

Rupture du contrat de travail : le départ et la mise à la retraite du salarié

Rupture du contrat de travail : le départ et la mise à la retraite du salarié

Comment partir volontairement à la retraite ?

Quelles sont les conditions pour une mise à la retraite ?

Rupture du contrat de travail : le départ et la mise à la retraite du salarié

Le départ à la retraite est à l'initiative du salarié alors que la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur.

Comment partir volontairement à la retraite ?

Le salarié a la possibilité de rompre son contrat pour départ à la retraite à la condition qu'il procède à une demande effective de liquidation de sa pension de retraite, peu importe qu'il remplisse ou non les conditions pour liquider cette pension à taux plein.

Le salarié doit respecter un préavis égal au préavis légal de licenciement (art. L. 122-6) sauf convention collective, accord d'entreprise ou contrat de travail plus favorable.

Le salarié perçoit à la date de son départ l'indemnité de départ en retraite, sauf accord plus favorable. Cette indemnité est égale à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté,
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Quelles sont les conditions pour une mise à la retraite ?

L'employeur ne peut décider de mettre à la retraite un salarié avant 65 ans, âge à partir duquel il peut bénéficier d'une retraite à taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance. Il existe toutefois 2 exceptions :

- la mise à la retraite est possible avant 65 ans dans le cadre d'un accord

collectif conclu avant le 01/01/08 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

- la mise à la retraite avant 65 ans est également possible lorsque le salarié bénéficie d'une convention de préretraite (Préretraite progressive, CATS, ou tout autre avantage de préretraite défini avant le 23/08/03).

Dans ces deux cas, le salarié doit être en mesure de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et avoir au moins 60 ans.

L'employeur n'est pas tenu de respecter une procédure particulière : il n'est pas obligé de motiver sa décision ni de convoquer le salarié à un entretien préalable.

La durée du préavis est égale à celle applicable en matière de licenciement.

Le salarié perçoit, à la date de la rupture de son contrat :

- soit l'indemnité légale de licenciement,

- soit, si elle est plus favorable, l'indemnité de mise à la retraite éventuellement prévue par l'accord collectif ou le contrat de travail.