

# L'aménagement des fins de carrière chez Compass Group France



# INTRODUCTION



Chez Compass Group France, nous sommes convaincus que la performance durable repose sur nos salarié.ees, notre culture et notre impact positif sur la société. C'est tout le sens de notre ambition Care to Grow 2030, et en particulier de notre pilier Care for People : prendre soin des personnes, à toutes les étapes de leur parcours professionnel.

Avec plus de 50 ans de savoir-faire, Compass Group France est une entreprise de richesse humaine et de diversité d'expertises que nous avons à cœur de valoriser. Nos valeurs sont simples et fortes : le respect de toutes et tous au travail, la diversité et l'inclusion ainsi que l'esprit d'équipe. Ces valeurs nourrissent notre force collective. Car c'est ensemble, dans un esprit de solidarité, que nous grandissons et faisons avancer l'entreprise.

La Direction People, Culture & Impact n'est pas une Direction des Ressources Humaines classique : elle porte notre ambition d'un environnement de travail humain, moderne et responsable. Notre mission est claire : faire de Compass Group France un employeur de référence, où chacun peut s'épanouir tout en contribuant à la réussite collective.

Ce livret s'inscrit dans cette démarche. Il a été pensé pour vous accompagner dans l'aménagement de votre fin de carrière, en vous proposant des solutions concrètes et personnalisées, respectueuses de votre engagement et de vos besoins.

Nous sommes à vos côtés pour faire de cette étape une transition positive, portée par l'écoute, le respect et la force du collectif.

**Gino Balderacchi**

Directeur People, Culture & Impact-Compass Group France.

# SOMMAIRE



Vous avez plus de 57 ans et souhaitez préparer votre départ en retraite, sans trop impacter votre salaire ?

Nous avons pensé à vous !

Ce guide a été conçu pour répondre à toutes vos questions.

Et si ce n'est pas suffisant, pas d'inquiétude : la Direction People, Culture & Impact est à votre disposition pour vous accompagner via votre Responsable Ressources Humaines.

1. Les différents dispositifs d'aménagement de fin de carrière.....	4
1.1. La réduction volontaire du temps de travail .....	4
1.2. La retraite progressive .....	8
2. Les formations spécifiques, transmettre son savoir et ses compétences.....	9
3. Le départ anticipé à la retraite .....	10
En bref .....	12



# 1. LES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

## 1.1 LA RÉDUCTION VOLONTAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL

**QUI PEUT EN BÉNÉFICIER**



Si vous êtes en CDI à temps complet, âgé(e) d'au moins 58 ans (ou 57 ans en cas de carrière longue sur présentation d'un justificatif), vous pouvez demander une réduction de votre temps de travail jusqu'à 80 %.



**OBJECTIF**



Alléger votre charge de travail sans compromettre vos droits à la retraite et sans perdre de pouvoir d'achat.

**COMMENT CELA FONCTIONNE-T-IL**



Vous travaillez 4 jours au lieu de 5 jours par semaine.

**- Je suis cadre, puis-je en bénéficier ?**

Oui, ce dispositif est ouvert à tous les salariés en CDI à temps complet.

**- Je suis déjà à temps partiel, puis-je en bénéficier ?**

Non, ce dispositif est réservé uniquement aux salariés à temps complet.



## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- La demande doit être faite au moins 2 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre.
- Un échange avec votre supérieur hiérarchique sera organisé pour valider la faisabilité de la réduction de votre temps de travail sur votre établissement.
- Si ce n'est pas possible sur votre site d'affectation, une affectation sur un autre site pourra vous être proposée.
- En cas d'accord, un **avenant à votre contrat de travail** vous sera remis.

## Vous pourrez y mettre fin à tout moment :

- Par accord mutuel
- En cas de contraintes économiques sur votre établissement (préavis de 2 mois)
- Sans préavis en cas de décès du conjoint



## Quelles sont les contreparties assurées par Compass Group France ?

### Cotisations retraite:

L'Entreprise continue à cotiser sur la base de votre temps plein, pour préserver vos futurs droits à la retraite.

**Concrètement, la société prend en charge les cotisations salariales et patronales pour les 20 % du temps non travaillé.**

### Rémunération :

- Vous percevez un **salaire à 80 %** de votre base temps plein.
- Vous bénéficiez d'une **prime mensuelle de 12,5 %** de votre salaire de base.
- Vous pourrez bénéficier du versement d'une quote-part de votre indemnité de départ à la retraite permettant de conserver une rémunération globale équivalente à un temps plein.

Ainsi, votre rémunération globale pourra représenter **100 % d'un salaire temps plein.**



## Comment sera calculée ma rémunération ?



### Exemple :

Monsieur X (58 ans) perçoit 2 000€ brut/mois soit 26 000€ par an avec le 13ème mois. Il percevra ainsi un salaire de base de 1600€/mois soit 20 800€ par an.

Avec 25 ans d'ancienneté, il bénéficiera de 9000€ d'indemnité de départ à la retraite soit 4,5 mois.

Sa rémunération sera la suivante :

- Salaire de base : 1 600€ brut
- Prime additionnelle : 270,83€ brut par mois
- Quote-part de son indemnité de départ à la retraite de 129,17€ brut en option

Soit un total de 2 000€ brut par mois.

Le solde de son indemnité de départ à la retraite lui sera versé au moment de son départ de l'Entreprise.

Le total perçu ne pourra pas excéder le salaire annuel brut que vous auriez perçu à temps plein. Ainsi, vous pourrez conserver un revenu d'activité à 100% tout en travaillant à 80%

## 1.2 LA RETRAITE PROGRESSIVE : CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?



- Avoir **au moins 60 ans**
- Avoir cotisé **au moins 150 trimestres**

Vous devez faire la **demande** auprès de votre **caisse de retraite**.



Une fois l'accord obtenu, transmettez-le à la DRH (Direction des Ressources Humaines) ou à votre supérieur **2 mois avant la date envisagée**, en précisant la durée du travail souhaitée.

#### - **Déjà à temps partiel ?**

Oui, vous pouvez bénéficier de la retraite progressive même si vous êtes déjà à temps partiel.

#### - **Déjà dans un dispositif d'aménagement ?**

Oui, vous pouvez basculer en retraite progressive dès vos 60 ans, avec un nouvel avenant à votre contrat de travail.

### **Quelles sont les contreparties assurées par Compass Group France ?**

- L'entreprise continue de cotiser sur votre salaire afin de maintenir votre futur droit à la retraite mais dans la limite d'une réduction du temps de travail de 20%.

Ex. : si vous passez à 60 % de temps de travail, les cotisations sont maintenues sur 80 % du salaire.



## 2. LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES, TRANSMETTRE SON SAVOIR ET SES COMPÉTENCES

Les salariés les plus expérimentés pourront transmettre leur savoir auprès des autres salariés via **un dispositif** de monitorat.

**COMMENT  
TRANSMETTRE  
MON SAVOIR**



Vous devez vous rapprocher du **service formation**, qui vous sollicitera en fonction des besoins.

**QUELLES SONT  
LES COUNTERPARTIES**



**Votre indemnité de départ à la retraite sera majorée dans la limite d'un mois de salaire de base comme suit :**

- **Pour 5 actions de formation d'une journée par année civile :** votre indemnité de départ à la retraite sera majorée de **1/3 de mois de salaire de base**
- **Pour 8 actions de formation d'une journée par année civile :** votre indemnité de départ à la retraite sera majorée de **1/2 de mois de salaire de base.**

Une formation de préparation à la retraite ainsi qu'une sensibilisation aux gestes qui sauvent pourront être dispensées avant votre départ de l'Entreprise.

### 3. LE DÉPART ANTICIPÉ À LA RETRAITE

Vous pouvez choisir de **transformer votre indemnité de départ à la retraite en mois non travaillés** avant votre départ effectif.

COMMENT CELA  
FONCTIONNE-T-IL ?



- **La demande** se fait **par écrit**, en joignant votre relevé d'assurance vieillesse mentionnant la date à laquelle vous pouvez liquider votre retraite.
- Vous devez recueillir la validation par votre supérieur.
- L'indemnité est versée chaque mois pendant la durée des mois non travaillés.

#### Exemple :

Madame Y a droit à une indemnité de 5 mois.

Elle ne travaille plus pendant 5 mois, et perçoit son indemnité répartie sur cette période.

#### Informations importantes

- Ce dispositif est **ouvert à tous les salariés** de Compass Group France.
- Pendant ces mois non travaillés, vous **ne cumulez pas** de congés payés ni RTT ni 13e mois.
- Vous faites toujours partie des effectifs de la société pendant cette période et vous continuez à bénéficier de la **mutuelle** et de la **prévoyance**.
- Il est possible d'**utiliser vos jours de CET** avant d'entrer dans ce dispositif.  
La demande doit être faite suffisamment en amont.





## Dispositions communes aux deux dispositifs

### - ET SI MON ÉTABLISSEMENT PERD SON MARCHÉ ?

Vous pouvez **choisir** de rester chez Compass Group France ou d'être **transféré** chez le nouveau prestataire.

- En cas de **réduction volontaire du temps de travail** : vous pouvez demander à être affecté auprès de votre nouveau prestataire.
- En **retraite progressive** : vous pouvez rester à temps partiel, mais vous perdrez le bénéfice de l'accord Compass.

### - IMPACT SUR LES CONGÉS ET RTT

- Vos congés payés sont **réduits au prorata** de votre temps de travail.  
Ex. : 4 jours/semaine = 20 jours de congés/an.
- Les RTT sont également proratisés.

### - CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

- Elle est **calculée sur la base de votre salaire temps plein**, même si vous êtes à temps partiel.

### - ET LA PART VARIABLE ?

- Vous conservez votre part variable au prorata, à condition d'avoir travaillé **au moins 6 mois** complets durant l'exercice budgétaire.

## EN BREF

Ces dispositifs vous permettent d'adapter votre fin de carrière à votre rythme et à vos envies, tout en sécurisant vos droits.

Pour toute question ou accompagnement personnalisé, **contactez votre Responsable Ressources Humaines.**

### Liens utiles :

- Pereco
- <https://www.info-retraite.fr>



## NOTES



## NOTES

[illegible]

[illegible]

Care  
for people