

## Sommaire

- Quelles sont les conditions à remplir ?
- Quelles sont les démarches à effectuer ?
- Quel est le montant de l'indemnité ?

**ATTENTION** | La procédure de « Départ volontaire à la retraite » est à l'initiative du salarié !  
(à ne pas confondre avec la procédure de « Mise à la retraite » à l'initiative de l'employeur)

La réforme de la retraite intervenue en février 2019, instaure de nouvelles conditions **cumulatives** de départ à la retraite sans abattement dite « à taux plein », avec une application progressive dans le temps :

	Date d'application			
	1er janvier 2020	1er janvier 2021	1er janvier 2022	1er janvier 2023
Âge légal	60,5 ans	61 ans	61,5 ans	62 ans
Durée d'assurance suffisante	35 ans et 9 mois (429 mois de cotisations)	36 ans et 6 mois (438 mois de cotisations)	37 ans et 3 mois (447 mois de cotisations)	38 ans (456 mois de cotisations)

Cependant, le salarié peut prétendre, par anticipation et avec abattement, à une pension de retraite à partir de 57 ans.

**Il appartient au salarié de se renseigner auprès du service de retraite de la CPS ou sur le site [www.cps.pf](http://www.cps.pf) (rubrique « Vous partez à la retraite ») pour s'assurer qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite.**

## QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

Pour bénéficier d'une indemnité de départ la retraite, le salarié doit faire les démarches en vue de bénéficier d'une pension de retraite et remplir la condition d'ancienneté dans l'entreprise précisée ci-dessous.

*Il n'est pas nécessaire que cette pension soit liquidée à taux plein.*

## QUELLES SONT LES DÉMARCHES À EFFECTUER ?



Code du travail  
Articles Lp 1223-2 à 5  
Lp 1223-11 et Lp 1224-8  
A 1223-1 et 3

### ✓ Départ à la retraite

Fin du contrat :  
- à l'issue du préavis ou  
- si accord des parties à la fin de délai de prévenance

### ✓ Délai de prévenance

(3 mois à compter de la date de présentation de la lettre)

### ✓ Délai de préavis

#### Etape 1

Le salarié informe l'employeur qu'il souhaite partir à la retraite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par tout moyen certain de transmission.



*La date de présentation de la lettre détermine le point de départ du délai de prévenance fixé à trois mois, lequel est distinct du délai de préavis.*

#### Etape 2

Le salarié devra fournir avant la fin du délai de prévenance les relevés d'activités salariées validés par les caisses de retraite permettant à l'employeur de vérifier si les conditions de départ à la retraite sont remplies.

*Le salarié peut donner mandat à l'employeur pour l'accomplissement de ces démarches.*



A l'issue du délai de prévenance, le salarié informe son employeur de sa décision de partir à la retraite et effectue son préavis.

La fin du contrat n'interviendra qu'à l'issue du préavis.

Néanmoins, **et uniquement en cas d'accord des parties**, la fin du contrat peut intervenir à la fin du délai de prévenance.

A l'expiration du contrat, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui vaut attestation de cessation d'activité.

Le salarié fait une demande de liquidation de sa pension de retraite auprès de la CPS dans les conditions prévues par le régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française.

S'il ne le fait pas, l'employeur n'est pas tenu de lui verser l'indemnité de départ à la retraite.

*L'inobservation du préavis ne prive pas le salarié du droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite.*



## QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ ?

**Sauf dispositions plus favorables** d'une convention, ou d'un accord collectif du travail, ou du contrat de travail, l'indemnité de départ est égale à :

0,5 mois de salaire	1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire
<b>après 10 ans</b>	<b>après 15 ans</b>	<b>après 20 ans</b>	<b>après 30 ans</b>

**d'ancienneté dans l'entreprise**

*Cette indemnité est soumise à cotisations CPS et à la CST (contribution de solidarité territoriale).*

### Base de calcul de l'indemnité

(à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise)

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- le salaire moyen des douze derniers mois précédant le départ ou
- le salaire moyen des trois derniers mois.

*Par salaire, il faut entendre le salaire de base et tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.*

Cette indemnité ne se cumule pas avec une autre indemnité de même nature.

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire. Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.

La Direction du travail met à votre disposition l'application **Ti'arama** pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : [www.tiarama.gov.pf](http://www.tiarama.gov.pf)