

PRÉRETRAITE TOTALE

NATURE DE LA MESURE

CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ AVEC RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La préretraite totale est une mesure destinée aux salariés âgés menacés de licenciements économiques, pour lesquels il est établi qu'ils ne sont pas aptes à bénéficier de mesures de reclassement.

En contrepartie d'une cessation définitive d'activité, l'aide accordée par le Fonds national de l'emploi permet le service d'un revenu de remplacement, dont le versement est garanti jusqu'à la retraite.

L'adhésion du salarié au bénéfice d'une préretraite totale ou préretraite licenciement implique la rupture du contrat de travail.

MESURE D'AIDE DU FNE

Cette aide ne peut être accordée que dans le cadre d'une convention du FNE conclue entre l'employeur et l'État. Elle intègre à la fois la prise en charge partielle des allocations de préretraite et le paiement des cotisations de retraite dues aux régimes complémentaires des salariés ARRCO et AGIRC.

Participent également au financement du dispositif, l'entreprise signataire de la convention, éventuellement les salariés bénéficiaires, ainsi que l'UNEDIC, pour le compte du régime d'assurance chômage.

Les budgets accordés au FNE pour les préretraites sont en diminution depuis plusieurs années. Ainsi, seules 7 200 entrées sont prévues pour l'année 2002, 7 000 pour l'année 2003.

Dans le cadre des nouvelles dispositions relatives aux plans de sauvegarde pour l'emploi, s'agissant des conditions de mobilisation des mesures d'accompagnement des restructurations financières par l'État, le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a fixé les orientations suivantes :

"La mobilisation des préretraites ASFNE doit être extrêmement sélective compte tenu de la nécessité d'encourager le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Les ASFNE ne pourront donc désormais être mobilisées que dans le cadre de licenciements mis en œuvre dans les PME, ou dans des entreprises en très grande difficulté (redressement ou liquidation judiciaire) ou dans des bassins d'emploi particulièrement fragilisés et dans lesquels les conditions de reclassement des salariés sont difficiles. Il est rappelé que dans tous les cas, le nombre des départs en préretraite par rapport au sureffectif global de l'entreprise doit rester minoritaire et s'accompagner d'une protection forte des salariés âgés de plus de cinquante ans et plus qui restent dans l'entreprise. Il est également rappelé que le bénéfice de cette mesure n'est accessible qu'aux salariés atteignant l'âge requis (cinquante-sept ou cinquante-six ans en cas d'ASFNE dérogatoire) avant le terme du contrat de travail (c'est-à-dire la fin du préavis). Tout mécanisme de "portage" doit enfin être exclu et les salariés en congé de reclassement ne peuvent bénéficier d'une ASFNE au terme de celui-ci".

Circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 (BO 2002/11 du 20 juin 2002)

Les restrictions au recours des mesures de préretraite AS-FNE se poursuivent : « Conformément à l'instruction du 13 février 2001, les conventions d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi continueront à n'être mobilisées qu'exceptionnellement, dans le cadre de licenciements économiques se déroulant dans des PME ou dans des entreprises en très grandes difficultés (redressement ou liquidation judiciaire) et pour des salariés dont le reclassement paraît impossible eu égard à leurs qualifications, et aux caractéristiques du bassin d'emploi environnant.

D'une manière générale, les cessations anticipées d'activité ne devront plus être considérées comme un outil pertinent d'accompagnement des restructurations. La poursuite de cette tendance sera facilitée si un grand nombre d'entreprises s'engage résolument dans la négociation d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comportant de véritables perspectives pour le déroulement de la deuxième partie de carrière des salariés. »

Instruction DGEFP n° 2007/29 du 19 décembre 2007

SUPPRESSION A MOYEN TERME DE LA PRERETRAITE TOTALE

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010, l'État s'est engagé à poursuivre et amplifier sa politique de limitation du recours aux cessations totales anticipées d'activité. Ainsi, la suppression à moyen terme de l'allocation spéciale du Fonds National pour l'emploi est inscrite dans une instruction de la Délégation Générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle d'ici à 2010.

Avant que la suppression du dispositif ne soit effective, une procédure spéciale est mise en œuvre visant à contraindre les entreprises à demander une autorisation préalable motivée pour toute demande de convention d'ASFNE concernant au moins 5 salariés.

Instruction de la DGEFP n° 2007/29 du 19 décembre 2007

Dans une nouvelle instruction, la DGEFP demande aux services compétents de ne plus conclure de nouvelle convention d'AS-FNE pour toute demande déposée après le 10 octobre 2011, quel que soit le nombre de bénéficiaires potentiels. Cette décision est prise alors que « le dispositif suscite encore des demandes locales, qui ne peuvent être satisfaites sans porter atteinte à la cohérence de cette politique » [en faveur de l'emploi des seniors].

Instruction DGEFP n° 2011-23 du 10 octobre 2011

Cette mesure 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. 5123-2-2° du Code du travail

SUPPRESSION DU DISPOSITIF A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2012

La loi de finances pour 2012 supprime définitivement le dispositif de préretraite du FNE à compter du 1^{er} janvier 2012. Par conséquent, les articles L. 5123-2 2° et L. 5123-7 du Code du travail sont abrogés.

Les employeurs ne disposent donc plus de la faculté de signer une convention de préretraite.

Seuls les bénéficiaires au titre d'une convention signée antérieurement au 1^{er} janvier 2012 continuent de percevoir l'AS-FNE.

Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 – article 152 – JO du 29 décembre

CHAMP D'APPLICATION

EMPLOYEURS CONCERNES

Peuvent conclure des conventions de préretraite totale 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 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

Salariés licenciés pour motif économique

La convention de préretraite prévoit le versement d'une allocation spéciale pour les travailleurs âgés faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique qui, selon les modalités fixées par chaque convention, auront été déclarés non susceptibles d'un reclassement.

L'adhésion d'un salarié bénéficiaire d'une allocation de préretraite progressive à une convention d'allocation spéciale licenciement du FNE est possible dès lors que les conditions d'adhésion à cette convention sont remplies.

Article 7 - Arrêté du 21 août 2001 1999 - JO du 4 septembre

L'adhésion du salarié à la convention d'allocation spéciale du FNE implique qu'il ne peut plus contester le motif économique du licenciement, y compris lorsque l'adhésion a lieu postérieurement à la saisine du Conseil des prud'hommes.

Cass. soc. 28 mars 2000, n° 1527 D - Finet c/ SA Établissement Jules Caille

Le fait que le salarié adhère à la préretraite intervienne après la saisine du juge prud'homal importe peu.

Cass. Soc. Du 19 janvier 2010 n) 08-44.603, Pain c/société Softway médical

La demande d'un salarié visant à faire prononcer la nullité de son licenciement, et par suite sa réintégration dans l'entreprise, en conséquence de la nullité du plan social, n'est pas recevable.

"Attendu, cependant, qu'à moins d'établir une fraude de leur employeur ou l'existence d'un vice du consentement, les salariés licenciés pour motif économique, qui ont personnellement adhéré à la convention passée entre leur employeur et l'État, laquelle, compte tenu de leur classement dans la catégorie des salariés non susceptibles d'un reclassement, leur assure le versement d'une allocation spéciale jusqu'au jour de leur retraite, ne peuvent remettre en discussion la régularité et la légitimité de la rupture de leur contrat de travail même dans le cas où la convention leur a été proposée dans le cadre d'un plan social dont ils entendent contester la validité."

