



# INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

## Notice explicative <sup>(1)</sup>

Les articles 1.23 c) et 1.26 de la Convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA), ainsi que ses annexes Règlement Général de Prévoyance (RGP) et Règlement de Prévoyance Obligatoire (RPO), fixent les conditions de versement du capital de fin de carrière par l'organisme assureur dans le cadre d'un fonds collectif créé à cet effet.

### 1. DÉFINITION DES INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

Ces indemnités de fin de carrière sont versées aux salariés dont le contrat de travail est rompu par suite de départ à la retraite, de mise à la retraite ou de licenciement et sous réserve de remplir des conditions d'âge et d'ancienneté dans l'entreprise et dans la profession.

Les « indemnités de fin de carrière » regroupent :

- ☞ l'**indemnité légale** (de mise à la retraite, de départ volontaire à la retraite ou de licenciement) due par l'employeur ;
- ☞ et le **Capital de Fin de Carrière** prévu par la Convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA).

### 2. DANS QUELS CAS LE SALARIÉ PEUT PRÉTENDRE AUX INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE ?

Conformément au titre VI du Règlement de Prévoyance Obligatoire (RPO), le salarié peut prétendre aux indemnités de fin de carrière dans les cas suivants :

- ☞ en cas de mise à la retraite par l'employeur à l'âge et dans les conditions déterminés par la législation en vigueur ;
- ☞ en cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié à partir de 60 ans au terme du préavis ;
- ☞ en cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié avant 60 ans au terme du préavis, dans le cadre du dispositif des carrières longues pour les salariés notifiant à leur employeur le départ entre le 01/07/2023 et le 30/06/2024 <sup>(2)</sup>
- ☞ en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment constatée par le médecin du travail, à partir de 50 ans à la date de rupture du contrat de travail ;
- ☞ en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment constatée par le médecin du travail à partir de 60 ans à la date de rupture du contrat de travail ;
- ☞ en cas de licenciement pour motif économique à partir de 60 ans à la date de rupture du contrat de travail (y compris dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle avec ou sans acceptation par le salarié du dispositif) ;
- ☞ en cas de licenciement pour un autre motif à partir de 60 ans à la date de rupture du contrat de travail.

Seuls les cas de rupture détaillés ci-dessus ouvrent droit au versement des indemnités de fin de carrière. Sont exclus les autres modes de rupture, notamment la démission ou la rupture conventionnelle homologuée.

(1) En l'état de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur à la date d'édition du présent document. Seules les entreprises adhérentes au Régime Professionnel Obligatoire de Prévoyance souscrit auprès d'IRP AUTO Prévoyance-Santé, et à jour de leur cotisation, bénéficient, sous réserve que leurs salariés remplissent les conditions nécessaires, des prestations d'indemnité de fin de carrière de la part d'IRP AUTO Prévoyance-Santé.

(2) Pour les salariés notifiant leur départ à la retraite entre le 01/07/2023 et le 30/06/2024, et remplissant les conditions définies par l'Accord Paritaire National du 11/05/2023 étendu le 29 novembre 2023 (parution au Journal Officiel du 9 décembre 2023)



### 3. QUI A DROIT AUX INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE ?

#### **Droit à l'indemnité légale**

Un salarié peut prétendre, lors de son départ de l'entreprise, à une indemnité légale (avec ou sans condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise, selon les cas) :

- ☞ sans condition d'ancienneté pour la mise à la retraite par l'employeur ;
- ☞ sans condition d'ancienneté en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ☞ s'il justifie d'au moins 8 mois d'ancienneté à la date de notification du licenciement pour les autres motifs de licenciement ;  
Attention : en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, aucune indemnité légale n'est versée par l'employeur au salarié.
- ☞ s'il justifie d'au moins 10 ans d'ancienneté à la date de notification du départ volontaire à la retraite en cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié.

**L'ancienneté dans l'entreprise est appréciée conformément aux dispositions de l'article 1.13 de la Convention collective des services de l'automobile (CCNSA).**

#### **Droit au Capital de Fin de Carrière**

Tout salarié achevant sa carrière en CDI dans une entreprise relevant de la CCNSA <sup>(3)</sup> peut prétendre à un Capital de Fin de Carrière :

- ☞ si le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite, d'une mise à la retraite ou d'un licenciement ;
- ☞ s'il a au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession <sup>(4)</sup> au terme de son préavis, dont au moins 1 an continu dans l'entreprise avant le terme de son préavis y compris pour les départs à la retraite avant 60 ans <sup>(5)</sup>;
- ☞ et si le montant de l'indemnité légale à laquelle il a droit est inférieur à l'assiette forfaitaire de calcul du Capital de Fin de Carrière, fixée à 38 442 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

NB : Un capital de fin de carrière peut être versé, nonobstant le non versement d'une indemnité légale (ex : licenciement pour faute grave).

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière, des périodes d'activité salariées, attestées chacune par certificat de travail, exercées sur le territoire métropolitain, dans toute entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA et calculées conformément à son article 1.13.

Il sera également tenu compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant le 01/04/2001, date d'entrée en vigueur de l'avenant n°33 à la CCNSA du 16 novembre 2000.

### 4. QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER POUR OBTENIR LES INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE ?

Le salarié doit remettre à son employeur ses certificats de travail antérieurs, de manière à déterminer son ancienneté dans la profession.

L'employeur adresse à IRP AUTO Prévoyance-Santé :

- ☞ copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, la mise à la retraite ou le licenciement ;
- ☞ copie des certificats de travail ;
- ☞ demande de capital de fin de carrière dûment complétée et signée par l'employeur ;
- ☞ copie des bulletins de salaires des 12 derniers mois précédant celui au cours duquel la rupture du contrat de travail a été notifiée ainsi qu'une copie du bulletin de salaire mentionnant le versement de l'indemnité légale ;
- ☞ tout autre document nécessaire à l'établissement des droits.

<sup>(3)</sup> Entreprises appliquant la CCNSA car relevant obligatoirement de son champ d'application (article 1-01), et entreprises ou organismes ayant une activité apparentée à l'automobile et appliquant la CCNSA (article 2 des statuts d'IRP AUTO Prévoyance-Santé).

<sup>(4)</sup> Pour les notifications de rupture de contrat de travail intervenues à compter de 2020 la condition d'ancienneté dans la profession était de 20 ans.

<sup>(5)</sup> Pour les salariés notifiant leur départ à la retraite entre le 01/07/2023 et le 30/06/2024, et remplissant les conditions définies par l'Accord Paritaire National du 11/05/2023 étendu le 29 novembre 2023 (parution au Journal Officiel du 9 décembre 2023)

## 5. COMMENT SONT CALCULÉES LES INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE ?

### Détermination de l'indemnité légale

Les indemnités sont calculées par référence à la moyenne la plus favorable au salarié des 3 ou 12 derniers mois de salaire brut <sup>(6)</sup> :

- ☞ indemnité légale de mise à la retraite : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans ;
- ☞ indemnité légale de départ volontaire à la retraite: 1/2 mois de salaire entre 10 et 15 ans d'ancienneté, 1 mois entre 15 et 20 ans d'ancienneté, 1 mois ½ entre 20 et 30 ans d'ancienneté, 2 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- ☞ indemnité de licenciement pour motif économique ou personnel autre qu'un licenciement consécutif à l'inaptitude définitive résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- ☞ indemnité légale, dite indemnité «spéciale» de licenciement, en cas de licenciement consécutif à l'inaptitude définitive résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 2/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

NB : l'indemnité légale (de départ volontaire, de mise à la retraite ou de licenciement) dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé successivement à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

### Détermination du Capital de Fin de Carrière

Le montant du Capital de Fin de Carrière est calculé à partir de l'assiette forfaitaire de calcul définie par l'article 17 du RPO<sup>(7)</sup>, fixée à 38 442 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il est fonction du nombre d'années de travail salarié accomplies au sein d'entreprises appliquant la CCNSA.

