

QU'EST-CE QUE LE NOUVEAU TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE ?

Nouveau-né de la loi « seniors », le dispositif consiste à financer tout ou partie du temps partiel d'un salarié en utilisant l'indemnité de départ à la retraite qu'il aurait dû percevoir lors de la rupture de son contrat de travail. Autrement dit, le salarié perçoit un salaire supérieur à celui correspondant à son temps partiel, et vous, vous bénéficiez d'un « étalement » de son indemnité de départ à la retraite, de quoi aider votre trésorerie. Prêt à en savoir davantage sur ce dispositif « gagnant-gagnant » ?

- **Mise en place par accord collectif**

Avant de vous lancer dans le dispositif, il faut s'assurer qu'un accord collectif le permet. Il peut s'agir d'un accord que vous avez négocié dans l'entreprise ou un établissement de l'entreprise, ou, à défaut, de la convention collective applicable.

- **Salariés éligibles**

Sont éligibles, tous les salariés qui souhaitent en bénéficier et qui voudraient passer à temps partiel. Les salariés en forfait jours sont également éligibles, sous réserve de réduire leur forfait.

- **Indemnisation du salarié**

Afin de compenser la perte de salaire induite par la diminution de la durée du travail du salarié, il est possible d'affecter tout ou partie de l'indemnité que le salarié devrait percevoir lors de son départ à la retraite. Ainsi, l'indemnité permet de financer, chaque mois, un complément de rémunération afin de se rapprocher du salaire qu'il percevait avant sa réduction d'activité.



Ce procédé vous permet également d'alléger l'impact sur votre trésorerie de l'indemnité de départ à la retraite, normalement versée en une fois en fin de contrat.



Le salarié n'est lésé en aucun cas. Si au moment de son départ, la totalité de l'indemnité de départ à la retraite n'a pas été utilisée, le reliquat lui est versé.

Si vous souhaitez en savoir plus sur le dispositif et être sûr de vous faire accompagner correctement, n'hésitez plus et contactez votre expert-comptable.