Le licenciement après 60 ans : conséquences et motifs

Description

Le [licenciement](#) après 60 ans est une démarche de plus en plus courante. Les raisons évoquées par les entreprises sont notamment l'âge avancé des salariés et l'adaptation limitée face aux progrès technologiques.

Elles sont de plus en plus nombreuses à préférer rompre le contrat qui les lie à leurs salariés pour pouvoir recruter des profils plus jeunes. Toutefois, le Code du travail ([article L1132-1](#)) interdit le [licenciement en raison de l'âge d'un salarié](#).

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#) [Modèle de lettre de licenciement](#)

Quelles sont les conséquences du licenciement après 60 ans ?

Un licenciement proche de la retraite peut entraîner de nombreuses conséquences, notamment au niveau des indemnités ou des allocations chômage. Il en est de même pour ceux qui choisissent la pré-retraite.

Indemnité de licenciement après 60 ans

Pour un senior, la rupture de contrat donne lieu au paiement de certaines indemnités. Toutefois, le salarié est tenu de remplir différentes conditions. Il doit notamment avoir occupé son poste au sein de la société **durant 2 ans minimum**.

Pour le calcul des montants à recevoir, l'[indemnité de licenciement](#) équivaut :

- Entre 1 et 5 ans d'ancienneté : au 1/5 du salaire mensuel pour chaque année dans l'entreprise.
- Si l'employé a une ancienneté supérieure à 5 ans, l'indemnité passe à 1/4 de mois de salaire pour chaque année d'ancienneté.

Dans le cas où le licenciement après l'âge de 60 ans serait annulé pour motif non justifié, l'employé a la possibilité de toucher une rétribution additionnelle. Il peut s'agir d'une forme d'**indemnité réparatrice**. L'[article L.1235-3-1](#) du Code du travail dispose que la somme reçue ne doit pas être inférieure au montant des salaires sur les 6 mois

qui précèdent le licenciement.

Allocations chômage après 60 ans

Pour un licenciement après la soixantaine, le droit aux allocations chômage est plus encadré et soumis à certaines règles. Il s'agit notamment de répondre aux conditions suivantes :

- S'inscrire en tant que postulant ;
- Être apte à occuper un emploi ;
- Ne pas être éligible à la retraite à taux plein ;
- Être affilié à une assurance chômage.

Le montant de l'allocation journalière brute est calculé en fonction de ses précédents salaires, plus précisément du salaire journalier de référence (SJR). Il existe deux modes de calcul et **seule la plus avantageuse sera prise en compte**. Le montant équivaut donc à :

- 57 % du SJR ;
- La prime fixe de 11,17 euros + 40,4 % du SJR.

Dans tous les cas, l'allocation perçue doit être **supérieure à 29,26 euros sans dépasser 75 % du SJR**.

Concernant la durée d'indemnisation, elle varie en fonction de l'âge du salarié au moment de la rupture du contrat. Ainsi, si l'employé à plus de 55 ans, il peut bénéficier de 36 mois de prise en charge, à condition de pouvoir prouver qu'il a travaillé pendant 783 jours. Il en est de même pour les seniors de plus de 52 ans et ayant subi un licenciement avant novembre 2017.

Le salarié licencié peut envisager la conservation des allocations chômage au terme de la période d'indemnisation. Cependant, il faut que la totalité des trimestres requis pour une retraite à taux plein ne soit pas acquise. Pour ce faire, il doit répondre à certaines conditions :

- Avoir au moins 62 ans ;
- Être bénéficiaire d'une indemnisation d'au moins 12 mois et qui est encore en cours ;
- Justifier de 100 trimestres au titre d'une assurance vieillesse ;
- Justifier de 12 années d'affiliation à l'assurance chômage ;
- Avoir travaillé pendant 12 mois sans interruption ou 24 mois avec interruption au cours des 5 années qui précèdent le licenciement.

Bon à savoir : au minimum, le salarié peut prétendre à 182 jours d'indemnisation.

