

FICHES PRATIQUES

Des réponses simples et concrètes à toutes vos questions

Comment mettre un salarié à la retraite

L'emploi des seniors représente un véritable enjeu sociétal, dont les pouvoirs publics se sont emparés. Comment ? En encourageant fiscalement leur maintien dans l'entreprise, tout en durcissant les conditions de retraite d'office et de préretraite.



1. L'enjeu pour la politique de l'emploi

Déterminer l'âge de la retraite à taux plein est un enjeu essentiel pour la gestion des fins de carrière. Or, à l'heure où les réformes des retraites se succèdent, s'y retrouver entre règles de calcul et données individuelles est tout sauf évident. D'autant que le relevé de carrière ne peut être exigé par l'employeur, sauf à saisir le juge des référés.

Certaines règles doivent être connues de l'employeur pour mettre un salarié à la retraite sans risquer sa nullité ou un recours pour procédure de licenciement abusif.

2. Mettre un salarié à la retraite d'office : le seuil des 70 ans

La mise à la retraite est un mode de rupture unilatéral du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Elle obéit à des règles propres (préavis, absence de formalisme).

L'âge à partir duquel l'employeur peut procéder à une mise à la retraite d'office du salarié, sans recueillir son accord, a été reculé à 70 ans.

Les clauses-couperet prévoyant la rupture automatique du contrat de travail à un âge de retraite déterminé sont interdites.

3. Mettre un salarié à la retraite à l'âge du taux plein : des conditions strictes à respecter

A partir de l'âge du taux plein, l'employeur peut mettre un salarié à la retraite, à condition de respecter une procédure visant à obtenir son accord.

Trois mois avant la date anniversaire du taux plein, l'employeur interroge le salarié par écrit sur son intention de quitter l'entreprise pour prendre sa retraite. En cas de refus, l'employeur est en droit de réitérer la même procédure d'interrogation annuelle jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

4. Mettre un salarié en préretraite : deux dispositifs publics

Aujourd'hui, il existe la préretraite "amiante" et la préretraite "métiers pénibles".

Ces dispositifs de préretraite permettent une prise en charge totale ou partielle des allocations de préretraites et/ou une exonération des cotisations sociales. Cependant, les conditions d'entrée sont strictes.

Il s'agit, avec leur accord, de permettre une cessation anticipée d'activité aux salariés handicapés ou ayant connu des conditions de travail difficiles. Un revenu de remplacement leur est alors attribué.

Les entreprises ne doivent cependant pas détourner les préretraites publiques de leur vocation :

- pénibilité ;
- handicap ;
- exposition à l'amiante.

5. Mettre un salarié en préretraite : évolution des dispositifs face à la taxation

S'agissant des préretraites d'entreprise ou préretraites maison, l'entreprise est libre de décider (par négociation ou décision unilatérale de l'employeur), des conditions d'entrée dans le dispositif. Là encore, tout repose sur le volontariat des salariés.

Il peut y avoir congé de fin de carrière rétribué avec suspension du contrat de travail. Parfois, l'entreprise verse au contraire un capital ou une rente en contrepartie de la rupture du contrat de travail. Cependant, pour dissuader ces ruptures, l'Etat a instauré une contribution patronale sur ces préretraites de 50 % des avantages alloués.

6. Mettre un salarié à la retraite : déclaration annuelle

L'entreprise devra déclarer à l'Urssaf, au plus tard le 31 janvier, le nombre et l'âge des salariés en cessation anticipée d'activité, ceux partis en préretraite ou mis à la retraite l'année précédente.

A défaut, l'entreprise s'expose à une pénalité.

Comment procéder à la mise en préretraite d'un salarié



1. La préretraite en bref

La préretraite permet à un salarié de cesser son activité avant l'âge de la retraite à taux plein, tout en touchant un revenu de remplacement.

L'employeur propose un dispositif adapté et recueille l'accord du salarié, sans détourner les préretraites publiques de leur vocation.

Les pouvoirs publics, soucieux de maintenir les séniors dans l'emploi, ont d'ailleurs supprimé ou durci certains dispositifs. Ils ont taxé les préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail.

Il y a donc augmentation des coûts à la charge de l'entreprise. Mais l'intérêt demeure, notamment pour les salariés handicapés ou ayant connu une activité professionnelle pénible. Dans la même logique, mettre un salarié à la retraite est devenu plus difficile et l'âge pour procéder à la mise à la retraite d'office a été reculé à 70 ans.

