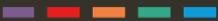


Départ d'un salarié de l'entreprise : Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Marc CHOBAUX – CAPEB de l'Aube - février 2023



Indemnité de départ à la retraite dans le BTP



Mise à la retraite



❖ **La mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur constitue une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur distincte du licenciement**

- L'employeur doit observer un préavis équivalent à celui applicable en matière de licenciement (*C. Trav. Art. L 1237-6*);
- L'employeur doit verser au salarié une indemnité de mise à la retraite équivalant à l'indemnité légale de licenciement (*C. Trav. art. L 1234-9, L 1237-7 et R 1234-2*).

❖ **L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à la double condition:**

- que le salarié concerné soit d'accord;
- qu'il ait atteint l'âge auquel tout salarié a la possibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.



❖ **L'employeur ne peut pas rompre d'office le contrat, à l'âge où le salarié a la possibilité de bénéficier d'une pension à taux plein.**

- Il doit recueillir les souhaits du salarié ayant atteint cet âge mais qui a moins de 70 ans (*C. Trav. art. L 1237-5 et D 1237-2-1*).

❖ **A partir de 70ans, l'employeur peut mettre le salarié à la retraite librement.**



Mise à la retraite

Indemnité conventionnelle de mise à la retraite





Concernant les ETAM :

Art. 8-7 Convention collective 12.07.2006 Bâtiment

Art. 8-7 Convention collective 12.07.2006 TP

Modalités de calcul de l'indemnité de mise à la retraite par l'employeur

Durée d'ancienneté	Montant minimum d'indemnité
De 2 à 10 ans	1,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 10 ans	2,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Plafonnée à 8 mois de salaire



► Concernant les cadres :

Art. 7-7 Convention collective 12.07.2006 Bâtiment

Art. 7-7 Convention collective 12.07.2006 TP

Modalités de calcul de l'indemnité de mise à la retraite par l'employeur

Durée d'ancienneté	Montant minimum d'indemnité
De 2 à 10 ans	2/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 10 ans	5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Plafonnée à 12 mois de salaire



▣ Entreprise du paysage

Art. VI-13 Convention collective 10.10.2008 Paysage

Modalités de calcul de l'indemnité de mise à la retraite par l'employeur

Indemnité la plus favorable entre :

L'indemnité légale du licenciement
Cf page 23

Ou l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite (art. VI-12)
Cf page 20



Départ volontaire à la retraite





Conditions et indemnités de départ à la retraite : Départ volontaire

- Depuis octobre 2017, possibilité d'un départ à la retraite anticipé pour les salariés justifiant d'une IPP (Incapacité Permanente Partielle), lorsque cette IPP est :
 - Reconnue au titre d'une maladie professionnelle
 - Ou consécutive à l'exposition à un ou des facteurs de risque professionnels définis par décret.
- L'indemnité légale est identique quel que soit le statut du salarié, ouvrier, ETAM ou cadre.
Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise
(Code du travail, art. D1237-1)
- Versement de la prime de départ en retraite dans le bâtiment :
 - Les ETAM et les cadres perçoivent directement leur indemnité de fin de carrière versée par leur employeur.
 - Les ouvriers du bâtiment reçoivent leur prime de départ en retraite via PRO BTP.



- Une indemnité légale de départ à la retraite, et non une indemnité de licenciement, est due au salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour faire liquider ses droits à pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit (*C. Travail Art. L1237-9*)
- *Lors de son départ le salarié doit donc percevoir l'indemnité la plus favorable pour lui entre l'indemnité de départ en retraite prévue par la loi (indemnité légale) et celle prévue par la convention collective (indemnité conventionnelle).*
- *En plus de cette indemnité de départ à la retraite, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux :*
 - *congés payés éventuellement acquis à la date de la rupture,*
 - *solde des droits éventuellement acquis au titre des repos compensateurs, de congés conventionnels, d'un compte épargne-temps, des droits de la participation au résultat, d'un plan d'épargne d'entreprise ou de l'intéressement,*
 - *le cas échéant, à la contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence.*

Le montant et le versement de la prime de départ à la retraite dépendront non seulement du statut du salarié, mais aussi de son ancienneté.



