

## PREVOIR LE DEPART A LA RETRAITE DE VOS SALARIES

---

Les indemnités de départ dues en cas de départ à la retraite d'un salarié peuvent coûter très cher à votre entreprise et doivent parfois être versées dans des circonstances économiques difficiles, ce qui risque d'engendrer des problèmes de trésorerie.

### Rappel de quelques règles concernant le départ à la retraite

Un départ à la retraite peut être de l'initiative de l'employeur lorsque le salarié a atteint l'âge légal de la retraite (**mise en retraite d'office**) ou du salarié (**départ en retraite**). A compter de janvier 2009, un salarié peut, s'il le souhaite, retarder son départ à la retraite jusqu'à l'âge de 70 ans. Ce qui signifie que même si l'âge légal de la retraite reste fixé à 65 ans, un employeur ne peut plus décider de mettre d'office en retraite un salarié qui a moins de 70 ans.

#### I. Mise en retraite d'office à l'initiative de l'employeur

##### Procédure à suivre pour les salariés âgés de 65 à 69 ans

**1)** L'employeur doit obligatoirement interroger, par écrit, le salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Cette demande écrite doit être obligatoirement formulée 3 mois avant l'anniversaire du salarié

**NB :** toute demande de l'employeur qui n'est pas adressée dans le délai de 3 mois avant la date d'anniversaire est nulle et il faudra attendre l'année suivante pour renouveler la demande de mise en retraite.

**2)** Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour répondre et s'il ne souhaite pas partir en retraite, il faudra renouveler la demande tous les ans (3 mois avant la date d'anniversaire) jusqu'à ce que le salarié ait 70 ans.

**NB :** à partir de 70 ans, un salarié ne peut plus s'opposer à sa mise en retraite d'office.

**3)** L'année 2009 est une période transitoire. La mise à la retraite d'office est possible si elle a été notifiée avant le 1er janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins 3 mois avant la date d'effet à la retraite, n'a pas manifesté son intention de poursuivre son activité dans un délai d'1 mois.

**4)** L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit :

- accorder le préavis de 3 mois prévu par la convention collective des entreprises d'architecte (XIV-1-1)
- verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal soit à celui de l'indemnité légale de licenciement, soit, si elle est plus favorable, à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective ou le contrat de travail.

##### Indemnités de mise en retraite que doit verser l'employeur

Désormais, l'indemnité légale de mise à la retraite prévue par l'article [L.1237-7 du code du travail](#) est devenue plus favorable au salarié que l'allocation de fin de carrière prévue par la convention collective (art. XIV.1.2). Il convient donc d'appliquer les modalités de calcul de l'indemnité légale.

Détermination du salaire de référence (c'est le calcul le plus favorable au salarié qui doit être retenu)

- soit 1/12<sup>e</sup> de la rémunération brute (salaire, primes, etc. des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite)
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la notification ou la fin du contrat de travail, selon le calcul le plus favorable (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

Montant de l'indemnité : 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

## II. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Pour calculer le montant de l'indemnité de fin de carrière, il faut se référer à la convention collective des entreprises d'architecture (plus avantageuse que le droit commun).

**Montant de l'indemnité** : par année de présence dans l'entreprise, 12,5 % de la moyenne du salaire brut des trois derniers mois ou des douze derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

*NB : pour toute fraction d'année supplémentaire, l'allocation de fin de carrière est proportionnelle au nombre de mois entiers de présence compris dans cette fraction.*

Cette indemnité, lorsque le départ volontaire à la retraite ne s'inscrit pas dans un plan de sauvegarde de l'emploi, est assujettie aux cotisations de sécurité sociale comme un salaire.

### Comment l'entreprise d'architecture peut-elle anticiper les charges consécutives à un départ à la retraite

**I. Elle peut choisir de ne rien faire** : dans ce cas, elle devra payer les indemnités au fur et à mesure, ce qui peut constituer une charge importante de trésorerie.

**I. Elle peut choisir de provisionner par elle-même les charges à venir** : Il s'agit d'une procédure classique de gestion comptable (l'entreprise effectue une dotation aux amortissements) mais attention, ce type de provision n'est pas déductible et, pour les entreprises d'architecture constituées sous la forme de sociétés, les sommes provisionnées sont assujetties à l'impôt sur les sociétés.

## III. L'entreprise d'architecture souscrit une assurance spécifique

Ce type d'assurance (appelée *garantie licenciement / départ à la retraite ou assurance protection financière de l'entreprise*) est proposé par plusieurs compagnies d'assurance et permet de couvrir le versement des indemnités de licenciement ou de départ en retraite mises à la charge de votre entreprise lors du départ des salariés ainsi que les charges sociales patronales afférentes.

### Intérêt de ce type de contrat :

- les cotisations versées à l'assureur sont considérées comme des charges et sont donc déductibles du résultat de l'entreprise (alors que les provisions constituées pour faire face à un passif social ne le sont pas)
- les prestations versées par le contrat ne sont pas imposables dans les bénéfices de l'entreprise et ne sont pas soumises à charges sociales
- la trésorerie de l'entreprise ne subira pas de fluctuations brusques ou imprévues
- toutes les catégories de personnel peuvent bénéficier d'une garantie adaptée à leur profil.
- en cas de transmission de l'entreprise, les sommes placées font partie de sa valorisation au moment de la vente.

**Inconvénient** : dans la plupart de ces contrats, il y a un **délai de carence**, il faut donc y faire particulièrement attention au moment de la souscription du contrat d'assurance.

\*\*\*

### Sources :

- [Décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008](#) pris pour l'application de l'article [L. 1237-5 du code du travail](#) (issu de l'article 90 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009)
- Articles [L. 1234-9](#) et [R.1234-2](#) du code du travail