



Direction des ressources humaines du Groupe
Direction des relations sociales, des règles RH et des instances réglementaires nationales

Retraite progressive des salariés et modalités de départ en retraite des salariés

DATE D'APPLICATION

A partir du 01/09/2023

EN SYNTHÈSE

La présente instruction relative à la retraite des salariés intègre les nouvelles mesures concernant la retraite progressive, issues :

- des décrets n°2023-751 et 753 du 10 août 2023
- et de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale de 2024.

Elle reprend également les dispositions de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant réforme des retraites et les mesures conventionnelles applicables au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite des salariés de La Poste.

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

INSTRUCTION_2022_388

Valerie DECAUX

Directrice des Ressources Humaines du Groupe

CONTACT

Severine.vendeville-missud@laposte.fr

Celine.delacour@laposte.fr

Référence : INSTRUCTION_2024_310
Date : 30/04/2024



Sommaire

Préambule	4
1. La retraite progressive	4
1.1 Conditions pour bénéficier de la retraite progressive	4
1.1.1 Condition liée à l'âge	4
1.1.2 Condition liée au nombre de trimestres d'assurance retraite.....	5
1.1.3 Condition liée à la réduction du temps de travail.....	5
1.1.4 Condition liée à l'absence de temps partiel aménagé senior (TPAS)	5
1.2 Formalités à effectuer par le salarié auprès de la caisse d'assurance vieillesse et des caisses de retraite complémentaires	6
1.3 Montant de la pension provisoire et fraction servie durant la période de retraite progressive	6
1.4 Montant de la pension provisoire et fraction servie durant la période de retraite progressive	7
1.4.1 Modification de la situation du salarié.....	7
1.4.2 Suspension de la retraite progressive	7
1.4.3 Suppression de la retraite progressive	8
1.5 La protection sociale du salarié en retraite progressive	8
2. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié	8
2.1 Procédure	9
2.2 Départ volontaire à la retraite d'un salarié protégé	9
2.3 Préavis	9
2.4 Indemnité versée à l'occasion d'un départ volontaire à la retraite	10
2.4.1 Pour les salariés relevant de la catégorie Autres personnels.....	11
2.4.2 Pour les ingénieurs et Cadres supérieurs.....	11
2.4.3 Cas particulier des salariés à temps partiel	11
2.5 Régime fiscal et social de l'indemnité de départ volontaire à la retraite	12
2.6 Documents à remettre au salarié	12
3. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	12
3.1 Définition	12
3.2 Procédure pour les salariés âgés de moins de 70 ans	12
3.2.1 Demande de La Poste.....	13
3.2.2 Réponse du salarié.....	13
3.3 Retraite d'office pour les salariés de 70 ans et plus	13
3.4 Entretien	13
3.5 Mise à la retraite d'un salarié protégé	13



3.6	Notification de la mise à la retraite	14
3.7	Préavis	14
3.8	Indemnité versée à l'occasion d'une mise à la retraite	14
3.9	Régime social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite	15
3.9.1	Régime fiscal	15
3.9.2	Régime social	15
3.10	Documents à remettre au salarié	15
4.	Références	16
5.	Annexes	16
	Annexe 1 : Adresses utiles	17
	Annexe 2 : Modèle d'attestation d'exercice d'activité à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive	18
	Annexe 3 : Modèle de lettre d'un salarié demandant un départ volontaire à la retraite	19
	Annexe 4 : Modèle de lettre de réponse à un salarié ayant demandé un départ volontaire à la retraite¹²	20
	Annexe 5 : Modèle de lettre adressé par La Poste au salarié âgé entre 67 et 70 ans sur son intention de partir à la retraite	22
	Annexe 6 : Modèle de lettre de notification de mise à la retraite à l'initiative de La Poste¹⁸	23



Préambule

Tout départ en retraite, qu'il s'agisse d'une retraite progressive, d'un départ volontaire à la retraite ou d'une mise à la retraite à l'initiative de La Poste, répond à des conditions d'âge et à des formalités préalables.

Certaines dispositions contenues dans cette instruction relèvent d'une démarche personnelle de la part de chaque salarié. La Poste, en tant qu'employeur, ne peut se substituer au salarié dans ses démarches personnelles auprès des caisses de retraite compétentes. Mais des informations sur les démarches à accomplir peuvent lui être fournies par le Centre de Services Partagés-Accompagnement des Fins de Carrières (CSP-AFC).

1. La retraite progressive

1.1 Conditions pour bénéficier de la retraite progressive

Pour ménager une transition entre activité professionnelle et retraite et améliorer ses droits à pension, le salarié peut faire liquider une pension provisoire tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel ou en forfait jours réduit à La Poste.

Cette possibilité existe une seule fois dans la carrière pour tout salarié remplissant les conditions cumulatives suivantes :

1.1.1 Condition liée à l'âge

La retraite progressive est accessible au salarié deux ans avant l'âge légal de départ à la retraite, applicable au moment de sa demande de retraite progressive, soit à 62 ans à terme.

A compter du 1^{er} septembre 2023, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive suit l'évolution de l'âge légal de départ en retraite et atteindra 62 ans en 2030 pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.

Date de naissance	Age d'ouverture de droit à la retraite progressive	<i>Age minimum de départ à la retraite</i>
avant le 1er septembre 1961	60 ans	<i>62 ans</i>
entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois	<i>62 ans et 3 mois</i>
En 1962	60 ans et 6 mois	<i>62 ans et 6 mois</i>
En 1963	60 ans et 9 mois	<i>62 ans et 9 mois</i>
En 1964	61 ans	<i>63 ans</i>
En 1965	61 ans et 3 mois	<i>63 ans et 3 mois</i>
En 1966	61 ans et 6 mois	<i>63 ans et 6 mois</i>
En 1967	61 ans et 9 mois	<i>63 ans et 9 mois</i>
À partir du 1er janvier 1968	62 ans	<i>64 ans</i>



1.1.2 Condition liée au nombre de trimestres d'assurance retraite

Le salarié doit avoir cotisé au moins 150 trimestres d'assurance retraite dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'assurance vieillesse.

