

Le départ en retraite

Le fait pour un salarié d'avoir 60 ans ou plus n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle. L'employeur ou le salarié peuvent, cependant, prendre l'initiative du départ à la retraite.

DANS QUEL CAS L'EMPLOYEUR PEUT-IL DECIDER LA MISE A LA RETRAITE D'UN SALARIE ?

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé remplit :

- les conditions d'âge qui ouvrent droit à la pension de retraite;
- les critères pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

Ces deux conditions s'apprécient à la date d'expiration du contrat de travail, donc à la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

Ces conditions sont les suivantes :

- l'âge d'ouverture du droit à pension est 60 ans ;
- la durée d'assurance pour obtenir une pension à taux plein est portée progressivement de 150 à 160 trimestres, à partir de la génération née en 1934.

Exemples :

157 trimestres pour les personnes nées en 1940

158 trimestres pour les personnes nées en 1941

159 trimestres pour les personnes nées en 1942

160 trimestres pour tous les assurés, à partir du 1er janvier 2003.



Les assurés âgés de 65 ans ou plus bénéficient du taux plein quelle que soit leur durée d'assurance.

Si la condition d'âge n'est pas remplie ou si, malgré son âge, le salarié ne peut bénéficier d'une pension à taux plein, l'employeur ne peut imposer une mise à la retraite. S'il rompt quand même le contrat de travail, il s'agit d'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.

MISE A LA RETRAITE PAR L'EMPLOYEUR : QUELLE PROCEDURE RESPECTER ?

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit :

- accorder le préavis auquel il serait tenu en cas de licenciement (voir fiche "[Déroulement du préavis](#)") ;
- verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement (voir fiche "[Quel est le montant de l'indemnité de licenciement ?](#)").

Cette indemnité n'est soumise ni à cotisation ni à imposition fiscale.

LE SALARIE DEMANDE SON DEPART EN RETRAITE : COMMENT FAIRE ?

Le salarié peut prendre l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier de son droit à pension de vieillesse. Il doit en informer l'employeur et respecter le préavis prévu en cas de démission. Pour faire valoir ses droits auprès des caisses de retraite, il doit préparer son dossier au moins 3 mois avant sa démission. A son départ, l'employeur lui versera une indemnité de départ à la retraite.

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE ?

L'employeur doit verser au salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite, une indemnité de départ calculée selon son ancienneté dans l'entreprise :

- un demi mois du salaire de référence pour une ancienneté de 10 à 14 ans ;
- un mois pour une ancienneté de 15 à 19 ans;
- un mois et demi pour une ancienneté de 20 à 29 ans ;
- deux mois pour une ancienneté de 30 ans ou plus. Le salaire de référence est le même que dans le cas d'une mise à la retraite par l'employeur.

Cette indemnité est assujettie aux cotisations de sécurité sociale. (voir pour les cadres fiche "[Disposition particulières](#)").

QUELLE DEMARCHE EFFECTUER AUPRES DE LA MSA ?

L'attribution de la retraite à 60 ans n'est pas automatique, il doit obligatoirement y avoir une demande auprès de la MSA et l'assuré doit justifier de sa cessation d'activité.

Il est recommandé de déposer son dossier de demande de retraite environ 3 mois avant l'âge de 60 ans.

Auparavant, vers 58 ans, la MSA contacte ses assurés pour commencer la reconstitution de leur carrière qui sert de base au calcul de la retraite.

Concernant les retraites complémentaires, le salarié doit aussi déposer un demande de retraite complémentaire auprès d'AGRICOLA.

QUELLES SONT LES POSSIBILITES DE DEPART EN PRERETRAITE ?

Deux dispositifs permettent aux salariés de partir en préretraite :

- la mise en préretraite en cas de difficultés de l'entreprise : la convention AS-FNE (non traité ici : voir le SDITEPSA) (1)
- la préretraite progressive (PRP) mise en place par l'Etat

(1) Dispositif en vigueur jusqu'au 31/12/2004

Peut-on partir à la retraite avant l'âge de 60 ans ?

L'âge légal de la retraite est toujours fixé à 60 ans.

En revanche, le salarié a la possibilité de demander sa retraite entre 56 et 59 ans, si les trois conditions suivantes sont remplies :

1 - Totaliser une durée d'assurance validée (trimestres acquis par versement de cotisations et trimestres assimilés), de 168 trimestres (42 ans) tous régimes de base confondus.

2 - La durée d'assurance cotisée, c'est à dire acquise par le versement des cotisations doit être de :

- 168 trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans,
- 164 trimestres pour un départ à 58 ans,
- 160 trimestres pour un départ à 59 ans.

3 - La durée d'assurance en début de carrière doit prendre en compte un nombre minimal de trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16^{ème} ou 17^{ème} anniversaire.

Age de départ en retraite	Durée d'assurance validée	Durée d'assurance cotisée	Durée d'assurance en début de carrière
56 ou 57 ans	42 ans (168 trimestres)	42 ans (168 trimestres)	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16 ans (les personnes nées en cours du dernier trimestre doivent avoir 4 trimestres validés dans l'année civile des 16 ans)
58 ans	42 ans (168 trimestres)	41 ans (164 trimestres)	
59 ans	42 ans (168 trimestres)	40 ans (160 trimestres)	5 trimestres validés avant la fin de l'année civile des 17 ans (les personnes nées en cours du dernier trimestre doivent avoir 4 trimestres validés dans l'année civile des 17 ans)

Bon à savoir

Un maximum de 4 trimestres validés au titre du service national peut être pris en compte dans la durée d'assurance cotisée. Peuvent être également pris en compte, pour les seuls salariés, 4 trimestres validés en cas de maladie, maternité ou accident du travail.