

CATS

CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES

NATURE DE LA MESURE

Cessation partielle d'activité

La CATS est une mesure de cessation partielle d'activité destinée aux salariés répondant à certaines conditions d'âge et qui connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité.

Pendant la période de préretraite, les salariés sont dispensés d'activité. Il n'y a pas de rupture du contrat de travail. Cette période correspond en effet à une suspension du contrat, le salarié pouvant être rappelé dans l'entreprise selon des conditions définies par voie de négociations collectives.

L'employeur verse aux bénéficiaires de ce dispositif un revenu de remplacement qui, malgré le maintien du contrat de travail, est exonéré de charges sociales.

Cette exonération s'applique à tous les salariés couverts par une convention signée avant le 30 juin 2005, y compris ceux ne répondant pas aux critères de pénibilité au travail. L'exonération est applicable aux seuls salariés répondant à ces critères pour les conventions conclues à compter du 30 janvier 2005. L'allocation de préretraite est en principe servie jusqu'à la retraite.

INTERVENTIONS DE L'ETAT

Financement

L'État intervient en participant au financement de la mesure. Le niveau d'engagement est plus faible qu'il ne l'a été pour d'autres dispositifs, tels que les préretraites totales ou licenciement du FNE (AS-FNE).

Par ailleurs, outre le fait qu'elle soit plus réduite, la participation financière de l'État est aussi plus restrictive. Seuls les salariés satisfaisant à des conditions d'activité antérieures ouvrent droit à l'aide des pouvoirs publics.

Ainsi, la cessation partielle d'activité s'adresse aux salariés qui répondent à des critères de pénibilité au travail, à la différence du système des préretraites du FNE (AS-FNE), qui concerne tout salarié menacé de licenciement économique, et dont l'autorité administrative compétente reconnaît les difficultés de réinsertion professionnelle du fait notamment de l'âge.

L'aide de l'État revêt les formes suivantes :

- remboursement partiel de l'allocation versée aux salariés éligibles ;
- exonération de charges sociales pour toute allocation de préretraite CATS ;

Article L. 5123-6 du Code du travail

Article L. 131-2 du Code de la sécurité sociale

- prise en charge des cotisations de retraite complémentaire des régimes ARRCO et AGIRC (pour les seules conventions conclues avant le 30 janvier 2005).

Cette suppression de la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire pour les nouvelles conventions CATS constitue un nouveau signal de désengagement de l'État dans la mise en œuvre de mesures de préretraite et a pour conséquence d'accentuer la responsabilisation des partenaires sociaux et des entreprises dans le financement de ces mesures.

Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30 mai 2005

Elle implique la conclusion d'une convention entre l'État et l'entreprise.

Cette dernière prend à sa charge le reste du financement des préretraites.

Élaboration du dispositif

Les modalités de mise en œuvre de la cessation partielle d'activité sont déterminées par la négociation collective. L'élaboration du dispositif repose en effet sur des accords conclus entre les partenaires sociaux, à deux niveaux :

- accords nationaux de branche ;
- accords d'entreprise.

La CATS peut porter une dénomination différente selon les accords (CASA pour la métallurgie, CASAIC pour les industries chimiques).

Le législateur fixe un cadre légal dont l'objet est de préciser les conditions de versement de l'aide financière de l'État.

BASE LEGALE

Au cours des négociations portant sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi sur les 35 heures, l'industrie automobile a sollicité l'aide des pouvoirs publics pour le financement de la cessation d'activité des salariés âgés.

L'accord national professionnel du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité de salariés âgés pour les sociétés de construction automobile est à l'origine de ce nouveau dispositif.

Les articles R. 5123-23 à R. 5123-39 du Code du travail en déterminent le cadre général et permettent à l'accord CASA d'être en conformité avec les règles européennes de libre concurrence, qui prohibe les aides sectorielles.

Cette base réglementaire donne par ailleurs l'opportunité à d'autres professions d'ouvrir des négociations en vue de mettre en place un dispositif similaire.

L'arrêté du 9 février 2000 ainsi que la circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000 complète le décret et en fixe les modalités d'application.

De nouvelles dispositions, entrant en vigueur pour les conventions conclues à partir du 30 janvier 2005, sont définies par le décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005 modifiant le Code du travail et par l'arrêté du 28 janvier 2005.

OBJECTIFS

"Ce dispositif s'inscrit dans le mouvement de désengagement de l'État du financement des mesures de cessation d'activité tout en continuant à offrir un cadre protecteur aux salariés et en centrant les financements publics sur ceux d'entre eux qui sont les plus menacés dans leur emploi, du fait des conditions de travail qu'ils ont connues (...)".

Il "doit inciter les entreprises à mettre en œuvre des mesures leur permettant de se passer des mesures d'âge à terme".

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

CHAMP D'APPLICATION

EMPLOYEURS CONCERNES

Entreprises visées par un accord de branche

Sont concernés par la mise en place, pour leurs salariés âgés, d'un système de préretraite avec suspension du contrat de travail, les employeurs appartenant à une branche ayant conclu un accord national professionnel.

À titre indicatif, les branches ayant conclu un accord national relatif à la CATS sont listées en annexe (cf. fiche F36.1).

L'entreprise doit, par ailleurs, conclure une convention avec l'État, y compris lorsque les conditions d'éligibilité à l'aide financière de l'État ne sont pas réunies. Dans ce cas, l'entreprise bénéficie en effet de l'exonération de charges sociales prévue à l'article L. 5123-6 du Code du Travail, pour les conventions signées avant le 30 janvier 2005.

Articulation avec une convention d'ASFNE

Application conjointe des deux dispositifs interdite

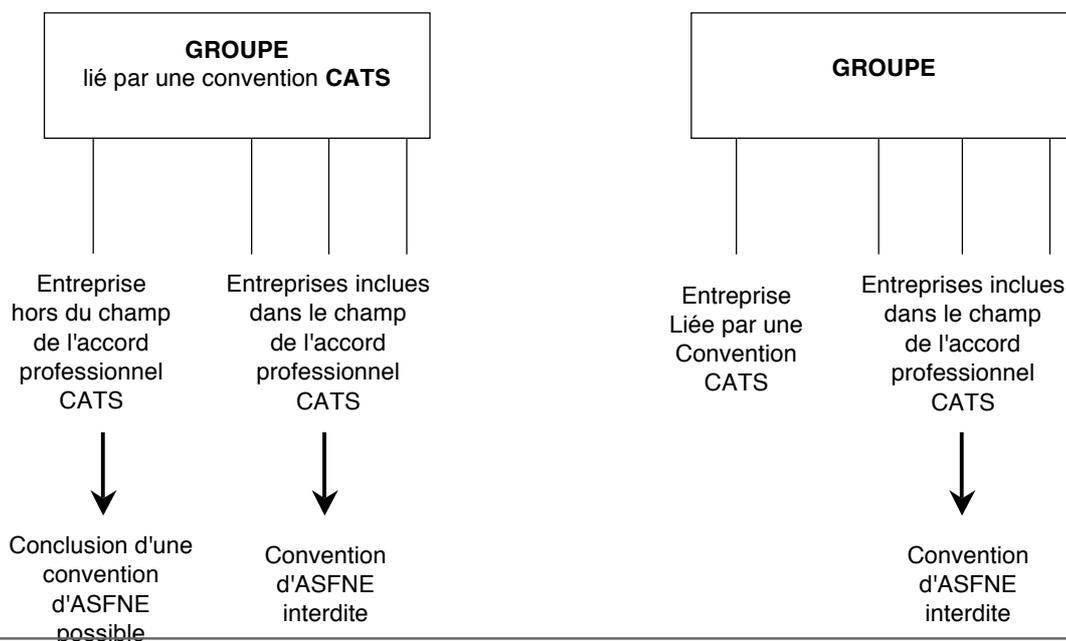
Le recours aux préretraites conventionnelles CATS exclut le recours aux conventions d'allocations spéciales du FNE (ASFNE).

Ce principe vise aussi bien les entreprises n'étant pas en cours d'application d'une convention FNE que celles qui le sont. Les premières doivent en effet s'engager à ne pas solliciter de convention d'ASFNE pendant toute la période d'adhésion ouverte aux salariés. Les secondes sont exclues du dispositif CATS pendant la période d'adhésion à l'ASFNE.

Articles R. 5123-27 et 5123-28 du Code du travail

Appréciation au niveau groupe ou entreprises

Lorsqu'une convention CATS a été signée par une entreprise faisant partie d'un groupe ou avec le groupe lui-même (tout ou partie de ses entreprises), il convient de proscrire la conclusion d'une convention d'ASFNE avec toutes les autres entreprises du groupe qui font partie du champ de l'accord professionnel conclu en vue de la mise en place de la CATS.



En revanche, une entreprise entrant dans le champ d'un accord professionnel CATS mais ne l'appliquant pas peut bénéficier d'une convention d'ASFNE si elle en remplit les conditions.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

Articulation avec une convention de préretraite progressive

Les principes suivants doivent être appliqués :

- le bénéfice d'un départ en cessation anticipée d'activité est possible pour les allocataires de PRP en cours au moment de la signature de la convention CATS ;
- une convention de PRP ne peut être conclue avec une entreprise bénéficiant d'une convention CATS que lorsque la convention de PRP ne concerne pas les mêmes salariés (qu'il y ait ou non prise en charge partielle par l'État des allocations versées).

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

SALARIES CONCERNES

Les personnes susceptibles d'être concernées par la mesure sont celles occupées dans une entreprise ayant conclu une convention CATS avec l'État.

Deux catégories de salariés peuvent être concernées par la cessation d'activité :

- ceux réunissant les critères d'éligibilité à l'aide financière de l'État ;
- ceux qui ne satisfont qu'aux conditions définies par l'accord de branche.

Dans ce cas, le dispositif est entièrement à la charge de l'employeur. Pour les conventions conclues à compter du 30 janvier 2005, les allocations ne sont plus exonérées de charges sociales.

Un accord peut en effet se cantonner au cadre légal et n'ouvrir le dispositif qu'aux seuls salariés justifiant des conditions définies par le législateur.

A contrario, un accord peut être d'application plus large pour des bénéficiaires non prévus par la réglementation.

AIDE FINANCIERE DE L'ETAT - CONDITIONS REQUISES

ACCORD PROFESSIONNEL NATIONAL

La conclusion d'un accord professionnel constitue une condition essentielle au bénéfice de la participation de l'État au financement des préretraites.

Cet accord a pour objet d'organiser la mise en œuvre de la cessation anticipée d'activité.

Une des conditions de versement effectif de l'aide est que l'accord détermine les éléments suivants :

- le champ d'application professionnel, limité à la branche d'activité ;
- les conditions d'ouverture de droit ;
- les conditions d'âge ;
- le montant et les modalités de versement de l'allocation de remplacement ;
- les conditions de reprise d'activité dans l'entreprise ;
- la période d'adhésion possible des salariés aux mesures de cessation d'activité, l'État ne pouvant s'engager que si la durée de cette période n'excède pas 5 ans.

Articles R. 5123-22 et R. 5123-23 du Code du travail

CONDITIONS RELATIVES A L'EMPLOYEUR

Plusieurs négociations doivent être menées au niveau de l'entreprise, aboutissant à la conclusion d'accords relatifs à la mise en œuvre de la préretraite, à l'aménagement et la réduction du temps de travail ainsi qu'à la gestion prévisionnelle de l'emploi.

Accord CATS

L'accord d'entreprise doit impérativement déterminer le nombre maximum de bénéficiaires pour toute la période d'adhésion au dispositif défini par l'accord professionnel.

Articles R. 5123-22 et R. 5123-23 du Code du travail

D'autres éléments peuvent y être intégrés sans pour autant constituer une condition d'éligibilité à l'aide de l'État :

- maintien du niveau de cotisations en retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ;
- prévoyance collective ;
- épargne salariale, ...

Cet accord doit être négocié et conclu selon les modalités traditionnelles fixées dans les articles L.132-18 et suivants du Code du travail.

Sauf dans les branches ayant conclu des accords à cet effet en application de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, il n'est notamment pas possible de recourir à la négociation avec un mandaté ou les élus du personnel.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

Réduction du temps de travail - conventions conclues avant le 30 janvier 2005

La prise en charge partielle de l'allocation par l'État ne peut intervenir que si l'entreprise a fixé, par convention ou accord collectif, une durée collective de travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause une durée annuelle de 1 600 heures.

Article R. 5123-24 du Code du travail

La durée collective doit obligatoirement être fixée par un accord d'entreprise, éventuellement complété par des accords d'établissement.

Cet accord peut être celui par lequel l'entreprise organise également la mise en œuvre du dispositif de cessation anticipée d'activité mais aussi tout autre accord antérieur à condition qu'il soit toujours en vigueur au moment de la signature de la convention État-entreprise.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

L'obligation pour les entreprises d'avoir à fixer par accord une durée de travail collective inférieure ou égale à 35 heures est supprimée pour les conventions conclues à compter du 30 janvier 2005.

Décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005, modifiant l'article R. 322-7-2 - JO du 29 janvier

Gestion prévisionnelle des emplois

L'entreprise doit avoir prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Article 5123-24 du Code du travail

Les actions doivent en priorité viser les salariés appartenant aux tranches d'âge inférieures à celle qui bénéficiera du dispositif (actions de formation ou actions d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, actions d'adaptation des postes de travail aux caractéristiques spécifiques des salariés âgés).

Le ou les accords antérieurs à la mise en place de la préretraite CATS sont valables dans la mesure où ils sont toujours en vigueur au moment de la signature de la convention CATS.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

Consultation du comité d'entreprise

L'employeur doit, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, avoir consulté le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel, instances auprès desquelles l'employeur s'engage à présenter un bilan annuel de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

Article R. 5123-25 du Code du travail

CONDITIONS RELATIVES AUX SALAIRES

Article R. 5123-29 du Code du travail

Dans le but de contrôler l'éligibilité à la participation financière de l'État, la nature et la liste des pièces justificatives qui doivent être fournies par l'entreprise sont fixées par la convention État-entreprise.

Les conditions d'éligibilité sont vérifiées par l'entreprise ou l'organisme gestionnaire du dispositif responsable des adhésions des salariés.

Article 2 - Arrêté du 28 janvier 2005 - JO du 29 janvier

Conditions générales

Le salarié doit :

- adhérer personnellement au dispositif de cessation d'activité au cours de la période définie dans l'accord professionnel national ;
- justifier d'un an d'ancienneté continu dans l'entreprise ;
- voir son contrat de travail suspendu pendant la durée de versement de l'allocation ;

☞ *"En application de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc. - 12 janvier 1999, Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT et autres c/ Compagnie IBM France), les entreprises peuvent recourir au nouveau dispositif sans être dans l'obligation d'engager une procédure de licenciement pour motif économique :*

- *dans la mesure où le contrat de travail est suspendu et non pas rompu,*
- *et à la condition de respecter strictement le volontariat des salariés".*

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

- n'exercer aucune autre activité professionnelle (aucune exception n'a été prévue).

Par ailleurs, la CATS n'est pas ouverte aux bénéficiaires d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage, du régime de solidarité, de l'ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) ou au titre de l'allocation spéciale du FNE.

Conditions liées à l'âge

Âge minimum d'adhésion

Le salarié doit avoir adhéré au plus tôt à 55 ans. La participation de l'État n'est effective qu'entre **57 et 65** ans maximum. L'âge s'apprécie à partir du lendemain du jour de leur date anniversaire. Pour une adhésion à partir de **55 ans** et avant **57 ans**, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité du coût engendré par la cessation d'activité.

Situation vis-à-vis de la retraite

Le salarié ne doit pas être en mesure de liquider une retraite à taux plein dans le régime de base. En outre, il ne doit bénéficier d'aucun avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif (régime supplémentaire de retraite).

Conditions de liquidation d'une retraite à taux plein au régime de base

Article R. 351-45 du Code de la sécurité sociale

Année de naissance	Durée d'assurance		Âge
	Liquidation entre le 01/01/2003 et le 31/12/2008		
Avant 1949	160 trimestres		65 ans
1949	161 trimestres		
1950	162 trimestres		
1951	163 trimestres		Assurés nés entre le 01/01 et le 30/06/1951 : 65 ans Assurés nés entre le 01/07 et le 31/12/1951 : 65 ans et 4 mois
1952	164 trimestres		65 ans 8 mois
1953	165 trimestres		66 ans
1954	165 trimestres		66 ans 4 mois
1955	166 trimestres		66 ans 8 mois

Conséquences de la mise en place des retraites anticipées

Adhésions futures

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a créé la possibilité aux assurés justifiant d'une "carrière longue" (soit une durée d'assurance totale égale à la durée requise pour obtenir le taux plein majoré de **8** trimestres dont une durée minimum cotisée définie par l'âge minimum de départ, situé entre **56** et **59** ans durées susceptibles d'être justifiées par un début d'activité à **14**, **15** ou **16** ans), de liquider leurs droits à pension avant **60** ans.

Une des conditions d'accès au dispositif CATS étant de ne pas être en mesure de liquider une retraite à taux plein, les salariés qui, au moment où l'adhésion à la préretraite est envisagée, peuvent faire valoir leurs droits à pension avant **60** ans ne peuvent bénéficier de cette adhésion.

"Dans un contexte de restriction de l'intervention de l'État dans le financement des mécanismes de retrait anticipé d'activité, et afin de garantir une articulation cohérente entre le champ de la retraite et celui des préretraites, la mobilisation des dispositifs de préretraite doit être exclue pour les personnes réunissant au moment de leur éventuelle adhésion à un dispositif de préretraite, les conditions nécessaires pour bénéficier d'une telle retraite à taux plein avant 60 ans".

Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30 mai 2005

La vérification du respect de cette condition relève de la responsabilité de l'entreprise.

Article 2 - Arrêté du 28 janvier 2005 - JO du 29 janvier

Il est prévu que l'allocation cesse d'être versée lorsqu'à partir de leur **60^e** anniversaire, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein. Le bénéfice de la CATS reste acquis aux allocataires même s'ils atteignent un âge leur permettant de liquider une retraite à taux plein avant l'âge de **60** ans.

Article R. 5123-31 - dernier alinéa du Code du travail

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 ne nécessite pas que l'entreprise soit couverte par un accord de branche étendu prévoyant des contreparties en matière d'emploi ou de formation.

Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30 mai 2005

Conditions relatives à l'emploi

Le salarié éligible à la prise en charge partielle de l'allocation par l'État doit satisfaire l'une des conditions énoncées ci-après.

Travail à la chaîne ou en équipes successives

Le salarié doit avoir accompli **15** années de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives.

- la définition du travail à la chaîne prise en compte est celle issue de l'article 2 c) du décret n° 76-404 du 10 mai 1976.

"Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- *les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;*

- *les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail ;*

- *les travaux effectués sur des postes interdépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire" ;*

- *la notion de travail en équipes successives est précisée par la circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000 :*

"Sont considérés comme ayant travaillé en équipes successives, les salariés ayant fait partie d'équipes se succédant sur un même poste de travail, sans jamais se chevaucher. Toutes les formes de travail en équipes (travail posté discontinu, semi-continu ou continu) sont concernées. Le cas échéant, il est possible de se référer aux définitions conventionnelles du travail en équipes successives en vigueur à la date des périodes de travail prises en compte pour la détermination de l'éligibilité à l'aide de l'État".

Travail de nuit

Sont également éligibles à l'aide financière de l'État les salariés qui justifient avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Le travail de nuit est défini par référence :

- à l'article L. 3122-31 du Code du travail, soit entre **22** heures et **5** heures du matin ;

ou

- à une convention ou un accord collectif étendu, prévoyant une autre période de **7** heures consécutives, comprise entre **22** heures et **7** heures.

☞ *Il y a lieu de retenir les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur à la date des périodes de travail prises en compte pour la détermination de l'éligibilité à l'aide de l'État.*

☞ *Lorsque les périodes prises en compte comprennent des périodes durant lesquelles le salarié était considéré comme un jeune travailleur (moins de 18 ans, article L. 3163-2 du Code du travail), le travail de nuit se situe entre 22 heures et 6 heures (article L. 3163-1 du Code du travail).*

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

Travailleur handicapé

Le salarié reconnu comme travailleur handicapé, à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel national et qui justifie de **40** trimestres valables pour la retraite dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés est en mesure de bénéficier de la préretraite CATS.

Le financement est, dans ce cas, partagé entre son employeur et l'État, s'il satisfait à l'ensemble des conditions requises.

Sont ainsi expressément concernés les travailleurs reconnus handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, soit notamment :

- les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP ;
- les salariés victimes d'un accident de travail ou de maladie professionnelle avec une incapacité supérieure ou égale à **10** % ;
- les salariés titulaires d'une pension d'invalidité, ...

Les trimestres d'assurance vieillesse retenus sont ceux validés par les régimes de base au titre :

- des périodes de cotisations ;
- des périodes assimilées définies à l'article R. 351-12 du Code de la sécurité sociale ;
- des majorations pour enfant ;
- des majorations accordées du fait du congé parental ;
- des périodes reconnues équivalentes.

Articles R. 351-3, R. 351-4, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la sécurité sociale

Les périodes reconnues équivalentes recouvrent les périodes suivantes :

- périodes d'activité professionnelle antérieure au 1^{er} avril 1983 qui peuvent ou auraient pu donner lieu à rachat de cotisations d'assurance vieillesse au titre d'un régime de base obligatoire ;
- périodes d'activité professionnelle agricole non-salariée accomplies de façon habituelle et régulière avant le 1^{er} janvier 1976 entre l'âge de **18** et **21** ans ;
- périodes antérieures au 1^{er} avril 1983 au cours desquelles les membres de la famille du chef d'entreprise, âgés d'au moins **18** ans et ne bénéficiant pas d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse, ont participé de façon habituelle à l'exercice d'une activité professionnelle non-salariée artisanale, industrielle ou commerciale.

Article R. 351-15 du Code de la sécurité sociale

FORMALITES

CONCLUSION D'UNE CONVENTION AVEC L'ETAT

Articles R. 5123-26 et R. 5123-28 du Code du travail

Compétence de la DGEFP

Le conventionnement était initialement prévu de manière exclusive au niveau national.

La signature des conventions CATS relevait donc de la seule compétence de la Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Désormais, la DGEFP peut déconcentrer l'instruction et la signature des demandes de conventions émanant d'une entreprise relevant d'un groupe d'importance nationale à la DDTEFP du siège de l'entreprise, voire à la DDTEFP dans le ressort de laquelle se trouve l'établissement concerné à titre principal (les DDTEFP étant remplacées depuis 2010 par les DIRECCTE).

La gestion et le suivi de l'exécution des conventions restent en revanche centralisés au niveau de la DGEFP. Des circuits centralisés d'échanges d'information et de paiement ont été mis en place entre la DGEFP et les organismes gestionnaires.

Circulaire DGEFP n° 2002-55 du 13 décembre 2002

Objets de la convention

La convention liant l'entreprise et le représentant de l'État a pour objet de prévoir les données définies ci-après.

Bénéficiaires de la CATS

La convention CATS doit :

- indiquer le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier de la cessation d'activité pendant la période d'adhésion définie par l'accord national ;
- indiquer parmi ces bénéficiaires potentiels ceux dont l'allocation pourra être prise en charge partiellement par l'État.

Ces informations sont contenues dans l'accord d'entreprise, les négociations menées relatives à la mise en place de la CATS ayant notamment pour objectif la détermination du nombre de bénéficiaires potentiels sur la totalité de la période d'adhésion prévue par l'accord professionnel national, soit 5 ans maximum.

☞ Ces données ne sont pas susceptibles d'être modifiées pendant l'application de la convention dans la mesure où l'État ne peut prendre en charge un nombre de bénéficiaires supérieur à celui ici déterminé.

Article 2, dernier alinéa - Arrêté du 28 janvier 2005 - JO du 29 janvier

Échéancier prévisionnel

La convention CATS doit également prévoir la déclaration annuelle faite par l'entreprise au ministre chargé de l'emploi du nombre maximum de salariés répartis par âge, susceptibles d'adhérer au dispositif pendant l'année suivant celle au cours de laquelle la déclaration est établie, dont ceux pour lesquels l'allocation sera partiellement prise en charge par l'État (date de transmission déterminée dans la convention : au plus tard le 31 mai de chaque année).

☞ Aucune adhésion ne peut ouvrir droit à l'aide de l'État si elle n'est pas prévue par la déclaration.

Une annexe contenant les mêmes données réparties par établissement est jointe (valeur purement indicative et dont la date de remise peut être différente de celle de la déclaration, sans être postérieure au 30 octobre).

☞ Au niveau de l'échéancier prévisionnel, des modifications peuvent être apportées entre les années de départ et entre les tranches d'âge, dans les limites suivantes :

- 10 % du nombre maximal de salariés ouvrant droit à une prise en charge partielle de leur allocation par l'État ; ces 10 % sont appréciés sur la durée totale de la convention.

Les modifications sont transmises à l'autorité signataire de la convention pour le compte de l'État au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 pour les reports au titre de l'année N+1 du potentiel d'adhésions non réalisées au cours de l'année N.

Toute modification supérieure à 10 % ne peut intervenir qu'à la suite d'un avenant à la convention.

- les modifications ne peuvent changer ni le nombre maximum de bénéficiaires de la cessation d'activité, ni parmi eux, le nombre dont l'allocation sera partiellement prise en charge par l'État.

Circulaire DGEFP n° 2002-55 du 13 décembre 2002

État annuel de la réalisation des engagements de l'entreprise

La convention CATS indique que l'entreprise doit fournir un état annuel de la réalisation des engagements souscrits dans l'accord d'entreprise au ministre chargé de l'emploi, auquel est joint un bilan précisant le nombre de bénéficiaires ayant effectivement opté pour le dispositif.

Les engagements visés sont les suivants :

- durée du travail effectivement pratiquée ;
- mesures effectivement prises en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi, de développement des compétences des salariés et d'adaptation à l'évolution de leur emploi.

CONCLUSION D'UNE CONVENTION TRIPARTITE

Une convention passée entre l'État, l'entreprise et l'organisme gestionnaire désigné par l'accord professionnel est obligatoire à compter du 30 janvier 2005.

Tout accord professionnel conclu après cette date doit impérativement désigner un organisme gestionnaire, pour effectuer au nom de l'entreprise, le versement de l'allocation aux bénéficiaires de la cessation d'activité.

Décret n° 2005-58 du 27 janvier 2005 - JO du 29 janvier

CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

L'employeur doit, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, avoir consulté le comité d'entreprise et, le cas échéant, les comités d'établissement ou à défaut les délégués du personnel.

L'entreprise peut consulter les représentants du personnel concomitamment sur les projets d'accord CATS et de convention avec l'État, dès lors que les deux sujets de consultation figurent distinctement sur l'ordre du jour de la convocation à la réunion et que deux avis distincts de l'instance représentative figurent dans le procès-verbal de consultation.

Circulaire DGEFP n° 2002-55 du 13 décembre 2002

Il doit également s'être engagé à leur présenter annuellement un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité.

Article R. 5123-25 du Code du travail

ADHESION PERSONNELLE DU SALARIE

Article 2 - Arrêté du 28 janvier 2005 - JO du 29 janvier

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

L'adhésion personnelle du salarié au dispositif de cessation anticipée d'activité est une des conditions nécessaires à l'attribution de l'aide financière des pouvoirs publics.

Responsabilité de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire

L'entreprise ou l'organisme gestionnaire reçoit les adhésions des salariés et vérifie les conditions d'éligibilité tenant aux conditions d'activité salariée, d'appartenance à l'entreprise, de cumul avec le versement d'une pension vieillesse à taux plein.

L'entreprise ou l'organisme gestionnaire communique au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de l'établissement concerné :

- les décisions individuelles d'admission au dispositif ;
- le détail des informations sur la base desquelles l'éligibilité a été établie (notamment l'âge d'adhésion et le motif d'éligibilité à la prise en charge partielle de l'État).

Justificatifs d'adhésion adressés à l'autorité administrative

L'entreprise (chaque établissement concerné) ou l'organisme gestionnaire transmet au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le **10** de chaque mois la liste nominative des salariés ayant adhéré au dispositif au cours du mois précédent, et fournit pour chacun d'eux les informations suivantes :

- pour chaque bénéficiaire s'il ouvre droit ou non à l'aide de l'État ;
- nom de l'entreprise et de l'établissement ;
- nom et prénom du salarié ;
- date de naissance ;
- date d'adhésion ;
- motif d'ouverture de droit à la prise en charge partielle de l'allocation par l'État ;
- salaire de référence ;
- montant de l'allocation brute ;
- date de début de la prise en charge partielle de l'allocation par l'État ;
- taux de la prise en charge partielle par l'État des allocations versées aux salariés.

Cette procédure de suivi systématique est indispensable pour vérifier que le nombre d'adhésion est bien conforme au cadre fixé par la convention.

Contrôle exercé par la DDTEFP

Pour chaque salarié, le groupe tient à la disposition du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, les justificatifs suivants :

- le bulletin d'adhésion du salarié ;
- un bulletin de paie par trimestre pour chacune des **15** années faisant état du versement d'une prime ou indemnité spécifique au travail en équipe, travail de nuit ou travail à la chaîne, ce bulletin de paie pouvant être remplacé par un listing informatique reprenant les mêmes informations ;
- dans le cas où le salarié ouvre droit à l'aide de l'État parce qu'il a travaillé à la chaîne, sans qu'aucune prime ou indemnité spécifique ne figure sur le bulletin de salaire, un historique de carrière individuel comportant pour chaque année la classification et le métier de l'intéressé ainsi que le ou les secteurs où il a été affecté ;
- le certificat de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, valable à la date du 1^{er} mars 2000.

