

Mettre un salarié à la retraite d'office

Lorsque le salarié atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre au versement de sa retraite à taux plein, l'employeur a la possibilité de rompre son contrat de travail.

Sommaire

- Conditions
- Procédure
- Coûts
- Risques

• Conditions •

La faculté, pour l'employeur, de mettre à la retraite un salarié varie en fonction de l'âge de ce dernier :

- lorsque le salarié est en âge de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire entre 65 (relevé à 67) et 69 ans, la mise à la retraite n'est possible que sur accord du salarié ;
- lorsque le salarié atteint 70 ans, la mise à la retraite peut être d'office, c'est à dire sans que le consentement du salarié ne soit nécessaire.

• Procédure •

Moins de 70 ans

Demande écrite par l'employeur sur son intention de quitter volontairement l'entreprise (dans un délai de 3 mois avant son anniversaire) :

- Accord du salarié : mise à la retraite possible ;
- Refus du salarié dans le délai d'un mois ou en cas de non-respect des formalités requises : pas de mise à la retraite dans l'année qui suit la date anniversaire. Une nouvelle demande sera possible l'année suivante, puis chaque année jusqu'aux 69 ans inclus.

Plus de 70 ans

Mise à la retraite d'office : notification de la décision de mise à la retraite par écrit.

• Coûts •

Préavis : l'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 (c. trav. L1237-6). Il s'agit du préavis légal ou d'un préavis conventionnel s'il existe.

Indemnité de rupture : la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 (c. trav. L1237-7). Il peut s'agir d'une indemnité conventionnelle si la Convention collective le prévoit.

ATTENTION

Une contribution à la charge de l'employeur au taux de 50 % est prélevée.

• Risques •

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement (c. trav. L1237-8).

La rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsque les conditions prévues à l'article L. 122-14-13 du Code du travail ne sont pas remplies à la date de la mise à la retraite (cass. soc. 28.02.2006 n° 04-40303).

Dans la mesure où aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et que toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul, la mise à la retraite par l'employeur qui 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, constitue un licenciement nul (cass. soc. 21.12.2006 n° 05-12816).