

Social
26 mars 2025

MISE A LA RETRAITE DU SALARIE PAR L'EMPLOYEUR

La mise à la retraite du salarié par l'employeur est possible, sous conditions, et dans le strict respect d'une procédure qui varie en fonction de l'âge du salarié. À défaut, l'employeur s'expose à une requalification de la rupture du contrat en licenciement abusif.

- **Conditions de validité de la mise à la retraite**

- Si le salarié est âgé d'au moins 70 ans, vous pouvez le mettre d'office à la retraite sans que ce dernier ne puisse s'y opposer. Vous devez alors lui signifier votre décision par écrit.

 **Si le salarié a au moins 70 ans au moment de son embauche, vous ne pouvez pas le mettre d'office à la retraite.**

- Si le salarié a au moins 67 ans et moins de 70 ans, vous devez obtenir son accord ; vous êtes donc tenu d'interroger le salarié, par écrit, pour savoir s'il souhaite quitter volontairement l'entreprise, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire :
 - Si le salarié accepte, la mise à la retraite est possible ;
 - Si le salarié refuse, la mise à la retraite n'est pas possible. Le salarié doit signifier son refus dans un délai d'1 mois à compter de la réception de la demande de l'employeur.



Vous ne pouvez proposer une mise à la retraite au salarié qu'1 fois par an. En cas de refus, vous devrez donc attendre le 3^{ème} mois précédant son prochain anniversaire.

- **Indemnité de mise à la retraite**

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Vous devez également observer un préavis équivalant au préavis de licenciement.

 **L'indemnité de mise à la retraite est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 94 200 € en 2025.**

→ **Une contribution patronale spécifique de 30 % calculée sur la part exonérée de cotisations sociales de l'indemnité de mise à la retraite est également due.**

La mise à la retraite d'un salarié expose l'employeur qui est prend l'initiative à de lourdes sanctions. N'hésitez pas à contacter votre expert-comptable afin qu'il vous accompagne dans sa mise en œuvre !