

Notre équipe droit social conseille et accompagne les filiales françaises d'entreprises allemandes, autrichiennes et suisses en droit du travail individuel (rédaction de contrats de travail et gestion des procédures de licenciement), ainsi qu'en droit du travail collectif (mise en œuvre de mesures de restructuration, gestion des procédures de licenciement collectif et élaboration de plans sociaux).



News | Droit social | France

Départ à la retraite en France 2025 : droits et obligations des employeurs et salariés après la réforme des retraites de 2023

04 mars 2025

Contrairement au droit allemand, il n'est pas possible de convenir dans un **contrat de travail de droit français** que le **contrat prendra fin** automatiquement lorsque le salarié **atteindra l'âge à partir duquel il peut bénéficier de la retraite**.

Cela signifie qu'en France, le contrat de travail se poursuit même si l'âge légal de la retraite est atteint. Quand et comment prend-on sa **retraite en France** ? Quelles sont les **modifications légales** apportées par la **réforme des retraites de 2023** ? Quelles **règles** devez-vous appliquer **en tant qu'employeur** ? Découvrez-le dans la news suivante.

Les modalités d'un départ à la retraite en France

Un départ à la retraite peut avoir lieu en France de deux manières :

- **soit à l'initiative du salarié** (départ volontaire à la retraite). Cela est le cas lorsque le salarié a atteint l'âge prévu par la loi, a cotisé le nombre de trimestres requis et a cessé toute activité professionnelle.
- **soit à l'initiative de l'employeur** (mise à la retraite) avec l'accord du salarié s'il est âgé d'au moins 67 ans ou sans l'accord du salarié s'il est âgé d'au moins 70 ans.

Après de longs mois de négociations au Parlement, le gouvernement Macron a finalement dû passer en force sa réforme des retraites, qui par une loi du 14 avril 2023 est entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023, instaurant, entre autres, un relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.



Priscille Lecoanet LL.M.

Avocat au Barreau de Strasbourg

lecoanet@rechtsanwalt.fr

T +33 (0) 3 88 45 64 45

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T +41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

Nous vous présentons ci-après, de manière claire et synthétique, les **deux modalités de départ à la retraite en France** après la réforme des retraites de 2023.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Depuis cette **réforme française des retraites de 2023**, l'âge minimum légal de départ à la retraite pour les salariés nés à partir du 1er janvier 1968 est de **64 ans** (62 ans auparavant). Pour les salariés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge minimum légal passe progressivement de **62 à 64 ans**, par tranches de 3 mois.

Le tableau suivant synthétise ces informations :

| Année de naissance du salarié | 2 conditions cumulatives pour bénéficier d'une retraite à taux plein | | Age à partir duquel le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein (indépendamment du nombre de trimestres cotisés) |
|-------------------------------|--|-----------------------------|---|
| | Age minimum | Nombre de trimestres requis | |
| 1960 | 62 ans | 167 | 67 ans |
| 01.01.-31.08.1961 | 62 ans | 168 | 67 ans |
| 01.09.-31.12.1961 | 62 ans et 3 mois | 169 | 67 ans |
| 1962 | 62 ans et 6 mois | 169 | 67 ans |
| 1963 | 62 ans et 9 mois | 170 | 67 ans |
| 1964 | 63 ans | 171 | 67 ans |
| 1965 | 63 ans et 3 mois | 172 | 67 ans |
| 1966 | 63 ans et 6 mois | 172 | 67 ans |
| 1967 | 63 ans et 9 mois | 172 | 67 ans |
| 1968 | 64 ans | 172 | 67 ans |
| 1969 | 64 ans | 172 | 67 ans |

| Année de naissance du salarié | 2 conditions cumulatives pour bénéficier d'une retraite à taux plein | | Age à partir duquel le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein (indépendamment du nombre de trimestres cotisés) |
|-------------------------------|--|-----------------------------|---|
| | Age minimum | Nombre de trimestres requis | |
| 1970 | 64 ans | 172 | 67 ans |
| 1971 | 64 ans | 172 | 67 ans |
| 1972 | 64 ans | 172 | 67 ans |
| 1973 et plus tard | 64 ans | 172 | 67 ans |

Départ à la retraite en France : exemples concrets

Un salarié né le 01/02/1961 peut prendre sa retraite à 62 ans s'il a cotisé 168 trimestres de retraite.

Un salarié né le 01/01/1965 peut partir à la retraite à 63 ans et 3 mois s'il a cotisé 172 trimestres de retraite.

Des exceptions au tableau ci-dessus s'appliquent aux salariés qui ont commencé à travailler avant l'âge de 21 ans ainsi qu'aux salariés ayant des problèmes de santé ou en situation de handicap. Ceux-ci peuvent sous certaines conditions partir plus tôt à la retraite.

Veillez noter que dans le cadre d'un départ à la retraite, le salarié a droit à une **indemnité légale de départ à la retraite** ou à une **indemnité conventionnelle** si elle est plus favorable. Le montant de l'indemnité légale est fixé en fonction de l'ancienneté du salarié :

- ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté,
- 1 mois de salaire après 15 ans,
- 1,5 mois de salaire après 20 ans,
- 2 mois après 30 ans.

Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

Dès que le salarié atteint l'**âge de 67 ans**, il a automatiquement droit à une **retraite à taux plein**, quel que soit le nombre de trimestres cotisés.

Un employeur ne peut donc en principe mettre un salarié à la retraite que lorsque celui-ci a atteint l'âge de 67 ans.

Cependant, même lorsque ce salarié a atteint cet âge de **67 ans**, l'employeur ne pourra mettre le salarié à la retraite **que si ce dernier est d'accord**.

Ce n'est que lorsque le salarié aura atteint l'âge de **70 ans** que l'employeur peut le mettre à la retraite sans obtenir son accord préalable.

Veillez noter que dans le cadre d'une mise à la retraite, le salarié a droit à l'**indemnité légale de licenciement** (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté et 1/3 de mois de salaire à partir de la 11^{ème} année d'ancienneté) ou à une **indemnité conventionnelle**, si elle est plus favorable.

Souhaitez-vous mettre fin au contrat de travail d'un salarié dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite ? Notre équipe de droit du travail franco-allemande se tient à votre disposition.

[Nous contacter](#)

[Zur deutschsprachigen News](#)

Cette news a été rédigée sous la direction de Priscille Lecoanet, Avocat, en partenariat avec Rachel Brauns, assistante juridique.