



Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951.

Version en vigueur depuis le 01 juin 2014

Article 15.03.2.2

En vigueur non étendu

Montant de l'allocation en cas de départ volontaire à la retraite Création Reconstitution du socle conventionnel - art. 10 (VNE)
Article 15.03.2.2.1

Principe

Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés visés à l'article 15.03.1.2 ci-dessus bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent, lors de leur départ à la retraite, 10 années au moins d'ancienneté au sens de l'article 08.01.6.

L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :

- de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut ;
- de 15 à 19 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire brut ;
- de 20 à 24 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire brut ;
- de 25 à 29 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire brut ;
- de 30 ans ou plus d'ancienneté : 6 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

La prime décentralisée n'est pas prise en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite dans la mesure où cette dernière entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée.

L'allocation de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise, dans le cadre du contrat de travail en cours.

Article 15.03.2.2.2

Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière

Les salariés pourront, soit en application d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif prévu en annexe, opter pour l'octroi de temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une réduction de l'allocation de départ volontaire à la retraite.

Ces temps de repos de fin de carrière ne peuvent être pris qu'au cours des 2 années précédant la date de départ à la retraite.

Les temps maximaux de repos susceptibles d'être pris à ce titre sont déterminés pour chaque salarié par la différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Les temps de repos sont déterminés en tenant compte du montant de l'allocation calculée à la date à laquelle le salarié demande à bénéficier du présent dispositif et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié calculé à la même date. Les salariés qui optent pour ce dispositif bénéficient d'une majoration de ce temps de repos de 10 %.

Lors de la cessation du contrat de travail pour cause de départ à la retraite, le calcul de l'allocation de départ à la retraite sera effectué en tenant compte des temps de repos de fin de carrière qui ont déjà été pris.

Il conviendra :

- d'identifier les temps de repos de fin de carrière qui ont été pris ;

-de valoriser les sommes versées dans le cadre du maintien de salaire lors de leur prise ;

-d'enlever la majoration de 10 % liée au dispositif.

L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

La demande d'utilisation de ce dispositif devra être faite auprès de l'employeur au moins 3 mois avant son effectivité et fera l'objet d'un accord écrit avec le salarié fixant le temps de repos à prendre avant le départ à la retraite ainsi que son calendrier prévisionnel de prise.

L'octroi de temps de repos de fin de carrière et la rémunération de ceux-ci par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue, correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris, fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

Les modalités techniques d'application du présent article font l'objet d'une annexe au présent texte.

Annexe

Dispositif supplétif relatif aux temps de repos de fin de carrière

1. Le salarié a le droit de renoncer au bénéfice du dispositif ; une demande motivée doit être adressée à l'employeur 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend y renoncer. La renonciation au dispositif n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

2. L'adhésion au dispositif est formalisée dans un document écrit signé par l'employeur et le salarié concerné fixant :

- a) Les montants pris en compte pour l'allocation conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
- b) Le montant du taux horaire de référence ; il est déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus ;

Pour les salariés au forfait en jours, le document fixe le salaire journalier de référence déterminé à partir du salaire moyen de référence pris en compte pour le calcul des indemnités de départ à la retraite visées ci-dessus.

c) Le temps de repos choisi, exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours ;

d) La majoration du repos de 10 % lié au dispositif ;

e) Les modalités d'intégration des temps de repos dans le roulement de travail ;

f) L'autorisation donnée à l'employeur de régulariser le montant des rémunérations maintenues en cas de rupture du contrat de travail autre que le départ volontaire à la retraite, y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de ladite rupture du contrat de travail.

3. Le temps maximal de repos est exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jours.

Exemple de calcul n° 1

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié à temps complet ayant 30 ans d'ancienneté-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 2 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 15 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 5 000 € ;

-taux horaire de référence : $2\,500\text{ €} / 151,67 = 16,48\text{ €}$;

-temps maximal de repos $(15\,000 - 5\,000) / 16,48 + 10\% = 667,48\text{ heures}$.

Exemple de calcul n° 2

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté bénéficiant des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

-salaire journalier de référence : $3\,500\text{ €} \times 12 / 207 + 11 + 25 = 172,84\text{ €}$;

-temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000) / 172,84 + 10\% = 89,09\text{ jours}$.

Exemple de calcul n° 3

Hypothèse d'une adhésion au dispositif le 1er janvier 2014-salarié en forfait jours (207) ayant 30 ans d'ancienneté ne bénéficiant pas des avantages individuels acquis en matière de jours fériés-salaire moyen pris en compte (le plus favorable entre les 3 ou 12 derniers mois 2013) : 3 500 €.

-allocation conventionnelle de départ à la retraite égale à 6 mois, soit 21 000 € ;

-indemnité légale de départ à la retraite égale à 2 mois, soit 7 000 € ;

-taux horaire de référence : $3\,500\,€ \times 12/207 + 9 + 25 = 174,27\,€$;

-temps maximal de repos $(21\,000 - 7\,000)/174,27 + 10\,\% = 88,37$ jours.

4. Si le salarié est empêché de prendre les repos de fin de carrière programmés en raison notamment d'une suspension du contrat de travail pour raison de santé, ces repos sont reportés à une date ultérieure. En cas de nécessités de service ne pouvant permettre d'y faire droit, les temps de repos non pris seront réintégrés dans l'allocation de départ à la retraite à verser.

5. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif pour :

a) Le décompte de l'ancienneté en application de l'article 08.01.6 ;

b) Le calcul de la durée des congés payés ;

c) Le calcul de la prime décentralisée.

6. Pendant ces temps de repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Lorsque, au cours d'un mois, du temps de repos aura été pris, il sera établi une annexe au bulletin de paie mentionnant :

a) Le montant de la rémunération brute maintenue au titre du repos pris, soit le salaire de base correspondant au nombre d'heures prises (ou de jours pris pour les salariés au forfait en jours) majoré de la prime d'ancienneté, éventuellement de la prime de technicité, des primes et indemnités pour sujétions ;

b) Le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif ;

c) Le volume cumulé des heures (ou des jours pour les salariés au forfait en jours) prises par le salarié depuis l'accès au dispositif.

7. Lors du départ à la retraite, l'allocation conventionnelle de départ à la retraite est calculée en tenant compte de l'ancienneté et du salaire moyen de référence calculé à la date de départ à la retraite ; ce montant est diminué du montant total des rémunérations brutes maintenues au titre de la prise des jours de repos hors majoration de 10 % liée au dispositif ; l'allocation versée ne peut être inférieure à l'indemnité légale de départ à la retraite visée à l'article D. 1237-1 du code du travail.