Pré-retraite licenciement

Un salarié peut demander de manière anticipée à partir à la retraite avant l'âge légal. C'est notamment le cas pour les employés qui ont effectué un travail à la chaîne sur une période de plus de 15 ans. Cependant, cette possibilité n'est accessible que si **l'entreprise a signé une convention avec l'État**.

Par ailleurs, pour en bénéficier, le salarié doit remplir quelques conditions :

- Avoir au moins 57 ans ;
- Justifier une année d'ancienneté dans la société ;
- Ne pas prétendre à une retraite à taux plein ;
- Ne pas exercer d'activité professionnelle.

En optant pour la pré-retraite, le salarié consent à **abandonner une partie de ses indemnités de licenciement**.

Sur quels motifs peut-on licencier un salarié de plus de 60 ans ?

Le licenciement d'un employé qui a plus de 60 ans est **contraire au principe de non-discrimination**. Ainsi, il doit avant tout être justifié par un motif clair et sérieux.

Faute grave

Le licenciement peut être envisagé **pour motif personnel ou pour faute**. Cette dernière est qualifiée de grave lorsqu'elle est liée à un manquement avec un préjudice direct causé par un salarié. Celui-ci sera alors démis de ses fonctions et, dans ce cas, la rupture se fait sur-le-champ. Par ailleurs, le préavis n'a pas lieu d'être.

La nature de la faute est dite grave lorsqu'elle **porte atteinte au fondement même d'une entreprise**. Toutefois, la rupture de contrat peut survenir suite à différents manquements :

- Faute simple ;
- Faute lourde.

Dans le cas d'un licenciement pour faute, les dispositions légales prévoient que **l'employé ne peut prétendre à aucune indemnité de licenciement**.

Motif personnel non disciplinaire

Le motif personnel non disciplinaire ne relève pas de la faute proprement dite, mais il est intimement lié au salarié. En matière de [gestion d'entreprise](#), l'employeur est tenu de prendre toutes les décisions nécessaires pour son développement. Dans ce contexte, il peut être amené à considérer l'âge d'un salarié comme étant **préjudiciable pour la croissance de l'entreprise**.

En effet, l'employé peut avoir du mal à se conformer aux différentes stratégies de développement instaurées par l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur peut juger que ses compétences ne sont plus adaptées aux besoins de l'organisation.

À ce titre, l'entreprise peut évoquer plusieurs raisons conduisant au licenciement du salarié. Il s'agit notamment des cas suivants :

- Impossibilité d'atteindre les objectifs préétablis ;
- Incapacité à mener à bien certaines missions par faute de compétences ;
- Inaptitude à maintenir une bonne assiduité.

Ainsi, le [licenciement pour insuffisance professionnelle](#) figure parmi les motifs personnels invoqués pour une rupture de contrat.

Pour être valable, le licenciement pour motif personnel non disciplinaire doit être avéré et établi suivant des **faits qui se sont réellement passés**. Par conséquent, le motif ne peut être considéré que si l'employeur a préalablement pris toutes les dispositions pour embaucher le bon employé. Par ailleurs, les qualifications de ce dernier doivent

correspondre réellement au poste pour lequel il a été recruté.

À noter : le licenciement peut être contesté dès lors que la procédure entreprise par l'employeur ne permet pas à l'employé d'accomplir correctement ses tâches. À titre d'exemple, si le salarié ne dispose pas d'un matériel adapté pour accomplir sa mission, l'employeur ne peut pas prétexter l'insuffisance professionnelle pour le licencier.

Licenciement économique

Le [licenciement économique](#) permet de **rompre un contrat de travail sans motif personnel**. Ainsi, il ne se rapporte pas directement ou indirectement au comportement du salarié, mais est plutôt relatif à la situation de la société. C'est notamment le cas des entreprises qui rencontrent des difficultés dans leurs activités.

