

MISE À LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR

CONDITIONS

DROIT À PENSION À TAUX PLEIN

L'employeur a la possibilité de mettre à la retraite un salarié lorsque celui-ci peut disposer d'une pension de vieillesse à taux plein.

Article L. 1237-5 du Code du travail

Le salarié doit remplir les conditions d'ouverture à la pension vieillesse.

À l'heure actuelle, l'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans, ce qui signifie seulement que le salarié peut demander à partir à la retraite à partir de ses 60 ans.

Articles L. 351-1, L. 351-8 et R. 351-2 du Code de la Sécurité sociale

☞ *La mise à la retraite d'un salarié remplissant les conditions n'est pas une obligation pour l'employeur.*

Cass. soc. 9 mars 1999 - Sté France 2 c/ Blettery - RJS 4/99, n° 504

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, l'employeur ne peut pas, en principe, imposer au salarié une mise à la retraite avant l'âge de 65 ans. Cet âge de 65 ans correspond à celui où tout assuré social peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, indépendamment de sa durée d'assurance.

Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - JO du 22 août

MISES À LA RETRAITE POSSIBLES AVANT L'ÂGE DE 65 ANS

Une entreprise peut mettre un salarié à la retraite avant qu'il ait atteint l'âge de 65 ans si un accord collectif étendu a été conclu à cet effet, avant le 1^{er} janvier 2008 et prévoit des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle. L'entreprise peut également mettre un salarié à la retraite avant 65 ans si celui-ci bénéficie d'une convention de préretraite :

- soit au titre du dispositif CATS ;
- soit au titre du dispositif des préretraites progressives ;
- soit dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini avant la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Dans tous les cas, une mesure de mise à la retraite ne peut être prise à l'encontre d'un salarié n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans ni concerner un salarié ne bénéficiant pas à cette date d'une pension de vieillesse à taux plein.

Article L. 1237-5 alinéa 3 du Code du travail

Aménagements législatifs successifs

Depuis 2007, il n'est plus possible de conclure des accords collectifs permettant la mise à la retraite automatique de salariés n'ayant pas encore atteint l'âge de 65 ans. Désormais, de tels accords ne peuvent être notamment ni signés, ni étendus.

Le dispositif transitoire permettant de faire perdurer les accords conclus avant le 1^{er} janvier 2007, mis en place par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007, est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2008.

Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 – JO du 21 décembre 2007

Les indemnités versées au titre de ces mises à la retraite avant l'âge de 65 ans ou de 60 ans sont assujetties à la contribution sur les avantages de préretraite.

Circulaire ACOSS n° 2007-016 du 18 janvier 2007

La mise à la retraite d'office avant l'âge de 65 ans reste possible pour les salariés qui bénéficient d'un dispositif conventionnel de préretraite, conclu et étendu avant le 23 décembre 2006. Un tel accord collectif de préretraite ne produit ses effets que jusqu'au 31 décembre 2009. Les indemnités de rupture versées dans ce cadre sont soumises au régime général des indemnités de mise à la retraite.

Circulaire ACOSS n°2007-052 du 13 mars 2007

Pour dissuader les entreprises de mettre en place un dispositif de mise à la retraite avant l'âge de 65 ans, une contribution spécifique, affectée à la CNAV, est instaurée sur les indemnités de mise à la retraite. Son taux est de :

- 25 % sur les indemnités versées entre le 30 octobre 2007 et le 31 décembre 2008 ;
- 50 % sur les indemnités versées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article L. 137-12 du Code de la Sécurité sociale créé par Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 - JO du 21 décembre 2007

SANCTION DU NON-RESPECT DES CONDITIONS DE MISE À LA RETRAITE

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat par l'employeur constitue un licenciement.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Derocque c/ Sté DAVO

L'employeur doit alors respecter la procédure de licenciement.

Cass. soc. 14 mars 1985 - Bull. civ. V, n° 175

Il doit, par ailleurs, verser l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 15 juin 1972 - Bull. civ. V, n° 439

En outre, l'âge n'étant pas à lui seul un motif réel et sérieux de licenciement, l'employeur risque de se voir condamner à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette position est reprise par l'administration, l'ACOSS rappelant qu'une mise à la retraite d'un salarié qui ne remplit pas les conditions, notamment d'âge, pour bénéficier d'une retraite à taux plein est sans cause réelle et sérieuse.

Circulaire ACOSS n° 2007-016 du 18 janvier 2007

La jurisprudence va plus loin et considère que cette rupture du contrat de travail est nulle, sur le fondement des dispositions du Code du travail relatives aux sanctions des discriminations sur le lieu de travail : « aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul ». L'employeur peut se voir sanctionné de façon plus lourde, puisque s'ouvre, pour le salarié, un droit à réintégration dans l'entreprise et à une indemnisation plus importante.