Départ volontaire à la retraite

Indemnité LÉGALE de départ à la retraite



Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
De 10 ans minimum à -15 ans	1/2 mois de salaire
De 15 ans à -20 ans	1 mois de salaire
De 20 ans à -30 ans	1 mois et demi de salaire
+ 30 ans	2 mois de salaire

❖ **Le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité LÉGALE est la formule la plus avantageuse entre :**

- 1/12^{ème} de la rémunération brut des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite
- Ou 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel versé pendant cette période est recalculé sur 3 mois)

❖ **L'indemnité de départ volontaire à la retraite soumis à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS (sauf Plan de Sauvegarde de l'Emploi). Elle est imposable sur le revenu.**



💡 Calcul de l'indemnité LÉGALE de départ à la retraite et intégration du temps partiel :

Lorsque le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

Exemple :

9 ans à temps plein puis 1 an à mi-temps (soit une ancienneté de 10 ans)

- Salaire brut à temps plein de 2400 €, soit 1200€ à mi-temps.
- Indemnité de départ calculée sur la base du salaire suivant :

$$(2400 \text{ €} \times 9/10) + (1200 \text{ €} \times 1/10) = 2280 \text{ €} \text{ et sera donc égale à } 1140 \text{ € } (2280 \text{ €} / 2)$$



Départ volontaire à la retraite

Indemnité CONVENTIONNELLE de départ
à la retraite



Concernant les ouvriers :

- Aucune indemnité conventionnelle n'est prévue à la charge de l'employeur
- Les ouvriers bénéficient d'un mécanisme particulier géré par PRO BTP.

Modalités de calcul de la prime de départ à la retraite par PRO BTP

Durée d'affiliation	Montant minimum d'indemnité
Au moins 30 ans (dont une partie après les 50ans du travailleur)	7.630,00 €
De 25 ans à 30 ans (dont une partie après les 50 ans du travailleur)	5.722,50 €
De 20 ans à 25 ans (dont une partie après les 50ans du travailleur)	3.815,00 €
Au moins 10 ans continus	1.635,00 €



Concernant les ETAM :

Art. 8-7 Convention collective 12.07.2006 Bâtiment

Art. 8-7 Convention collective 12.07.2006 TP

- Aucune indemnité n'est due pour le salarié ETAM disposant de moins de 2ans d'ancienneté
- L'indemnité se calcule en multipliant un coefficient au salaire mensuel brut de base du salarié et à son ancienneté dans l'entreprise
- Ils perçoivent directement leur indemnité de fin de carrière par leur employeur

Modalités de calcul de la prime de départ à la retraite

Durée d'ancienneté	Montant minimum d'indemnité
De 2 à 10 ans	1,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 10 ans	2,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté Plafonnée à 8 mois de salaire



❖ Concernant les cadres :

Art. 7-10 Convention collective 12.07.2006 Bâtiment

Art. 7-9 Convention collective 12.07.2006 TP

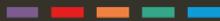
- Aucune indemnité n'est due pour le salarié cadre disposant de moins de 2 ans d'ancienneté
- L'indemnité se calcule en multipliant un coefficient au salaire mensuel brut de base du salarié et à son ancienneté dans l'entreprise
- Ils perçoivent directement leur indemnité de fin de carrière par leur employeur

Modalités de calcul de la prime de départ à la retraite

Durée d'ancienneté	Montant minimum d'indemnité
De 2 à 10 ans	1,5/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté
Plus de 10 ans	3/10 ^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Plafonnée à 8 mois de salaire

Entreprise du paysage

Durée d'ancienneté	Montant minimum d'indemnité
De 10 à 15 ans	1/2 mois de salaire
De 15 à 20 ans	1 mois de salaire
+ 20 ans	1/10è de mois de salaire par année d'ancienneté



Indemnité de licenciement dans le BTP



► Base de l'indemnité de licenciement : art. X-5

- Application de la formule la plus avantageuse pour le salarié entre :
 - Moyenne des salaires bruts perçus au cours des 3 derniers mois
 - ou moyenne des 12 derniers mois

► Calcul de l'indemnité de licenciement en cas de temps plein et temps partiel :

- l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces 2 modalités depuis son entrée dans l'entreprise (*C. Trav. art. L3125-5*).
- Si le salarié est à temps partiel lorsqu'il est licencié, le calcul de son indemnité ne doit pas uniquement tenir compte de sa situation au moment de la rupture du contrat de travail (*Cass. soc. 4 janvier 2000 ; Cass. soc. 16 avril 2015*).



