

Départ volontaire à la retraite du salarié d'un particulier employeur

Le **départ à la retraite** correspond à la situation où un salarié ayant atteint l'âge de la retraite décide de partir à la retraite **volontairement**. C'est donc à l'initiative du salarié, **par opposition à la mise à la retraite** qui est à l'initiative de l'employeur.

Le départ d'un salarié à la retraite se prévoit.

Pour faire valoir ses droits à la retraite, le salarié doit **avoir atteint l'âge minimum** auquel il est permis de faire liquider sa pension. Il est possible lorsque ce dernier atteint l'âge légal de la retraite, à savoir entre 62 et 64 ans, selon son année de naissance.

Âge de départ à la retraite selon l'année de naissance	
Année de naissance du salarié	Âge à partir duquel le salarié peut partir à la retraite
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	62 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
A partir de 1968	64 ans

Dans **certaines situations** (personne handicapée, carrière longue, etc.), l'âge de départ à la retraite peut être différent.

Pour en savoir plus sur **le départ volontaire à la retraite** consulter la fiche pratique du Ministère du travail en cliquant [ICI](#)

➔ *Départ volontaire à la retraite : quelle procédure ?*

Lorsque le salarié souhaite faire valoir son droit à la retraite, il doit **faire part de sa décision au particulier employeur par écrit**. Aucune procédure particulière n'est prévue ni par la convention collective ni par le Code du travail mais il est préférable que le salarié avertisse son employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise en main propre contre décharge.

Un modèle de courrier est disponible sur service public : [Lettre de notification à l'employeur du départ à la retraite du salarié](#)

Le salarié doit informer son employeur suffisamment tôt pour pouvoir respecter **un délai de préavis**. Il doit également se **rapprocher de la CARSAT et de l'IRCEM pour connaître les modalités et l'application de ses droits**.

▶ *Préavis et départ volontaire à la retraite*

▪ *Le délai de préavis :*

Le délai de préavis à respecter est **le même qu'en cas de licenciement** et sa durée dépend de l'ancienneté du salarié :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Durée du préavis</i>
<i>Moins de 6 mois</i>	<i>1 semaine</i>
<i>Entre 6 mois et 2 ans</i>	<i>1 mois</i>
<i>Plus de 2 ans</i>	<i>2 mois</i>

Le point de départ du préavis est la **date de première présentation** de la lettre notifiant le départ en retraite, adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, ou sa date de remise en main propre.

Simulateur : [Calculer le préavis de départ à la retraite](#)

▪ *Inexécution du préavis :*

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande du particulier employeur, il ouvre droit à une **indemnité compensatrice de préavis**, jusqu'à la date prévue de fin de contrat de travail.

Cette indemnité est égale au montant de la rémunération brute correspondant à la période du préavis.

L'inexécution de la totalité ou d'une partie du préavis, à la demande du salarié, peut être acceptée par le particulier employeur. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin au dernier jour travaillé.

Références

Article 64.2 de la convention collective -*Inexécution du préavis*

➔ *Indemnité de départ volontaire à la retraite*

En principe, en cas de départ à la retraite, le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite s'il a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les salariés relevant de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile qui partent à la retraite, à compter du 1^{er} janvier 2023, sous réserve de remplir les conditions d'accès à cette indemnité, une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite leur est accordée en prenant en compte pour son calcul l'ensemble de l'activité des salariés dans la branche et non uniquement l'activité chez le dernier employeur.

Cette mesure est une disposition de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Elle a été mise en place par les partenaires sociaux dont l'UNSA FESSAD, et elle est plus favorable que celle prévue par les dispositions du code du travail.

A compter du 1er janvier 2023, la condition d'ancienneté s'apprécie donc au titre des différents emplois occupés par le salarié dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les partenaires sociaux ont choisi de confier la **gestion de cette indemnité conventionnelle** à l'**IRCEM Prévoyance**.

▶ *Les conditions pour en bénéficier :*

Les conditions d'éligibilité, définies dans l'annexe 4 de la convention collective unifiée, précisent que le salarié doit justifier d'une période d'emploi auprès d'un ou de plusieurs particuliers employeurs. Cette période d'emploi doit répondre aux 2 conditions cumulatives suivantes :

- *Justifier d'une période d'emploi d'au moins 10 années continues ou discontinues (soit 120 mois entiers calendaires) auprès d'un ou plusieurs particuliers employeurs.*
- *Justifier de périodes d'emploi continue ou discontinue auprès d'un ou plusieurs particuliers employeurs de 60 mois entiers calendaires au cours des 7 années qui précèdent la date de départ à la retraite*

Bon à Savoir!

Les périodes **d'emploi à temps partiel** sont comptabilisées au même titre que les périodes d'emploi à temps plein.

