Chambre de commerce et d'industrie de Paris Seine-Saint-Denis
CAPital RH Les ressources humaines en pratique
N° 63 – Mai 2009

Le nouveau schéma de la mise à la retraite

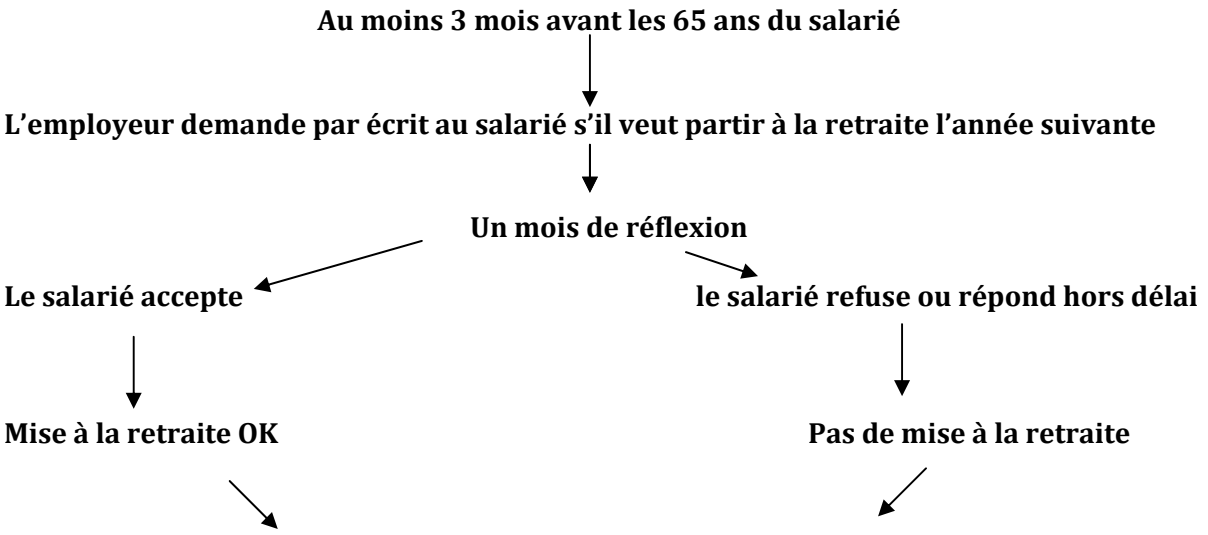
Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

Désormais, comme le prévoit la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008, la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur) n'est désormais possible qu'à partir du 65ème anniversaire du salarié, sauf exceptions suivantes :

- application d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;
- pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 du Code du travail (sur les métiers pénibles) ;
- dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;
- dans le cadre des préretraites défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

La procédure de mise à la retraite se fera de la manière suivante : à partir du 65ème anniversaire du salarié, l'employeur doit demander par écrit à chaque salarié concerné au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire s'il envisage de partir à la retraite l'année suivante. S'il accepte dans le délai d'un mois, la mise à la retraite est possible. Sinon (ou s'il répond hors du délai fixé par décret[1]), la mise à la retraite n'est pas envisageable pour l'année à suivre. Cette procédure doit être répétée chaque année jusqu'au 70 ème anniversaire du salarié, âge à partir duquel l'employeur retrouve la faculté de le mettre d'office à la retraite.



[1] Décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008 pris pour l'application de l'article 1237-5 du Code du travail