

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La mise à la retraite

Si en tant qu'employeur vous décidez de mettre à la retraite votre salarié, vous devez lui indiquer votre décision sans avoir à la motiver. Par contre, vous devez vérifier au préalable qu'il remplit bien les conditions légales pour être mis à la retraite.

Sommaire

- A quel âge un salarié peut-il être mis en retraite par l'employeur ?
- Quel est le préavis à respecter en cas de mise à la retraite ?
- Quelle est le montant de l'indemnité de mise à la retraite ?
- Procédure spéciale en cas de mise à la retraite d'un représentant du personnel

La mise à la retraite est une décision unilatérale de l'employeur. A quel âge l'employeur peut-il demander à un salarié de prendre sa retraite et quelle procédure doit-il suivre ?

A quel âge un salarié peut-il être mis en retraite par l'employeur ?

L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite, sans son accord, qu'à partir de 70 ans.

Avant l'âge de 70 ans, la mise à la retraite est possible si le salarié remplit les conditions d'une retraite à taux plein, mais elle nécessite l'accord du salarié.

A noter : Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord (70 ans), son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail. C'est-à-dire qu'à partir des 70 ans du salarié, l'employeur peut le mettre à la retraite d'office. Mais encore faut-il que le salarié n'ait pas atteint cet âge au moment de son recrutement. Cass. soc., 17/04/19, n° 17-29.017.

L'employeur doit demander l'accord écrit de son salarié, chaque année 3 mois avant sa date anniversaire. Si le salarié ne répond pas dans le délai d'un mois, la mise à la retraite est possible. S'il répond par la négative, la mise à la retraite est impossible ; il faudra renouveler la demande l'année suivante.

Aucun formalisme n'est exigé par le Code du Travail, mais mieux vaut adresser le courrier au salarié en recommandé avec accusé de réception ou en lettre remise en mains propres contre décharge.

<https://www.legisocial.fr/modele-lettre/la-retraite/modele-lettre-demandant-intentions-retraite-salarie.html>

Pour savoir si un salarié a droit à une retraite à taux plein, il est possible de lui demander son relevé de carrière. S'il refuse de le fournir, l'employeur peut saisir le juge qui peut obliger le salarié à lui communiquer le relevé. Cass. soc., 13/05/09, n° 08-41.826.

Article L 1237-5 du Code du Travail.

Attention : La mise à la retraite est discriminatoire dès lors qu'elle est fondée sur l'état de santé du salarié. Cass. soc., 12/07/18, n° 17-16.279.

Quel est le préavis à respecter en cas de mise à la retraite ?

Tout dépend de l'ancienneté du salarié :

- En cas d'ancienneté inférieure à 6 mois : même préavis que pour le licenciement, ce préavis étant fixé par la convention collective ou le contrat de travail.
- En cas d'ancienneté de 6 mois à 2 ans : préavis de 1 mois.
- En cas d'ancienneté supérieure à 2 ans : préavis de 2 mois.

Article L 1237-6 du Code du Travail.

Attention : La convention collective applicable peut prévoir des durées plus longues qui doivent être appliquées le cas échéant.

A noter : Aucun formalisme n'est exigé pour notifier la mise à la retraite au salarié, mais mieux vaut lui notifier en lettre recommandée avec accusé de réception.

Quelle est le montant de l'indemnité de mise à la retraite ?

L'indemnité de mise à la retraite est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de la 10^{ème}.

Attention : La convention collective applicable peut prévoir des montants plus importants qui doivent être appliqués le cas échéant.

Article L 1237-7 du Code du Travail.

Procédure spéciale en cas de mise à la retraite d'un représentant du personnel

Lorsque le salarié, représentant du personnel, a 70 ans ou est d'accord pour partir en retraite s'il a moins de 70 ans, il faut suivre la procédure suivante :

- Convocation à entretien préalable.
- Consultation du CSE.
- Demande d'autorisation à l'inspection du travail (accompagnée de l'avis du CSE). En l'absence de réponse dans un délai de 2 mois, l'autorisation est refusée.
- En cas d'autorisation de l'inspection du travail : Notification de la mise à la retraite au salarié en lettre recommandée avec accusé de réception.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/reforme-retraites-2023.html>