

Départ ou mise à la retraite : quelles sont les règles pour le salarié ?

Le départ à la retraite d'un salarié relève soit de son initiative, soit d'une décision de l'employeur. Dans les deux cas, l'âge va conditionner le formalisme et les conditions du départ. En outre, le salarié mis à la retraite percevra une indemnité plus élevée que lors d'un départ volontaire.

Le salarié bénéficie d'une relative liberté pour le choix de la date de son départ à la retraite. Celui-ci est néanmoins conditionné par le fait d'avoir atteint ou non l'âge minimal lui permettant de faire liquider les droits acquis au titre du régime général d'assurance-vieillesse pour la retraite de base. Pour autant, le salarié n'est pas tenu de donner congé à son employeur dès lors qu'il a atteint cet âge minimal ou âge dit « légal ». Corrélativement, l'employeur ne peut le contraindre à le faire : la mise à la retraite d'un salarié de moins de 70 ans est assimilable à un licenciement.

L'âge minimal de départ : variable selon l'année de naissance

Déjà repoussé dans le passé, l'âge légal de départ à la retraite l'est à nouveau depuis 2023 pour les générations nées à partir du 1^{er} septembre 1961, à raison de trois mois par génération. Il passe ainsi progressivement de 62 ans à 64 ans, âge qui sera requis pour les assurés nés à partir de 1968. Par exemple, un assuré né en 1964 devra attendre d'avoir atteint 63 ans.

Cependant, des situations particulières permettent, sous certaines conditions, un départ anticipé à la retraite, avant l'âge légal. Elles visent les assurés ayant commencé à travailler jeune, voire très jeune, et justifiant d'une longue carrière, les assurés handicapés, les assurés justifiant d'une incapacité permanente de travailler, notamment au titre d'une maladie professionnelle ou à la suite d'une carrière dite « pénible », et les assurés justifiant d'une inaptitude au travail médicalement constatée.

Préavis à respecter

Le salarié doit informer l'employeur de son intention de partir à la retraite. Sauf dispositions prévues par une convention collective ou un contrat de travail, le Code du travail n'impose aucun formalisme particulier. Le salarié est néanmoins tenu de respecter un préavis qui est fixé par le Code du travail à 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois et de moins de 2 ans et de 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans. Les conventions collectives ou des dispositions contractuelles peuvent prévoir d'autres délais plus favorables pour le salarié que les dispositions légales. Si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté, la loi ne fixe pas de délai de préavis. Celui-ci est soit prévu dans la convention collective, soit contractuellement, soit selon les usages pratiqués dans la localité.

Le salarié a tout intérêt à officialiser sa décision par écrit afin d'attester la date de début du préavis.

Remarque : Afin d'éviter un éventuel conflit sur les conditions du départ à la retraite, l'employeur peut être amené à demander au salarié qu'il lui remette un accusé de réception de la demande de liquidation de ses droits à l'assurance-vieillesse. En effet, l'indemnité de départ est due uniquement si le salarié procède effectivement à la liquidation de ses droits à pension.

Quelle indemnité ?

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables pour le salarié, le départ volontaire à la retraite donne droit à une indemnité égale à un demi-mois de salaire mensuel après 10 ans d'ancienneté, un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté, un mois et demi après 20 ans d'ancienneté, et 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de calcul équivaut au 1/12^e de la rémunération brute, prime(s) incluse(s), perçue au cours des 12 mois précédant le départ, ou 1/3 des 3 derniers mois si la formule est plus avantageuse pour le salarié.

Un régime fiscal et social normal, hors PSE

Lorsque le départ à la retraite est volontaire, l'indemnité perçue par le salarié est assujettie aux cotisations sociales au même titre que le salaire, ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Elle est également soumise en totalité à l'impôt sur le revenu au titre des traitements et salaires.

Si le départ volontaire à la retraite s'effectue dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'indemnité perçue est exonérée de cotisations sociales dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 94 200 € en 2025. Au regard de l'impôt sur le revenu, l'indemnité est exonérée en totalité. Au regard de la CSG et de la CRDS, elle est exonérée dans la limite du montant prévu normalement dans la convention collective, l'accord de branche, ou à défaut le Code du travail, dans la limite de 2 fois le plafond de la sécurité sociale (soit 94 200 € en 2025), le PSE pouvant effectivement prévoir une aide financière qui dépasse l'indemnité conventionnelle ou légale.

Bon à savoir : Revenu exceptionnel par nature, l'indemnité de départ volontaire peut bénéficier du système dit « du quotient » au regard de l'impôt sur le revenu, permettant d'atténuer les effets de la progressivité du barème. Le contribuable doit expressément en faire la demande lors de la déclaration des revenus.

Mise à la retraite décidée par l'employeur : liberté totale après 70 ans

La loi autorise l'employeur à mettre à la retraite uniquement les salariés âgés d'au moins 70 ans.

Bon à savoir : Un salarié embauché à l'âge de 70 ans au moins ne peut pas être mis à la retraite d'office. Dans ce cas, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement (Cass. soc. 17.04.2019 n° 17-29.017).

En deçà de 67 ans, la mise à la retraite est interdite. Lorsque le salarié a atteint l'âge de 67 ans, âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein, l'employeur peut uniquement proposer la mise à la retraite, selon une procédure particulière et avec l'accord du salarié. L'employeur doit à cet effet interroger par écrit le salarié, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un mois pour répondre. Tout silence vaut, en principe, acceptation de la proposition de mise à la retraite, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux en cas de litige. L'employeur a donc tout intérêt à demander au salarié de répondre par écrit. La demande de l'employeur peut être réitérée tous les ans dans les mêmes conditions jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Si la mise à la retraite devient effective, l'employeur est tenu de respecter le préavis. Il est identique à celui du salarié (1 ou 2 mois selon l'ancienneté).

Une indemnité supérieure à celle perçue lors d'un départ volontaire

Le salarié mis à la retraite a droit au minimum à une indemnité équivalant à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois par année d'ancienneté pour chaque année suivante.

Les conventions collectives, accords collectifs ou contrats de travail peuvent prévoir une indemnité supérieure.

Régimes social et fiscal : large exonération

L'indemnité perçue à l'occasion de la mise à la retraite est exonérée de cotisations sociales, dans la limite maximale de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (94 200 € en 2025), à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- soit le montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi,
- soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédent la rupture du contrat de travail,
- soit 50 % de l'indemnité versée.

Elle est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant prévu normalement dans la convention collective, l'accord de branche, ou à défaut le Code du travail, dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (94 200 € en 2025).

Concernant l'impôt sur le revenu, l'indemnité limitée au minimum conventionnel ou légal est exonérée. Si son montant est supérieur, l'exonération est limitée à hauteur du plus élevé des trois montants suivants :

- le montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi,

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 235 500 € en 2025),
- 50 % de l'indemnité versée.

Ce qu'il faut retenir...

Initiative de la décision	Modalités du départ	Régime social de l'indemnité (cotisations sociales + CSG/CRDS)	Régime fiscal de l'indemnité
Départ volontaire à la retraite du salarié	Liberté totale du salarié (préavis à respecter). Cependant : liquidation des droits à la retraite uniquement à partir de l'âge légal (porté progressivement à 64 ans), sauf cas de départ anticipé.	Assujettie. Cependant, exonération plafonnée dans le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi.	Imposition à l'impôt sur le revenu au titre des traitements et salaires. Cependant, exonération totale dans le cas d'un plan de sauvegarde de l'emploi.
Mise à la retraite par l'employeur	Avant l'âge du taux plein (67 ans) : mise à la retraite interdite.	Exonération plafonnée.	Exonération plafonnée.
	De l'âge du taux plein (67 ans) à 69 ans révolus : mise à la retraite avec accord obligatoire du salarié.		
	À partir de 70 ans : mise à la retraite d'office possible.		