

LA MISE A LA RETRAITE

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge ouvrant droit à une liquidation dite « à taux plein ».

L'AGE DE LA MISE A LA RETRAITE

Les dispositions conventionnelles relatives à l'âge de mise à la retraite (telles que prévues à l'article 20 de la convention collective SYNTEC) **ne sont plus applicables**.

Cela résulte de l'article L. 1237-5-1 du Code du travail (issu de la loi n°2008-67 du 21 janvier 2008), selon lequel les dispositions conventionnelles permettant la mise à la retraite entre 60 et 65 ans ont cessé de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

Dans un arrêt du 10 mai 2012, la Cour de cassation a rappelé ce principe s'agissant de l'application des dispositions de l'article 20 de la convention collective précitée (Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-11.768).

S'agissant de l'âge de mise à la retraite, il faut donc se référer exclusivement aux **dispositions des articles L. 1237-5 et suivants du Code du travail**.

- A partir de 70 ans :

L'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié. Son accord n'est pas nécessaire.

- Avant 70 ans :

Avant l'âge de 70 ans, la mise à la retraite est possible si le salarié a atteint l'âge pour bénéficier d'une retraite à taux plein automatique (67 ans pour les salariés nés à compter du 1er janvier 1955) et si le salarié y donne son accord.

Pour qu'il puisse donner son accord, cela suppose que l'employeur ait préalablement interrogé le salarié, par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge, au plus tard « 3 mois avant » la date du taux plein automatique, « sur son

intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ». Le salarié a un mois pour répondre.

En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant une année. La même procédure s'applique ensuite pendant les années suivantes jusqu'aux 69 ans de l'intéressé.

Arrivé à la 70^{ème} année, l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite « d'office » du salarié.

Un préavis conventionnel de 4 mois doit par ailleurs être respecté après la notification de la mise à la retraite, étant précisé que le contrat ne peut prendre fin -dans tous les cas- qu'au terme d'un mois civil.

LES INDEMNITES DE MISE A LA RETRAITE

Le salarié a droit, selon la formule la plus avantageuse pour lui :

- soit à l'indemnité légale de licenciement (et non l'indemnité conventionnelle de licenciement)

Pour toute mise à la retraite notifiée depuis le 27 septembre 2017, l'indemnité légale minimum ne peut pas être inférieure à une somme calculée comme suit :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

- soit à l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite

Le salarié mis à la retraite par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est calculé dans les conditions prévues à l'article 22 de la CCN : à cinq ans révolus, 1 mois, plus à partir de la 6^e année, 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle indemnité légale de licenciement, l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite -dans ses modalités actuelles- est moins favorable. Dans ce contexte, il conviendra donc de verser l'indemnité légale précitée.

Attention : quel que soit le montant de l'indemnité de mise à la retraite, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution spécifique égale à 50 % de l'indemnité versée (article L. 137-12 du Code de la sécurité sociale).

OBLIGATION DECLARATIVE

Depuis un arrêt du 15 mars 2017, il est recommandé de remettre au salarié mis à la retraite une attestation Pôle Emploi, comme dans tous les autres cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail (Cass.soc., 15 mars 2017, n°15-21.232, publié au bulletin).

Par ailleurs, dans le cadre des obligations déclaratives imposées à l'employeur en matière de salariés en fin de carrière (article L. 1221-18 du Code du travail), l'employeur est tenu de déclarer le nombre de mises à la retraite d'office intervenues au cours de l'année civile précédente et ce, au plus tard le 31 janvier.