Pour un salarié à temps plein, le Capital de Fin de Carrière est égal à :

- ☞ 30 % pour 20 ans d'ancienneté, majorés de 2,4 % pour chaque année supplémentaire au-delà de 20 ans d'ancienneté ;
- ☞ jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté et plus dans la profession.

Pour un salarié ayant travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières.

### Barème des Capitaux de Fin de Carrière applicable si la date de fin de contrat est supérieure ou égale au 1<sup>er</sup> janvier 2024

ANS	%	EUROS	ANS	%	EUROS	ANS	%	EUROS
20	30	11 532,60	28	49,20	18 913,46	36	68,40	26 294,33
21	32,40	12 455,21	29	51,60	19 836,07	37	70,80	27 216,94
22	34,80	13 377,82	30	54	20 758,68	38	73,20	28 139,54
23	37,20	14 300,42	31	56,40	21 681,29	39	75,60	29 062,15
24	39,60	15 223,03	32	58,80	22 603,90	40	78	29 984,76
25	42	16 145,64	33	61,20	23 526,50	41	80	30 753,60
26	44,40	17 068,25	34	63,60	24 449,11			
27	46,80	17 990,86	35	66	25 371,72			

<sup>(6)</sup> Lorsque le salarié n'est pas en maladie au moment de son licenciement / mise à la retraite / départ volontaire à la retraite : le salaire de référence à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité légale de rupture est le montant le plus élevé entre (c. trav. art. R. 1234-4) :

- 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture, c'est-à-dire la date d'envoi du courrier de notification (ou, si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté, la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant la rupture) ;
- et 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois précédant la notification de la rupture, c'est-à-dire la date d'envoi du courrier de notification (dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période sont prises en compte prorata temporis).

Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement (sauf en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, cas pour lequel il faut se référer au paragraphe suivant) / mise à la retraite / départ volontaire à la retraite : les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité légale de rupture sont ceux perçus avant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie pour accident de travail et maladie professionnelle au moment de son licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : l'indemnité spéciale de licenciement se calcule sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle (c. trav. art. L. 1226-16).

<sup>(7)</sup> RPO = Régime Professionnel Obligatoire de prévoyance, qui définit les prestations de prévoyance dans le cadre juridique du Règlement Général de Prévoyance (RGP). Le texte de ces règlements doit être fourni aux salariés, conformément à la CCNSA.



## 6. QUELLES SONT LES INFORMATIONS DONNÉES PAR IRP AUTO Prévoyance-Santé ?

IRP AUTO Prévoyance-Santé informe séparément l'employeur et le salarié du montant des indemnités de fin de carrière et de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de l'indemnité légale.

## 7. COMMENT SONT VERSÉES LES PRESTATIONS ?

Les indemnités légales et le Capital de Fin de Carrière sont toujours versés par l'employeur au salarié.  
Le Capital de Fin de Carrière est versé par IRP AUTO Prévoyance-Santé à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au salarié après avoir prélevé la part salariale et/ou la part patronale des cotisations. (RGP, art. 10 b).

## 8. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE REMBOURSEMENT DES INDEMNITÉS LÉGALES À L'EMPLOYEUR ?

Les indemnités légales de départ volontaire ou de mise à la retraite sont remboursables à l'employeur par IRP AUTO Prévoyance-Santé :

- ☞ sur présentation du justificatif de paiement ;
- ☞ si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du Capital de Fin de Carrière ;
- ☞ et dans la limite de 75% du montant du Capital de Fin de Carrière, sans que le cumul du Capital de Fin de Carrière et de l'indemnité légale puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire de calcul, fixée à 38 442 € en 2024 ;
- ☞ en cas de dépassement de cette limite, la prise en charge de l'indemnité légale par IRP AUTO Prévoyance-Santé est réduite à due proportion.  
La part d'indemnité légale non remboursée reste à la charge de l'employeur.

Remarque : si l'indemnité légale est égale ou supérieure à l'assiette forfaitaire de calcul du Capital de Fin de Carrière, il n'existe pas de droit au Capital de Fin de carrière. De ce fait, IRP AUTO Prévoyance-Santé ne rembourse pas à l'employeur l'indemnité légale et les cotisations ou contributions patronales y afférentes. L'indemnité légale reste en totalité à la charge de l'employeur.

NB : Les indemnités de licenciement ne sont jamais remboursables.

## 9. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS PATRONALES ?

En cas de départ volontaire ou de mise à la retraite, les cotisations ou contributions patronales sont remboursables à l'employeur par IRP AUTO Prévoyance-Santé sur présentation d'un état récapitulatif détaillant :

- ☞ le montant des cotisations ou contributions patronales afférentes à l'indemnité légale <sup>(8)</sup>;
- ☞ le montant des cotisations ou contributions patronales afférentes au Capital de Fin de Carrière;

et accompagné :

- ☞ du bulletin de salaire sur lequel figure uniquement l'indemnité légale et / ou le capital de fin de carrière.

À réception de ces éléments, IRP AUTO Prévoyance-Santé rembourse à l'employeur les cotisations ou contributions patronales :

- ☞ dues au titre du Capital de Fin de Carrière ;
- ☞ et dues sur la part d'indemnité légale remboursée par IRP AUTO Prévoyance-Santé.  
La part d'indemnité légale non remboursée reste à la charge de l'employeur.

Dans le cas où IRP AUTO ne verse aucun capital de fin de carrière (ancienneté insuffisante ou indemnité légale trop importante), IRP AUTO ne rembourse pas à l'employeur les cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale versée.

---

<sup>(8)</sup> Dans le cas où l'entreprise bénéficie de réductions générales des cotisations patronales (par exemple réduction générale de cotisations dite « Fillon ») et que le versement des indemnités de fin de carrière déclenche une régularisation annuelle, celle-ci n'est pas remboursable par IRPAUTO Prévoyance-Santé, car elle n'est pas une cotisation due au titre des indemnités de fin de carrière.



## 10. COMMENT SONT FINANCÉES LES PRESTATIONS ?

La cotisation qui finance les indemnités de fin de carrière est à la charge exclusive de l'employeur et s'élève à 1,25% du plafond annuel de la Sécurité sociale.

L'ensemble des cotisations prélevées chaque année est affecté à un fonds collectif au sein d'IRP AUTO Prévoyance-Santé (*article 16 du RPO*).

Ce fonds, qui solidarise toutes les entreprises de la branche face au risque des départs ouvrant droit au Capital de Fin de Carrière, est destiné à assurer, dans la limite des sommes disponibles, le versement des prestations dues en application de la CCNSA. En cas d'insuffisance de ce fonds, le versement du capital de fin de carrière incombe à l'employeur.

Dans le cadre de ce dispositif de solidarité professionnelle, les cotisations versées ne sont pas constitutives d'une créance des entreprises à l'égard d'IRP AUTO Prévoyance-Santé. La masse des cotisations a pour objet de servir les capitaux de fin de carrière aux salariés qui achèvent leur carrière en cours d'année.

De même, les salariés n'ont pas, au fil de leur carrière, de créance équivalente au montant des cotisations versées pour eux par leurs employeurs successifs. Et, s'ils quittent la branche des Services de l'Automobile avant leur départ en retraite, ils ne pourront pas bénéficier d'une fraction de capital correspondant à leur carrière inachevée.

\*\*\*\*\*

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter nos conseillers du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 au

**0 820 225 224**

Service 0,09 € / min  
+ prix appel

CDR277P - juin 2024