



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-depart-a-la-retraite>

Le départ à la retraite

- Droit du travail
- La rupture du contrat
-



Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016

Description :

Le départ à la retraite est une rupture du contrat à l'initiative du salarié (contrairement à la mise à la retraite).

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le départ à la retraite est une rupture du contrat à l'initiative du salarié (contrairement à la mise à la retraite). Pour qu'un salarié puisse partir à la retraite et mettre fin à son contrat, il doit avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite. L'âge légal de départ à la retraite varie selon l'année de naissance du salarié. Cependant, il existe des dispositifs de retraite anticipée qui permettent au salarié de partir à la retraite avant d'avoir atteint l'âge légal.

Le salarié, qui rompt son contrat pour départ à la retraite, devra respecter un préavis. Son employeur devra quant à lui remettre des indemnités de rupture du contrat pour départ à la retraite. Le montant de ces indemnités dépend de l'ancienneté du salarié.

Les conditions à respecter par le salarié pour partir à la retraite

Un salarié qui souhaite partir à la retraite devra respecter deux conditions pour rompre son contrat. Tout d'abord, il devra avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite. Ensuite, il devra effectuer son préavis avant de quitter l'entreprise dans laquelle il travaille.

1) L'âge légal de départ à la retraite

Le salarié ne peut rompre son contrat pour cause de départ à la retraite que lorsqu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite. Cependant, un mécanisme de retraite anticipée a été institué pour permettre à des salariés ayant eu une carrière longue ou pénible de partir avant d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.

L'âge légal de départ à la retraite

Dès lors que le salarié a atteint l'âge légal de départ à la retraite, il a la possibilité de partir à la retraite. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation car le salarié ne peut prétendre à une pension de retraite à taux plein en ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite.

En effet, le salarié ne pourra prétendre au versement intégral de sa pension de retraite que s'il a cotisé un nombre suffisant d'annuités (entre 41 et 43 ans) ou s'il a atteint l'âge de versement de sa retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans, selon l'année de naissance). C'est pour cette raison que de nombreux salariés préfèrent continuer à travailler bien qu'ils aient atteint l'âge légal de départ à la retraite.

L'âge légal de départ à la retraite dépend de l'année de naissance du salarié :

- ▶ les salariés nés avant le 1er juillet 1951 : 60 ans
- ▶ les salariés nés entre juillet et décembre 1951 : 60 ans et 4 mois
- ▶ les salariés nés en 1952 : 60 ans et 9 mois
- ▶ les salariés nés en 1953 : 61 ans et 2 mois
- ▶ les salariés nés en 1954 : 61 ans et 7 mois
- ▶ les salariés nés en 1955 ou après : 62 ans

Les exceptions : les dispositifs de retraite anticipée

La loi a prévu des mécanismes de retraite anticipée pour certains salariés. Ainsi, les salariés ayant eu une carrière longue, les salariés handicapés et les salariés ayant effectué une carrière pénible peuvent partir plus tôt à la retraite, car l'âge légal est abaissé.

- Les salariés ayant effectué une carrière longue

Les salariés, ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans et ayant cotisé au moins 4 trimestres avant l'âge de 20 ans, peuvent partir à la retraite à 60 ans ou avant selon leur année de naissance.

- Les salariés handicapés

Les salariés, souffrant d'une incapacité permanente de 50% ou reconnus comme travailleurs handicapés par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), peuvent partir avant l'âge de 59 ans à la retraite. L'âge de départ à la retraite varie entre 55 et 59 ans selon l'année de naissance du salarié et de la durée de cotisation à l'assurance vieillesse.

- Les salariés ayant eu une carrière pénible

Les salariés, ayant accumulé assez de point sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité ou souffrant d'une incapacité permanente d'au moins 10% d'origine professionnelle, peuvent partir à 60 ans à la retraite.

2) Le respect d'un préavis

Le salarié, qui prend l'initiative de partir à la retraite, doit respecter un préavis avant de quitter l'entreprise.

La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- ▶ entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis
- ▶ 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois de préavis

Ces durées de préavis sont celles fixées par la loi, il convient cependant de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise pour voir s'il n'est pas prévu des durées de préavis plus courtes.

Les démarches à effectuer par le salarié

Le salarié qui entend partir à la retraite doit simplement informer son employeur. Le Code du travail ne prévoit aucun formalisme particulier. Ainsi, cette information ne doit pas obligatoirement être effectuée par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception, une lettre simple peut suffire.

A compter de cette information, le salarié devra effectuer son préavis avant de quitter définitivement l'entreprise.

Les obligations de l'employeur

L'employeur devra verser à son salarié des indemnités de départ à la retraite et lui remettre ses documents de fin de contrat afin de certifier que le contrat est rompu.

1) Le versement des indemnités de départ à la retraite

L'employeur se doit de verser des indemnités de départ à la retraite à son salarié. Ces indemnités varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Le Code du travail fixe le montant de ces indemnités à :

- ▶ ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- ▶

- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- ▶ 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté
- ▶ 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

Ces indemnités correspondent aux indemnités légales de départ à la retraite, cependant votre convention collective peut prévoir des indemnités conventionnelles de départ à la retraite plus avantageuses, il convient donc de se reporter à la convention collective applicable à l'entreprise pour vérifier le montant de ces indemnités.

Le salaire à prendre en considération pour calculer ces indemnités est une moyenne des salaires perçus par le salarié les 3 derniers mois ou les 12 derniers mois. L'employeur est contraint de choisir la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Par exemple : si le salaire moyen sur les 3 derniers mois est de 1 600 euros, alors que le salaire moyen sur les 12 derniers mois est de 1 500 euros, l'employeur devra prendre comme salaire de référence 1 600 euros pour calculer les indemnités de départ à la retraite.

Le salarié aura également droit à une indemnité compensatrice de congés payés, s'il lui restait des congés payés non pris.

2) La remise des documents de fin de contrat

L'employeur devra remettre à son salarié les documents de fin de contrat certifiant que son contrat est rompu. Ainsi, le salarié se verra remettre un certificat de travail ainsi qu'un reçu de solde pour tout compte. En revanche, il ne semble pas nécessaire de fournir une attestation Pôle emploi au salarié partant à la retraite car celui-ci ne pourra faire valoir des droits aux allocations chômage.