable et revenu fiscal de référence < seuil d'assujettissement	Non imposable et revenu fiscal de référence < seuil d'assujettissement	Non imposable et revenu fiscal de référence < seuil d'assujettissement	Allocation brute + salaire net - CASA - CSG - CRDS - cotisation assurance maladie < SMIC journalier brut ⁽¹⁾
	Exonération partielle : taux réduit = 3,80 % Si non imposable ⁽²⁾ et revenu fiscal de référence > seuil d'assujettissement		

⁽¹⁾ Au 1^{er} janvier 2013 = 48 € (inchangé au 1^{er} janvier 2014)

⁽²⁾ Cotisation d'impôt < 61 €

Barème des limites de revenus à retenir pour l'exonération de la CASA, de la CSG et de la CRDS en 2014

Revenus de l'année 2012 pour le paiement de la CSG et de la CRDS en 2014			
Nombre de parts de quotient familial	Métropole	DOM (sauf Guyane)	Guyane
1 part	10 224 €	12 098 €	12 650 €
1,25 part	11 589 €	13 543 €	14 391 €
1,5 part	12 954 €	14 988 €	16 132 €
1,75 part	14 319 €	16 353 €	17 497 €
2 parts	15 684 €	17 718 €	18 862 €
2,25 parts	17 049 €	19 083 €	20 227 €
2,5 parts	18 414 €	20 448 €	21 592 €
2,75 parts	19 779 €	21 813 €	22 957 €
3 parts	21 144 €	23 178 €	24 322 €
> 3 parts	21 144 € + 2 730 € par 1/2 part supplémentaire + 1 365 € par 1/4 de part supplémentaire	23 178 € + 2 730 € par 1/2 part supplémentaire + 1 365 € par 1/4 de part supplémentaire	24 322 € + 2 730 € par 1/2 part supplémentaire + 1 365 € par 1/4 de part supplémentaire

Décret n° 2013-463 du 3 juin 2013

PAIEMENT DE L'ALLOCATION

Modalités

L'allocation de préretraite progressive est versée dans les mêmes conditions que les allocations d'assurance chômage. Elle est payée mensuellement à terme échu sur le lieu de résidence du salarié.

Titre V - chapitre I du règlement intérieur du 4 juillet 2001 pris pour l'accomplissement des missions des ASSEDIC à l'égard des salariés privés d'emploi

L'allocation de PRP est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Arrêts de travail

Les arrêts de travail pour maladie ou accident survenant pendant la période d'indemnisation ne suspendent pas le versement des allocations de préretraite progressive.

Article 9 de l'arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Suspension de paiement

Accroissement du temps de travail ou reprise d'activité professionnelle

Le versement de l'allocation de préretraite progressive est suspendu en cas d'accroissement de la durée du travail du bénéficiaire chez l'employeur ayant conclu la convention ou en cas de reprise d'une activité professionnelle par le salarié.

Exceptions

Le versement de l'allocation de préretraite progressive peut être maintenu lorsque le salarié exerce :

- une activité à titre exceptionnel et pour certaines tâches d'intérêt général accomplies pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou de collectivités publiques ayant à cet effet conclu une convention avec le représentant de l'État. Le versement de l'allocation de préretraite progressive tient compte des rémunérations éventuellement perçues ;
- une activité au titre d'une mission de tutorat.

Cette mission doit être accomplie sur la base du volontariat, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, le temps passé en mission de tutorat n'est ni rémunéré ni pris en compte comme temps de travail effectif.

Une telle possibilité est expressément mentionnée dans la convention de PRP et dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

Article R. 322-7-III - 2^e et 3^e alinéas de l'ancien Code du travail

Article L. 322-4 de l'ancien Code du travail

- une activité bénévole ou salariée réduite.

Cette dernière doit représenter moins de **16** heures par mois et procurer une rémunération inférieure à **16/169^e** du salaire brut antérieur (le montant net perçu est imputé sur l'allocation de préretraite).

Interruption de paiement

Liquidation de la pension vieillesse

L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire est en mesure de faire valoir ses droits à une retraite à taux plein.

