Le départ et la mise à la retraite

La loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023, qui porte la réforme des retraites, reporte progressivement l’âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et accélère le passage à 43 ans de la durée d’assurance requise pour une pension à taux plein.

Le régime social des indemnités des indemnités de mise à la retraite est également revu.

Les articles relatifs au départ et à la mise à la retraite de la Convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles (CCN n°3241) n’ont pas encore été mis à jour.

Cette synthèse vous présente les règles applicables en cas de départ et de mise à la retraite des salariés **employés** (catégories 1 à 8, article 19 de la CCN n°3241) et des salariés **agents de maîtrise et cadres** (catégories A1 à D, article 12, chapitre II).

# Le départ à la retraite à l’initiative du salarié

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Age minimum de départ à la retraite | L’âge à partir duquel un salarié peut partir à la retraite dépend de sa date de naissance.

| Date de naissance | Age de départ en retraite |
| --- | --- |
| Avant le 1er septembre 1961 | 62 ans |
| Entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961 | 62 ans et 3 mois |
| En 1962 | 62 ans et 6 mois |
| En 1963 | 62 ans et 9 mois |
| En 1964 | 63 ans |
| En 1965 | 63 ans et 3 mois |
| En 1966 | 63 ans et 6 mois |
| En 1967 | 63 ans et 9 mois |
| À partir du 1er janvier 1968 | 64 ans |

**L’âge de 60 ans indiqué dans la convention collective n’est donc plus applicable.**Il est **possible** de partir en retraite anticipée **avant l'âge minimum de départ** si le salarié se trouve dans **l'une des situations suivantes** et remplit les **conditions exigées** :* Le salarié a commencé à travailler avant 20 ans et peut bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue
* Le salarié a travaillé en étant [handicapé](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337)
* Le salarié est atteint d'une incapacité permanente à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
* Le salarié a été exposé l'amiante au cours de sa vie professionnelle
 |
| Notification par le salarié | Aucune formalité n’est imposée par la CCN n°3241.Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge  |
| Préavis | Ancienneté inférieure à 6 mois | Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans | Ancienneté au moins égale à 2 ans |
|  2 semaines | 1 mois | 2 mois |
| Montant de l’indemnité | **EMPLOYES** **Catégorie 1 à 8**Article 19, a/ chapitre I | **AGENTS DE MAITRISE ET CADRES****Catégorie A1 à D**Article 12, chapitre II  |
| Ancienneté < 10 ans :néant | Ancienneté < 8 ans :Néant |
| A partir de 10 ans :1 mois de salaire de référence | A partir de 8 ans :1 mois de salaire de référence |
| A partir de 15 ans :1,5 mois de salaire de référence | A partir de 10 ans :1,5 mois de salaire de référence |
| A partir de 20 ans :2 mois de salaire de référence | A partir de 15 ans :2,5 mois de salaire de référence |
| A partir de 25 ans :2,5 mois de salaire de référence | A partir de 20 ans :3,5 mois de salaire de référence |
|  A partir de 30 ans et après :3 mois de salaire de référence | A partir de 25 ans et après :5 mois de salaire de référence |
|  Ancienneté | Calcul de l’ancienneté selon l’article 31 de la CCN n°3241 |
| Salaire de référence |  Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l’assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d’expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification du départ à la retraite). Lorsque le calcul s’effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. |
| Régime social et fiscal de l’indemnité | Assujettissement total aux cotisations sociales, à la CSG CRDS et à l’impôt sur le revenu (en cas d’indemnité versée hors plan de sauvegarde de l’emploi). |
| Documents et formalités de fin de contrat | Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l’indemnité de départ en retraite (le cas échéant) et l’indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris. |
| Remettre le dernier bulletin de paie |
| Signature du reçu pour solde de tout compte |
| Mise à disposition du certificat de travail |
| Mise à disposition de l’attestation Pôle Emploi |
| Proposition de la portabilité du régime de prévoyance si la rupture est prise en charge par l’assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. |

