Image not found or type unknown

Organiser le départ en retraite de ses salariés

publié le **28/02/2010**, vu **2630 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Aujourd'hui, gérer le départ en retraite de ses salariés s'assimile quelque peu à l'image des "poupées russes", faisons le point ensemble...

L\'employeur et/ou le salarié senior peut prendre l\'initiative de rompre le contrat : il s\'agira soit d\'une mise à la retraite (qui peut, à la demande du salarié, être reportée jusqu\'à ses 70 ans), soit d\'un départ à la retraite (démission), soit d\'une rupture négociée du contrat de travail (rupture conventionnelle), soit d\'un licenciement motivé par une cause réelle et sérieuse étrangère à l\'âge du salarié.

Par principe, la mise à la retraite n\'est possible que si l\'intéressé a atteint 65 ans, âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein. Toutefois, par dérogation, une mise à la retraite d\'un salarié pouvant bénéficier d\'une retraite à taux plein, peut être admise à partir de 60 ans :
- dans le cadre d\'une convention ou d\'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d\'emploi ou de formation professionnelle ;
- pour les bénéficiaires d\'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en oeuvre dans le cadre d\'un accord professionnel (préretraites pour travaux pénibles) ;
- dans le cadre d\'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;
- dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini avant le 22 août 2003 et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Si à l\'approche de ses 65, le salarié n\'a pas pris sa retraite, l\'employeur doit 3 mois avant le 65 ème anniversaire du salarié, l\'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l\'entreprise pour bénéficier d\'une pension de vieillesse.
En cas de réponse négative du salarié dans un délai d\'un mois à compter de la date à laquelle l\'employeur l\'aura interrogé, ou à défaut d\'avoir respecté l\'obligation mentionnée ci-dessus, l\'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l\'année qui suit la date de son anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65ème anniversaire du salarié mais aussi au titre des quatre années suivantes. Ainsi, un salarié souhaitant continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, pour améliorer sa retraite, pourra le faire jusqu\'à ses 70 ans, âge auquel l\'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite d\'office.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés