



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE
Direction des Relations Sociales, des
Règles RH et des Instances
Réglementaires Nationales

Destinataires

Tous services

Contact : Correspondants des Branches

Tél :
Fax :
E_mail:

Date de validité

A partir du 1^{er} janvier 2017

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés



Bulletin Ressources
Humaines

Dans le cadre de l'accord majoritaire relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors du 3 octobre 2016, La Poste s'engage à accompagner dans leur démarche les salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive en mettant en place les mesures suivantes:

- information des salariés sur les démarches à accomplir auprès des organismes de retraite ;
- acceptation du principe de la réduction de la quotité de travail pour tous les salariés qui demanderont le bénéfice de la retraite progressive ;
- versement d'une indemnité spécifique d'adaptation lors du passage à temps partiel effectué dans le cadre d'une demande de retraite progressive et sous réserve de conditions précisées dans ce BRH.

Le présent BRH a pour objet de préciser d'une part, les mesures d'accompagnement mises en œuvre par La Poste pour les salariés qui feront le choix de la retraite progressive et d'autre part, de rappeler les dispositions applicables au départ volontaire à la retraite initié par le salarié et autres règles en matière de mise à la retraite au regard notamment des dispositions légales et conventionnelles en vigueur à La Poste.

Sylvie FRANCOIS

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret



PREAMBULE	4
<hr/>	
1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE MIS EN ŒUVRE PAR LA POSTE	4
<hr/>	
<i>1.1 LES CONDITIONS POUR BENEFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE LEGALE</i>	<i>4</i>
<i>1.2 LES CONDITIONS POUR BENEFICIER DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MIS EN ŒUVRE PAR LA POSTE</i>	<i>4</i>
<i>1.3 LES DISPOSITIONS PRISES PAR LA POSTE POUR ACCOMPAGNER LES POSTIERS SALARIES QUI FERONT LE CHOIX D'EXERCER LEUR DROIT A RETRAITE PROGRESSIVE</i>	<i>5</i>
<i>1.4 LES FORMALITES A EFFECTUER PAR LE SALARIE AUPRES DE LA CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE ET DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRES</i>	<i>6</i>
<i>1.5 LE MONTANT DE LA PENSION PROVISOIRE ET FRACTION SERVIE DURANT LA PERIODE PROGRESSIVE</i>	<i>7</i>
<i>1.6 MODALITES ET DUREE DE VERSEMENT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE</i>	<i>8</i>
<i>1.7 EFFETS SUR LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EN RETRAITE PROGRESSIVE</i>	<i>9</i>
<i>1.8 FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE</i>	<i>9</i>
2. DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE	9
<hr/>	
<i>2.1 PROCEDURE</i>	<i>10</i>
<i>2.2 DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE D'UN SALARIE PROTEGE</i>	<i>11</i>
<i>2.3 PREAVIS</i>	<i>11</i>
<i>2.4 L'INDEMNITE VERSEE A L'OCCASION D'UN DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</i>	<i>12</i>
<i>2.4.1 Pour les salariés relevant de la catégorie Autres personnels</i>	<i>12</i>
<i>2.4.2 Pour les Ingénieurs et Cadres supérieurs</i>	<i>13</i>
<i>2.5 REGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</i>	<i>14</i>
<i>2.6 LES DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE</i>	<i>14</i>



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

3. MISE A LA RETRAITE DU SALARIE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR	14
<i>3.1 NOTION</i>	<i>14</i>
<i>3.2 PROCEDURE POUR LES SALARIES AGES DE MOINS DE 70 ANS</i>	<i>16</i>
<i>3.2.1 Interrogation par La Poste</i>	<i>16</i>
<i>3.2.2 Réponse du salarié</i>	<i>16</i>
<i>3.3 SALARIE POUVANT ETRE MIS A LA RETRAITE D'OFFICE</i>	<i>17</i>
<i>3.4 ENTRETIEN</i>	<i>17</i>
<i>3.5 MISE A LA RETRAITE D'UN SALARIE PROTEGE</i>	<i>17</i>
<i>3.6 NOTIFICATION DE LA MISE A LA RETRAITE</i>	<i>17</i>
<i>3.7 PREAVIS</i>	<i>18</i>
<i>3.8 L'INDEMNITE VERSEE A L'OCCASION D'UNE MISE A LA RETRAITE</i>	<i>18</i>
<i>3.9 REGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE</i>	<i>19</i>
<i>3.10 LES DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE</i>	<i>19</i>
4. ANNEXES	20
<i>ANNEXE 1 : ADRESSES UTILES</i>	<i>20</i>
<i>ANNEXE 2 : MODELE D'ATTESTATION D'EXERCICE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE</i>	<i>21</i>
<i>ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE POUR UN SALARIE POUR DEMANDER UN DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</i>	<i>22</i>
<i>ANNEXE 4 : MODELE DE LETTRE DE REponse A UN SALARIE AYANT DEMANDE UN DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</i>	<i>23</i>
<i>ANNEXE 5 : MODELE DE LETTRE D'INTERROGATION PAR LA POSTE DU SALARIE AGE DE 65 ANS A 69 ANS SUR SON INTENTION DE PARTIR A LA RETRAITE</i>	<i>25</i>
<i>ANNEXE 6 : EXEMPLE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE LA POSTE</i>	<i>26</i>
<i>ANNEXE 7 : EXEMPLES PRATIQUES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</i>	<i>30</i>
<i>ANNEXE 8 : PARAGRAPHE II-6-6 « ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS SALARIES QUI FERONT LE CHOIX D'EXERCER LEUR DROIT A RETRAITE PROGRESSIVE » RESULTANT DE L'ACCORD MAJORITAIRE RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES ET A L'EMPLOI DES SENIORS A LA POSTE</i>	<i>35</i>



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

PREAMBULE

Que ce soit dans le cadre d'une retraite progressive, d'un départ volontaire à la retraite du salarié ou d'une mise à la retraite du salarié à l'initiative de La Poste, des conditions d'âge et des formalités préalables s'imposent.

Certaines informations sont données dans ce BRH à titre indicatif car susceptibles d'évolutions législatives et relèvent d'une démarche personnelle de chaque salarié. La Poste, en tant qu'employeur, ne peut se substituer au salarié dans ses démarches personnelles auprès de ses caisses de retraite compétentes.

En revanche, des informations sur les démarches à accomplir peuvent être fournies sur demande du salarié.

1. LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE MIS EN ŒUVRE PAR LA POSTE

1.1 LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE LEGALE

Pour ménager une transition entre activité professionnelle et retraite et améliorer ses droits à pension, le salarié peut faire liquider une pension provisoire tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel auprès de son employeur.

Cette possibilité est offerte à tout salarié ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, tous régimes confondus et qui exerce une activité à temps partiel fixée au minimum à 40% de la durée de travail applicable à l'entreprise et au maximum à 80% de cette même durée.

L'ouverture du droit à la retraite progressive implique l'exercice d'une seule activité à temps partiel.

1.2 LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT MIS EN ŒUVRE PAR LA POSTE

L'accord majoritaire relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors du 3 octobre 2016 prévoit un dispositif d'accompagnement jusqu'au 31 décembre 2018. Les conditions cumulatives pour bénéficier du dispositif d'accompagnement de la retraite progressive mis en œuvre par La Poste sont :

- le passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive devra prendre effet l'année des 60 ans du salarié et au plus tard le mois de son 61^{ème} anniversaire pour une durée de douze mois au moins.
- la réduction de la durée de travail générée par le passage à temps partiel doit être effective et le salarié doit donc être au moins en activité à



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés 80% pendant les 12 mois qui précèdent la demande et réduire son activité d'au moins 30%. C'est-à-dire si le salarié était à 100%, il passera à 70% sachant que la durée de l'activité à temps partiel ne peut être inférieure à 40%.

Si ces deux conditions sont réunies, tout salarié souhaitant bénéficier du dispositif d'accompagnement de la retraite progressive mis en œuvre par La Poste devra formuler une demande de passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive auprès de son responsable hiérarchique .

NOTA : L'accord majoritaire relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors du 3 octobre 2016 indique dans le chapitre 2 § II-6-6 que La Poste accepte en tant qu'employeur le principe de la réduction de la quotité de temps de travail pour tous les salariés qui demanderont le bénéfice de la retraite progressive.

Il est précisé que l'organisation de l'activité à temps partiel et ses modalités pratiques devront faire l'objet d'un **accord local** avec le chef de service.

Suite à l'acceptation du responsable hiérarchique local, le salarié signera un avenant à son contrat de travail matérialisant ce passage à temps partiel.

1.3 LES DISPOSITIONS PRISES PAR LA POSTE POUR ACCOMPAGNER LES POSTIERS SALARIES QUI FERONT LE CHOIX D'EXERCER LEUR DROIT A RETRAITE PROGRESSIVE

La Poste s'engage à verser une indemnité spécifique d'adaptation lors du passage à temps partiel effectué dans le cadre d'une demande de retraite progressive et sous réserve des conditions suivantes :

- Le passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive devra prendre effet l'année des 60 ans du salarié et au plus tard le mois de son 61^{ème} anniversaire pour une durée de 12 mois au moins.
- La réduction de la durée du travail générée par le passage à temps partiel doit être effective et le salarié doit donc être au moins en activité à 80% pendant les 12 mois qui précèdent la demande et réduire son activité d'au moins 30%.

Le montant de cette indemnité sera déterminé en fonction du taux de réduction de la durée de travail selon le tableau ci-après :



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

Taux de réduction de la durée du travail	Exemples	Montant de l'indemnité en % de la rémunération fixe ¹ de l'agent perçue au cours des 12 mois précédant la retraite progressive.
50% et plus	passage de 100% à 50% ou de 80% à 40%	20%
40% à 49%	passage de 100% à 60% ou de 80% à 48%	15%
30% à 39%	passage de 100% à 70% ou de 80% à 56%	10%

L'indemnité sera versée au salarié au début de la période d'activité en temps partiel pour retraite progressive et au vu de la décision d'attribution de la retraite progressive communiquée au salarié par sa caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

1.4 LES FORMALITES A EFFECTUER PAR LE SALARIE AUPRES DE LA CAISSE D'ASSURANCE VIEILLESSE ET DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRES

Dès lors que le salarié remplit les conditions ouvrant droit à la retraite progressive, il doit adresser sa demande à la caisse de retraite et de santé au travail (CARSAT dont il relève, cf. les adresses utiles dans l'annexe 1).

A cette demande doivent être joints tous les éléments suivants :

- Son contrat de travail à temps partiel en cours d'exécution à la date d'effet de la retraite progressive,
- Une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce pas d'autre activité professionnelle que celle ouvrant droit à la retraite progressive,
- Un justificatif de non activité s'il exerce une ou plusieurs activités non salariées (par exemple, un certificat de radiation du registre du commerce et des sociétés ou une attestation de radiation du tableau de l'ordre professionnel dont il relevait),
- Une attestation de La Poste faisant apparaître la durée du travail à temps complet applicable dans l'entreprise (cf. le modèle d'attestation en annexe 2).

Tous les ans, le salarié sera obligé de fournir certaines informations à la caisse. Il aura la même obligation en cas de modification de sa situation.

¹ Pour les salariés, la rémunération fixe annuelle brute s'entend comme composée des éléments suivants : le salaire brut annuel, le complément de rémunération, l'indemnité de carrière antérieure personnelle et le différentiel personnel de Complément de rémunération, la prime Ultra-Marine, le complément géographique, la prime bancaire, l'indemnité de difficultés administratives.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
Des démarches analogues doivent être effectuées auprès des caisses de retraites complémentaires dont il relève dès lors que celui-ci aura reçu la décision d'attribution de la retraite progressive communiquée par la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

Pour rappel, il est rappelé que les salariés recrutés par La Poste avant le 1^{er} janvier 2011 sont affiliés au régime de l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire.

Les salariés recrutés par La Poste après le 1^{er} janvier 2011 sont de leur côté affiliés au régime de l'ARRCO (non cadres) et de l'AGIRC (cadres).

1.5 LE MONTANT DE LA PENSION PROVISOIRE ET FRACTION SERVIE DURANT LA PERIODE PROGRESSIVE

Le montant de la pension provisoire est calculé par la caisse de retraite sur la base des droits acquis au moment de la demande de retraite progressive.

Durant la période de retraite progressive, le salarié perçoit une fraction du montant de la pension provisoire qui aura été déterminée par la caisse de retraite : cette fraction est égale à la différence entre 100% et la durée de travail à temps partiel rapportée à la durée de travail à temps plein applicable à La Poste.

Par exemple, pour une durée de travail à temps partiel de 24,5 heures hebdomadaire et une durée légale de 35 heures hebdomadaires, la quotité de travail est de 70% ($24,5/35*100$) et le pourcentage de fractionnement à appliquer au montant de la pension provisoire est donc de $100-70 = 30\%$.

Dans ce cas, le salarié percevra une fraction de retraite progressive correspondant à 30% du montant de la pension provisoire calculée par sa caisse de retraite.

A titre d'exemple, le tableau suivant donne une illustration des taux de liquidation provisoire de la pension du régime général et des fractions de retraite progressive pour un salarié né en 1956 (taux calculés en fonction du nombre de trimestres d'assurance réunis à 60 ans).



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

Taux de liquidation provisoire de la pension du régime général pour un salarié né en 1956 et en fonction du nombre de trimestres d'assurance réunis à 60 ans		Fraction de retraite progressive pour une réduction d'activité de 50 %	Fraction de retraite progressive pour une réduction d'activité de 40%	Fraction de retraite progressive pour une réduction d'activité de 30 %	Fraction de retraite progressive pour une réduction d'activité de 20%*
150 trimestres	0,361	0,18	0,14	0,11	0,07
154 trimestres	0,394	0,20	0,16	0,12	0,08
158 trimestres	0,428	0,21	0,17	0,13	0,09
162 trimestres	0,464	0,23	0,19	0,14	0,09
166 trimestres	0,5	0,25	0,20	0,15	0,10

*Ce pourcentage de réduction d'activité ne permet pas de bénéficier du dispositif d'accompagnement mis en place par La Poste.

1.6 MODALITES ET DUREE DE VERSEMENT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le bénéfice de la retraite progressive est ouvert au salarié tant que celui-ci remplit les conditions y ouvrant droit.

A l'issue de chaque période d'un an, il devra justifier qu'il exerce toujours une activité à temps partiel par le biais d'un questionnaire de contrôle de la durée du travail qui lui sera adressé par la caisse de retraite.

S'il ne répond pas à ce questionnaire, le versement de sa fraction de pension de retraite sera suspendu.

Toute modification de la durée de travail doit être signalée à la caisse de retraite.

En effet, une modification de la durée de travail peut avoir une incidence sur la fraction de pension versée. Si c'est le cas, lorsqu'elle intervient au cours de la première année de la retraite progressive, le nouveau montant n'est versé qu'à l'issue d'une période d'un an suivant la date à partir de laquelle le salarié a perçu une fraction de sa pension. Toute modification supplémentaire est prise en compte à l'issue de chaque période annuelle.

Le versement de la retraite progressive s'arrête dans les cas suivants :

- si le salarié cesse son activité à temps partiel et reprend une activité à temps plein ;
- si sa durée de travail devient inférieure à 40% ou supérieure à 80% ;
- s'il exerce une autre activité à temps partiel en plus de celle ouvrant droit au bénéfice de la retraite progressive.

Il ne lui sera alors plus possible de bénéficier à nouveau de la retraite progressive et du dispositif d'accompagnement mis en place par La Poste.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

1.7 EFFETS SUR LA PROTECTION SOCIALE DU SALARIE EN RETRAITE PROGRESSIVE

Les droits des salariés en retraite progressive ne font l'objet d'aucune disposition particulière et durant toute la période de retraite progressive, les salariés relèvent du régime de droit commun.

1.8 FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Lorsqu'un salarié fait valoir ses droits à la retraite et demande la liquidation définitive de sa pension de retraite, le versement de la retraite progressive est remplacé par le versement de la pension complète.

La pension de retraite est alors recalculée en tenant compte du montant de la pension provisoire calculée initialement et des droits supplémentaires acquis durant la période d'activité à temps partiel de la retraite progressive.

- Le montant de la pension de retraite définitive ne doit en aucun cas être inférieur au montant de la pension provisoire calculée initialement.

2. DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE

Au terme de l'article L. 1237-9 du code du travail, le salarié, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Par définition, le départ à la retraite ne concerne que les salariés ayant atteint un certain âge. L'âge légal minimal de départ à la retraite dépend de l'année de naissance du salarié. Depuis 2011, celui-ci passe progressivement de 60 à 62 ans dans les conditions suivantes :

DATE DE NAISSANCE	AGE MINIMUM DE DEPART EN RETRAITE
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Année 1952	60 ans et 9 mois
Année 1953	61 ans et 2 mois
Année 1954	61 ans et 7 mois
A compter de 1955	62 ans

Ainsi, les salariés nés en 1955, pourront liquider leur retraite en 2017, une fois avoir atteint leur 62^{ième} anniversaire.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

Lorsque le salarié a atteint l'âge d'ouverture du droit à la liquidation prévu pour sa génération (ou prévu pour sa situation personnelle en cas de départ anticipé²), plusieurs possibilités s'offrent à lui :

- Le salarié peut décider de partir, dès l'âge d'ouverture du droit et faire liquider sa retraite, parce qu'il remplit, notamment, les durées d'assurance nécessaires (nombre de trimestres requis) à l'obtention du taux plein³ ;
- Le salarié, ayant atteint l'âge légal mais ne bénéficiant pas du nombre de trimestres requis, ne peut bénéficier d'une retraite à taux plein mais peut quand même décider de partir pour faire, dans ce cas, liquider sa retraite à taux réduit ;
- Le salarié, qui ne justifie pas de la durée d'assurance suffisante pour obtenir le taux plein (et qui ne parviendra pas à remplir cette condition), peut également choisir de continuer de travailler dans l'entreprise jusqu'à l'âge auquel la sécurité sociale prévoit, d'office, l'attribution de la pension au taux plein (cf. le paragraphe 3.1 du présent BRH). Dans ce cas, si le salarié n'a pas le nombre de trimestres requis, le montant de la pension sécurité sociale est calculé au prorata de sa durée d'assurance, c'est-à-dire sur le nombre de trimestres acquis.

Il convient de rappeler que l'âge de la retraite diffère selon la situation personnelle de chacun des salariés. Il lui revient, par conséquent, de prendre contact avec sa ou ses caisses de retraite.

2.1 PROCEDURE

La loi ne subordonne le départ volontaire à la retraite à aucune condition de forme, hormis en ce qui concerne le préavis.

Il s'ensuit que le salarié n'est pas tenu d'observer une procédure particulière.

Comme en matière de démission, le salarié doit, d'une part, manifester une volonté certaine et non équivoque de partir à la retraite et, d'autre part, sa volonté doit être libre et éclairée.

Pour des raisons de preuve, La Poste demande que le salarié notifie par écrit à La Poste sa décision de départ volontaire à la retraite. Une telle notification présente l'avantage de fixer clairement le point de départ du préavis.

² Un départ anticipé en retraite est possible notamment pour les salariés ayant eu une carrière longue, une carrière pénible en utilisant les points acquis sur son compte personnel de prévention de la pénibilité, et pour les assurés handicapés.

³ La retraite à taux plein signifie que le salarié bénéficie du taux maximal de 50 % pour le calcul du niveau de pension.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
Le non-respect de la procédure de départ à la retraite par La Poste dans les conditions décrites au § 2.1 du présent BRH peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cf. le modèle de lettre de notification de départ volontaire à la retraite de la part d'un salarié en annexe 3.

Cf. le modèle de lettre de réception par La Poste d'une lettre d'un salarié annonçant son départ à la retraite en annexe 4.

2.2 DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE D'UN SALARIE PROTEGE

Lorsque, de sa propre initiative, le salarié protégé choisit de rompre son contrat de travail pour liquider sa pension de vieillesse, son départ de l'entreprise ne nécessite pas l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Ce départ en retraite doit toutefois répondre aux conditions de validité exposées ci-dessus à défaut, la rupture pourrait être requalifiée en licenciement nul.

2.3 PREAVIS

Selon l'article L 1237-10 du code du travail, le salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis égal, sauf disposition conventionnelle plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

A La Poste, en matière de départ à la retraite, l'article 71 de la Convention commune prévoit que les délais de préavis à respecter sont ceux de l'article 69 de la Convention commune.

Pour ceux qui partent volontairement à la retraite, il ne doit pas être fait application de l'allongement du préavis (prévu à l'article 69 de la Convention commune) pour les salariés âgés de 50 à 55 ans, et pour ceux de plus de 55 ans.

- Pour la catégorie « Autres personnels »

Dans le cadre du départ volontaire à la retraite, les délais de préavis suivants doivent être retenus⁴ :

- aucun préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté⁵ ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté⁶.

⁴ Le délai de 8 jours en cas d'ancienneté inférieure à 6 mois prévu par l'article 69 de la convention commune ne doit pas être retenu car il se révèle moins favorable que les dispositions du code du travail qui ne prévoient pas de préavis dans ce cas de figure.

⁵ C'est le même délai prévu par la loi et par l'article 69 de la convention commune.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

- Pour la catégorie « Ingénieurs et Cadres supérieurs »

Les délais de préavis prévus à l'article 69 de la Convention commune sont moins favorables que les délais légaux.

Il faut donc appliquer les délais légaux de préavis suivants sans considération de l'âge du salarié pour l'augmentation des délais telle que prévue par les dispositions de l'article 69 de la convention commune.

- aucun préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

2.4 L'INDEMNITE VERSEE A L'OCCASION D'UN DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'article 71 de la Convention commune prévoit en effet le versement d'une « indemnité de départ à la retraite » que le départ soit à l'initiative du salarié ou de La Poste. Les montants et les modalités de versement de cette indemnité sont définis par les annexes « Ingénieurs et cadres supérieurs » et « Autres personnels ».

Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence pour l'indemnité de départ volontaire à la retraite étant calculé de la même façon que l'indemnité de licenciement, la rémunération de base est déterminée selon les règles précisées par l'article 70 de la Convention commune relatif à l'indemnité de licenciement.

L'article 70 précité prévoit que « *la rémunération de référence est le tiers des trois derniers mois ou le douzième des douze derniers mois si ce calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, n'est prise en compte que prorata temporis.* »

2.4.1 Pour les salariés relevant de la catégorie Autres personnels

Au regard, de l'article 71 de la Convention commune, et en vertu de l'article 10 de l'annexe « Autres personnels », le salarié quittant

⁶ C'est le même délai prévu par la loi et par l'article 69 de la convention commune.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés volontairement La Poste pour bénéficier d'une pension de retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite dont le montant est fonction de son ancienneté à La Poste le jour de son départ à la retraite, soit à l'expiration de son préavis.

L'indemnité de départ à la retraite est accordée à partir de 10 années d'ancienneté à La Poste et s'élève à :

- un demi-mois de salaire à partir de 10 ans d'ancienneté à La Poste,
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté à La Poste,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté à La Poste,
- deux mois après 30 ans d'ancienneté à La Poste.

2.4.2 Pour les Ingénieurs et Cadres supérieurs

Au regard de l'article 71 de la Convention commune, et en vertu de l'article 13 de l'annexe « Ingénieurs et Cadres supérieurs », le salarié quittant volontairement La Poste pour bénéficier d'une pension de retraite a droit à une indemnité de départ dont le montant est fonction de son ancienneté le jour de son départ à la retraite soit à l'expiration de son préavis.

L'indemnité de départ à la retraite est accordée à partir de 3 années d'ancienneté à La Poste et s'élève à :

- 6/10^{ème} de salaire à partir de 3 ans d'ancienneté à La Poste,
- 8/10^{ème} de salaire après 4 ans d'ancienneté à La Poste,
- un mois de salaire après 5 ans d'ancienneté à La Poste,
- deux mois de salaire après 10 ans d'ancienneté à La Poste,
- trois mois de salaire après 15 ans d'ancienneté à La Poste,
- quatre mois de salaire après 20 ans d'ancienneté à La Poste,
- et un maximum de 5 mois après 25 ans d'ancienneté à La Poste.

Les années de présence dans l'entreprise au-delà de la 25^{ème} année ou au-delà de l'âge légal de la retraite ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Cas particulier des salariés ayant travaillé un certain nombre d'années à temps partiel :

L'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est « *calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.* » (cf. l'article L. 3123-5 du code du travail).

Exemple :

Un salarié relevant de la catégorie « Autres Personnels » a droit à deux mois de salaires au-delà de 30 ans d'ancienneté. Si un salarié a 40 ans d'ancienneté, dont 36 ans à temps plein et les 4 dernières années à mi-



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
temps : si son salaire de référence est de 1080 euros à temps plein et 540 euros à mi-temps, il a droit à $(540 \times 4/40) + (1080 \times 36/40)$ soit 1026 euros, soit 2052 euros d'indemnité de départ volontaire à la retraite.

2.5 REGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est soumise à charges sociales, à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu dans son intégralité.

La fraction imposable de l'indemnité peut, sur demande du salarié être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle il en a disposé et les trois années suivantes (Code Général des Impôts, article 163 A).

2.6 LES DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE

La Poste devra délivrer au salarié lors de la rupture de son contrat de travail :

- son reçu pour solde de tout compte ;
- son certificat de travail ;
- son état récapitulatif relatif à l'épargne salariale si le salarié a acquis des droits en la matière.

Par ailleurs, La Poste informe le salarié sur l'impact de son départ à la retraite sur son assurance complémentaire prévoyance et santé et lui communique les coordonnées de l'organisme auprès duquel a été souscrit le contrat d'assurance et, le cas échéant lui rappelle qu'il peut, à titre onéreux, conserver la couverture complémentaire des frais médicaux dont il bénéficiait jusqu'à la rupture de son contrat de travail (cf. annexes 4 et 6).

Enfin, la Poste peut, sur demande du salarié, lui délivrer la carte de retraité de La Poste⁷.

3. MISE A LA RETRAITE DU SALARIE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

3.1 NOTION

La mise à la retraite s'entend de la possibilité légale donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge à partir duquel tout salarié bénéficie automatiquement d'une retraite à taux plein⁸.

⁷ Cf article 86 de la convention commune.

⁸ Cf. l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale, 1°, sous réserve des 7èmes à 9èmes alinéas.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
Cet âge est fixé à 65 ans jusqu'au 31 octobre 2016. Il fait ensuite l'objet d'un relèvement progressif pour atteindre 67 ans en 2022.

Âge à partir duquel l'assuré obtient automatiquement une retraite à taux plein :

Le tableau suivant présente le calendrier de l'évolution de l'âge du taux plein en fonction de la classe d'âge de l'assuré :

Date de naissance de l'assuré (à compter du)	« Age du taux plein »	Date de départ (à partir du)
1er juillet 1951	65 ans et 4 mois	1er novembre 2016
1er janvier 1952	65 ans et 9 mois	1er octobre 2017
1er janvier 1953	66 ans et 2 mois	1er mars 2019
1er janvier 1954	66 ans et 7 mois	1er août 2020
1er janvier 1955	67 ans	1er Janvier 2022
1er janvier 1956 et après	67 ans	1er janvier 2023

La mise à la retraite d'un salarié qui remplit la condition d'âge légale du taux plein n'est qu'une faculté offerte à l'employeur et non une obligation qui s'impose à lui. Le contrat de travail peut donc se poursuivre au-delà de cet âge.

En pratique, l'employeur ne peut mettre d'office à la retraite un salarié que s'il a atteint l'âge de 70 ans. Pour pouvoir mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 70 ans, il doit obtenir son accord.

La mise à la retraite dans les conditions fixées par l'article L 1237-5 du Code du travail ne constitue pas un licenciement.

La loi impose néanmoins à l'employeur le respect d'une procédure spécifique, particulièrement lorsque le salarié est âgé de moins de 70 ans.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

3.2 PROCEDURE POUR LES SALARIES AGES DE MOINS DE 70 ANS

L'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 70 ans doit nécessairement respecter une procédure destinée à obtenir l'accord de l'intéressé. A défaut, toute mise à la retraite est prohibée.

3.2.1 Interrogation par La Poste

Avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge à partir duquel il peut bénéficier d'une retraite à taux plein (cf. tableau en infra) et dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié⁹, La Poste interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

La demande doit être parvenue au salarié au plus tard 3 mois avant sa date anniversaire. Ainsi, pour un salarié né un 15 août 1951, l'écrit devra lui parvenir au plus tard le 14 mai 2016. L'âge d'obtention du taux plein pour cette génération est de 65 ans et 4 mois, ce salarié ne pourra être mis à la retraite avec son accord qu'au plus tôt le 15 décembre 2016.

Cf. le modèle en annexe 5 de lettre d'interrogation par La Poste du salarié âgé de 65 ans à 69 ans sur son intention de partir à la retraite.

3.2.2 Réponse du salarié

- **Réponse négative**

En cas de réponse négative du salarié dans un délai fixé à un mois à compter de la date à laquelle La Poste l'a interrogé, il n'est pas possible pour La Poste de le mettre à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle il a atteint l'âge du taux plein (cf. le tableau ci-dessus).

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^{ième} anniversaire du salarié.

- **Accord du salarié**

Si le salarié interrogé sur ses intentions exprime son accord, La Poste peut procéder à sa mise à la retraite à l'expiration du délai d'un mois.

En l'absence de réponse du salarié dans le délai d'un mois, il convient de considérer que dans cette hypothèse, la position du salarié s'apparente à un refus : il n'est donc pas possible de le mettre à la retraite.

Rappel : en toute hypothèse un salarié peut revenir à tout moment vers l'entreprise et demander à partir en retraite. Dans ce cas, la procédure de départ volontaire à la retraite s'appliquera (cf § 2).

⁹ Article D1237-2-1 du code du travail.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

3.3 SALARIE POUVANT ETRE MIS A LA RETRAITE D'OFFICE

Peut être mis à la retraite d'office le salarié atteignant l'âge de 70 ans.

3.4 ENTRETIEN

La mise à la retraite d'un salarié, qui est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement, n'implique pas l'observation de la procédure de réalisation d'un entretien préalable.

Néanmoins, il est conseillé d'inviter malgré tout le salarié à un entretien.

3.5 MISE A LA RETRAITE D'UN SALARIE PROTEGE

La procédure prévue en cas de licenciement d'un salarié protégé doit être appliquée en cas de mise à la retraite d'un salarié protégé.

Ainsi, le salarié protégé devra être convoqué à un entretien préalable à sa mise à la retraite.

Cela implique aussi la tenue d'une CCP et l'autorisation de l'inspecteur du travail selon les modalités régies par le BRH CORP-DRHRS-2015-0207 du 05 octobre 2015 relatif aux salariés protégés à La Poste.

3.6 NOTIFICATION DE LA MISE A LA RETRAITE

La notification de la mise à la retraite n'est légalement soumise à aucune règle de forme.

Pour des raisons de preuve, il convient de notifier par écrit au salarié la décision de sa mise à la retraite (modèle de lettre notifiant au salarié sa mise à la retraite en annexe 6).

La décision de La Poste de mettre à la retraite un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse et qui peut bénéficier d'une retraite à taux plein, n'a pas à être spécialement motivée.

La mise à la retraite est justifiée dès l'instant où les conditions légales visées à l'article L 1237-5 du Code du travail sont réunies. Ainsi, La Poste, en tant qu'employeur, se trouve dispensée d'invoquer un motif réel et sérieux de rupture.

Lorsque la mise à la retraite est signifiée au salarié par écrit et est remise directement au salarié contre décharge, la date de signature de la décharge par l'intéressé doit être retenue.

Si La Poste notifie la mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception, il convient de retenir comme date de notification celle de l'envoi de cette lettre.

Une telle notification présente l'avantage de fixer clairement le point de départ du préavis et par la même la date d'effet de la mise à la retraite à l'échéance du préavis.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

3.7 PREAVIS

L'employeur qui procède à la mise à la retraite du salarié est tenu d'observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

La rédaction de l'article 71 de la convention commune prévoit en cas de mise à la retraite du salarié par La Poste le bénéfice d'un préavis de 6 mois.

C'est ce préavis de 6 mois plus favorable pour le salarié qui doit être retenu.

Si nous prenons l'exemple d'un salarié né le 15 août 1951, interrogé par écrit le 14 mai 2016, qui a répondu favorablement le 19 mai et qui bénéficiera du taux plein le 15 décembre 2016, la notification de la mise à la retraite ne peut intervenir avant le 15 juin 2016 afin de respecter le préavis de 6 mois et de ne pas faire intervenir la mise à la retraite avant l'âge du taux plein, soit le 15 décembre 2016.

3.8 L'INDEMNITE VERSEE A L'OCCASION D'UNE MISE A LA RETRAITE

L'indemnité due en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est l'indemnité légale de licenciement sous réserve des dispositions conventionnelles plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite.

Pour rappel, l'indemnité légale de licenciement ne peut pas être inférieure à :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Après comparaison, il s'avère que l'indemnité légale de licenciement est plus favorable que l'indemnité conventionnelle pour les salariés.

Calcul du salaire de référence

Le salaire de référence pour l'indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite étant calculé de la même façon que l'indemnité de licenciement, la rémunération de base est déterminée selon les règles précisées par l'article 70 de la Convention commune relatif à l'indemnité de licenciement.

L'article 70 précité prévoit que « *la rémunération de référence est le tiers des trois derniers mois ou le douzième des douze derniers mois si ce calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, n'est prise en compte que prorata temporis.* »



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

3.9 REGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

Les indemnités de mise à la retraite qui ne dépassent pas le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sont exonérées de cotisations sociales, de CSG/CRDS et d'impôt sur le revenu. Celles qui sont supérieures au montant légal ou conventionnel sont exonérées de cotisations dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Elles sont soumises à CSG/CRDS pour leur montant supérieur à l'indemnité conventionnelle ou, à défaut, légale.

L'indemnité est exonérée d'impôt à hauteur du plus élevé des deux montants suivants : 50 % du montant total de l'indemnité ou deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par l'intéressé au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat.

Ces deux limites fiscales ne peuvent pas excéder une somme fixée à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Au-delà, les indemnités sont soumises à impôt.

La fraction imposable de l'indemnité peut, sur demande du salarié, être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle il en a disposé et les trois années suivantes.

3.10 LES DOCUMENTS A REMETTRE AU SALARIE

La Poste devra délivrer au salarié lors de la rupture de son contrat de travail :

- son reçu pour solde de tout compte ;
- son certificat de travail ;
- son état récapitulatif relatif à l'épargne salariale si le salarié a acquis des droits en la matière.

Par ailleurs, La Poste informe le salarié de l'impact de son départ à la retraite sur son assurance complémentaire prévoyance et santé et lui communique les coordonnées de l'organisme auprès duquel a été souscrit le contrat d'assurance et, le cas échéant lui rappelle qu'il peut, à titre onéreux, conserver la couverture complémentaire des frais médicaux dont il bénéficiait jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Enfin, la Poste peut, sur demande du salarié, délivrer la carte de retraité de La Poste¹⁰.

REFERENCES :

- Articles 69, 71 et 86 de la convention commune ; article 10 de l'annexe « Autre personnel » et article 13 de l'annexe « Ingénieurs et Cadres supérieurs » de la convention commune
- Articles L 1237-5 et suivants du code du travail

¹⁰ Cf. article 86 de la convention commune.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

- Articles D 1237-1 et suivants du code du travail
- Articles L 351-15 du code de la sécurité sociale
- Articles R 351-16 et R351-39 à R351-44 du code de la sécurité sociale
- Accord relatif à l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors du 3 octobre 2016
- Abrogation du Flash RH Doc n° 2013.01 du 8 janvier 2013

4. ANNEXES

ANNEXE 1 : ADRESSES UTILES

Demande de retraite progressive auprès du régime général

Vous pouvez vous procurer un formulaire de demande de retraite progressive à la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) la plus proche de votre domicile ou l'obtenir en ligne sur le site www.lassuranceretraite.fr.

Pour vous accompagner dans vos démarches de demande de retraite progressive, vous pouvez également appeler un conseiller du lundi au vendredi de 8h à 17h en composant le 39 60 (ou 09 71 10 39 60 depuis un mobile ou une box).

Demande de retraite progressive auprès des régimes de retraite complémentaires

Pour vous accompagner dans vos démarches de demande de retraite progressive, vous pouvez prendre rendez-vous avec un CICAS (Centre d'information, Conseil et Accueil des Salariés). Les conseillers CICAS sont à votre écoute pour vous aider à élaborer votre dossier de retraite.

➔ Pour contacter le CICAS proche de votre domicile : 0820 200 189.

- **Salarié relevant de l'ARRCO (non cadres) et de l'AGIRC (cadres):**

Tel : 0820 200 189

www.maretraitecomplementaire.fr

- **Salarié relevant de l'IRCANTEC:**

IRCANTEC

24 rue Louis Gain/BP 80726/49939 Angers Cedex 9

Tel : 02 41 05 25 25

www.ircantec.retraites.fr



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

ANNEXE 2 : MODELE D'ATTESTATION D'EXERCICE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE



À rappeler dans tous vos courriers

N° de sécurité sociale:

Secteur:

Dossier suivi par:

Téléphone:

Fax:

**Retraite progressive - Attestation employeur
Article R. 351.40 du code de la sécurité sociale**

Je soussigné(e)

Nom et prénoms:

ou dénomination sociale:

Adresse:

.....

N° SIRET [.....] Code APE [.....]

Atteste que: Madame Monsieur

Nom de famille (nom de naissance):

Nom d'usage (facultatif et s'il y a lieu; ex.: nom du ou de la conjointe):

Prénoms:

N° de sécurité sociale [.....]

Exerce son activité salariée à temps partiel

Au [0,1] [.....], date de départ de sa retraite progressive:

- la durée de son travail à temps partiel, heures complémentaires non comprises est de:

[.....] heures [.....] min* par semaine par mois

- la durée du travail à temps complet applicable dans l'entreprise ou l'établissement est de:

[.....] heures [.....] min* par semaine par mois

*Les heures d'équivalence ne sont pas prises en compte.

Important: le temps de travail partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail s'exprime obligatoirement en heures et par référence, soit à la durée légale du travail, soit à la durée conventionnelle pour la branche, l'entreprise ou l'établissement.

Fait le [.....] à	Cachet de l'entreprise:
Signature:	

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.
La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fausses ou de fautes déclarations en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir des avantages inclus (art. 313-1, 313-2, 313-3, 433-18, 441-1, 441-2 et 441-7 du code pénal).
En outre, l'insécurité, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation ayant abouti au versement ou non de prestations indues, peut faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
www.lassuranceretraite.fr
Appelez-nous aux 39 80 (Service 0,06 €/min + prix appel).
De l'étranger, d'une box et d'un mobile, composez le 09 71 10 39 80.

Réf. S 5205b - 03/2016



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

**ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE POUR UN SALARIE POUR DEMANDER UN
DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE**

Mme /M <>

Adresse

La Poste de <>
Adresse

A <> le <>

*Lettre recommandée avec demande d'avis de réception- Lettre remise en
main propre contre récépissé mentionnant la date de remise*

Madame, Monsieur,

Ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, soit "Age du salarié" ans, je
vous informe de ma volonté de quitter l'entreprise pour faire valoir mes
droits à la retraite.

Etant tenu (e) en vertu de l'article 71 de la convention commune à un
préavis, je quitterai donc effectivement l'entreprise à l'expiration de ce
préavis.

Je vous serai gré de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma sincère
considération.

Signature



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

**ANNEXE 4 : MODELE DE LETTRE DE REPONSE A UN SALARIE AYANT
DEMANDE UN DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE¹¹**

La Poste de < >

Adresse

Madame/ Monsieur
Adresse

A < >, le < >

Recommandé avec AR

Madame/ Monsieur,

Par lettre du "Date de la lettre d'intention du salarié de partir volontairement à la retraite", vous nous avez fait part de votre départ volontaire à la retraite.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, votre contrat de travail prendra fin au "Date d'expiration du préavis", date de la fin de votre préavis¹².

À cette date, nous vous remettrons votre certificat de travail et votre reçu pour solde de tout compte ainsi que l'ensemble des salaires et indemnités qui vous seront dus, et en particulier l'indemnité liée à votre départ à la retraite.

Vous voudrez bien restituer <le véhicule, le téléphone portable, l'ordinateur portable...> mis à votre disposition au terme de votre préavis.

Variante dans le cadre du respect de la clause de non-concurrence.

Soit rappel sur l'application de la clause :

Nous vous rappelons que la clause de non-concurrence prévue par votre contrat de travail s'applique quelle que soit la cause de la rupture. Vous devez donc vous conformer aux dispositions de cette clause.

Soit renonciation de La Poste :

La Poste déclare renoncer expressément à la clause de non concurrence prévue dans votre contrat de travail. En conséquence de cette renonciation, aucune contrepartie financière ne vous sera versée.

Dans le cas où vous désireriez obtenir la carte de retraité de La Poste, je vous remercie de m'adresser votre demande accompagnée d'une photographie récente de format 4 cm X 4 cm environ¹³.

Je vous prie d'accepter mes chaleureux remerciements pour les services que vous avez rendus à La Poste pendant toutes ces années et vous souhaite une retraite heureuse.

<Signature>

¹¹ Cette lettre est suivie d'une fiche d'information sur les conséquences en termes d'assurance complémentaire prévoyance et santé.

¹² La durée du préavis varie selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et son appartenance à la catégorie ICS ou « Autres personnels ». Cf. le BRH CORP –DRHG du ... relatif à la retraite progressive des salariés et des modalités de départ en retraite des salariés.

¹³ Cf. article 86 de la convention commune.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

**IMPACT DE VOTRE DEPART A LA RETRAITE SUR VOTRE ASSURANCE
COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE et SANTE**

*Nous attirons votre attention sur le fait que **vos** couverture Prévoyance, notamment le versement d'un capital en cas de décès, prévue par le contrat collectif obligatoire prendra fin le jour de votre cessation d'activité.*

La garantie complémentaire Frais de santé assurée par le contrat Collectif obligatoire prendra fin, pour vous et votre famille, le dernier jour du mois au cours duquel vous cesserez définitivement votre activité à La Poste.

Afin d'éviter que vous vous retrouviez sans couverture santé le mois suivant la date de votre départ en retraite je vous invite :

- **soit à demander** le bénéficiaire à titre individuel et personnel (aucun ayant droit ne pouvant être garanti) d'un contrat santé dit Loi Evin auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Les garanties de ce contrat sont identiques à celles dont vous avez bénéficié lors de votre activité professionnelle au sein de La Poste, avec un montant de cotisation supérieur et intégralement à votre charge. Votre demande doit être formulée dans les six mois qui suivent votre départ de La Poste et au plus tôt pour vous éviter toute rupture de garantie,

- **soit à rechercher** une solution d'assurance individuelle auprès d'un assureur autre que La Mutuelle Générale,

- **soit à souscrire** une assurance individuelle santé auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Cette offre présente plusieurs niveaux de garanties et de tarifs. Elle permet de poursuivre votre couverture et celle de vos ayants droit.

N'hésitez pas à contacter dès à présent La Mutuelle Générale pour toute information complémentaire et démarches de souscription :

- **Par téléphone :**

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h 30

0800 100 539 (appel gratuit depuis un poste fixe)

- **Par courrier :**

LA MUTUELLE GÉNÉRALE

La Poste Gestion CS 80031 – 67081 STRASBOURG CEDEX

- **Par e-mail :**

lapostegestion@lamutuellegenerale.fr

- **Par fax :**

03 90 24 61 61

Important : Afin de vous éviter tout risque de ruptures de garanties santé et de tiers payant, dans tous les cas un dossier d'adhésion doit être retourné à l'assureur choisi, au plus tard 30 jours avant la date de votre départ.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

ANNEXE 5 : MODELE DE LETTRE D'INTERROGATION PAR LA POSTE DU SALARIE AGE DE 65 ANS A 69 ANS SUR SON INTENTION DE PARTIR A LA RETRAITE

La Poste de < >
Adresse

M. /Mme. < >
Adresse

A < >, le < >¹⁴

Madame/Monsieur,

Le < >¹⁵ vous atteindrez l'âge de < > ans, vous pourrez donc bénéficier d'une retraite à taux plein.

Conformément à l'article L.1237-5 du code du travail, je souhaite savoir si vous avez l'intention de quitter volontairement l'entreprise pour faire valoir vos droits à la retraite au cours de l'année < >.

En application de l'article D.1237-2-1 du code du travail, je vous informe que vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du présent courrier, pour me faire connaître votre réponse.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de croire, Madame/Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Signature (et qualité du signataire)



Coupon réponse pour le salarié ¹⁶

En cas d'acceptation du salarié

Ainsi que le prévoit l'article L 1237-5 du code du travail, je vous fais part de ma volonté de quitter l'entreprise. Je suis donc d'accord pour que vous prononciez ma mise à la retraite.

En cas de refus du salarié

Ainsi que m'y autorise l'article L 1237-5 du code du travail, je vous fais part de ma volonté de poursuivre mon activité dans l'entreprise. Je m'oppose donc à ce que vous prononciez ma mise à la retraite.

A..... leSignature

¹⁴ Lettre à faire parvenir au salarié au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire conformément à l'article D 1237-2-1 du code du travail.

¹⁵ Date à laquelle le salarié aura atteint l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein.

¹⁶ Le salarié dispose d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé pour exprimer son refus.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

**ANNEXE 6 : EXEMPLE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE MISE A LA
RETRAITE A L'INITIATIVE DE LA POSTE¹⁷**

La Poste de.....
Adresse.....

le.....¹⁸

A.....,

Recommandé avec AR

Madame/ Monsieur

Adresse

Madame/ Monsieur,

Vous aurez 70 ans / l'âge légal de la mise à la retraite soit <> le <> / Vous avez atteint l'âge de 70 ans / l'âge légal de la mise à la retraite soit <> le <>.

Lors de notre entretien du <>¹⁹, nous avons été amenés à vous faire part de notre intention de mettre fin à votre contrat de travail, par une mise à la retraite dans le cadre des dispositions des articles L 1237-5 et 1237-5-1 du Code du travail.

En conséquence, nous vous notifions par la présente cette mise à la retraite.

Si le salarié a atteint l'âge de liquidation de sa pension de retraite et a répondu positivement au courrier de La Poste sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite.

Par courrier du <>, et conformément aux dispositions des articles L1237-5 et D1237-2-1 du code du travail, nous vous avons interrogé sur votre intention de quitter volontairement l'entreprise pour faire valoir vos droits à la retraite au cours de l'année <>.

¹⁷ Cette lettre est suivie d'une fiche d'information sur les conséquences en termes d'assurance complémentaire prévoyance et santé.

¹⁸ La notification de la mise à la retraite ne peut intervenir ni avant un délai de préavis de 6 mois ni avant la mise à la retraite avant l'âge du taux plein.
Par exemple, pour un salarié interrogé par écrit le 14 mai 2016, qui a répondu favorablement le 19 mai et qui bénéficiera du taux plein le 15 décembre 2016, la notification de la mise à la retraite ne pourra intervenir avant le 15 juin 2016.

¹⁹ Un entretien préalable n'est pas obligatoire mais recommandé.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
Vous avez répondu par l'affirmative par courrier du <>.

En conséquence, nous vous notifions par la présente cette mise à la retraite.

Si le salarié est protégé²⁰

Vous avez été auditionné(e) par la commission consultative paritaire qui s'est réunie le <>.

L'inspecteur du travail nous a notifié son accord par lettre du <>.

Préavis²¹

Votre préavis d'une durée de 6 mois, débutera à la date d'envoi de la présente lettre recommandée.

ou

Votre préavis d'une durée de 6 mois débutera à la date d'envoi de la présente lettre recommandée à l'issue duquel vous cesserez de faire partie de nos effectifs. La date d'envoi de cette lettre marquera le point de départ de votre préavis de que nous vous dispensons d'effectuer et qui vous sera néanmoins payé.

Vous voudrez bien restituer <le véhicule, le téléphone portable, l'ordinateur portable...> mis à votre disposition au terme de votre préavis.

Variante dans le cadre du respect de la clause de non-concurrence.

Soit rappel sur l'application de la clause :

Nous vous rappelons que la clause de non-concurrence prévue par votre contrat de travail s'applique quelle que soit la cause de la rupture. Vous devez donc vous conformer aux dispositions de cette clause.

Soit renonciation de La Poste :

La Poste déclare renoncer expressément à la clause de non concurrence prévue dans votre contrat de travail. En conséquence de cette renonciation, aucune contrepartie financière ne vous sera versée.

L'indemnité de mise à la retraite à laquelle vous avez droit, le solde éventuel de vos congés payés, ainsi que tout élément de rémunération vous étant dus, vous seront versés à l'issue de votre préavis.

Un certificat de travail précisant que vous êtes libre de tout engagement et un reçu pour solde de tout compte vous parviendront également au terme de ce préavis.

²⁰ Voir BRH CORP-DRHRS-2015-0061 du 02 mars 2015.

²¹ Voir l'article 69 de la convention commune.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés
Dans le cas où vous désiriez obtenir la carte de retraité de La Poste, je vous remercie de m'adresser votre demande accompagnée d'une photographie récente de format 4 cm X 4 cm environ²².

Je vous prie d'accepter mes chaleureux remerciements pour les services que vous avez rendus à La Poste pendant toutes ces années et vous souhaite une retraite heureuse.

Nom et qualité du Signataire

(Signature)

²² Cf article 86 de la convention commune



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

**IMPACT DE VOTRE DEPART A LA RETRAITE SUR VOTRE ASSURANCE
COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE et SANTE**

*Nous attirons votre attention sur le fait que **vos couverture Prévoyance**, notamment le versement d'un capital en cas de décès, prévue par le contrat collectif obligatoire prendra fin le jour de votre cessation d'activité.*

La garantie complémentaire Frais de santé assurée par le contrat Collectif obligatoire prendra fin, pour vous et votre famille, le dernier jour du mois au cours duquel vous cesserez définitivement votre activité à La Poste.

Afin d'éviter que vous vous retrouviez sans couverture santé le mois suivant la date de votre départ en retraite je vous invite :

- **soit à demander** le bénéfice à titre individuel et personnel (aucun ayant droit ne pouvant être garanti) d'un contrat santé dit Loi Evin auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Les garanties de ce contrat sont identiques à celles dont vous avez bénéficié lors de votre activité professionnelle au sein de La Poste, avec un montant de cotisation supérieur et intégralement à votre charge. Votre demande doit être formulée dans les six mois qui suivent votre départ à La Poste et au plus tôt pour vous éviter toute rupture de garantie,

- **soit à rechercher** une solution d'assurance individuelle auprès d'un assureur autre que La Mutuelle Générale,

- **soit à souscrire** une assurance individuelle santé auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Cette offre présente plusieurs niveaux de garanties et de tarifs. Elle permet de poursuivre votre couverture et celle de vos ayants droit.

N'hésitez pas à contacter dès à présent La Mutuelle Générale pour toute information complémentaire et démarches de souscription :

- **Par téléphone :**

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h 30

0800 100 539 (appel gratuit depuis un poste fixe)

- **Par courrier :**

LA MUTUELLE GÉNÉRALE

La Poste Gestion CS 80031 – 67081 STRASBOURG CEDEX

- **Par e-mail :**

lapostegestion@lamutuellegenerale.fr

- **Par fax :**

03 90 24 61 61

Important : Dans tous les cas, un dossier d'adhésion doit être retourné à l'assureur choisi, au plus tard 30 jours avant la date de votre départ, pour vous éviter tout risque de ruptures de garanties santé et de tiers payant.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

ANNEXE 7 : EXEMPLES PRATIQUES DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

1 – Procédure

- ① Détermination de la rémunération mensuelle de base du salarié ramenée à une base temps complet (1/3 des trois derniers mois ou 1/12^{ème} des 12 derniers mois)
- ② Calcul proportionnel des périodes d'activité à temps partiel pour les salariés ayant alterné des périodes d'activité à temps complet et à temps partiel.
- ③ Résultat = salaire mensuel brut de référence
- ④ Calcul de l'ancienneté du salarié (à la date d'envoi de la notification)
- ⑤ Calcul de l'indemnité de départ à la retraite (③ x ④)
- ⑥ Montant de l'indemnité à verser au salarié.

2 – Les salariés à temps complet

- **Les salariés relevant de l'annexe « Ingénieurs et cadres supérieurs » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 3 000 euros
- Salaire brut de référence = 3 000 euros
- Calcul de l'ancienneté = 13 ans
- Calcul de l'indemnité = 2 mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 3 000 x 2 = 6 000 euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 4 500 euros
- Salaire brut de référence = 4 500 euros
- Calcul de l'ancienneté = 17 ans
- Calcul de l'indemnité = 3 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 3 x 4 500 = 13 500 euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 2 500 euros
- Salaire brut de référence = 2 500 euros
- Calcul de l'ancienneté = 4 ans



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

- Calcul de l'indemnité = $6/10^{\text{ème}}$ à partir de 3 ans + $2/10^{\text{ème}}$ pour la quatrième année = $4/5^{\text{ème}}$ de mois pour 4 ans d'ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $4/5 \times 2\,500 = 2\,000$ euros

➤ **Les salariés relevant de l'annexe « Autres personnels » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 2 000 euros
- Salaire brut de référence = 2 000 euros
- Calcul de l'ancienneté = 13 ans
- Calcul de l'indemnité = $1/2$ mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $2000 \times 1/2 = 1\,000$ euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 3 500 euros
- Salaire brut de référence = 3 500 euros
- Calcul de l'ancienneté = 17 ans
- Calcul de l'indemnité = 1 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 3 500 euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d'ancienneté à temps complet :

- Rémunération mensuelle de base = 1 500 euros
- Salaire brut de référence = 1 500 euros
- Calcul de l'ancienneté = 4 ans
- Calcul de l'indemnité = Pas d'indemnité avant 10 ans d'ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 0

3 – Les salariés à temps partiel

➤ **Les salariés relevant de l'annexe « Ingénieurs et cadres supérieurs » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps):

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 3 000 euros
- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $3\,000 / 2 = 1\,500$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 13 ans
- Calcul de l'indemnité = 2 mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $1\,500 \times 2 = 3\,000$ euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps):

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 4 500 euros



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $4\,500 / 2 = 2\,250$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 17 ans
- Calcul de l'indemnité = 3 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $3 \times 2\,250 = 6\,750$ euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 2 500 euros
- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $2\,500 / 2 = 1\,250$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 4 ans
- Calcul de l'indemnité = $6/10^{\text{ème}}$ à partir de 3 ans + $2/10^{\text{ème}}$ pour la quatrième année = $4/5^{\text{ème}}$ de mois pour 4 ans d'ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $4/5 \times 1\,250 = 1\,000$ euros

➤ **Les salariés relevant de l'annexe « Autres personnels » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps):

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 2 000 euros
- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $2\,000 / 2 = 1\,000$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 13 ans
- Calcul de l'indemnité = $1/2$ mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $1\,000 \times 1/2 = 500$ euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps)

:

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 3 500 euros
- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $3\,500 / 2 = 1\,750$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 17 ans
- Calcul de l'indemnité = 1 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 1 750 euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d'ancienneté à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 1 000 euros
- Salaire brut de référence temps partiel du salarié = $1\,000 / 2 = 500$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 4 ans
- Calcul de l'indemnité = pas d'indemnité avant 10 ans d'ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 0 euro



4 – Les salariés ayant alterné des périodes d’emploi à temps complet et des périodes d’emploi à temps partiel

L’alternance de périodes de travail à temps complet et de périodes de travail à temps partiel au cours d’une carrière a des incidences sur le montant de l’indemnité de départ à la retraite qui doit être versée au salarié. En effet, le montant de cette indemnité doit être calculé proportionnellement aux périodes d’emploi effectuées selon l’une ou l’autre de ces modalités depuis son entrée à La Poste (article L.3123-13 du Code du travail).

➤ **Les salariés relevant de l’annexe « Ingénieurs et cadres supérieurs » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d’ancienneté dont 11 ans à temps complet et 2 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 3 000 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(3000 \times 11) / 13 + (1500 \times 2) / 13 = 2538 + 231 = 2769$ euros
- Calcul de l’ancienneté = 13 ans
- Calcul de l’indemnité = 2 mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $2769 \times 2 = 5538$ euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d’ancienneté dont 11 ans à temps complet et 6 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 4 500 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(4500 \times 11) / 17 + (2250 \times 6) / 17 = 2912 + 794 = 3706$ euros
- Calcul de l’ancienneté = 17 ans
- Calcul de l’indemnité = 3 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $3 \times 3706 = 11118$ euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d’ancienneté dont 1 an à temps complet et 3 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 2 500 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(2500 \times 1) / 4 + (1250 \times 3) / 4 = 625 + 937 = 1562$ euros
- Calcul de l’ancienneté = 4 ans
- Calcul de l’indemnité = $6/10^{\text{ème}}$ à partir de 3 ans + $2/10^{\text{ème}}$ pour la quatrième année = $4/5^{\text{ème}}$ de mois pour 4 ans d’ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $4/5 \times 1562 = 1250$ euros



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

➤ **Les salariés relevant de l'annexe « Autres personnels » de la Convention commune**

Exemple 1 : Salarié ayant 13 ans d'ancienneté dont 11 ans à temps complet et 2 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 2 000 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(2000 \times 11) / 13 + (1000 \times 2) / 13 = 1692 + 154 = 1846$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 13 ans
- Calcul de l'indemnité = ½ mois de salaire après 10 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = $1\ 846 \times \frac{1}{2} = 923$ euros

Exemple 2 : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté dont 11 ans à temps complet et 6 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 3 500 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(3500 \times 11) / 17 + (1750 \times 6) / 17 = 2265 + 618 = 2883$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 17 ans
- Calcul de l'indemnité = 1 mois de salaire après 15 ans
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 2 883 euros

Exemple 3 : Salarié ayant 4 ans d'ancienneté dont 1 an à temps complet et 3 ans à temps partiel (mi-temps) :

- Rémunération mensuelle de base temps complet = 2 000 euros
- Salaire brut de référence du salarié = $(2000 \times 1) / 4 + (1000 \times 3) / 4 = 500 + 333 = 833$ euros
- Calcul de l'ancienneté = 4 ans
- Calcul de l'indemnité = pas d'indemnité avant 10 ans d'ancienneté
- Soit une indemnité de départ à la retraite = 0 euro



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

ANNEXE 8 : PARAGRAPHE II-6-6 « ACCOMPAGNEMENT DES POSTIERS SALARIES QUI FERONT LE CHOIX D'EXERCER LEUR DROIT A RETRAITE PROGRESSIVE » RESULTANT DE L'ACCORD MAJORITAIRE RELATIF A L'EMPLOI DES JEUNES ET A L'EMPLOI DES SENIORS A LA POSTE

II-6-6 Accompagnement des postiers salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive

La retraite progressive du régime de l'Assurance Retraite est un dispositif qui permet à chaque salarié âgé d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance ou de période équivalente au régime général, de bénéficier du versement d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à exercer une activité à temps partiel.

En complément de la fraction de pension versée par le régime de base, des modalités similaires de retraite progressive sont également mises en œuvre dans les régimes de retraite complémentaire des salariés IRCANTEC ou ARCCO/AGIRC.

La Poste s'engage à accompagner dans leur démarche les postiers salariés qui feront le choix d'exercer leur droit à retraite progressive en mettant en place les mesures suivantes :

- Information des salariés sur les démarches à accomplir auprès des organismes de retraite.
- Acceptation par La Poste du principe de la réduction de la quotité de temps de travail pour tous les salariés qui demanderont le bénéfice de la retraite progressive²³
Nota : L'organisation de l'activité à temps partiel et ses modalités devront faire l'objet d'un accord local du chef de service.
- Versement d'une indemnité spécifique d'adaptation lors du passage à temps partiel effectué dans le cadre d'une demande de retraite progressive et sous réserve des conditions suivantes :
 - le passage à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive devra prendre effet l'année des 60 ans et au plus tard le mois du 61^{ème} anniversaire pour une durée de douze mois au moins.
 - la réduction de la durée de travail générée par le passage à temps partiel doit être effective et l'agent doit donc être au moins en activité à 80% pendant les 12 mois qui précèdent la demande et réduire son activité d'au moins 30%.

Le montant de l'indemnité sera déterminé en fonction du taux de réduction de la durée de travail selon le tableau ci-après :

²³ Pour ouvrir droit à la retraite progressive, la durée de l'activité à temps partiel ne peut pas être inférieure à 40% ou supérieure à 80% de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise pour laquelle l'assuré exerce cette activité.



LA POSTE

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

Taux de réduction de la durée du travail	Exemples	Montant de l'indemnité en % de la rémunération fixe ²⁴ de l'agent perçue au cours des 12 mois précédant la retraite progressive.
50% et plus	passage de 100% à 50% ou de 80% à 40%	20%
40% à 49%	passage de 100% à 60% ou de 80% à 48%	15%
30% à 39%	passage de 100% à 70% ou de 80% à 56%	10%

L'indemnité sera versée en une fois à l'issue du premier mois d'activité en temps partiel pour retraite progressive et au vu de la décision d'attribution de la retraite progressive communiquée au salarié par sa caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT).

24 Pour les salariés, la rémunération fixe annuelle brute s'entend comme composée des éléments suivants : le salaire brut annuel, le complément de rémunération, l'indemnité de carrière antérieure personnelle et le différentiel personnel de Complément de rémunération, la prime Ultra-Marine, le complément géographique, la prime bancaire, l'indemnité de difficultés administratives.