



Le départ volontaire à la retraite :

Dans ce 2ème cas, c'est le salarié qui prend l'initiative du départ à un moment qu'il choisit, pour bénéficier d'une pension de retraite ; le fait qu'il n'ait pas une carrière complète (tous les trimestres validés) n'entre pas en ligne de compte.

Le salarié doit informer l'employeur, si possible par lettre recommandée avec A.R., de sa date de départ et respecter un préavis. Ce dernier est similaire à celui prévu en matière de mise à la retraite.

Le salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite qui, sauf accord collectif plus favorable, est égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois après 15 ans
- 1 mois et 1/2 après 20 ans
- 2 mois après 30 ans

Contrairement à la mise en retraite, l'indemnité de départ à la retraite est considérée comme un salaire. A ce titre, elle supporte l'ensemble des charges sociales patronales et salariales ce qui par rapport à une mise à la retraite peut augmenter sensiblement le coût du départ pour l'employeur. Le salarié bénéficie d'une exonération au titre de l'impôt sur le revenu à hauteur de 3 050 Euros. Il faut aussi signaler que depuis 2004, les salariés ayant commencé à travailler très jeunes, peuvent dans certaines conditions, demander à partir en retraite anticipée dès l'âge de 56 ans.

A savoir :

le cumul emploi retraite :

Qu'il ait pris ou été mis en retraite, le salarié a le droit de reprendre une activité salariée. Il peut le faire immédiatement chez un autre employeur ou chez son dernier employeur mais en respectant dans ce cas un délai de carence de six mois après son départ. Il doit respecter une condition : le cumul de sa retraite et de son nouveau salaire, ne doivent pas dépasser la moyenne de ses trois derniers salaires d'activité.