Cass. Soc. 21 décembre 2006 – Société Bretagne Angleterre Irlande c/ Lechevrete

DATE D'APPRÉCIATION DES CONDITIONS

Les conditions de mise à la retraite prévues à l'article L. 1237-5 du Code du travail doivent être réunies au jour de la date d'expiration du contrat de travail et non au jour du prononcé de la mise à la retraite.

Cass. soc. du 31 janvier 1996 - Moët & Chandon c/ Cousin

NOTIFICATION DE LA MISE À LA RETRAITE

La convention collective ou le contrat de travail peut prévoir des formalités spécifiques de notification par l'employeur au salarié de sa mise à la retraite. Il convient alors de les respecter.

À défaut, et en l'absence de dispositions légales en ce sens, il est recommandé de notifier la décision de mise à la retraite au salarié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, pour des questions de preuve.

Par contre, contrairement au licenciement, l'employeur n'a pas à motiver sa décision de mise à la retraite, dès lors que le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein à la date de la rupture.

Cass. soc. 10 mars 1999 - Cadaugade c/ Syndicat professionnel des hôteliers - RJS 4/99, n° 504

CAS PARTICULIERS DE MISE À LA RETRAITE DANS LE CADRE D'UN PLAN SOCIAL

Toute rupture du contrat de travail résultant d'un motif économique, au sens de l'article L. 1233-3 du Code du Travail, est soumise au régime du licenciement pour motif économique.

Dès lors, la mise à la retraite de plusieurs salariés, dans le cadre d'un plan social, doit être assimilée à un licenciement pour motif économique pour suppression d'emploi.

Les salariés peuvent, par conséquent, bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 18 avril 2000 - SA Soderbanque et autres c/ Erger et autres

PRÉAVIS ET DOCUMENTS À REMETTRE

PRÉAVIS

L'employeur doit respecter le préavis prévu à l'article L. 1234-1 du Code du travail pour le licenciement :

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

ou

- le préavis prévu par la convention collective ou le contrat de travail, s'il est plus favorable pour le salarié ;
- durée plus longue du délai-congé ;
- condition d'ancienneté plus courte.

DOCUMENTS À REMETTRE À L'ISSUE DU CONTRAT

L'employeur doit remettre un certificat de travail au salarié qui peut, suite à la rupture, faire valoir ses droits à retraite.

L'employeur peut également faire signer au salarié un reçu pour solde de tout compte.

INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

Le salarié a droit, sous réserve de dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article L. 1237-7 du Code du travail

Lorsque la mise à la retraite résulte de la mise en œuvre d'un plan social, dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique, les salariés peuvent se prévaloir de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cass. soc. 18 avril 2000 - Société Soderbanque c/ Erger - RJS 6/00 n° 652

☞ *Les indemnités légales de mise à la retraite ont été harmonisées avec celles prévues par l'article 5 de l'accord de mensualisation, du fait de la modification des montants de l'indemnité légale de licenciement depuis le 18 janvier 2002, date de l'entrée en vigueur de la loi dite de modernisation sociale.*

L'indemnité est versée au salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle est calculée de la façon suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
■ moins de 10 ans	■ 1/10 ^e de mois par année d'ancienneté
■ à partir de 10 ans	■ 1/10 ^e de mois par année d'ancienneté plus ■ 1/15 ^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est égal au 12^e de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, au tiers des 3 derniers mois.

Article R. 1234-2 du Code du travail

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite
1 an	■ $1/10^e$ x salaire moyen mensuel
2 ans	■ $2/10^e$ x salaire moyen mensuel
3 ans	■ $3/10^e$ x salaire moyen mensuel
4 ans	■ $4/10^e$ x salaire moyen mensuel
5 ans	■ $5/10^e$ x salaire moyen mensuel
6 ans	■ $6/10^e$ x salaire moyen mensuel
7 ans	■ $7/10^e$ x salaire moyen mensuel
8 ans	■ $8/10^e$ x salaire moyen mensuel
9 ans	■ $9/10^e$ x salaire moyen mensuel
10 ans	■ $10/10^e$ x salaire moyen mensuel
11 ans	■ $11/10^e + 1/15^e$ x salaire moyen mensuel
12 ans	■ $12/10^e + 2/15^e$ x salaire moyen mensuel
13 ans	■ $13/10^e + 3/15^e$ x salaire moyen mensuel
14 ans	■ $14/10^e + 4/15^e$ x salaire moyen mensuel
15 ans	■ $15/10^e + 5/15^e$ x salaire moyen mensuel
16 ans	■ $16/10^e + 6/15^e$ x salaire moyen mensuel
17 ans	■ $17/10^e + 7/15^e$ x salaire moyen mensuel
18 ans	■ $18/10^e + 8/15^e$ x salaire moyen mensuel
19 ans	■ $19/10^e + 9/15^e$ x salaire moyen mensuel
20 ans	■ $20/10^e + 10/15^e$ x salaire moyen mensuel
21 ans	■ $21/10^e + 11/15^e$ x salaire moyen mensuel
22 ans	■ $22/10^e + 12/15^e$ x salaire moyen mensuel
23 ans	■ $23/10^e + 13/15^e$ x salaire moyen mensuel
24 ans	■ $24/10^e + 14/15^e$ x salaire moyen mensuel
25 ans	■ $25/10^e + 15/15^e$ x salaire moyen mensuel
....	

Exemple

Un salarié, bénéficiant de l'accord de mensualisation, a un salaire moyen mensuel de 1 450 €.

Il a 25 ans d'ancienneté.

Calcul de l'indemnité de mise à la retraite : $1\,450 \times 25/10 + 1\,450 \times 15/15 = 3\,625 + 1\,450 = 5\,075$ €

INDEMNITÉ LÉGALE

Conditions

Le salarié doit avoir une ancienneté de 1 an au moins.

Article L. 1234-9 du Code du travail

Calcul de l'indemnité légale

L'indemnité légale de mise à la retraite est égale à l'indemnité légale de licenciement. Celle-ci a été modifiée en 2002 et 2008.

Article L. 1237-7 du Code du travail

Ancienneté	Montant de l'indemnité
Moins de 10 ans	1/5 ^e de mois par année d'ancienneté
À partir de 10 ans	1/5 ^e de mois par année d'ancienneté + 2/15 ^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Le salaire à prendre en compte est égal au 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le 1/3 des 3 derniers mois.

Article R. 1234-4 du Code du travail

Il doit également être tenu compte dans le calcul de l'indemnité des années incomplètes.

Cass. soc. 8 janvier 1987 - Bull. civ. V, n° 9

La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir un calcul plus favorable pour le salarié.

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL

Les indemnités de mise à la retraite obéissent au même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement.

Régime social

Depuis le 1^{er} janvier 2000, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée de cotisations de Sécurité sociale dans la mesure où elle n'excède pas l'indemnité minimale prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Articles L. 136-2 et L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Elle est, par contre, soumise aux autres contributions : retraite complémentaire, assurance-chômage, FNAL, versement transport, contribution formation professionnelle, taxe d'apprentissage.

Circulaire ministérielle n° 556 du 21 novembre 2000

L'indemnité de mise à la retraite perçue dans le cadre d'accord collectifs fixant l'âge de la retraite d'office avant 65 ans, est assujettie à la contribution sur les avantages de préretraite.

Circulaire ACOSS n° 2007-016 du 18 janvier 2007

Une contribution supplémentaire, affectée à la CNAV, est instaurée sur les indemnités de mise à la retraite. Son taux est de :

- 25 % sur les indemnités versées entre le 30 octobre 2007 et le 31 décembre 2008 ;
- 50 % sur les indemnités versées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Article L. 137-12 du Code de la Sécurité sociale créé par Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007, de financement de la Sécurité sociale pour 2008 – JO du 21 décembre 2007

Dans le cadre des accords collectifs de préretraite conclus et étendus avant le 23 décembre 2006, permettant la mise à la retraite avant 65 ans, l'indemnité de mise à la retraite versée jusqu'au 31 décembre 2009 suit le régime suivant :

- exonération de cotisations sociales à hauteur du plus élevé des 2 montants suivants :
- salaire annuel brut x 2 ou ½ de l'indemnité versée dans la limite de 5 x le plafond annuel de Sécurité sociale,
- montant légal ou conventionnel de l'indemnité versée,
- exonération de CSG et CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel de l'indemnité de mise à la retraite.

Pour les mises à la retraite effectuées entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014, les indemnités versées sont soumises au régime général applicable aux indemnités de licenciement. Elles sont assujetties à CSG et CRDS dans leur intégralité.

Circulaire ACOSS n° 2007-052 du 13 mars 2007

CSG / CRDS

La fraction de l'indemnité dépassant le montant prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut par la loi, doit être intégrée dans la base de la CSG et de la CRDS.

Régime fiscal

Les règles d'exonérations fiscales applicables aux indemnités de licenciement ont été étendues aux indemnités de mise à la retraite perçues depuis le 1^{er} janvier 2000. Sont également soumises à ce régime fiscal de l'indemnité de licenciement les indemnités versées au titre d'une mise à la retraite, intervenue entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014, dans le cadre des accords collectifs de préretraite conclus et étendus avant le 23 décembre 2006, permettant la mise à la retraite avant 65 ans.

Circulaire ACOSS n° 2007-052 du 13 mars 2007