Cass. soc. 24 septembre 2002 - n° 2759 FS-PB - Sté Raynier et Marchetti c/ Amoura

Le salarié licencié pour motif économique et qui adhère à une convention d'AS-FNE ne peut contester la régularité et le bien-fondé de son licenciement que lorsqu'il est établi que l'employeur est coupable d'une fraude ou d'un vice de consentement du salarié.

"(...) Le fait pour l'employeur d'établir un ordre des licenciements contraire aux dispositions légales, en retenant comme critère prépondérant l'attente de l'âge de 56 ans (...)" ne permet pas de caractériser l'existence d'une fraude de la part de l'employeur. Par conséquent, le salarié ayant adhéré à la convention AS-FNE, la régularité du licenciement économique ne peut être contestée.

Cass. soc. 30 avril 2003 - n° 1281-FS-D - Vallois c/ Société Compaq Computer

Des salariés ayant adhéré à une convention de préretraite FNE saisissent la juridiction prud'homale et forment devant la cour d'appel des demandes tendant à faire déclarer nuls le plan de sauvegarde de l'emploi et les licenciements subséquents, ou, subsidiairement, des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'information. Les salariés ont souligné « qu'ils avaient subi un défaut d'information émanant de leur employeur sur l'incidence de leur signature à une convention AS-FNE, sur l'existence de leur droit fondamental de saisir le conseil des prud'hommes [...] ». La cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel, celle-ci « [...] ayant fait ressortir que le défaut d'information des salariés qui n'avaient pas interrogé l'inspection du travail était imputable à leur négligence ; [...] ».

Cass. Soc 24 septembre 2008 n° 06-46149, Etchegoyhen contre Courrèges

L'adhésion du salarié à une convention de préretraite du FNE ne le prive pas du droit de contester le montant des indemnités qui lui ont été versées à la rupture de son contrat de travail, au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles, et de demander à ce titre le paiement du solde qui lui revient, ainsi que la réparation du préjudice subi du fait de la prise en compte d'un salaire erroné.

Cass . soc. 11 janvier 2006 n° 21 FS-D, Sté Air France c/ Calisti

Salariés en congé de reclassement

Tout mécanisme de "partage" étant exclu, les salariés en congé de reclassement ne peuvent bénéficier d'une préretraite totale du FNE au terme de celui-ci.

Circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002-1 du 5 mai 2002

CONDITIONS D'ADHESION DES SALARIES

Les salariés éligibles à la préretraite totale du FNE sont ceux qui satisfont aux conditions déterminées par l'article 2 du décret du 21 août 2001 (JO du 4 septembre).

Conditions d'âge

Âge minimum requis

L'âge normalement requis, soit l'âge de droit commun, est fixé à **57** ans. La préretraite totale peut être accordée à titre dérogatoire à partir de **56** ans. Lorsque le nombre de bénéficiaires potentiels d'âge dérogatoire est supérieur à **100** pour une demande de convention conclue sur le plan national au cours d'une même année civile, la décision est prise par le ministre chargé de l'emploi et le ministre chargé du budget. Lorsque ce nombre est supérieur à **20** pour les conventions conclues au niveau départemental, la décision est prise par le préfet et le trésorier payeur général. Les situations susceptibles de justifier une dérogation d'âge sont les suivantes :

- fermeture d'un établissement ;
- opérations de licenciement créant un problème social et d'emploi important compte tenu de l'absence de solution de reclassement du fait notamment de la situation du bassin d'emploi et des caractéristiques des salariés ;

- plans sociaux (plans de sauvegarde pour l'emploi) exemplaires privilégiant les mesures de maintien dans l'emploi des salariés afin de réduire au minimum le nombre des licenciements.

Circulaire CDE n° 93/58 du 30 décembre 1993

Âge maximal

Le salarié âgé de plus de 60 ans, souhaitant adhérer à la convention d'allocation spéciale du FNE, ne doit pas être en mesure de liquider sa retraite à taux plein :

- du fait de sa 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 **164** 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 ;
- du fait de l'âge (**65 ans**) ;
- 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).

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 totale, 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.

Cette modification réglementaire s'applique également aux salariés souhaitant adhérer au dispositif AS-FNE 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

Adhésion volontaire du salarié

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

Conditions d'activité salariée

Le salarié doit être en mesure de justifier d'une activité salariée minimum antérieure, dont la dernière année pour le compte de l'entreprise signataire de la convention d'AS-FNE.

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 deux ans par enfant élevé accordée aux femmes.

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

- des cotisations versées par la Caisse d'allocation familiale 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 à la fin du contrat de travail d'au moins un an d'appartenance continue à l'entreprise ayant conclu la convention ;
- n'avoir aucune autre activité professionnelle.

Reprise d'activité professionnelle - compétences respectives des juridictions administrative et judiciaire

Suite au licenciement pour motif économique dont il a été l'objet, l'ancien salarié a adhéré à la convention spéciale du FNE, alors qu'il avait repris une activité professionnelle pour le compte d'une autre société. Si le dispositif admet la possibilité d'exercer une activité sans entraîner la suspension du versement de l'allocation, cela ne peut s'appliquer que dans un cas très précis, c'est-à-dire l'accomplissement de tâches d'intérêt général réalisées pour le compte d'un organisme privé à but non-lucratif ou d'une collectivité publique.

Aussi n'a pas commis d'erreur de droit la Cour d'appel qui a statué sur la nullité de l'adhésion de l'ancien salarié à l'AS-FNE, sans rechercher si, en l'absence de rémunération, l'intéressé aurait pu en bénéficier, la société pour laquelle il travaillait ne faisant pas partie des organismes mentionnés précédemment et visés à l'article R. 5123-19 du Code du travail.

De plus, cette affaire est l'occasion pour le Conseil d'État de déterminer les compétences respectives des juridictions administrative et judiciaire. « [...] *Considérant que si les litiges concernant l'adhésion à une convention spéciale du fonds national pour l'emploi ressortissent à la compétence du juge administratif, ceux relatifs aux modalités de paiement par une Assedic, organisme de droit privé, des allocations spéciales versées à la suite d'une telle adhésion relèvent de la compétence judiciaire ;...* ».

CE n° 259159 du 21 juin 2006, 1^{er} et 6^e s-s. Marsollier

Le salarié ne doit pas, par ailleurs, être chômeur saisonnier.

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 (DRTEFP) ;
- 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. 5111-1 du 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.

DEMANDE D'AVIS PREALABLE

À compter du 1^{er} janvier 2008, tout projet de convention au titre de l'ASFNE concernant au moins 5 bénéficiaires potentiels, devra faire l'objet d'une demande d'avis préalable auprès de la DGEFP.

Le seuil de 5 salariés visés par la convention est apprécié au cours d'une période de 12 mois consécutifs. La demande d'avis préalable comporte les éléments suivants :

- le volet concernant l'entreprise de la demande de conclusion de la convention d'ASFNE ;
- une note exposant l'avis de la DDTEFP concernée, précisant en particulier le lien avec les postes de travail supprimés, la situation du bassin d'emploi concerné ainsi que l'analyse de la possibilité de reclassement des salariés potentiellement bénéficiaires.

Cette demande d'avis est à envoyer à la DGEFP, Mission interventions sectorielles de la DGEFP, 7 Square Max Hymans, 75741 Paris Cedex 15.

Instruction de la DGEFP n° 2007/29 du 19 décembre 2007

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 totale.

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 à l'article L. 321-2 du Code du travail.

Article R. 5111-3 du Code du travail

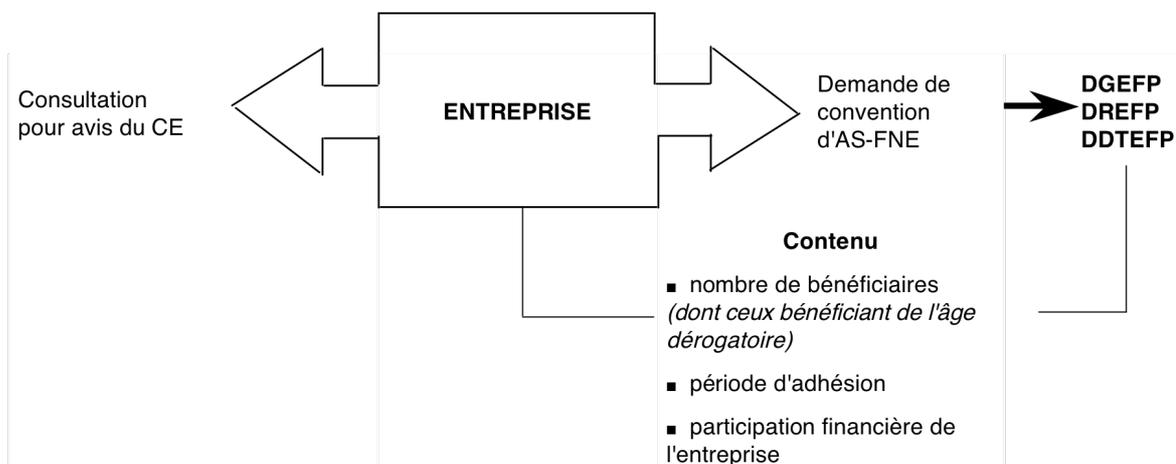
CONTENU DE LA CONVENTION

La convention de préretraite totale prévoit :

- le nombre maximum de bénéficiaires et leur répartition par catégories professionnelles ;
- le nombre maximum de bénéficiaires de la dérogation d'âge (56 ans) ;
- la durée d'application de la convention, soit la période d'adhésion possible pour les salariés ;
- le montant de la contribution financière de l'entreprise.

Article R .322-7-I du Code du travail

Conclusion d'une convention de préretraite totale



ALLOCATION SPECIALE DU FNE (AS-FNE)

SALAIRE DE REFERENCE

Article R. 5123-14 du 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 spéciale est fixé d'après les 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 - Arrêté du 21 août 2001- JO du 4 septembre

Le salarié, bénéficiaire d'une préretraite progressive, se voit calculer une allocation spéciale sur la base du salaire de référence retenu pour la détermination de l'allocation de préretraite progressive.

Article 7 - Arrêté du 21 août 2001- JO du 4 septembre

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.

Salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est calculé comme suit :

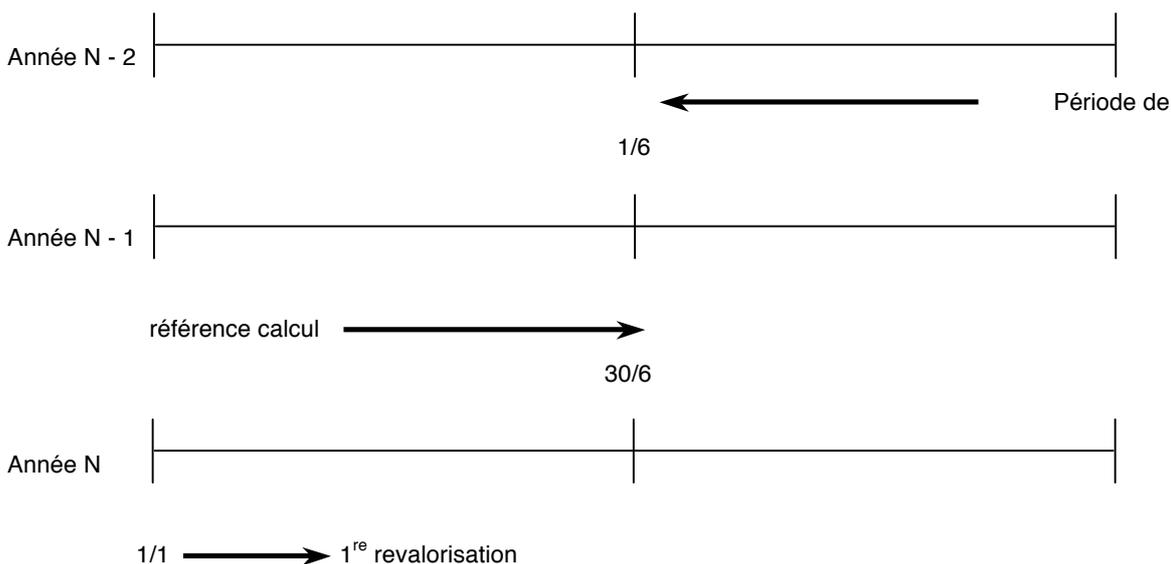
<p>Salaire journalier de référence =</p> <p><u>Total des salaires de référence</u></p> <p>Nombre de jours calendaires inclus dans période de référence calcul ^(*)</p> <p>^(*) soit 365 ou 366 jours</p>

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 premier 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 - 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
01.07.1991	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
01.09.2009	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

Mode de calcul

Le montant de l'allocation spéciale est égal à :

- **65 %** du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale ;
- **30 %** du salaire journalier de référence pour la part de ce salaire comprise entre **1** et **2** fois ce même plafond.

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

*Directive UNEDIC n° 06-99 du 21 janvier 1999
Article R. 5123-15 du Code du travail*

Allocation minimale

Le montant minimum de l'allocation ne peut être inférieur au montant minimum de l'allocation d'assurance chômage.

L'allocation journalière minimale est fixée à **31,70 €** au **1^{er} avril 2013**.

Elle est revalorisée au **1^{er} 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.

Article R. 5123-16 du Code du travail

Prélèvements sociaux

Droits ouverts avant le 11 octobre 2007

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'AS-FNE fiscalement domiciliés à l'étranger sont soumis à la seule cotisation d'assurance-maladie à un taux fixé à **4,9 %**, s'ils relèvent du régime français d'assurance-maladie.

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

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 €

Droits ouverts à compter du 11 octobre 2007

Le taux de CSG est augmenté à compter du 1^{er} janvier 2008, passant ainsi de **6,60 %** à **7,50 %**. De plus, les possibilités d'exonération de CSG et de CRDS sont supprimées à la même date.

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

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

Justificatifs

Pour que la demande d'admission au bénéfice de l'AS-FNE soit recevable, l'intéressé doit présenter sa carte d'assurance maladie.

Arrêté du 18 février 2005 - JO du 5 mars

Directive UNEDIC n° 14-05 du 12 avril 2005

Point de départ de l'indemnisation

Le versement de l'allocation spéciale n'est effectif qu'après l'expiration d'un délai de carence congés payés.

Ce délai comprend un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par le dernier employeur ou aux congés payés acquis au titre du dernier emploi lorsque l'employeur relève d'une caisse de congés payés.

Article L. 3141-30 du Code du travail

Article 7 - Arrêté du 21 août 2001 - JO du 4 septembre

Modalités

L'allocation spéciale du FNE est versée dans les mêmes conditions que les allocations d'assurance chômage. Elle est payée mensuellement à terme échu par le Pôle emploi du lieu de résidence du salarié.

L'allocation spéciale du FNE est cessible et saisissable dans les mêmes conditions et limites que les salaires.

Le versement de l'allocation spéciale exclut le cumul avec les allocations prévues par le régime d'assurance chômage dont pourraient bénéficier les salariés au titre de la même rupture du contrat de travail.

Article 4 - Arrêté du 21 août 2001 - JO du 4 septembre

Résidence hors de France

Le versement de l'allocation spéciale licenciement n'est pas interrompu par le départ du bénéficiaire hors du territoire français et l'installation par ce dernier dans un État étranger.

Article 6 - Arrêté du 21 août 2001 - JO du 4 septembre

Suspension de paiement

Reprise d'activité professionnelle

Le versement de l'allocation spéciale du FNE est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle par le salarié.

Exceptions

Le versement de l'allocation spéciale 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.

Article R. 5123-25 du Code du travail

- une activité bénévole ou salariée réduite, cette dernière devant 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 salariés nés avant 1949, durée 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° 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 spéciale du FNE 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

Pour les salariés déjà bénéficiaires d'une convention AS-FNE, le versement de l'allocation se poursuit jusqu'à **60** ans même s'ils atteignent un âge leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein avant **60** ans.

Circulaire DGEPP 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 totale 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. 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

Montant de l'allocation partielle =

$$\text{Montant de l'allocation spéciale} \times \frac{(160^{(*)} - \text{nombre de trimestres validés}^{(**)})}{160}$$

^(*) à compter du 1^{er} janvier 2003

^(**) 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

Décès

En cas de décès en cours d'indemnisation d'une personne bénéficiaire d'une allocation spéciale du FNE, 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 8 - Arrêté du 21 août 2001 - JO du 4 septembre

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

CONTRIBUTION FINANCIERE

Article 9 - Arrêté du 29 août 2001 - JO du 4 septembre

Chaque adhésion d'un salarié à la convention de préretraite totale donne lieu au versement d'une contribution financière de l'entreprise et éventuellement du salarié lui-même. Cette participation de l'entreprise au financement du dispositif est calculée selon un taux de contribution fixé par le représentant de l'État et du salaire journalier de référence de chaque bénéficiaire.

Modalités de calcul

Le taux déterminé par l'administration dans la convention de préretraite totale 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.

Contribution financière par bénéficiaire =

- adhésion du salarié jusqu'à 60 ans :

$$\text{SJR}^{(*)} \times \text{taux de contribution} \times (\text{nombre de jours jusqu'aux 60 ans du salarié} + 365)$$

- adhésion du salarié au-delà de 60 ans :

$$\text{SJR}^{(*)} \times \text{taux de contribution} \times 455$$

SJR : salaire journalier de référence

Taux minimum de contribution

Le taux minimum de la contribution globale que verse l'employeur, tant pour son propre compte que pour le compte du salarié, est égal à 3 %.

En pratique, les taux accordés sont beaucoup plus élevés. L'autorité administrative chargée d'instruire le dossier est tenue de suivre l'instruction du ministère de l'emploi qui fixe des taux moyens compte tenu de la taille de l'entreprise et de l'âge d'adhésion au dispositif des salariés bénéficiaires.

Ces taux, déterminés par l'instruction DGEFP (remplacée en 2010 par les DIRECCTE) du 13 février 2001 sont les suivants :

Préretraites totales

Taux moyen des contributions

Effectif de l'entreprise	Âge dérogatoire	Âge de droit commun
moins de 500 salariés	20,5 %	17,5 %
plus de 500 salariés	31 %	28 %

Critères de modulation des taux

Qualité du plan de sauvegarde pour l'emploi

La qualité du plan de sauvegarde pour l'emploi doit être examinée, compte tenu de la taille de l'entreprise et de sa capacité administrative, économique et financière à prendre en charge des mesures d'accompagnement social.

■ **diversification des mesures**

Une attention est portée sur le caractère diversifié du plan (équilibre entre mesures d'âge et autres dispositions). Celui-ci doit privilégier, dans toute la mesure du possible, les mesures à caractère interne (formation, mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail, reclassement interne, incitation au temps partiel, préretraite progressive, ...) et doit comporter des mesures visant à faciliter le reclassement externe (aides au reclassement, à la création d'entreprise, ...).

■ **mesures en faveur des salariés âgés**

Les efforts faits par l'entreprise pour prendre en compte la situation des salariés dont l'âge, le handicap ou la formation rend le reclassement particulièrement difficile constituent également un élément très important d'appréciation de la qualité du plan de sauvegarde pour l'emploi (référence aux engagements de l'entreprise à l'égard des salariés âgés en matière d'emploi).

Autres critères

D'autres critères sont également pris en compte dans la détermination du taux de contribution applicable à la convention :

- la taille de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- le caractère répétitif ou systématique de recours aux préretraites par l'entreprise (application des précédentes conventions de préretraites du FNE, respect des engagements de l'entreprise, ...).

Cas d'exonération

Il peut être décidé d'exonérer l'employeur de sa contribution lorsque :

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

Participation du salarié

Mode de calcul

La participation que verse le salarié, ou l'employeur pour le compte de celui-ci, est égale à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité calculée comme une indemnité de départ en retraite. Cette dernière ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

<p>Participation du salarié =</p> <p>Indemnité conventionnelle de licenciement</p> <p>- indemnité de départ en retraite</p> <p>ou</p> <p>Indemnité conventionnelle de licenciement</p> <p>- indemnité légale de licenciement ^(*)</p> <p><i>(*) si l'indemnité de départ en retraite est inférieure</i></p>
--

Montant plafonné

La participation du salarié est plafonnée à :

- 40 fois le salaire journalier de référence en cas d'adhésion à partir de 57 ans ;
- 45 fois le salaire journalier de référence en cas d'adhésion à l'âge dérogatoire de 56 ans.

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 totale du fait du bénéficiaire ne donne pas lieu à reversement de la participation de l'employeur.*

Article 9, 5^e alinéa - Arrêté du 29 août 2001 - JO du 4 septembre

CONTROLE DES EMBAUCHES

Accord préalable de l'administration

Il n'est pas, a priori, exclu que l'entreprise procède à des embauches pendant la réalisation de la convention, à condition :

- que le recrutement d'un salarié n'ait pas pour objet de remplacer dans son emploi un bénéficiaire de la convention («embauche normalement exclue»);
- que l'entreprise soumette à l'accord préalable de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente les embauches à réaliser.

La convention d'allocation spéciale est subordonnée à l'engagement de l'entreprise de respecter cette obligation.

Celle-ci vaut pour une période débutant avec l'admission du premier bénéficiaire et s'étendant aux **12** mois suivant la notification du dernier licenciement ayant donné lieu à une adhésion.

Circulaire DGEFP n° 93-58 du 30 décembre 1993

Embauches visées

Sont soumises à l'autorisation administrative les embauches à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de trois mois.

Il s'agit des recrutements effectués dans les établissements concernés par la convention.

Réponse de l'administration

L'accord de l'administration est tacitement réputé acquis en l'absence de réponse dans un délai de **7** jours renouvelable une fois. Ce délai court à compter de la date de réception de la demande d'accord formulée par l'entreprise (l'accusé de réception postal faisant foi).

Exceptions

Les conventions conclues pour un nombre de bénéficiaires inférieur à **50** ne sont pas soumises au contrôle des embauches, lorsque le nombre de bénéficiaires prévu représente moins de **5** % de l'effectif des établissements concernés.

Cette limitation n'est cependant pas applicable aux entreprises appartenant à un groupe d'importance nationale qui, quel que soit le nombre de bénéficiaires fixé à la convention, restent soumises à la procédure d'accord préalable.

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SALARIES DE PLUS DE 50 ANS

Les engagements de l'entreprise en matière d'emploi des salariés de plus de **50** ans sont souscrits pour toute la durée d'application de la convention d'allocation spéciale.

Salariés de 56 ans et plus

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique (article L. 1233-3 du Code du travail), ni à aucun départ négocié, de salariés de **56** ans et plus, hors ceux prévus à la convention.

Salariés âgés de 50 à 56 ans

L'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique des salariés âgés de **50** à **56** ans.

MANQUEMENTS AUX ENGAGEMENTS SOUSCRITS

Embauches sans accord de l'administration

En cas d'embauche sans accord préalable, une contribution supplémentaire égale à la participation financière déterminée compte tenu du taux applicable à la convention sera versée par l'entreprise pour un nombre de bénéficiaires équivalent au nombre d'embauches réalisées sans accord.

$$\text{Versement complémentaire} = \frac{\text{nombre d'embauches réalisées sans accord} \times \text{contribution au financement de la convention}}{\text{nombre d'adhésions}}$$

Engagements sur l'emploi des salariés de plus de 50 ans

En cas de non-respect des engagements pris en matière d'emploi des salariés âgés de plus de **50** ans, l'entreprise est redevable d'une majoration de sa participation financière.

Pour chaque salarié concerné, la participation de l'entreprise est majorée d'un montant égal à **40** à **100** % du salaire de référence annuel moyen des bénéficiaires potentiels de la convention.

Cette majoration est exigible dès que l'administration a établi un manquement aux engagements pris par l'entreprise.

ANNEXES

ANNEXE I - CONVENTION DE PRERETRAITE TOTALE - SYNTHESE

Textes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arrêté du 29 août 2001 - JO du 04/09/01 ■ Articles R. 5123-2 2° et R. 5123-12 à R. 5123-21 du Code du travail ■ Décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 - JO du 14/11/98
Objet de la convention	<ul style="list-style-type: none"> ■ Assurer à des salariés, menacés de licenciement économique, un revenu de remplacement jusqu'à leur retraite à taux plein ■ Cesser totalement une activité salariée
Condition d'âge	<ul style="list-style-type: none"> ■ 57 ans au moins ■ exceptionnellement 56 ans
Condition d'activité professionnelle antérieure	<ul style="list-style-type: none"> ■ 10 ans de salariat ■ 1 an continu d'ancienneté dans l'entreprise
Durée d'indemnisation par l'ASSEDIC	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jusqu'à la date à laquelle le salarié a droit à une retraite à taux plein ■ Au plus tôt à 60 ans ; au plus tard jusqu'à 65 ans
Allocation	<ul style="list-style-type: none"> ■ 65 % du salaire de référence dans la limite du plafond de sécurité sociale ■ 50 % du salaire de référence compris entre 1 et 2 fois le plafond de sécurité sociale
Financement Employeur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Au minimum 3 % du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours de prise en charge en ASFNE jusqu'à 60 ans + majoration forfaitaire ■ Taux moyen de 17,5 à 31 %
Financement Salarié	<ul style="list-style-type: none"> ■ Différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité calculée comme l'indemnité de départ à la retraite <p>Plafond : 40 fois ou 45 fois le salaire journalier de référence en fonction de l'âge de départ</p>

ANNEXE II - DEMANDE DE CONVENTION D'AS-FNE

**MINISTERE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITE**

REPUBLIQUE FRANCAISE

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**CONVENTION D'ALLOCATIONS SPECIALES
DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI
(Régime applicable à compter du 01/01/95)**

L'entreprise doit remettre à l'administration un dossier comportant:

1. Dix exemplaires originaux du projet de convention d'ASFNE (modèle ci-joint), complétés, signés et non datés, avec leurs annexes (avant transmission de ces exemplaires, adresser un projet de convention à l'administration pour validation).

Chacun des dix exemplaires doit être revêtu de la signature originale du représentant de l'entreprise.

2. Le cas échéant, un pouvoir lorsque le signataire de la convention est différent de la personne désignée en tant que représentant de l'entreprise.

**MINISTERE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITE**

REPUBLIQUE FRANCAISE

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**CONVENTION D'ALLOCATIONS SPECIALES
DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI
(Régime applicable à compter du 01/01/95)**

DOSSIER POUR LA COMMISSION PERMANENTE DU COMITE SUPERIEUR DE L'EMPLOI

Le dossier pour recueillir l'avis de la commission permanente sur le projet de convention d'ASFNE, à établir en 20 exemplaires, se compose des pièces suivantes:

1. Une fiche sur les organisations syndicales représentées dans les IRP, ainsi que la demande de conclusion d'une convention du FNE entrant dans le cadre d'une procédure de licenciement économique (cf: fiche tronc commun en deux volets, un au niveau de l'entreprise et un pour chaque établissement concerné par le projet de licenciement.

Dans le cas où plusieurs conventions du FNE sont demandées par l'entreprise pour une même opération de licenciement, la fiche sur la représentation syndicale et le tronc commun de la demande de convention ne figureront qu'une seule fois dans les dossiers.

Fournir également une fiche récapitulant les actions de l'entreprise concernant les travailleurs handicapés (loi n° 87-517 du 10 juillet 1987) et le dernier accord d'entreprise résultant de la négociation annuelle sur les salaires et le temps de travail (article L.132-27 du code du travail) ou le procès verbal de désaccord si la négociation n'a pas abouti.

2. La demande de conclusion de convention d'ASFNE (modèle ci-joint). Celle-ci se compose également de deux volets, pour l'ensemble de l'entreprise d'une part, pour chaque établissement concerné par le projet de convention, d'autre part.

Doivent être joints les procès verbaux des réunions du comité d'entreprise (ou du comité central d'entreprise et des comités d'établissements dans les entreprises à structure complexe), faisant apparaître l'avis des représentants du personnel sur le projet de convention et leur vote.

**DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Version du 01/01/95

DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION
DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI

**RENSEIGNEMENTS PROPRES AUX CONVENTIONS
D'ALLOCATIONS SPECIALES**

VOLET CONCERNANT L'ENTREPRISE

Cette demande doit être complète et détaillée. Elle fera partie du dossier présenté devant la commission permanente du comité supérieur de l'emploi. Elle concerne l'ensemble de la société.

Lorsque la convention envisagée concerne plusieurs établissements d'une société, une demande complémentaire doit être remplie pour chaque établissement concerné.

I - BENEFICIAIRES POTENTIELS DE LA CONVENTION SOLLICITEE

Âges prévus à la date de fin du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis que celui ci soit ou non effectué :

	56 ans à 57 ans	57 ans à 60 ans	plus de 60 ans	TOTAL
Manoeuvres-OS.....				
O.P.....				
Employés.....				
T. et A.M.....				
Cadres.....				
TOTAL				

II - COUT PREVISIONNEL DE LA CONVENTION

1) Règles de calcul de la contribution globale de l'entreprise :

..... % du salaire de référence de chaque bénéficiaire potentiel multiplié par le nombre de jours jusqu'à 60 ans pendant lesquels les allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi lui seront versées majoré de 365 jours. En ce qui concerne les salariés adhérant à cette convention après 60 ans, la contribution est égale pour chacun de ces salariés au même taux multiplié par le salaire de référence multiplié par 455 jours.

**DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Version au 01/01/95

DEMANDE DE CONCLUSION D'UNE CONVENTION
DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI

**RENSEIGNEMENTS PROPRES AUX CONVENTIONS
D'ALLOCATIONS SPECIALES**

VOLET CONCERNANT L'ETABLISSEMENT

Cette demande doit être complète et détaillée. Elle fera partie du dossier présenté devant la commission permanente du comité supérieur de l'emploi ou le comité départemental.

Elle complète, pour chacun des établissements concernés, la demande présentée au niveau de l'entreprise.

I- IDENTIFICATION DE L'ETABLISSEMENT

Nom et raison sociale :
Activité (en clair) :
Code NAF :
Adresse :
N° SIRET (14 chiffres) :
N° téléphone et nom du correspondant :

II- BENEFICIAIRES POTENTIELS DE LA CONVENTION SOLLICITEE

Âges prévus à la date de fin du contrat de travail, c'est-à-dire au terme du préavis que celui ci soit ou non effectué :

	56 ans à 57 ans	57 ans à 60 ans	plus de 60 ans	TOTAL
Manoeuvres-OS.....				
O.P.....				
Employés.....				
T. et A.M.....				
Cadres.....				
TOTAL				

III- COUT PREVISIONNEL DE LA CONVENTION**1) Règles de calcul de la contribution globale de l'entreprise :**

..... % du salaire de référence de chaque bénéficiaire potentiel multiplié par le nombre de jours jusqu'à 60 ans pendant lesquels les allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi lui seront versées majoré de 365 jours. En ce qui concerne les salariés adhérant à cette convention après 60 ans, la contribution est égale pour chacun de ces salariés au même taux multiplié par le salaire de référence multiplié par 455 jours.

2) Versements que l'entreprise s'engage à effectuer au Fonds National de l'Emploi :

- montant de la participation due par les salariés:
- montant de la participation due par l'employeur:
- montant de la contribution globale versée par l'employeur

IV- AVIS DU COMITE D'ETABLISSEMENT SUR LE PROJET DE CONVENTION

* Date(s) de la (des) réunion(s) de consultation du comité d'établissement et nature de l'avis émis, clairement résumé.

JOINDRE :

Les procès-verbaux de la réunion du comité d'établissement.

Fait à _____ le _____

Nom, qualité et signature du demandeur

ANNEXE III - MODELE DE CONVENTION D'AS-FNE

**MINISTERE DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITE**

REPUBLIQUE FRANCAISE

**DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

CONVENTION N°

**CONVENTION D'ALLOCATION
SPECIALE LICENCIEMENT
DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI**

Entre l'État représenté par le Ministre de l'emploi et de la solidarité, ou le Préfet, (par délégation, le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle),

Et la société désignée ci-dessous par "l'entreprise"
représentée par M

VU le Code du travail et notamment les articles L. 320-1, L. 321-1, L. 322-2, L. 322-4, R. 322-1 et R. 322-7,

VU le décret n° 92-1369 du 29 décembre 1992 relatif aux créances de l'État mentionnées à l'article 80 du décret du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique modifié par les décrets n° 97-785 du 31 juillet 1997 et n° 99-607 du 9 juillet 1999;

VU le décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 portant application de l'article R. 322-7 du Code du travail,

VU l'arrêté du 29 août 2001 fixant les conditions d'adhésion et les droits des bénéficiaires des conventions d'allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi,

VU l'avis émis par le(s) comité(s) d'entreprise le(s).....

VU l'avis émis par la commission permanente du Comité Supérieur de l'Emploi le..... ou par la Commission spécialisée du Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale, et de l'Emploi le.....

Considérant l'ensemble des mesures prises par l'entreprise pour réduire les répercussions sociales des suppressions d'emplois envisagées sur un effectif total de l'entreprise de salariés (énumérer les différentes mesures du plan social et évaluer le nombre de personnes concernées par chaque mesure)

IL EST CONVENU CE QUI SUIT**Article 1 :**

Les salariés pour lesquels le bénéfice de la présente convention est prévu dans le cadre d'un licenciement pour motif économique devront atteindre l'âge minimum requis, au plus tard, à la date de fin du contrat de travail (c'est-à-dire au terme du préavis que celui-ci soit ou non effectué) ⁽¹⁾.

Cette date se situant entre le et le

Le nombre de bénéficiaires de l'allocation spéciale-licenciement, âgés au minimum de 57 ans ne sera pas supérieur à

Le nombre de bénéficiaires de l'allocation spéciale-licenciement, âgés au minimum de 56 ans ne sera pas supérieur à

La répartition des bénéficiaires potentiels est établie, à titre définitif, par établissement et par tranche d'âge conformément au tableau annexé à la présente convention.

Pour pouvoir bénéficier des avantages liés à la présente convention, les intéressés doivent de plus :

1° Avoir appartenu pendant au moins dix ans à un ou plusieurs régimes de la sécurité sociale au titre d'emploi salarié; parmi ces dix années, sont prises en compte, dans la limite de cinq années, les années de cotisation validées au titre des articles L. 351-4 et R. 351-14, L. 381-1 et L. 742-1 (3° alinéa) du code de la sécurité sociale.

2° Ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail au sens de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

3° Pour les salariés de plus de 60 ans, ne pas pouvoir justifier de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L. 351-1-2^e alinéa du code de la sécurité sociale, sous réserve des dispositions transitoires de l'article R. 351-45.

4° N'avoir aucune autre activité professionnelle.

5° Adhérer personnellement à la présente convention avant le terme de leur préavis.

6° Justifier à la fin du contrat de travail d'au moins un an d'appartenance continue à l'entreprise ayant conclu la convention.

(1) en cas d'indétermination de la date de naissance du salarié, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, la date du 31 décembre de l'année considérée est retenue.

7° Ne pas être chômeurs saisonniers.