A défaut, dans le cas où l'éligibilité du salarié à l'aide de l'État est établie en prenant partiellement en compte des périodes d'activité effectuées chez d'autres employeurs que les entreprises concernées par la présente convention ou dans des établissements ayant cessé leur activité, la preuve peut être apporté par tous moyens et notamment par une déclaration sur l'honneur du salarié et de l'entreprise.

Les justificatifs mentionnés ci-dessus sont tenus à disposition par l'établissement ayant enregistré l'adhésion.

L'entreprise ou l'organisme gestionnaire doit également fournir la liste nominative des salariés ayant cessé d'ouvrir droit à la prise en charge partielle de leur allocation par l'État.

ALLOCATION DE PRERETRAITE

BASE DE CALCUL DE L'AIDE FINANCIERE DE L'ETAT

☞ *Le montant minimum de l'allocation de préretraite ainsi que les modalités de son versement sont fixés par l'accord national professionnel.*

Les principes de calcul définis ci-après sont ceux retenus pour déterminer la base de calcul de l'aide financière de l'État.

Tous les accords conclus relatifs à la mise en place du dispositif CATS ont opté pour des règles similaires.

DETERMINATION DU MONTANT DE L'ALLOCATION

L'aide de l'État est calculée sur la base d'une allocation calculée de la manière suivante :

Allocation CATS = 65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de sécurité sociale + 50 % du salaire de référence pour la part comprise entre une et deux fois ce même plafond

Article R. 5123-32 du Code du travail

DETERMINATION DU SALAIRE DE REFERENCE

Salaire de référence au sens de l'assurance chômage

Le salaire de référence est déterminé selon les règles relatives à l'assurance chômage, soit en tenant compte de la rémunération soumise aux contributions d'assurance chômage afférentes aux **12** mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité.

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.

Pour les salariés en préretraite progressive, le salaire de référence est celui qui a servi au calcul de l'allocation de PRP revalorisée le cas échéant.

Salaire journalier de référence

Le salaire journalier de référence est calculé comme suit :

salaire journalier de référence = <u>total des salaires de référence</u> nombre de jours calendaires inclus dans période de référence calcul ^(*) ^(*) soit 365 ou 366 jours

REGIME SOCIAL DE L'ALLOCATION

L'allocation de préretraite étant servie en vertu d'un accord professionnel national, elle est entièrement exonérée des cotisations sociales patronales.

Article L. 5428-1 du Code du travail

Article L. 131-2 du Code de la Sécurité sociale

Les allocations versées dans le cadre d'une convention CATS entre l'État et l'entreprise bénéficient de ces dispositions, que les allocations fassent ou non l'objet d'une prise en charge partielle par l'État.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

En application des dispositions précitées, les allocations sont soumises à la CRDS (0,5 %) et à la CSG (6,2 %).

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

Le taux de la CSG est porté à **7,50 %** pour les droits ouverts à compter du 11 octobre 2007.

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 ⁽¹⁾ et revenu fiscal de référence > seuil d'assujettissement		

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

Droits ouverts avant le 11 octobre 2007

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

☞ Pour les droits ouverts à compter du 11 octobre 2007, il n'y a plus d'exonération de CSG et de CRDS.

PAIEMENT

Modalités de versement

Les modalités de versement des allocations sont définies par l'accord professionnel national. Celui-ci peut également prévoir la possibilité de confier la gestion des allocations à un organisme désigné, tel que les institutions du régime d'assurance chômage par exemple. Une convention est conclue à cet effet afin de prévoir les modalités de gestion du dispositif.

Interruption du paiement

Article R. 5123-31 du Code du travail

Reprise d'activité

Le versement de l'allocation est interrompu en cas de reprise d'activité professionnelle par le salarié.

Admission à la retraite

L'allocation cesse d'être versée lorsque, à partir de l'âge légal, les bénéficiaires remplissent les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein :

- du fait de la durée d'assurance carrière ;

ou

- du fait de l'âge, **65** ans pour les assurés nés avant juillet 1951 (âge relevé à raison de **4** mois pour chaque génération qui suit jusqu'à **67** ans).

Articles R. 351-27 et R. 351-45 du Code de la Sécurité sociale

COUVERTURE SOCIALE DES SALARIES

Maladie, maternité, invalidité et décès

Les bénéficiaires d'une allocation versée en cas d'absence complète d'activité, par application d'accords professionnels, ont droit, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, aux prestations en nature des assurances maladie et maternité du régime général.

Article L. 311-5-3° du Code de la Sécurité sociale

Cette règle est applicable aux bénéficiaires d'une allocation CATS, que l'allocation soit ou non prise en charge partiellement par l'État.

Assurance vieillesse du régime général

Validation des périodes de cessation d'activité

Les périodes de perception de l'allocation de préretraite CASA sont prises en compte et validées pour l'ouverture du droit à pension du régime général. Un trimestre est validé par période de **50** jours indemnisés au cours de l'année civile.

Article R. 351-12, 4^e alinéa du Code de la Sécurité sociale

Communication des informations nécessaires à la validation des périodes

L'entreprise ou l'organisme gestionnaire a la charge de communiquer aux caisses de sécurité sociale compétentes les informations nécessaires à la validation de trimestres assimilés.

Un décompte définitif des périodes sera effectué après production d'une attestation récapitulative établie par l'employeur comportant la date de cessation de perception du revenu de remplacement. Pour mettre en œuvre le dispositif, les entreprises doivent connaître les informations relatives à la carrière des assurés susceptibles d'y adhérer.

Pour formaliser la communication de ces informations, des conventions peuvent être conclues, au plan national dès lors que plusieurs régions sont concernées ou au plan régional, entre une entreprise ou un groupe d'entreprises et un organisme de retraite du régime général (CNAV, CARSAT).

Contenu des conventions :

- la nature et le contenu des échanges d'informations nécessaires à l'examen par les entreprises des conditions d'accès au dispositif ;
- les modalités de transmission du relevé de carrière avant ou après régularisation de celle-ci ;
- la détermination de la date d'obtention possible d'une retraite au taux plein ;
- les dispositions pratiques liées à la sortie du dispositif ;
- le cas échéant, des actions d'information sur la retraite ;
- un calendrier des différentes opérations selon les volumes de salariés concernés et les possibilités des partenaires.

En outre elles prévoient de façon systématique :

- l'établissement d'une procuration par chaque salarié adhérent ;
- les dispositions nécessaires au respect de la confidentialité des échanges et des règles du secret professionnel auxquelles doivent se conformer les caisses de retraite.

Par ailleurs, la circulaire précise les modalités particulières d'instruction des demandes de retraite présentées par les salariés en CATS.

Circulaire CNAV n° 2001/7 du 23 janvier 2001

Retraites complémentaires - conventions conclues avant le 30 janvier 2005

De 55 à 57 ans

La prise en charge des cotisations de retraite complémentaire n'étant effective qu'au 57^e anniversaire du salarié, l'entreprise doit continuer à verser les cotisations aux régimes de l'ARRCO et de l'AGIRC, dans les conditions prévues par ces régimes, jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57^e anniversaire .

Les cotisations sont calculées sur le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation, en appliquant les taux en vigueur dans l'entreprise pour les mêmes catégories de salariés.

À compter de 57 ans

À compter du premier jour du mois qui suit le 57^e anniversaire du salarié et sous réserve de la conclusion des conventions entre l'État et l'entreprise, les cotisations sont prises en charge par l'État. Elles sont calculées sur le salaire de référence après application des taux minimum obligatoires.

Les taux minimums ou minima obligatoires sont les suivants :

- ARRCO : **6 %** en tranche 1
 12 % en tranche 2 au 1^{er} janvier 2002
 14 % en tranche 2 au 1^{er} janvier 2004
 16 % au 1^{er} janvier 2005
- AGIRC : **16 %**

ces taux étant majorés du taux d'appel de **125 %**.

Les entreprises qui cotisent sur des taux supplémentaires peuvent décider par accord d'entreprise ou accord conclu entre l'employeur et la majorité des personnels intéressés, de verser les cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conventions conclues à partir du 30 janvier 2005

Les cotisations de retraite complémentaires sont versées par l'entreprise sur la base des taux applicables aux salariés en activité.

CONTRIBUTIONS FINANCIERES DE L'ETAT

PRISE EN CHARGE PARTIELLE DE L'ALLOCATION DE PRERETRAITE

Article R. 5123-32 du Code du travail
Arrêté du 28 janvier 2005 - JO du 29 janvier

L'aide financière de l'État n'intervient que lorsque les intéressés :

- ont adhéré à la CATS au plus tôt à **55** ans ;

et

- lorsqu'ils atteignent l'âge de **57** ans.

Part du financement de l'État

Assiette de calcul

La participation de l'État au financement des allocations versées est calculée compte tenu d'un taux de prise en charge appliqué sur une assiette, correspondant au montant obtenu comme suit :

<p>Assiette de calcul de l'aide financière de l'État =</p> <p>65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de sécurité sociale + 50 % du salaire de référence pour la part comprise entre 1 et deux fois ce même plafond</p>

Taux de prise en charge

- critère de l'âge à l'adhésion

Le taux de prise en charge est déterminé en fonction de l'âge du salarié au moment de son adhésion.

L'âge est atteint et révolu le lendemain de la date anniversaire.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

Le barème de participation de l'État au financement des allocations est le suivant :

Âge du bénéficiaire	55 ans	56 ans	57 ans et plus
Taux de prise en charge par l'État	20 %	35 %	50 %

- en cas de reprise d'activité dans l'entreprise

Toutefois, lorsque le bénéficiaire poursuit ou reprend une activité au sein de l'entreprise, l'âge pris en compte pour la détermination du taux est l'âge à la date prévue ci-dessus augmenté de la durée calculée en équivalent temps plein de la ou les périodes de travail postérieures à l'adhésion de l'intéressé.

