

Le congé de préretraite

Dossier de synthèse

Septembre 2023



Sommaire

Introduction	3
Partie 1 : Présentations générales	4
1. Présentation de la notion.....	4
2. Présentation du panel d’entreprises.....	4
3. Objectifs poursuivis.....	4
4. Cadre juridique.....	5
Partie 2 : Modalités de mise en œuvre	6
1. Point de départ, durée et fin du congé de préretraite	6
2. Les conditions d’éligibilité.....	7
3. La prise d’engagements par le salarié.....	8
4. Le processus de sélection.....	9
Partie 3 : Conséquences sur la relation de travail	11
1. La suspension du contrat de travail	11
2. Le versement d’une allocation de remplacement	11
Partie 4 : Conséquences sur le statut social du salarié	13
Partie 5 : Conséquences d’une réforme du système des retraites sur le dispositif	14

Introduction

Même si le sujet des retraites présente, par nature, une très grande sensibilité, force est de constater que sa dernière réforme a engendré une crise sociale et politique particulièrement inouïe.

Les mobilisations, majoritairement concentrées sur le recul progressif de l'âge légal à 64 ans, ont été exacerbées par l'actuelle et progressive augmentation de la durée d'assurance à 43 ans.

Pour autant, cette nouvelle réforme a été adoptée et l'essentiel des mesures qu'elle porte viennent d'entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2023.

Sensibles aux effets provoqués par l'allongement des carrières professionnelles, tant sur le plan de la santé que de l'emploi, certains partenaires sociaux prennent des initiatives et instituent des congés dits de « préretraite ».

Nous vous proposons de prendre connaissance de certains de ces dispositifs à travers l'analyse de quatre accords d'entreprise.

Pour ce faire, notre dossier abordera cinq thématiques :

- les présentations générales ;
- les modalités de mise en œuvre ;
- les conséquences du dispositif sur la relation de travail ;
- les conséquences du dispositif sur le statut social du salarié ;
- les conséquences d'une réforme du système des retraites sur le dispositif.

Si vous souhaitez consulter le contenu exact des accords étudiés :

- [l'accord NXP Semiconductors France sur la mise en place d'un dispositif ponctuel de préretraite](#) ;
- [l'accord Amadeus sur le dispositif de préretraite](#) ;
- [l'accord Polynt Composites France sur l'aménagement des fins de carrière](#) ;
- [l'accord SCOP sur la cessation anticipée d'activité](#).

Partie 1 : Présentations générales

1. Présentation de la notion

Pur produit de la négociation collective, le congé de préretraite jouit actuellement d'une notoriété tout à fait relative. Mais alors, que signifie exactement ce concept ?

Le congé de préretraite se présente comme un dispositif offrant la possibilité à un salarié en fin de carrière de :

- cesser, par anticipation, son activité professionnelle ;
- tout en bénéficiant d'un maintien partiel de sa rémunération ;
- et ce, jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Soulignons directement que le congé de préretraite doit être distingué de la notion de retraite progressive, entendue comme un dispositif permettant à un salarié, également en fin de carrière, de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension de retraite (base et complémentaire).

2. Présentation du panel d'entreprises

Généralités

L'analyse de ce panel d'accords nous permet, à titre liminaire, d'affirmer que le sujet des préretraites n'est pas exclusivement réservé aux grandes entreprises. Il intéresse, en réalité, les partenaires sociaux issus de différents horizons. Ce constat de diversité, certes révélé par la taille des structures concernées, s'observe également par les secteurs d'activité auxquelles ces dernières appartiennent.

Zoom Tissot

Le présent dossier s'intéresse aux accords collectifs conclus par les sociétés suivantes.

La **société NXP Semiconductors France**, spécialisée dans la recherche, le développement et la production de semi-conducteurs et dont l'effectif est compris entre 500 et 999 salariés.

La **société Polynt Composites France**, comprenant entre 200 et 249 salariés, spécialisée dans la pétrochimie.