Cependant, des mesures d'accompagnement peuvent être requises. Par exemple, un plan social peut être mis en place. De plus, pour sortir l'employé des effectifs, l'entreprise doit prendre en compte plusieurs dispositions qui sont spécifiques aux départs à la retraite.

Bon à savoir : pour l'indemnité de licenciement, les conventions collectives prévoient généralement des dispositions plus avantageuses pour les salariés.

La rupture conventionnelle : une alternative au licenciement

La [procédure de rupture conventionnelle](#) permet de mettre fin à un contrat de travail sans que cela ne soit considéré comme un licenciement.

Différences entre licenciement et rupture conventionnelle

Qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, l'objectif est de rompre un contrat de travail. Cependant, les conséquences pour les parties ne sont pas les mêmes. En effet, si le licenciement est du fait exclusif de l'employeur, ce n'est pas le cas de la rupture conventionnelle.

Cette dernière naît de la volonté commune des parties prenantes. Il s'agit donc d'une **démarche volontaire et consensuelle**. Par ailleurs, au niveau des procédures, les formalités sont différentes. Par exemple, pour un licenciement, l'entretien préalable est obligatoire. Il en est de même pour les indemnités ainsi que les régimes fiscaux et

sociaux.

Bon à savoir : pour favoriser davantage le dialogue au sein d'une entreprise, la rupture conventionnelle collective a vu le jour en tant que deuxième option face au licenciement. L'objectif est de faciliter les départs volontaires.

Différences au niveau des procédures

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, **l'employeur et le salarié sont amenés à convenir des modalités de résiliation du contrat**. Les détails sont inscrits dans un accord ratifié par les parties.

Cependant, une homologation de ce dernier par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) doit être effectuée si l'employé est non protégé. Pour un salarié protégé, c'est l'inspecteur du travail qui se charge de valider la convention.

Celle-ci comprend notamment **les indemnités convenues ainsi que la date de cessation du contrat**. Il faut retenir que les parties disposent d'un certain temps pour se rétracter si elles le souhaitent. Sa durée est communément définie.

Pour un licenciement, une convocation doit parvenir au salarié dans les **5 jours ouvrables qui précèdent l'entretien préalable**. Elle doit lui être remise directement ou par lettre recommandée avec un accusé de réception.

Par la suite, la rupture du contrat est signifiée au salarié par une lettre transmise par voie recommandée avec accusé de réception. Le délai de transmission est de **2 jours ouvrables à compter de l'entretien préalable**. Selon que le salarié licencié doit effectuer un [préavis de licenciement](#) ou non, son licenciement prend effet soit à la fin de ce délai soit le jour qui suit la notification.

À noter : un salarié de plus de 60 ans peut recourir à une rupture conventionnelle s'il estime que celle-ci est avantageuse par rapport à un licenciement. Son choix dépend des allocations.

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est proposé par l'employeur à un senior qui fait l'objet d'un licenciement économique. Ce programme lui permet de **bénéficier d'un appui prodigué par un conseiller de France Travail (anciennement pôle emploi)**.

Cet accompagnement de 12 mois est constitué d'une série de mesures qui visent à l'aider à trouver rapidement un emploi durable, notamment en optant pour une reconversion. Le CSP donne aussi droit à des indemnités préalablement définies.

FAQ

Comment se calcule l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement doit correspondre : Entre 1 et 5 ans d'ancienneté : au 1/5 du salaire mensuel pour chaque année dans l'entreprise. Si l'employé a une ancienneté supérieure à 5 ans, l'indemnité passe à 1/4 de mois de salaire pour chaque année d'ancienneté.

Quelles conditions pour bénéficier de l'allocation chômage après 60 ans ?

Les conditions suivantes sont à remplir : S'inscrire en tant que postulant ; Être apte à occuper un emploi ; Ne pas être éligible à la retraite à taux plein ; Être affilié à une assurance chômage.

Les seniors peuvent ils bénéficier d'un CSP ?

En cas de licenciement économique, l'employeur peut en effet proposer un contrat de sécurisation professionnel au salarié senior qu'il compte licencier.