

LA RETRAITE



PRESTO 90

PREMIÈRES DÉMARCHES POUR PARTIR EN RETRAITE

Au sommaire...

- 1 - Quelles sont mes premières démarches pour partir en retraite?
- 2 - Vérification du montant de ma retraite et amélioration de ma retraite
- 3 - Estimation du montant de ma retraite
- 4 - Choix de mon année de départ en retraite
- 5 - Demande de retraite - Je suis prêt(e) à partir - mes dernières démarches et formalités

1. Lorsque je déciderai d'effectuer mon départ en retraite, quelles seront les démarches que je devrai accomplir ?

Et, en amont, comment bien préparer ce projet ?

Afin d'effectuer votre départ en retraite, sachez tout d'abord que la caisse ou les caisses de retraite dont vous relevez ou dont vous avez relevé dans le passé sont à votre disposition pour vous aider. **N'hésitez pas à visiter leur site Internet et à entrer en contact avec elles.**

Si votre entreprise possède un service des ressources humaines, vous pouvez également vous adresser à lui.

Prenez d'abord en considération un élément essentiel : **vous partez en retraite à la date de votre choix**. Les caisses ignorent cette date. Même lorsque vous serez arrivé à l'âge légal du départ en retraite, elles ne vous préviendront pas et n'entreront pas en contact avec vous. Ce sera à vous d'en faire la demande, **en ménageant un intervalle de 4 à 6 mois entre la date de votre demande et le jour que vous aurez choisi pour votre départ en retraite.**

En amont, pour mieux préparer le départ en retraite de leurs assurés, l'ensemble des caisses, en concertation, ont décidé de participer au dispositif du droit à l'information sur votre retraite, par l'envoi régulier, sans que vous ayez à le demander, de documents récapitulatifs de votre carrière et de vos droits. Cet envoi n'a pas encore été fait en direction de la totalité des assurés, mais, au fur et à mesure des prochaines années, il devrait se généraliser.

Ces deux documents de référence sont :

A. Le relevé de situation individuelle

B. L'estimation indicative globale

A. Le relevé de situation individuelle : récapitulatif de votre carrière

Le relevé de situation individuelle récapitule l'ensemble de vos droits acquis au jour de son émission dans le ou les régimes de retraite obligatoires de base et complémentaires auxquels vous avez appartenu. Ces droits sont exprimés en trimestres (dans le régime de base) et en points (dans les régimes complémentaires).

Votre relevé de situation individuelle comportera :

- ✓ La liste de l'ensemble des régimes dans lesquels vous avez acquis des droits à la retraite, avec mentions des dates de début et de fin de votre inscription dans chaque régime
- ✓ Les rémunérations qui doivent être prises en compte dans le calcul du montant de votre retraite
- ✓ Votre durée d'assurance (dans le régime de base) et le nombre de points acquis (dans les régimes complémentaires)
- ✓ Les informations relatives à des périodes ou à des événements susceptibles d'avoir une incidence sur l'âge de la liquidation ou le montant de votre retraite (enfants, accident, service militaire...)

B. L'estimation indicative globale : évaluation du montant de votre future retraite

L'estimation indicative globale comporte les mêmes éléments que le relevé de situation individuelle auxquels s'ajoute une évaluation du montant de votre future retraite, calculé selon plusieurs paramètres susceptibles d'évoluer :

- ✓ Vos revenus à venir jusqu'au moment de votre départ à la retraite
- ✓ La réglementation en vigueur au moment du calcul, maintenue ou modifiée
- ✓ Les différentes données économiques telles que l'évolution des prix et des salaires prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale et le Conseil d'orientation des retraites.

Par nature, ces paramètres ne sont pas figés. De ce fait, les montants figurant sur votre estimation indicative globale n'ont pas valeur d'engagement contractuel de la part de l'organisme concerné. Il ne peut s'agir que d'une estimation.

Le montant estimatif de la retraite est calculé à différents âges de départ possibles, entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge d'obtention automatique du taux plein

L'âge légal de départ en retraite

C'est l'âge à partir duquel vous avez le droit de partir à la retraite. Si votre durée d'assurance (nombre de trimestres validés) est insuffisante par rapport à un nombre de trimestres réglementairement exigés, votre retraite sera minorée en conséquence. Cette minoration est appelée décote. Pour le régime général, l'âge légal passera progressivement de 60 à 62 ans, selon votre année de naissance, d'ici 2018). Des possibilités de départ anticipé existent pour les personnes qui ont commencé à travailler avant 16, 17 ou 18 ans et qui justifient de longues carrières. Cette situation n'est cependant pas prise en compte dans l'estimation indicative globale. Si c'est votre cas, vous pouvez vous renseigner auprès de la caisse qui gère votre régime de base.

(Rappel : lors de vos démarches en vue de votre retraite, la première caisse à laquelle vous adresser est celle qui gère votre régime de base. Aucune retraite complémentaire ou additionnelle ne peut vous être attribuée si votre retraite de base n'a pas d'abord été liquidée).

2. J'ai eu une carrière multiple, au sein de différents régimes. Vers lequel d'entre eux dois-je me diriger pour prendre ma retraite ?

Selon les cas, trois possibilités peuvent se présenter :

- ✓ Si vous avez été affilié au régime général, au régime agricole ou au régime des commerçants et artisans, vous pourrez bénéficier de la « *demande unique de retraite* », à déposer à la dernière caisse à laquelle vous avez été rattaché, laquelle la transmettra à tous les régimes dont vous dépendez et qui s'alignent sur ce système (on les appelle de ce fait les « *régimes alignés* »).
- ✓ Si vous avez été affilié au régime général ou au régime des salariés agricoles, vous devez également effectuer une deuxième demande, auprès de votre dernière caisse de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC), ou du Cicas de votre département (Centres d'Information, de Conseil et d'Accueil des Salariés, service commun aux caisses de retraite complémentaires ARRCO et AGIRC).
- ✓ Si vous avez été affilié à d'autres régimes que ceux mentionnés ci-dessus, vous devez écrire à chacune des caisses dont vous dépendez ou avez relevé.

3. Comme j'ai cotisé à plusieurs régimes de retraite, qui me versera ma retraite et selon quel mode de calcul ?

C'est la même chose : dans le cas des « *régimes alignés* », une seule caisse se mettra en contact avec les autres. Chaque caisse se chargera ensuite de calculer et de payer la part de votre retraite qui lui incombe, de même entre les caisses Arrco et Agirc pour votre retraite complémentaire. Si vous avez été affilié à un ou plusieurs

autres régimes que ceux indiqués ci-dessus, chaque caisse se chargera de calculer votre retraite dans son propre régime, mais vous devrez écrire à chacune des caisses dont vous avez relevé.

Les années intermédiaires entre l'âge légal de départ en retraite et l'âge du taux plein automatique

Les montants sont estimés pour chaque année. Cette estimation est faite à une date fixe, le 1^{er} jour du trimestre civil suivant votre anniversaire. La colonne grisée indique l'âge auquel avez droit automatiquement à votre retraite au taux maximum, dit taux plein, sans décote, c'est-à-dire sans minoration. Mieux encore : si vous choisissez de partir en retraite après l'âge du taux plein automatique, votre retraite est majorée. C'est ce que l'on appelle la surcote.

Lorsque vous atteignez l'âge du taux plein automatique

Pour le régime général, l'âge de la retraite au taux plein automatique passera progressivement de 65 à 67 ans d'ici 2018, selon votre année de naissance. Si votre départ en retraite a lieu à partir de cet âge, votre retraite est calculée au taux plein quelle que soit votre nombre de trimestres validés.

4. Que dois-je faire pour obtenir un relevé de situation individuelle ou une estimation indicative globale ?

Vous n'avez aucune démarche à faire pour recevoir ces documents. Ils vous sont envoyés automatiquement. Le relevé de situation individuelle vous est adressé lors de vos 35, 40, 45 et 50 ans et l'estimation indicative globale à 55 et à 60 ans. À terme, vous recevrez ces documents tous les 5 ans sans démarche spécifique de votre part. Ils sont établis par l'un des organismes dont vous relevez ou avez relevé en dernier lieu. Ils sont expédiés à la dernière adresse postale connue par cet organisme.

(Nota : le relevé de situation individuelle peut également vous être adressé sur demande auprès de l'un des régimes dans lequel vous cotisez ou avez cotisé, à l'exception des régimes auprès desquels vous percevez déjà une pension).

Le relevé de situation individuelle et l'estimation indicative globale sont envoyés aux assurés depuis 2007. Les assurés nés en 1957 ont reçu leur premier relevé de situation individuelle en 2007, les assurés nés en 1958 ou 1963 l'ont reçu en 2008 et les assurés nés en 1959, 1964 ou 1969 en 2009. Les assurés nés en 1949 ont reçu leur première estimation indicative globale en 2007, les assurés nés en 1950 ou 1951 l'ont reçue en 2008 et les assurés nés en 1952 ou 1953 en 2009.

Sur le site Internet du GIP Info Retraite (Groupement d'Intérêt Public mis en place par l'ensemble des organismes assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires), vous pouvez connaître la prochaine date d'envoi de votre relevé de situation individuelle ou de votre estimation indicative globale à cette page

où il vous suffira de taper votre année de naissance pour connaître la prochaine date d'envoi. Toujours sur le site du GIP info retraite, vous pourrez connaître les organismes de retraite (base et complémentaire) auprès desquels vous avez pu cotiser au cours de votre carrière professionnelle à cette page, en cochant tout simplement le ou les métiers que vous exercez actuellement ou que vous avez exercés. Une fois muni de ces informations sur les régimes de base et complémentaire dont vous dépendez, il vous suffira d'aller, toujours sur le site du GIP Info Retraite, à cette page, où vous aurez la liste de tous les régimes, avec leurs coordonnées complètes. Munis de ces mêmes informations, si vous êtes proche de la retraite et souhaitez connaître vos droits à la retraite sans attendre l'envoi automatique de votre relevé de situation individuelle, vous pouvez dès maintenant contacter chacun de vos organismes de retraite.

5. Je suis à moins de 2 ans de la retraite et je souhaite commencer à préparer mon départ. Par quoi dois-je commencer ?

Ayant identifié vos organismes de retraite (de base et complémentaire) par le moyen que nous vous avons indiqué ci-dessus (renvoi vers le haut dans cette page ?), vous pouvez demander à chacun d'entre eux de vous fournir gratuitement un relevé de carrière.

