



# CIRCULAIRE SOCIALE – N°2020-07-S33

## DJSRI - 24/07/2020

### Départ à la retraite du salarié

*Sont concernées : toutes les entreprises* 

#### VOTRE CONTACT FEP EN RÉGION

##### **CENTRE-SUD-OUEST BORDEAUX**

Tél. : 05 56 07 31 80  
fepcso33@fepcso.com

##### **TOULOUSE**

Tél. : 05 61 20 48 84  
fepcso31@fepcso.com

##### **GRAND-EST DIJON**

Tél. : 03 80 67 52 86  
contact. dijon  
@fepgrandest.com

##### **REIMS**

Tél. : 03 26 89 60 02  
contact. reims

@fep-grandest.com

##### **STRASBOURG**

contact. strasbourg  
@fepgrandest.com

##### **ILE-DE-FRANCE**

Tél. : 01 46 77 67 00  
info@fep-iledefrance.fr

##### **NORD-NORMANDIE PICARDIE**

Tél. : 02 35 59 70 70  
fepnnp@fep-nnp.fr

##### **OUEST**

Tél. : 02 99 26 10 90  
info@fep-ouest.com

##### **RHÔNE-ALPES SPENRA**

Tél. : 04 78 69 85 82  
info@spenra.com

##### **SUD-EST**

Tél. : 04 91 11 70 90  
contact@fep-sud-est.com

##### **ILE DE LA RÉUNION**

Tél : 02 62 20 01 30  
gepreunion@gmail.com

Atteindre l'âge de la retraite ou pouvoir prétendre à une retraite à taux plein, n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail. Le salarié ou l'employeur doit en prendre l'initiative. Il s'agit alors soit d'un départ à la retraite, soit d'une mise à la retraite.

Un salarié qui a cessé son activité pour partir à la retraite a la possibilité de cumuler sa pension de retraite avec une activité : il s'agit du cumul emploi-retraite.

La présente circulaire annule et remplace la circulaire n°2015-12-S40 et reprend ces deux notions soumises à des règles juridiques distinctes :

#### **I. Départ volontaire du salarié à la retraite**

#### **II. Mise à la retraite par l'employeur d'un salarié de droit commun**

#### **III. Spécificités de la mise à la retraite par l'employeur d'un salarié protégé**

A noter : des modèles portant sur le départ à la retraite et la mise à la retraite sont disponibles sur le [portail du Monde de la Propreté](#).

Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables

<https://www.monde-proprete.com>

Le FOCUS RH n°107 « [Plan de contrôle à posteriori de l'activité partielle](#) » est en ligne actuellement.

 Toutes les entreprises

 Entreprises de moins de 11 salariés

 Entreprises de 11 à 49 salariés

 Entreprises de 50 à 299 salariés

 Entreprises de 300 salariés et plus

Fédération des Entreprises de Propreté et services associés  
34, boulevard Maxime Gorki - 94808 Villejuif cedex

Tél : 01 46 77 68 00

[www.monde-proprete.com](http://www.monde-proprete.com)



## I. Départ volontaire du salarié à la retraite (art. L. 1237-9 C. trav. et art. 4.12.1 CCN.)

<p><b>Conditions du départ volontaire à la retraite</b></p>	<p>➤ <b>Principe</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le départ volontaire à la retraite correspond à la situation du salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse.</li><li>• Il n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, que ce soit à taux plein ou à taux réduit.</li><li>• L'âge de liquidation de la retraite du régime général de la sécurité sociale, fixé initialement à <b>60 ans, est passé progressivement à 62 ans</b>. Ainsi, les personnes nées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955 peuvent partir à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.</li></ul> <table border="1" data-bbox="405 461 1474 763"><thead><tr><th>Assurés nés</th><th>Age légal de départ en retraite</th></tr></thead><tbody><tr><td>Avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951</td><td>60 ans</td></tr><tr><td>Entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus</td><td>60 ans et 4 mois</td></tr><tr><td>En 1952</td><td>60 ans et 9 mois</td></tr><tr><td>En 1953</td><td>61 ans et 2 mois</td></tr><tr><td>En 1954</td><td>61 ans et 7 mois</td></tr><tr><td>A compter du 1<sup>er</sup> janvier 1955</td><td>62 ans</td></tr></tbody></table> <p>➤ <b>Exception</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le départ à la retraite avant l'âge légal est possible uniquement dans trois cas particuliers (art. L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du CSS) :<ul style="list-style-type: none"><li>- les assurés ayant commencé à travailler très jeunes et justifiant d'une <b>longue carrière</b> peuvent partir en retraite en fonction de l'âge auquel ils ont commencé à travailler, de la durée d'assurance validée et d'une durée minimale d'assurance cotisée ;</li><li>- les <b>salariés handicapés</b> sous certaines conditions ;</li><li>- les salariés justifiant d'un taux d'incapacité permanente, au titre d'une <b>carrière pénible</b> (cf. circ. FEP n°<a href="#">2017-10-S40</a> et <a href="#">2018-02-S15</a>).</li></ul></li><li>• Hormis ces trois cas de figure, le départ en retraite avant l'âge légal requis pour liquider sa retraite n'est pas autorisé par la loi.</li><li>• En conséquence, un salarié quittant volontairement l'entreprise avant l'âge légal en dehors des exceptions prévues par la loi est considéré comme démissionnaire et n'a pas droit aux indemnités dues pour départ volontaire à la retraite.</li></ul> <p><i>Remarque : la liquidation de la retraite ne se fait pas automatiquement. Le salarié doit déposer une demande auprès de la Sécurité Sociale, de l'ARRCO et le cas échéant de l'AGIRC. C'est à compter de cette demande qu'un dossier sera constitué. En pratique, il est conseillé d'entamer les démarches environ 6 mois avant le départ en retraite.</i></p>	Assurés nés	Age légal de départ en retraite	Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans	Entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	60 ans et 4 mois	En 1952	60 ans et 9 mois	En 1953	61 ans et 2 mois	En 1954	61 ans et 7 mois	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	62 ans
Assurés nés	Age légal de départ en retraite														
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans														
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	60 ans et 4 mois														
En 1952	60 ans et 9 mois														
En 1953	61 ans et 2 mois														
En 1954	61 ans et 7 mois														
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	62 ans														
<p><b>Procédure de départ volontaire à la retraite</b></p>	<p>➤ <b>Formalités</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comme pour la démission, la rupture du contrat à l'initiative du salarié dans le cadre d'un <b>départ en retraite doit résulter de la seule volonté claire et non équivoque du salarié</b>.</li><li>• La CCN prévoit que « le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite [...] doit en informer <b>par écrit</b> son employeur ».</li></ul> <p>➤ <b>Préavis</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le salarié souhaitant partir à la retraite a l'obligation de respecter le <b>délai de prévenance fixé à l'article 4.11.2</b> de la CCN qui est identique à celui applicable en cas de démission du salarié (délai plus court et par conséquent plus favorable pour le salarié que la durée du préavis en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur).</li></ul> <p><i>Remarque : le préavis commence à la date de première présentation de la lettre de rupture notifiée en recommandé à l'adresse du destinataire ou à la date de remise de la lettre en main propre contre décharge.</i></p>														

**Montant de l'indemnité pour départ volontaire à la retraite**

➤ **Principe**

- Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le taux de cette indemnité varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (art. L. 1237-9 C. trav.).

➤ **Montant**

- Selon la CCN : « A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié prenant volontairement sa retraite a droit à une indemnité égale à :
  - 1/2 mois de salaire après 10 ans ;
  - 1 mois de salaire après 15 ans ;
  - 1 mois et demi de salaire après 20 ans ;
  - 2 mois et demi de salaire après 30 ans. »

*Remarque : l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies depuis son entrée dans l'entreprise (art. L. 3123-5 C. trav.).*

➤ **Salaire de référence**

- L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement (cf. [circ. FEP n°2020-07-S31](#)).
- Le salaire de référence est calculé, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
  - sur le **12<sup>ème</sup> de la rémunération brute** perçue au cours des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ;
  - ou sur le **1/3 de la rémunération brute** perçue au cours des 3 derniers mois de travail précédant la cessation du contrat (étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que prorata temporis).

➤ **Régime social et fiscal de cette indemnité**

- L'indemnité de départ volontaire à la retraite a le caractère de salaire.
- Elle est donc **assujettie en totalité aux cotisations de sécurité sociale et aux charges alignées**, à la CSG et à la CRDS (cf. [circ. FEP n°2020-07-S31](#)).
- Cette indemnité de départ volontaire est imposable sur le revenu en totalité (sauf PSE).

➔ **II. Mise à la retraite du salarié de droit commun (art. L. 1237-5 C. trav. et art. 4.12.2 CCN)**

**Conditions de mise à la retraite**

- La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge ouvrant droit à une liquidation dite « à taux plein », quelle que soit la durée d'assurance.
- L'employeur peut envisager la mise à la retraite du salarié à la condition qu'il ait atteint l'âge ouvrant droit à une liquidation dite « à taux plein » quelle que soit sa durée d'assurance vieillesse (art. L. 1237-5 C. trav. ; art. L. 351-8 CSS.).

Assurés nés	Age d'obtention du taux plein
Avant le 1 <sup>er</sup> juillet 1951	65 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951 inclus	65 ans et 4 mois
En 1952	65 ans et 9 mois
En 1953	66 ans et 2 mois
En 1954	66 ans et 7 mois
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	67 ans

**Procédure de mise à la retraite**

➤ **Procédure applicable pour les salariés âgés de moins de 70 ans**

- L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger **par écrit, 3 mois avant son anniversaire**, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse (art. L. 1237-5 C. trav.) :
  - en cas de **réponse positive** du salarié, l'employeur peut le mettre à la retraite au cours de l'année qui suit ;

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- en cas de <b>réponse négative</b> du salarié dans un délai de 1 mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.</li> </ul> <p><i>Remarque : l'absence de réponse du salarié est délicate à interpréter. Il semblerait que l'intention du législateur est de ne mettre à la retraite que les salariés qui ont accepté leur départ.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur qui projette de mettre le salarié à la retraite l'année suivante devra alors renouveler cette procédure et ce, jusqu'aux 70 ans de l'intéressé.</li> </ul> <p>➤ <b>Procédure applicable pour les salariés âgés de 70 ans et plus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce n'est qu'à partir de 70 ans, que l'employeur a la possibilité de mettre librement le salarié à la retraite, sans interrogation préalable.</li> </ul> <p><i>Remarque : la mise à la retraite d'un salarié qui remplit les conditions requises n'est pas une obligation pour l'employeur qui peut parfaitement laisser le salarié poursuivre son activité au-delà de l'âge légal.</i></p> <p>➤ <b>Notification de la mise à la retraite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement. L'employeur n'a donc pas à respecter la procédure prévue pour le licenciement notamment la convocation du salarié à un entretien préalable sauf pour la mise à la retraite d'un salarié protégé (cf. ci-après).</li> <li>• Le code du travail n'exige pas que la décision de mise à la retraite soit notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, mais pour des raisons de preuve il est vivement conseillé de le faire afin d'éviter toute contestation ultérieure.</li> </ul> <p>➤ <b>Contenu de la notification</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La décision de l'employeur de mettre à la retraite un salarié qui remplit les conditions légales n'a pas à être spécialement motivée. La mise à la retraite est justifiée dès l'instant où les conditions prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail sont réunies (<i>Cass. soc., 26 nov. 2013, n°12-21.758</i>).</li> <li>• Lorsque l'employeur souhaite revenir sur sa décision de mettre le salarié à la retraite, il doit obtenir l'accord du salarié (<i>Cass. soc., 28 fév. 2006, n°04-40.303</i>).</li> </ul> <p>➤ <b>Respect d'un préavis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'employeur qui met à la retraite un salarié doit respecter un préavis égal à celui du licenciement prévu par l'article 4.11.2 CCN.</li> </ul>
<p align="center"><b>Montant de l'indemnité pour mise à la retraite</b></p>	<p>➤ <b>Montant de l'indemnité de mise à la retraite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles instituant une indemnité de départ plus favorable, le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1237-7 C. trav.).</li> </ul> <p>⇒ <i>Pour plus de précisions, cf. <a href="#">circ. FEP 2020-07-S31</a>.</i></p> <p>➤ <b>Régime social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité de mise à la retraite n'excédant pas 10 PASS, est exclue, pour sa <b>portion non imposable</b> (voir ci-dessous), de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et des charges alignées dans la limite de <b>2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale</b> (PASS) en vigueur à la date du versement (soit 82 272 € en 2020).</li> <li>• Elle est exclue de l'assiette de la CSG et de celle de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou légale.</li> </ul> <p><i>A noter : les indemnités de mise à la retraite supérieures à 10 PASS (soit 411 360€ en 2020) sont assujetties à cotisations sociales et contributions CSG/CRDS dès le 1<sup>er</sup> euro.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le <b>forfait social</b> n'est pas applicable aux indemnités de mise à la retraite.</li> </ul> <p>➤ <b>Régime fiscal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité de licenciement est <b>exonérée d'impôt sur le revenu</b> dans la limite la plus élevée des 3 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;</li> <li>- dans la limite de <b>6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale</b> (PASS) en vigueur à la date du versement de cette indemnité (246 816 € pour 2020) : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue l'année civile précédant le licenciement ;</li> <li>○ ou 50% du montant de l'indemnité perçue.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

