

L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

SOMMAIRE

Quelles sont les conditions à remplir ?
Selon quelle procédure ?
Quel est le montant de l'indemnité ?

▪ QUELLES SONT LES CONDITIONS A REMPLIR ?

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié :

- âgé de 62 ans,
- ayant cotisé pendant une durée d'assurance suffisante au régime des retraites des travailleurs salariés (voir tableau ci-dessous),
- et bénéficiant d'une pension de retraite sans abattement dite «à taux plein»

[ou]

le salarié

- âgé de 65 ans,
- justifiant d'une durée d'assurance minimale (5 années de cotisation au régime des retraites des travailleurs salariés),
- et bénéficiant d'une pension de retraite sans abattement.

La réforme intervenue en février 2019 instaure de nouvelles conditions **cumulatives** de mise à la retraite avec une application progressive dans le temps pour la durée d'assurance :

| Date d'application | 01/07/2019 | 01/01/2020 | 01/01/2021 | 01/01/2022 | 01/01/2023 |
|------------------------------|-------------------------------------|---|---|---|-------------------------------------|
| Age légal | 62 ans | 62 ans | 62 ans | 62 ans | 62 ans |
| Durée d'assurance suffisante | 35 ans (420 mois de cotisations) | 35 ans et 9 mois (429 mois de cotisations) | 36 ans et 6 mois (438 mois de cotisations) | 37 ans et 3 mois (447 mois de cotisations) | 38 ans (456 mois de cotisations) |

▪ SELON QUELLE PROCÉDURE ?

1^{ère} étape.

L'employeur **notifie** au salarié **son intention** de le mettre à la retraite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par tout moyen certain de transmission ;

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai de prévenance fixé à trois mois et distinct du délai de préavis.

2^e étape.

Le salarié devra fournir avant la fin du délai de prévenance les relevés d'activité salariée validés par les caisses de retraite permettant à l'employeur de vérifier si les conditions de mise à la retraite sont remplies. Il peut donner mandat à l'employeur pour l'accomplissement de ces démarches.

Ces conditions s'apprécient à la date de la notification de la décision de rupture de l'employeur.

Si les conditions sont remplies, l'employeur **notifie** au salarié **sa décision** de rupture du contrat. Cette notification ne pourra intervenir, au plus tôt, qu'au terme du délai de prévenance de trois mois.

La fin du contrat n'interviendra qu'à l'issue du préavis.

A l'expiration du contrat, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui vaut attestation de cessation d'activité en cas de mise à la retraite.

ATTENTION

Si le salarié ne remplit pas l'une des conditions susvisées, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir.
Dans le cas contraire, cela constitue un licenciement.



3^e étape

Le salarié doit faire une demande effective de liquidation de pension de retraite auprès de la Caisse de prévoyance sociale (CPS) accompagnée de l'attestation de cessation d'activité. S'il ne le fait pas, il ne pourra pas percevoir l'indemnité de mise à la retraite.

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ ?

Si le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, il a droit à l'indemnité de mise à la retraite. Sauf dispositions plus favorables d'une convention ou d'un accord collectif du travail ou du contrat de travail, cette indemnité est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1 mois et demi de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 mois et demi de salaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité n'est pas soumise à cotisations CPS mais est assujettie à la CST (contribution de solidarité territoriale).

Base de calcul de l'indemnité (à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise)

L'indemnité de mise à la retraite est calculée sur la base du douzième des salaires perçus au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat ou le tiers des trois derniers mois précédant cette rupture selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Par salaire, il faut entendre le salaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

ATTENTION | Cette indemnité ne se cumule pas avec une autre indemnité de même nature.

Textes de références :

Code du travail : Articles Lp. 1223-2 à Lp. 1223-10 et Lp. 1224-8, articles A. 1223-1 et 1223-2

Loi du pays n° 2019-6 du 1^{er} février 2019

Code des impôts : Article Lp. 193-5-2 d

