

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Employeurs, préparez le départ à la retraite de vos salariés

Pour envisager sereinement le départ à la retraite de vos salariés, plusieurs précautions doivent être prises.

Si l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans, selon leur envie ou le nombre de trimestres accumulés, certains salariés peuvent décider de partir plus tôt ou plus tard. Or l'employeur ne peut s'opposer à un départ volontaire. D'où l'intérêt de se préparer lorsqu'un salarié approche de la soixantaine.

Départ à la retraite de vos salariés : des indemnités à provisionner

« *Financièrement, l'employeur va devoir payer une indemnité au moment du départ à la retraite* », explique Sandrine Fourment, expert-comptable associée et manager du département Expertise sociale du cabinet BGH membre du groupement France Défi. Cette indemnité est calculée selon un barème légal :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

Le montant prévu peut être plus élevé en fonction de la convention collective du salarié. « *Certaines assurances spécifiques, appelées Indemnités de fin de carrière ou IFC, permettent à l'entreprise de provisionner la somme en amont* », précise Sandrine Fourment.

Réorganiser l'entreprise

Par ailleurs, un départ à la retraite implique une réorganisation au sein de l'entreprise.

« *En amont, l'employeur devra faire le point sur les différentes compétences et savoirs détenus par le salarié, pour en organiser le transfert.* » Sandrine Fourment

À l'employeur, ensuite, de chercher un remplaçant en interne ou en externe, et d'associer au processus le collaborateur sur le départ. Si le partant possède des compétences très spécifiques, il pourra être intéressant de lui proposer un « départ en retraite progressif » permettant un passage de relais en douceur, conseille l'experte. Dans cette formule, le salarié poursuit une activité à temps partiel tout en touchant une partie de ses pensions.

Et si les compétences du nouveau retraité sont décidément trop difficiles à remplacer, celui-ci pourra à l'avenir reprendre un emploi dans l'entreprise en le cumulant, sous certaines conditions, avec sa retraite. Mais pour prévoir, il faut savoir. « *L'employeur a tout intérêt à aborder ces sujets au cours de l'entretien annuel avec son salarié* », souligne Sandrine Fourment.

Une annonce trois mois avant le départ

Si un salarié décide de quitter son entreprise, il doit envoyer une lettre à son employeur (en recommandé ou remise en main propre) l'informant de sa volonté, trois mois avant la date du départ. Le chef d'entreprise doit accuser réception de la lettre.

À LIRE AUSSI

Bien communiquer après le départ d'un salarié

L'employeur peut demander un justificatif (fourni par l'Assurance maladie) certifiant que son salarié prend bien sa retraite. « *Cependant, puisque l'indemnité est désormais considérée comme une rémunération classique soumise à cotisation et impôt, ce n'est plus indispensable* », estime Sandrine Fourment. Dans certains secteurs d'activité, comme le bâtiment ou l'automobile, l'employeur aura pour tâche de constituer les dossiers auprès des caisses de retraites complémentaires en vue du remboursement des indemnités avancées.

Reste ensuite à annoncer la nouvelle à l'ensemble de l'entreprise.

Publié le lundi 24 juin 2019 à 09h48
Par Anne-Claire Ordas

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