8° Avoir été déclarés non susceptibles de reclassement par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Article 2 :

Le montant de l'allocation spéciale-licenciement versée aux salariés admis au bénéfice de la convention est égal à 65 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et à 50 % du salaire journalier de référence pour la part de ce salaire excédant ce plafond, dans la limite de 2 fois ce plafond.

Le versement de l'allocation spéciale-licenciement est effectué mensuellement par l'ASSEDIC compétente pour le lieu d'implantation de l'établissement qui occupait les bénéficiaires.

Le salaire de référence pris en considération pour le versement de l'allocation spéciale-licenciement est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

Le salaire de référence est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section première du chapitre premier, du titre cinquième, du livre troisième du code du travail.

Le salaire de référence défini ci-dessus est revalorisé selon les conditions et modalités définies par le décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998 portant application de l'article R 322-7 du code du travail.

L'allocation spéciale-licenciement cesse d'être versée :

- soit lorsque le bénéficiaire fait procéder à la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel;

- soit le premier jour du mois civil, suivant leur 60ème anniversaire pour les salariés pouvant justifier, à 60 ans de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L. 351-1-2^e alinéa du code de la sécurité sociale, sous réserve des dispositions de l'article R. 351-45.

(les personnes qui, ayant cotisé à plusieurs régimes de retraite de base obligatoires, ne peuvent percevoir qu'une pension de vieillesse au taux plein calculée sur une durée de cotisations inférieure à la durée maximum d'assurance mentionnée à l'article R.351.6 du code de la sécurité sociale, continuent de percevoir une fraction de l'allocation jusqu'à la date à laquelle elles peuvent liquider au taux plein l'ensemble des pensions auxquelles elles peuvent prétendre.

L'allocation fractionnée est égale, sous réserve des dispositions de l'article R.351-45 du code de la sécurité sociale, à la différence entre 160 et le nombre de trimestres validés au sens de l'article L. 351-1-2^e alinéa du code de la sécurité sociale, dans les régimes de base accordant la retraite à taux plein à l'âge des intéressés, divisée par 160).

- soit pour les salariés ne pouvant justifier à 60 ans, de 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse au sens de l'article L. 351-1-2ème alinéa du code de la sécurité sociale, sous réserve des dispositions de l'article R. 351-45*, le premier jour du mois civil suivant le jour où ils pourront justifier des dits 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, sous réserve des dispositions de l'article R. 351-45, ou au plus tard à 65 ans.

Article 3 :

Le versement est interrompu :

- à titre temporaire, lorsque le bénéficiaire reprend une activité professionnelle. Toutefois, 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 conclu à cet effet une convention avec le représentant de l'État, le versement de l'allocation spéciale peut être maintenu en tenant compte des rémunérations éventuellement perçues par l'intéressé.

- à titre temporaire ou définitif, à la suite de déclarations volontairement inexactes, mensongères ou frauduleuses, en cas de reprise d'activité non signalée au directeur départemental du travail et de l'emploi ou à l'ASSEDIC.

En outre, quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir cette aide, est passible des sanctions définies à l'article L. 365-1 du code du travail.

Article 4 :

L'allocation spéciale-licenciement, est servie à l'expiration d'un délai courant à partir du lendemain de la fin du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par le dernier employeur ou aux congés payés acquis au titre du dernier emploi lorsque le dernier employeur relève de l'article L. 223-16 du code du travail.

La participation de chaque bénéficiaire de l'allocation spéciale-licenciement est égale à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité de départ calculée comme l'indemnité de départ en retraite. Pour ce calcul, le montant déduit au titre de l'indemnité de départ sera au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Cette participation est plafonnée à une somme égale à 40 fois le salaire journalier de référence prévu à l'article 2 pour les salariés relevant du régime d'âge de droit commun, et à 45 fois pour les salariés relevant du régime d'âge dérogatoire.

Article 5 :

Dans tous les établissements concernés par la présente convention, l'entreprise s'engage pendant une période s'étendant de l'admission du premier bénéficiaire aux 12 mois suivant la notification du licenciement du dernier bénéficiaire, de la présente convention à soumettre ses embauches sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois à l'accord préalable de l'autorité administrative compétente. Cet accord sera réputé tacitement acquis, à défaut de réponse de l'autorité administrative dans un délai de 7 jours renouvelable une fois, à compter de la date de réception de la demande d'accord formulée par l'entreprise, l'accusé de réception postal faisant foi.

En cas d'embauche, sans accord préalable une contribution supplémentaire égale à la participation financière définie à l'article 7 sera versée par l'entreprise pour un nombre de bénéficiaires équivalant au nombre d'embauches réalisées sans accord.

Toutefois, les conventions conclues pour un nombre de bénéficiaires inférieur à 50 ne sont pas soumises au contrôle des embauches, lorsque le nombre de bénéficiaires prévu représente moins de 5 % de l'effectif des établissements concernés.

Cette limitation n'est cependant pas applicable aux entreprises appartenant à un groupe d'importance nationale qui, quel que soit le nombre de bénéficiaires fixé à la convention, restent soumises à la procédure décrite au présent paragraphe.

Article 6 :

Pendant la durée d'application de la présente convention, l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement tel que défini à l'article L.321-1 du code du travail, ni à aucun départ négocié, de salariés de 57 ans (56 ans en cas de dérogation) et plus hors ceux prévus dans les conditions fixées à l'article 1 ci-dessus (à compléter sur les engagements pris par l'entreprise à l'égard des salariés de 50 à 57 ans (56 ans en cas de dérogation) et portant sur le maintien dans l'emploi ou le reclassement effectif ou la proposition d'offres valables d'emploi).

En cas de non-respect de ces engagements, et pour chaque salarié concerné, la participation de l'entreprise due au titre de la présente convention est majorée d'un montant égal à % du salaire de référence annuel moyen des bénéficiaires potentiels de la convention.

Cette majoration est exigible dès que l'administration a établi un manquement aux engagements pris par l'entreprise. Elle est versée par l'entreprise au budget du ministère chargé de l'emploi selon la procédure des fonds de concours visée à l'article 7 ci-après.

L'entreprise s'engage à faciliter les contrôles jugés nécessaires par les DDTEFP.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer le et en fin d'application de la convention, afin d'examiner ensemble l'état des réalisations de la présente convention et de la mise en oeuvre du plan social.

Article 7 :

Les taux applicables à la présente convention sont de :

..... pour les salariés âgés de 57 ans

..... pour les salariés âgés de 56 ans

L'entreprise versera au Fonds national de l'emploi, pour chaque bénéficiaire, une somme égale au taux défini ci-dessus, multiplié par son salaire de référence plafonné à 2 fois le plafond de la sécurité sociale et par le nombre de jours de prise en charge en allocation spéciale jusqu'à 60 ans majoré forfaitairement de 365 jours. En ce qui concerne les salariés adhérant à cette convention après 60 ans, la contribution versée par l'entreprise sera égale au taux défini dans la convention multiplié par le salaire journalier de référence et par 455 jours.

Cette somme est versée par l'entreprise au budget du ministère chargé de l'emploi selon la procédure des fonds de concours, aux échéances définies ci-après:

- dès l'admission du premier bénéficiaire, un versement forfaitaire est acquitté, il représente 80 % du montant total estimé dû pour l'ensemble des bénéficiaires potentiels soitF *

- 2 mois après la date de clôture des adhésions, soit leintervient un second versement pour régularisation sur la base de 100 % du montant dû au titre des adhésions réelles, déduction faite du premier versement.

* cf annexe.

- en cas d'embauches réalisées sans accord pendant 12 mois après la date de fin d'application de la convention, soit le il sera acquitté un versement complémentaire correspondant pour chaque embauche ainsi effectuée à la somme moyenne due pour un départ en préretraite dans le cadre de la présente convention. Ce versement sera calculé en multipliant le nombre d'embauches réalisées sans accord, par le rapport :

$$\frac{\text{contribution}}{\text{nombre d'adhésions}}$$

Les sommes à verser sont revalorisées dans les mêmes conditions que l'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi.

Lorsque plusieurs établissements sont concernés, les versements seront effectués sur appel de fonds établi par chacune des directions départementales concernées.

Fait à Paris, le
en dix exemplaires originaux

L'entreprise

*(préciser nom, qualité du signataire
et cachet de l'entreprise)*

L'État,

Le Contrôleur Financier,

FICHE DE CALCUL ASFNE

1. Pour les bénéficiaires âgés de 56 à 57 ans

a) Estimation de la somme totale due

$[(60 - \text{âge moyen}) + 1] \times 12 \times \text{ salaire mensuel moyen }^{(1)} \times \text{ effectif total de la classe d'âge} \times \text{ taux applicable aux bénéficiaires d'âge dérogatoire.}$

b) Estimation de la part salariale

Indemnité conventionnelle de licenciement - Indemnité de départ en retraite ou l'indemnité légale de licenciement si cette dernière est plus élevée que l'indemnité de départ en retraite. Ce montant est plafonné à 45 fois le salaire journalier ⁽²⁾ de référence.

2. Pour les bénéficiaires âgés de 57 ans à 60 ans

a) Estimation de la somme due

$[(60 - \text{âge moyen}) + 1] \times 12 \times \text{ salaire mensuel moyen }^{(1)} \times \text{ effectif total de la classe d'âge} \times \text{ taux applicable aux bénéficiaires d'âge de droit commun.}$

b) Estimation de la part salariale

Indemnité conventionnelle de licenciement - Indemnité de départ en retraite ou indemnité légale de licenciement si cette dernière est plus élevée que l'indemnité de départ en retraite.
Ce montant est plafonné à 40 fois le salaire journalier de référence ⁽²⁾.

3. Pour les bénéficiaires âgés de 60 ans et plus

a) Estimation de la somme totale due

$15 \text{ mois} \times \text{ salaire mensuel moyen }^{(1)} \times \text{ taux applicable aux bénéficiaires d'âge de droit commun} \times \text{ effectif total de la classe d'âge.}$

b) Estimation de la part salariale

Indemnité conventionnelle de licenciement - Indemnité de départ en retraite ou indemnité légale de licenciement si cette dernière est plus élevée que l'indemnité de départ en retraite.
Ce montant est plafonné à 40 fois le salaire journalier de référence ⁽²⁾.

ATTENTION

Le mode de calcul adopté vise à simplifier l'évaluation du montant de la contribution de l'entreprise. Un premier appel de fonds, égal à 80 % du montant prévisionnel de la contribution de l'entreprise, doit intervenir dès la première adhésion.

Le solde et donc la contribution définitive seront établis à partir des données réelles concernant les bénéficiaires qui auront adhéré à la convention, c'est à dire à partir des salaires journaliers de référence réels, des durées réelles pendant lesquelles les allocations seront servies jusqu'à 60 ans déterminées en jours et majorés du forfait de 365 jours pour les moins de 60 ans ou de 455 jours pour les plus de 60 ans.

⁽¹⁾ Le salaire mensuel moyen est déterminé à partir du salaire brut annuel y compris les primes soumises à contribution au régime d'assurance chômage.

⁽²⁾ Le salaire journalier de référence est égal à l'ensemble des rémunérations ayant donné lieu à contribution au régime d'assurance chômage dans l'année précédent le licenciement divisé par 365 jours. Les salaires supérieurs à deux fois le plafond de la sécurité sociale ne sont pris en compte que dans la limite de deux plafonds.

ANNEXE IV

CONTRIBUTION FINANCIERE DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIE A UNE CONVENTION D'ALLOCATIONS SPECIALES DU FNE

Circulaire CDE n° 93/58 du 30 décembre 1993

Fiche de calcul

Exemples

La contribution globale de l'entreprise, pour un salarié âgé de moins de **60** ans qui adhère à une convention d'ASFNE, est égale au taux multiplié par le salaire de référence multiplié par le nombre de jours de prise en charge jusqu'à **60** ans majoré d'un forfait.

La contribution globale de l'entreprise, pour un salarié âgé de plus de **60** ans qui adhère à une convention d'ASFNE, est égale au taux multiplié par le salaire de référence multiplié par un forfait.

La somme ainsi déterminée se décompose en deux parts :

- une part salariale, égale à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ en retraite ou l'indemnité légale de licenciement ;
- une part patronale égale à la différence entre la somme due et la part salariale.

1^{ère} hypothèse

Le salarié est âgé de moins de **60** ans.

Une convention d'allocations spéciales du FNE est conclue en 1994 à un taux de **15** %.

L'un des salariés, âgé de **57** ans, a un salaire journalier de **700** F. Il sera pris en charge jusqu'à ses **60** ans pendant **36** mois.

- la contribution globale versée par l'entreprise au titre de ce salarié s'élève à :

$$700 \times (36 \times 30 \text{ jours} + 270) \times 0,15 = 141\ 750 \text{ F}$$

- la contribution du salarié est égale à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ en retraite, soit à **30 000** F.

Cette somme est supérieure à **40** jours du salaire journalier de référence (soit **28 000** F), la règle de plafonnement s'applique. La part salariale s'élève donc à **28 000** F.

- la contribution de l'employeur est égale à la différence entre la contribution globale moins la contribution du salarié soit :

$$141\ 750 - 28\ 000 = 113\ 750 \text{ F}$$

2^e hypothèse

Le salarié est âgé de plus de **60** ans.

Une convention d'allocations spéciales du FNE est conclue en 1994, à un taux de **15 %**.

L'un des salariés, âgés de **61** ans, a un salaire journalier de référence de **700 F**.

- la contribution globale versée par l'entreprise au titre de ce salarié s'élève à :

$$700 \times 365 \times 0,15 = \mathbf{38\ 325\ F}$$

- la contribution du salarié est égale à la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et l'indemnité de départ en retraite est égale à **15 000 F**.

Cette somme est inférieure à **40** jours du salaire journalier de référence (soit **28 000 F**), la règle de plafonnement ne s'applique pas. La part salariale s'élève donc à **15 000 F**.

- la contribution de l'employeur est égale à la différence entre la contribution globale moins la contribution du salarié soit :

$$38\ 325 - 15\ 000 = \mathbf{23\ 325\ F}$$

Pour les conventions conclues à compter du 1^{er} janvier 1995, les majorations seront portées à **365** jours pour les salariés de moins de **60** ans et à **455** jours pour ceux âgés de plus de **60** ans qui adhèrent à une convention d'allocations spéciales du FNE.