1.1.3 Condition liée à la réduction du temps de travail

1.1.3.1 Activité professionnelle entre 40% et 80% de la durée du travail

Pour bénéficier de la retraite progressive, le salarié doit exercer :

- une activité à temps partiel fixée entre 40 % et 80% de la durée de travail applicable à l'entreprise.
- ou
- une activité en forfait jours réduit comprise entre 40 et 80 % de la durée maximale de travail par rapport à la durée maximale légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours.

NB : le salarié qui travaille à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive peut, à sa demande, travailler moins de 24h par semaine¹.

1.1.3.2 Demande pour réduire son temps de travail

Il est recommandé que le salarié adresse, au moins 6 mois² avant la date envisagée de sa retraite progressive, sa demande de temps partiel ou sa demande de forfait jours réduit à son supérieur hiérarchique par lettre recommandée avec avis de réception ou par mail.

Le responsable hiérarchique dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception de la demande pour y répondre par lettre recommandée avec avis de réception ou par mail.

Son silence vaut accord.

A savoir : le refus est possible si la durée du travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

NB : Lorsque le salarié est déjà à temps partiel ou en forfait jours réduit, compris entre 40% et 80% ([cf. 1.1.3.1](#)), il n'est pas nécessaire de formuler de demande spécifique auprès du responsable hiérarchique pour bénéficier de la retraite progressive.

1.1.4 Condition liée à l'absence de temps partiel aménagé senior (TPAS)

La retraite progressive n'est pas cumulable avec le temps partiel aménagé senior (TPAS).

¹ Article L3123-7 du Code du travail

² L'article D 3121-36 du Code du travail mentionne : « La demande du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours de travailler à temps réduit, en application de l'article L. 3121-60-1, est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée de travail souhaitée ainsi que la date d'effet envisagée pour la mise en œuvre des nouvelles conditions du forfait en jours. Elle est adressée deux mois au moins avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de deux mois à compter de la réception de celle-ci. »



1.2 Formalités à effectuer par le salarié auprès de la caisse d'assurance vieillesse et des caisses de retraite complémentaires

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit adresser sa demande à la CARSAT dont il relève (cf. adresses utiles dans [l'annexe 1](#)) 4 à 5 mois avant la date souhaitée.

Les éléments suivants doivent être joints à cette demande :

- le ou les contrats de travail à temps partiel ou en forfait jours réduit à la date d'effet de la retraite progressive ;
- une déclaration sur l'honneur du salarié attestant qu'il n'exerce plus aucune autre activité professionnelle que celle ou celles ouvrant droit à la retraite progressive ;
- une attestation employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet applicable dans l'entreprise ou la durée maximale de travail exprimée en jours (cf. formulaire CERFA en [annexe 2](#)) ;
- les bulletins de paie des douze derniers mois civils précédant la date de demande de la retraite progressive.

La CARSAT communique directement aux caisses de retraite complémentaires du salarié les informations nécessaires pour leur permettre de liquider les droits provisoires à retraite.

1.3 Montant de la pension provisoire et fraction servie durant la période de retraite progressive

Le montant de la pension provisoire est calculé par la caisse de retraite sur la base des droits acquis au moment de la demande de retraite progressive.

Durant la période de retraite progressive, le salarié perçoit une fraction du montant de la pension provisoire qui aura été déterminée, à date, par la caisse de retraite. Cette fraction est égale à la différence entre la durée du travail à temps complet (100%) et celle à temps partiel ou en forfait jours réduit, rapportée à la durée de travail à temps plein applicable à La Poste.

Exemple : pour une durée de travail à temps partiel de 24,5 heures hebdomadaires et une durée légale de 35 heures hebdomadaires, la quotité de travail est de 70% ($24,5/35 \times 100$) et le pourcentage de fractionnement à appliquer au montant de la pension provisoire est donc de $100 - 70 = 30\%$. Dans ce cas, le salarié percevra une fraction de retraite progressive correspondant à 30% du montant de la pension provisoire calculée par sa caisse de retraite.

Autre exemple : pour une durée de travail en forfait jours réduit de 164 jours annuels et une durée de 205 jours annuels, la quotité de travail est de 80% ($164/205 \times 100$) et le pourcentage de fractionnement à appliquer au montant de la pension provisoire est donc de $100 - 80 = 20\%$.



1.4 Montant de la pension provisoire et fraction servie durant la période de retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive est ouvert au salarié tant qu'il en remplit les conditions.

1.4.1 Modification de la situation du salarié

Le salarié doit informer l'organisme de retraite de toute modification qui peut affecter le versement de la fraction de sa pension³.

En cas de modification de la quotité de travail, le montant de la pension versé est modifié au premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la modification est intervenue.

Exemple : si la quotité de travail d'un salarié passe de 80% à 50% à compter du 16 octobre 2024, le montant de sa pension est modifié en conséquence le 1^{er} novembre 2024.

1.4.2 Suspension de la retraite progressive

Le paiement de la pension provisoire est suspendu notamment :

- en cas de cessation de toute activité professionnelle sans demander la liquidation complète de la pension de retraite.
Exemple : en cas de prise d'un congé de proche aidant de façon continue
- en cas d'évolution de la durée de travail du temps partiel ou du forfait jours réduits en deçà de 40% ou au-delà de 80% sans passer à temps complet.

La suspension prend effet le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la modification est intervenue.

Exemple : Depuis le 1^{er} janvier 2024, un postier travaille à mi-temps dans le cadre de sa retraite progressive, soit 17,5 heures par semaine. A compter du 16 octobre 2024, il augmente son temps de travail pour atteindre 31,5 heures par semaine, soit 90% d'un temps complet. Dans ce cas, à compter du 1^{er} novembre 2024, le versement de sa pension de retraite sera suspendu et le postier percevra seulement son salaire calculé au prorata de son temps de travail.

