

DÉPART À LA RETRAITE

CONDITIONS ET MODALITÉS

CONDITIONS DE VALIDITÉ

Le salarié doit pouvoir faire liquider sa retraite du régime général de Sécurité sociale.

Cependant, il n'est pas nécessaire que la pension soit à taux plein.

En règle générale, il n'est possible de demander son départ à la retraite qu'à partir de l'âge de 60 ans, âge légal de la retraite.

Un départ avant 60 ans est alors considéré comme une démission et n'ouvre droit, de ce fait, à aucune indemnité.

Dans le même sens, le départ à la retraite doit résulter d'une volonté claire et non-équivoque de la part du salarié. Si la rupture du contrat peut être considérée comme équivoque en raison de faits ou manquements antérieurs ou contemporains imputables à l'employeur, les juges peuvent décider que ce départ à la retraite doit en fait s'analyser comme une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur et, en conséquence, requalifier le départ en retraite en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 15 mai 2013 - n° 11-26.784

Mais la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet aux salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant effectué une très longue carrière, de partir avant l'âge de 60 ans.

Depuis cette réforme « Fillon » des retraites, l'employeur ne peut pas imposer un départ en retraite au salarié avant que celui-ci n'ait atteint l'âge de 65 ans, âge auquel un assuré social peut prétendre à une retraite à taux plein, indépendamment de toute durée d'assurance.

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

RESPECT D'UN PRÉAVIS

Durée du délai-congé

Le salarié doit respecter un délai de préavis qui est égal au préavis légal de licenciement prévu à l'article L. 1234-1 du Code du travail :

■ moins de 6 mois :

la durée du préavis est celle fixée par la convention collective, l'accord collectif de travail ou, à défaut, des usages pratiqués dans la localité et la profession ;

■ entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté = 1 mois ;

■ plus de 2 ans = 2 mois.

Article L. 1237-10 du Code du travail

☞ *Ces dispositions sont applicables sauf si la convention collective, un accord collectif de travail, les usages ou le contrat de travail prévoient un délai de préavis plus favorable pour le salarié.*

Point de départ du préavis

Pour la Cour de cassation, c'est la date à laquelle le salarié notifie sa décision de rompre le contrat de travail (date de première présentation de la lettre à l'employeur).

DÉPART À LA RETRAITE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Les dispositions du Code du travail relatives au licenciement pour motif économique sont en principe applicables à toute rupture du contrat de travail pour motif économique, y compris les départs volontaires à la retraite proposés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Cependant, "si la rupture du contrat de travail pour motif économique est soumise pour sa mise en œuvre aux dispositions sur le licenciement économique, il n'en résulte pas que toute rupture d'un contrat de travail procédant d'un motif économique entraîne les effets d'un licenciement ; que le départ volontaire à la retraite dans le cadre d'un plan social constitue une rupture à l'initiative du salarié et n'ouvre pas droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement".

Cass. soc. 25 juin 2002 - SA Elf Atochem c/ Fédération Chimie Energie CFDT

Reste donc applicable seulement la procédure de rupture du contrat pour motif économique, c'est-à-dire essentiellement la consultation des représentants du personnel.

DÉPART À LA RETRAITE AVEC L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007 a instauré, à titre expérimental, une troisième possibilité de départ à la retraite, celle du départ avant l'âge de 65 ans décidé en commun accord entre employeur et salarié.

Cette hypothèse était à l'essai pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014.

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007 - JO du 22 décembre

Ce dispositif est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2008, par effet de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008.

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

Le salarié peut toutefois bénéficier des dispositions légales relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

La loi fixe une indemnité minimum (article 6 de l'accord de mensualisation) pour les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite.

Article L. 1237-9 du Code du travail

CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

L'indemnité est égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou, si cela est plus favorable au salarié, des 12 derniers mois.

Dans ce cas, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel, qui est versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte qu'au prorata temporis.

RÉGIME SOCIAL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

L'indemnité de départ à la retraite ayant le caractère d'un salaire, est soumise en intégralité aux cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire (depuis le 1^{er} janvier 1996).

Elle constitue une somme isolée au regard des cotisations AGIRC pour les cadres.

Exceptions : versement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée de cotisations en totalité lorsque celle-ci est versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Instruction du 31 mai 2000 - BO Impôts 5F-8-00

CSG - CRDS

Hors plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité est assujettie à CSG et CRDS à hauteur de 95 % de son montant.

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité est exonérée de CSG et CRDS dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle.

RÉGIME FISCAL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Hors plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite bénéficie, dans ce cas, d'une exonération limitée à 3 050 €.

Article 81 du Code général des impôts

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité est, dans ce cas, exonérée en totalité.

INDEMNITÉ DE DÉPART « NÉGOCIÉ » EN RETRAITE

Dans le cadre du départ à la retraite décidé d'un commun accord entre employeur et salarié, possibilité ouverte entre 2010 et 2014, il doit être versé au salarié une indemnité de départ en retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Cette indemnité devrait être soumise au même régime fiscal et social que l'indemnité légale de licenciement, si le départ « négocié » en retraite intervient dans le cadre d'un accord collectif fixant l'âge de la retraite entre 60 et 65 ans, et si la personne concernée peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007 - JO du 22 décembre