# La mise à la retraite à l’initiative de l’employeur

|  |  |
| --- | --- |
| Age minimum de mise à la retraite | La mise à la retraite d'un salarié n'est légalement possible qu'à partir de l'âge légal d'obtention automatique de la retraite à taux plein pour tous les assurés nés à partir du 1er janvier 1955 même s’ils ne remplissent pas la condition d’assurance requise, **à savoir 67 ans.*** La condition d’âge s’apprécie à l’expiration du contrat de travail (date de fin du préavis).
* L’employeur ne peut pas proposer la mise à la retraite à un salarié **avant l’âge indiqué ci-dessus**
* L’employeur peut **proposer** (et non imposer) la mise à la retraite à un salarié **à compter de l’âge minimum indiqué** ci-dessus. Il doit respecter la procédure suivante :

Dans un délai de 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l’âge minimum de mise à la retraite, l’employeur doit demander par écrit à ce dernier s’il accepte de quitter l’entreprise afin de bénéficier d’une pension de vieillesse. La mise à la retraite est **possible** si le salarié donne expressément son accord dans le délai d’un mois.La mise à la retraite est **interdite** si le salarié s’y oppose dans le délai d’un mois ou si l’employeur n’a pas respecté cette procédure. La même procédure est applicable chaque année jusqu’au 69ème anniversaire inclus du salarié (**voir modèle ci-après).*** **L’employeur** recouvre la possibilité de mettre le salarié à la retraite sans recueillir son accord lorsque ce dernier atteint l’âge de **70 ans : voir modèle ci-après**

**L’âge de mise à la retraite d’office à compter de 65 ans indiqué dans la convention collective n’est donc plus applicable.** |
| Notification par l’employeur | Aucune formalité n’est imposée.Ecrit conseillé pour des raisons de preuve : lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. |
| Préavis | Ancienneté inférieure à 6 mois | Ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans |  Ancienneté au moins égale à 2 ans |
|  2 semaines | 1 mois | 3 mois |
| Montant de l’indemnité  | **EMPLOYES** **Catégorie 1 à 8**Article 19, b/ chapitre I | **AGENTS DE MAITRISE ET CADRES****Catégorie A1 à D**Article 12, chapitre II  |
| Verser le montant le plus élevé entre : | Verser le montant le plus élevé entre : |
| Allocation de fin de carrière conventionnelle | Indemnité légale de licenciement  | Allocation de fin de carrière conventionnelle | Indemnité légale de licenciement |
| Ancienneté < 10 ans : néant | **¼ de mois de salaire de référence par année d’ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaires de référence pour les années à partir de 10 ans.****A noter : pour les salariés ayant au moins 15 ans de présence après l’âge de 50 ans : il faut faire la comparaison avec l’indemnité conventionnelle (voir fiche sur les indemnités de licenciement)**L’indemnité est versée quelle que soit l’ancienneté du salarié | Ancienneté < 8 ans : néant | **¼ de mois de salaire de référence par année d’ancienneté pour les 10 premières années + 1/3 de mois de salaires de référence pour les années à partir de 10 ans.****A noter : pour les salariés ayant au moins 15 ans de présence après l’âge de 50 ans : il faut faire la comparaison avec l’indemnité conventionnelle (voir fiche sur les indemnités de licenciement)**L’indemnité est versée quelle que soit l’ancienneté du salarié |
| A partir de 10 ans : 1 mois de salaire de référence | A partir de 8 ans : 1 mois de salaire de référence |
| A partir de 15 ans : 1,5 mois de salaire de référence | A partir de 10 ans : 1,5 mois de salaire de référence |
| A partir de 20 ans : 2 mois de salaire de référence | A partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire de référence |
| A partir de 25 ans : 2,5 mois de salaire de référence | A partir de 20 ans : 3,5 mois de salaire de référence |
| A partir de 30 ans et après : 3 mois de salaire de référence | A partir de 25 ans et après : 5 mois de salaire de référence |
| Ancienneté | Calcul de l’ancienneté selon l’article 31 de la convention collective | Calcul de l’ancienneté selon le Code du Travail | Calcul de l’ancienneté selon l’article 31 de la convention collective | Calcul de l’ancienneté selon le Code du Travail |
| Salaire de référence | Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l’assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des trois derniers mois (précédant la date d’expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des douze derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite). Lorsque le calcul s’effectue sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. |
| Régime social et fiscal de l’indemnité | * + **Régime fiscal**
* Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants :
* Soit, indemnité légale de licenciement ou allocation de fin de carrière conventionnelle
* Soit, dans **la limite de 5 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS)**  à hauteur du montant le plus élevé entre :
* 2 fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l’année civile précédant la rupture du contrat de travail
* 50 % de l’indemnité
	+ **Régime social**
* Exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur du plus petit des montants suivants :
* Part exclue de l’assiette de l’impôt
* 2 PASS
* Exonérée de CSG et CRDS à hauteur du plus petit des montants suivants :
* Indemnité conventionnelle ou légale
* Part exclue de l’assiette des cotisations de sécurité sociale
 |
| Contribution patronale | La loi portant réforme des retraite supprime la contribution patronale de 50 % sur sur la totalité de l’indemnité et la remplace par une contribution patronale de 30 % due uniquement sur la fraction d’indemnité exonérée de cotisations. Elle est versée à la caisse nationale d’assurance vieillesse. |
| Documents et formalités de fin de contrat | Verser la rémunération du dernier mois travaillé, l’indemnité de mise à la retraite et l’indemnité compensatrice de congés payés pour les congés non pris |
| Remettre le dernier bulletin de paie |
| Signature du reçu pour solde de tout compte |
| Mise à disposition du certificat de travail |
| Mise à disposition de l’attestation Pôle Emploi |
| Proposition de la portabilité du régime de Prévoyance si la rupture est prise en charge par l’assurance chômage et si le contrat de travail a duré au moins un mois. |

