

Tout ce que vous vouliez savoir sur l'indemnité de départ volontaire à la retraite !

A VOTRE INITIATIVE :

c'est vous qui décidez de faire valoir vos droits à la retraite, pas votre employeur.

Ce choix donne aujourd'hui le droit pour les salariés, à une nouvelle indemnité de départ à la retraite, plus attrayante que sous les anciennes conventions collectives du secteur, ou pas... Il faut vérifier.

C'est une indemnité qui n'est due que si vous la demandez et sur remise de justificatifs qui peuvent être nombreux, il faut vérifier son projet de départ volontaire à la retraite, vérifier si vous êtes éligibles, **AVANT** de prendre votre décision et d'en informer votre ou vos employeur (s).

Cela reste un des acquis de la nouvelle convention collective, même si nous aurions préféré qu'elle soit rendue opposable.

Cette indemnité est financée par les employeurs (0,6% de cotisation), elle est applicable **au 1er janvier 2023**.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est calculée sur la base d'une ancienneté de secteur : c'est-à-dire sur la base de **TOUS** les contrats que vous avez pu avoir avec **TOUS** les Particuliers Employeurs que vous avez eus, durant toute votre carrière professionnelle.

Elle est versé en **UNE SEULE FOIS**.

CONDITIONS CLASSIQUES :

-  Avoir rompu l'intégralité des contrats de travail qui vous lient à vos différents **PARTICULIERS EMPLOYEURS** : C'est la date d'effet de la dernière rupture de contrat de travail (pour départ volontaire en retraite) qui fixe le point de départ effectif du salarié en retraite ;
-  Avoir travaillé dans le secteur du **PARTICULIER EMPLOYEUR** et de l'**EMPLOI À DOMICILE**, avec un ou plusieurs employeurs, que ce soit à **temps partiel ou à temps complet**, une durée minimale de :
 -  **10 ans**, en continu ou en discontinu (120 mois entiers calendaires), à la date effective du départ en retraite.

OÙ

-  **60 mois** entiers calendaires, en continu ou non, au cours des **7** dernières années, (**84 mois** entiers calendaires) qui précèdent la date souhaitée de départ en retraite.

EN CAS DE CUMUL EMPLOI ET RETRAITE (RETRAITE PROGRESSIVE) :

Liquidation des droits à la retraite sans justifier de la rupture de tous vos contrats de travail qui vous lient à un ou plusieurs employeurs (dispositions légale et réglementaires).

L'indemnité de départ volontaire à la retraite sera basée sur les périodes précédant la date à laquelle vous avez commencé à bénéficier du dispositif emploi-retraite.

Si vous avez liquidé votre retraite, et repris un emploi en cumul emploi-retraite, vous ne pourrez pas demander le bénéfice de cette indemnité une seconde fois après la période de cumul emploi-retraite.

Lorsque le salarié poursuit son activité en cumul emploi-retraite, sans interrompre son ou ses contrats de travail en cours, les conditions sont appréciées à la date à laquelle il procède à la liquidation de ses droits à la retraite.

Le travail en cumul emploi-retraite n'amène pas de nouveaux droits à la retraite ni de base ni complémentaire.

-  **Annexe 4 de la CCN**
-  **Articles 63-1, 65-2, et 86 du socle commun de la CCN**
-  **Articles 121-2 du socle assistant maternel de la CCN**



<https://assistantes-maternelles-agreees.fr>

<https://salaries-du-particulier.fr>



COMMENT DEMANDER LE VERSEMENT DE SON INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE ?

Cette indemnité entre en vigueur à compter du **1^{er} janvier 2023**.

La demande devra être faite par le biais d'un **formulaire prévue à cet effet, que vous mettrons en ligne sur nos site web dédiés au assistants maternels et aux salariés du particuliers employeurs dès qu'ils seront disponibles (en cours de rédaction) ainsi que la liste des pièces justificatives. Un certain nombres de pièces justificatives pourra être demandé, notamment dans certains dossiers complexes.**

La demande peut être faite par le salarié, par son représentant légal ou par ses ayants droits (si le salarié est décédé) et dans **UN DÉLAI DE 180 JOURS CALENDAIRES, (6 MOIS), après il sera trop tard.**

Que ce soit pour votre retraite de base comme pour votre retraite complémentaire, il vous faut préparer cette étape de votre vie, dans l'année qui précède votre souhait de départ, pour pouvoir le jour J, prétendre aux diverse rentes, et/ou pension, indemnités.

Nos syndicats **Services CFDT** sont là pour vous aider à anticiper.

La date retenue pour faire courir ces 180 jours est celle du lendemain de la date effective de départ volontaire à la retraite.

En cas de multi-emplois, si les dates de ruptures de contrats ne coïncident pas, c'est la date de la dernière rupture pour départ volontaires à la retraite, qui fixe le point de départ des **180 jours**.

Pour le salarié en cumul emploi-retraite, sans interruption de contrat de travail, le délai de **180 jours** court à compter du lendemain de la date à laquelle le salarié liquide ses droits à pension de retraite.

Ne tardez pas pour faire votre demande, anticipez là et vérifiez au préalable que vous êtes éligibles !

Si votre dossier est incomplet, vous avez 60 jours calendaires à compter de la date à laquelle vous en êtes informé par courrier, pour retourner les documents manquants, passé ce délai, votre dossier restera sans suite et vous perdrez le droit à cette indemnité.

SINON. CE DROIT S'AUTODÉTRUIRA !

COMMENT DÉTERMINER LE MONTANT DE MON INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE ?

L'indemnité de départ volontaire à la retraite se calcule à partir de la détermination du salaire brut de référence. Ce salaire de référence peut être déterminé de **3** façons différentes, il faut malheureusement fait les **3** calculs, pour savoir lequel est le plus avantageux pour vous !

On détermine ce salaire brut de référence avec :

-  La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 60 derniers mois calendaires, qui précèdent la date effective de votre départ en retraite (*article 4-1 de l'annexe 4 de la convention collective nationale SPEED*).
-  **Si vous êtes en cumul emploi-retraite** : la moyenne des salaires bruts perçus durant les 60 derniers mois calendaires, qui précèdent la date de liquidation de vos droits à la retraite si vous n'avez pas interrompu vos contrats de travail.

OÙ

-  La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus durant les 12 derniers mois de l'année qui précèdent la date effective de votre départ en retraite (*Code du Travail*).

OÙ

-  La moyenne mensuelle des salaires bruts perçus durant les 3 derniers de l'année qui précèdent la date effective de votre départ en retraite (*Code du Travail*).

La détermination du salaire le plus intéressant pour le salarié sera choisie pour calculer le montant de l'indemnité de départ à la retraite volontaire.

ATTENTION ! Le calcul de votre salaire de référence influe donc directement sur le montant de votre indemnité, il faut donc prendre le temps de bien calculer !

IMPORTANT ! Certaines périodes de suspensions du contrat de travail intervenues au cours de la période de référence (120 mois dans les 10 ans, 60 dans les 7 ans, ou les 3 ou 12 derniers mois), sans maintien de salaire par l'employeur, **doivent être reconstituées** pour être prises en compte dans la détermination du salaire brut de référence :

-  Les arrêts de travail, qu'ils aient une cause professionnelle ou non ;
-  Les congés de formation professionnelle sur le temps habituel de travail ;
-  La visite médicale auprès de la Médecine du travail sur le temps habituel de travail ;
-  Les périodes de chômage partiel mis en place par le secteur lié à la crise **COVID**.

Une fois votre salaire mensuel brut de référence déterminé, il vous suffit d'appliquer ce barème :

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE
10 ans et plus	1 mois de salaire brut de référence
15 ans et plus	1,5 mois de salaire brut de référence
20 ans et plus	2 mois de salaire brut de référence
30 ans	2,5 mois de salaire brut de référence