Exemple

Un bénéficiaire a adhéré au dispositif à 55 ans et 9 mois. Après une première suspension du contrat de travail de 4 mois, il reprend une activité à mi-temps au sein de l'entreprise durant 8 mois. Pour la détermination du taux de prise en charge de l'allocation par l'État, il sera considéré comme ayant adhéré à 55 ans et 9 mois + 8/2 mois soit 56 ans et 1 mois.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**Conventions conclues avant le 30 janvier 2005**

Les cotisations de retraites complémentaires déterminées sur le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation après application des taux minimum obligatoires, taux d'appel inclus, sont intégralement prises en charge par l'État, à compter du premier jour du mois qui suit le 57^e anniversaire.

Article 3 - Arrêté du 9 février 2000 - JO du 10 février

VERSEMENT DE L'AIDE FINANCIERE DE L'ETAT**Modalités de versement**

La participation de l'État n'est due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'employeur.

Ces aides se concrétisent par un remboursement à l'entreprise ou à l'organisme gestionnaire de la part qui est à sa charge (remboursement trimestriel à terme échu, au vu d'un justificatif du nombre de bénéficiaires indemnisés et des montants des revenus de remplacement versés).

La date de versement de la participation de l'État est fixée au 5 du 2^e mois suivant la fin du trimestre civil ou le premier jour ouvré suivant cette date.

Suspension du versement de l'aide de l'État

Le versement de l'aide de l'État est suspendu lorsque la convention elle-même est suspendue. Les cas de suspension totale ou partielle de la convention sont :

- le non-respect par l'entreprise des dispositions de l'accord professionnel national ou de l'accord d'entreprise ;
- le non-respect par l'entreprise des dispositions de la convention CATS.

Le paiement de l'aide est suspendu à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le manquement a été constaté.

Le ministre chargé de l'emploi, après appréciation de la gravité des manquements de l'entreprise, de sa situation, et des nouveaux engagements pris par l'employeur, peut conclure un avenant à la convention prévoyant le maintien d'une partie de la participation financière de l'État.

Articles R. 5123-35, R. 5123-36 et R. 5123-37 du Code du travail

Interruption du paiement de l'aide

La dénonciation de la convention entraîne la cessation définitive du versement de la participation financière de l'État, à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'accord cesse de produire ses effets.

L'entreprise rembourse à l'État les sommes que ce dernier a indûment versées dans les cas suivants :

- le contrat de travail du salarié bénéficiaire de la cessation d'activité est rompu alors que l'État a versé sa participation.

Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10 octobre 2000

- l'allocation versée au bénéficiaire a fait l'objet d'une prise en charge sans que le salarié réponde aux conditions d'éligibilité.

Article R. 5123-38 alinéas 4 et 5 du Code du travail

Suspension ou interruption du versement de l'aide – Conséquence pour le salarié

L'accord professionnel national et l'accord d'entreprise ne peuvent délier l'entreprise des engagements pris à l'égard des salariés et notamment du versement de l'allocation ainsi que des cotisations de retraites complémentaires lorsque la participation financière de l'État est suspendue ou interrompue.

Article R. 5123-39 alinéa 6 du Code du travail

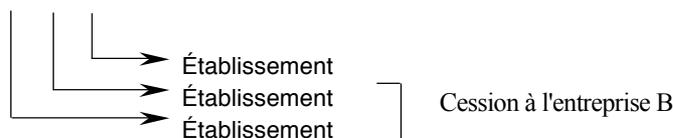
IMPACT SUR LES CONVENTIONS CATS DES MODIFICATIONS DES STRUCTURES JURIDIQUES DES ENTREPRISES SIGNATAIRES

Circulaire DGEFP n° 2004/004 du 30 janvier 2004

CESSION D'UN ETABLISSEMENT

Une entreprise A est signataire d'une convention CATS, pour plusieurs de ses établissements. Un ou plusieurs établissements sont cédés à une entreprise B.

Entreprise A : signataire d'une convention CATS



Impact sur la convention CATS de l'entreprise A

La convention initiale de l'entreprise A devra être revue, par avenant, afin de diminuer le potentiel de salariés visés. Cet avenant est nécessaire pour faire sortir du périmètre de la convention CATS les établissements cédés.

Transfert des salariés

Les salariés des établissements de l'entreprise A (cédés) bénéficiant du dispositif CATS sont transférés à l'entreprise B, en application des articles L. 1234-7, L. 1234-10, L. 1234-12 et L. 1224-1 du Code du travail. Le contrat de travail est en effet suspendu pendant la période de cessation d'activité.

Impacts pour l'entreprise B

Cas n° 1 : l'entreprise B ne souhaite pas poursuivre les préretraites CATS

En dehors des salariés ayant déjà adhéré à la cessation d'activité, seuls les salariés qui possèdent un engagement contractuel écrit et nominatif de l'entreprise A leur proposant une adhésion à la CATS pourront demander le respect de cet engagement à l'entreprise B.

L'entreprise B devra conclure une convention CATS seulement pour un potentiel de salariés correspondant aux salariés transférés déjà adhérents au dispositif ainsi qu'à ceux qui bénéficient d'un engagement écrit de leur précédente entreprise.

Un accord d'entreprise n'est pas nécessaire. Le comité d'entreprise devra être consulté sur le projet de convention.

Cas n° 2 : l'entreprise souhaite poursuivre les départs en CAT

Situation de l'entreprise B		Solutions possibles
Signataire d'une convention CATS	Couverte par un accord professionnel CATS	
NON	OUI Identique à l'entreprise A	Conclusion d'une convention CATS + consultation du CE Bénéficiaires : potentiel de départs transférés + autres départs éventuels
NON	NON	Bénéfice d'une convention CATS pour des adhésions pendant le délai de survie des accords de l'entreprise A (15 mois maximum)
NON	OUI Différent de l'accord de l'entreprise A	Pas d'accord d'entreprise B : convention sur la base des accords de l'entreprise A pour les salariés transférés pendant le délai de survie de ces accords Conclusion d'un accord entreprise B : . Application de l'accord professionnel de l'entreprise B pour tous les salariés . Application des conditions déterminées par l'entreprise A aux salariés transférés déjà en cessation d'activité
OUI	OUI Identique à l'entreprise A	Signature d'un avenant à la convention et l'accord d'entreprise initiaux
OUI	OUI Différent de l'accord de l'entreprise A	Conclusion d'un avenant à la convention de l'entreprise B : . Intégrant les modalités de départ applicables aux salariés transférés déjà en cessation d'activité . Prévoyant éventuellement les mêmes conditions aux salariés transférés en activité pendant le délai de survie . Poursuite de l'application de la convention de l'entreprise B pour les autres salariés non transférés. Consultation du CE

Fusion absorption de deux entreprises A et B en une entreprise C

La nouvelle entité C devra conclure dans le délai de **15** mois les accords d'adaptation ou d'harmonisation nécessaires. Pendant ce délai, elle pourra bénéficier d'une convention provisoire pour lui permettre de continuer à mobiliser le dispositif CATS.

Dans tous les cas, une consultation du comité d'entreprise de l'entreprise C sera nécessaire avant la conclusion de la convention.

Situation des entreprises A et B		Solutions possibles
Signataire d'une convention CATS	Couvertes par un accord professionnel CATS	
A : OUI B : OUI	Accords professionnels identiques	Application des accords A et B dans le cadre de la convention provisoire : si signature d'un accord d'entreprise C, signature d'une convention définitive
A : OUI B : OUI	Accords professionnels différents	Application des accords A + B pendant le délai de suivie dans le cadre d'une convention provisoire. Si signature d'un accord d'entreprise C, application de l'accord professionnel dont C dépend pour les nouvelles adhésions
A : OUI B : NON	OUI	Application de la convention provisoire pendant le délai de survie de l'accord A. Si conclusion d'un accord d'entreprise C en respectant l'accord professionnel dont C relève

ANNEXES

ANNEXE I

Dispositif de cessation anticipée d'activité en application d'un accord professionnel national - synthèse

Textes	Articles R. 5123-23 à R. 5123-39 du Code du travail Arrêté du 28/01/05 - JO du 29 janvier Circulaire DGEFP n° 2000-23 du 10/10/2000 Circulaire CNAV n° 2001-7 du 23/01/2001 Circulaire DGEFP n° 2005-22 du 30/05/05
Conditions de cofinancement de l'État «Employeurs»	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accord professionnel national fixant : <ul style="list-style-type: none"> - le champ d'application professionnel, limité à la branche - les conditions d'ouverture de droit - les conditions d'âge - le montant et les modalités de versement de l'allocation de remplacement - les conditions de reprise d'activité dans l'entreprise - la période d'adhésion possible (maximum 5 ans) ■ Accord d'entreprise fixant le nombre maximum de bénéficiaires pour toute la période d'adhésion ■ Convention ou accord collectif 35h hebdomadaires ou 1 600 heures par an ■ Dispositions prises par accord collectif relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi ■ Consultation du comité d'entreprise ■ Présentation d'un bilan annuel d'application de la convention
Conditions de cofinancement de l'État «Salariés»	<ul style="list-style-type: none"> ■ Adhésion personnelle du salarié ■ 1 an d'ancienneté continu dans l'entreprise ■ Être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir adhérer au dispositif au plus tôt à 55 ans ■ Suspension du contrat de travail pendant la durée de versement de l'allocation ■ Soit : <ul style="list-style-type: none"> - avoir accompli 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives ou - avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans ou - être travailleur handicapé (article L. 5212-13 du Code du travail) à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel national et justifier de 40 trimestres valables pour la retraite dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale de salariés ■ Ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein ■ N'exercer aucune autre activité professionnelle ■ Ne bénéficier d'aucun avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée en vigueur du dispositif ■ Ne pas être indemnisé par le régime d'assurance chômage, au titre de l'ASFNE ou de l'ARPE