❖ Barème LEGAL toutes classifications :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par an
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par an

❖ Barème CONVENTIONNEL (Bâtiment et Travaux publics) (1)

- Ouvriers :

art. X-3 Convention collective 08.10.1990 Bâtiment

art. X-3 Convention collective 15.12.1992 TP

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois de salaire par an
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 3/20^e de mois de salaire par an depuis la 1^{ère} année
- +15 ans : majoration de 1/20^e par mois de salaire
- majoration de 10% du montant de l'indemnité pour les ouvriers âgés de + 55 ans



❖ Barème CONVENTIONNEL (Bâtiment et Travaux publics) (2)

- ETAM (Employés – Techniciens - Agents de Maîtrise) :

art. 8-7 Convention collective 12.07.2006 Bâtiment

art. 8-5 Convention collective 12.07.2006 TP

- de 2 à 15 ans d'ancienneté : 2,5/10è par année d'ancienneté
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 3,5/10è par année d'ancienneté
- indemnité plafonnée à 10 mois de salaire
- majoration de 10% du montant de l'indemnité pour les ETAM âgés de + 55 ans



❖ Barème CONVENTIONNEL (Bâtiment et Travaux publics) (3)

- Cadres :

art. 7-5 Convention collective 01.06.2004 Bâtiment

art. 7-5 Convention collective 20.11.2015 TP

- de 2 à 10 ans d'ancienneté : 3/10è par année d'ancienneté
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 6/10è par année d'ancienneté
- indemnité plafonnée à 15 mois de salaire
- majoration de 10% du montant de l'indemnité pour les ouvriers âgés de + 55 ans



▣ Barème CONVENTIONNEL (entreprises du paysage) (4)

- Ouvriers - ETAM - Cadres :

art. VI-10 Convention collective 10.10.2008

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10è par année d'ancienneté
- à partir de 10 ans d'ancienneté : + 2/15è par année d'ancienneté





Exemple 1 Licenciement :

- Ouvrier 7 ans d'ancienneté, salaire brut moyen de 1800 €,

Indemnité légale = 3.150 €

Exemple 2 Licenciement :

- Ouvrier 15 ans d'ancienneté, salaire brut moyen de 1800 €,

Indemnité légale = 7.500 €

De l'utilité d'envisager la souscription d'une assurance licenciement : l'offre par l'exemple de PRO BTP

Exemple 3 Licenciement :

- Ouvrier 7 ans d'ancienneté, salaire brut moyen de 1800 €,

inaptitude médicale d'origine professionnelle

Indemnité légale = 9.900 € + 2 mois préavis

Exemple 4 Licenciement :

- Ouvrier 15 ans d'ancienneté, salaire brut moyen de 1800 €,

inaptitude médicale d'origine professionnelle

Indemnité légale = 18.600 € + 2 mois préavis + 2 mois
préavis

À CHAQUE SITUATION SON ASSURANCE LICENCIEMENT OUVRIERS

Les petites entreprises du BTP que vous gérez ont besoin de stabilité. La conjoncture économique, la maladie, l'invalidité, le décès, le départ à la retraite du chef d'entreprise sont autant de sources de difficultés. Avec l'**Assurance Licenciement Ouvriers**, apportez de la sérénité à la trésorerie de vos clients, tout en respectant leur budget.

NOS SOLUTIONS POUR LES PETITES ENTREPRISES DU BTP

■ GARANTIE 1 :

Couvrir l'essentiel

Avec la Garantie Licenciement non économique

Une solution pour tout licenciement ouvrier si le chef d'entreprise n'est plus en mesure d'exercer son activité ou s'il doit licencier un ouvrier pour inaptitude professionnelle. Cette garantie couvre également la rupture conventionnelle.

■ GARANTIE 2 :

Préserver la Trésorie

Avec la Garantie Licenciement toutes causes - 1^{er} risque

Une solution pour maintenir la santé financière de l'entreprise malgré un licenciement. Cette garantie couvre 1 licenciement par an.

■ GARANTIE 3 :

Préparer l'avenir

Avec la Garantie Licenciement toutes causes

Une couverture complète sans limitation ni contrainte***, qui couvre même le départ en retraite du chef d'entreprise.

À noter

Les licenciements d'ouvriers en arrêt de travail lors de la prise d'effet de la garantie, ne percevant plus à cette date de rémunération et n'ayant pas repris leur activité à la date de notification de licenciement, sont exclus.

Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

EXEMPLE DE REMBOURSEMENT ET DE COTISATION

M. Flexas, artisan peintre en bâtiment de 40 ans, emploie 2 salariés. Un ouvrier travaillant depuis 7 ans chez lui pour un salaire de 1 500 € brut par mois doit être licencié pour inaptitude professionnelle suite à un accident.

Conformément à la convention du BTP, il doit verser à son ouvrier par année d'ancienneté :

$$((1\ 500 \times 1/2) \times 7 \text{ ans}) = 5\ 250 \text{ €}$$

M. Flexas est adhérent depuis 2 ans au contrat Assurance Licenciement Ouvriers, option non économique.

Nous lui remboursions 90 % des indemnités dues, soit : **4 725 €**.

Seulement 525 € restent à sa charge.

* Cotisation TTC = (cotisation forfaitaire x effectif) x taxes. Soit dans le cas présent : $((176 \text{ €} \times 2) \times 1,09 \text{ €})$

**383,68 € POUR 2020 AVEC LA GARANTIE
LICENCIEMENT NON ÉCONOMIQUE***

M. Flexas, artisan peintre en bâtiment de 40 ans, emploie 2 salariés. Un ouvrier travaillant depuis 7 ans chez lui pour un salaire de 1 500€ brut par mois doit être licencié pour inaptitude professionnelle suite à un accident.

Conformément à la convention du BTP, il doit verser à son ouvrier par année d'ancienneté :

2/5^e de mois de salaire

+ 4/15^e par mois de salaire au-delà de 10 ans.

Soit, selon l'exemple, $((1\ 500 \times 2/5) \times 7 \text{ ans}) = 4\ 200 \text{ €}$

M. Flexas est adhérent depuis 2 ans au contrat Assurance Licenciement Ouvriers, nous lui remboursions 90% des indemnités dues, soit : **3 780 €**.

Seulement 420 €
restent à sa charge.

* Cotisation TTC = (cotisation forfaitaire x effectif) x taxes.
Soit dans le cas présent : $((117 \text{ €} \times 2) \times 1,09)$

**255,06 €
POUR 2013
AVEC LA
GARANTIE 1***

« Des garanties adaptées aux besoins des chefs d'entreprise »

3 GARANTIES AU CHOIX

	GARANTIE 1 Licenciement non économique	GARANTIE 2 Licenciement toutes causes - 1 ^{er} risque	GARANTIE 3 Licenciement toutes causes
Quels motifs de licenciement ?			
Rupture conventionnelle *	Oui		
Inaptitude du collaborateur et motif non économique		Oui	
Cessation d'activité suite à absence prolongée du Chef d'entreprise **			Oui
Motif personnel reposant sur une faute de comportement du salarié ***	Non		
Motif économique ***			
Nombre de licenciements couverts par an (12 mois glissant)	Illimité	1	Illimité

Quelle part des indemnités conventionnelles prenons-nous en charge ?

	Selon l'âge du chef d'entreprise à la souscription du contrat	
	< 55 ans	≥ 55 ans
1 ^{re} année	0	0
2 ^{re} année	25 %	0
3 ^{re} année	50 %	25 %
4 ^{re} année	90 %	50 %
À partir de la 5 ^{re} année		90 %

Quelle garantie pour quel effectif ?

1 à 10 ouvriers 3 à 10 ouvriers 1 à 10 ouvriers

* Calculée au maximum sur la base des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

** Pour une absence de plus de 6 mois.

*** Seul faute grave (non indemnisée par la convention collective) et dans les limites des garanties prévues au contrat (cf. conditions générales).

Indemnités de licenciement et de départ à la retraite



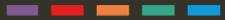
VOS CONTACTS

Directions régionales PRO BTP

Notre accueil téléphonique est ouvert du lundi au vendredi de 8 h 30 à 19 h et le samedi de 8 h 30 à 13 h.

GRAND-EST

CS 55415 - 54056 NANCY CEDEX
 Dép. 08, 10, 25, 39, 51, 52, 54, 55,
 57, 67, 68, 70, 88 et 90
 Tél. 03 83 95 39 90
 Fax 03 83 95 39 97



Marc CHOBAUX

SERVICE JURIDIQUE

juridique@capeb10.fr

03.25.76.27.80