

Management

>> Convention collective

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Modalités du **départ et de la mise à la retraite**

Mise à la retraite et départ à la retraite sont deux modalités de rupture de contrat de travail aux conséquences très différentes. L'employeur doit les connaître pour appliquer, notamment, la bonne indemnisation.

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire serait nulle. 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 et dans le second, d'un départ à la retraite. Les conséquences sont différentes, notamment en matière d'indemnisation.

La mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans, âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement qui doit être motivé par une cause réelle et sérieuse, étrangère à l'âge du salarié, lequel ne peut constituer un motif de licenciement.

Obligation d'interroger le salarié sur ses intentions

Désormais, comme le prévoient la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 70 ans est soumise à une procédure particulière et à l'absence d'opposition du salarié concerné.

Trois mois avant l'anniversaire du salarié (au titre de ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), l'employeur devra l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65^e anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes, c'est-à-dire au titre des 66^e, 67^e, 68^e et 69^e anniversaires. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, par exemple pour améliorer sa retraite, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer.

Préavis de la mise à la retraite

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter le préavis auquel il serait tenu en cas de licenciement :

- personnel ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement : 15 jours ;

- personnel ayant plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 1 mois ;

- personnel ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'établissement : 2 mois ;

- personnel cadre ayant moins de 1 an d'ancienneté : 1 mois ;

- personnel cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté : 3 mois.

Indemnité de la mise à la retraite

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement (article R.1234-2 du Code du travail) (voir tableau).

Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations sociales ni à imposition fiscale si elle ne dépasse pas le montant de cette indemnité légale ou conventionnelle.

Pour le calcul de cette indemnité, il faut déterminer le salaire de référence, en retenant le calcul le plus favorable au salarié :

- soit 1/12^e de la rémunération brute (salaire, primes, etc. des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite) ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail, selon le calcul le plus favorable (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

Le salarié aura droit à tous les éléments de salaire éventuellement dus à la fin du contrat : indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis.

Contribution patronale spécifique

L'employeur doit verser à l'Urssaf une contribution spécifique calculée sur l'indemnité de mise à la retraite quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 50 % sur l'indemnité versée depuis le 1^{er} janvier 2009 (circulaire n° DSS/ 5B/2008/66 du 25 février 2008).

Déclaration de l'employeur

Tout employeur est tenu d'adresser à l'Urssaf, au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite à l'initiative de l'employeur ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédant la déclaration.

La déclaration doit être établie sur le formulaire Cerfa n° 13799*01 dont le modèle est fourni par l'arrêté du 31 décembre 2008 (voir www.urssaf.fr).

Toutefois, les entreprises qui effectuent leur déclaration annuelle en dématérialisé par DADS-U sont dispensées de cette déclaration spécifique lorsque les données portant sur les pré-

traites, mises à la retraite d'office ou licenciements sont renseignées dans la DADS.

Le départ à la retraite

Le salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de ses droits à la retraite. Le départ à la retraite ne constitue pas une démission, mais une rupture autonome du contrat de travail.

Le salarié doit en informer l'employeur et respecter un préavis.

Préavis du départ à la retraite

Ce préavis est d'un mois si le salarié a plus de 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté et le préavis est de 2 mois pour plus de 2 ans d'ancienneté.

Indemnité du départ à la retraite

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié pour bénéficier de ses droits à la retraite, celui-ci percevra l'indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective :

? 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.

Cette indemnité, lorsque le départ volontaire à la retraite ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de Sécurité sociale comme un salaire. ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

Indemnité de la mise à la retraite	
Selon l'ancienneté	Indemnité légale et conventionnelle
Moins de 10 ans	1/5 salaire mensuel /an
Plus de 10 ans	1/5 + 2/15 salaire /an

▲ *L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité de licenciement.*



JUAVA - fotolia.com