

RETRAITE : LA MISE A LA RETRAITE DES SALARIES

La mise à la retraite par l'employeur constitue un mode autonome de rupture du contrat de travail, au même titre que la démission et le licenciement.

A quel âge ?

Principe

Depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites¹, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un salarié :

- **ayant atteint l'âge de 65 ans (au lieu de 60 ans avant la réforme)**
- et ce, quel que soit le nombre de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse (avant cette réforme, la mise à la retraite était possible dès lors que le salarié pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein et remplissait les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse).

Dérogations

Un âge de mise à la retraite peut être fixé avant 65 ans dès lors que le salarié ait plus de 60 ans et qu'il puisse bénéficier d'une retraite à taux plein :

- en application d'un accord professionnel tel que le dispositif de préretraite CATS
- dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini avant le 22 août 2003 ;
- dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 et prévoyant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle .

L'employeur doit s'assurer que le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein en lui demandant soit une copie de son relevé de carrière soit le nombre de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement.

Formalités

La loi n'impose pas de procédure préalable de mise à la retraite à respecter sous réserve de l'existence de dispositions conventionnelles contraires .

Il est néanmoins recommandé à l'employeur de notifier la décision de mise à la retraite au salarié de préférence par lettre recommandée avec accusé réception ou par lettre remise contre décharge (ou par toute autre formalité qui serait prévue par la convention collective ou le contrat de travail).

La seule obligation légale incombant à l'employeur est de respecter un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement.

On applique le préavis le plus favorable au salarié (le plus long).

La durée du préavis légal dépend de l'ancienneté du salarié :

- 6 mois à moins de 2 ans d'ancienneté: 1 mois maximum de préavis
- au moins 2 ans d'ancienneté : 2 mois maximum

Ces durées ne s'appliquent pas si la convention collective ou le contrat de travail prévoit un préavis de mise à la retraite supérieur aux durées mentionnées ci-dessus.

A l'issue du préavis, l'employeur devra verser au salarié l'indemnité de mise à la retraite et lui remettre un certificat de travail.

Particularité : la mise à la retraite pour motif économique

Dans ce cas, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement économique (voir capital RH de novembre 2004).

¹ <http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=SOCX0300057L>

Indemnité de mise à la retraite

Tout salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale :

- soit à l'indemnité légale minimum de licenciement
- soit l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention ou l'accord collectif ou le contrat de travail si elle est plus favorable
- soit à l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) si la mise à la retraite repose sur un motif économique

Montant de l'indemnité minimum légale de licenciement:

ANCIENNETE	MONTANT DE L'INDEMNITE
Jusqu'à 10 ans	1/10 de mois par année d'ancienneté
Au delà de 10 ans	1/10 de mois par année d'ancienneté plus 1/15 de mois

L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement : le salaire mensuel moyen est calculé sur les 3 derniers mois ou les 12 derniers si cela est plus favorable pour le salarié.