ATTENTION | La procédure de « Mise à la retraite » est à l'initiative de l'employeur !
(à ne pas confondre avec la procédure de « Départ volontaire à la retraite » à l'initiative du salarié)

Sommaire

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

La réforme de la retraite intervenue en février 2019 instaure de nouvelles conditions **cumulatives** de départ à la retraite sans abattement dite « à taux plein », avec une application progressive dans le temps :

Date d'application

	1er janvier 2020	1er janvier 2021	1er janvier 2022	1er janvier 2023
Âge légal	60,5 ans	61 ans	61,5 ans	62 ans
Durée d'assurance suffisante	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)

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui remplit les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 62 ans
- avoir cotisé pendant une durée d'assurance suffisante prévue par le régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française (voir tableau ci-dessus)
- et bénéficier d'une pension de retraite sans abattement dite « à taux plein »

OU

- être âgé d'au moins 65 ans
- justifier d'une durée d'assurance minimale prévue par le régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française, soit 5 années pleines de cotisation
- et bénéficier d'une pension de retraite proportionnelle au nombre d'années cotisées, sans abattement

Rachat de cotisations : l'employeur peut, avec l'accord du salarié, compléter la durée d'assurance (Lp. 1223-8).

Code du travail
Articles Lp 1223-2 à 10
et Lp 1224-8
A 1223-1 et 2

QUELLE PROCÉDURE ?

✓Mise à la retraite

✓Délai de prévenance

(3 mois à compter de la date de présentation de la lettre)

Étape ❶

L'employeur informe le salarié de 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 détermine le point de départ du délai de prévenance fixé à trois mois, lequel est distinct du délai de préavis.

Étape ❷

Il appartient au salarié d'effectuer les démarches auprès du service de retraite de la CPS en vue de bénéficier d'une pension de retraite.

Le salarié peut donner mandat à l'employeur pour demander ces relevés aux caisses.

Le salarié devra fournir avant la fin du délai de prévenance, les relevés d'activités salariées validés par les caisses de retraite, permettant à l'employeur de vérifier si les conditions de mise à la retraite sont remplies.

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

✓Délai de préavis

(1 à 4 mois selon la catégorie et l'ancienneté)

Si les conditions sont remplies, l'employeur **notifie** au salarié sa **décision** de rupture de contrat.
Cette notification ne peut intervenir qu'au terme du délai de prévenance de 3 mois.

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

ATTENTION

Si les conditions de l'un des deux cas ci-dessus ne sont pas toutes remplies, la mise à la retraite n'est pas possible.

La rupture du contrat par l'employeur constitue alors un licenciement.

Le salarié fait une demande de liquidation de sa pension de retraite auprès de la CPS dans les conditions prévues par le régime de retraite des travailleurs salariés de la Polynésie française.

À l'expiration du contrat, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail qui vaut attestation de cessation d'activité.

Le salarié mis à la retraite par décision de l'employeur a droit à une indemnité de mise à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

QUEL EST LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ ?

Sauf dispositions plus favorables d'une convention, ou d'un accord collectif du travail, ou du contrat de travail, l'indemnité de mise à la retraite est égale à :

1 mois de salaire	1,5 mois de salaire	2 mois de salaire	2,5 mois de salaire	3 mois de salaire	4 mois de salaire
après 10 ans	**après 15 ans**	**après 20 ans**	**après 25 ans**	**après 30 ans**	**après 35 ans**

d'ancienneté dans l'entreprise

Cette indemnité n'est pas soumise aux cotisations de la Caisse de prévoyance sociale (CPS). Depuis le 1er janvier 2023, elle n'est plus soumise à la Contribution de solidarité territoriale (CST).

Base de calcul de l'indemnité

(à défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise)

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
. le salaire moyen des douze derniers mois précédant le départ ou
. le salaire moyen des trois derniers mois.

Par salaire, il faut entendre le salaire de base 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.

Cette indemnité ne se cumule pas avec une autre indemnité de même nature (A. 1223-2)
L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de mise à la retraite (Lp. 1224-7)

Les fiches pratiques mises en ligne par la Direction du travail sont destinées à présenter des informations synthétiques qui n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.
Il est nécessaire de se reporter aux textes officiels mentionnés.
La Direction du travail met à votre disposition l'application Ti'arama pour une consultation en ligne du code du travail polynésien : www.tiarama.gov.pf

DTRAV/FP IndemnitéMiseRetraite - V. 2026 11 19

L'INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE

La Direction du travail vous informe...

FICHE PRATIQUE