



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Transférabilité des congés de fin de carrière (CFC) entre les entreprises

Question écrite n° 1992

Texte de la question

M. Kévin Mauvieux attire l'attention de Mme la ministre du travail et de l'emploi sur l'absence de transférabilité des congés de fin de carrière (CFC) pour les salariés travaillant en 3x8 continu. Actuellement, les droits aux CFC, souvent acquis sur plusieurs années, sont perdus en cas de licenciement ou de changement d'entreprise, limitant ainsi l'accès à ce dispositif pour les salariés touchés par des restructurations ou des mobilités forcées. C'est le cas d'un employé travaillant en 3x8 continu depuis près de 25 ans dans la société ExxonMobil située à Notre-Dame-de-Gravenchon qui prévoit de se séparer d'environ 700 emplois. Dans ce contexte de restructurations fréquentes et de mobilité professionnelle accrue, cette absence de portabilité est perçue par de nombreux salariés, travaillant en alternance de quarts du matin, d'après-midi ou de nuit, comme une injustice. Il lui demande donc quelles mesures le Gouvernement envisage pour permettre la portabilité des CFC entre employeurs, afin de garantir aux salariés la conservation de leurs droits en matière de préretraite et s'il entend soutenir des négociations de branche visant à adapter les conventions collectives en ce sens.

Texte de la réponse

Il n'existe pas de dispositions spécifiques aux Congés de fin de carrière (CFC) dans le code du travail. Ceux-ci relèvent exclusivement du champ de la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Le CFC permet au salarié dont la date de départ à la retraite est proche de bénéficier de congés supplémentaires indemnisés avant la prise effective de sa retraite ou d'utiliser en fin de carrière des jours épargnés sur un Compte épargne temps (CET). Le salarié peut alors quitter l'entreprise avant de pouvoir liquider ses droits à la retraite, tout en bénéficiant d'une indemnisation. En effet, les partenaires sociaux peuvent être amenés à envisager un tel dispositif, par exemple dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un CET, lesquels peuvent être mis en place par accord collectif. Il peut également être prévu, par accord de branche, la possibilité pour le salarié de transformer son allocation de fin de carrière en CFC ou la création d'un compte de fin de carrière spécifique, distinct d'un CET. Ainsi, à titre d'exemple, le CET peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche en application de l'article L. 3151-1 du code du travail (disposition d'ordre public). Il appartient alors à la convention ou l'accord collectif de déterminer dans quelles conditions et limites le CET peut être alimenté, d'en définir les modalités de gestion et de déterminer les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre, en application des dispositions des articles L. 3152-1 et L. 3152-2 du code du travail. En outre, à défaut de stipulation conventionnelle prévoyant le transfert des droits d'un employeur à l'autre, le salarié a alors la possibilité, en application des dispositions de l'article L. 3153-2 du code du travail, soit de percevoir au moment de la rupture de son contrat de travail une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble de ses droits acquis, soit, en accord avec son employeur, de demander la consignation auprès de la Caisse des dépôts de ses droits convertis en unités monétaires. Dans la mesure où la possibilité de bénéficier d'un CFC relève avant tout du champ de la négociation collective, le Gouvernement n'envisage pas de mesures particulières pour permettre la portabilité des CFC entre employeurs. Les partenaires sociaux au sein des branches sont libres d'adapter leurs conventions collectives s'ils estiment pertinent de modifier les

règles en vigueur.

Données clés

Auteur : [M. Kévin Mauvieux](#)

Circonscription : Eure (3^e circonscription) - Rassemblement National

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1992

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail et emploi

Ministère attributaire : [Travail et emploi](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [12 novembre 2024](#), page 5965

Réponse publiée au JO le : [4 mars 2025](#), page 1433