Le versement reprend dès le premier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié remplit à nouveau les conditions liées au temps de travail pour bénéficier de la retraite progressive ([cf. 1.1.2](#)).

Le salarié doit alors fournir les justificatifs utiles auprès de la caisse de retraite.

³ Cf. article R161-19-10 du Code de la sécurité sociale



1.4.3 Suppression de la retraite progressive

La retraite progressive est supprimée de façon définitive en cas de reprise d'une activité à temps complet. Il n'est alors plus possible de bénéficier à nouveau de la retraite progressive.

Elle est également supprimée définitivement en cas de départ en retraite.⁴

1.5 La protection sociale du salarié en retraite progressive

Durant toute la période de retraite progressive, les droits des salariés en retraite progressive relèvent du régime de droit commun de la protection sociale. Ils ne font l'objet d'aucune disposition particulière.

2. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

L'âge légal minimal de départ à la retraite dépend de l'année de naissance du salarié. A compter du 1^{er} septembre 2023, l'âge légal de départ à la retraite passe progressivement, de trois mois en trois mois, de 62 ans à 64 ans.

Date de naissance	Age minimum de départ à la retraite
avant le 1er septembre 1961	62 ans
entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
A partir de 1968	64 ans

Ainsi, les salariés nés en janvier 1962 peuvent liquider leur retraite à compter du 1^{er} juillet 2024, après avoir atteint leur 62^{ème} anniversaire plus 6 mois.

Lorsque le salarié a atteint l'âge d'ouverture du droit à la liquidation prévu pour sa génération (ou prévu pour sa situation personnelle en cas de départ anticipé⁵), plusieurs situations spécifiques peuvent se présenter, notamment :

- il peut partir dès l'âge d'ouverture du droit et faire liquider sa pension de retraite à taux plein, parce qu'il remplit, notamment, les durées d'assurance nécessaires (nombre de trimestres requis) à l'obtention du taux plein⁶;

⁴ Cf. article L161-22-1-7 du Code de la sécurité sociale

⁵ Un départ anticipé en retraite est possible notamment pour certaines raisons de santé, pour carrière longue, carrière pénible.

⁶ La retraite à taux plein signifie que le salarié bénéficie du taux maximal de 50 % pour le calcul du niveau de



- il décide de prendre sa retraite définitive même s'il ne bénéficie pas d'une retraite à taux plein, liquidée dans ce cas à taux réduit. Il s'agit du salarié ayant atteint l'âge légal mais ne disposant pas du nombre de trimestres requis pour un taux plein ;
- il continue de travailler jusqu'à l'âge auquel la sécurité sociale prévoit, d'office, l'attribution de la pension à taux plein. Il s'agit du salarié qui ne pourra jamais disposer de la durée d'assurance suffisante pour obtenir le taux plein ([cf. § 3.1](#)).

Rappel : l'âge de la retraite diffère selon la situation personnelle de chaque salarié. Il lui revient, par conséquent, de prendre contact avec sa ou ses caisses de retraite.

2.1 Procédure

La loi ne subordonne le départ volontaire à la retraite à aucune condition de forme, hormis le préavis.

Cependant, le salarié doit, d'une part, manifester une volonté certaine et non équivoque de partir à la retraite et, d'autre part, sa volonté doit être libre et éclairée.

Pour des raisons de preuve, tout salarié de La Poste informe par écrit son responsable hiérarchique de sa décision de départ à la retraite. Cette lettre fixe précisément le point de départ du préavis. (*Cf. modèle de lettre d'information de départ volontaire à la retraite de la part d'un salarié en [annexe 3](#) ; cf. modèle de lettre de réponse de La Poste à une lettre d'un salarié annonçant son départ à la retraite en [annexe 4](#)*).

2.2 Départ volontaire à la retraite d'un salarié protégé

Lorsque, de sa propre initiative, le salarié protégé choisit de rompre son contrat de travail pour liquider sa pension de vieillesse, son départ de l'entreprise ne nécessite pas l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Ce départ en retraite doit suivre la même procédure qu'au [§ 2.1](#) ci-dessus.

2.3 Préavis

Selon l'article L. 1237-10 du Code du travail, le salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer un préavis égal, sauf disposition conventionnelle plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

A La Poste, en matière de départ à la retraite, l'article 71 de la Convention Commune prévoit que les délais de préavis à respecter sont ceux de l'article 69.

A noter : Pour les salariés de 50 ans et plus partant volontairement à la retraite, l'allongement de la durée du préavis prévue dans l'article 69 de la Convention Commune n'est pas applicable. Il s'agit des durées suivantes :

pension.



Pour la catégorie « Autres personnels » :

Dans le cadre du départ volontaire à la retraite, les délais de préavis suivants doivent être retenus :

- aucun préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté⁷;
- 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté⁸;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté⁹.

Pour la catégorie « Ingénieurs et Cadres supérieurs » :

Dans le cadre du départ volontaire à la retraite, les délais de préavis suivants doivent être retenus¹⁰ :

- aucun préavis pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté.

2.4 Indemnité versée à l'occasion d'un départ volontaire à la retraite

Conformément à l'article L1237-9 du Code du travail, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une indemnité de départ à la retraite. L'employeur verse cette indemnité dès lors que le salarié prouve qu'il a effectivement fait valoir ses droits à pension¹¹.

Le montant de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ à la retraite. L'indemnité est attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite.

NB : la retraite progressive n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ en retraite.

L'article 71 de la Convention Commune prévoit le versement d'une « indemnité de départ à la retraite » que le départ soit à l'initiative du salarié ou de La Poste. Les montants et les modalités de versement de cette indemnité sont définis respectivement par les annexes « Ingénieurs et Cadres supérieurs » et « Autres personnels ».