La **société Amadeus** qui intervient dans le secteur des services de voyage. Elle justifiait, à la conclusion de l'accord collectif, d'un effectif compris entre 150 et 199 salariés. Depuis lors, la société a été absorbée, l'accord collectif mis en cause. De ce fait, seuls les salariés préretraités au jour de la fusion continuent de bénéficier du dispositif.

Une **société coopérative et participative (SCOP)**, souhaitant conserver l'anonymat, composée de moins 50 salariés et assurant une activité spécialisée dans la manutention portuaire, l'acconage et la consignation.

3. Objectifs poursuivis

Généralités

L'ensemble des accords collectifs étudiés expose, au sein de leur préambule, les motivations ayant conduit à la création d'un dispositif de préretraite.

Ainsi, le congé de préretraite est, de manière générale, présenté comme un palliatif à l'allongement de la durée de vie professionnelle et à ses effets sur les conditions de travail, particulièrement en fin de carrière. Argument alors étayé par le pressentiment, ou le constat, d'un climat législatif propice à la réforme du système des retraites.

A l'évidence, l'institution d'un tel dispositif permet également aux entreprises de se doter d'un véritable outil de fidélisation du personnel et d'attractivité.

Zoom Tissot

Le préambule de l'**accord NXP** justifie l'institution de son dispositif de préretraite par la rencontre d'intérêts communs entre les salariés et la société. Le personnel, d'une part, souhaitait bénéficier d'une transition aidée vers la retraite et exprimait, par ailleurs, le besoin de pouvoir se projeter temporellement et financièrement sur son départ à la retraite. La société, dans une finalité de gestion des ressources humaines, aspirait à pouvoir planifier ces éventuels départs.

Concernant la **société Polynt Composites**, l'objectif était d'anticiper, d'une part, les difficultés rencontrées par les salariés en fin de carrière et, d'autre part, les réformes régulièrement annoncées sur l'allongement de la durée d'assurance et/ou de l'âge légal de départ à la retraite.

L'**accord SCOP** entend, par son dispositif de cessation anticipée d'activité, prendre en compte les conditions de travail des salariés dans le contexte particulier de la fin de carrière. Il précise, de surcroît, que le dispositif ne s'inscrit nullement dans un objectif de diminution des effectifs ou dans une démarche de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Invoquant le contexte actuel marqué par l'allongement de la durée des carrières, l'**accord Amadeus** exprime le souhait de formuler des réponses adaptées aux salariés prochainement retraités.

4. Cadre juridique

Généralités

Les accords analysés alternent classiquement entre une durée déterminée ou indéterminée. Toutefois, le choix opéré n'est que très rarement motivé. Pour preuve, seul l'**accord NXP** engage un effort de justification.

Notez, à titre purement indicatif, que tous ces accords ont été conclus avec des délégués syndicaux. Aucune forme de négociation substitutive n'a été mobilisée.

Zoom Tissot

Les **accords Amadeus** et **SCOP**, dont les entrées en vigueur sont respectivement intervenues le 1^{er} août 2019 et le 1^{er} juillet 2022, ont opté pour une durée indéterminée.

A l'opposé, l'**accord Polynt Composites**, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023, et l'**accord NXP**, applicable au 22 janvier 2021, ont été conclus pour une durée déterminée.

Ce dernier précise que le dispositif n'a pas vocation à perdurer dans la mesure où il vise à solutionner une problématique conjoncturelle. Pour autant, l'étendue de celle-ci ne fait l'objet d'aucune précision.

Partie 2 : Modalités de mise en œuvre

1. Point de départ, durée et fin du congé de préretraite

Généralités

En premier lieu, il convient de signaler que le congé de préretraite se solde, normalement, par la rupture du contrat de travail du salarié. Cette rupture intervient alors en vertu du départ volontaire du salarié à la retraite. En pratique, ce dernier acte son initiative au moment de son adhésion au dispositif. De surcroît, les partenaires sociaux considèrent que la demande de congé vaut demande de dispense de préavis. En conséquence, le contrat de travail sera rompu dès la fin de la période de préretraite.

Ainsi, la fin du congé de préretraite doit coïncider avec le départ à la retraite du salarié. En d'autres termes, la période d'inactivité de ce dernier doit correspondre à l'intervalle de temps de travail lui restant à accomplir pour pouvoir liquider ses droits.

Ceci induit, naturellement, que le congé soit soumis à une durée maximale. Dès lors, les limites arrêtées par les accords collectifs environnent, en général, les trois ans.

Par ailleurs, les accords affirment que la mise en œuvre du dispositif est par principe définitive, un terme anticipé ne peut être envisagé.

La société **Polynt Composites** fait cependant preuve d'une double originalité. Et pour cause, elle fait exclusivement correspondre la durée du congé à une conversion majorée, en mois, de l'indemnité de départ à la retraite. Ainsi donc, le congé de préretraite embrasse une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 12 mois. De plus, elle reconnaît, par exception, que le salarié peut mettre fin à son congé s'il subit un changement important dans sa vie personnelle en raison du décès ou de l'incapacité de son conjoint.

Concernant, à l'opposé, la date d'entrée dans le dispositif, seule la moitié des accords étudiés (**NXP** et **Amadeus**) identifient un point de départ précis, en l'occurrence le premier jour d'un mois donné. Une liberté de choix plus importante est en effet accordée par les **accords SCOP** et **Polynt Composites**.

Zoom Tissot

Calculant la durée de la période de préretraite à raison d'un mois par année d'ancienneté, l'**accord NXP** fixe malgré tout une limite à hauteur de 36 mois. Elle insère, néanmoins, deux procédés pouvant permettre au salarié de rehausser ce seuil maximal. D'une part, la conversion en temps de son indemnité de fin de carrière et/ou de départ à la retraite. D'autre part, la mobilisation des droits à congés affectés sur son compte épargne-temps.

L'**accord Amadeus** fixe également une durée maximale de 3 ans. Mentionnons ici que les partenaires sociaux ont adopté, afin de compléter leur dispositif de préretraite, un mécanisme de rachat de trimestres. Ainsi, dès lors que le salarié réunit certaines conditions, l'entreprise pourra prendre en charge le rachat de 4 trimestres de cotisations ou de 8 trimestres de cotisations si le salarié a la qualité de travailleur handicapé.

L'**accord SCOP**, quant à lui, limite le congé de préretraite à 30 mois, soit 2 ans et 6 mois.

En dernier lieu, au sein de l'**accord Polynt Composites**, la durée du congé est déterminée comme suit :

Ancienneté minimale (en années)	Ancienneté maximale (en années)	Durée du congé (en mois)
5	10	3
10	15	4
15	20	5
20	25	6
25	30	7
30	35	8
35	40	9
40	50	12

2. Les conditions d'éligibilité

Généralités

Sans exception aucune, les accords collectifs subordonnent l'accès au congé de préretraite à plusieurs conditions d'éligibilité. Bien que leur étendue varie d'un dispositif à l'autre, celles-ci demeurent du même ordre.

Dans l'ensemble, un salarié doit satisfaire à des critères liés :

- à sa situation personnelle et professionnelle ;
- à son ancienneté ;
- et à la liquidation de ses droits à la retraite.

L'analyse de ces prérequis nous permet, en outre, d'exposer un double constat.

D'une part, deux tendances coexistent au regard des contrats de travail intéressés. En effet, les négociateurs ont pu, à l'instar des **accords Amadeus**, **SCOP** et **Polynt Composites**, ouvrir leur dispositif à l'ensemble des salariés ou, comme l'**accord NXP**, le réserver à un seul type de contrat de travail, en l'occurrence le CDI. A noter que seul l'**accord Amadeus** fixe un quota annuel de bénéficiaires et, par extension, des critères de priorité si le nombre de candidat est supérieur (ex : proximité de la date de départ en retraite, situation personnelle spécifique).

D'autre part, la condition liée à la liquidation des droits à la retraite fait, là encore, l'objet d'une double interprétation. Ainsi, alors que les **accords NXP** et **Polynt Composites** visent une liquidation des droits dès l'âge légal de départ à la retraite, les **accords SCOP** et **Amadeus** exigent, quant à eux, la liquidation d'une pension de retraite à taux plein.

Zoom TISSOT

Pour être éligible au congé de préretraite prévu par l'**accord NXP**, il faut que les salariés :

- disposent d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ne soient pas en préavis, n'aient pas signé une convention de rupture conventionnelle, ne fassent pas l'objet d'une procédure de licenciement, ne soient pas dans une procédure de départ ou de mise à la retraite ;
- ne bénéficient pas du régime d'invalidité ou d'incapacité ;
- justifient d'une ancienneté de 3 ans à la date d'entrée dans le dispositif ;
- justifient, à la date d'entrée dans le dispositif, de pouvoir liquider ses droits à la retraite dans une période représentant 1 mois par année d'ancienneté dans la limite de 3 ans.

Concernant l'**accord Amadeus**, les salariés doivent :

- occuper une position jusqu'au niveau « Group Senior Manager » inclus ;
- justifier d'au moins 7 ans révolus d'ancienneté au jour du départ en préretraite ;
- être en activité : le contrat de travail du salarié ne doit pas être suspendu au moment du départ en préretraite ;
- avoir la possibilité de liquider sa retraite à taux plein dans les 3 ans à compter de la date d'entrée dans le dispositif.

Les salariés de la **SCOP**, de leur côté, sont tenus de :

- justifier d'une ancienneté minimale de 20 ans au sein de l'entreprise ;
- réunir, au moment de l'entrée dans le dispositif, les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein à l'issue de 30 mois (soit 2 ans et 6 mois).

L'**accord Polynt Composites**, enfin, impose aux salariés de totaliser *a minima* 5 années d'ancienneté et de justifier d'une demande de liquidation de leur pension de retraite.

3. La prise d'engagements par le salarié

Généralités

Afin de pouvoir prétendre à un congé de préretraite, les salariés doivent, de surcroît, prendre un certain nombre d'engagements préalables. Ce corollaire aux conditions d'éligibilité est alors prévu par l'ensemble des accords analysés.

En pratique, cela implique le plus souvent que le salarié :

- s'oblige à justifier et faire valoir ses droits à la retraite ;
- transmette l'ensemble des documents nécessaires au service des ressources humaines (ex : formulaire de demande, relevé de carrière, etc.).

Zoom Tissot

L'**accord NXP** impose au salarié éligible de respecter les deux engagements suivants :

- liquider sa retraite dans une période représentant 1 mois par année d'ancienneté dans la limite des 36 mois suivant l'entrée dans le dispositif ;
- liquider sa retraite au plus tard dans les 12 mois suivant l'obtention d'une retraite à taux plein.

L'**accord Polynt Composites** exige que le salarié, dans les 6 mois précédant le début du congé :

- justifie d'une demande de liquidation de sa pension de retraite ;
- remplisse le formulaire valant demande de congé et renonciation au paiement de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite.

Concernant l'**accord Amadeus**, le salarié doit s'engager à :

- transmettre sa demande accompagnée de son relevé de carrière ;
- conclure un avenant à son contrat de travail ;
- prendre un engagement écrit de faire valoir ses droits à la retraite ;
- restituer, avant le début de la préretraite, l'intégralité du matériel professionnel mis à sa disposition.

En dernier lieu, l'**accord SCOP** fixe les engagements suivants :

- justifier de ses droits en produisant son relevé de carrière ;
- accepter et respecter sans réserve les conditions du régime de cessation anticipée d'activité ;
- liquider l'ensemble de ses droits à retraite ;
- accepter, à tout moment, de justifier de sa situation personnelle ;
- s'interdire de demander le bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage.

4. Le processus de sélection

Généralités

Avant de détailler le processus de sélection applicable à l'entreprise, les partenaires sociaux prennent tous le soin d'insérer deux précisions importantes :

- premièrement, seuls les salariés volontaires peuvent bénéficier du dispositif et doivent prendre l'initiative ;
- secondement, aucune contrepartie n'est accordée aux salariés refusant d'en bénéficier.