Montant de l'allocation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Montant minimum déterminé par l'accord professionnel ■ Versement interrompu, en cas de reprise d'activité professionnelle, ou à la date à laquelle les conditions d'une retraite à taux plein sont réunies 								
Modalités	<ul style="list-style-type: none"> ■ Signature d'une convention par <ul style="list-style-type: none"> - l'État - l'entreprise ou l'organisme chargé par l'accord professionnel du versement de l'allocation <p>Indique le nombre maximum de bénéficiaires potentiels du dispositif de cessation anticipée d'activité et ceux dont l'allocation sera partiellement prise en charge par l'État</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Déclaration annuelle déterminant le nombre de salariés répartis par âge susceptibles d'adhérer au dispositif pour l'année suivante et le nombre dont l'allocation peut être partiellement prise en charge par l'État ■ Bilan annuel du dispositif transmis au ministère de l'emploi 								
Financement État	<p>Financement de l'allocation versée aux bénéficiaires ayant atteint 57 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ après un délai égal au nombre de jours correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés ■ sur la base d'une assiette égale à : <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 <p>Taux de prise en charge par l'État des allocations</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Âge du bénéficiaire</th> <th>55 ans</th> <th>56 ans</th> <th>57 ans et plus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Taux de prise en charge par l'État</td> <td>20 %</td> <td>35 %</td> <td>50 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Financement des cotisations aux régimes de retraites complémentaires : lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 57 ans pour les seules conventions conclues avant le 31/05/05.</p>	Âge du bénéficiaire	55 ans	56 ans	57 ans et plus	Taux de prise en charge par l'État	20 %	35 %	50 %
Âge du bénéficiaire	55 ans	56 ans	57 ans et plus						
Taux de prise en charge par l'État	20 %	35 %	50 %						

Nature de la mesure

Assurer un revenu de remplacement jusqu'à la retraite aux salariés dispensés d'activité en raison des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité.

ANNEXE II

Branches ayant conclu un accord national relatif à la CATS

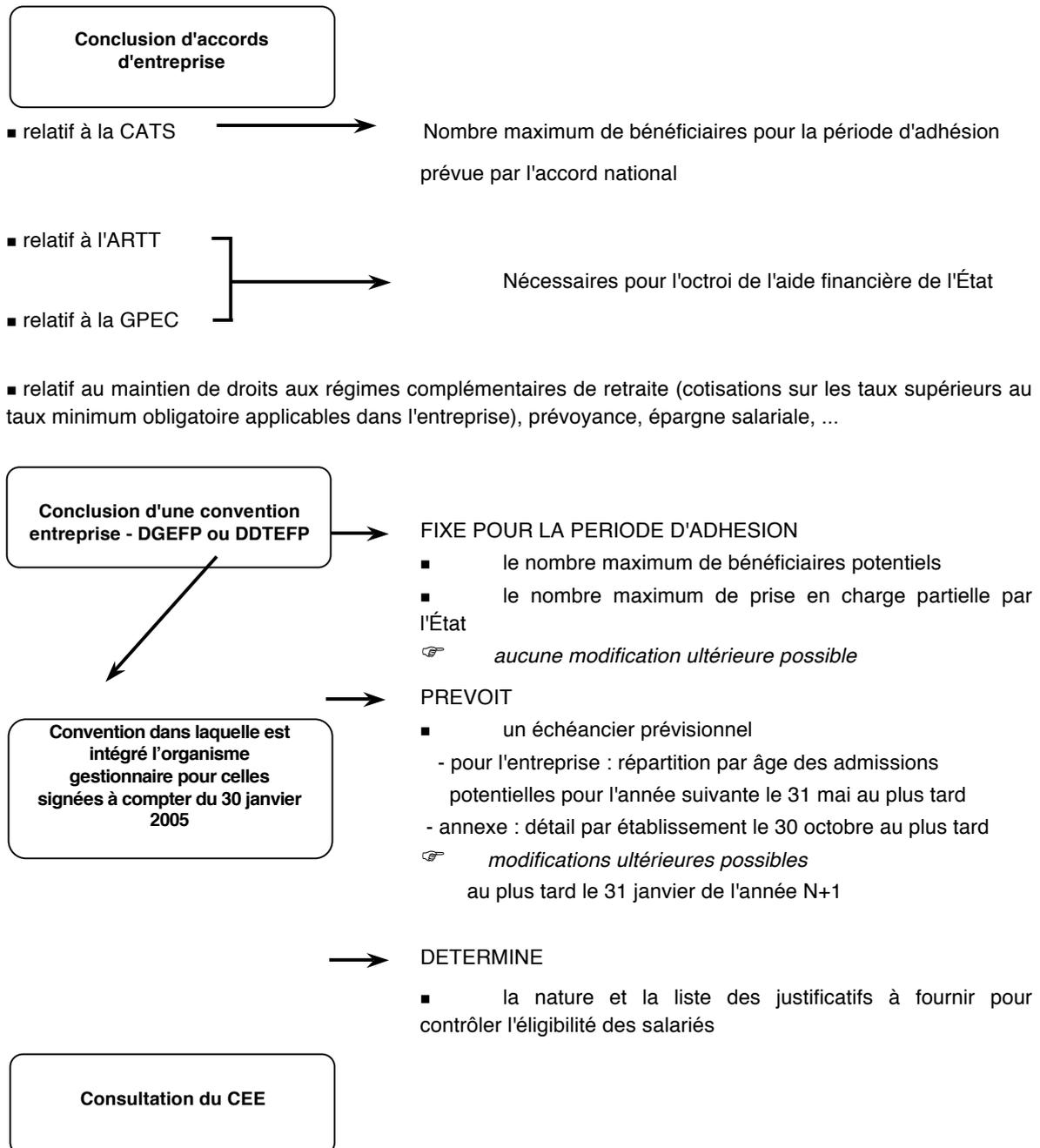
- Métallurgie : Accord du 26/07/99 - Avenant du 01/03/01 - Avenant du 24/10/01 - Avenant du 10/07/02 - Accord du 25/02/03
- Production et transformation des papiers cartons : Accord du 30/06/00 - Avenant du 20/09/00 ;
- Industrie des carrières et matériaux : Accord du 25/10/00 - Avenant du 13/06/01 ;
- Industries chimiques : Accord du 06/12/00 ;
- Instruments à écrire : Accord du 20/12/00 ;
- Industrie alimentaire : Accord du 21/12/00 ;
(5 branches : biscotterie, biscuiterie, chocolaterie, fabrication de glaces et sorbets, produits exotiques) ;
- Banques AFB : Accord du 15/01/01 ;
- Presse quotidienne régionale : Accord du 09/02/01 ;
- Industrie textile : Accord du 06/04/01 ;
- Plasturgie : Accord du 29/05/01 - Avenant du 13/07/01 ;
- Centres d'insémination animale : Accord du 12/06/01 ;
- Coopératives laitières et industrie du lait : Accord du 12/06/01 ;
- Industrie des tuiles et briques : Accord du 18/06/01 ;
- Imprimerie de labour et industries graphiques : Accord du 18/06/01 ;
- Bâtiment et travaux publics : Accord du 05/07/01 ;
- Industries de fabrication mécanique du verre : Accord du 16/07/01 ;
- Caoutchouc : Accord du 21/06/01 - Avenant du 11/09/01 ;
- Industrie de la chaussure : Accord du 30/01/02 ;
- Industrie céramique : Accord du 24/01/02 ;
- Industrie de la conserve : Avenant 60 du 12/12/01 ;
- Filière bétail et viande : Accord du 20/12/01 ;
- Industries et commerces de la récupération et du recyclage : Accord du 27/02/02 ;
- Bureaux d'études techniques, Cabinets d'ingénieurs conseils, Sociétés de conseil : Accord du 27/05/02 - Avenant du 29/11/02 ;
- Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte : Accord du 05/06/2002 ;
- Meunerie : Avenant 16 du 20/09/02 ;
- Abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles : Accord du 17/01/03 ;
- Industries charcutières : Accord du 31/01/03 ;
- Boulangerie - Pâtisserie industrielle : Accord du 24/02/03.

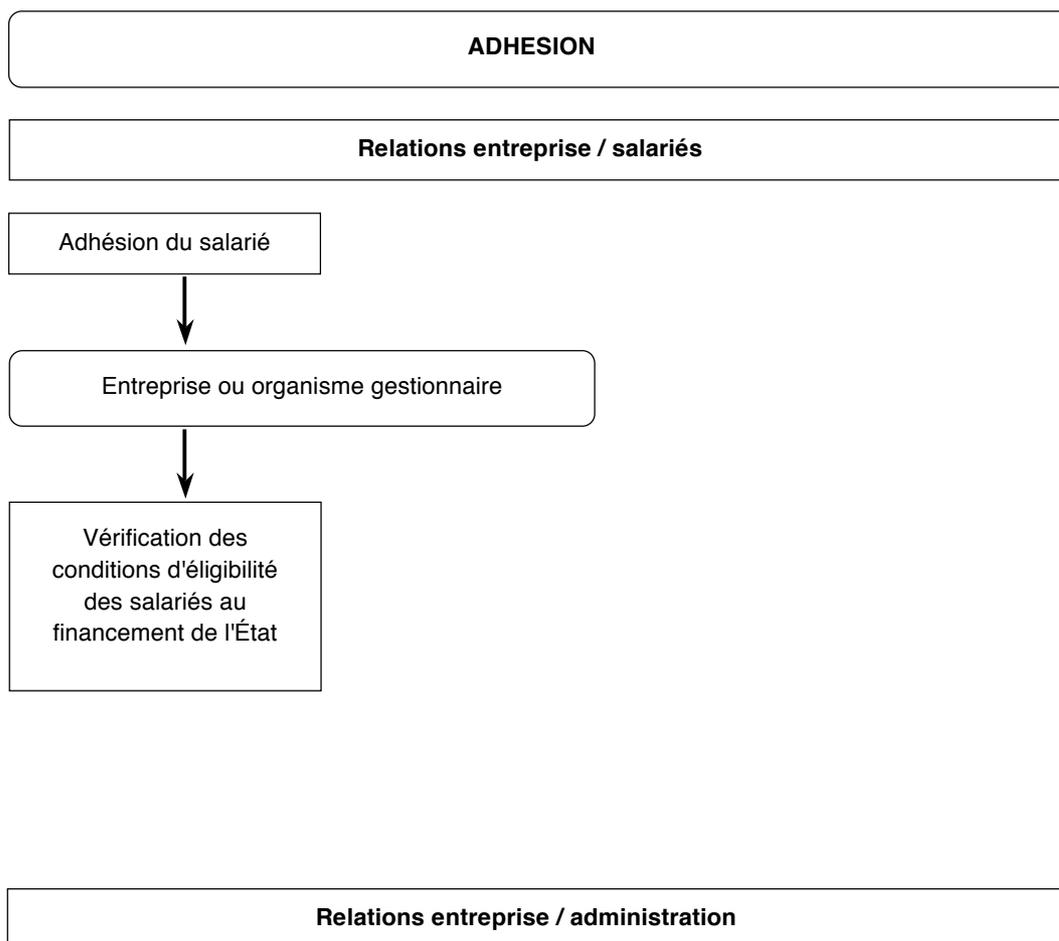
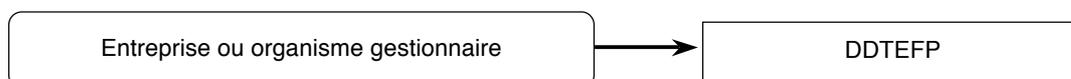
ANNEXE III