► **Les démarches pour demander l'indemnité :**

Le salarié doit formuler sa demande **dans un délai de 180 jours** à compter du lendemain de la **date effective de départ volontaire à la retraite** ou, s'il choisit de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, dans un **délai de 180 jours à compter du lendemain de la date à laquelle il liquide ses droits à la retraite**.

Attention : Passé ce délai, il sera trop tard !

En cas de situation de multi-emplois, si les dates de fin de contrat ne coïncident pas, **la date la plus récente de rupture du contrat** de travail pour cause de départ volontaire à la retraite est retenue comme constituant le point de départ du **délai de 180 jours** calendaires susmentionné.

Lorsque le salarié poursuit **son activité en cumul emploi-retraite** sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, **le délai de 180 jours calendaires commence à courir** à compter du **lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite**. Il peut demander son indemnité conventionnelle de départ à la retraite au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, sans avoir à justifier de la rupture volontaire de son/ses contrat(s) de travail.

Son dossier sera étudié en prenant en compte tout ce qui précède la date de liquidation de ses droits à la retraite.

Le salarié doit **remplir ce formulaire** mis à disposition par l'IRCEM Prévoyance et doit y joindre les justificatifs demandés.

Attention ! En cas de dossier incomplet, le salarié doit le compléter dans un **délai de 60 jours calendaire** à compter de la date à laquelle il est informé, par courrier, des pièces manquantes. **Au-delà de ce délai la demande est irrecevable.**

Le dossier peut être transmis par le salarié via son espace client du site internet www.ircem.com, ou être envoyé par courrier postal à l'adresse suivante :

IRCEM Prévoyance – 261 avenue des Nations Unies – BP 593 – 59672 ROUBAIX CEDEX 1

En cas de retraite progressive, l'étude du dossier ne peut intervenir qu'à l'atteinte de la retraite définitive devant intervenir après le 1^{er} janvier 2023.

Si le salarié a **liquidé sa retraite, et repris un emploi en cumul emploi-retraite**, il ne pourra pas demander de bénéficier de cette indemnité une seconde fois après la période de cumul emploi-retraite.

→ Quel est le montant de l'indemnité ?

En plus de son dernier salaire (ou indemnité compensatrice de préavis) et de l'indemnité compensatrice de congés payés (si l'ensemble des congés payés n'a pas encore été versé), le salarié qui part à la retraite bénéficie, sous condition, **de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite.**

L'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est **versée en 1 seule fois**. Son **montant est fonction** des périodes d'emploi exercées et des salaires perçus dans la branche du particulier employeur et de l'emploi à domicile, il correspond à :

- **1 mois** de salaire brut de référence à compter de 10 années de périodes d'emploi (périodes au cours desquelles le salarié a été lié par un ou plusieurs contrat(s) de travail à un ou plusieurs particulier(s) employeur(s) pendant sa carrière professionnelle) dans le secteur ;
- **1 mois et demi** de salaire brut de référence à compter de 15 années de périodes d'emploi dans le secteur ;
- **2 mois** de salaire brut de référence à compter de 20 années de périodes d'emploi dans le secteur ;
- **2 mois et demi** de salaire brut de référence à compter de 30 années de périodes d'emploi dans le secteur.

Le salarié doit avoir rompu volontairement son/ses contrats de travail pour bénéficier de ses droits à la retraite

Le **salaire brut de référence retenu** pour le **calcul de cette indemnité conventionnelle** est le **montant le plus favorable pour le salarié** entre :

- La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 60 derniers mois calendaires, qui précèdent la date effective du départ volontaire à la retraite du salarié (article [4-1](#) de l'annexe 4 de la CCN) ;
- **Ou**, La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus durant les **12 derniers mois de l'année** qui précèdent la date effective du départ volontaire à la retraite du salarié ;
- **Ou**, La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus durant les **3 derniers de l'année** qui précèdent la date effective du départ volontaire à la retraite du salarié.

Pour les **questions /réponses les plus fréquemment posées sur le sujet** cliquer sur le lien suivant : [IRCEM](#)

Pour toute question relative à la gestion du régime d'indemnité conventionnelle de **départ** volontaire à la retraite, [IRCEM Prévoyance](#) est à votre disposition

à noter!

En cas de suspension du contrat de travail, intervenue au cours de la période de référence mentionnée précédemment, les salaires qui auraient été perçus au cours de ces périodes d'absences **sont reconstitués pour déterminer le salaire de référence dans les cas suivants** :

- Arrêt de travail que celui-ci ait une cause professionnelle ou non ;
- Congé de formation sur le temps de travail ;
- Visite médicale auprès de la médecine du travail sur le temps de travail ;
- Chômage partiel mis en place pour le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Textes de référence :

Convention collective des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile :

Annexe 4 : Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (Articles 1er à 10.3)

Article 63.2.2 – **Départ volontaire à la retraite**

Articles 86 et suivants - **Mise en place d'une indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite**



Pour nous contacter

01 48 18 88 54

fessad@unsa.org

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET