

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Mettre un salarié à la retraite : l'importance du calendrier

Mettre un salarié à la retraite d'office est une option sous certaines conditions. Mise au point sur les possibilités qui s'offrent à l'employeur.

Mettre un salarié à la retraite signifie rompre son contrat de travail sans licenciement. C'est pourquoi la procédure est strictement encadrée et ne s'improvise pas. L'âge légal de départ volontaire à la retraite en 2019 est de 62 ans, ce n'est qu'à partir des 70 ans de son salarié qu'un employeur peut lui imposer de partir à la retraite.

Mettre un salarié à la retraite après 70 ans

Si un salarié a dépassé les 70 ans, l'employeur peut imposer à son salarié de partir à la retraite. « *L'employeur doit cependant respecter un préavis selon la convention collective applicable à l'activité* », explique Alexandra Despres, directrice associée du pôle social du cabinet Michel Creuzot membre du groupement France Défi.

À LIRE AUSSI

Bien communiquer après le départ d'un salarié

Bien que le cas soit rarissime, une exception à cette règle existe, note Alexandra Despres. « *En avril 2019, la Cour de cassation a eu à statuer sur le cas d'un salarié, embauché juste avant ses 70 ans. L'employeur voulait le mettre à la retraite d'office, au motif de son âge. La Cour de cassation a estimé que dans ce cas précis, l'âge ne pouvait constituer un motif de rupture du contrat de travail.* »

De 65 à 69 ans : le choix du salarié

À partir du moment où le salarié a atteint l'âge auquel il a droit à une retraite à taux plein de façon automatique, l'employeur peut lui demander s'il souhaite prendre sa retraite. Cet âge varie selon l'année de naissance du salarié et certaines conditions, de 65 à 67 ans au maximum.

Alexandra Despres conseille à l'employeur de formaliser sa proposition par écrit.

« *La lettre doit être envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres, trois mois avant l'anniversaire du salarié* » Alexandra Despres

Le salarié dispose d'un mois pour donner sa réponse. « *S'il refuse, l'employeur peut renouveler sa demande l'année suivante, en respectant le même délai de 3 mois* », précise l'experte.

Si le salarié accepte, son départ sera fixé en tenant compte d'un délai de préavis identique à celui d'un licenciement, soit un mois (pour une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 2 ans) à 2 mois (pour une ancienneté de plus de 2 ans) ou selon les dispositions de la convention collective applicable.

Aucune procédure n'est alors imposée à l'employeur pour notifier la mise à la retraite, sauf si des dispositions conventionnelles précisent ce point. Si le salarié est protégé en tant que délégué du personnel, l'employeur doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Inspection du travail.

Anticiper le départ à la retraite d'un salarié

Et si le salarié n'a pas atteint l'âge de la retraite à taux plein automatique et n'envisage pas de prendre sa retraite ? Le contrat ne peut être rompu, « *même si l'employé a 62 ans et tous ses trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein* », souligne Alexandra Despes.

L'experte conseille cependant d'envisager le départ à la retraite dès que le salarié approche de la soixantaine, afin d'en évaluer [le coût](#) et de prévoir son remplacement. Si l'employeur souhaite se séparer d'un salarié ayant atteint l'âge de la retraite, il a toujours la possibilité de rompre son contrat pour un autre motif, tel que licenciement (sous réserve d'une cause réelle et sérieuse ou sous réserve d'une faute) ou rupture conventionnelle (sous réserve de l'accord du salarié).

Publié le lundi 27 mai 2019 à 09h10

Par Anne-Claire Ordas, Accroche-press' pour France Défi

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