

# DEPART OU MISE A LA RETRAITE

*Le départ ou la mise à la retraite constituent des modes particuliers de rupture des relations contractuelles, distincts du licenciement ou encore de la démission. Dans le premier cas, c'est le salarié qui rompt le contrat; dans le second, c'est l'employeur.*

## **Quel est l'age du départ à la retraite ?**

Les dispositions contenues dans l'alinéa 1er de l'article 37 de la CCNT, fixant à 65 ans l'age normal de départ à la retraite doivent être écartées, comme étant contraires aux exigences légales ayant abaissé à 60 ans l'age auquel le salarié peut partir à la retraite dès lors qu'il justifie qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Au contraire, l'alinéa 2 de la CCNT a entendu instaurer une garantie de l'emploi au profit des salariés les plus âgés, puisque l'employeur ne peut mettre à la retraite un salarié avant qu'il ait atteint l'age de 65 ans. A défaut, il s'agit d'un licenciement, éventuellement sans cause réelle et sérieuse. Cet article 37 ajoute que *"l'employeur a toujours la possibilité de garder le salarié atteint par la limite d'age. Au moment de son départ à la retraite, celui-ci ne pourra prétendre à aucune indemnité de licenciement"*. En cela, cette disposition respecte les termes de l'article L122-14-12, al. 2 du Code du travail qui répute *"nulle et de nul effet toute disposition d'une convention ou d'un accord collectif de travail et toute clause d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son age ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse"* (interdiction des "clauses couperets").

Nous préciserons enfin que c'est à la date de l'expiration du contrat de travail, et non à celle du prononcé de la rupture du contrat, qu'il convient d'apprécier si les conditions légales ou conventionnelles de la mise à la retraite sont réunies, c'est à dire à la date d'expiration du préavis (Cass.soc. 31.01.1996).

<b>Régime fiscal et social des indemnités de départ et de mise à la retraite</b>		
Les conséquences financières sont substantiellement différentes :		
	indemnités de mise à la retraite	indemnités de départ à la retraite
régime social	Elles sont exonérées (y compris de CRDS) à hauteur de l'indemnité prévue par la CCNT. En outre, depuis le 1er janvier 1996, ces indemnités sont exonérées intégralement des cotisations de retraite complémentaire, même si elles excèdent le montant fixé par la CCNT, sans qu'il soit besoin de prouver l'existence d'un préjudice autre que la perte du salaire (avenants AGIRC A 165 et ARCCO 25).	Elles sont soumises dans leur intégralité aux cotisations de Sécurité sociale (y compris à la CRDS et à la CSG, après abattement de 5% - circ min. 8.09.1987) et de retraite complémentaire
régime fiscale	Elles sont exonérées à hauteur de l'indemnité prévue par la CCNT, et, au minimum, à concurrence de 20.000 F	Elles sont exonérées dans la limite de 20.000F, applicable en une seule fois pour la même personne (CGI, art. 81-22)

### **Quelles sont les modalités du départ ou de la mise à la retraite ?**

La partie qui prend l'initiative du départ en retraite doit en avertir l'autre, en respectant le délai de prévenance institué par l'article 37 de la CCNT.

S'agissant des salariés protégés (délégués du personnel, etc.), une instruction du ministère du travail n°7-96 du 23 mai 1996 précise que l'employeur doit, en cas de mise à la retraite, respecter l'intégralité de la procédure spéciale de licenciement. Cette instruction consacre sur ce point une jurisprudence récente de la Cour de Cassation, aux termes de laquelle la "*protection exceptionnelle et exorbitante de droit commun instituée au profit des salariés investis de fonctions représentatives, interdit à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail*" (Cass. soc. 5 mars 96).

<b>Age du salarié</b>	<b>Initiative de rupture</b>	<b>Droit à retraite à taux plein</b>	<b>nature de la rupture</b>
moins de 60 ans	employeur salarié	Non ouvert Non ouvert	licenciement démission
de 60 à 65 ans	employeur  salarié	Non ouvert ouvert Non ouvert ouvert	licenciement licenciement démission départ à la retraite
65 et plus	employeur salarié	toujours ouvert	Mise à la retraite départ à la retraite