

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Départ à la retraite d'un salarié : quel coût pour l'entreprise ?



Le départ à la retraite d'un salarié pose des questions d'organisation mais a également des conséquences financières pour votre entreprise. Suivez le guide pour connaître les modalités de calcul et anticiper ces frais au mieux.

A partir de 62 ans, vos salariés ont la possibilité de faire valoir leurs droits à la retraite et ce, même s'ils ne disposent pas encore des trimestres nécessaires pour obtenir [une pension à taux plein](#). Ils doivent vous informer de leur volonté de départ, dans un délai d'un mois minimum, lorsqu'ils ont moins de 2 ans d'ancienneté, et 2 mois au-delà.

Du côté de l'entreprise, s'il faut bien sûr s'organiser en vue de [ce départ](#), il convient aussi d'en anticiper les conséquences financières. En effet, le code du travail prévoit le versement d'une indemnité, dont le montant varie, lors du départ à la retraite d'un salarié.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié

Lorsque celui-ci prend l'initiative de ce départ, la loi ne prévoit le versement de l'indemnité que s'il dispose d'au moins 10 années d'ancienneté dans l'entreprise. Son montant est alors d'un demi-mois de salaire, puis 1 mois à partir de 15 ans d'ancienneté, 1 mois et demi pour 20 ans et 2 mois après 30 ans.

Le salaire pris en compte pour calculer ce montant doit correspondre à un douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ ou à un tiers de la rémunération des 3 derniers mois, avec un recalcul des primes éventuellement versées sur trois mois. C'est la formule la plus favorable au salarié qui doit être retenue.

En fonction de ce que prévoit sa convention collective, l'entreprise peut aussi être amenée à déboursier plus ou à verser une indemnité de départ quelle que soit l'ancienneté du salarié. Il faut donc vérifier les textes avant de faire ses calculs.

Le départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le départ à la retraite d'un salarié coûte dans tous les cas plus cher à l'entreprise si c'est l'employeur qui est en est à l'origine. En effet, lorsque le salarié atteint 70 ans, l'employeur peut le mettre d'office à la retraite. Auparavant, il peut seulement l'interroger sur sa volonté de quitter l'entreprise, dès lors qu'il a atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à la pension à taux plein, soit 67 pour les personnes nées après 1955.

Si le salarié l'accepte, on parle alors non de départ à la retraite mais de mise à la retraite. Le calcul de l'indemnité que l'entreprise doit verser est alors identique à celui des indemnités légales de licenciement. Le salarié reçoit ainsi un quart de mois de salaire par année pour les dix premières années d'ancienneté, somme à laquelle s'ajoute, le cas échéant, un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire. Le salaire retenu pour le calcul est déterminé selon les mêmes modalités que pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi
jeudi 16 août 2018 08h02

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr