

DÉPART À LA RETRAITE

CONDITIONS DE DÉPART À LA RETRAITE

Tout salarié peut décider de quitter l'entreprise pour faire liquider sa retraite dès qu'il a atteint l'âge lui donnant droit à une pension vieillesse.

Il peut donc, en règle générale, demander son départ en retraite à partir de **60** ans, peu importe qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein.

Le droit à l'indemnité de départ à la retraite n'est ouvert que si le salarié qui a décidé de quitter l'entreprise en vue de faire liquider ses droits à une pension de vieillesse en a effectivement demandé la liquidation.

Cass. 23 septembre 2009 Peyron c/société Auvergne Habitat

ÉVOLUTION DE L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

La loi de réforme sur les retraites a prévu une évolution progressive de l'âge de départ en retraite. Le tableau suivant fait une synthèse du calendrier de cette évolution.

Calendrier de l'évolution de l'âge de départ en retraite

Date de naissance du salarié	Age de départ	Date de départ
1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} octobre 2012
1 ^{er} janvier 1953	61 et 2 mois	1 ^{er} mars 2014
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015
1 ^{er} janvier 1955	62 ans	1 ^{er} janvier 2017

Dérogations : la loi a prévu un certain nombre de dérogations au principe du départ à **62** ans.

Exemple

Départ anticipé pour carrière pénible.

Départ anticipé pour handicap.

Départ anticipé pour longue carrière.

SALARIÉS AYANT COMMENCÉ À TRAVAILLER JEUNES

Départs anticipés carrières longues – Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012

Le droit à la retraite anticipée pour carrière longue est soumis à 2 conditions cumulatives :

L'assuré doit justifier :

- d'une durée minimale d'assurance en début de carrière (avant **16**, **17** ou **20** ans) :
 - pour un début d'activité avant **16** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **16** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **16** ans pour ceux nés au cours du dernier trimestre,
 - pour un début d'activité avant **17** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **17** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **17** ans pour les ceux nés au cours du dernier trimestre,
 - pour un début d'activité avant **20** ans, l'assuré doit justifier de **5** trimestres avant la fin de l'année civile des **20** ans ou **4** à la fin de l'année civile des **20** ans pour ceux nés au cours du dernier trimestre ;
- d'une durée cotisée qui varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de sa pension.

Pour l'application de la condition de durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, sont réputées avoir donné lieu à cotisations :

- les périodes de service national (dans la limite de **4** trimestres) ;

Un trimestre par période d'au moins quatre-vingt-dix jours, consécutifs ou non. Lorsque la période couvre deux années civiles, elle peut être affectée à l'une ou l'autre de ces années, la solution la plus favorable étant retenue.

- les périodes de maladie et d'accident de travail (dans la limite de **4** trimestres) ;
- l'ensemble des périodes de maternité ;
- les périodes de chômage indemnisé (dans la limite de **4** trimestres) ;
- l'invalidité (dans la limite de **2** trimestres) ;
- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014.

Année de naissance	Age de départ minimum hors départ anticipé	Age de début d'activité	Age minimum de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Durée de référence pour le calcul
Né en 1952	60 ans et 9 mois	Avant 17 ans	59 ans et 4 mois	164	164
		Avant 20 ans	60 ans	164	
Né en 1953	61 ans et 2 mois	Avant 16 ans	58 ans et 4 mois	169	165
		Avant 17 ans	59 ans et 8 mois	165	
		Avant 20 ans	60 ans	165	
Né en 1954	61 ans et 7 mois	Avant 16 ans	56 ans	173	165
		Avant 16 ans	58 ans et 8 mois	169	
		Avant 20 ans	60 ans	165	
Né en 1955	62 ans	Avant 16 ans	56 ans et 4 mois	174	166
		Avant 16 ans	59 ans	170	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1956	62 ans	Avant 16 ans	56 ans et 8 mois	174	166
		Avant 16 ans	59 ans et 4 mois	170	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1957	62 ans	Avant 16 ans	57 ans	174	166
		Avant 16 ans	59 ans et 8 mois	166	
		Avant 20 ans	60 ans	166	
Né en 1958	62 ans	Avant 16 ans	57 ans et 4 mois	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	
Né en 1959	62 ans	Avant 16 ans	57 ans et 8 mois	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	
Né en 1960	62 ans	Avant 16 ans	58 ans	175	167
		Avant 20 ans	60 ans	167	

Ces dispositions s'appliquent aux retraites qui prennent effet à partir du 1^{er} avril 2014.

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE AGIRC/ARRCO

La circulaire commune AGIRC-ARRCO du 1^{er} août 2012 permet aux salariés ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein auprès du régime général, dans le cadre d'un départ anticipé, de faire liquider leurs pensions de retraites complémentaires sans abattement sur les tranches A et B des rémunérations.

RESPECT D'UN PRÉAVIS

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. 1234-1 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 (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre simple).

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Tout salarié quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite bénéficie d'une indemnité dont le montant est fixé par la loi ou les conventions collectives. Le droit à l'indemnité de départ en retraite n'est ouvert que si le salarié qui a décidé de quitter l'entreprise en vue de faire liquider ses droits à pension de vieillesse, en a effectivement demandé la liquidation.

Cassation sociale 23 septembre 2009 Peyron

Pour bénéficier de l'indemnité légale, le salarié doit avoir une ancienneté minimale de **10** ans dans l'entreprise.

Minimum légal

Article D 1237-1 du Code du travail

- 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.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le tiers des trois derniers mois.

Dans ce cas, toutes les primes ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.

Article D. 1237-2 du Code du travail

Exemple

Un salarié cadre, âgé de 61 ans, décide de quitter l'entreprise le 1^{er} juillet 2001 dans le cadre d'un départ en retraite.

Son ancienneté est de 24 ans et 6 mois ; son salaire moyen de 3 900 € par mois.

Montant de l'indemnité légale : $1,5 \times 3\,900 = 5\,850$ €.

La totalité de l'indemnité est assujettie aux cotisations sociales.

Si elle est plus favorable, l'indemnité est calculée par référence à la convention collective à laquelle est rattachée l'entreprise.

☞ *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 de licenciement, laquelle n'est due que lorsque le congédiement provient du fait de l'employeur.*

Cass. soc. 9 juillet 2003 - Sté La Dépêche du Midi c/ Delmas

L'employeur est en droit de refuser le versement de l'indemnité à un salarié lui notifiant son départ à la retraite si celui-ci n'a pas effectivement demandé la liquidation de sa pension de retraite.

Cass. soc. 23 septembre 2009 Peyron c/ Sté Auvergne Habitat

RÉGIMES SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

RÉGIME SOCIAL

L'indemnité de départ à la retraite 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.

Lettre ministérielle du 11 octobre 1980

La somme versée par l'employeur à un salarié à l'occasion de son départ à la retraite est une gratification versée en contrepartie ou à l'occasion du travail accompli dans l'entreprise et entre, à ce titre, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Cass. soc. 24 février 1994 - DRASS de Franche-Comté c/ SA Franck

EXCEPTION : VERSEMENT DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée de cotisations lorsque ladite indemnité est versée de façon anticipée dans le cadre d'un protocole d'accord organisant la réduction des effectifs (plan social).

Cass. soc. 15 juin 1994 - Sense c/ URSSAF du Haut Rhin

Instruction du 31 mai 2000 - BOI 5F - 8 - 00

RÉGIME FISCAL

Versement hors plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite bénéficiait, dans ce cas, d'une exonération fiscale à hauteur de **3 050 €**.

Cette exonération a été supprimée pour les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2010.

Loi n° 2009-1673 du 30 décembre 2009 - JO 31 décembre

Article 81 du Code général des impôts

Versement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

L'indemnité de départ à la retraite est, dans ce cas, exonérée en totalité d'impôt sur le revenu des personnes physiques.

CSG / CRDS

Dans le cadre d'un plan social

L'indemnité de départ à la retraite est exonérée dans la limite du montant prévu par la loi ou la convention collective.

Hors plan social

L'indemnité de départ à la retraite est intégralement assujettie à la CSG/CRDS.

Bulletin de salaire : DÉPART À LA RETRAITE - SALARIÉ CADRE - Régularisation progressive

EXEMPLE :

Salarié cadre percevant un
salaire de 3 800 € mensuels
Il quitte l'entreprise
le 28.02.2014
Il perçoit une indemnité de
départ en retraite égale à 2 mois
de salaire

INDEMNITÉ COMPENSATRICE

DE CONGES PAYES : I.C.C.P.

$3\,800 \times 9 / 10 = 3\,420 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

(brut hors IDR * 0,9825) +
cotisations patronales
de prévoyance+IDR :
 $(7\,220 \times 0,9825) + 46,94 + 7\,600 =$
14 807,09 €

ASSURANCE VIEILLESSE :

TA : 3 129 €

ACCIDENT DU TRAVAIL :

Le taux est de 1,10 %
pour cette entreprise

CHÔMAGE :

TB : 14 820 - 3 129 = 11 691 €
soit $(3\,129 \times 3) + (2\,304)$. Ce reliquat
(2 304) correspondant à
l'insuffisance de TB de
janvier

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux
minimums

AGIRC , APEC, AGFF:

TB : 3 800 - 3 129 = 671 €

AGIRC , CET, AGFF,

APEC :

Sommes isolées :

$3\,420 + 7\,600 = 11\,020 \text{ €}$

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :
Période du : 1 au 28.02.2014	Date de la Paie : 01.03.2014
SALAIRE (Base 151,67 h)	3 800,00
ICCP	3 420,00
INDEMNITÉ DÉPART EN RETRAITE	7 600,00
SALAIRE BRUT	14 820,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	14 807,09	2,90%	429,41		
CSG	14 807,09	5,10%	755,16		
ASSURANCE MALADIE	14 820,00	0,75%	111,15	12,80%	1 896,96
CONTRIB.SOLIDARITÉ	14 820,00			0,30%	44,46
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF.	14 820,00	0,25%	37,05		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	14 820,00			1,75%	259,35
ALLOCATIONS FAMILIALES	14 820,00			5,25%	778,05
ACCIDENT DU TRAVAIL	14 820,00	variable		1,10%	163,02
FNAL	14 820,00			0,50%	74,10
VERSEMENT TRANSPORT	14 820,00			2,70%	400,14
CHÔMAGE					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	11 691,00	2,40%	280,58	4,30%	502,71
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	671,00	7,75%	52,00	12,68%	85,08
AGIRC (sommes isolées)	11 020,00	7,75%	854,05	12,68%	1 397,34
CET	3 800,00	0,13%	4,94	0,22%	8,36
CET (sommes isolées)	11 020,00	0,13%	14,33	0,22%	24,24
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	671,00	0,90%	6,04	1,30%	8,72
AGFF (sommes isolées)	11 020,00	0,90%	99,18	1,30%	143,26
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	671,00	0,024%	0,16	0,036%	0,24
APEC (sommes isolées)	11 020,00	0,024%	2,64	0,036%	3,97
PRÉVOYANCE TA	3 129,00			1,50%	46,94
TOTAL DES RETENUES			3 055,78		6 417,87

NET À PAYER	11 764,22
CSG & CRDS	429,41
NET IMPOSABLE	12 193,63

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

