

# Une entreprise peut-elle anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC ?

## Réponse courte

Oui, une entreprise peut anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC en identifiant les salariés susceptibles de partir, en analysant la **pyramide des âges** et en planifiant la transmission des compétences. Cette anticipation doit s'appuyer sur des **données objectives** et respecter la confidentialité des informations individuelles.

L'employeur doit veiller à ne pas discriminer en fonction de l'âge (article [L.251-1](#)) et ne peut imposer un départ à la retraite avant l'âge légal de 65 ans, sauf demande du salarié ou cadre légal spécifique. Toute démarche doit **associer les représentants du personnel** et éviter toute pression ou incitation au départ anticipé.

## Définition

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) désigne l'ensemble des dispositifs permettant à l'employeur d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives de ses effectifs, en tenant compte des besoins futurs de l'entreprise et des aspirations des salariés. L'anticipation des départs à la retraite s'inscrit dans cette démarche, consistant à identifier les salariés susceptibles de quitter l'entreprise pour cause de retraite et à planifier les mesures nécessaires pour assurer la continuité des compétences et la transmission des savoirs.

## Questions fréquentes

### Comment respecter la confidentialité dans l'anticipation des départs ?

L'employeur doit utiliser des données objectives (pyramide des âges, droits à pension, intentions déclarées) tout en préservant la confidentialité des informations individuelles. Le respect de la vie privée des salariés est une obligation transversale qui s'ajoute à l'interdiction de discrimination par l'âge (L.251-1).

### L'employeur peut-il imposer un départ à la retraite avant 65 ans ?

Non, l'employeur ne peut imposer un départ à la retraite avant l'âge légal de 65 ans, sauf demande expresse du salarié ou cadre légal spécifique comme la préretraite. Toute pression ou incitation au départ anticipé est interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

### La délégation du personnel doit-elle être associée à l'anticipation des départs ?

Oui, il est recommandé d'associer les représentants du personnel dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation de l'emploi et de la formation, prévue à l'article L.414-1 du Code du travail. Cette association garantit transparence, dialogue social et conformité légale.

### Quels dispositifs de transmission des compétences peut-on formaliser ?

Les dispositifs de tutorat ou de mentorat peuvent être formalisés par des accords collectifs ou des chartes internes. Ils sont articulés avec des bilans de compétences, des entretiens de carrière et un plan de formation. Toute communication doit éviter la pression au départ avant l'âge légal.

## Quels outils utiliser pour anticiper les départs à la retraite ?

Les outils incluent les tableaux de bord et cartographies des âges, les entretiens de seconde partie de carrière pour les 45 ans et plus, l'identification des postes sensibles pour formation/tutorat, et les prévisions de recrutements et mobilités. La transmission des savoirs s'organise par tutorat ou mentorat formalisé.

## Une entreprise peut-elle anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC ?

Oui, l'entreprise peut anticiper les départs à la retraite dans sa GPEC en identifiant les salariés susceptibles de partir, en analysant la pyramide des âges et en planifiant la transmission des compétences. Cette anticipation doit s'appuyer sur des données objectives et respecter la confidentialité des informations individuelles.

## Conditions d'exercice

L'anticipation des départs à la retraite dans la GPEC obéit aux conditions suivantes :

Condition	Exigence
Données utilisées	Pyramide des âges, droits à pension, intentions déclarées
Non-discrimination	Respect de l'article <u>L.251-1</u> (âge)
Âge légal	Impossibilité d'imposer un départ avant 65 ans
Exceptions	Demande expresse du salarié ou préretraite légale
Confidentialité	Préservation des informations individuelles
Vie privée	Respect des droits fondamentaux des salariés

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de l'anticipation passe par les dispositifs suivants :

Dispositif	Description
Outils statistiques	Tableaux de bord, cartographies des âges
Entretiens	Seconde partie de carrière pour les 45 ans et plus
Postes sensibles	Identification pour actions de formation/tutorat
Information retraite	Démarches individuelles auprès de la CNAP
Transmission	Dispositifs de tutorat ou mentorat formalisés
Planification	Prévisions réalistes des recrutements et mobilités

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à la démarche d'anticipation dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation de l'emploi et de la formation, prévue à l'article [L.414-1](#) du Code du travail. L'entreprise doit privilégier une approche individualisée, en proposant des bilans de compétences ou des entretiens de carrière aux salariés de plus de 45 ans. La transmission des savoirs peut être organisée par des dispositifs de tutorat ou de mentorat, formalisés par des accords collectifs ou des chartes internes. Toute communication sur les départs à la retraite doit éviter toute pression ou incitation à quitter l'entreprise avant l'âge légal.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Article <a href="#">L.251-1</a> Code du travail	Interdiction de la discrimination fondée sur l'âge
Article <a href="#">L.124-3</a> Code du travail	Préavis de licenciement (2/4/6 mois)
Article <a href="#">L.124-4</a> Code du travail	Préavis de démission (1/2/3 mois)
Article <a href="#">L.124-7</a> Code du travail	Indemnité de départ à la retraite
Article <a href="#">L.541-1</a> Code du travail	Aides au maintien dans l'emploi des seniors
Article <a href="#">L.552-2</a> Code du travail	Dispositifs de maintien dans l'emploi
Articles 170 à 195 CSS	Régime général d'assurance pension (âge légal 65 ans)

L'anticipation des départs à la retraite doit s'effectuer sans discrimination ni pression sur les salariés concernés. Toute mesure prise en dehors du cadre légal expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.