Image not found or type unknown

La mise à la retraite du salarié : un cadeau d’anniversaire bien « ficelé » !

publié le **11/04/2010**, vu **1799 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

L'âge à partir duquel l'employeur peut légalement procéder à la mise à la retraite d'un salarié a été repoussé de 65 à 70 ans par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. C’est l’occasion de faire un point sur les dispositions légales en la matière.

Pour les salariés âgés de 65 à 70 ans, l’employeur ne peut que leur proposer une mise à la retraite et non leur imposer. Le salarié détient un véritable droit de refus.

En l’occurrence, l\'employeur doit interroger le salarié par écrit, trois mois avant la date anniversaire de ses 65 ans sur son intention de quitter volontairement l\'entreprise pour bénéficier d\'une pension de vieillesse. A la réception de ce courrier, le salarié dispose d\'un délai d\'un mois pour se déterminer. Ainsi, si le salarié refuse cette mise à la retraite, l’employeur ne pourra qu’y renoncer jusqu’à l’année suivante. Il peut en effet renouveler la procédure chaque année du 66ème au 69ème anniversaire.

A l’inverse, si le salarié accepte, l’employeur pourra enclencher la procédure à l’expiration du délai d’un mois. Lorsque le salarié atteint l’âge de 70 ans, son employeur peut lui imposer une mise à la retraite.

Il convient de préciser que si un accord collectif ou le contrat prévoit une condition d\'âge supérieur à celle fixée par la loi, la mise à la retraite ne peut intervenir avant celui-ci, peu important que le salarié ait pu faire liquider à taux plein ses pensions avant cette date.

Par ailleurs, la Cour de cassation est revenue sur sa jurisprudence antérieure en refusant désormais d\'assimiler toute mise à la retraite effectuée dans un contexte économique à un licenciement économique pour suppression d\'emploi. Dès lors, le contexte de difficultés économiques concomitant à la mise à la retraite oblige simplement l\'employeur à observer les dispositions relatives au licenciement économique en ce qui concerne la consultation des représentants du personnel.

Lorsque la mise à la retraite s\'effectue dans le cadre légalement autorisé et accompagne un plan de réduction des effectifs, il faut donc consulter les institutions représentatives du personnel et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l’emploi. Mais cela n\'implique plus de verser l\'indemnité conventionnelle de licenciement au salarié mis à la retraite, seule l\'indemnité spécifique de mise à la retraite lui étant, en pareil cas, due. En tout état de cause, la mise à la retraite d\'office d\'un salarié en dehors des cas autorisés par la loi, et même s\'il a atteint l\'âge de la retraite fixé par les dispositions conventionnelles, constitue un licenciement.

Rappelons qu’aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et toute disposition ou tout acte contraire à l\'égard du salarié est nul. Faute de quoi, les conséquences de la nullité du licenciement sont la réintégration du salarié dans l\'entreprise et le paiement des salaires dus

entre son licenciement et sa réintégration effective.

CLINDOEIL se tient à votre disposition pour plus d’informations sur les procédures de mise à la retraite.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés