

# Mises à la retraite : ce qu'il faut savoir !

Par la rédaction et la FICIME - 07.04.10 - © Magazine Terrassements & Carrières

La mise à la retraite est la faculté reconnue à l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail d'un salarié âgé. Si dans un passé récent les seniors étaient incités à quitter l'entreprise dans le cadre de la "préretraite", il convient aujourd'hui de rechercher leur maintien dans l'emploi ou de leur en faciliter l'accès. L'équilibre des régimes de retraites en dépend. Les mentalités sont à changer ! Explications de la Ficime - Fédération des Entreprises Internationales de la Mécanique et de l'Electronique -.

Rubrique réalisée en collaboration avec la Ficime

## Le recul de l'âge de mise à la retraite à 70 ans (article L.1237-5 modifié du code du travail)

Jusqu'à présent, en application de la loi, l'employeur pouvait librement mettre à la retraite un salarié dès lors que le salarié était âgé de 65 ans et qu'il pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein. Désormais, l'employeur ne peut mettre à la retraite librement un salarié que lorsque l'intéressé atteint l'âge de 70 ans et à la condition d'avoir respecté la procédure suivante :

- Entre 65 et 69 ans la mise à la retraite est soumise au respect d'une procédure et à l'accord du salarié : l'employeur doit interroger le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise par écrit, 3 mois avant ses 65 ans,
- Si le salarié exprime son accord, l'employeur peut le mettre à la retraite.
- Si le salarié refuse, dans un délai d'un mois, l'employeur perd le droit de mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit la date anniversaire du salarié. Il en est de même si l'employeur ne respecte pas les formalités requises.

Cette procédure est applicable au titre du 65e anniversaire du salarié et au titre des quatre années suivantes, c'est-à-dire au titre des 66e, 67e, 68e et 69e anniversaires. Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, par exemple pour améliorer sa retraite, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite, sans qu'il ne puisse s'y opposer !

## La fin des dérogations permettant la mise à la retraite avant 65 ans

Les dérogations actuellement prévues à l'interdiction de toute mise à la retraite avant 65 ans ont disparu depuis le 1er janvier 2010 (articles L.1237-5 modifié et L.1237-5-1 du code du travail). Ainsi sont encore autorisées les mises à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans et pouvant prétendre à une pension de retraite à taux plein :

Dans les branches professionnelles pour lesquelles un accord collectif signé et étendu avant le 22 décembre 2006 a prévu des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelles.

De tels accords collectifs existent au niveau des conventions collectives suivantes :

- Convention collective nationale de l'Import-export : Accord du 26 mars 2004 relatif à la réécriture de l'article 16 étendu par arrêté du 17/12/2004
- Convention collective nationale n°3131 : Avenant n°74 du 29 juin 2004 étendu par arrêté du 5/11/2004 modifiant l'article 16 de la convention collective
- Métallurgie : Avenants du 19 décembre 2003 à la convention collective nationale des Ingénieurs et cadres de la Métallurgie (articles 31 et 32) et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation (article 11) étendus par arrêtés du 6/5/2004 modifiés par avenant du 3 mars 2006 étendu par arrêté du 6/6/2006

§ Dans les entreprises ayant conclu une convention de préretraite : dispositif Cats, préretraite progressive et préretraites d'entreprises définies avant le 23 août 2003.

## Les obligations financières et administratives

Depuis le début de l'année 2009, une nouvelle contribution financière a été créée pour dissuader les entreprises. En effet, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008 du 19 décembre 2007 a institué une contribution à la charge des employeurs sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié (article L.137-12 CSS). Le taux de cette contribution est fixé à 50% sur les indemnités versées depuis le 1er janvier 2009.

Cette nouvelle contribution s'ajoute aux obligations préexistantes de préavis et de versement d'une indemnité de mise à la retraite.

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit :

- accorder le préavis légal auquel il serait tenu en cas de licenciement (ou, s'il est plus favorable, le préavis de mise à la retraite prévu par la convention collective) ;
- verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal soit à celui de l'indemnité légale de licenciement, soit, si elle est plus favorable, à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective ou le contrat de travail.

Cette indemnité n'est soumise à cotisations sociales et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond.

Pour finir, tout employeur de personnel salarié ou assimilé est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève (l'Urssaf), au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur intervenant dans les conditions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail et le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus licenciés (quel que soit le motif) ou ayant bénéficié de rupture conventionnelle du contrat

mentionnée à l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de l'année civile précédant la déclaration.



La FICIME – Fédération des Entreprises Internationales de la Mécanique et de l'Électronique – regroupe plus de 250 entreprises avec une très forte représentativité dans les secteurs des biens durables et d'équipement. Avec un chiffre d'affaires total estimé à 45 milliards d'euros et 290 000 emplois, la FICIME apporte un accompagnement et un soutien aux entreprises à travers une large gamme de services. Pour toute information : 01 44 69 40 82 ou [www.ficime.org](http://www.ficime.org)

© France BTP / Magazine Terrassements & Carrières. Tous droits réservés.