Calcul du salaire de référence :

Le salaire de référence pour l'indemnité de départ volontaire à la retraite est calculé de la même façon que l'indemnité de licenciement. Il est déterminé selon les règles précisées par l'article 70 de la Convention Commune relatif à l'indemnité de licenciement.

L'article 70 de la Convention Commune prévoit que « la rémunération de référence est le tiers des 3 derniers mois ou le douzième des 12 derniers mois si ce calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, n'est prise en compte qu'au prorata temporis ».

⁷ Le délai de 8 jours prévu par l'article 69 de la Convention Commune ne doit pas être retenu car les dispositions légales, qui ne prévoient pas de préavis dans ce cas de figure, sont plus favorables.

⁸ La loi et l'article 69 de la Convention Commune prévoient le même délai.

⁹ La loi et l'article 69 de la Convention Commune prévoient le même délai.

¹⁰ Les délais légaux sont appliqués car ils sont plus favorables que ceux de la Convention Commune.

¹¹ Cass. soc. 23 septembre 2009 n°08-41.397



2.4.1 Pour les salariés relevant de la catégorie Autres personnels

Au regard de l'article 71 de la Convention Commune et selon l'article 10 de l'annexe « Autres personnels », le salarié quittant volontairement La Poste pour bénéficier d'une pension de retraite a droit à une indemnité de départ à la retraite dont le montant est fonction de son ancienneté à La Poste le jour de son départ à la retraite, soit à l'expiration de son préavis.

L'indemnité de départ à la retraite est accordée à partir de 10 années d'ancienneté à La Poste et s'élève à :

- 1 demi mois de salaire de référence à partir de 10 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 1 mois de salaire de référence après 15 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 1 mois et demi de salaire de référence après 20 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté à La Poste.

2.4.2 Pour les ingénieurs et Cadres supérieurs

Au regard de l'article 71 de la Convention Commune et de l'article 13 de l'annexe « Ingénieurs et Cadres supérieurs », le salarié quittant volontairement La Poste pour bénéficier d'une pension de retraite a droit à une indemnité de départ dont le montant est fonction de son ancienneté le jour de son départ à la retraite soit à l'expiration de son préavis.

L'indemnité de départ à la retraite est accordée à partir de 3 années d'ancienneté à La Poste et s'élève à :

- 6/10^{ème} de salaire de référence à partir de 3 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 8/10^{ème} de salaire de référence après 4 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 1 mois de salaire de référence après 5 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 2 mois de salaire de référence après 10 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 3 mois de salaire de référence après 15 ans d'ancienneté à La Poste ;
- 4 mois de salaire de référence après 20 ans d'ancienneté à La Poste ;
- un maximum de 5 mois de salaire de référence après 25 ans d'ancienneté à La Poste.

Les années de présence dans l'entreprise au-delà de la 25^{ème} année ou au-delà de l'âge légal de la retraite ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

2.4.3 Cas particulier des salariés à temps partiel

Pour les salariés ayant travaillé un certain nombre d'années à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est « calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. » (Cf. article L3123-5 du Code du travail).

Exemple : un salarié, relevant de la catégorie « Autres personnels », a droit à 2 mois de salaires au-delà de 30 ans d'ancienneté. Si un salarié a 40 ans d'ancienneté, dont 36 ans à temps plein et 4 ans à mi-temps : si son salaire de référence est de 2 080 € à temps plein et 1 040 € à mi-temps, il a droit à $(1\,040 \times 4/40) + (2\,080 \times 36/40)$ soit 1 976 €, soit 3 852 € d'indemnité de départ à la retraite.



2.5 Régime fiscal et social de l'indemnité de départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est soumise à charges sociales, à CSG/CRDS et à l'impôt sur le revenu dans son intégralité.

2.6 Documents à remettre au salarié

La Poste doit délivrer au salarié lors de la rupture de son contrat de travail :

- son reçu pour solde de tout compte ;
- son certificat de travail ;
- son état récapitulatif relatif à l'épargne salariale si le salarié a acquis des droits en la matière.

Par ailleurs, La Poste :

- informe le salarié sur l'incidence de son départ à la retraite sur son assurance complémentaire prévoyance et santé,
- lui communique les coordonnées de l'organisme auprès duquel a été souscrit le contrat d'assurance,
- et, le cas échéant lui rappelle qu'il peut, à titre onéreux, conserver la couverture complémentaire des frais médicaux dont il bénéficiait jusqu'à la rupture de son contrat de travail ([cf. annexe 4](#)).

Enfin, La Poste peut, sur demande du salarié, lui délivrer la carte de retraité de La Poste¹².

3. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

3.1 Définition

La mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur est la possibilité légale de l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge d'une retraite à taux plein¹³.

L'âge auquel le salarié obtient automatiquement une retraite à taux plein est fixé à 67 ans.

La mise à la retraite d'un salarié est une faculté de l'employeur sans être une obligation. Le contrat de travail peut se poursuivre au-delà de cet âge.

La procédure diffère selon que le salarié est âgé de moins de 70 ans ou de plus de 70 ans.

Quel que soit le cas de figure, elle ne constitue pas un licenciement.

3.2 Procédure pour les salariés âgés de moins de 70 ans

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 70 ans doit nécessairement respecter une procédure destinée à recueillir son accord. A défaut, toute mise à la retraite est prohibée.

¹² Cf. article 86 de la Convention Commune

¹³ Cf. article L1237-5 du Code du travail



3.2.1 Demande de La Poste

Trois mois avant le 67^{ème} anniversaire du salarié¹⁴, le service RH l'interroge par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. (Cf. modèle de lettre adressé au salarié entre 67 ans et 70 ans sur son intention de partir à la retraite en [annexe 5](#))

La demande doit être parvenue au salarié au plus tard trois mois avant sa date d'anniversaire.

