

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES SERVICES A DOMICILE (BAD)

Page 94

---

Guide paritaire d'application de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés

## **Article 29.1. Mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur)**

Les conditions de la mise à la retraite par l'employeur sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 29.3. Indemnités de fin de carrière (indemnité de mise à la retraite et de départ à la retraite)**

Tout salarié, en départ en retraite ou en mise à la retraite en application des dispositions légales bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

En cas de retour en activité d'un salarié dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite, l'employeur ne verse aucune nouvelle indemnité de fin de carrière au jour de la cessation d'activité de ce salarié.

Dans le cadre de dispositifs de cessation progressive d'activité, l'indemnité de fin de carrière est versée lors de la liquidation définitive de la pension de retraite.

### **a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite :**

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur :

- moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

### **b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite**

Le montant de l'indemnité de départ, est le suivant :

- 1/2 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

### **c) Salaire à prendre en considération**

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers 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.

## **Article 29.4. Conditions de mise à la retraite par l'employeur**

### **a) Conditions d'âge**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut mettre un salarié à la retraite dès lors qu'il a 70 ans sans que ce dernier ne puisse s'y opposer.

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié à partir de 65 ans en ayant recueilli au préalable son accord. Il est tenu dans cette hypothèse de respecter une procédure particulière.

### **b) Procédure particulière en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans**

- Trois mois avant l'anniversaire du salarié, au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans, l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié doit l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse.
- en cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur laura interrogé ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. Il devra réitérer sa demande dans les mêmes conditions, l'année suivante et le cas échéant chaque année jusqu'aux 69 ans.
- Le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé pour exprimer son refus.
- La mise à la retraite est ensuite notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.
- A compter de cette notification, court le délai de préavis conventionnel.

### **c) Procédure applicable en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de 70 ans**

1- L'employeur envoie une lettre recommandée avec accusé de réception informant le salarié de son projet éventuel de mise à la retraite. A compter de la réception de cette lettre par le salarié, court un délai de prévenance de deux mois.

2- A la demande de l'employeur et/ou du salarié, un entretien est organisé pendant le délai de prévenance.

3- Passé ce délai, si l'employeur décide de mettre effectivement le salarié en retraite, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

4- A compter de cette notification, court le délai de préavis conventionnel

### **d) Préavis conventionnel**

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'employeur doit respecter un préavis dans les conditions visées ci-dessous :

- Catégorie A, B, C et D :
  - une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise,
  - un mois de date à date entre six mois et deux ans,
  - deux mois de date à date au-delà de deux ans.
- Catégorie E et F :
  - un mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
  - deux mois de date à date au-delà de deux ans.

➤ Catégorie G, H et I :

- deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- quatre mois de date à date au-delà de deux ans.

Le point de départ du préavis résulte de la notification de la décision de mise à la retraite.