# Modèles

## Modèle de lettre de proposition de mise à la retraite

**Lettre recommandée avec AR**

Madame, Monsieur,

Par la présente, et conformément aux l'article L. 1237-5 et suivants du Code du travail, nous vous consultons trois mois avant votre ..... (date d’anniversaire) sur votre souhait d'une mise à la retraite.

Nous vous indiquons que vous disposez d'un mois afin de nous faire connaître votre réponse.

En cas de réponse positive, la procédure de mise à la retraite sera engagée.

Dans le cas contraire, nous vous consulterons dans les mêmes conditions sur vos souhaits trois mois avant votre prochain anniversaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Signature

## Modèle de lettre de notification de mise à la retraite (salarié non protégé)

**Lettre recommandée avec AR**

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous avons décidé de vous mettre à la retraite, conformément aux dispositions de l'article [L. 1237-5](http://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_L1237-5&FromId=Z2M669) du code du travail.

En effet, vous atteindrez le ..... (date d’anniversaire) l'âge de 70 ans. Vous remplirez donc la condition d'âge permettant votre mise à la retraite.

Vous aurez droit, à cet âge, à une retraite de sécurité sociale à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres pendant lesquels vous avez cotisé.

Cette décision prendra effet à l'issue d'un préavis de ..... (durée) mois.

A cette date, nous vous verserons les salaires et congés payés auxquels vous aurez droit.

Nous vous verserons en outre l'indemnité de mise à la retraite prévue par notre convention collective dont le calcul s'établit ainsi : ..... (à compléter)

Nous vous remettrons également votre certificat de travail, et resterons à votre disposition pour remplir ou certifier tous les documents qui vous seraient nécessaires pour faire liquider vos différentes retraites.

En vous remerciant de la collaboration que vous avez apportée à notre entreprise,

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

Signature