



VIE SYNDICALE :

LA RETRAITE, C'EST POUR QUAND ?

Grand nombre de salariés, au moment de la prise de décision de partir en retraite, interrogent notre Caisse, la CRPCEN. Celle-ci se trouve actuellement submergée en raison de la crise sanitaire. Après la première période de confinement pendant laquelle les services ont été réduits au strict minimum (assurer le paiement des prestations) avec du personnel en télétravail ou au chômage partiel, elle fonctionne depuis avec une grande partie des salariés en télétravail (pour limiter les déplacements en transports en commun problématiques en Ile de France), ce qui complique la gestion des demandes et les entretiens téléphoniques sont compliqués avec un pôle téléphonique réduit au minimum.

Beaucoup se tournent naturellement vers nous. Bien entendu, seuls nos adhérents peuvent avoir une réponse formulée et étayée. Voici un résumé de la procédure à suivre et des hypothèses de calcul pour ce départ à la retraite. A chacun d'adapter à son cas particulier car en cette matière, la règle générale ne prévaut pas.

1/ Faire valoir ses droits à la retraite

Selon la Convention collective du Notariat, article 13-2, la mise à la retraite a lieu dans les conditions prévues aux articles L.1237-5 et suivants du Code du Travail.

A ce jour, l'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans, mais dans certains cas vous pouvez prendre une retraite anticipée : pour une carrière longue (pour entrer dans le cadre des "carrières longues", il faut au minimum avoir commencé à travailler avant 20 ans, ou avoir une invalidité d'au moins 50%), pour les assurés handicapés, pour incapacité permanente, pour le compte professionnel de prévention, pour une retraite progressive ou avec l'allocation des travailleurs de l'amiante.

L'employeur peut mettre d'office à la retraite un salarié qui a au moins 70 ans. Avant d'avoir cet âge, il s'agit d'une démarche volontaire du salarié. Cependant, pour les salariés de moins de 70, ET ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein, l'employeur peut seulement proposer la « mise à la retraite » selon une procédure particulière.

Pour ce qui est de l'âge de départ (très variable en fonction de plusieurs critères), la CRPCEN propose un simulateur que vous pouvez utiliser en entrant vos informations personnelles pour vous identifier ; sur son site : <https://www.crpcen.fr/affilies/lage-de-depart-la-retraite>. Cela devrait vous permettre de déterminer l'âge exact idéal pour faire valoir vos droits dans les conditions optimales. Il conviendra de bien tenir compte des conditions d'application de la décote en cas de carrière incomplète.

Mais, avant tout, il convient d'avoir son relevé de carrière. Depuis 2010, vous recevez tous les 5 ans, à partir de 35 ans, un **relevé** individuel de situation contenant les droits acquis auprès des différents régimes de retraite. En complément de ces envois automatiques, il est possible d'obtenir un **relevé** de situation individuelle, soit en le demandant à la CRPCEN (délai de

traitement et retour postal assez long), soit par internet par le biais des sites [info retraites](#) sur lequel vous pouvez créer votre espace personnel, et sur [lassuranceretraite.fr](#). (quasiment immédiat à l'écran avec possibilité d'enregistrer ou d'imprimer, après avoir rempli vos éléments d'identifications). Ce relevé n'a qu'une valeur informelle. Il y a lieu de bien vérifier, les périodes de travail mentionnées et validées, ainsi que les salaires ayant supporté les cotisations. Pour connaître la situation exacte et précise, avant toute décision, **la première chose à faire est d'interroger la CRPCEN, service des pensions** (par courrier ou mail). C'est la CRPCEN seule qui peut donner les informations exactes sur la situation personnelle et les particularités liées au notariat.

Ceci fait, et lorsque la CRPCEN aura confirmé par écrit les possibilités et le montant de la future pension, si le salarié décide de franchir le pas du départ à la retraite, il pourra demander la liquidation de sa pension de retraite. Cela peut être effectué en vous connectant sur le site [www.crpcen.fr//affilies/demander-votre-retraite](#) soit en téléchargeant le dossier papier et en le renvoyant complété, avec les pièces à joindre, à la CRPCEN, soit via le service de demande de retraite en ligne (de préférence). Attention, la transmission de votre dossier de demande de retraite doit être effectuée entre **3 et 6 mois** avant le départ à la date souhaitée. Un conseil, dès que votre décision est prise, envoyez votre dossier. Le plus tôt sera le mieux, en "laissant du temps au temps".

La Caisse aura besoin d'au moins 3 à 4 mois pour instruire le dossier, mais elle confirmera rapidement, la réception du dossier complet. Le salarié pourra alors donner son préavis à son employeur.

Attention, une fois la pension liquidée, il n'est pas possible d'y renoncer ; il faut donc bien étudier sa situation personnelle avant toute demande, afin d'éviter toute déconvenue ensuite.

2/ Mi-temps thérapeutique et invalidité

La période de travail à mi-temps thérapeutique est une période de travail comme une autre, elle compte donc intégralement pour la durée de cotisation. Mais elle aura une incidence sur la base de calcul de la pension, qui est déterminée actuellement dans le notariat sur la base moyenne des 10 meilleures années. A mi-temps, le salaire est forcément plus faible qu'à temps complet, et il est fort probable que cette période ne comptera pas dans ces 10 meilleures années. Mais avec ce calcul des 10 meilleures années, l'impact sur le niveau de la pension n'est pas significatif. Si une réforme venait modifier à la hausse le curseur des 10 meilleures années, l'impact serait dans ce cas beaucoup plus sensible qu'actuellement.

En cas de période d'**invalidité**, vous continuez de cotiser des trimestres pour votre **retraite**. À l'âge légal de départ à la **retraite**, votre **pension de retraite** se substituera à votre **pension d'invalidité**. Mais la pension d'invalidité est versée par la CRPCEN et ne constitue donc pas un salaire versé par l'employeur. Elle ne sera donc pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

3 / Date de départ

Comme indiqué ci-dessus, c'est la CRPCEN qui confirmera les droits acquis.

ATTENTION : Pour enregistrer un **trimestre** auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), un cotisant doit percevoir 150 fois le Smic horaire.

Ainsi, ce montant évolue chaque année en fonction de la revalorisation du Smic. Au 1er janvier 2020, celui-ci est à 10,15 € (contre 10.03 € en 2019), un minimum requis pour 2020 de 1522.50 € (10.15x 150). La validation d'un trimestre dépend uniquement des revenus que vous avez perçus sur une période donnée. Ainsi, plus votre rémunération est élevée et plus vous validez rapidement vos trimestres. Toutefois, même avec une rémunération très élevée, il n'est pas possible de valider plus de 4 trimestres par an. Ainsi, chaque tranche de salaire brut de 1 522,50 euros permet à un salarié de **valider un trimestre** en 2020. Pour **valider** les 4 **trimestres**, il suffit de percevoir 6 090 euros (4 x 1 504,50 euros).

Même si vous ne percevez aucun revenu de travail, vous pouvez, sous certaines conditions, valider des trimestres au titre des périodes de chômage indemnisé ou, dans des conditions plus restrictives, de chômage non indemnisé. Si vous cumulez emploi à temps partiel et chômage et n'avez pas gagné suffisamment pour avoir 4 trimestres cotisés, vous bénéficierez du complément en trimestres assimilés pour le chômage. **La règle de décompte des trimestres est différente à la CRPCEN : un trimestre est validé tous les 90 jours de chômage.**

Attention donc à certains trimestres que l'on croit pouvoir compter mais qui ne seront pas validés, ce qui aurait une incidence sur le calcul de la pension avec l'application de la décote.

DATE OPTIMALE : la pension sera calculée sur la moyenne des 10 meilleures années. Généralement, le salaire est le plus élevé en fin de carrière, et il faut donc que la dernière année compte. Prenons 2 exemples : **Départ en retraite le 31 décembre** : l'année de départ comprendra 12 mois de salaire, 1 mois de 13^{ème} mois, le solde des congés payés acquis au 31 mai et non encore pris et les congés payés acquis depuis le 1^{er} juin et non pris, et l'indemnité de départ : ce sera donc une « grosse année ». **Départ en retraite en cours d'année, par exemple le 30 juin** : l'année de départ comprendra 12 mois de salaire, ½ 13^{ème} mois, le solde des congés payés acquis au 31 mai et non encore pris et l'indemnité de départ : il est possible que cette année ne compte pas parmi les 10 meilleures années... La date optimale de départ (pour le calcul de la pension) est donc généralement le 31 décembre, avec travail effectif jusqu'à cette date. Si le salarié « prend effectivement ses congés » avant de partir (départ effectif le 31 décembre, mais congés payés 4 semaines et cessation du travail le 30 novembre, les congés sont bien payés, mais ne majorent pas les salaires de l'année.

4/ **Préavis**

Le fait de faire valoir ses droits à la retraite ne constitue pas une démission simple, mais un "départ volontaire à la retraite".

Lorsque le salarié prend l'initiative de son départ à la retraite, il ne s'agit pas d'une démission, mais d'un mode autonome de résiliation du contrat du travail (Cass. Soc 15 01 2002 n° 146FD). Toutefois, pour que la rupture soit considérée comme un départ volontaire à la retraite, **le salarié doit avoir demandé la liquidation de sa pension vieillesse** (Code du Travail, art L.1237-9 ; Circ DRT 87-10 8 sept 1987, &2). Vous devez donc informer votre employeur de votre départ à la retraite, soit par une lettre recommandée avec avis de

réception, soit d'une lettre simple contre récépissé. Elle doit stipuler le motif de départ à la retraite et la date de votre départ.

Que dit le code du travail ? En cas de départ à la retraite, le salarié effectue un préavis. Sa durée est celle prévue en cas de licenciement. Elle dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- Si le salarié a **moins de 6 mois d'ancienneté**, le code du travail ne prévoit pas de durée de préavis. L'employeur applique la durée prévue par la convention collective, un accord collectif, le contrat de travail ou, à défaut d'accord collectif, un usage.
- Si le salarié a **entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté**, la durée du préavis est égale à **1 mois**.
- Si le salarié a **2 ans ou plus d'ancienneté**, la durée du préavis est égale à **2 mois**.

La durée du préavis d'un travailleur handicapé est égale au double de la durée fixée pour les autres salariés. Toutefois, elle ne peut pas dépasser 3 mois maximum. Cette limite ne s'applique pas si la convention ou l'accord collectif ou un usage prévoit un préavis d'une durée égale ou supérieure à 3 mois. Si la convention ou l'accord collectif ou un usage prévoit des conditions - durée du préavis et/ou ancienneté - plus favorables que le code du travail pour le salarié, celui-ci les applique.

La convention ou l'accord collectif peut prévoir :

- Soit la durée du préavis en cas de départ à la retraite ;
- Soit uniquement la durée du préavis en cas de licenciement, qui s'appliquera au départ à la retraite.

La Convention collective du Notariat dans son article 13 reste muette sur le préavis et renvoie dans son article 13.2 aux conditions du code du Travail.

Le contrat de travail peut toujours prévoir des mesures plus favorables, qui s'appliqueront.

(Sources : Article L1237-10 du code du travail Article L1234-1 du code du travail Article L5213-9 du code du travail)

En résumé, lorsque c'est le salarié qui prend l'initiative de partir à la retraite, le préavis qui lui est le plus favorable est le préavis minimum de l'article L 1234-1 du code du Travail, qui est souvent plus court que le préavis de licenciement ou celui de démission, stipulé par les articles 11 et 12 de la Convention collective du Notariat.

Celui-ci est donc d'un mois pour une ancienneté de 6 mois à moins de 2 ans dans l'entreprise, et deux mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

5/ Indemnité de départ à la retraite

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite, a droit à l'indemnité de départ à la retraite prévue par la réglementation et la convention collective. Pour qu'il y ait "départ volontaire à la retraite" donnant droit à une indemnité de départ, il est donc nécessaire que le salarié demande la liquidation de sa pension de vieillesse (Code du Travail, art L 1237-9).

L'article 13.1 de la convention collective du notariat stipule : *"En cas de départ volontaire à la retraite, les salariés ont droit à une indemnité fixée en fonction de leur ancienneté dans l'office à :*

- *Un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté*
- *Un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté*
- *deux mois de salaire après vingt ans d'ancienneté*
- *trois mois de salaire après trente ans d'ancienneté*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédents le départ volontaire à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis. "

En outre, le Code du Travail stipule que tout salarié quittant volontairement son entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite, a droit, sauf disposition conventionnelle plus favorable, à une indemnité de départ à la retraite, due même si le salarié n'a pas respecté son préavis (Code du Travail Art L 1237-9, D 1237-1 et D 1237-2) : un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté, un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté, deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Les dispositions de la convention collective, plus favorables, s'appliquent OBLIGATOIREMENT.