Au sujet, plus spécifiquement, de la mise en œuvre du processus de sélection, celle-ci repose toujours sur une procédure d'échanges entre le salarié et le service des ressources humaines. Plus ou moins étoffée selon les accords, trois étapes se révèlent pour autant indispensables :

- d'une part, la présentation d'une demande par salarié ;
- d'autre part, l'instruction de la demande et la réponse du service des ressources humaines (acceptation, refus, voire report de la date d'entrée dans le dispositif) ;
- enfin, la conclusion d'un avenant formalisant les conditions de départ du salarié et actant la liquidation de sa retraite à l'issue du congé.

Les accords étudiés complètent couramment cette base par l'ajout d'étapes supplémentaires, la formulation de précisions sur les motifs pouvant justifier le rejet de la demande ou encore la définition des différents délais à respecter.

Zoom Tissot

L'**accord NXP** propose un processus de sélection en 5 étapes :

- **étape n° 1 - entretien individuel** : organisation d'un rendez-vous d'information avec le service des ressources humaines à la demande du salarié ;
- **étape n° 2 - agrément du manager** : recueil de l'approbation du manager moyennant, le cas échéant, un décalage de la date d'entrée dans le dispositif ;
- **étape n° 3 - candidature** : formulation, par LRAR, d'une demande auprès du service des ressources humaines accompagnée de plusieurs documents (justificatif des droits à la retraite, calendrier prévisionnel) ;
- **étape n° 4 - décision des ressources humaines** : à l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours, le service des ressources humaines communique sa décisions par LRAR ;
- **étape n° 5 - conclusion d'un avenant au contrat de travail.**

La procédure envisagée par la **SCOP** repose également sur 5 étapes :

- **étape n° 1 - candidature** : transmission, au moins 4 mois avant l'adhésion au régime, de l'ensemble des éléments et informations nécessaires ;
- **étape n° 2 - entretien individuel** : rendez-vous permettant à la direction des ressources humaines de remettre plusieurs documents au salarié (notice d'information, bulletin d'adhésion, simulation financière personnalisée, etc.) ;
- **étape n° 3 - demande d'adhésion** : remise du bulletin d'adhésion, en main propre ou en LRAR, dans les 15 jours suivant la tenue de l'entretien individuel ;
- **étape n° 4 - décision des ressources humaines** : par écrit et à l'issue d'un délai de 15 jours ;
- **étape n° 5 - conclusion d'un avenant au contrat de travail.**

L'**accord Amadeus** fixe une procédure plus succincte :

- **étape n° 1 - candidature** : transmission de la demande de départ en préretraite complétée du relevé de fin de carrière dans un certain délai ;
- **étape n° 2 - décision de l'entreprise** : notification de l'acceptation ou du refus de la demande ou du report de l'entrée dans le dispositif ;
- **étape n° 3 - conclusion d'un avenant au contrat de travail.**

Tout comme l'**accord Polynt Composites** :

- **étape facultative - rappel d'information** : rappel du dispositif lors de l'entretien de dernière partie de carrière, proposé 5 ans avant l'âge de départ prévisible à la retraite, accompagné d'une éventuelle simulation de ses droits ;
- **étape n° 1 - candidature** : dans les 6 mois précédant le début du congé ;
- **étape n° 2 - décision des ressources humaines** : le silence conservé un mois après le dépôt de la candidature vaut acceptation implicite ;
- **étape n° 3 - conclusion d'un avenant au contrat de travail.**

Comme constaté précédemment, l'entreprise reste en mesure de rejeter la demande du salarié. Les accords érigent précisément les motifs de refus suivants :

- le métier et les compétences spécifiques du salarié (**accord NXP, accord Amadeus**) ;
- les projets sur lesquels le salarié est affecté (**accord NXP, accord Amadeus**) ;
- la transmission tardive de la candidature par un salarié titulaire ou dépositaire de compétences clés non encore transférées ou remplacées (**accord Polynt Composites**).

Partie 3 : Conséquences sur la relation de travail

1. La suspension du contrat de travail

Le départ du salarié en congé de préretraite suspend *de facto* son contrat de travail.