2. Mise en préretraite " métiers pénibles " : un dispositif financé par l'Etat

Ce régime de préretraites s'applique aux entreprises relevant d'une branche signataire d'un accord national sur la cessation anticipée d'activité pour métiers pénibles :

- travail à la chaîne ;
- de nuit ;
- posté ;
- etc.

L'entreprise devra se conformer aux conditions de l'accord :

- âge ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- pénibilité des postes ;
- taux de handicap ;
- etc.

L'entreprise doit, en outre, signer pour proposer cette préretraite :

- un accord collectif précisant notamment le nombre maximal de bénéficiaires ;
- un autre sur la gestion de l'emploi et des compétences ;
- une convention avec l'Etat et l'organisme gestionnaire du versement des allocations de préretraite ;
- un avenant au contrat de travail avec chaque salarié concerné.

Il peut alors y avoir financement partiel par l'Etat (salariés de plus de 57 ans) et une exonération de cotisations sociales (salariés de plus de 55 ans).

3. Mise en préretraite d'entreprise

A l'inverse, les préretraites d'entreprise sont entièrement financées par l'entreprise. Celle-ci fixe unilatéralement ou par le biais d'une négociation interne, les conditions d'entrée dans le dispositif (âge, ancienneté dans l'entreprise, parfois notion de pénibilité).

La préretraite d'entreprise peut prendre la forme d'une dispense d'activité avec paiement d'une allocation. Le contrat de travail n'est pas rompu.

Les préretraites maison peuvent entraîner une rupture du contrat de travail avec versement d'une rente ou d'un capital. Une taxe patronale de 50 % des avantages alloués pour les préretraites d'entreprise prévoyant une rupture du contrat de travail a été instaurée.

Une autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour rompre le contrat de travail d'un salarié représentant du personnel.

4. La préretraite amiante, un dispositif spécifique

La Sécurité Sociale peut verser aux salariés ayant été exposés à l'amiante (liste des sites fixée par arrêté) ou à ceux atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata).

La demande du salarié doit être adressée à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de son domicile.

En cas d'acceptation, le salarié doit démissionner de son poste. Après le respect du préavis, l'entreprise lui versera une indemnité de cessation anticipée d'activité égale à l'indemnité de départ à la retraite et souvent une indemnité complémentaire.

5. Mise en préretraite : obligations envers l'URSSAF

L'entreprise devra déclarer au plus tard le 31 janvier de l'année :

- le nombre, le montant alloué et l'âge des salariés en cessation anticipée d'activité ou partis en préretraite en n-1,
- les mises à la retraite.

A défaut, elle risque une pénalité égale à 600 fois le taux horaire du SMIC.

Comment procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié



1. Mise à la retraite d'office ou avec accord du salarié

Les clauses couperet prévoyant une mise à la retraite automatique à un âge fixe sont interdites. En revanche, à condition de respecter la procédure exigée, l'employeur n'a pas à motiver sa volonté de mettre un salarié à la retraite.

Avant 70 ans, l'employeur doit attendre l'âge auquel tout salarié a droit à une retraite à taux plein (relevé progressivement de 65 à 67 ans selon l'année de naissance), puis obtenir son accord.

Trois mois avant la date anniversaire du taux plein, l'employeur interroge par écrit le salarié sur sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Celui-ci dispose d'un mois pour donner sa réponse. En cas de refus, l'employeur pourra réitérer sa demande chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

A partir de 70 ans ensuite, l'accord du salarié n'est plus nécessaire : une mise à la retraite d'office est possible.

2. Mise à la retraite : droits du salarié et obligations de l'employeur

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, pour mettre un salarié à la retraite, l'employeur doit respecter un préavis. Sa durée est la même que pour un licenciement :

- un mois si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 6 mois et deux ans ;
- deux mois au-delà de 2 ans.

La convention collective peut prévoir des conditions plus favorables au salarié.

De même, l'indemnité de mise à la retraite est au minimum égale à l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel on ajoute 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Une contribution de 50 % des indemnités versées devra en outre être adressée à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés.

Comme pour la procédure de mise en préretraite, l'employeur est tenu de déclarer à l'Urssaf, au plus tard le 31 janvier, le nombre de salariés placés en cessation anticipée d'activité et ceux mis en retraite à son initiative. A défaut de déclaration, une pénalité de 600 fois le taux horaire du SMIC est exigible.