3.2.2 Réponse du salarié

Accord du salarié

Si le salarié interrogé sur ses intentions exprime son accord dans le délai d'1 mois, La Poste peut procéder à sa mise à la retraite.

Absence de réponse

L'absence de réponse du salarié dans un délai d'un mois équivaut à une réponse négative. Il n'est donc pas possible de le mettre à la retraite.

Réponse négative

En cas de réponse négative du salarié dans le délai d'1 mois à compter de la demande de La Poste, il n'est pas possible pour La Poste de le mettre à la retraite. La Poste peut l'interroger l'année suivante selon la même procédure et ce jusqu'à son 69^{ème} anniversaire.

Rappel : en toute hypothèse, un salarié peut revenir à tout moment vers l'entreprise et demander à partir à la retraite. Dans ce cas, la procédure de départ volontaire à la retraite s'applique ([cf. § 2](#)).

3.3 Retraite d'office pour les salariés de 70 ans et plus

Le salarié qui atteint l'âge de 70 ans, peut être mis à la retraite d'office sans son accord.

3.4 Entretien

La mise à la retraite d'un salarié, qui est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement, ne nécessite pas obligatoirement d'entretien préalable. Néanmoins, il est conseillé d'inviter le salarié à un entretien.

3.5 Mise à la retraite d'un salarié protégé

La procédure de mise à la retraite d'un salarié protégé est identique à celle prévue en cas de licenciement.

Ainsi, le salarié protégé devra être convoqué à un entretien préalable à sa mise à la retraite. Cela implique aussi la tenue d'une commission consultative paritaire (CCP) et l'autorisation de l'inspecteur du travail selon les modalités régies par l'instruction n°2023_132 du 31 janvier 2023 intitulée « Les commissions consultatives paritaires de La Poste ».

¹⁴ Article D1237-2-1 du Code du travail



3.6 Notification de la mise à la retraite

La notification de la mise à la retraite n'est légalement soumise à aucune règle de forme.

Pour des raisons de preuve, il convient de notifier par écrit au salarié la décision de sa mise à la retraite. Elle n'a pas à être motivée. (cf. modèle de lettre notifiant au salarié sa mise à la retraite en [annexe 6](#))

- Si la mise à la retraite est signifiée au salarié par écrit et remise directement au salarié contre décharge, la date de signature de cette décharge vaut date de notification de la mise à la retraite.
- Si La Poste notifie la mise à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception, la date de notification est celle de l'envoi de cette lettre.

La notification fixe le point de départ du préavis. La mise à la retraite est effective à l'issue du préavis.

3.7 Préavis

L'employeur procédant à la mise à la retraite du salarié est tenu d'observer un préavis. L'article 71 de la Convention Commune prévoit, dans ce cas, un préavis de 6 mois.

3.8 Indemnité versée à l'occasion d'une mise à la retraite

L'indemnité due en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est équivalente à l'indemnité légale de licenciement sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Pour les salariés de La Poste, après comparaison, l'indemnité légale de licenciement est plus favorable que l'indemnité conventionnelle.

Par conséquent, il est fait application de l'article R1234-2 du Code du travail.

L'indemnité légale de licenciement ne peut pas être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Calcul du salaire de référence :

Le salaire de référence pour l'indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite étant calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement, la rémunération de base est déterminée selon les règles précisées par l'article 70 de la Convention Commune relatif à l'indemnité de licenciement.

L'article 70 précité prévoit que « la rémunération de référence est le tiers des 3 derniers mois ou le douzième des 12 derniers mois si ce calcul est plus avantageux pour l'intéressé, étant entendu que, toutes primes ou gratifications à caractère annuel ou exceptionnel, qui auraient été versées à l'agent contractuel pendant la période considérée, n'est prise en compte que prorata temporis ».



Cas particulier des salariés à temps partiel :

L'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant travaillé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est « calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. » (Cf. article L3123-5 du Code du travail).

3.9 Régime social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite

3.9.1 Régime fiscal

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée :

- du montant de l'indemnité légale (ou de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite si elle est plus favorable),
- de 50% du montant de l'indemnité versée ou du double de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant la mise à la retraite, dans la limite maximale de 5 fois le montant du Plafonds Annuel de Sécurité Sociale (PASS) en vigueur à la date du versement.

3.9.2 Régime social

L'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour le montant non soumis à l'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 PASS.

Concernant la CSG - CRDS, l'indemnité de mise à la retraite est exclue de l'assiette en retenant la plus petite des limites suivantes :

- l'indemnité légale ou conventionnelle,
- le montant exclu de l'assiette des cotisations sociales.

Au-delà, les cotisations de CSG et CRDS sont calculées sans application de l'abattement forfaitaire pour frais professionnels.

De plus, l'article L.137-12 du Code de sécurité sociale prévoit le paiement d'une contribution patronale à hauteur de 30% sur la fraction de l'indemnité de mise à la retraite exonérée de cotisations sociales.

3.10 Documents à remettre au salarié

La Poste délivre au salarié lors de la rupture de son contrat de travail suite à un départ à la retraite :

- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail ;
- un état récapitulatif de l'épargne salariale, si le salarié a acquis des droits en la matière.

Par ailleurs, le service RH :

- informe le salarié de l'incidence de son départ à la retraite sur son assurance complémentaire prévoyance et santé,
- lui communique les coordonnées de l'organisme auprès duquel a été souscrit le contrat d'assurance



- et, le cas échéant, lui rappelle qu'il peut, à titre onéreux, conserver la couverture complémentaire des frais médicaux dont il bénéficiait jusqu'à la rupture de son contrat de travail. ([Cf. annexe 6](#))
- peut, sur demande du salarié, lui délivrer la carte de retraité de La Poste¹⁵.

4. Références

- Articles 69, 71 et 86 de la Convention Commune ; article 10 de l'annexe « Autres personnels » et article 13 de l'annexe « Ingénieurs et Cadres supérieurs » de la Convention Commune ;
- Articles L. 1237-5 et suivants du Code du travail ;
- Articles D. 1237-1 et suivants et articles R. 1234-2 du Code du travail ;
- Articles L. 351-15 du Code de la sécurité sociale ;
- Articles R. 351-16 et R. 351-44 du Code de la sécurité sociale ;
- Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (article 110) ;
- Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive
- Décret n°2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive
- Décret n°2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive
- Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
- Loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024

5. Annexes

¹⁵ Cf. article 86 de la Convention Commune



Annexe 1 : adresses utiles

Demande de retraite progressive auprès du régime général :

Par un formulaire « papier » de demande de retraite progressive directement à la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) locale ou en ligne sur le site www.lassuranceretraite.fr.

Il est possible d'être accompagné dans ces démarches de demande de retraite progressive, en appelant un conseiller du lundi au vendredi de 8h à 17h au 39 60.

Demande de retraite progressive auprès des régimes de retraite complémentaires :

Il est possible d'être accompagné dans ces démarches de demande de retraite progressive en prenant rendez-vous auprès d'un CICAS (Centre d'information, Conseil et Accueil des Salariés). Leurs conseillers aident à élaborer le dossier de retraite.

Pour contacter le CICAS: 0970 660 660 (numéro non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h sans interruption

Salarié relevant de l'AGIRC-ARRCO :

0970 660 660 (numéro non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h sans interruption www.maretraitecomplementaire.fr

Salarié relevant de l'IRCANTEC :

IRCANTEC
24 rue Louis Gain/BP 80726/49939 Angers Cedex 9
Tel : 02 41 05 25 38
www.ircantec.retraites.fr



Annexe 2 : modèle d'attestation d'exercice d'activité à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive





À rappeler dans tous vos courriers
 N° de sécurité sociale :
 Secteur :
 Dossier suivi par :
 Téléphone :
 Fax :

Retraite progressive – Attestation employeur
 Article R.351.40 du code de la sécurité sociale

Je soussigné(e)
 Nom et prénoms : _____
 ou dénomination sociale : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____ Ville : _____
 N° SIRET : _____ Code APE : _____
 Atteste que : Madame Monsieur
 Nom de naissance : _____
 Nom d'usage (facultatif) : _____
 Prénoms : _____
 N° de sécurité sociale _____

Exerce son activité salariée à temps partiel ou à temps réduit.
 Au _____ date d'effet de sa retraite progressive :
 - la durée de son travail à temps partiel ou réduit, heures complémentaires non comprises est de :
 heures min* par semaine par mois ou jours par an**
 - la durée du travail à temps complet applicable dans l'entreprise ou l'établissement est de :
 heures min* par semaine par mois ou jours par an**

* Les heures d'équivalence ne sont pas prises en compte.
 ** À compléter pour les salariés au forfait jours.

Fait le _____ à _____ Signature : <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>	Cachet de l'entreprise : <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%; margin-top: 5px;"></div>
---	---

lassuranceretraite.fr
 3960 (service gratuit + prix appel)
 De l'étranger, composez le +33 9 71 10 39 60.
La loi n° 78.17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.
 La loi rend passible d'amende et/ou d'emprisonnement quiconque se rend coupable de fraudes ou de fausses déclarations en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir des avantages indus (art. 313-1, 313-2, 313-3, 433-19, 441-1, 441-6 et 441-7 du code pénal).
 En outre, l'inexactitude, le caractère incomplet des déclarations ou l'absence de déclaration d'un changement de situation ayant abouti au versement ou non de prestations indues, peut faire l'objet d'une pénalité financière en application de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

Réf. SS205b – 07/2022



Annexe 3 : modèle de lettre d'un salarié demandant un départ volontaire à la retraite

Mme /M <>

Adresse

La Poste de <>

Adresse

A <> le <>

Lettre recommandée avec demande d'avis de réception - Lettre remise en main propre contre récépissé mentionnant la date de remise

Madame, Monsieur,

Ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, soit <Age du salarié> ans, je vous informe de ma volonté de quitter l'entreprise pour faire valoir mes droits à la retraite.

A cet effet, vous trouverez joint à cette lettre le justificatif de ma demande de liquidation de mes droits à pension de retraite.

Etant tenu(e) selon de l'article 71 de la convention commune à un préavis, je quitterai donc effectivement l'entreprise à l'expiration de ce préavis.

Je vous serai gré de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

<Signature>



Annexe 4 : modèle de lettre de réponse à un salarié ayant demandé un départ volontaire à la retraite¹²

La Poste de <>
Adresse

Madame/ Monsieur
Adresse

A <>, le <>

Recommandé avec AR

Madame / Monsieur,

Par lettre du "Date de la lettre d'intention du salarié de partir volontairement à la retraite", vous m'avez informé de votre prochain départ volontaire à la retraite.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, votre contrat de travail prendra fin le "Date d'expiration du préavis", date de la fin de votre préavis¹³.

Vous recevrez une notification de Digiposte, vous permettant de récupérer, de façon dématérialisée, vos documents de fin de contrat, notamment le certificat de travail précisant que vous êtes libre de tout engagement, ainsi que le reçu pour solde de tout compte, l'attestation France Travail et un imprimé de demande d'allocation chômage.

Si vous ne détenez pas de coffre-fort Digiposte, vous recevrez ces documents par courrier à votre domicile.

Vous voudrez bien restituer <le véhicule, le téléphone portable, l'ordinateur portable...> mis à votre disposition au terme de votre préavis.

Variante dans le cadre du respect de la clause de non-concurrence.

Soit rappel sur l'application de la clause :

Je vous rappelle que la clause de non-concurrence prévue par votre contrat de travail s'applique quelle que soit la cause de la rupture. Vous devez donc vous conformer aux dispositions de cette clause.

Soit renonciation de La Poste :

La Poste déclare renoncer expressément à la clause de non-concurrence prévue dans votre contrat de travail. En conséquence de cette renonciation, aucune contrepartie financière ne vous sera versée.

Dans le cas où vous désireriez obtenir la carte de retraité de La Poste, je vous remercie de m'adresser votre demande accompagnée d'une photographie récente de format 4 cm X 4 cm environ¹⁴.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

<Signature>

¹² Cette lettre est suivie d'une fiche d'information sur les conséquences en termes d'assurance complémentaire prévoyance et santé.

¹³ La durée du préavis varie selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et son appartenance à la catégorie ICS ou « Autres personnels » (cf. Instruction_2024_310 relative à la retraite progressive des salariés et des modalités de départ en retraite des salariés.)

¹⁴ Cf. article 86 de la Convention Commune

**IMPACT DE VOTRE DEPART A LA RETRAITE SUR VOTRE ASSURANCE COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE et SANTE**

J'appelle votre attention sur le fait que **vos couverture Prévoyance**, notamment le versement d'un capital en cas de décès, **prévue par le contrat collectif obligatoire prendra fin le jour de votre cessation d'activité.**

La garantie complémentaire Frais de santé assurée par le contrat Collectif obligatoire prendra fin, pour vous et votre famille, le dernier jour du mois au cours duquel vous cesserez définitivement votre activité à La Poste.

Afin d'éviter que vous vous retrouviez sans couverture santé le mois suivant la date de votre départ en retraite je vous invite :

- **Soit à demander** le bénéfice à titre individuel et personnel (tous vos éventuels ayants droit déjà couverts restent garantis) d'un contrat santé dit Loi Evin auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Les garanties de ce contrat sont identiques à celles dont vous avez bénéficié lors de votre activité professionnelle à La Poste, mais pour un montant de cotisation supérieur et intégralement à votre charge. Votre demande doit être formulée dans les six mois qui suivent votre départ de La Poste et au plus tôt pour vous éviter toute rupture de garantie,
- **Soit à rechercher** une solution d'assurance individuelle auprès d'un assureur autre que La Mutuelle Générale,
- **Soit à souscrire** une assurance individuelle santé auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Cette offre présente plusieurs niveaux de garanties et de tarifs. Elle permet de poursuivre votre couverture et celle de vos ayants droit.

Retrouvez plus d'explications dans la brochure couverture santé – départ à la retraite – salariés disponible dans les documents à télécharger sous netRH :

Accueil netRH > Rémunération > Offre sociale > Couverture complémentaire santé et prévoyance > Vous êtes salarié

N'hésitez pas à contacter dès à présent La Mutuelle Générale pour toute information complémentaire et démarches de souscription :

Par téléphone :

au 30 35 Service & appel gratuits
du lundi au vendredi de 9 h à 18 h

Par courrier :

La Mutuelle Générale – CG 703
TSA 71426
75621 PARIS CEDEX 13

Depuis la rubrique « aide et contact » de votre espace adhérent :

adherent.lamutuellegenerale.fr

Important : afin d'éviter tout risque de ruptures de garanties santé et de tiers payant, dans tous les cas un dossier d'adhésion doit être retourné à l'assureur choisi, au plus tard 30 jours avant la date de votre départ.



Annexe 5 : modèle de lettre adressé par La Poste au salarié âgé entre 67 et 70 ans sur son intention de partir à la retraite

La Poste de <> Adresse

M. /Mme. <> Adresse

A <>, le <>¹⁵

Madame / Monsieur,

Le <>¹⁶ vous atteindrez l'âge de <> ans, vous pourrez donc bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Conformément à l'article L. 1237-5 du Code du travail, merci de préciser si vous avez l'intention de quitter volontairement l'entreprise pour faire valoir vos droits à la retraite au cours de l'année <>.

En application de l'article D. 1237-2-1 du Code du travail, vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la date de réception du présent courrier pour me faire connaître votre réponse.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

Nom et qualité du Signataire

(Signature)

Coupon réponse pour le salarié ¹⁷

En cas d'acceptation

Ainsi que le prévoit l'article L. 1237-5 du Code du travail, je vous informe de ma volonté de quitter l'entreprise. Je suis donc d'accord pour que vous prononciez ma mise à la retraite.

En cas de refus

Ainsi que prévu par l'article L 1237-5 du Code du travail, je vous informe de ma volonté de poursuivre mon activité dans l'entreprise. Je m'oppose donc à ce que vous prononciez ma mise à la retraite.

A..... le..... Signature

¹⁵ Lettre à faire parvenir au salarié au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire conformément à l'article D 1237-2-1 du Code du travail.

¹⁶ Date à laquelle le salarié aura atteint l'âge de liquidation de sa retraite à taux plein.

¹⁷ Le salarié dispose d'un mois à compter de la date à laquelle il a été interrogé pour exprimer son refus.



Annexe 6 : modèle de lettre de notification de mise à la retraite à l'initiative de La Poste¹⁸

La Poste de.....

Adresse.....

A....., le...¹⁹

Recommandé avec AR

Madame / Monsieur,

Si le salarié a atteint l'âge du taux plein automatique (67 ans) et a répondu positivement au courrier de La Poste sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite (cf. § 3.2 Instruction _2024_310) :

Par lettre du <>, et conformément aux dispositions des articles L1237-5 et D1237-2-1 du Code du travail, vous avez été sollicité(e) sur votre intention de quitter volontairement La Poste pour faire valoir vos droits à la retraite au cours de l'année <>.

Vous avez répondu positivement par lettre du <>.

En conséquence, je vous notifie par la présente cette mise à la retraite.

Si le salarié a atteint 70 ans et plus (cf. § 3.3 Instruction_2024_310) :

Vous aurez l'âge de la mise à la retraite d'office soit 70 ans le <indiquer la date>.

OU

Vous avez atteint l'âge de la mise à la retraite d'office soit 70 ans le <indiquer la date>.

Lors de notre entretien du <>²⁰, je vous ai informé(e) de la fin de votre contrat de travail, par une mise à la retraite selon les dispositions des articles L1237-5 et 1237-5-1 du Code du travail.

En conséquence, je vous notifie par la présente cette mise à la retraite.

Si le salarié est protégé²¹, ajouter :

Vous avez été convoqué(e) à la commission consultative paritaire qui s'est réunie le <> sur votre situation.

¹⁸ Cette lettre est suivie d'une fiche d'information sur les conséquences en termes d'assurance complémentaire prévoyance et santé.

¹⁹ Une durée de préavis de 6 mois doit être respectée entre la notification de la mise à la retraite et la date du taux plein (date effective de la mise à la retraite).

Par exemple, pour un salarié interrogé par écrit le 14 mai 2024 qui a répondu favorablement le 19 mai et qui bénéficiera du taux plein le 15 décembre 2024, la notification de la mise à la retraite ne pourra intervenir avant le 15 juin 2024.

²⁰ Un entretien préalable n'est pas obligatoire mais recommandé.

²¹ Voir [Instruction_2023-132](#) du 31 janvier 2023.



L'inspecteur du travail a notifié son accord à votre mise à la retraite par lettre du <>.

Préavis²²:

Votre préavis d'une durée de 6 mois débutera à la date d'envoi de la présente lettre recommandée. Vous cesserez de faire partie des effectifs de La Poste à son terme.

OU

La date d'envoi de cette lettre marquera le point de départ de votre préavis de 6 mois dont vous êtes dispensé(e) et qui vous sera néanmoins payé.

Vous devrez, au terme de votre préavis, restituer <le véhicule, le téléphone portable, l'ordinateur portable...tout le matériel de travail> mis à votre disposition.

Variante dans le cadre du respect de la clause de non-concurrence :

Soit rappel sur l'application de la clause :

Nous vous rappelons que la clause de non-concurrence prévue par votre contrat de travail s'applique quelle que soit la cause de la rupture de votre contrat. Vous devez donc vous conformer aux dispositions de cette clause.

Soit renonciation de La Poste :

La Poste déclare renoncer expressément à l'application de la clause de non-concurrence de votre contrat de travail. En conséquence de cette renonciation, aucune contrepartie financière ne vous sera versée.

L'indemnité de mise à la retraite à laquelle vous avez droit, le solde éventuel de vos congés payés, ainsi que tout élément de rémunération vous étant dus, vous seront versés à l'issue de votre préavis.

Vous recevrez une notification de Digiposte, vous permettant de récupérer, de façon dématérialisée, vos documents de fin de contrat, notamment le certificat de travail précisant que vous êtes libre de tout engagement, ainsi que le reçu pour solde de tout compte, l'attestation France Travail et un imprimé de demande d'allocation chômage.

Si vous ne détenez pas de coffre-fort Digiposte, vous recevrez ces documents par courrier à votre domicile.

Dans le cas où vous désireriez obtenir la carte de retraité de La Poste, je vous remercie de m'adresser votre demande accompagnée d'une photographie récente de format 4 cm X 4 cm environ²³.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, mes salutations distinguées.

Nom et qualité du Signataire

(Signature)

²² Cf. article 71 de la convention commune

²³ Cf. article 86 de la convention commune



IMPACT DE VOTRE DEPART A LA RETRAITE SUR VOTRE ASSURANCE COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE et SANTE

J'appelle votre attention sur le fait que **votre couverture Prévoyance**, notamment le versement d'un capital en cas de décès, **prévue par le contrat collectif obligatoire prendra fin le jour de votre cessation d'activité.**

La garantie complémentaire Frais de santé assurée par le contrat Collectif obligatoire prendra fin, pour vous et votre famille, le dernier jour du mois au cours duquel vous cesserez définitivement votre activité à La Poste.

Afin d'éviter que vous vous retrouviez sans couverture santé le mois suivant la date de votre départ en retraite je vous invite :

- **Soit à demander** le bénéfice à titre individuel et personnel (tous vos éventuels ayants droit déjà couverts restent garantis) d'un contrat santé dit Loi Evin auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Les garanties de ce contrat sont identiques à celles dont vous avez bénéficié lors de votre activité professionnelle à La Poste, mais pour un montant de cotisation supérieur et intégralement à votre charge. Votre demande doit être formulée dans les six mois qui suivent votre départ de La Poste et au plus tôt pour vous éviter toute rupture de garantie,
- **Soit à rechercher** une solution d'assurance individuelle auprès d'un assureur autre que La Mutuelle Générale,
- **Soit à souscrire** une assurance individuelle santé auprès de l'assureur collectif La Mutuelle Générale. Cette offre présente plusieurs niveaux de garanties et de tarifs. Elle permet de poursuivre votre couverture et celle de vos ayants droit.

Retrouvez plus d'explications dans la brochure couverture santé – départ à la retraite – salariés disponible dans les documents à télécharger sous netRH :

Accueil netRH > Rémunération > Offre sociale > Couverture complémentaire santé et prévoyance > Vous êtes salarié

N'hésitez pas à contacter dès à présent La Mutuelle Générale pour toute information complémentaire et démarches de souscription :

Par téléphone :

au 30 35 Service & appel gratuits
du lundi au vendredi de 9 h à 18 h

Par courrier :

La Mutuelle Générale – CG 703
TSA 71426
75621 PARIS CEDEX 13

Depuis la rubrique « aide et contact » de votre espace adhérent :

adherent.lamutuellegenerale.fr

Important : afin d'éviter tout risque de ruptures de garanties santé et de tiers payant, dans tous les cas un dossier d'adhésion doit être retourné à l'assureur choisi, au plus tard 30 jours avant la date de votre départ.