



# ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

## liquidation des pensions

Question écrite n° 91959

### Texte de la question

Mme Laure de La Raudière attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les primes de départ à la retraite. En effet, à l'heure actuelle, le dernier employeur a à charge de payer la totalité de cette prime ; peu importe le temps passé dans l'entreprise. Or cela peut représenter un frein à l'embauche des seniors. Aussi, elle souhaiterait savoir s'il ne serait pas plus pertinent de changer la réglementation actuelle afin que la prime de départ à la retraite soit financée au prorata du temps passé dans l'entreprise dans les dix dernières années de sa carrière.

### Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'attribution d'un capital de fin de carrière prévu par la convention collective nationale des services de l'automobile. L'article 1.24 c de cette convention collective prévoit l'attribution d'un capital de fin de carrière ouvert à tout salarié âgé d'au-moins soixante ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté dans ce secteur (pour les départs jusqu'en 2020, vingt ans après cette date) au terme du préavis de départ à la retraite, dès lors que le montant de l'indemnité légale de départ volontaire à la retraite visée aux articles L. 1237-9 et D. 1237-1 du code du travail est inférieur à ce capital. Si le capital de fin de carrière est effectivement calculé en fonction de l'ancienneté dans la branche professionnelle, ce dernier n'est pas pour autant à la charge du dernier employeur de l'intéressé. En effet, l'article 1.24 c précité retient le principe de sa mutualisation puisqu'il prévoit le versement de ce capital par l'organisme assureur (IRP Auto) de la branche, moyennant une adhésion obligatoire au règlement de prévoyance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Cette adhésion se traduit par le versement d'une cotisation à la charge de chaque entreprise adhérente à un fonds collectif dédié spécifiquement à cet effet par l'organisme assureur. Les cotisations et les contributions sociales à la charge de l'employeur afférentes au capital de fin de carrière font en outre désormais l'objet d'un remboursement par l'organisme assureur, conformément au règlement général de prévoyance modifié en 2009. Ce sont donc toutes les entreprises du secteur qui participent, via la cotisation qu'elles acquittent auprès de l'organisme assureur, au financement de ces indemnités, quelle que soit l'entreprise dans laquelle s'achève la carrière. Ainsi, ni le capital ni les prélèvements sociaux y afférant ne pèsent exclusivement sur le dernier employeur, ceci afin de ne pas pénaliser l'embauche de salariés âgés dans la branche. Il convient également de souligner que depuis plusieurs années, le législateur a remis en cause la mise à la retraite comme mode de rupture du contrat de travail. En effet, la mise à la retraite, quel que soit le montant des indemnités qui lui sont liées, relève d'une décision qui échappe au salarié puisque relevant unilatéralement de l'employeur. Aussi, dès la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel la mise à la retraite est possible, a été relevé à soixante-cinq ans, tout en prévoyant, en cas d'accords de branche prévoyant des contreparties en termes d'emploi et de formation, une possibilité d'abaisser cet âge jusqu'à soixante ans. En 2006, constatant que peu de progrès avaient été enregistrés en matière d'amélioration de la situation des seniors en emploi, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont présenté le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Ce plan vise, conformément à l'engagement européen de la France, à porter à 50 % le taux

d'emploi des personnes âgées de cinquante-cinq à soixante-quatre ans. Parmi les nombreuses actions retenues à l'issue de cette concertation entre l'État, les représentants des employeurs, et ceux des salariés, il a été convenu de mettre un terme aux accords permettant d'abaisser l'âge de mise à la retraite d'office (action n° 11 du plan national d'action concerté). Dans la continuité de ces dispositifs, de nouvelles mesures incitant au maintien en activité des salariés âgés ont été adoptées dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008. Une contribution patronale a été instaurée sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'office d'un salarié. La LFSS pour 2009 est allée plus loin en supprimant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la possibilité pour un employeur de mettre d'office un salarié en retraite avant l'âge de soixante-dix ans. Ainsi, la décision du passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du choix du seul salarié, ce qui permettra à ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle. L'objet de ces mesures n'est pas de taxer davantage les entreprises, mais de mettre fin de façon progressive à la pratique de la mise à la retraite. Aussi, il appartient aux métiers de l'automobile d'envisager de réviser la nature de l'indemnité spécifique qu'ils avaient négociée dans les années 1970 pour tenir compte de ces nouveaux éléments de contexte.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Laure de La Raudière](#)

**Circonscription :** Eure-et-Loir (3<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 91959

**Rubrique :** Retraites : généralités

**Ministère interrogé :** Travail, solidarité et fonction publique

**Ministère attributaire :** Travail, emploi et santé

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 26 octobre 2010, page 11586

**Réponse publiée le :** 6 septembre 2011, page 9626