



## La retraite

La loi de financement de la Sécurité sociale 2009 comporte un article fortement décrié dans la mesure où il interdit à l'employeur de mettre un salarié à la retraite d'office avant 70 ans, comme c'est le cas actuellement à partir de 65 ans.

Les règles varient en fonction du cadre de départ du salarié. Ainsi, les dispositions applicables seront différentes si le salarié décide de partir à la retraite (1) ou si son employeur souhaite le mettre à la retraite (2).

### I / Départ à la retraite à l'initiative du salarié

#### 1.1 CONDITIONS

★ *A compter de 60 ans, tout salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier d'une pension vieillesse.*

Dans deux cas particuliers, le départ avant 60 ans peut être envisagé :

- les assurés ayant commencé à travailler très jeunes et justifiant d'une longue carrière peuvent partir en retraite dès 56 ans [en fonction de l'âge auquel ils ont commencé à travailler (14, 15 ou 16 ans), de la durée d'assurance validée (168 trimestres tous régimes de base confondus jusqu'au 31/12/2008), et de la durée d'assurance cotisée (160 trimestres minimum)] ;
- les salariés handicapés peuvent, sous certaines conditions, partir dès 55 ans.

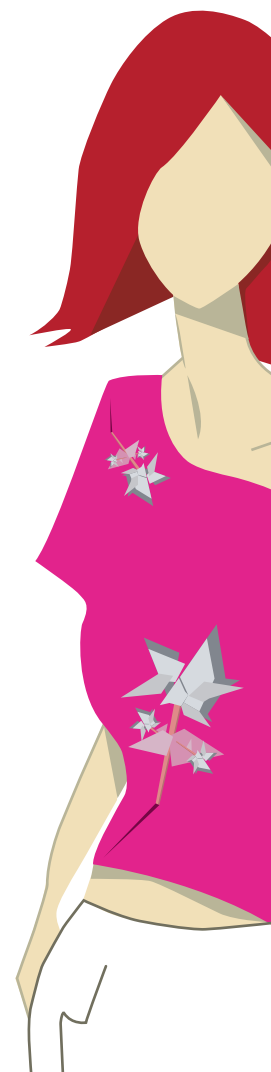
#### 1.2 MODALITES

★ *Notification écrite*

Aucune modalité particulière n'est imposée par la loi ou la Convention collective. Dans certains cas, les modalités de rupture sont prévues par le contrat de travail, auquel cas nous vous invitons à vous référer au contrat de travail et à en respecter les prescriptions.

A défaut de précisions, et afin qu'il ne soit pas contesté que c'est le salarié qui est à l'origine de la rupture et qu'il a manifesté une volonté claire et non équivoque de partir en retraite, il est préférable que le salarié notifie à l'employeur sa volonté de partir en retraite par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

★ **Attention !** *compte tenu du délai de traitement des dossiers, il est préférable que le salarié accomplisse les démarches administratives auprès de la Sécurité sociale et des régimes de retraites complémentaires au moins 6 mois avant le départ envisagé.*



### ★ *Pour toute information vous pouvez vous adresser :*

- au service vieillesse de la Caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) de votre domicile,
- pour la région Ile-de-France, à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV),
- pour la région Alsace-Moselle, à la Caisse régionale d'assurance vieillesse (CRAV).

### ★ *Préavis*

Conformément à l'article 19 chapitre I et à l'article 12 chapitre II de la Convention collective, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'observer un préavis déterminé en fonction de son ancienneté et fixé comme suit :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- deux mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

Le point de départ de ce préavis est la date à laquelle le salarié a notifié son départ en retraite à l'employeur.

## 1.3 INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE

### ★ *Détermination de l'indemnité*

#### ★ *Montant*

Le montant dépend de l'ancienneté du salarié et également de son statut (encadrant ou employé).

Pour un salarié statut "employé", l'indemnité sera calculée comme suit :

- 1 mois de salaire de référence à compter de dix ans de présence ;
- 1 mois ½ de salaire de référence à compter de quinze ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence à compter de vingt ans de présence ;
- 2 mois ½ de salaire de référence à compter de vingt-cinq ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence à compter de trente ans de présence.