Le relevé de carrière

Si vous avez reçu auparavant les documents dont l'envoi est prévu dans le cadre du droit à l'information sur votre retraite (relevé de situation individuelle – estimation indicative globale), le relevé de carrière inclura votre dernière période d'activité, postérieure à celles prises en compte dans ces documents. Le relevé de carrière vous permet de connaître la totalité des informations enregistrées par votre ou vos caisses qui seront prises en compte pour votre retraite. Dans les régimes de base, par exemple, celles-ci concernent :

- ✓ Vos rémunérations soumises à cotisations
- ✓ Le nombre de trimestres validés (trimestres pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance)
- ✓ Éventuellement les trimestres assimilés (maladie, invalidité, accident du travail, chômage, etc.) qui peuvent également être pris en compte sous certaines conditions.

Il est souhaitable de demander ce relevé de 18 à 24 mois avant la date à laquelle vous envisagez de prendre votre retraite. Grâce à ce ou à ces documents, si vous repérez un oubli ou une erreur (par exemple une période de travail non signalée à la caisse de retraite par l'un de vos employeurs), grâce à ce délai, vous pourrez effectuer les démarches nécessaires à leur régularisation (par exemple, recontacter cet ancien employeur pour obtenir le bulletin de paie correspondant ou, à défaut, une attestation). Selon le ou les régimes dont vous dépendez, vous pouvez obtenir ce relevé de carrière grâce à un formulaire téléchargeable sur le site de l'organisme, en

écrivain, ou en vous rendant à l'accueil de la caisse. Certains régimes proposent même un relevé gérable en ligne sur Internet.

(Nota : vous êtes libre de demander un relevé de carrière sans être obligé de prendre votre retraite. Il s'agit là de deux démarches distinctes).

Rappel : Prenez le temps de bien pointer chaque élément de votre relevé de carrière et de les rapporter à vos bulletins de paie (documents à conserver toute votre vie). Il arrive que des erreurs se glissent dans les documents fournis par les caisses. Même si elle est fastidieuse, cette vérification est capitale, surtout si vous avez occupé de nombreux postes ou si vous avez travaillé à l'étranger. Et plus votre carrière aura été variée (métiers différents, statuts divers, employeurs multiples), plus il faudra vous y prendre à l'avance pour engager cette démarche.

6. Comment faire si j'ai des trimestres incomplets et si je ne retrouve pas mes bulletins de salaire ?

Si vous ne retrouvez pas vos bulletins de salaire, vous avez plusieurs solutions :

- ✓ Votre caisse de retraite peut vérifier les revenus déclarés par vos employeurs par le biais de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).
- ✓ Si votre ancienne entreprise existe toujours, vous pouvez contacter votre ex-employeur : il peut avoir conservé un double ou un enregistrement informatique de vos bulletins. Sinon il pourra, si besoin, vous délivrer une attestation mentionnant le montant de vos rémunérations pour les périodes manquantes.

7. Il me manque des trimestres de retraite pour bénéficier du taux plein, que puis-je faire ?

Grâce à votre relevé de carrière, à vos vérifications et aux démarches que vous avez effectuées pour obtenir vos bulletins de paie manquants, vous connaissez maintenant votre nombre de trimestres validés. Néanmoins, vous avez constaté qu'il vous manque des trimestres.

Alors, sachez que sous certaines conditions, vous pouvez **racheter des trimestres de retraite manquants**.

Vous pouvez aussi étudier des solutions d'épargne et d'investissement pour compléter votre retraite de base : demandez une **simulation retraite** pour découvrir la ou lesquelles sont adaptées à votre situation.

Le rachat de trimestres

Il est possible de racheter des trimestres, d'abord pour les années d'études supérieures pendant lesquelles l'assuré n'a été affilié à aucun régime d'assurance vieillesse. L'assuré doit effectuer ce rachat auprès du premier régime auquel il a été affilié après ses études, sous réserve que ces années aient été validées par un

diplôme ou aient été effectuées dans une grande école ou encore dans une classe préparatoire à une grande école (à condition d'avoir été admis ensuite à celle-ci). On peut également racheter des trimestres pour les années incomplètes au cours desquelles moins de 4 trimestres de cotisations ont été validés, pour certaines périodes de chômage non indemnisées, lorsque, par exception, elles ne sont pas prises en compte pour la retraite, ainsi que pour les périodes de temps partiel, de petits boulots ou de stage. Ce rachat se fait dans la limite de 12 trimestres maximum.

C'est ce qu'on appelle le « versement pour la retraite », ou « rachat Fillon », instauré par la réforme des retraites de 2003.

Les rachats de trimestres sont possibles auprès du régime général des salariés, des régimes agricoles, des régimes des indépendants, des régimes des professions libérales, du régime des avocats. Il est également possible de racheter des trimestres dans la fonction publique (mais seulement au titre des années d'études et non pour les années incomplètes).

Intérêt du rachat de trimestres

Cet intérêt est double :

- ✓ Atteindre la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier de sa retraite de base à taux plein, sans décote, c'est-à-dire sans minoration
- ✓ Pouvoir percevoir également sa retraite complémentaire non minorée, car, pour obtenir la retraite complémentaire sans minoration, il faut :
 - ✚ Soit avoir l'âge automatique du taux plein (qui passera progressivement de 65 à 67 ans d'ici 2018)
 - ✚ soit bénéficier d'une retraite de la Sécurité sociale à taux plein, si le futur retraité n'a pas atteint l'âge automatique du taux plein

Calcul du prix des trimestres

Le coût des trimestres rachetés varie suivant 3 paramètres :

- ✓ L'âge auquel l'assuré les achète : plus il est jeune au moment du rachat, moins le coût est élevé
- ✓ Le revenu moyen de l'assuré sur les 3 dernières années : plus il est élevé, plus le trimestre coûte cher
- ✓ L'option de rachat retenue :
 - ✚ Option 1 : les trimestres rachetés peuvent augmenter uniquement le taux de la retraite, c'est-à-dire que l'assuré rachète les trimestres qui lui manquent pour obtenir une retraite à taux plein et éviter la décote.
 - ✚ Option 2 : les trimestres rachetés peuvent augmenter le taux de la retraite, mais également allonger la durée de cotisation pour augmenter encore plus la pension.

CONSERVATION DE DOCUMENTS EN VUE DE LA RETRAITE

La conservation de documents en vue de la retraite est indispensable pour la constitution de votre dossier de liquidation de retraite, car votre caisse est susceptible de vous les réclamer, en partie ou même en totalité. Examinons ces documents par catégories :

État civil personnel et familial

- Papiers d'identité
- Livret de famille
- Contrat de mariage
- Cas échéant jugement de divorce
- Actes d'adoption
- Testaments
- Actes de donations

Immobilier

- Titres de propriété
- Engagements de location et des baux

Études

- Diplômes (brevet, baccalauréat, diplômes universitaires, etc.)
- Livrets de Caisse d'Épargne

Placements financiers

- Polices d'assurance et preuve de résiliation éventuellement

Santé

- Papiers concernant la santé (carte Vitale, carnet de santé, certificats de vaccinations, groupe sanguin, radiographies, analyses, ordonnances importantes, etc.)

Activités professionnelles

■ Activité salariée en France

> Fiches de paie, justificatifs de paiement par chèque emploi-service, attestations patronales, certificats de travail (documents certifiés conformes et précisant les montants des rémunérations et cotisations)

> Contrats d'apprentissage

> Contrats de travail

(Nota concernant vos cotisations pour votre retraite sur vos fiches de paie : il n'existe pas un modèle standard de fiche de paie, mais l'employeur est tenu d'y faire figurer certaines données (comme de s'abstenir d'en mentionner certaines autres) et les cotisations pour la retraite (de base et complémentaire) en font partie. Voir une fiche de paie à titre d'exemple ci-dessous :

Vos cotisations pour la retraite sur votre fiche de paie

Voir les zones colorées :

	Assiette	COTISATIONS DU SALARIÉ		COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR		TOTAL	
		Taux en %	Montant en €	Taux en %	Montant en €	Taux en %	Montant en €
SALAIRE BRUT (1)	1500						
SÉCURITÉ SOCIALE							
assurance maladie	1500	0.75	11.25	12.80	192.00	13.55	203.25
Assurance vieillesse tranche 1 (2)	1500	6.65	99.75	8.30	124.50	14.95	224.25
Assurance vieillesse déplafonnée	1500	0.10	1.50	1.60	24.00	1.70	25.50
allocations familiales	1500						
accident du travail	1500						
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE							
Retraite ARRCO tranche 1 (3)	1500	3.00	45.00	4.50	67.50	7.50	112.50
AGFF tranche 1 (retraite avant 65 ans) (4)	1500	0.80	12.00	1.20	18.00	2.00	30.00
CHÔMAGE/EMPLOI							
Assedic tranche 1	1500	2.44	36.60	4.04	60.60	6.48	97.20
DIVERS							
CSG déductible	1455	5.10	74.21			5.10	74.21
CSG et CRDS non déductibles	1455	2.90	42.20			2.90	42.20
Contributions solidarité autonomie	1500			0.30	4.50	0.30	4.50
autres prélèvements	1500				75.00		75.00
TOTAL DES CHARGES			322.51		671.10		993.61
SALAIRE NET (5)	1177.49						

(1) SALAIRE BRUT - Salaire avant tout prélèvement

(2) ASSURANCE VIEILLESSE - Prélèvements pour financer la retraite de base de la Sécurité sociale

(3) RETRAITE ARRCO - Cotisation versée à une institution ARRCO (organisme de retraite complémentaire des salariés non-cadres) répartie entre l'employeur et le salarié.

(4) AGFF - Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO – intervient également dans le financement de la retraite complémentaire

(5) SALAIRE NET - Salaire effectivement payé après déduction des cotisations salariales.

• **Activité salariée à l'étranger**

- Contrats de travail précisant la nature et la période d'activité, le pays et le lieu de l'emploi
- Document mentionnant le numéro de cotisant au régime étranger

• **Arrêts maladie ou maternité - Accident du travail**

- Décomptes d'indemnités journalières
- Notification de rente suite accident du travail
- Notification ou titre de paiement de pension d'invalidité
- Chômage
- Attestations d'indemnités de chômage délivrées par les Assedic ou justificatifs d'inscription au Pôle emploi en cas de chômage non indemnisé
- Toutes pièces justificatives pour les autres situations particulières de chômage

Service militaire - Périodes de guerre

- Livret militaire
- Carte du service national ou états de service

Assurance vieillesse des Parents au Foyer

- Attestations délivrées annuellement par l'organisme payeur (CAF)

Congés parental d'éducation

- Attestation complétée par votre employeur précisant les dates exactes d'interruption)

Assurance volontaire Retraite

- Attestations de paiement des cotisations auprès de l'Urssaf

Hors régime général (commerçants, artisans, exploitants agricoles, professions libérales)

- Nom, adresse de l'organisme d'affiliation, le numéro de cotisant et le lieu d'activité

Salariés d'un régime spécial (SNCF, EDF, RATP, etc.)

- Nom, adresse de l'organisme d'affiliation, le numéro de cotisant et la dénomination de l'employeur

La conservation de documents en vue de la retraite s'impose, mais vous devez pratiquer également la conservation de certains documents après le départ en retraite, qui vous seront utiles notamment en cas de cumul emploi-retraite.

Quels sont ces documents et combien de temps faut-il les conserver ?

Pendant 2 ou 3 ans :

Les avis qui vous seront adressés par les caisses de retraite concernant les montants des prestations que vous percevrez

Sans limitation de durée :

- la notification d'attribution par le régime général de votre retraite personnelle et/ou de réversion
- la notification d'attribution de retraite du ou des autres régimes ou vos titres de pension
- la notification d'attribution de votre ou de vos retraites complémentaires
- la notification de révision lorsque votre retraite a connu des modifications en dehors de son évolution normale.

LE DEPART A LA RETRAITE

PROCEDURE ET CONSEQUENCES

Jusqu'à l'adoption de la **loi 87-588 du 30 juillet 1987 (JO 31)**, qui a défini les conditions de cessation d'activité en cas de départ à la retraite, le régime juridique de la rupture du contrat de travail due à l'âge du salarié ne faisait l'objet d'aucune disposition particulière du Code du travail.

Seuls l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation et l'article 6 de la loi 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, modifié par la loi 84-575 du 9 juillet 1984, faisaient référence au versement d'une indemnité en cas de départ en retraite du salarié.

En pratique, le départ à la retraite soulevait deux questions essentielles :

- la **qualification de la rupture** : la jurisprudence, jusqu'en 1987, déniait tout caractère spécifique à la rupture liée à l'âge du salarié. En l'absence de dispositions conventionnelles particulières, elle qualifiait donc de licenciement, la rupture à l'initiative de l'employeur, et de démission, la rupture à l'initiative du salarié ;
- la validité des **clauses conventionnelles relatives à la mise à la retraite**, qu'il s'agisse de clauses prévoyant une rupture automatique du contrat lorsque le salarié atteint un âge déterminé (« *clauses couperets* »), ou de clauses fixant les modalités du départ à la retraite du salarié, à son initiative ou sur initiative de l'employeur (« *clauses souples* »).

La Cour de cassation admettait la validité de l'un et l'autre type de clauses, encore que sa position en ce qui concerne les clauses « *couperets* » ait été fortement contestée par la doctrine.

- ✚ **La loi du 30 juillet 1987**, introduisant dans le Code du travail deux articles L.122-14-12 et L.122-14-13 (**devenus L.1237-4 et L.1237-5 à L.1237-10**), a interdit les clauses « *couperets* » prévoyant une rupture automatique du contrat de travail, et remplacé les clauses « *souples* » par un régime légal.

Le dispositif juridique mis en place a consacré le départ à la retraite comme **mode autonome de rupture du contrat** de travail, distinct du licenciement et de la démission, et en a fixé les modalités, de façon à garantir aux salariés une protection minimale. Ont ainsi été consacrés le départ à la retraite, au choix du salarié, et la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, admise pour les salariés âgés d'au moins 60 ans et réunissant les conditions d'obtention d'une pension de retraite à taux plein.

- ✚ **La loi 2003-775 du 21 août 2003 (JO 22 p. 14130 s.)**, dont l'un des objectifs était le développement de l'activité des seniors, a ensuite modifié l'article L.122-14-13, al. 3 du Code du travail (**devenu l'article L.1237-5**) afin d'interdire, à compter du 23 août 2003, toute mise à la retraite **avant l'âge de**

65 ans, âge auquel tout assuré peut bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance. Cette interdiction était toutefois assortie de dérogations permettant, par voie d'accord collectif et sous certaines conditions, la mise à la retraite d'office de salariés âgés de 60 à 65 ans.

- ✚ **La loi 2006-1640 du 21 décembre 2006 (JO 22 p. 19315)** avait prévu l'extinction progressive de **ces dispositifs dérogatoires à compter du 22 décembre 2006**. Une **nouvelle modalité de départ en retraite** avait cependant été créée, autorisant l'employeur et le salarié à décider en commun d'un départ en retraite à un âge inférieur à 65 ans, à partir du 1^{er} janvier 2010. Cette modalité de départ en retraite a été **supprimée** par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (Loi 2007-1786 du 19 décembre 2007 : JO 21 p. 20603). Cette suppression étant applicable le 22 décembre 2007, le dispositif, qui devait produire ses effets à compter du 1^{er} janvier 2010, n'aura jamais été mis en pratique.

- ✚ **La loi 2007-1786 du 19 décembre 2007 (JO 21 p. 20603)** a soumis les indemnités versées à compter du 11 octobre 2007 à l'occasion d'une mise à la retraite à une **contribution** à la charge de l'employeur d'un montant très dissuasif, quel que soit l'âge du salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

- ✚ **La loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 (JO 31 p. 20669)** a reculé l'âge à partir duquel un salarié peut librement être mis à la retraite par l'employeur à **70 ans**. Pour les salariés âgés de 65 à 69 ans, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite, dans le cadre d'une procédure stricte.

- ✚ En dernier lieu, **la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (JO 10 p. 20034)** a modifié la procédure de mise à la retraite pour tenir compte du relèvement progressif de l'âge auquel le salarié bénéficie automatiquement d'une pension à taux plein, quel que soit sa durée de cotisations. En parallèle, **la loi 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 (JO 21 p. 22409)** a modifié le régime social des indemnités de rupture.

I. Champ d'application

Les articles L.1237-4 à L.1237-10 du Code du travail sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Ils sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel (**article L.1211-1 du code du travail**)

A. Champ d'application professionnel

L'assujettissement des entreprises du **secteur privé** aux articles L.1237-4 à L.1237-10 du Code du travail n'a soulevé aucun problème particulier.).

Les dispositions relatives à la mise à la retraite sont applicables à l'ensemble des branches et entreprises couvertes, soit par le **régime général**, soit par un **régime particulier de sécurité sociale** (**JO déb. Sénat 26 juin 1987 p. 2317**), tel celui des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Par ailleurs, les **salariés** relevant du **régime agricole** sont compris dans le champ d'application du régime légal du départ à la retraite (**Décret 90-161 du 19 février 1990 : JO 21**).

Pour l'administration, les salariés relevant des **régimes spéciaux de sécurité sociale** (régime des mines, des clercs de notaire, etc.) ne sont pas exclus du champ d'application des **articles L.1237-5 à L.1237-10 du Code du travail**.

La Cour de cassation juge par ailleurs que les dispositions des articles L.1237-5 à L.1237-10 du Code du travail relatifs à la mise à la retraite des salariés sont applicables :

- aux **marins**, dont la mise à la retraite n'est pas régie par le Code du travail maritime ([Cass. soc. 21 décembre 2006 n° 3139 FP-PBRI, Sté BAI c/ Lechevretel](#)) ;
- aux **maîtres** travaillant dans un **établissement privé d'enseignement**, lié à l'Etat par un contrat d'association ([Cass. soc. 25 mars 1998 n° 1694 D, Direction de l'enseignement catholique c/ Devèze et a.](#)).

B. Champ d'application territorial

Applicables sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les dispositions des **articles L.1237-4 à L.1237-10 du Code du travail** ne le sont pas dans les **territoires d'outre-mer**.

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

Les articles **L.1237-5 à L.1237-8 du Code du travail** consacrent le principe de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur comme mode autonome de rupture du contrat de travail. Ils atténuent les conséquences d'une telle rupture pour le salarié en la soumettant à des conditions restrictives, à défaut desquelles elle prend le caractère d'un licenciement avec toutes les conséquences juridiques qui en découlent.

Que se passe-t-il si entre la date de la notification de la rupture et celle de la fin du préavis les conditions légales de mise à la retraite changent ? Qualifiée de mise à la retraite lors de sa notification, la rupture devient-elle un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, si c'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions fixées par le Code du

travail pour la mise à la retraite sont réunies, ce sont les dispositions légales en vigueur à la **date de la notification de la mesure** qui fixent ces conditions ([Cass. soc. 7 juin 1995 n° 2502 D, SA Aérospatiale c/ Aube](#) ; [Cass. soc. 14 mai 2008 n° 06-43.564 \(n° 895 FS-PB\), Naga c/ GIE Expansiel](#) : RJS 7/08 n° 774).

Jugé que dès lors qu'il n'était pas établi que l'employeur avait, en prononçant la mise à la retraite d'un salarié, agi précipitamment et dans le but de se soustraire aux nouvelles conditions de mise à la retraite alors en discussion devant le Parlement, l'intéressé ne saurait lui reprocher d'avoir manqué à l'**obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail**. ([Cass. soc. 30 janvier 2008 n° 06-41.878 \(n° 211 F-D\), Bourdoiseau, ép. Chaumont c/ Association ADAPEI 53](#) : RJS 4/08 n° 418)

La Cour de cassation se retranche en l'espèce derrière l'appréciation souveraine des juges du fond pour écarter la demande de l'intéressé mais semble admettre a contrario que si la preuve en avait été rapportée, la mise à la retraite précipitée d'un salarié dans le but de se soustraire à une réforme annoncée aurait constitué un manquement à l'obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail Un tel manquement, on le sait, est susceptible d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

A. Conditions de mise à la retraite

Il résulte de l'**article L1237-5 du Code du travail** que la possibilité offerte à l'employeur de mettre un salarié à la retraite est subordonnée à deux conditions : l'intéressé doit avoir **atteint un âge minimal**, et il doit réunir les conditions d'obtention d'une **pension de retraite à taux plein**.

La mise à la retraite constitue néanmoins une simple **faculté** pour l'employeur. Les parties ont de ce fait la possibilité, si elles le souhaitent, de poursuivre le contrat de travail au-delà de l'âge fixé par la clause conventionnelle ou contractuelle ou au-delà de l'âge auquel le salarié a la possibilité de faire valoir son droit à pension de vieillesse (**Circ. DRT n° 10 du 8 septembre 1987**).

Jugé que les dispositions des articles **L.1237-4 à L.1237-10** du Code du travail étaient applicables au salarié qui avait pris l'initiative de constater la rupture de son contrat de travail, après avoir été écarté de ses fonctions, dans l'attente de sa mise à la retraite ([Cass. soc. 30 septembre 1992 n° 3079 P, Hayaux du Tilly c/ Sté Banque La Hénin](#)).

Lorsqu'un salarié est **embauché** alors qu'il **remplit déjà les conditions légales de mise à la retraite**, son âge ne peut constituer un motif de rupture du contrat. Sa mise à la retraite ultérieure doit donc être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 29 juin 2011 n° 09-42.165 \(n° 1523 FP-PB\), Sté Imprimerie Barat c/ Labattut](#)).

La même solution devrait s'appliquer lorsque le salarié, **après avoir fait liquider une pension** de vieillesse dans son régime de base, **repréend un emploi** chez un nouvel employeur.

1. Condition d'âge

Aux termes de l'**article L.1237-5 du Code du travail**, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge auquel il est en mesure de liquider une pension de vieillesse à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance à un régime de retraite.

Le principe de l'interdiction de toute mise à la retraite avant cet âge est issu de la **loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites**, et a été confirmé par les **lois 2006-1640 du 21 décembre 2006, 2007-1786 du 19 décembre 2007 et 2008-1330 du 17 décembre 2008**.

Ce dernier texte subordonne toutefois la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 70 ans au respect d'une procédure le contraignant à recueillir l'assentiment du salarié pour pouvoir rompre son contrat. En pratique, l'employeur n'est donc libre de notifier une mise à la retraite d'office à un salarié que si celui-ci a atteint au moins **70 ans**.

Une **dérogation** au principe visé ci-dessus avait été prévue par la **loi du 21 août 2003** portant réforme des retraites : la mise à la retraite pouvait intervenir **à partir de l'âge de 60 ans**, dès lors que le salarié pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein, et qu'une convention ou un **accord collectif** conclu à cet effet, et étendu avant le 1^{er} janvier 2008, prévoyait des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. **La loi 2006-1640 du 21 décembre 2006 a supprimé cette dérogation**.

Il résulte en effet de l'article L.1237-5-1 du Code du travail que plus aucun accord de ce type ne peut être conclu et étendu depuis le 22 décembre 2006. Les accords conclus et étendus avant cette date **ont cessé de produire leurs effets** au 31 décembre 2009.

2. Date d'appréciation

La situation du salarié doit s'apprécier à la date de cessation du contrat de travail qui est la date d'expiration du délai de préavis, que celui-ci ait été ou non effectué ([Cass. soc. 31 janvier 1996 n° 359 PB, Sté Moët et Chandon c/ Cousin](#) ; [Cass. soc. 10 octobre 2007 n° 06-42.781 \(n° 2009 FS-D\), Villatte c/ Sté Framatome ANP](#)).

Dès lors que le salarié remplit les conditions légales de mise à la retraite à cette date, la décision de l'employeur ne s'analyse pas en un licenciement mais constitue un mode autonome de rupture du contrat de travail résultant de la mise à la retraite du salarié. L'employeur peut donc **notifier sa décision** de mise à la retraite avant que le salarié ne réunisse les conditions légales dès lors que ces conditions se trouveront remplies à l'expiration du délai-congé.

Selon une jurisprudence constante, le départ et la mise à la retraite du salarié sont régis par la **convention collective applicable** au moment de la notification de la rupture du contrat. Le salarié ne saurait ainsi invoquer les dispositions d'une convention collective arrivée à son terme, ou encore dénoncée régulièrement ([Cass. soc. 19 novembre 1987 n° 4000 P, CFA c/ Jeanmaire](#)).

B. Procédure

La mise à la retraite dans les conditions fixées par les **articles L.1237-5 à L.1237-8 du Code du travail** ne constitue pas un licenciement.

Lorsqu'elle concerne un salarié âgé d'au moins 70 ans, la mise à la retraite n'est légalement soumise à aucune procédure, hormis l'obligation de respecter un préavis.

En revanche, la mise à la retraite d'un salarié âgé de **moins de 70 ans** est strictement encadrée. Par ailleurs, lorsque la mise à la retraite est envisagée pour **motif économique** ou qu'elle concerne un **salarié protégé**, l'employeur est tenu d'observer certaines procédures qui se cumulent, le cas échéant, avec celles applicables en raison de l'âge de l'intéressé.

L'article [L.1221-18 du Code du travail](#) soumet en outre l'employeur à certaines **obligations déclaratives**. Il doit en effet signaler aux Urssaf avant le 31 janvier le **nombre de départs** de l'entreprise intervenus au cours de l'année civile précédente résultant :

- d'une préretraite ou d'un placement en cessation anticipée d'activité ;
- d'une mise à la retraite ;
- d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle homologuée, pour les salariés âgés d'au moins 55 ans.

1. Salariés âgés de moins de 70 ans

Lorsque le salarié atteint l'âge correspondant à celui ouvrant droit automatiquement à une retraite à taux plein sans qu'il soit tenu compte de la durée de cotisations, l'employeur peut lui proposer sa mise à la retraite. Cet âge, actuellement fixé à 65 ans, va augmenter. **La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites (JO 10 p. 20034) a en effet prévu son **relèvement progressif**, à partir de juillet 2016, afin de le porter de 65 à 67 ans. A terme, l'employeur ne pourra proposer leur mise à la retraite qu'aux salariés âgés de **67 à 69 ans inclus**.

Les articles L.1237-5, al. 7 à 9 et [D.1237-2-1](#) du Code du travail imposent à l'employeur **d'interroger** le salarié, par écrit, dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de **refus** du salarié exprimé dans un délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date anniversaire.

Il peut **réitérer sa demande** dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

En revanche, si le salarié interrogé sur ses intentions exprime son **accord**, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite dans les conditions de droit commun.

Les textes fixant les modalités de cette procédure laissent planer nombre d'incertitudes. L'employeur doit-il **interroger** le salarié au plus tard 3 mois avant sa **date** anniversaire ou peut-il formuler sa demande au cours des 3 mois précédant cette date ? Doit-on retenir la date d'envoi de cet écrit ou sa date de réception ?

Par ailleurs, le salarié acceptant la proposition de l'employeur n'est apparemment pas tenu d'exprimer ses intentions dans le délai d'un mois. Par conséquent, **l'absence de réponse** doit-elle être considérée comme valant acceptation implicite ? Quelles sont les conséquences d'une **réponse donnée hors délai** ?

Enfin, aucune précision n'est donnée sur la **date de mise en œuvre de la procédure** lorsque le salarié donne son **accord** : l'employeur doit-il notifier la rupture dès qu'il reçoit l'accord du salarié ? Peut-il repousser la rupture de plusieurs mois,

voire d'une ou plusieurs années ? Est-il libre de renoncer à son projet de mise à la retraite ?

2. Salariés âgés d'au moins 70 ans ou ayant consenti à leur mise à la retraite

a. Entretien préalable

La mise à la retraite d'un salarié, qui est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement, n'implique pas l'observation de la procédure prévue à l'article L.1233-11 et suivants du Code du travail ([CA Paris 29 avril 1993, 21^e ch. B, Tomczyk c/ Sté STPEE](#)), sauf lorsque le salarié est représentant du personnel.

Le salarié mis à la retraite ne saurait donc prétendre voir son employeur condamné au paiement de **dommages et intérêts** pour ne pas l'avoir convoqué à un entretien préalable ([CA Amiens 19 novembre 1992, Jacob c/ Sté Brunhy](#)).

Bien que la mise à la retraite n'ait pas légalement à être précédée d'un entretien préalable, il est **conseillé** aux employeurs de convoquer malgré tout le salarié à un tel entretien.

L'entretien préalable peut en effet permettre à l'employeur, si la situation le nécessite, de fournir au salarié une information claire et détaillée sur sa situation.

On notera que le fait pour l'employeur de faire précéder la mise à la retraite d'un entretien préalable, formalité non exigée par la loi, ne peut transformer la rupture du contrat de travail en un licenciement.

Si la convention ou l'accord collectif applicable impose à l'employeur de recevoir le salarié en entretien préalable à la mise à la retraite, le non-respect de cette formalité cause un préjudice au salarié justifiant l'attribution de dommages et intérêts ([Cass. soc. 23 novembre 2010 n° 09-43.005 \(n° 2156 F-D\), Romantini c/ Sté Air France : RJS 2/11 n° 131](#)).

b. Notification de la décision de l'employeur

Pour des raisons de preuve, il est recommandé de notifier par **écrit** au salarié leur décision de mise à la retraite. Une telle notification présente l'avantage de fixer clairement le point de départ du préavis.

Toutefois, la décision de l'employeur de mettre à la retraite un salarié qui remplit les conditions légales n'a pas à être spécialement **motivée** ([Cass. soc. 12 janvier 1993 n° 88 P, Blot c/ Conservatoire municipal du XI^e arrondissement de Paris](#)). En choisissant néanmoins de motiver sa décision par des motifs autres que le simple fait de remplir les conditions légales, il prend le risque de voir la **rupture requalifiée en licenciement**, avec les conséquences que cela entraîne s'agissant notamment du calcul des indemnités à verser au salarié ([Cass. soc. 9 mars 1999 n° 1078 P, Sté France 2 c/ Blettery](#)).

Dès lors que la mise à la retraite a été notifiée par l'employeur à son salarié, elle ne peut être **rétractée** qu'avec l'accord de ce dernier ([Cass. soc. 28 février 2006 n° 580 FS-PB, Jaudon c/ Sté Coteba](#)).

c. Préavis

Il résulte des **articles L.1237-6 et L.1237-10 du Code du travail** que l'employeur procédant à la mise à la retraite du salarié, tout comme le salarié partant volontairement à la retraite, est tenu d'observer un préavis égal, sauf disposition plus favorable, au préavis dû en cas de licenciement.

Par mesure de simplicité, sont regroupés ci-dessous l'ensemble des développements relatifs au préavis en cas de départ en retraite, à l'initiative de l'employeur comme du salarié, les deux situations étant régies par les mêmes dispositions.

► 1° Point de départ

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le point de départ du préavis se situe à la date où l'une des parties notifie à l'autre sa décision de considérer le contrat de travail comme rompu, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles ou contractuelles ou d'un usage prévoyant un point de départ différent de la date de notification (**Circ. DRT n° 10 du 8 septembre 1987**).

La date à retenir pour le point de départ du préavis est donc :

- en cas de notification par **lettre recommandée**, la date de présentation de la lettre ;
- en cas de **remise directe** de la lettre, la date de la signature de la lettre par la partie à qui celle-ci est remise (employeur en cas de départ volontaire du salarié ou salarié en cas de mise à la retraite par l'employeur).

Afin d'éviter tout problème de preuve, il est recommandé de ne pas s'en tenir à une notification purement verbale.

► 2° Durée

Il résulte de la référence faite, par **les articles L.1237-6 et L.1237-10, à l'article L.1234-1 du Code du travail** que la durée du préavis à respecter est celle du préavis légal de licenciement, sauf disposition plus favorable résultant de la convention collective, du contrat de travail ou d'un usage.

L'application de ces dispositions au cas du départ à la retraite soulève deux problèmes :

- d'une part, l'appréciation du caractère plus favorable du préavis pour le salarié ;
- d'autre part, le choix du délai conventionnel auquel il convient de se référer pour effectuer la comparaison avec le préavis légal.
- **Appréciation du caractère plus favorable**
- Le caractère plus favorable du préavis prévu par les dispositions conventionnelles s'apprécie de façon différente suivant que :
- l'**initiative** de la mise à la retraite revient à l'**employeur** : dans ce cas, doit être considéré comme plus favorable au salarié un préavis plus long que celui résultant de l'application des dispositions légales ;
- l'initiative du départ à la retraite est le fait du **salarié** : dans ce cas, on peut, à notre sens, transposer la jurisprudence rendue par la Cour de cassation en cas de démission. Selon celle-ci, seul un délai plus court est plus favorable au salarié (**Cass. soc. 19 juin 1996 n° 2869 D, Gerber c/ SARL Bartec : RJS 8-9/96 n° 920**).

► Préavis conventionnel applicable

Lorsque la convention collective applicable prévoit un délai de **préavis spécifique à la mise à la retraite**, et plus favorable au salarié que le préavis légal, c'est ce préavis conventionnel qui s'applique.

La Cour de cassation a longtemps considéré que le délai expressément qualifié de « *préavis de licenciement* » par la convention collective ou le contrat de travail était inapplicable en cas de mise à la retraite ([Cass. soc. 23 juillet 1980, SA La Linière de Cholet c/ Dubromelle](#)).

Jugé cependant qu'en l'absence de disposition conventionnelle spécifique à la mise à la retraite, il convient d'appliquer la disposition conventionnelle relative au **licenciement** ([Cass. soc. 15 mai 2007 n° 05-45.234, CPAM de la Gironde c/ Rey](#)).

d. Sanction en cas de brusque rupture

Le non-respect du préavis légal visé aux 1°, 2° et 3° de l'article L.1234-1 étant sanctionné par le versement d'une **indemnité compensatrice** dans les conditions définies à l'article L.1234-5, il en résulte qu'une telle indemnité est due en cas de brusque rupture du contrat de travail par la partie qui prend l'initiative de cette rupture à l'occasion du départ en retraite du salarié (**Circ. DRT n° 10 du 8 septembre 1987**).

Toutefois, l'inobservation du délai de préavis conventionnel n'a pas pour conséquence de transformer la mise à la retraite en un **licenciement abusif** ([Cass. soc. 18 juillet 2000 n° 3615 FS-P, Sté Tereflex c/ Mazot](#)).

Par ailleurs, l'inobservation de l'obligation de respecter un préavis en cas de départ à la retraite ne prive pas le salarié du droit à l'**indemnité** de départ à la retraite ([Cass. soc. 13 février 1996 n° 589 P, CPAM de Nantes c/ Peron et autre](#)).

3. Cas particuliers

a. Mise à la retraite pour motif économique

En vertu des **articles L.1233-1 à L.1233-3 du Code du travail**, si la mise à la retraite est envisagée pour un motif économique, elle devra comme toute rupture de ce type, être soumise aux règles gouvernant les licenciements économiques.

L'assujettissement de toute rupture de contrats de travail pour motif économique aux **procédures** de licenciement économique entraîne l'application dans tous les cas de l'ensemble des formalités prévues aux articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

L'administration a toutefois précisé que l'application des procédures légales de licenciement économique n'a pas pour effet de transformer la nature de la rupture du contrat qui conserve son régime propre.

Par conséquent, lorsque la rupture du contrat ne résulte pas d'un licenciement mais d'une mise à la retraite, les dispositions des articles L.1233-11 et suivants du Code

précité relatives à l'entretien préalable et à la notification du licenciement n'ont pas à être respectées (**Circ. DE/DRT n° 92-26 du 29 décembre 1992, I : BOMT n° 93-10**).

Cette procédure s'ajoute, le cas échéant, à celle applicable en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans.

b. Mise à la retraite d'un salarié protégé

Selon la jurisprudence, un salarié protégé ne saurait, en tout état de cause, être mis à la retraite sans respect de la **procédure** spéciale de licenciement (**Cass. soc. 5 mars 1996 n° 1002 PF, Bourgoïn et a. c/ Jouanne**).

Cette procédure impose à l'employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable (**CE 17 juin 2009 n° 304027, Sté du Crédit du Nord**). Il doit ensuite consulter, s'il existe, le comité d'entreprise ou d'établissement sur cette rupture (sauf si la mise à la retraite concerne un délégué syndical ou un salarié assimilé au regard de la protection), puis demander l'autorisation de rompre le contrat à l'inspecteur du travail. Ce dernier rend sa décision après avoir instruit le dossier et contrôlé que le salarié remplit les conditions de mise à la retraite et ne fait pas l'objet d'une discrimination.

Cette procédure s'ajoute, le cas échéant, à celle imposant à l'employeur de solliciter l'accord du salarié lorsqu'il est âgé de moins de 70 ans.

C. Indemnités

Aux termes de **l'article L.1237-7 du Code du travail**, tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit au versement d'une indemnité de départ en retraite au moins égale à l'indemnité minimum de licenciement prévue à **l'article L.1234-9 du Code du travail**.

Le droit à l'indemnité de départ à la retraite ne prend naissance qu'à la **date** de ce départ (**Cass. soc. 4 juillet 1995 n° 3065 D, Fauvel c/ Aéroports de Paris**).

► Indemnité légale

L'indemnité minimum légale de licenciement prévue à **l'article L.1234-9 du Code du travail** n'est due en principe qu'aux salariés totalisant au moins une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

L'indemnité ne peut être inférieure à **1/5^e de mois de salaire** par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent **2/15^e de mois** par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (**article R.1234-2 du code du travail**).

Plus simplement, l'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et à 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante.

Le **salaire** à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis (article R.1234-4 du code du travail).

► Indemnité conventionnelle

Les indemnités visées précédemment s'appliquent sous réserve des **dispositions plus favorables** en matière d'indemnité de mise à la retraite contenues, le cas échéant, dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail.

En toute hypothèse, il convient de se référer aux termes de la convention collective ou du contrat de travail, selon les cas, pour déterminer le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Les dispositions conventionnelles auxquelles il convient de se référer sont celles concernant l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite et non pas l'**indemnité conventionnelle de licenciement** (**JO déb. AN 10 juin 1987 p. 2136**).

Ainsi jugé que le salarié mis à la retraite par son employeur dans les conditions prévues par la convention collective applicable ne peut prétendre qu'à l'indemnité de mise à la retraite prévue par cette convention, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, et non à l'indemnité conventionnelle de licenciement ([Cass. soc. 27 mars 1991 n° 1415 D, Syndicat des copropriétaires de la résidence des Magnolias c/ Epoux Amrane](#)).

On notera toutefois que dans certains cas, la **généralité des termes** utilisés par la convention collective ou le contrat de travail pourra conduire à verser la même indemnité aux salariés mis à la retraite qu'aux salariés licenciés. Ce sera le cas notamment des conventions ou contrats de travail qui prévoient, sans restriction, le versement d'une indemnité qualifiée d'indemnité de cessation d'activité ou de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Jugé que, la mise à la retraite n'entraînant pas les effets d'un licenciement, les salariés mis à la retraite dans le cadre d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** ne peuvent prétendre à l'indemnité conventionnelle de licenciement que si ce plan leur en étend expressément le bénéfice ([Cass. soc. 18 mars 2008 n° 557 FS-PBR, Ste Helvétia c/ Duval](#)).

L'indemnité de départ en retraite peut prendre la forme d'un capital versé dans le cadre d'un **contrat d'assurance groupe** souscrit par l'employeur sous réserve que ce dernier s'acquitte de l'ensemble des cotisations dues et que le salarié soit exonéré de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur la somme perçue ([Cass. soc. 8 juillet 2003 n° 1801 FS-P, Codjovi c/ CRCAM de l'Anjou et du Maine](#)).

► Régime social

Les indemnités de mise à la retraite sont **exonérées** de cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale, selon les règles définies en matière d'impôt sur le revenu, par renvoi de l'article L.242-1, al. 12 du Code de la Sécurité Sociale à l'article [80 duodecies du CGI](#) .

Ainsi, ces indemnités sont exonérées de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité, à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ;

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- 50 % du montant de l'indemnité versée.
- Ces règles de détermination du montant exonéré, issues de **la loi 2011-1906 du 21 décembre 2011 (JO 22 p. 21682)**, s'appliqueront pleinement à compter de **2013**.
- Des **dispositions transitoires** ont été définies pour 2012 (**Loi 2011-1906 du 21 décembre 2011 art. 14, II : JO 22 p. 21682**), à l'instar de ce qui avait été prévu pour 2011 (**Loi 2010-1594 du 20 décembre 2010 art. 18, III : JO 21 p. 22409**).
- Ainsi, l'indemnité de mise à la retraite **versée en 2012** pour une mise à la retraite notifiée par l'employeur le 31 décembre **2011** au plus tard est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 109 116 € (3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale), à hauteur du plus élevé des trois montants mentionnés plus haut.
- S'agissant des indemnités de mise à la retraite **versées en 2012** au titre d'une **rupture du contrat** de travail notifiée en **2012**, on distingue deux cas :
 - -si le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle est supérieur à 72 744 € (soit deux fois la valeur du plafond de sécurité sociale en 2012), l'indemnité versée est exonérée à hauteur du montant prévu par la loi ou la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31-12-2011, dans la limite de 109 116 € ;
 - si le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle est inférieur ou égal à 72 744 €, le régime définitif d'exonération, applicable à compter de 2013, présenté ci-dessus, s'applique.

Les indemnités d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations (article L.242-1 du CSS).

Ces règles valent également pour les **prélèvements dont l'assiette est harmonisée** avec celle des cotisations de sécurité sociale : cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés, versement de transport, cotisations Fnal, cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco, contribution solidarité-autonomie, taxe d'apprentissage et ses contributions additionnelles et supplémentaire, participation-formation continue, participation-construction et taxe sur les salaires.

Le régime social des indemnités de mise à la retraite ne varie pas selon qu'elles sont **versées** ou non **dans le cadre d'un plan social (Circ. Acoss 2001-22 du 25 janvier 2001 n° 221)**.

L'indemnité de mise à la retraite est assujettie à la **CSG** et à la **CRDS** pour sa fraction excédant, le cas échéant, le montant légal ou conventionnel (convention collective de branche ou accord conclu au niveau professionnel ou interprofessionnel).

En tout état de cause, la fraction assujettie ne peut être inférieure au montant assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Dans le cas de cumul du contrat de travail et d'un **mandat social**, la rupture du contrat de travail par mise à la retraite peut s'accompagner de la cessation du mandat social. Le régime social (cotisations sociales et prélèvements alignés, CSG et CRDS) de l'indemnité pouvant être versée à cette occasion suit les règles fixées.

► Contribution spéciale

Ruptures visées

Une contribution à la **charge de l'employeur** est instituée par l'article [L.137-12 du CSS](#) sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur.

Toute rupture par mise à la retraite, quel que soit l'**âge du salarié**, donne donc lieu au versement de cette contribution. L'objectif de la mesure est le maintien des seniors dans l'emploi, y compris des personnes âgées de **65 ans et plus**.

La contribution obéit au même régime juridique que la taxe sur les contributions de prévoyance complémentaire, s'agissant du **paiement**, du **contrôle** et du **contentieux**. Son contrôle et son recouvrement sont donc confiés aux Urssaf, et les contentieux afférents attribués aux tribunaux de la sécurité sociale.

Le **produit** de la contribution est affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, afin de participer au financement des charges de l'assurance vieillesse du régime général.

Assiette de la contribution

Sont assujetties à la contribution, les indemnités versées en cas de mise à la retraite. La rédaction de l'**article L.137-12 du CSS**, volontairement souple, permet d'englober dans l'assiette de la contribution non seulement les indemnités légales et conventionnelles de mise à la retraite mentionnées par les **articles L.1237-7 et L.1237-9 du Code du travail**, mais également les **indemnités versées à l'occasion de la mise à la retraite (Rapp. Sén. n° 72 tome VI p. 59)**.

La question se pose de savoir si toutes les indemnités de rupture versées au salarié mis à la retraite sont assujetties à la contribution, et notamment les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés, ou si la formule ne vise que les sommes constitutives d'un **dédommagement** et non d'un **salaire**, telles d'éventuelles indemnités transactionnelles par exemple.

Taux de la contribution

Le taux de la contribution est fixé à 50 % pour les indemnités versées depuis le **1^{er} janvier 2009**.

► Régime fiscal

Situation de l'employeur

Les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié sont déductibles des bénéfices imposables de l'entreprise dès lors que leur versement ne procède pas d'une décision de gestion anormale (**D. adm. 4 C-4421 n° 17**).

Les **primes d'assurances** destinées à garantir au personnel le paiement des indemnités de départ en retraite ou de congédiement auxquelles une entreprise est tenue en vertu d'une convention collective constituent des charges déductibles, dès

lors que l'entreprise perd la propriété et la disposition des sommes versées (**D. adm. 4 C-4232 n° 18 et 4 C-4421 n° 18**).

La circonstance que la compagnie d'assurances doit reverser à l'entreprise les provisions mathématiques du contrat au cas où elle n'aurait plus à verser ces indemnités ne s'oppose pas à la déduction des primes (**CE 6 novembre 1991 n° 68654 : RJF 1/92 n° 17**).

Si le Code général des impôts autorise la déduction des cotisations d'assurances souscrites en vue du paiement des charges de retraite, il interdit toute déduction des **provisions** constituées en vue de faire face au versement d'allocations en raison du départ à la retraite ou préretraite de membres ou anciens membres du personnel, ou de mandataires sociaux (**CGI art. 39, 1-5°**).

L'administration a précisé que l'interdiction concerne toutes les sommes versées aux salariés et anciens salariés ainsi qu'aux dirigeants, lors de leur départ à la retraite ou préretraite, ou pendant la durée de celle-ci (**D. adm. 4 E-2223 n° 5 et 6**).

Du point de vue comptable, les entreprises sont libres de constituer ou non des provisions pour charges de retraite (**C. com. art. 9 ; Mémento comptable n°945 s.**). Si elles décident de le faire, elles doivent réintégrer le montant des dotations à ce poste, de manière extra-comptable, dans leur bénéfice imposable.

Situation du salarié

En application du nouvel **article 80 duodécies du CGI**, les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de l'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- montant de l'indemnité de mise à la retraite prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi ;
- moitié de l'indemnité de mise à la retraite perçue (dans la limite de cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant sa mise à la retraite (dans la limite de cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale).
- Le dispositif est applicable aux indemnités de mise à la retraite perçues à compter du **1^{er} janvier 2006**.
- La fraction imposable des indemnités de départ volontaire en retraite, de mise à la retraite ou de départ en préretraite peut, sur demande du salarié, faire l'objet de **modalités particulières d'imposition**, à savoir :
- soit l'application du **système du quotient (CGI art. 163-0 A)**, quel que soit le montant des indemnités ;
- Ce dispositif consiste à calculer l'impôt correspondant au montant imposable des indemnités en ajoutant le quart, en principe, de ce montant au revenu net global « courant » de l'année de sa réalisation et en multipliant par quatre la cotisation supplémentaire ainsi obtenue.
- soit la répartition par parts égales sur l'année de perception et les trois années suivantes (**CGI art. 163 A**). L'option pour ce **régime d'étalement** est irrévocable ; elle s'exerce soit lors du dépôt de la déclaration d'ensemble de revenus (en joignant une note indiquant la nature des indemnités, leur montant imposable et leur répartition sur la période d'étalement), soit ultérieurement par voie de réclamation produite dans les délais légaux.

D. Sanctions

Selon les dispositions de l'**article L.1237-8 du Code du travail**, si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

1. Qualification du licenciement

Les juges requalifient a posteriori la mise à la retraite prononcée en dehors des conditions légales en un licenciement. Un tel licenciement est **sans cause réelle et sérieuse** dès lors qu'il n'est pas motivé par l'employeur qui invoque seulement, pour rompre le contrat de travail, une mise à la retraite ([Cass. soc. 7 avril 1994 n° 1929 P, Sté nouvelle Chaumet c/ Sang](#) ; [Cass. soc. 28 février 2006 n° 580 FS-PB, Jaudon c/ Sté Coteba](#) ; [Cass. soc. 19 décembre 2007 n° 06-43.574 \(n° 2763 F-D\), Sté Arkema c/ Casalini](#)).

En outre, l'**article L.1132-1 du Code du travail** dispose qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge, et que toute disposition ou tout acte contraire est nul. La Cour de cassation en a conclu, dans un cas où l'employeur n'invoquait comme **cause de rupture** que l'âge du salarié, lequel, au moment de la rupture du contrat de travail, ne bénéficiait pas d'une retraite à taux plein, que sa mise à la retraite constituait un licenciement nul ([Cass. soc. 21 décembre 2006 n° 3139 FP-PBRI, Sté BAI c/ Lechevretel](#)).

La qualification du licenciement par les juges dépend donc, d'une part, de la façon dont l'employeur a motivé la rupture du contrat de travail, et, d'autre part, des prétentions du salarié qui demande la requalification de sa mise à la retraite en un licenciement.

2. Sanctions

Le salarié dont la mise à la retraite est requalifiée en licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse bénéficie de l'indemnisation prévue par les articles **L.1235-3 et L.1235-5 du Code du travail**.

Il bénéficie également des **indemnités de rupture**, aucune restriction n'étant prévue. Il a donc droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et peut prétendre, dans tous les cas, à l'indemnité de préavis, peu important qu'il soit ou non dans l'impossibilité physique de l'exécuter ([Cass. soc. 30 mars 2005 n° 785 F-PB, SA Azur Net c/ Dorsemaine](#)).

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement ne saurait se **cumuler** avec l'**indemnité de fin de carrière** ([Cass. soc. 3 octobre 1991 n° 2972 D, Banque Sudameris c/ Demary](#) ; [Cass. soc. 8 juillet 2003 n° 1801 FS-P, Codjovi c/ CRCAM de l'Anjou et du Maine](#)), ou avec une somme due au titre de **congés payés conventionnels**, dont le versement est prévu par la convention collective en cas de départ à la retraite ([Cass. soc. 19 décembre 2007 n° 06-43.574 \(n° 2763 F-D\), Sté Arkema c/ Casalini](#)).

Lorsque la **convention collective** ou le contrat de travail n'envisage pas le cas de la mise à la retraite mais se borne à prévoir le versement d'une indemnité de licenciement, **sans limite d'âge**, d'un montant supérieur à l'indemnité légale, il ne fait pas de doute que cette indemnité est due. En effet, la mise à la retraite d'un salarié ne remplissant pas les conditions légales s'analysant en un licenciement, il est

normal qu'elle ouvre droit à l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail en pareil cas.

De nombreuses conventions collectives prévoient en revanche qu'à **partir d'un certain âge**, l'indemnité conventionnelle de licenciement n'est plus versée mais est remplacée par une indemnité dont le mode de calcul est généralement moins favorable au salarié. Dans un tel cas, la solution dépend de la façon dont la convention ou l'accord collectif est rédigé. Si la convention mentionne une indemnité « *de mise à la retraite* » ou « *de départ en retraite* », la rupture étant requalifiée en licenciement, c'est l'indemnité conventionnelle de licenciement qui doit être versée. Si la convention prévoit le versement de cette indemnité à partir d'un certain âge, c'est cette indemnité qui sera versée, à condition toutefois que son montant soit plus favorable au salarié que celui de l'indemnité légale de licenciement.

III. Départ en retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat de travail, à une indemnité de départ en retraite ([article L.1237-9, al. 1 du code du travail](#)).

A. Situations visées

L'article L.1237-9 du Code du travail vise la situation du salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

1. Initiative de la rupture

Le salarié doit manifester une **volonté certaine et non équivoque** de partir à la retraite.

Dans certaines situations, la question de savoir qui, du salarié ou de l'employeur, a pris l'initiative du départ à la retraite peut se poser. Il a ainsi été jugé que, si la rupture du contrat de travail ne se présume pas et doit résulter d'une volonté clairement formulée, il n'est pas nécessaire que cette décision soit formulée **par écrit** ; en dehors de toute circonstance pouvant impliquer une déclaration irréfléchie, la formulation verbale par le salarié de sa volonté de cesser de travailler à un moment donné constitue une manifestation d'intention claire et explicite dont la preuve peut être rapportée par des témoignages.

