

Faire face au départ à la retraite d'un salarié

Le salarié ayant atteint l'âge de la retraite peut quitter volontairement l'entreprise en respectant un préavis. A condition d'avoir demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, il a également droit à une indemnité de rupture dont le montant est fixé par la loi ou la convention collective applicable.

Sommaire

- Conditions
- Formalités
- Préavis
- Indemnités de départ

• Conditions •

Le salarié peut quitter l'entreprise et percevoir une pension de vieillesse à condition d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et de cesser toute activité. A défaut de remplir ces conditions, la rupture à l'initiative du salarié devra être analysée comme une démission.

Age

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1955 (C. sec. soc. art. L161-17-2).

Il s'agit d'un âge minimum. Peuvent toutefois bénéficier d'une retraite anticipée, sous certaines conditions :

- les salariés ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et ayant accompli une longue carrière professionnelle,
- les salariés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %,
- les salariés atteints d'une incapacité permanente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail avec un taux au moins égal à 10 %.

Il n'existe pas d'âge maximum. L'assuré peut notamment avoir intérêt à prolonger son activité s'il n'atteint pas le nombre de trimestres d'assurance nécessaire pour percevoir une retraite à taux plein. Le nombre de trimestres requis est fixé à l'article L161-17-3 du Code de sécurité sociale.

Cessation d'activité

Le départ à la retraite est subordonné à la cessation de l'ensemble des activités professionnelles à l'exception de certaines activités notamment artistiques, électives et juridictionnelles listées à l'article L161-22 du Code de la sécurité sociale et dans les circulaires CNAV n°2004/64 et n°2017-18.

Après la liquidation de ses droits, le salarié pourra reprendre une activité, le cas échéant auprès de son ancien employeur, dans les conditions du cumul emploi retraite fixées par l'article L161-22 du Code de la sécurité sociale.

• Formalités •

La loi ne prévoit pas de formalités particulières. En pratique, le salarié engage le plus souvent des démarches auprès des organismes de sécurité sociale 6 mois avant la date de son départ et l'employeur est informé de manière informelle. La volonté du salarié doit toutefois être claire et non-équivoque. A défaut, le départ en retraite pourrait être requalifié en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 15.05.2013 n°11-26784). Il est donc recommandé de demander au salarié de notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

• Préavis •

Le salarié doit respecter un préavis égal à celui applicable en matière de licenciement (C. trav. art. L1237-10), sauf durée plus courte prévue par la convention collective. Le préavis commence le lendemain du jour de la notification du départ à la retraite. L'inobservation du préavis par le salarié peut l'obliger à verser une indemnité compensatrice. En revanche, elle ne le prive pas du droit à l'indemnité de départ à la retraite.

• Indemnités de départ •

Le salarié a droit à une indemnité de départ dont le montant est fixé par l'article D1237-1 du Code du travail sauf montant plus élevé prévu par la convention collective. Ce droit n'est ouvert que si le salarié a effectivement demandé la liquidation de ses droits à pension de vieillesse (Cass. soc. 23.09.2009 n°08-41397).

Lorsque le départ volontaire ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, l'indemnité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS comme un salaire.

L'employeur est également tenu de verser l'indemnité compensatrice de congés payés.