Mise en œuvre du dispositif CATS

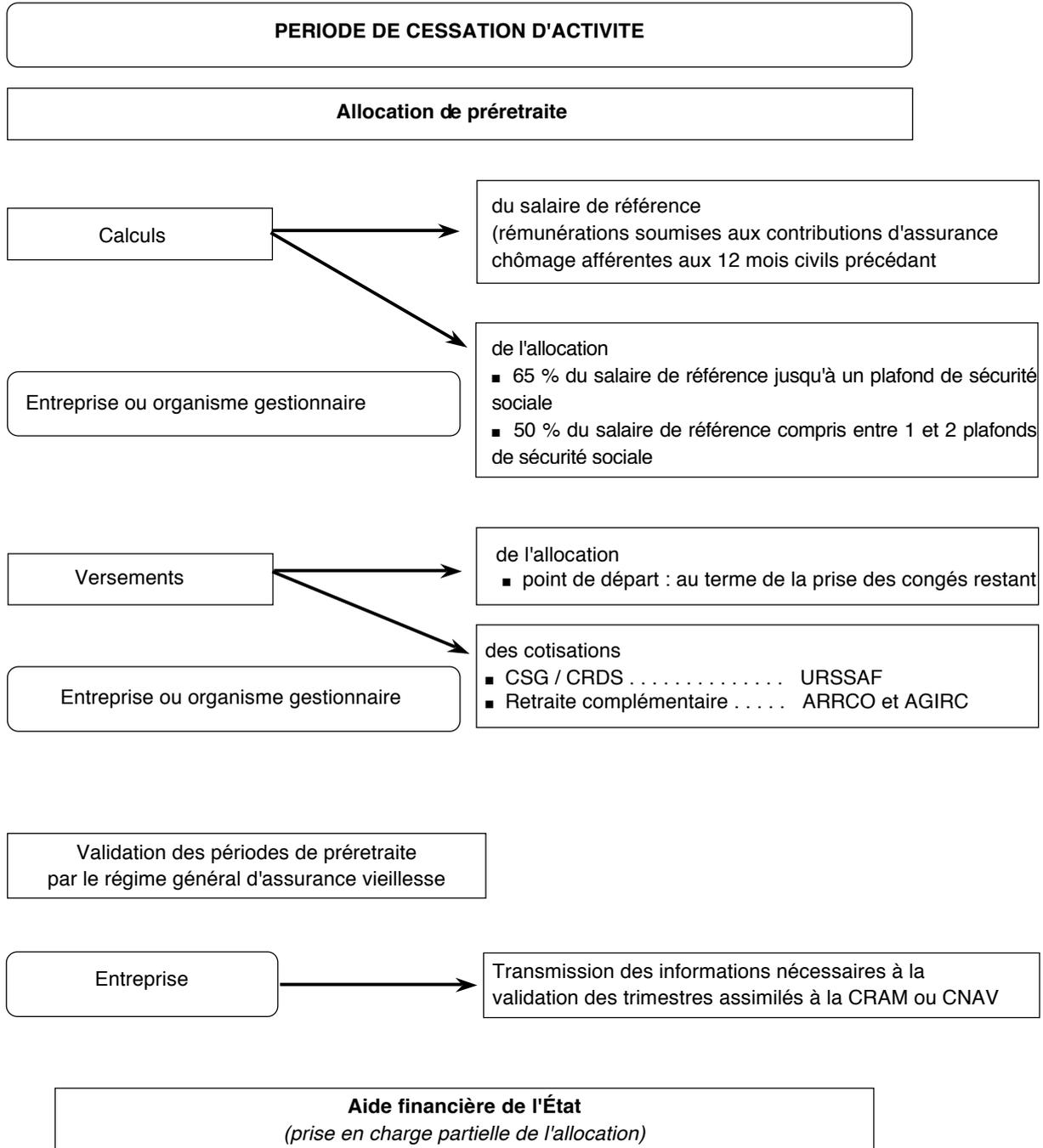
Phase 1

Négociations nécessaires à la mise en place du dispositif de préretraite CATS



*Phase 2***Mise en œuvre du dispositif de préretraite CATS*****Adhésion du salarié***

Communication de la liste nominative des adhésions du mois précédent (échéance : le **10** de chaque mois)

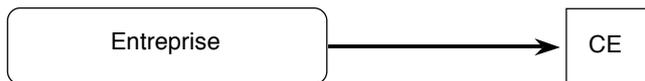


→ Remboursement d'une partie de l'allocation :

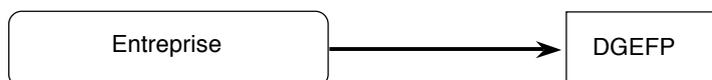
adhésion à :	55 ans	20	%
	56 ans	35	%
	57 ans	50	%

→ A compter du premier jour du mois suivant le 57^e anniversaire pour les conventions signées avant le 30 janvier 2005 et après l'expiration d'un délai correspondant à l'ICCP

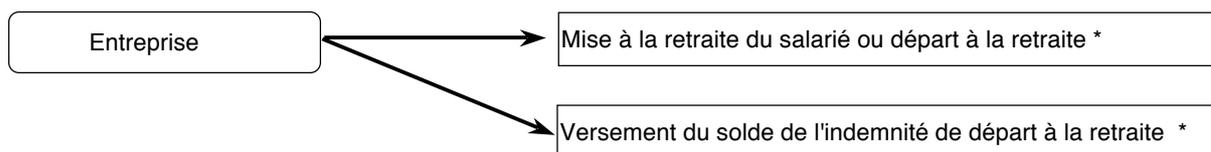
A compter du premier jour du mois suivant le 55^e anniversaire pour les conventions signées à compter du 30 janvier 2005 et après l'expiration d'un délai correspondant à l'ICCP

Phase 3**Suivi de la mise en œuvre du dispositif de préretraite CATS**

Présentation d'un bilan annuel de l'application de la convention



Communication :
 d'un état annuel de la réalisation des engagements de l'entreprise
 en matière d'ARTT et de GPEC
 d'un bilan annuel des adhésions effectives

Phase 4**Sortie du dispositif de préretraite CATS**

* selon les dispositions de l'accord professionnel national

ANNEXE IV

Pré retraite CATS - Simulation 1 - Adhésion en 2005 - Admission à la retraite à 60 ans - convention conclue avant le 30 janvier 2005

1^{ère} hypothèse

Âge du salarié à l'adhésion	55 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de	60 ans
Salaire annuel brut	30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)
Retraite complémentaire	
■ Taux de cotisation contractuel	
■ Tranche 1	8 %
■ Tranche 2	16 %
■ Répartition employeur/salarié	100 % employeur
■ Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État	OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :	
$30\,192 \times 65\% =$	19 624,80 €
Prélèvements sociaux :	
■ CRDS $19\,624,80 \times 0,5\% =$	98,12 €
■ CSG $19\,624,80 \times 6,2\% =$	1 295,24 €
TOTAL	1 393,36 €
Montant annuel net de l'allocation :	18 231,44 €

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif

de 55 à 57 ans (soit 2 ans) - (années 2005 et 2006)

Allocation	$19\,624,80 \times 2 =$	39 249,60 €
Cotisations de retraite complémentaire		
■ Tranche 1	$30\,192 \times 8\% \times 125\% \times 2 =$	6 038,40 €

de 57 à 60 ans (soit 3 ans) - (années 2007, 2008 et 2009)

Taux de prise en charge de l'État :	20 %	
Allocation	$19\,624,80 \times 80\% \times 3 =$	47 099,52 €
Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)		
■ Tranche 1	$30\,192 \times 2\% \times 125\% \times 3 =$	2 264,40 €
COUT TOTAL ESTIME		94 651,92 €

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

2^e hypothèse

Âge du salarié à l'adhésion	56 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de	60 ans
Salaire annuel brut	30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)

Retraite complémentaire

- Taux de cotisation contractuel
 - Tranche 1 8 %
 - Tranche 2 16 %
- Répartition employeur/salarié 100 % employeur
- Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :

30 192 x 65 % = 19 624,80 €

Prélèvements sociaux :

■ CRDS 19 624,80 x 0,5 % = 98,12 €

■ CSG 19 624,80 x 6,6 % = 1 295,24 €

TOTAL 1 393,36 €

Montant annuel net de l'allocation : 18 231,44 €

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif**de 56 à 57 ans (soit 1 an) - (année 2005)**

Allocation = 19 624,80 €

Cotisations de retraite complémentaire

■ Tranche 130 192 x 8 % x 125 % = 3 019,20 €

de 57 à 60 ans (soit 3 ans) - (années 2006, 2007 et 2008)

Taux de prise en charge de l'État : 35 %

Allocation 19 624,80 x 65 % x 3 = 38 268,36 €

Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)

■ Tranche 1 30 192 x 2 % x 125 % x 3 = 2 264,40 €

COUT TOTAL ESTIME 63 176,76 €

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

3^e hypothèse

Âge du salarié à l'adhésion	57 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de	60 ans
Salaire annuel brut	30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)

Retraite complémentaire

- Taux de cotisation contractuel
 - Tranche 1 8 %
 - Tranche 2 16 %
- Répartition employeur/salarié 100 % employeur
- Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :

$$30\,192 \times 65\% = 19\,624,80 \text{ €}$$

Prélèvements sociaux :

$$\text{■ CRDS } 19\,624,80 \times 0,5\% = 98,12 \text{ €}$$

$$\text{■ CSG } 19\,624,80 \times 6,6\% = 1\,295,24 \text{ €}$$

$$\text{TOTAL } 1\,393,36 \text{ €}$$

$$\text{Montant annuel net de l'allocation : } 18\,231,44 \text{ €}$$

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif

de 57 à 60 ans (soit 3 ans) - (années 2005, 2006 et 2007)

$$\text{Taux de prise en charge de l'État : } 50\%$$

$$\text{Allocation } 19\,624,80 \times 50\% \times 3 = 29\,437,20 \text{ €}$$

Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)

$$\text{■ Tranche } 30\,192 \times 2\% \times 125\% \times 3 = 2\,264,40 \text{ €}$$

$$\text{COUT TOTAL ESTIME } 31\,701,60 \text{ €}$$

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

Tableau de synthèse

Simulation 1 - Adhésion en 2005

Salaires équivalents à **1 plafond de sécurité sociale** (30 192 € annuels bruts)

Admission à la retraite à 60 ans

Cotisations de retraite complémentaire prises intégralement en charge par l'entreprise et maintien des opérations supplémentaires (taux applicables à l'entreprise : 8 % en tranche 1 et 16 % en tranche 2)

Âge à l'adhésion : 55 ans Durée de versement : 5 ans	FINANCEMENT	
	Entreprise	État
	Période : de 56 à 57 ans	
Allocation	39 249,60 €	
Retraite complémentaire	6 038,40 €	
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation	47 099,52 €	11 774,88 €
Retraite complémentaire	2 264,40 €	6 793,20 €
■ tranche 1		
	113 220 €	
Coût total	83,6 % (94 651,92 €)	16,4 % (18 568,08 €)
Âge à l'adhésion : 56 ans Durée de versement : 4 ans	Entreprise	État
	Période : de 56 à 57 ans	
Allocation	19 624,80 €	
Retraite complémentaire	3 019,20 €	
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation	38 268,36 €	20 606,04 €
Retraite complémentaire	2 264,40 €	6 793,20 €
■ tranche 1		
	90 576 €	
Coût total	69,75 % (63 176,76 €)	30,25 % (27 399,24 €)
Âge à l'adhésion : 57 ans Durée de versement :	Entreprise	État
	Période	
Allocation		
Retraite complémentaire		
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation	29 437,20 €	29 437,20 €
Retraite complémentaire	2 264,40 €	6 793,20 €
■ tranche 1		
	67 932 €	
Coût total	46,66 % (31 701,60 €)	53,33 % (36 230,40 €)

Simulation 2 - Adhésion en 2005 - Admission à la retraite à 60 ans - convention conclue à compter du 30 janvier 2005

1^e hypothèse

Age du salarié à l'adhésion	55 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de	60 ans
Salaire annuel brut	30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)

Retraite complémentaire

- Taux de cotisation contractuel
 - Tranche 1 8 %
- Répartition employeur/salarié 100 % employeur
- Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :

$30\ 192 \times 65\ \% = 19\ 624,80\ \text{€}$

Prélèvements sociaux :

- CRDS $19\ 624,80 \times 0,5\ \% = 98,12\ \text{€}$
- CSG $19\ 624,80 \times 6,6\ \% = 1\ 295,24\ \text{€}$
- TOTAL 1 393,36 €

Montant annuel net de l'allocation : 18 231,44 €

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif

de 55 à 57 ans (soit 2 ans) - (années 2005 et 2006)

Allocation $19\ 624,80 \times 2 = 39\ 249,60\ \text{€}$

Cotisations de retraite complémentaire

■ Tranche $130\ 192 \times 8\ \% \times 125\ \% \times 2 = 6\ 038,40\ \text{€}$

TOTAL 45 288 €

de 57 à 60 ans (soit 3 ans) - (années 2007, 2008 et 2009)

Taux de prise en charge de l'État : 20 %

Allocation $19\ 624,80 \times 80\ \% \times 3 = 47\ 099,52\ \text{€}$

Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)

■ Tranche $130\ 192 \times 8\ \% \times 125\ \% \times 3 = 9\ 057,60\ \text{€}$

COUT TOTAL ESTIME 101 445,12 €

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

2^e hypothèse

Âge du salarié à l'adhésion	56 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de	60 ans
Salaire annuel brut	30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)
Retraite complémentaire	
■ Taux de cotisation contractuel	
■ Tranche 1	8 %
■ Répartition employeur/salarié	100 % employeur
■ Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État	OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :

$$30\,192 \times 65\% = 19\,624,80 \text{ €}$$

Prélèvements sociaux :

■ CRDS $19\,624,80 \times 0,5\% =$	98,12 €
■ CSG $19\,624,80 \times 6,6\% =$	1 295,24 €
TOTAL	1 393,36 €

Montant annuel net de l'allocation : 18 231,44 €

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif**de 56 à 57 ans (soit 1 an) - (année 2005)**

Allocation	19 624,80 €
Cotisations de retraite complémentaire	
■ Tranche 1 $30\,192 \times 8\% \times 125\% =$	3 019,20 €
TOTAL	22 644,00 €

de 57 à 60 ans (soit 3 ans) - (années 2006, 2007 et 2008)

Taux de prise en charge de l'État :	35 %
Allocation $19\,624,80 \times 65\% \times 3 =$	38 268,36 €
Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)	
■ Tranche 1 $30\,192 \times 8\% \times 125\% \times 3 =$	9 057,60 €
COÛT TOTAL ESTIME	69 969,96 €

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

3^e hypothèse

Age du salarié à l'adhésion 57 ans
Liquidation de la retraite à l'âge de 60 ans
Salaire annuel brut 30 192 € (salaire équivalent à 1 plafond de sécurité sociale, année de référence : 2005)

Retraite complémentaire

- Taux de cotisation contractuel
 - Tranche 1 8 %
 - Répartition employeur/salarié 100 % employeur
- Accord prévoyant le maintien des opérations supplémentaires pendant la période de prise en charge des cotisations par l'État OUI

I - Ressources du salarié

Montant annuel brut de l'allocation :

$30\,192 \times 65\% = 19\,624,80 \text{ €}$

Prélèvements sociaux :

■ CRDS $19\,624,80 \times 0,5\% = 98,12 \text{ €}$

■ CSG $19\,624,80 \times 6,6\% = 1\,295,24 \text{ €}$

TOTAL 1 393,36 €

Montant annuel net de l'allocation : 18 231,44 €

Montant duquel il y aurait lieu de déduire le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

II - Coût du dispositif

de 57 à 60 ans (soit 3 ans)

Taux de prise en charge de l'État : 50 %

Allocation $19\,624,80 \times 50\% \times 3 = 29\,437,20 \text{ €}$

Cotisations de retraite complémentaire (maintien des opérations supplémentaires)

■ Tranche 1 $30\,192 \times 8\% \times 125\% \times 3 = 9\,057,60 \text{ €}$

COÛT TOTAL ESTIME 38 494,80 €

Montant auquel il y aurait lieu d'ajouter le coût de la prévoyance en cas de maintien au régime de l'entreprise

Tableau de synthèse

Simulation 2 - Adhésion en 2005

Salaires équivalents à **1 plafond de sécurité sociale** (30 192 € annuels bruts)

Admission à la retraite à 60 ans

Cotisations de retraite complémentaire prises intégralement en charge par l'entreprise et maintien des opérations supplémentaires (ARRCO : taux applicable à l'entreprise : 8 % en tranche 1)

Âge à l'adhésion : 55 ans Durée de versement : 5 ans	FINANCEMENT	
	Entreprise	État
	Période : de 56 à 57 ans	
Allocation	39 249,60 €	
Retraite complémentaire	6 038,40 €	
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation		
Retraite complémentaire	47 099,52 €	11 774,88 €
■ tranche 1	9 057,60 €	
	113 220 €	
Coût total	89,6 % (101 445,12 €)	10,4 % (19 624,80 €)
Âge à l'adhésion : 56 ans Durée de versement : 4 ans	Entreprise	État
	Période : de 56 à 57 ans	
Allocation	19 624,80 €	
Retraite complémentaire	3 019,20 €	
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation		
Retraite complémentaire	38 268,36 €	20 606,04 €
■ tranche 1	9 057,60 €	
	90 576 €	
Coût total	77,25 % (69 969,96 €)	22,75 % (20 606,04 €)
Âge à l'adhésion : 57 ans Durée de versement :	Entreprise	État
	Période	
Allocation		
Retraite complémentaire		
■ tranche 1		
	Période : de 57 à 60 ans	
Allocation		
Retraite complémentaire	29 437,20 €	29 437,20 €
■ tranche 1	9 057,60 €	
	67 932 €	
Coût total	56,66 % (38 494,80 €)	43,33 % (29 437,20 €)

ANNEXE V

Convention conclue avant le 30 janvier 2005

Le modèle de convention conclue avant le 30 janvier 2005 est disponible sur notre site à l'adresse suivante :

www.gereso.com/edition/asedi/modeleconvavant30janvier2005.pdf

ANNEXE VI

Convention conclue à compter le 30 janvier 2005

Le modèle de convention conclue à compter du 30 janvier 2005 est disponible sur notre site à l'adresse suivante :

www.gereso.com/edition/asedi/modeleconvapres30janvier2005.pdf