Un salarié en arrêt maladie ne manifeste pas une volonté claire et non équivoque de partir en retraite en sollicitant auprès de la caisse la liquidation de sa pension de vieillesse et en ne manifestant pas la volonté de reprendre le travail ([Cass. soc. 15 décembre 2009 n° 08-43.612 \(n° 2541 F-D\), Sté Montpellier c/ François](#)).

En revanche, c'est bien le salarié qui a pris l'initiative de son départ à la retraite lorsque les attestations de plusieurs autres salariés établissent que l'intéressé avait décidé de prendre sa retraite dès sa soixante-cinquième année, en plein accord avec l'employeur qui avait recruté plusieurs personnes qui devaient se partager ses attributions et qu'il a contribué à former en connaissance de cause et en tenant ces personnes personnellement au courant de sa décision, dont il avait également

informé le commissaire aux comptes ([CA Paris 12 janvier 1995, 18^e ch. E, Leduc c/ Sté Talux](#)).

Cependant, la demande d'un salarié à son employeur de remplir des imprimés relatifs à la liquidation d'une pension de retraite de la sécurité sociale n'est pas considérée comme une manifestation suffisante de volonté de cesser son activité professionnelle ([Cass. soc. 12 décembre 1983 n° 4285, SARL Belleri c/ Tholly](#)).

Le départ à la retraite doit également procéder d'une **volonté libre et éclairée du salarié**.

Ainsi, le salarié qui a sollicité, sans y être **contraint**, son admission à la retraite est responsable de la cessation de ses fonctions ([Cass. soc. 28 juin 1989 n° 2700 D, Deguffroy c/ Sté de secours minière](#)).

Au contraire, lorsqu'un salarié, connaissant mal la langue française, n'a eu **connaissance de la réalité et de l'étendue de ses droits** à une pension de vieillesse que postérieurement à la signature de sa demande de départ à la retraite, la rupture du contrat de travail, sans que l'employeur se soit assuré au préalable que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein ou a accepté en toute connaissance de cause de quitter son emploi en percevant une retraite à taux réduit, doit être requalifiée en licenciement ([CA Versailles 6 février 2003 n° 02-665, 17^e ch., Douidi c/ Fayolles et Fils](#)).

2. Liquidation effective d'une pension

La question de savoir si le salarié doit obligatoirement demander la liquidation de sa pension n'est pas réglée par la loi, qui reste imprécise sur ce point.

La Cour de cassation, interprétant **l'article L1237-9 du Code du travail**, a toutefois jugé que l'employeur peut refuser de verser l'indemnité légale ou conventionnelle de départ à la retraite si le salarié ne demande pas la liquidation effective de sa pension de vieillesse ([Cass. soc. 23 septembre 2009 n° 08-41.397 \(n° 1800 FS-PB\), Peyron c/ Sté Auvergne habitat](#)).

En revanche, il n'est pas exigé du salarié qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à **taux plein**.

Jugé par ailleurs qu'au sens de **l'article L.1237-9 du Code du travail** l'avantage de retraite versé aux enseignants privés cessant leur activité, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge fixé pour bénéficier d'une pension de retraite, a le caractère d'une pension de vieillesse (notamment [Cass. soc. 10 novembre 1992 n° 3973 PF, Association d'éducation populaire de l'école mixte de La Violette c/ Besson-Magdelain](#)).

3. Reprise d'une activité professionnelle

La volonté du salarié de prendre sa retraite doit être réelle. Toutefois, si le salarié justifie pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse, et que les dispositions conventionnelles applicables n'ajoutent aucune condition particulière à celle posée par la loi, l'employeur ne peut refuser de verser **l'indemnité de départ à la retraite**

au motif que le salarié a repris une activité professionnelle postérieurement à son départ.

Ainsi jugé que, la convention collective ne subordonnant pas le versement de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite à la condition que le salarié ne reprenne aucune activité professionnelle, l'employeur n'est pas fondé à réclamer au salarié, qui a repris une telle activité après son départ à la retraite, le remboursement de l'indemnité versée dans les conditions prévues par la convention ([Cass. soc. 17 mars 1993 n° 1236 P, Sté Blanchisserie Jésus c/ Jaffredo](#)).

B. Procédure

Le départ volontaire à la retraite d'un salarié, comme la démission, n'est soumis à aucune condition de forme ni de procédure.

Toutefois, aux termes de **l'article L.1233-3 du Code du travail**, les procédures de licenciement pour motif économique sont applicables à toute rupture du contrat de travail fondée sur un ou plusieurs motifs économiques. Selon l'administration, ce texte vise en particulier tout système, qu'il soit négocié ou non avec les organisations syndicales, par lequel l'employeur compte réduire les effectifs de l'entreprise ou modifier la structure de ceux-ci en accordant aux salariés volontaires au départ, une compensation financière. Il s'agit d'éviter le contournement des obligations s'imposant aux employeurs et principalement de préserver les droits conférés aux institutions représentatives du personnel dans une telle hypothèse (**Circ. DE/DRT n° 92-26 du 29 décembre 1992, I) : BOMT n° 93-10.**

Sont donc visés notamment les départs volontaires à la retraite s'inscrivant dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs.

Cela entraîne l'application dans tous les cas de l'ensemble des formalités prévues aux **articles L.1233-1 et suivants du Code du travail**.

Cela n'a pas en revanche pour effet de transformer la nature de la rupture du contrat qui conserve son régime propre de départ volontaire à la retraite.

Le salarié qui part volontairement à la retraite doit exécuter un **préavis**.

Le **contrat** de travail est **rompu** à la **date** à laquelle le salarié manifeste son intention de partir à la retraite, même si le départ effectif de l'entreprise a lieu à l'issue du préavis ([Cass. soc. 20 juin 2012 n° 11-17.567 \(n° 1523 F-D\), Sté Simon Laminette c/ Jacquot : RJS 10/12 n° 789](#)).

C. Indemnité

Selon **l'article L.1237-9 du Code du travail**, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit, sous réserve des dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou du contrat du travail, à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une **rémunération**, ce dont il résulte qu'elle est soumise aux **règles de saisie**

prévues par le Code du travail ([Cass. soc. 30 janvier 2008 n° 06-17.531 \(n° 188 FS-PBR\), Guyot c/ Sté Banque populaire Bourgogne-Franche-Comté : RJS 4/08 n° 417](#))

1. Indemnité légale

► **Bénéficiaires**

Il résulte de la généralité des termes employés par **l'article L.1237-9 du Code du travail** que :

- le droit à l'indemnité de départ à la retraite n'est pas subordonné à la possibilité de bénéficier d'une pension à taux plein ;
- cette indemnité peut être versée avant l'âge légal de départ à la retraite ;
- le droit à l'indemnité de départ à la retraite est étendu à tous les salariés entrant dans le champ d'application du Code du travail.

Selon l'administration, **l'indemnité légale** est due au salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir son droit à pension de vieillesse. Dès lors que cette condition est remplie, cette indemnité doit être versée, quelle que soit la situation de l'intéressé. Ainsi, un salarié de moins de 60 ans pourra prétendre au versement de cette indemnité s'il relève d'un régime particulier de sécurité sociale fixant un âge inférieur à 60 ans pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse ou ne fixant pas de condition d'âge (**Circ. DRT n° 10 du 8 septembre 1987**).

► **Montant**

L'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit (article D.1237-1 du code du travail) :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

On notera que l'application du **barème** de calcul de l'indemnité de départ à la retraite prévu par **l'article 6 de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977** aboutit en fait à exclure du bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement n'atteint pas dix ans.

Le **salaire à prendre en considération** pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis (**article D.1237-2 du code du travail**).

Pour les salariés employés successivement à temps plein et à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon chacune de ces modalités.

► **Cumul**

L'indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler avec une autre indemnité de même nature (indemnité de licenciement, par exemple).

En revanche, le cumul est possible avec une indemnité de nature différente.

2. Indemnité conventionnelle

L'indemnité légale de départ à la retraite est une indemnité minimum. Le salarié doit bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité plus favorable prévue dans une convention ou un accord collectif de travail ou dans le contrat de travail (**Circ. DRT n° 10 du 8 septembre 1987**). Les dispositions conventionnelles ou contractuelles auxquelles il convient de se référer sont celles qui prévoient une indemnité de départ à la retraite.

Les **conditions d'attribution** de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite sont généralement fixées par la convention collective elle-même, dont l'interprétation est demandée aux tribunaux en cas de contentieux.

Cependant, à la différence du cas de la mise à la retraite, le départ volontaire à la retraite, même lorsqu'il a lieu dans le cadre d'un **plan de sauvegarde de l'emploi**, constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement ([Cass. soc. 25 juin 2002 n° 2133 FS-PBRI, SA Elf Atochem c/ Fédération Chimie Energie CFDI](#)).

Pour déterminer le **montant** de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, il convient de se reporter, selon les cas, aux termes de la convention collective ou du contrat de travail qui en prévoit l'attribution.

L'application de ces textes peut, dans certaines situations, poser des problèmes d'interprétation (calcul de l'ancienneté du salarié, détermination de la période de référence et du salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité...).

3. Cotisations sociales

Les indemnités de départ à la retraite versées aux salariés qui décident de quitter leur emploi pour faire liquider leur retraite sont assujetties en tant que salaire aux **cotisations de sécurité sociale**, à la **CSG** et à la **CRDS**. Cette solution, qui se déduit de l'absence d'exonération légale, a été confirmée par la jurisprudence ([Cass. soc. 6 janvier 1988 n° 7 D, BNP c/ Urssaf de la Haute-Loire](#) ; [Cass. soc. 19 mars 1992 n° 1252 D, Sté Colas Centre Ouest c/ Urssaf de Loire-Atlantique](#) ; [Cass. soc. 24 février 1994 n° 988 D, Drass de Franche-Comté c/ SA Franck](#)).

Elle est transposable aux **prélèvements** dont l'assiette est harmonisée avec celle des cotisations de sécurité sociale : cotisations d'assurance chômage et d'assurance des créances des salariés, versement de transport, cotisation Fnal, cotisations de retraite complémentaire Arrco et Agirc, contribution de solidarité autonomie, taxe d'apprentissage et ses contributions additionnelle et supplémentaire, participation-formation continue, participation-construction et taxe sur les salaires.

L'indemnité de départ volontaire est exonérée de cotisations sociales lorsque le **départ** est en réalité **provoqué par l'employeur**, notamment pour motif économique (**Circ. Acoss 2001-22 du 25 janvier 2001** ; [Cass. 2^e civ. 8 juillet 2010 n° 1501 FS-D, Sté Laboratoires Kodak c/ Urssaf du Calvados](#) : RJS 11/10 n° 880 ; [Cass. soc. 23 mai 2000, n° 2361 FS-PB, Sence c/ Urssaf Haut-Rhin](#) : RJS 10/00 n° 992 ; [Cass. soc. 6 janvier 1998 n° 254 PB, Urssaf de Paris c/ Rhône Poulenc](#) ; [Cass. soc. 15 juin 1994 n° 2817 D, Sence c/ Urssaf du Haut-Rhin](#) ; [Cass. soc. 10 octobre 1996 n° 3697 PB, SA Total c/ Urssaf de Meurthe-et-Moselle](#)), y compris dans le cas d'une indemnité versée à l'issue de la période d'application d'une convention de préretraite ([Cass. soc. 9 octobre 2001 n° 3752 FS-P, Peron c/ SA Mignon](#)).

Une distinction doit néanmoins être effectuée selon que l'indemnité est versée en cas de départ intervenant en application d'un **plan de sauvegarde de l'emploi**, ou en dehors :

- **départ dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi** : l'indemnité est exonérée de cotisations sociales dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement versée dans ce cadre. Elle est soumise à la CSG et à la CRDS pour la fraction excédant, le cas échéant, le montant de l'indemnité de départ à la retraite fixé par la convention de branche ou, à défaut, par [l'article L.1237-1 du Code du travail](#) . Le montant exonéré de CSG et CRDS ne peut, en tout état de cause, dépasser le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale ;
- **départ hors d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** : l'équité commanderait, à notre sens, de distinguer selon que les conditions de la mise à la retraite du salarié sont ou non réunies. Dans la première hypothèse (conditions de la mise à la retraite réunies), l'indemnité de départ volontaire versée au salarié devrait suivre le régime de l'indemnité de mise à la retraite. Dans l'hypothèse contraire, l'indemnité versée au salarié devrait suivre le régime de l'indemnité de licenciement versée en dehors d'un PSE.
- En toute hypothèse, les indemnités d'un montant supérieur à 30 fois le plafond annuel de la sécurité sociale sont intégralement assimilées à des rémunérations pour le calcul des cotisations de sécurité sociale et des prélèvements alignés, de la CSG et de la CRDS.

4. Régime fiscal

Règles générales

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'indemnité de départ volontaire à la retraite est intégralement soumise à l'impôt sur le revenu et à la taxe sur les salaires (**Loi 2009-1673 du 30 décembre 2009, art. 100**).

L'indemnité de départ à la retraite peut, à la demande du salarié, être imposée soit selon le système du quotient ([CGI art. 163-0 A](#)), soit par répartition par parts égales sur l'année de sa perception et les trois années suivantes ([CGI art. 163 A](#)), selon les modalités indiquées ci-dessus.

Départ intervenant dans le cadre d'un plan global de réduction d'effectif

Les indemnités de départ volontaire en retraite ou préretraite versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi bénéficient d'une exonération totale d'impôt sur le revenu et de taxe sur les salaires.

IV. Clauses conventionnelles

Il faut distinguer, parmi les dispositions conventionnelles ou contractuelles relatives au départ en retraite du salarié, les clauses dites « *couperets* », qui prévoient la rupture automatique du contrat de travail lors de la survenance d'un événement déterminé, des clauses dites « *souples* ».

A. Clauses interdites

L'article [L.1237-4 du Code du travail](#) frappe de nullité toutes dispositions d'une convention ou d'un accord collectif de travail et toute clause d'un contrat de travail prévoyant une **rupture de plein droit** du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse. Ces dispositions sont appelées clauses « *couperets* ».

1. Champ d'application de l'interdiction

La nullité ne vise que les clauses de rupture automatique des contrats de travail contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou dans un contrat de travail. Elle ne s'étend pas par conséquent aux dispositions statutaires du secteur public.

Dans les **entreprises publiques** et dans certains **établissements publics ou privés**, les clauses rendant automatiques la rupture du contrat de travail, qui figurent dans le statut applicable à ces entreprises ou établissements demeurent licites compte tenu du fait que ces clauses n'entrent pas dans le champ d'application de **l'article L.1237-4, al. 2**, rendant nulles uniquement les clauses « *couperets* » figurant dans une convention ou un accord collectif de travail ou dans un contrat de travail. Toutefois, de telles clauses doivent être déclarées nulles si elles figurent dans une convention ou un accord collectif de travail applicable à ces entreprises ou établissements (**Circ. DRT 10 du 8 septembre 1987 n° 1-2 : JO 11 décembre**).

2. Qualification des clauses conventionnelles

Certaines dispositions conventionnelles ou contractuelles revêtent indubitablement le caractère de **clause « couperet »**. Il en est ainsi chaque fois que la convention collective ou le contrat de travail prévoit la cessation de plein droit ou la rupture automatique du contrat de travail en raison de l'âge du salarié ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse.

Il n'est pas toujours facile, en pratique, de se prononcer sur la qualification d'une clause conventionnelle ou contractuelle, autrement dit de déterminer si cette dernière prévoit ou non la cessation de plein droit du contrat de travail et est donc illicite.

La question se pose tout particulièrement lorsque la convention collective ou le contrat de travail prévoit la possibilité de prolonger, par accord des parties, la relation contractuelle au-delà de l'âge prévu comme âge de départ à la retraite.

3. Portée de la nullité

La portée de la nullité édictée par **l'article L.1237-4, al. 2 du Code du travail** a fait l'objet d'un abondant contentieux. Revenant sur sa jurisprudence antérieure, la Cour

de cassation, réunie en assemblée plénière, a finalement tranché dans le sens d'une **nullité relative** des clauses « *couperets* ».

Il en résulte que seul le salarié peut se prévaloir de la nullité d'une clause « *couperet* », l'employeur ne pouvant pour sa part l'invoquer ([Cass. ass. plén. 6 novembre 1998 n° 429 P, Urssaf des Alpes-Maritimes c/ Plent et autres](#)).

Ainsi, en présence d'une clause conventionnelle ou contractuelle fixant par exemple à 67 ans, l'âge de rupture automatique du contrat, l'employeur ne pourra se prévaloir de la nullité de cette clause pour appliquer les seules dispositions légales et mettre le salarié à la retraite à 65 ans.

B. Clauses autorisées

Aux termes de l'[article L.1237-4, al. 1 du Code du travail](#), les dispositions relatives au départ à la retraite des salariés prévues par une convention collective, un accord collectif de travail ou un contrat de travail sont applicables sous réserve qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales.

Les clauses dont la validité n'est pas remise en cause par la loi, souvent appelées **clauses « souples »**, sont celles qui laissent à l'employeur la possibilité de mettre un salarié à la retraite à partir d'un âge déterminé qu'elles fixent sans que la survenance de cet âge ait pour effet d'entraîner la rupture automatique du contrat de travail.

Ces clauses prévoient généralement des règles de **procédure** propres au départ à la retraite (par exemple : convocation à un entretien préalable en cas de mise à la retraite, modalités de notification de la rupture du contrat de travail, respect d'un préavis), ou aménagent un **régime d'indemnisation** propre au départ à la retraite.

Tableau comparatif du départ et de la mise à la retraite d'un salarié

Le départ et la mise à la retraite sont deux procédures distinctes. Dans ce tableau comparatif, les principales particularités de chacune de ces deux procédures.

	Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
	Le salarié	L'employeur
Conditions	<p>Avant la nouvelle loi : Le départ à la retraite est possible dès l'âge de 60 ans (âge baissé pour les salariés ayant commencé à travailler très jeunes ou handicapés répondant à certaines conditions).</p> <p>Nouvelle loi : Le départ à la retraite est possible dès l'âge de 60 ans (62 ans en 2018). Des cas de départ anticipé sont toujours possibles</p>	<p>Avant la nouvelle loi: La mise à la retraite est possible à partir du 65ème anniversaire du salarié (sauf pour certains cas de préretraite prévus entre 60 et 65 ans – article L.1237-5 du Code du travail).</p> <p>Nouvelle loi : La mise à la retraite, en accord avec le salarié, n'est possible qu'à partir du moment où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, soit entre 65 et 69 ans selon son année de naissance</p>

Procédure	<p>Pas de formalisme imposé par le législateur. Il faut vérifier si une procédure n'a pas été prévue par le contrat de travail ou la convention collective. A défaut de disposition contractuelle, il est recommandé au salarié de notifier sa décision par écrit et de la remettre à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou en main propre contre décharge</p>	<p>L'employeur demande au salarié par écrit chaque année au moins trois mois avant sa date d'anniversaire (entre ses 65 ans et ses 69 ans) s'il souhaite bénéficier d'une mise à la retraite. Le salarié dispose d'un mois pour donner sa réponse. La mise à la retraite d'office ne pourra donc se faire qu'à partir des 70 ans du salarié.</p>
Préavis	<p>Sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire, les articles L. 1237-10 et L.1234-10 du Code du travail s'appliquent. Ainsi, si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, la durée de son préavis est déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession.</p> <p>S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, son préavis est d'un mois.</p> <p>S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, le préavis est de deux mois.</p>	<p>Les mêmes règles en matière de préavis s'appliquent que dans le cas du départ à la retraite.</p>
Indemnités	<p>Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite dès lors qu'il a demandé la liquidation de sa retraite. Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise : elle est d'un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté, d'un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté, d'un mois et demi après vingt ans d'ancienneté et enfin deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté (article L.1237-9 du Code du travail).</p> <p>Les modalités de calcul de l'indemnité sont les mêmes que celles applicables lors d'un licenciement. Il faut donc soit tenir compte du salaire moyen des douze derniers mois précédant la notification du départ en retraite, soit les trois derniers mois si cela est plus favorable au salarié. Si l'indemnité de départ en retraite est versée hors PSE, elle est soumise à imposition, à cotisations sociales et à CSG et CRDS.</p> <p>En tout état de cause, il est recommandé à l'employeur de vérifier si la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ne présente pas de dispositions particulières sur le sujet.</p> <p>L'employeur peut aussi verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis, de congés payés et une contrepartie financière à l'indemnité de non concurrence.</p>	<p>L'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité de licenciement. Ainsi, il a droit à une indemnité de licenciement fixée au minimum à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est de un cinquième de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté.</p> <p>En tout état de cause, il est recommandé à l'employeur de vérifier si la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ne présente pas de dispositions particulières sur le sujet.</p> <p>L'employeur peut aussi verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis, de congés payés et une contrepartie financière à l'indemnité de non concurrence.</p>