



ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

Les modalités de recul de date de départ à la retraite

Question écrite n° 3420

Texte de la question

Mme Céline Calvez attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur les modalités de recul de date de départ en retraite prévu par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Aujourd'hui, au sein d'une organisation ayant adopté le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), il peut être demandé au salarié de fixer son départ à la retraite 2 ans en amont de la date souhaitée. Néanmoins, la conjoncture économique et les situations personnelles pouvant évoluer rapidement, il est parfois difficile pour le salarié d'anticiper et d'évaluer sa situation si longtemps en avance. Ce délai contraint donc souvent le demandeur et ne lui offre pas de marge de manœuvre. Concrètement, il est intéressant de se pencher sur le cas de figure d'une citoyenne de la circonscription de Mme la députée. Après avoir adhéré à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), acceptant ainsi les 60 jours de congés donnés en contrepartie par l'entreprise, cette citoyenne a fixé sa date de départ à la retraite sans mesurer les éventuels futurs effets de l'inflation, de la fiscalité ou de diverses décotes et surcotes. Des éléments négligés lors de sa décision qui la contraignent aujourd'hui à demander un report de 6 mois vis à vis de la date fixée afin d'envisager un départ plus serein en retraite. Néanmoins, aujourd'hui, son entreprise s'oppose à un tel report au nom du dispositif de la GPEC. Même si la citoyenne de sa circonscription accepte de renoncer à l'avantage induit par le dispositif pour s'en soustraire, la seule solution de report proposé par l'entreprise est d'un mois. Ainsi, alors qu'aux yeux du régime général, cette demande est tout à fait réalisable, la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'entreprise l'en empêche et s'oppose donc au report demandé. Aussi, si le droit à l'erreur est reconnu et permet de régulariser une erreur commise dans une déclaration à l'administration sans être sanctionné, elle aurait voulu savoir comment ce droit à l'erreur pourrait rentrer en application au sein de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) notamment en ce qui concerne le choix des dates de départ en retraite.

Texte de la réponse

Le code du travail prévoit que les entreprises et les groupes employant plus de 300 salariés, ainsi que les entreprises et groupes de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France ont l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) tous les trois ans. Les autres entreprises peuvent engager cette négociation sur une base volontaire. Dans ce cadre uniquement régi par la négociation collective, l'emploi et les conditions de travail des salariés seniors peuvent faire l'objet de mesures d'accompagnement spécifiques pour répondre à un objectif de sécurisation de leurs parcours professionnels. Peuvent ainsi être mis en place, par exemple, un accompagnement au départ à la retraite (tenue de réunions d'informations et d'accompagnement, identification des régimes de retraite, reconstitution de carrière, validation des périodes d'activité, ...) ou encore, un dispositif de congé de fin de carrière permettant au salarié de cesser de manière anticipée son activité professionnelle jusqu'à son départ à la retraite, moyennant le versement pendant cette période d'une allocation. Ces dispositifs sont accessibles aux salariés sur la base du volontariat. En vue de cesser son activité professionnelle par anticipation, tout salarié peut également demander le versement anticipé d'une partie de son indemnité de

départ volontaire à la retraite, sous forme de jours de congés (non travaillés et payés). Ces diverses dispositions doivent faire l'objet de clauses rédigées de façon précise et explicite, de façon à éclairer les salariés sur les conditions et effets de leur mise en œuvre. Les accords de GEPP relevant du seul champ de la négociation collective ne sont pas soumis au contrôle de l'administration. Pour autant, dans le cadre du dialogue constant que mes services ont avec les entreprises, la nécessité d'apporter de réelles garanties aux salariés quant à l'expression de leur libre consentement est systématiquement rappelée. Il s'agit notamment de veiller à ce que les salariés puissent s'engager dans une telle démarche dans des conditions d'information préalable et de délai de décision leur permettant d'exercer pleinement et librement leur choix et de mesurer sereinement toutes les conséquences de leur décision.

Données clés

Auteur : [Mme Céline Calvez](#)

Circonscription : Hauts-de-Seine (5^e circonscription) - Renaissance

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 3420

Rubrique : Retraites : généralités

Ministère interrogé : Travail, plein emploi et insertion

Ministère attributaire : Travail, plein emploi et insertion

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [22 novembre 2022](#), page 5554

Réponse publiée au JO le : [16 mai 2023](#), page 4501