Les effets de cette situation particulière sont expressément détaillés par les négociateurs :

- le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise ;
- le salarié n'acquière plus de droits à congés payés et de RTT ;
- le salarié reste tenu aux obligations secondaires de son contrat de travail, à savoir de non-concurrence et de loyauté ;
- le salarié ne peut, sauf accord exprès de l'employeur pour les **accords NXP** et **Amadeus**, exercer une autre activité professionnelle ;
- si un CSE est institué, le salarié peut toujours y accéder ;
- le salarié continue de bénéficier des éventuelles sommes versées au titre de la participation et/ou de l'intéressement.

De plus, le salarié a, selon les accords :

- l'obligation de solder, préalablement à son entrée dans le dispositif, l'ensemble de ses RTT et de ses droits à congés (ex : congés payés, droits inscrits dans le compte épargne-temps, etc.) ;
- et/ou, le droit d'en obtenir le paiement.

De même, et comme le rappelle justement l'**accord NXP**, la suspension du contrat de travail ne prive nullement les parties du droit d'engager sa rupture. Partant, le congé de préretraite peut, à la suite d'une démission, d'un licenciement ou encore d'une rupture conventionnelle, prendre fin par anticipation.

2. Le versement d'une allocation de remplacement

Généralités

L'une des particularités du congé de préretraite repose sur le versement mensuel d'une allocation de remplacement.

Soumise à des règles de calcul multiples, celle-ci peut, le cas échéant, être accompagnée par le versement de l'indemnité de départ à la retraite.

Zoom Tissot

L'**accord NXP** retient que le montant de l'allocation de remplacement correspond à 70 % du salaire mensuel de base brut perçu par le salarié dans le mois précédant son départ en préretraite. Il indique, en outre, la méthode de calcul applicable afin de valoriser en temps l'indemnité de départ à la retraite ou de fin de carrière :

$$\text{montant de l'indemnité} \div [0,7 \times (\text{rémunération mensuelle} \div 22)] = X \text{ jours ouvrables}$$

Le reliquat non converti sera versé au salarié à l'issue du congé.

Les mêmes conditions de rémunération sont retenues par l'**accord Amadeus**. Ce dernier institue néanmoins deux particularités propres. La première concerne l'encadrement de l'allocation entre un seuil minimal de 2500 € brut et un seuil maximal de 75 % du salaire mensuel brut calculé sur la base des 12 mois précédant le départ du salarié en préretraite. La seconde porte sur les modalités de versement de l'indemnité de départ à la retraite. En effet, l'accord prévoit :

- que le paiement de 2 des mois dus sera fractionné, lissé et intégré au versement de l'allocation de remplacement ;
- et que le solde restant sera payé dès le premier mois du congé.

L'**accord SCOP** pose aussi des règles particulières. Ici, l'allocation de remplacement est égale à 75 % de la tranche A et 60 % de la tranche B du salaire de référence. Etant entendu que le salaire de référence correspond à la rémunération mensuelle brute moyenne des 12 mois précédant la demande. Malheureusement, les composantes des tranches mentionnées ne sont pas précisées dans la suite de l'accord. Il est ensuite prévu que le versement de l'indemnité de départ à la retraite interviendra à l'issue de la période de préretraite.

L'**accord Polynt Composites** dispose que le montant de l'allocation mensuel équivaut à l'indemnité majorée de départ à la retraite rapportée au nombre de mois que doit durer le congé. Le salaire de référence sera alors égal, selon le plus favorable, au salaire moyen du salarié sur les 12 mois précédant son départ en congé ou à son salaire mensuel du mois précédant la signature de l'avenant à son contrat de travail. La nature même du dispositif prévu implique logiquement que l'indemnité de départ à la retraite ne sera pas versée ou que, en cas de mobilisation partielle, son reliquat sera payé à l'issue du congé de préretraite.

Partie 4 : Conséquences sur le statut social du salarié

Généralités

L'application d'un dispositif de préretraite peut soulever, à juste titre, des interrogations quant à la couverture sociale du salarié bénéficiaire.

Conscients de la pertinence du sujet, les partenaires sociaux indiquent unanimement que les salariés préretraités continueront :

- d'une part, à cotiser aux régimes de retraite de base et complémentaire mais aussi de prévoyance et frais de santé ;
- d'autre part, et par extension, à bénéficier des garanties afférentes (IJSS, remboursement des frais médicaux, acquisition de trimestres, etc.).

Cela suggère, parallèlement, que l'employeur continue, lui aussi, de cotiser à ces différents régimes.

Seulement, force est de constater que les accords n'identifient pas toujours les mêmes assiettes de cotisations. Une alternative est parfois même instituée entre l'allocation de remplacement et le salaire de référence.

Zoom Tissot

Les **accords NXP** et **Amadeus** fixent des conditions de cotisations différentes en fonction du régime visé. Au regard du régime de prévoyance et de frais médicaux, le bénéficiaire du dispositif n'a pas le choix. Il cotise obligatoirement sur la base de son allocation de remplacement, et ce, dans les mêmes conditions de répartition que pendant sa période d'activité. Cependant, il bénéficie, concernant les régimes de retraite, d'une alternative. En effet, ses cotisations pourront s'opérer sur la base de son allocation de remplacement ou bien sur celle de son salaire de référence. Ainsi, en optant pour cette seconde modalité, ce dernier effectue un choix définitif.

L'**accord SCOP** formule d'autres règles de cotisations et introduit un degré de précision supplémentaire. Dès lors, les cotisations relatives aux régimes de retraite, de prévoyance et frais de santé sont nécessairement calculées sur le montant de l'allocation de remplacement. A l'inverse, en ce qui concerne les cotisations d'assurance maladie, le salarié continue de cotiser, dans la limite du PMSS, sur la base de son salaire de référence.

L'**accord Polynt Composites**, enfin, dispose que la quote-part de cotisations du salarié sera décomptée sur son allocation de remplacement, tous régimes confondus.

Partie 5 : Conséquences d'une réforme du système des retraites sur le dispositif

Généralités

Bien que ces accords furent conclus sur des temporalités différentes, chacun d'entre eux fait état d'un contexte favorable à une réforme du système des retraites.

Partant de ce constat, la majorité des accords aspire à anticiper les effets d'une évolution législative sur la viabilité de leur dispositif. Pour autant, face à l'impossibilité d'en prédéfinir le contenu et l'étendue, les négociateurs se sont généralement accordés sur l'insertion d'une clause de rendez-vous. C'est-à-dire sur la prévision d'une rencontre dans les temps suivants la publication d'une nouvelle réforme.

L'insertion d'une clause de sauvegarde, garantissant le maintien et le prolongement automatique du dispositif, n'est établie qu'au sein de l'**accord NXP**. Certaines conditions restent toutefois à respecter.

Zoom Tissot

L'**accord SCOP** dispose que si son économie est modifiée par l'entrée en vigueur d'une nouvelle réforme, alors les parties signataires doivent se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle renégociation.

De son côté, l'**accord Amadeus** envisage l'organisation d'une réunion dans les temps suivants la publication d'une nouvelle réforme. C'est à la condition toutefois que celle-ci remette, totalement ou partiellement, ses dispositions en cause. Cet échange doit donc permettre d'étudier la portée des changements et, le cas échéant, les solutions à adopter. L'accord rappelle que, sur ce sujet, il n'existe aucun engagement d'adaptation automatique.

L'**accord NXP** indique que, par principe, les modifications apportées au régime des retraites ne sont pas susceptibles de remettre en cause le départ du salarié à la date identifiée. Elle dresse toutefois une exception en cas d'allongement des conditions afférentes à la date de liquidation de la retraite (ex : recul de l'âge légal de départ à la retraite, augmentation de la durée d'assurance). Ainsi, dans cette hypothèse :

- si l'allongement ne décale pas de plus de 6 mois la date initialement prévue de la liquidation : la durée du dispositif est augmentée à due concurrence ;
- si l'allongement décale de plus de 6 mois la date initialement prévue de la liquidation : le dispositif cesse de plein droit et les parties se rencontreront afin d'évaluer les alternatives envisageables.

Ce sujet n'est pas envisagé par l'**accord Polynt Composites**.