La liquidation de la pension vieillesse est donc la seule condition requise. Elle doit donc être demandée au préalable à la CRPCEN.

Pour qu'il y ait "départ volontaire à la retraite" donnant droit à une indemnité de préavis, il est donc nécessaire que le salarié demande la liquidation de sa pension de vieillesse (art L 1237-9 du Code du Travail), à défaut, la rupture du contrat de travail est une démission et l'employeur est en droit de refuser le paiement de l'indemnité ou d'en réclamer le remboursement si elle a déjà été versée.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est défini ci-dessus. A noter que le 13ème mois payable en décembre est toujours pris en compte en totalité si l'on prend le douzième

de la rémunération des douze derniers mois précédent le départ volontaire à la retraite ou pour un quart si l'on prend les tiers des trois derniers mois.

Dans le cadre d'une activité réduite, le salarié ayant travaillé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise, cette indemnité sera calculée au prorata temporis des périodes.

Voyons l'aspect fiscal. Les indemnités de départ à la retraite sont imposables en totalité sauf dans les cas suivants : plan de sauvegarde à l'emploi ; préretraite-licenciement versée par le Fond national de l'emploi ; indemnité de cessation d'activité lors d'un commun accord avec l'employeur dans le cadre du dispositif de cessation d'activité de salariés âgés en contrepartie d'embauches de demandeurs d'emploi ou "préretraite ARPE. L'exonération est alors limitée au montant de l'indemnité légale de départ en retraite.

6/ Dernier bulletin de salaire - solde de tout compte

Le salarié doit donc recevoir **avant** de quitter l'étude, son dernier bulletin de salaire, le solde de tout compte, le chèque ou virement bancaire représentant la totalité des sommes dues, c'est à dire : le salaire du mois de départ (éventuellement prorata temporis), l'indemnité compensatrice de congés payés pour tous les jours congés payés acquis et non pris selon les indications légales (à rapprocher avec ceux figurant sur le bulletin de salaire du mois précédent), le prorata du 13ème mois calculé jusqu'à la date de la cessation du contrat, éventuellement l'indemnité compensatrice des jours de RTT acquis et non pris, l'indemnité de départ en retraite, prévue à l'article 13.1 de la convention collective (voir paragraphe ci-dessus). L'ensemble de ces sommes doit figurer en détail sur le bulletin de salaire du mois de départ et sur le document complémentaire "solde de tout compte".

Le solde de tout compte doit être établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Il est obligatoire (loi du 25 juin 2008), la simple délivrance du bulletin de salaire ne suffit pas (code du Travail Art L 1234-20, L 1236-7). Si l'employeur a imposé la signature du salarié sur le solde de tout compte (ne pas oublier de le dater), depuis la loi du 25 juin 2008 (code du Travail Art L 1234-20 et D 1234-8) le salarié peut contester ce document dans les 6 mois suivant sa signature. Après ce délai, il devient libératoire. La dénonciation doit être faite par lettre recommandée avec AR.

En outre, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans (Art L3245-1 modifié par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 - art 21) à compter du jour où celui qui exerce ce droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

7/Conclusions

Comme indiqué ci-dessus, l'intervention préalable de la CRPCEN est essentielle pour le calcul de l'âge de départ, le prévisionnel du montant de la pension, la demande de départ en retraite. Toutes ces démarches peuvent être effectuées en ligne sur son site. Pour la constitution du dossier, il est probable que la CRPCEN demandera l'envoi de pièces complémentaires, à faire suivre par courrier.

Pour des questions plus précises et spécifiques, vous pouvez aussi interroger votre Fédération, mais évidemment, uniquement pour un adhérent à jour de sa cotisation.

Fort de tous ces éléments, vous allez pouvoir plancher ainsi vers une future retraite potentielle, et pour les plus jeunes, virtuelle, car ce sujet "sensible" est toujours sous la menace d'une réforme...

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES
CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRE
31, Rue du Rocher - 75008 PARIS
Tél : 01 44 90 89 89 - Fax : 09 70 62 37 03
Syndicat national affilié à la Fédération
des Employés et Cadres Force Ouvrière
www.fgcen-fo.com

Philippe AUZOU.



Fgcen-Fo



@FGCENFO