

DÉPART ET MISE À LA RETRAITE : POINTS COMMUNS ET DIFFÉRENCES

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle. En cas de non prise en compte de cet élément, l'employeur s'expose à une condamnation certaine pour licenciement abusif voire discriminatoire.

Cependant, l'employeur ou le salarié peut prendre l'initiative de rompre le contrat : dans le premier cas, il s'agira d'une mise à la retraite (qui peut, à la demande du salarié, être reportée jusqu'à ses 70 ans), dans le second, d'un départ à la retraite, les conséquences étant différentes, notamment

en matière de procédure, d'indemnisation et de coût financier pour l'entreprise.

	Départ à la retraite	Mise à la retraite
Age	<p>En principe, pas de condition d'âge ou de durée d'affiliation</p> <p>Cependant, nécessité pour le salarié de demander le bénéfice de la liquidation de sa retraite</p> <p>En pratique, 60 ans ou à 56, 57, 58 ou 59 ans pour les salariés ayant commencé à travailler jeune (à certaines conditions)</p>	<p>Salarié âgé d'au moins 70 ans</p> <p>Initiative</p>
Initiative	A l'initiative du salarié	A l'initiative de l'employeur
Procédure	<p>Information de l'employeur par le salarié</p> <p>Volonté claire et non équivoque du salarié</p> <p>Par écrit de préférence</p>	<p>Mise à la retraite d'office possible à compter du 70^e anniversaire</p> <p>Notification de la mise à la retraite par courrier (LRAR de préférence)</p>

	Départ à la retraite	Mise à la retraite
		<p>A partir de 65 ans et jusqu'à 70 ans, procédure spécifique : interrogation écrite du salarié par l'employeur dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. En cas de refus du salarié signifié dans un délai d'un mois, l'employeur ne peut pas mettre à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire. En cas de réponse positive, l'employeur peut le mettre à la retraite</p> <p>Possibilité de réitération de la demande l'année suivantes et ce, jusqu'aux 69 ans du salarié</p>
Préavis	<p>Respect par le salarié d'un préavis</p> <p>Préavis légal de licenciement * :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté inférieure à 6 mois : → en fonction des usages • Ancienneté inférieure entre 6 mois et 2 ans : → un mois • Ancienneté d'au moins 2 ans : → 2 mois 	<p>Respect d'un préavis</p> <p>Préavis légal de licenciement * :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté inférieure à 6 mois : → en fonction des usages • Ancienneté inférieure entre 6 mois et 2 ans : → un mois • Ancienneté d'au moins 2 ans : → 2 mois
Indemnités	<ul style="list-style-type: none"> • Après 10 ans d'ancienneté * : → ½ mois de salaire • Après 15 ans d'ancienneté : → 1 mois de salaire • Après 20 ans d'ancienneté : → 1 mois et ½ de salaire • Après 30 ans d'ancienneté : → 2 mois de salaire 	<p>Indemnité égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement :</p> <p>1/5^e de mois par année d'ancienneté + 2/15^e de mois après 10 ans *</p>
Régime social et fiscal	<p>Soumission intégrale à charges et à impôt sur le revenu</p>	<p>Exonération de cotisations sociales et d'IRPP dans les limites suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite, • - 50 % de la somme (dans la limite de 5 PASS soit 173 100 euros à compter du 1^{er} janvier 2010) • 2 fois la rémunération annuelle brute (dans la limite de 5 PASS) <p>Contribution patronale égale à 50 % de l'indemnité</p>

* Sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Avant de prendre une décision, il convient d'appréhender les conséquences financières de la rupture et le régime social attaché aux indemnités versées !
Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !