



MISE A LA RETRAITE ou DEPART VOLONTAIRE

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé.

Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. Sauf dispositions conventionnelles contraires, aucune procédure n'est imposée à l'employeur pour notifier la mise à la retraite. Toutefois, si le salarié est protégé, l'employeur doit au préalable obtenir l'autorisation de l'inspection du travail. Le départ du salarié est fixé en tenant compte d'un délai de préavis dont la durée est identique à celle prévue en cas de préavis pour licenciement. **À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.**

L'employeur peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69^{ème} anniversaire inclus.

Si le salarié est mis à la retraite alors que les conditions ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur doit être considérée comme un licenciement pour motif personnel.

Lorsque le salarié a 70 ans ou plus, l'employeur peut le mettre à la retraite sans attendre son accord.

I - Départ volontaire à la retraite (Les indemnités) :

Tout salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite (1) dont le taux varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, de la façon suivante :

| Montant de l'indemnité | Montant de l'indemnité |
|--------------------------------|------------------------|
| Ancienneté inférieure à 10 ans | Aucune indemnité |
| Après 10 ans | 1/2 mois de salaire |
| Après 15 ans | 1 mois de salaire |
| Après 20 ans | 1,5 mois de salaire |
| Après 30 ans | 2 mois de salaire |

Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, soit (2) :

- le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite,
- le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion.



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 selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise (3).

Exemples de calcul de la prime de départ en retraite :

- Un salarié perçoit un salaire de référence égal à 1.500 euros et totalise 12 ans d'ancienneté dans son entreprise. Lors de son départ volontaire à la retraite, il doit percevoir une indemnité égale à 750 euros car $[1.500 \text{ euros} \times (1/2) \text{ mois}]$;
- Un salarié perçoit un salaire de référence égal à 2.000 euros et totalise 5 ans d'ancienneté dans son entreprise. Lors de son départ volontaire à la retraite, il ne perçoit pas d'indemnité de départ à la retraite ;
- Un salarié perçoit un salaire de référence égal à 2.500 euros et totalise 29 ans d'ancienneté dans son entreprise. Lors de son départ volontaire à la retraite, il doit percevoir une indemnité égale à 3.750 euros car $[2.500 \text{ euros} \times 1,5 \text{ mois}]$.

II- Mise à la retraite :

Si à 70 ans vous êtes toujours actif et en pleine capacité, il est possible pour l'employeur de vous mettre à la retraite d'office. **Avant cet âge, cette faculté est également possible, sous réserve d'obtenir l'accord du salarié.** La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur lui **ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite** au moins égale à l'indemnité de licenciement (4), à savoir :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- Auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 10ème année (5).

Ces règles de calcul s'appliquent à toute mise à la retraite notifiée par un employeur à un salarié à partir du 27 Septembre 2017, date d'entrée en vigueur d'un décret qui modifie le montant cette indemnité de mise à la retraite (6). Pour les mises à la retraite notifiées avant cette date, les règles de calcul sont les suivantes :

- 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté
- Auxquels s'ajoutent 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté

Le salaire de référence est le même que celui permettant de calculer l'indemnité de départ volontaire à la retraite. Pour les salariés à temps partiel, la règle est également la même.

Exemple : Pour une mise à la retraite en 2018 :

- Le salarié a une ancienneté chez son employeur égale à 17 ans et son salaire de référence est de 1.500 euros. L'indemnité de mise à la retraite s'élève à 7.250 euros car : $[(1.500 \text{ euros} \times 1/4 \text{ de mois}) \times 10 \text{ ans}] + [(1.500 \text{ euros} \times 1/3 \text{ de mois}) \times 7 \text{ année au delà de 10 ans}]$. S'il était parti de sa propre initiative, il aurait perçu 1.500 euros.
- Le salarié a une ancienneté chez son employeur égale à 5 ans et mois et son salaire de référence est de 1.200 euros. L'indemnité de mise à la retraite s'élève à 1.575 euros car : $[(1.200 \text{ euros} \times 1/4 \text{ de mois}) \times 5 \text{ ans}] + [(1.200 \text{ euros} \times 1/4 \text{ de mois}) \times (3 \text{ mois} / 12 \text{ mois})]$. S'il était parti de sa propre initiative il n'aurait perçu aucune indemnité.

Le salarié mis à la retraite par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle ou contractuelle de départ à la retraite dès lors qu'elle est plus favorable que l'indemnité légale.

Références :

(1) Articles [L1237-9](#) et [D1237-1](#) du Code du travail

(2) Article [D1237-2](#) du Code du travail

(3) Article [L3123-5](#) du Code du travail

(4) Article [L1237-7](#) du Code du travail

(5) Article [R1234-2](#) du Code du travail

(6) Décret n° [2017-1398](#) du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement



INDEMNITÉS DE RETRAITE - FISCALITE

L'année du départ en préretraite ou retraite, vous percevez des indemnités.

En fonction de votre situation, **ces indemnités sont ou ne sont pas imposables** et devront donc ou non être déclarées dans votre prochaine déclaration de revenus.

I - Vous partez en préretraite

L'imposition des primes ou indemnités de préretraite est différente selon qu'il y a eu ou non rupture du contrat de travail.

En cas de départ en préretraite avec rupture du contrat de travail

Les indemnités versées sont imposables en totalité dans la catégorie des traitements et salaires. Toutefois, les sommes perçues au titre de la préretraite totale FNE (Fonds National de l'Emploi) sont exonérées dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire dans la limite du montant prévu par la loi ou la convention collective ou, si le montant est supérieur, dans la limite de 50 % de l'indemnité totale ou dans la limite du double de la rémunération annuelle brute civile précédente, sans dépasser 231 696 € en 2016. En cas de plan social, les indemnités de départ volontaire en préretraite sont exonérées en totalité.

S'il n'y a pas rupture du contrat de travail (préretraite progressive...)

L'indemnité de départ est imposable en totalité.

Vous pouvez demander l'imposition des indemnités de départ en préretraite selon le système du quotient ou selon le système de l'étalement.

II- Vous partez en retraite

En cas de départ volontaire à la retraite

Si vous partez dans le cadre d'un plan social, les indemnités de départ perçues sont totalement exonérées. En dehors d'un plan social, les indemnités versées sont imposables en totalité et doivent être déclarées en salaires.

Vous pouvez demander l'imposition de ces indemnités selon le système du quotient ou selon le système de l'étalement.

En cas de mise à la retraite par votre employeur

Les indemnités sont exonérées dans la limite du montant prévu par la loi ou par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel.

Si la somme est supérieure à ce montant, elle est exonérée soit dans la limite de 50 % de l'indemnité totale soit, si c'est plus avantageux, dans la limite du double de la rémunération annuelle brute civile précédente, sans dépasser 193 080 € en 2016. Les indemnités supérieures à cette limite sont à déclarer au titre de salaires. Lors de votre déclaration de revenus, le total des sommes perçues est, en principe, déjà imprimé sur votre déclaration pré remplie. Sinon, il vous appartient de reporter le revenu réellement imposable dans la case blanche prévue à cet effet.

Vous pouvez demander l'imposition de ces indemnités selon le système du quotient ou selon le système de l'étalement.



Indemnité amiante

L'indemnité de cessation d'activité et l'indemnité complémentaire versées dans le cadre du dispositif « préretraite amiante » sont intégralement exonérées d'impôt.

III- Option pour le système de l'étalement ou du quotient

Afin d'éviter une imposition importante l'année de perception d'une indemnité de départ à la retraite, vous pouvez soit étaler l'imposition sur plusieurs années, soit bénéficier du système du quotient. À vous de choisir la solution la plus avantageuse.

Option pour le système de l'étalement

Si vous choisissez l'étalement, l'imposition de vos indemnités est étalée sur 4 ans : la fraction imposable de l'indemnité est de 1/4 pour l'année de perception (à déclarer au titre des revenus d'activité : cases 1AJ à 1DJ), puis 1/4 pour chacune des trois années suivantes (à déclarer au titre des autres revenus imposables : cases 1AP à 1DP).

Cette option est irrévocable.

Si vous déclarez vos revenus en ligne et que vous avez choisi le système de l'étalement, vous bénéficiez d'un module de calcul et de suivi de votre étalement.

Option pour le système du quotient

Si vous choisissez le système du quotient, l'impôt relatif au revenu exceptionnel est payé en une seule fois mais vous évitez la progressivité de l'impôt, c'est-à-dire une imposition dans des tranches de barème dont le taux est supérieur à celui habituellement supporté. Il permet également de diminuer le Revenu Fiscal de Référence (RFR) qui peut être pris en compte pour le calcul de la taxe d'habitation ou pour l'attribution de certaines prestations sociales.

Le système du quotient consiste à ajouter le quart du revenu exceptionnel au revenu habituel, puis à multiplier par quatre le supplément d'impôt correspondant.

Pour cela, vous devez indiquer le montant de l'indemnité de départ en case OXX de votre déclaration de revenus et ne pas à l'inclure dans le montant des salaires déclaré case 1AJ ou 1BJ.

MAJ le 06/04/2017

Références : *impôts.gouv mars 2018*