La liquidation des droits peut intervenir, à partir de l'âge de **60** ans dès lors que le salarié :

- justifie de **160** trimestres d'assurance carrière, pour les assurés nés avant 1949, augmentée d'un trimestre par année de naissance, pour les assurés nés à partir de 1949, en application de l'article L. 351-1 du Code de la Sécurité sociale ;

☞ *Sont retenues toutes les périodes d'assurance validées par les différents régimes de base obligatoires, ainsi que les périodes reconnues équivalentes (périodes d'activité professionnelle antérieure au 1^{er} avril 1983 qui peuvent ou auraient pu donner lieu à un rachat de cotisations, périodes d'aide familial agricole antérieures au 1^{er} janvier 1976, activité antérieure au 1^{er} avril 1983 chez un commerçant ou artisan membre de la famille.*

Article R. 351-5 du Code de la sécurité sociale

- justifie des conditions requises pour l'attribution d'une retraite progressive, en application du 2^o de l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale.

Article 3 - Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14 novembre

L'allocation de préretraite progressive est servie au plus tard jusqu'à **65** ans. Le paiement est interrompu le jour où l'intéressé fait procéder à la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel.

Article 4 - Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14 novembre

Conséquences de la mise en place des retraites anticipées

Païement de l'allocation de PRP jusqu'à 60 ans

Pour les salariés déjà bénéficiaires d'une convention de PRP, l'allocation continue d'être versée jusqu'aux **60 ans**, quand bien même ils atteindraient un âge leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein avant **60 ans**.

Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice de la possibilité pour l'employeur de mettre à la retraite anticipée son salarié ou de la possibilité pour le salarié de partir volontairement en retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est de droit dès lors que le salarié réunit les conditions pour valider une retraite à taux plein, sans qu'il soit nécessaire que l'entreprise soit couverte par un accord de branche étendu prévoyant des contreparties en matière d'emploi ou de formation.

Conséquences du basculement en retraite anticipée

- sur la contribution de l'entreprise : la contribution devra être recalculée de façon à prendre en compte la durée réelle de versement de l'allocation de PRP, majorée du forfait de **365 jours**.
- sur le respect de la durée du travail (convention pluriannuelle) :
 - le départ en retraite anticipée à l'initiative du salarié n'entraîne pas pour l'entreprise l'obligation de rembourser tout ou partie des allocations perçues en cas de non-respect du temps de travail, soit **50 %** en moyenne sur un maximum de **5 années** (la solution inverse serait retenue si l'employeur est, en pratique, à l'origine de la rupture du contrat de travail en ayant exigé du salarié au moment de l'adhésion un engagement à faire valoir ses droits à retraite dès que possible, sans que ceci ait été pris en compte dans la programmation pluriannuelle du temps de travail),
 - si l'employeur utilise son droit de mettre à la retraite avant **60 ans** un allocataire alors que la durée du travail moyenne de **50 %** n'est pas respectée, les sanctions prévues en cas de manquement à ses obligations doivent être mises en œuvre.

Circulaire DGEFP n° 2005/22 du 30 mai 2005

Versement partiel de l'allocation

Les personnes qui, ayant cotisé à plusieurs régimes de base obligatoires, peuvent liquider une pension à taux plein mais calculée sur une durée de cotisations inférieure à la durée maximale de **150 trimestres** (durée prévue à l'article R. 351-6 du Code de la Sécurité sociale), continuent de percevoir une fraction de l'allocation de préretraite progressive jusqu'à la date à laquelle elles peuvent faire liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre.

Le mécanisme de fonctionnement de cette allocation partielle est similaire à celui de l'allocation complémentaire du régime de solidarité.

<p>Montant de l'allocation partielle =</p> $\text{montant de l'allocation de PRP} \times \frac{(160^{(*)} - \text{nombre de trimestres validés}^{(**)})}{160}$ <p><small>(*) à compter du 1^{er} janvier 2003</small></p> <p><small>(**) en assurance carrière (article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale) validés dans les régimes de base accordant une retraite à taux plein à l'âge de l'intéressé</small></p>
--

La période pendant laquelle cette fraction d'allocation est versée n'est pas prise en considération pour l'ouverture des droits à pension.

Article 3 - Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14 novembre

Décès

En cas de décès en cours d'indemnisation d'une personne bénéficiaire d'une allocation de préretraite progressive, il est versé à son conjoint une somme égale à **120** fois le montant journalier de cette allocation.

Cette somme est majorée de **45** fois le montant de ladite allocation pour chaque enfant à charge au sens de la législation relative à la sécurité sociale (cf. fiche allocation décès de l'assurance chômage).

Article 10 - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Résiliation du contrat de travail

Le versement de l'allocation est rompu du jour où le contrat de travail est résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

INCIDENCES AU REGARD DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

D'un point de vue réglementaire, aucune disposition ne prévoit le mode de rupture du contrat de travail à l'issue d'une période de versement de l'allocation de préretraite progressive. Un accord collectif encadrant la convention de préretraite progressive peut utilement prévoir quel sera le régime applicable, soit une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, soit un départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié.

À défaut d'accord entre les parties et en cas de litige, quelles sont les obligations de l'employeur, relatives à la rupture du contrat ou le maintien du salarié en activité ?

La Cour de cassation rend une décision qui en l'espèce pose les principes suivants :

- l'arrêt du versement des allocations de préretraite progressive n'emporte pas l'extinction du contrat ;
- ne pèse ni sur le salarié l'obligation de demander sa mise à la retraite, ni sur l'employeur l'obligation de procéder à la mise à la retraite ;
- l'offre de l'employeur de maintenir le contrat dans les conditions d'un mi-temps rémunéré comme tel est valable.

Cass. soc. 12 novembre 2002 - n° 3222 FS-P - Rome c/ Caisse de Mutualité Sociale Agricole d'Angers

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

EMBAUCHES COMPENSATRICES

Obligations de l'employeur

Les engagements de l'employeur en matière d'embauches compensatrices ont été déterminés dans la convention conclue avec le représentant de l'État.

La compensation porte sur le volume d'heures libéré par le passage à temps partiel du préretraité correspondant à la durée moyenne de travail pluriannuelle, soit **50 %** de la durée du travail à temps plein.

Article R. 322-7-II de l'ancien Code du travail

A également été définie par la convention, la proportion des recrutements à réaliser auprès du public dit "prioritaire". Elle doit être au moins égale à la moitié des recrutements prévus.

Article 4 - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Définition du public "prioritaire"

Le public "prioritaire" vise les catégories de demandeurs d'emploi suivantes :

- les jeunes de moins de **26** ans d'un niveau de qualification inférieur ou égal au niveau V (CAP ou BEP) ;
- les travailleurs handicapés ;
- les personnes seules sans emploi assumant la charge d'au moins un enfant ;
- les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus de **12** mois dans les **18** mois précédant l'embauche ou dont les droits à l'assurance chômage sont épuisés ;
- les chômeurs de plus de **50** ans ;
- les bénéficiaires du RMI et leurs conjoints.

Circulaire CDE n° 93/12 du 26 mars 1993

Définition des embauches compensatrices

Circulaire CDE n° 93/12 du 26 mars 1993

Nature du contrat

Les embauches compensatrices doivent être réalisées sous contrat à durée indéterminée.

Lorsque l'entreprise s'engage significativement dans l'insertion des demandeurs d'emploi prioritaires, elle peut recourir à des embauches d'insertion en alternance sous contrat à durée déterminée (contrats de qualification, d'adaptation ou d'orientation). La conclusion du contrat doit s'accompagner d'une promesse d'embauche sous contrat à durée indéterminée à son terme.

Postes à pourvoir

Les transformations d'emplois ne doivent pas obligatoirement être compensées sur les mêmes postes de travail.

L'administration sera amenée à vérifier, au cours de l'instruction du dossier, que les représentants du personnel ont bien été informés et consultés, lors de l'examen de la convention, sur les modalités selon lesquelles l'employeur entend procéder à cette compensation.

Notion d'employeur

Le nombre d'embauches compensatrices doit en principe être apprécié établissement par établissement.

Toutefois, il est possible de comparer le nombre d'admissions en préretraite progressive et le nombre d'embauches compensatrices au niveau de l'entreprise, notamment dans les cas de restructuration interne et de réorganisation des effectifs.

Embauches non considérées comme embauches compensatrices

Ne sont pas considérées comme embauches compensatrices :

- la mutation interétablissements ou interentreprises à l'intérieur d'un groupe ;
- la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, sauf si dans le cas de contrat d'insertion ou d'apprentissage par exemple, il est établi que les relations contractuelles n'auraient pas été poursuivies en l'absence de convention de préretraite progressive.

Délais

Le recrutement des demandeurs d'emploi doit s'effectuer dès la première année d'application de la convention.

Article R. 322-7-II de l'ancien Code du travail

L'embauche corrélative à l'adhésion d'un salarié à une convention d'adhésion de préretraite progressive doit être réalisée dans un délai de 3 mois suivant l'adhésion.

Article 4 - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Le recrutement peut également précéder de **3** mois maximum la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel, si le transfert de compétences entre le salarié âgé et le nouvel embauché le rend nécessaire.

Toute rupture du contrat de travail dans un délai d'un an suivant l'embauche doit donner lieu à une nouvelle embauche compensatrice et ce, au plus tard **3** mois après la rupture.

Circulaire CDE n° 93/12 du 26 mars 1993

CONTRIBUTION FINANCIERE

Articles 4 à 7 - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Chaque adhésion d'un salarié à la convention de préretraite progressive donne lieu au versement d'une contribution financière de l'entreprise, quel que soit le contexte dans lequel s'inscrit ladite convention (transformation d'emplois à temps partiel permettant soit le recrutement de demandeurs d'emploi dont ceux rencontrant des difficultés particulières de réinsertion, soit la diminution du nombre de licenciements pour motif économique).

Le niveau de la participation de l'employeur est déterminé en fonction de plusieurs critères, dont les modalités de mise en œuvre des préretraites progressives, c'est-à-dire assorties ou non d'embauches compensatrices, le niveau des embauches à réaliser, le nombre de recrutements de demandeurs d'emploi prioritaires.

Selon les engagements de l'employeur, la contribution peut être majorée ou minorée.

Modalités de calcul

Le taux déterminé par l'administration dans la convention de préretraite progressive est appliqué sur le salaire journalier de référence retenu pour le calcul de l'allocation, multiplié par un nombre de jours égal :

- au nombre de jours de prise en charge jusqu'à **60** ans, majoré forfaitairement de **365** jours, pour les salariés âgés d'au plus **60** ans à la date de l'adhésion ;
- à **455** jours pour les salariés âgés de plus de **60** ans à la date de l'adhésion.

<p>Contribution financière par bénéficiaire =</p> <ul style="list-style-type: none">■ adhésion du salarié jusqu'à 60 ans : $SJR \times \text{taux de contribution} \times (\text{nombre de jours jusqu'aux 60 ans du salarié} + 365)$■ adhésion du salarié au-delà de 60 ans : $SJR \times \text{taux de contribution} \times 455$ <p><i>SJR : salaire journalier de référence</i></p>
--

Même si un salarié a la possibilité, en cours d'application de la PRP, de faire valoir ses droits à la retraite avant **60** ans, le calcul de la contribution doit continuer à s'effectuer dans l'hypothèse d'un départ en retraite au plus tôt à **60** ans.

En cas de basculement effectif en retraite avant **60** ans, la contribution est recalculée pour tenir compte de la durée réelle de versement de l'allocation, majorée du forfait de **365** jours.

Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30 mai 2005

Taux minimum de contribution

Des taux minimum de contribution de l'entreprise sont fixés selon la taille de l'entreprise et les modalités de mise en œuvre des préretraites.

Préretraites avec et sans embauches compensatrices

Préretraites progressives

Taux minimum des contributions

Effectif de l'entreprise	Avec embauches compensatrices		Sans embauches compensatrices
	de 50 à 90 % de public prioritaire	90 % et plus de public prioritaire	
jusqu'à 250 salariés	2 %	2 %	5 %
plus de 250 salariés	5 %	2 %	8 %

Articles 5 et 6 de l'arrêté du 20 avril 1999

Arrêté du 18 décembre 2003 - JO du 23 janvier 2004

Préretraites avec embauches compensatrices partielles

Lorsque l'entreprise ne peut s'engager que sur une compensation partielle des transformations d'emplois à temps partiel, un taux moyen pondéré est déterminé. Il n'est pas révisable, quelle que soit la réalisation des embauches effectives.

Taux moyen pondéré =		
[nombre de transformations d'emploi compensées x taux applicable ^(*)]	+	[nombre de transformations d'emploi non compensées x taux applicable ^(*)]

nombre de transformations d'emploi		
^(*) définis au tableau ci-dessus		

Cas d'exonération

Il peut être dérogé à la contribution dans les cas suivants :

- entreprises faisant l'objet d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire ;
- incapacité du cocontractant à assumer cette charge financière ; dans ce cas, la décision est prise conjointement par le ministre chargé du budget et par le ministre chargé de l'emploi.

Modalités de versement

Le versement de la contribution est à effectuer au terme et dans les conditions des deux échéances suivantes :

- dès l'admission du premier bénéficiaire :

acquiescement d'un versement forfaitaire représentant **80** % de la contribution globale de l'entreprise ;

La contribution globale est estimée sur la base du nombre de bénéficiaires potentiels mentionnés à la convention.

- deux mois après la date de clôture des adhésions :

versement pour régularisation sur la base de **100** % du montant dû au titre des adhésions réelles, déduction faite du premier versement.

Instruction DGEFP du 13 février 2001

☞ *La suspension du versement de l'allocation de préretraite progressive du fait du bénéficiaire ne donne pas lieu à reversement de la participation de l'employeur.*

Article 7, 2^e alinéa - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

MANQUEMENTS AUX ENGAGEMENTS SOUSCRITS

En cas de manquements aux engagements souscrits dans la convention et en particulier lorsque les embauches compensatrices ne sont pas réalisées ou qu'elles ne concernent pas des demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés particulières sur le marché de l'emploi dans la proportion prévue, la contribution de l'entreprise est relevée.

Le taux est porté en principe à **20** % du salaire moyen des bénéficiaires de la convention multiplié par le nombre moyen de jours de prise en charge en PRP jusqu'à **60** ans majoré forfaitairement de **365** jours. Il ne peut être inférieur aux taux minimum prévu en cas de PRP sans embauche compensatrice, pour chaque adhésion pour laquelle l'obligation correspondante n'a pas été respectée.

Article 7, dernier alinéa - Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24 avril

Instruction CDGEFP n° 97-14 du 28 mai 1997

ANNEXES

ANNEXE I - CONVENTION DE PRERETRAITE PROGRESSIVE - SYNTHESE

Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992

Textes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arrêté du 20 avril 1999 - JO du 24/04/99 ■ Articles L. 322-4 3° et R. 322-7 de l'ancien Code du travail ■ Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14/11/98
Conditions d'adhésion	<ul style="list-style-type: none"> ■ Horaire de travail précis et contrôlable ■ Âge minimal 55 ans ■ Ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein ■ 10 ans de salariat ■ 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise (à temps complet) ■ Aptitude physique à un emploi ■ Aucune autre activité professionnelle ■ Ne pas être chômeur saisonnier ■ Ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail
Horaire de travail	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % de la durée antérieure du travail à temps plein ■ Répartition possible des heures de travail sur la semaine, le mois ou l'année ■ Possibilité d'organisation pluriannuelle <p><i>Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 (loi quinquennale)</i></p>
Montant de l'allocation	<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 % du salaire de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale ■ 25 % pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce plafond
Participation Employeur	<p>Deux solutions (suivant la situation de l'entreprise) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Embauches compensatrices dans un délai maximum de 3 mois suivant les transformations d'emploi (avec un quota de catégories prioritaires) ■ Contribution financière (en pourcentage du salaire de référence multiplié par le nombre de jours de versement de l'allocation jusqu'à 60 ans + majoration forfaitaire) <p>Taux variable en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'embauches compensatrices</p>

