

FICHE OUTIL



Départ à la retraite & Mise à la retraite

(CONFORME AU CODE DU TRAVAIL – MAJ 2025/2026)



DÉPART À LA RETRAITE (INITIATIVE DU SALARIÉ)

Le salarié décide lui-même de quitter l'entreprise pour bénéficier de sa retraite.

CONDITIONS

- Le salarié doit avoir ouvert ses droits à la retraite.
- Il doit exprimer clairement sa volonté de partir à la retraite (lettre écrite).
- Aucun employeur ne peut l'y obliger.

Articles L1237-9 et L1237-10

PROCÉDURE

- Lettre de départ du salarié (clair, non ambigu).
- **Préavis obligatoire** : même durée qu'en cas de démission → CDI : selon convention / usage / contrat.

Remise des documents :

- certificat de travail,
- reçu STC,
- attestation France Travail.

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

L'employeur verse une indemnité légale ou conventionnelle. (Article D1237-1-1)

Indemnité légale souvent plus avantageuse selon les conventions collectives (Sport, Alisfa...)

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
10 ans	0,5 mois
15 ans	1 mois
20 ans	1,5 mois
25 ans	2 mois
30 ans	2,5 mois
35 ans	3 mois

RÉGIME FISCAL & SOCIAL

- Indemnité soumise à cotisations sociales (comme un salaire).
- Indemnité imposable à 100 %.
- PAS D'exonérations comme pour la mise à la retraite.

EXEMPLE

Salarié : 20 ans d'ancienneté – 2 000 € brut

➡ Indemnité = 1,5 mois × 2 000 = 3 000 €

➡ Cotisations URSSAF + IR



MISE À LA RETRAITE (INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR)

L'employeur met fin au contrat car le salarié a atteint l'âge du taux plein automatique.

CONDITIONS (ARTICLES L1237-4 À L1237-8)

- Possible uniquement à partir de 67 ans (âge du taux plein automatique).
- Des l'âge légal (64 ans depuis la réforme 2023), s'il a suffisamment de trimestres OU départ avec décote.
 - L'employeur doit demander **PAR ÉCRIT** si le salarié accepte de partir.
 - Sans accord du salarié, mise à la retraite impossible.
- À partir de 67 ans : L'employeur peut imposer la mise à la retraite.

PROCÉDURE

- Lettre de l'employeur demandant si le salarié accepte un départ à la retraite (entre 64-67 ans).
 - Le salarié a **1 mois pour répondre**.
 - **Silence = REFUS**.
 - Si le salarié refuse, l'employeur doit renouveler la demande l'année suivante
- Si salarié ≥ 67 ans :
 - l'employeur peut engager la mise à la retraite.
- Notification de mise à la retraite (procédure similaire au licenciement).
- Préavis équivalent à celui d'un licenciement.
- Documents de fin de contrat + indemnité de mise à la retraite.

INDEMNITÉ DE MISE À LA RETRAITE (ARTICLE L1237-7)

Elle est au minimum égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Barème légal :

- 1/4 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
 - 1/3 mois par année au-delà de 10 ans
- ➔ Souvent bien plus élevée que l'indemnité du départ volontaire.

RÉGIME FISCAL ET SOCIAL

Exonérations possibles :

- Totalelement exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité légale/conventionnelle.
- Exonérée d'impôt dans la même limite.

CSG/CRDS :

- S'applique sur la partie imposable ou sur la partie excédant les seuils.

EXEMPLE

Salarié : 20 ans d'ancienneté – 2 000 € ➔ Calcul indemnité licenciement :

- 10 ans $\times$ 1/4 = 2,5 mois
- 10 ans $\times$ 1/3 = 3,33 mois

➔ Total = 5,83 mois

➔ $5,83 \times 2\,000 = 11\,660$ €

Exonération URSSAF + potentielle exonération fiscale (dans les limites).



SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS

