

# Comment calculer le coût global d'un départ à la retraite ?

## Réponse courte

Le coût global d'un départ à la retraite se calcule en additionnant l'ensemble des charges supportées par l'employeur lors de la cessation du contrat pour cause de retraite. Il faut d'abord déterminer si une indemnité de départ est due : elle s'applique uniquement en cas de mise à la retraite par l'employeur à partir de 65 ans révolus, selon un barème basé sur l'ancienneté, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Si le salarié part volontairement, aucune indemnité n'est due sauf accord plus avantageux.

Il convient ensuite d'ajouter le solde de tout compte, comprenant le paiement des congés non pris, des heures supplémentaires non récupérées et des primes ou gratifications dues à la date de départ. Les indemnités de départ sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite légale ou conventionnelle, tandis que les autres éléments du solde de tout compte sont soumis aux charges sociales et fiscales selon leur nature.

Enfin, il faut intégrer les coûts indirects, tels que les frais de recrutement et de formation pour le remplacement du salarié, ainsi que les coûts administratifs liés à la gestion du dossier. Chaque étape doit être documentée et conforme aux obligations légales et conventionnelles, en veillant à l'égalité de traitement et à la traçabilité des opérations.

## Définition

Le coût global d'un départ à la retraite désigne l'ensemble des charges financières supportées par l'employeur lors de la cessation définitive du contrat de travail pour cause de retraite. Ce coût comprend les indemnités légales ou conventionnelles de départ, le solde de tout compte (congés non pris, heures supplémentaires, primes), les charges sociales et fiscales afférentes, ainsi que les coûts indirects liés à la gestion administrative et au remplacement du salarié.

Ce calcul doit intégrer toutes les obligations légales, y compris celles relatives à l'égalité de traitement, à la traçabilité des opérations et à l'encadrement humain du processus. L'employeur doit veiller à respecter l'ensemble des droits du salarié lors de la rupture du contrat pour cause de retraite.

## Conditions d'exercice

Le départ à la retraite peut être initié par le salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite (65 ans, ou sous conditions, 57 ou 60 ans avec carrière complète), ou par l'employeur à partir de 65 ans révolus. L'employeur ne peut imposer la retraite avant cet âge, sauf accord exprès du salarié ou disposition conventionnelle plus favorable.

Le respect du préavis légal ou conventionnel est obligatoire, conformément à l'article [L.124-9](#) du Code du travail. Le salarié doit remplir les conditions d'ouverture des droits à pension auprès de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP). Toute rupture du contrat pour cause de retraite doit être formalisée par écrit, et l'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables.

## Modalités pratiques

Le calcul du coût global s'effectue en plusieurs étapes distinctes :

- **Indemnité de départ à la retraite :**

- L'indemnité légale est due uniquement en cas de mise à la retraite par l'employeur à partir de 65 ans révolus. Son montant est équivalent à l'indemnité de licenciement prévue à l'article [L.124-7](#) du Code du travail, calculée selon l'ancienneté :
- 5 à moins de 10 ans : 1 mois de salaire brut
- 10 à moins de 15 ans : 2 mois
- 15 à moins de 20 ans : 3 mois
- 20 à moins de 25 ans : 6 mois
- 25 à moins de 30 ans : 9 mois
- 30 ans et plus : 12 mois
- Aucun montant n'est dû si le salarié part volontairement à la retraite, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

- **Solde de tout compte :**

- Paiement des jours de congé non pris, calculés au prorata temporis (article [L.233-10](#) du Code du travail).
- Règlement des heures supplémentaires non récupérées (article [L.211-10](#) du Code du travail).
- Versement des primes, gratifications ou autres éléments variables dus à la date de départ.

- **Charges sociales et fiscales :**

- Les indemnités de départ à la retraite sont exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du montant légal ou conventionnel (article 115, point 13 de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu).
- Les autres éléments du solde de tout compte sont soumis aux cotisations sociales et à l'impôt selon leur nature respective.

- **Coûts indirects :**

- Frais de recrutement et de formation pour le remplacement du salarié.
- Coûts administratifs liés à la gestion du dossier de départ et à la transmission des documents obligatoires.

Chaque étape doit être documentée et justifiée par des pièces écrites, afin d'assurer la traçabilité et la conformité du processus.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper le départ à la retraite par une planification des effectifs et une évaluation précise de l'ancienneté et des droits acquis du salarié. Un audit préalable du dossier individuel permet d'identifier les éléments variables du coût, tels que les congés, primes et heures supplémentaires.

L'employeur doit systématiquement vérifier l'existence de dispositions plus favorables dans la convention collective applicable ou dans le contrat de travail. La communication avec le salarié doit être transparente et documentée, afin de prévenir tout litige ultérieur.

Il est conseillé de conserver l'ensemble des justificatifs de calcul et de paiement, et de s'assurer que toutes les obligations légales, notamment en matière d'égalité de traitement et de protection des données personnelles, sont respectées.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.124-7](#) : Indemnité de licenciement applicable à la mise à la retraite par l'employeur
- Article [L.124-9](#) : Préavis en cas de rupture du contrat pour cause de retraite
- Article [L.233-10](#) : Paiement des congés non pris lors de la rupture du contrat
- Article [L.211-10](#) : Règlement des heures supplémentaires lors du solde de tout compte

- **Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu :**

- Article 115, point 13 : Exonération fiscale des indemnités de départ à la retraite dans la limite légale ou conventionnelle

- **Autres textes :**

- Conventions collectives applicables et accords d'entreprise
- Jurisprudence nationale relative à la rupture du contrat pour cause de retraite

Les dispositions plus favorables issues d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise priment sur le minimum légal.

Vérifiez systématiquement les dispositions spécifiques de la convention collective applicable et conservez tous les justificatifs de calcul et de paiement pour prévenir tout contentieux relatif au montant versé lors du départ à la retraite. Assurez-vous également du respect de l'égalité de traitement et de la traçabilité des opérations.

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.