



Rien n'oblige un salarié à partir en retraite et le fait d'atteindre un âge donné (60, 65 ans...) n'entraîne jamais la rupture automatique du contrat de travail et le départ en retraite.

Le départ en retraite doit se faire soit à l'initiative du salarié soit à l'initiative de l'employeur en sachant que cela aura de fortes incidences sur la procédure, le montant et le régime social et fiscal des indemnités versées.

La mise à la retraite par l'employeur :

Les conditions de la mise à la retraite :

- Elle est sans condition si le salarié a atteint l'âge de 65 ans.
- Avant 65 ans, la mise à la retraite est possible sous la double condition qu'elle soit prévue par un accord collectif étendu, signé avant le 1/1/2008 et prévoyant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle et que le salarié puisse bénéficier d'une retraite à taux plein.

Il est donc recommandé d'obtenir du salarié un document prouvant qu'il a bien validé tous ses trimestres. Si ces conditions ne sont pas remplies, la mise à la retraite risque de se transformer en licenciement sans motif. Il est recommandé d'adresser au salarié un courrier pour lui notifier sa mise à la retraite, notification qui n'a pas lieu d'être motivée.

Le préavis et les indemnités liées au départ :

L'employeur doit accorder le préavis fixé par la loi lors d'un licenciement (art. L 122-6 du code du travail.) ou, s'il est plus favorable, le préavis de mise à la retraite prévu par la convention collective.

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à la plus favorable des deux indemnités suivantes :

- l'indemnité légale de licenciement
 - l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective ou le contrat de travail.
- Il est important de noter que le montant de cette indemnité échappe aux charges sociales et fiscales tant pour le salarié que pour l'employeur, dans certaines limites.