3. Mise à la retraite d'un salarié protégé, malade ou inapte

Pour ne pas être nulle, la mise à la retraite d'un salarié représentant du personnel doit respecter la même procédure spéciale que pour un licenciement. Ainsi, l'employeur doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- consulter le comité d'entreprise ;
- obtenir de l'inspecteur du travail l'autorisation de rompre le contrat de travail.

Une mise à la retraite pendant un arrêt dû à un accident de travail ou une maladie professionnelle est par principe interdite, sauf en cas de faute lourde du salarié notamment.

Enfin, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié inapte avant d'envisager une mise à la retraite : celle-ci ne doit être décidée que si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié.

4. Conséquences d'une mise à la retraite irrégulière

Pour savoir si la mise à la retraite est légale, l'âge du salarié doit s'apprécier à la date de fin du préavis.

A défaut de respect des conditions et de la procédure de mise à la retraite, la rupture du contrat de travail sera requalifiée en licenciement. Il devra dans ce cas y avoir :

- respect de la procédure pour licenciement ;
- versement de l'indemnité correspondante ;
- la preuve d'une cause réelle et sérieuse.

Si l'employeur n'évoque que l'âge du salarié, et si ce dernier n'a pas atteint l'âge du taux plein, le licenciement sera considéré comme nul.

Comment procéder à la mise en préretraite d'un salarié



1. La préretraite en bref

La préretraite permet à un salarié de cesser son activité avant l'âge de la retraite à taux plein, tout en touchant un revenu de remplacement.

L'employeur propose un dispositif adapté et recueille l'accord du salarié, sans détourner les préretraites publiques de leur vocation.

Les pouvoirs publics, soucieux de maintenir les séniors dans l'emploi, ont d'ailleurs supprimé ou durci certains dispositifs. Ils ont taxé les préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail.

Il y a donc augmentation des coûts à la charge de l'entreprise. Mais l'intérêt demeure, notamment pour les salariés handicapés ou ayant connu une activité professionnelle pénible. Dans la même logique, mettre un salarié à la retraite est devenu plus difficile et l'âge pour procéder à la mise à la retraite d'office a été reculé à 70 ans.

2. Mise en préretraite " métiers pénibles " : un dispositif financé par l'Etat

Ce régime de préretraites s'applique aux entreprises relevant d'une branche signataire d'un accord national sur la cessation anticipée d'activité pour métiers pénibles :

- travail à la chaîne ;
- de nuit ;
- posté ;
- etc.

L'entreprise devra se conformer aux conditions de l'accord :

- âge ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- pénibilité des postes ;
- taux de handicap ;
- etc.

L'entreprise doit, en outre, signer pour proposer cette préretraite :

- un accord collectif précisant notamment le nombre maximal de bénéficiaires ;
- un autre sur la gestion de l'emploi et des compétences ;
- une convention avec l'Etat et l'organisme gestionnaire du versement des allocations de préretraite ;
- un avenant au contrat de travail avec chaque salarié concerné.

Il peut alors y avoir financement partiel par l'Etat (salariés de plus de 57 ans) et une exonération de cotisations sociales (salariés de plus de 55 ans).

3. Mise en préretraite d'entreprise

A l'inverse, les préretraites d'entreprise sont entièrement financées par l'entreprise. Celle-ci fixe unilatéralement ou par le biais d'une négociation interne, les conditions d'entrée dans le dispositif (âge, ancienneté dans l'entreprise, parfois notion de pénibilité).

La préretraite d'entreprise peut prendre la forme d'une dispense d'activité avec paiement d'une allocation. Le contrat de travail n'est pas rompu.

Les préretraites maison peuvent entraîner une rupture du contrat de travail avec versement d'une rente ou d'un capital. Une taxe patronale de 50 % des avantages alloués pour les préretraites d'entreprise prévoyant une rupture du contrat de travail a été instaurée.

Une autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour rompre le contrat de travail d'un salarié représentant du personnel.

4. La préretraite amiante, un dispositif spécifique

La Sécurité Sociale peut verser aux salariés ayant été exposés à l'amiante (liste des sites fixée par arrêté) ou à ceux atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante une allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata).

La demande du salarié doit être adressée à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (Carsat) de son domicile.

En cas d'acceptation, le salarié doit démissionner de son poste. Après le respect du préavis, l'entreprise lui versera une indemnité de cessation anticipée d'activité égale à l'indemnité de départ à la retraite et souvent une indemnité complémentaire.

5. Mise en préretraite : obligations envers l'URSSAF

L'entreprise devra déclarer au plus tard le 31 janvier de l'année :

- le nombre, le montant alloué et l'âge des salariés en cessation anticipée d'activité ou partis en préretraite en n-1,
- les mises à la retraite.

A défaut, elle risque une pénalité égale à 600 fois le taux horaire du SMIC.

Comment procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié



1. Mise à la retraite d'office ou avec accord du salarié

Les clauses couperet prévoyant une mise à la retraite automatique à un âge fixe sont interdites. En revanche, à condition de respecter la procédure exigée, l'employeur n'a pas à motiver sa volonté de mettre un salarié à la retraite.

Avant 70 ans, l'employeur doit attendre l'âge auquel tout salarié a droit à une retraite à taux plein (relevé progressivement de 65 à 67 ans selon l'année de naissance), puis obtenir son accord.

Trois mois avant la date anniversaire du taux plein, l'employeur interroge par écrit le salarié sur sa volonté de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. Celui-ci dispose d'un mois pour donner sa réponse. En cas de refus, l'employeur pourra réitérer sa demande chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

A partir de 70 ans ensuite, l'accord du salarié n'est plus nécessaire : une mise à la retraite d'office est possible.

2. Mise à la retraite : droits du salarié et obligations de l'employeur

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, pour mettre un salarié à la retraite, l'employeur doit respecter un préavis. Sa durée est la même que pour un licenciement :

- un mois si l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 6 mois et deux ans ;
- deux mois au-delà de 2 ans.

La convention collective peut prévoir des conditions plus favorables au salarié.

De même, l'indemnité de mise à la retraite est au minimum égale à l'indemnité de licenciement, soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel on ajoute 2/15 par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Une contribution de 50 % des indemnités versées devra en outre être adressée à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés.

Comme pour la procédure de mise en préretraite, l'employeur est tenu de déclarer à l'Urssaf, au plus tard le 31 janvier, le nombre de salariés placés en cessation anticipée d'activité et ceux mis en retraite à son initiative. A défaut de déclaration, une pénalité de 600 fois le taux horaire du SMIC est exigible.

3. Mise à la retraite d'un salarié protégé, malade ou inapte

Pour ne pas être nulle, la mise à la retraite d'un salarié représentant du personnel doit respecter la même procédure spéciale que pour un licenciement. Ainsi, l'employeur doit :

- convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- consulter le comité d'entreprise ;
- obtenir de l'inspecteur du travail l'autorisation de rompre le contrat de travail.

Une mise à la retraite pendant un arrêt dû à un accident de travail ou une maladie professionnelle est par principe interdite, sauf en cas de faute lourde du salarié notamment.

Enfin, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié inapte avant d'envisager une mise à la retraite : celle-ci ne doit être décidée que si le reclassement est impossible ou refusé par le salarié.

4. Conséquences d'une mise à la retraite irrégulière

Pour savoir si la mise à la retraite est légale, l'âge du salarié doit s'apprécier à la date de fin du préavis.

A défaut de respect des conditions et de la procédure de mise à la retraite, la rupture du contrat de travail sera requalifiée en licenciement. Il devra dans ce cas y avoir :

- respect de la procédure pour licenciement ;
- versement de l'indemnité correspondante ;
- la preuve d'une cause réelle et sérieuse.

Si l'employeur n'évoque que l'âge du salarié, et si ce dernier n'a pas atteint l'âge du taux plein, le licenciement sera considéré comme nul.

Découvrir le monde du marketing et du commercial



La référence
des décideurs
La communauté
Marketing
& communication



Le média
cross canal
Ecommerçants
et commerce
connecté



Le média
orienté
100% client



Le service
d'information
des commerciaux
et des business
developers

Découvrir le monde de la finance et des achats



Le média référent
des acheteurs
privé / public



La solution
d'information
des directeurs
administratifs
et financiers

Découvrir le monde de l'entrepreneuriat



La source
d'information
des
entrepreneurs
et
des dirigeants
PME



Le magazine
des entreprises
artisanales



Le magazine
des entreprises
artisanales