<b>Taux applicable pour la contribution patronale spécifique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux de cette contribution est fixé à <b>50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite</b> au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).</li> <li>La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale selon les règles et garanties applicables à ces dernières.</li> </ul>
<b>Conséquences d'une mise à la retraite irrégulière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur est tenu de respecter toutes les conditions exigées pour pouvoir mettre un salarié à la retraite (art. L. 1237-5 C. trav. ; Cass. soc., 15 janv. 2013, n°11-15.646). A défaut, la mise à la retraite est requalifiée en <b>licenciement sans cause réelle et sérieuse</b> (Cass. soc., 6 avr. 2004, n°02-40.399)</li> <li>Si la rupture du contrat de travail est requalifiée en licenciement, elle produit les mêmes effets que celui-ci (nécessité de respecter notamment la procédure de licenciement et de fonder le licenciement sur une cause réelle et sérieuse).</li> <li>Le licenciement motivé en raison de l'âge du salarié est <b>discriminatoire et nul</b> (art. L. 1132-1 C. trav.).</li> <li>Par conséquent, lorsque la mise à la retraite irrégulière est requalifiée en licenciement (de nul effet) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'employeur peut être condamné à réintégrer le salarié si ce dernier en fait la demande et à verser une indemnité compensant le préjudice subi entre le licenciement et sa réintégration. Cette somme est limitée au montant des salaires dont il a été privé (Cass. soc., 25 janv. 2006, n°03-44.372) ;</li> <li>- si le salarié ne demande pas sa réintégration, l'employeur peut être tenu de lui verser des indemnités réparant le préjudice subi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Obligations déclaratives</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, tout employeur est tenu d'adresser à l'Urssaf (via la DSN), au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre (art. L. 1221-18 C. trav.) de : <ul style="list-style-type: none"> <li>- salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, avec l'indication de leur âge et du montant de l'avantage qui leur a été alloué ;</li> <li>- mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur ;</li> <li>- salariés âgés de 55 ans et plus licenciés ;</li> <li>- salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle au cours de l'année civile précédant la déclaration.</li> </ul> </li> <li>Le défaut de production de cette déclaration dans les délais prescrits entraîne une pénalité dont le montant est égal à 600 fois le taux horaire du Smic (art. L. 1221-18 C. trav.).</li> </ul>

### ➔ III. Les spécificités de la mise à la retraite d'un salarié protégé

Pour en savoir plus sur les salariés protégés dans l'entreprise, cf. [circ. FEP n°2019-10-S30](#).

Pour en savoir plus sur la procédure de mise à la retraite d'un salarié protégé, cf. [circ. FEP n°2019-11-S33](#).

<b>Salariés protégés concernés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il s'agit de l'ensemble des salariés investis d'un mandat de représentant du personnel désigné ou élu, dont la liste est établie par le code du travail (art. L. 1237-15, L. 2411-1 et L. 2411-2 C. trav.).</li> <li>Le régime protecteur s'applique également aux anciens salariés protégés pendant les périodes légales de protection (art. L. 2411-3 C. trav.).</li> </ul> <p><i>Remarque : Un salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (ex : conseiller prud'homme ou conseiller du salarié) bénéficie de la protection liée à son mandat uniquement sous réserve d'apporter la preuve que son employeur avait connaissance de son mandat avant la notification de la rupture (Cass. Soc. 14 sept. 2012, n°11-21.307).</i></p>
<b>Spécificités de la procédure de mise à la retraite d'un salarié protégé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger au préalable sur ses intentions de partir à la retraite dans les mêmes conditions que pour un salarié de droit commun (cf. ci-dessus).</li> <li>Si le salarié répond positivement, ou bien s'il a atteint l'âge de 70 ans, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié protégé mais il est tenu de respecter la <b>procédure spéciale de protection des représentants du personnel</b> qui est la même que pour un licenciement : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute mise à la retraite</u> (CE, 17 juin 2009, n°304027) en respectant les conditions de forme et délai ;</li> <li>2. <u>Consulter le comité social et économique (CSE) sur le projet de mise à la retraite</u> (art. L. 2421-3, al. 1 C. trav.) lorsqu'il a un mandat de représentant élu.</li> </ol> </li> </ul>

L'avis du CSE n'est pas requis lorsqu'il s'agit d'un représentant désigné (délégué syndical, représentant de section syndicale) ou d'un salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise sauf s'il exerce simultanément d'autres mandats représentatifs du personnel nécessitant l'avis préalable du CSE (*CE, 6 mai 1996*).

3. Demander l'**autorisation à l'inspecteur du travail** de mise à la retraite du salarié protégé par lettre recommandée avec accusé de réception.

*Remarque : si le salarié remplit les conditions d'âge et d'ancienneté pour être mis à la retraite, l'autorisation de l'inspecteur du travail reste obligatoire (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-13.374). A défaut d'autorisation administrative, la mise à la retraite d'un salarié protégé est nulle. Elle emporte les mêmes conséquences qu'un licenciement prononcé en violation du statut protecteur et ouvre droit à réintégration du salarié (Cass. soc. 30 nov. 2004 n°03-40.604).*