Pour un salarié statut "encadrant" (agent de maîtrise ou cadre) :

L'indemnité sera versée dès lors que le salarié comptera huit ans d'ancienneté et sera calculée comme suit :

- 1 mois de salaire de référence pour 8 ans de présence ;
- 1 mois ½ de salaire de référence pour 12 ans de présence ;
- 2 mois de salaire de référence pour 15 ans de présence ;
- 2 mois ½ de salaire de référence pour 20 ans de présence ;
- 3 mois de salaire de référence pour 25 ans de présence.

Par ailleurs, pour un encadrant, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel soit  $1/5$  d'un mois de salaire X le nombre d'années d'ancienneté, auquel s'ajoutent  $2/15$  de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

#### ★ *Salaire de référence*

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de Sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du départ à la retraite).

#### ★ *Cotisations sociales*

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est assujettie :

- en totalité, aux cotisations de Sécurité sociale et aux charges alignées ;
- à la CSG et à la CRDS, après application sur son montant d'un abattement de 3 % pour frais professionnels.

## II / Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite correspond à la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint un âge déterminé fixé par le code de la Sécurité sociale.

Cette rupture n'est pas automatique et il faut que l'employeur manifeste la volonté non équivoque de rompre le contrat.

Concrètement, même si ni la loi ni la Convention collective n'imposent une notification écrite, il est conseillé à l'employeur d'adresser au salarié par courrier remis en main propre contre décharge ou recommandé la notification de mise à la retraite.

Dès lors que l'employeur décide de mettre un salarié à la retraite, il doit lui verser une allocation de fin de carrière égale au montant le plus favorable entre le montant de l'allocation de fin de carrière vue au 1. et le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel. Dans certains cas cette indemnité est majorée (voir 2.2).

Pour la détermination du salaire de référence sur la base duquel l'allocation est calculée, se reporter au 1.3. Les indemnités de mise à la retraite sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale et de CSG/CRDS dans les limites ci-après. Les indemnités versées en exécution d'un accord d'entreprise, d'établissement ou du contrat de travail (d'un montant plus élevé que les montants légaux ou conventionnels définis ci-dessus) sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale et de cotisations alignées dans la limite du plus élevé des deux montants suivants :

- soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- soit la moitié du montant total des indemnités versées.

Le montant exonéré ne peut dépasser 5 fois la valeur du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 a institué une nouvelle contribution, à la charge de l'employeur, assise sur les indemnités versées au salarié mis à la retraite par son employeur. Cette mesure est applicable aux indemnités de mise à la retraite versées depuis le 11 octobre 2007.

La contribution patronale est calculée sur le montant des indemnités légales mais aussi conventionnelles de mise à la retraite.

Le taux de la contribution est fixé à 25 % pour les indemnités versées entre le 11 octobre 2007 et le 31 décembre 2008, et à 50 % pour les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009.

Les conditions, les modalités et l'indemnité de mise à la retraite peuvent varier en fonction de trois paramètres :

- la date du départ du salarié ;
- son âge (entre 60 et 65 ans, après 65 ans, après 70 ans) ;
- son statut (employé ou encadrant).

### 2.1 PRINCIPE : MISE A LA RETRAITE AVANT LA PUBLICATION DES DECRETS DE LA LOI DE FINANCEMENT DE SECURITE SOCIALE D'UN SALARIE AGE D'AU MOINS 65 ANS

#### ★ *Conditions*

Depuis la loi du 21 Août 2003, ce n'est en principe qu'à partir de 65 ans qu'un salarié peut être mis à la retraite par son employeur et ce jusqu'au 31/12/2009.

#### ★ *Modalités*

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

- quinze jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- trois mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

## 2.2 MISE A LA RETRAITE AVANT LE 31/12/2009 D'UN SALARIE DONT L'AGE EST COMPRIS ENTRE 60 ET 65 ANS

### ★ *Conditions*

En principe, depuis la loi du 21 Août 2003, un employeur ne peut plus mettre un salarié à la retraite avant 65 ans sauf accord de branche le prévoyant.

L'article 19 du chapitre I de votre Convention collective prévoit la possibilité pour l'employeur, jusqu'au 31 décembre 2009, de mettre à la retraite un salarié âgé d'au moins 60 ans sous certaines conditions :

- le salarié doit être un employé (catégorie 1 à 8) ;
- âgé d'au moins 60 ans ;
- qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale ;
- qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires.

Par ailleurs, la mise à la retraite doit s'accompagner des contreparties suivantes :

- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;
- soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiels sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;
- soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article Art. L. 1233-3 du Code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

Concernant le délai de réalisation de ces contreparties, nous vous invitons à consulter l'article 19 du chapitre I de votre Convention collective.

### ★ *Modalités*

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite avant 65 ans par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un préavis de 3 mois.

Le salarié peut s'opposer à cette décision par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception) dans les 15 jours suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant sa mise à la retraite. Cette faculté d'opposition sera mentionnée dans la lettre de notification de mise à la retraite.

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de deux mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

À cette lettre, le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors, le contrat de travail se poursuivra normalement. À défaut de réponse dans le délai de deux mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

### ★ *Allocation de mise à la retraite*

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière pour mise à la retraite qui sera majorée comme suit :

- allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;
- allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;
- allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;
- allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;
- allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

## 2.3 MISE A LA RETRAITE APRES PUBLICATION DES DECRETS D'APPLICATION DE LA LOI DE FINANCEMENT DE SECURITE SOCIALE DE 2009

A compter de la publication de ses décrets d'application, la loi de financement de la Sécurité sociale ramène l'âge de mise à la retraite à 70 ans. L'employeur devra alors interroger le salarié peu avant ses 65 ans sur son intention ou non de partir à la retraite. En cas de réponse négative, le salarié pourra alors rester un an de plus. Cette procédure est renouvelable les quatre années suivantes.

Autrement dit, les salariés qui le souhaitent pourront travailler jusqu'à 70 ans.

A partir de 70 ans, les salariés pourront à nouveau être mis à la retraite d'office.

Les modalités de mise à la retraite seront alors les mêmes que celles applicables aujourd'hui à partir de 65 ans.

### Cas pratiques :

**MME MARTIN, SALARIÉE DE L'ENTREPRISE VET'BOUTIQUE, EST ÂGÉE DE 61 ANS. ELLE A PERÇU CES TROIS DERNIERS MOIS UN SALAIRE DE 1700 € MENSUELS, SON SALAIRE ANNUEL ÉTANT DE 20600 €. ELLE EST EMPLOYÉE CATÉGORIE 4 ET COMPTABILISE 15 ANS D'ANCIENNETÉ. ELLE SIGNIFIE LE 01/05/2009 À SON EMPLOYEUR PAR COURRIER SON SOUHAIT DE PARTIR À LA RETRAITE À COMPTER DU 1ER JUIN 2009**

#### ★ *Conditions :*

Les conditions sont remplies ;

#### ★ *Préavis :*

Le préavis est de 2 mois, Mme MARTIN ne pourra quitter la société avant le 30 juin 2009 ;

#### ★ *Indemnité :*

Un mois et demi de salaire de référence à compter de quinze ans de présence.

Le salaire de référence est égal à 1716.66 € (1/12 des douze derniers mois étant le calcul le plus favorable) X 1.5, soit une indemnité égale à 2575 €

### L'EMPLOYEUR AURAIT-IL PU METTRE MME MARTIN A LA RETRAITE ?

En application de l'article 19 chapitre I de la Convention collective et jusqu'au 31/12/2009, l'employeur peut mettre Mme MARTIN, âgée de 61 ans, à la retraite, sous certaines conditions.

#### ★ *Conditions :*

- Mme MARTIN ne doit pas s'y opposer et doit comptabiliser ses annuités pour bénéficier de sa retraite à taux plein ;
- l'employeur doit réaliser une contrepartie en terme d'emploi telle que l'embauche d'un CDI (voir 2.2).

#### ★ *Préavis :*

3 mois

#### ★ *Indemnité :*

Egale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, à laquelle s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans et une majoration de 12%, soit 7049.75 €

$1/5 \times 1716.66 \text{ €} \times 15 + 2/15 \times 1716.66 \times 5 = 5149.98 + 1144.44 = 6294.42 + [12\% \times (6294.42)] = 7049.75 \text{ €}$

### SI MME MARTIN ÉTAIT UN ENCADRANT (AGENT DE MAÎTRISE OU CADRE) SON EMPLOYEUR AURAIT-IL PU LA METTRE À LA RETRAITE ?

La Convention collective n'offre pas la possibilité de mettre à la retraite un encadrant avant ses 65 ans jusqu'au 31/12/2009 et avant ses 70 ans à compter de la publication des décrets d'application de la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009.



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86  
Site internet : [www.fncip-ht.fr](http://www.fncip-ht.fr)

