



À SAVOIR

Si vous atteignez l'âge de soixante-sept ans sans avoir pris l'initiative d'un départ en inactivité, la mise en inactivité sera à l'initiative de votre employeur. Cet âge appelé « âge limite » peut toutefois être reculé dans certains cas. Un nouvel âge limite est alors déterminé.



À retenir

- Il existe un âge limite de principe de 67 ans (pour la génération née après 1962).
- À votre demande, il est possible de reculer cet âge limite sous réserve d'aptitude physique. Un nouvel âge limite est alors déterminé.
- Lorsque vous partez à l'âge limite, vous partez à l'initiative de l'employeur et votre indemnité de départ est défiscalisée. *
- L'âge limite est automatiquement avancé à 62 ans (voire avant cet âge) dans certaines situations particulières.
- Dans les cas de mise en inactivité par l'employeur (sauf pour certaines situations d'âge limite avancé) :
 - l'employeur doit informer le salarié au minimum 3 mois avant la date de mise en inactivité,
 - le salarié doit faire les démarches auprès de la CNIEG pour demander la liquidation de sa pension.

* l'indemnité de départ en inactivité est exonérée de l'impôt sur le revenu (dans la limite du montant fixé par l'accord de Branche de 2008). Elle est exonérée de cotisations sociales, CSG et CRDS dans la limite des plafonds définis par l'URSSAF.

L'âge limite

Pour les salariés nés après 1962, l'âge limite est de 67 ans.

Le passage de 65 ans à 67 ans s'est fait par étape selon le calendrier ci-dessous :

Né	Âge limite
Avant 1957	65 ans
1957	65 ans et 4 mois
1958	65 ans et 8 mois
1959	66 ans
1960	66 ans et 4 mois
1961	66 ans et 8 mois
Après 1962	67 ans

Le report de l'âge limite

- Sous réserve de votre aptitude physique à occuper un emploi, vous pouvez, à votre demande, reporter cet âge limite pour un des motifs suivants :
 - vous avez des enfants à charge : report d'une année par enfant à charge (dans la limite de 3 ans),
 - à 50 ans vous aviez 3 enfants vivants : report d'une année (*non cumulable avec le report pour enfants à charge sauf si l'un des enfants est atteint d'une incapacité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit à l'AAH*),
 - vous n'avez pas le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux maximum de pension au régime des IEG. La prolongation est soumise à un double plafond : elle ne peut excéder le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux maximum ni la différence entre ce nombre de trimestres et 150.

En fonction du motif de la prolongation, un nouvel âge limite est alors déterminé qui correspond à la durée maximale du motif choisi.

Dans tous les cas, ce nouvel âge limite ne peut dépasser 70 ans.

- Par ailleurs la réforme de 2023 a introduit la possibilité pour tout salarié de prolonger son activité jusqu'à 70 ans (toujours sous réserve de l'aptitude physique et avec l'accord de l'employeur). Le nouvel âge limite dans ce cas est de 70 ans.
- **NB** : au terme d'une prolongation d'activité liée aux conditions d'enfants à charge, de trimestres manquants ou d'enfants vivants à 50 ans, un salarié peut demander à prolonger son activité jusqu'à 70 ans sous réserve de l'aptitude physique et de l'autorisation de l'employeur.



Attention :

Quand vous reculez votre âge limite « *initial* » de 67 ans (pour les générations après 1962), vous déterminez un nouvel âge limite correspondant à la durée maximale de prolongation, cette durée étant différente selon le motif de report.

Vous pouvez partir à tout moment avant ce nouvel âge limite mais ce départ sera dans ce cas à votre initiative et l'indemnité de départ sera donc fiscalisée.

Pour bénéficier de la défiscalisation de votre indemnité, il vous sera nécessaire d'attendre le nouvel âge limite fixé.

Exemple :

Un salarié est né en 1962. À la date anniversaire de ses 67 ans, il lui manque 8 trimestres pour bénéficier d'une pension au taux maximum.

Il demande une prolongation d'activité, son nouvel âge limite sera donc fixé à 69 ans.

S'il décide de partir avant l'âge de 69 ans, son départ sera considéré comme étant à son initiative et son indemnité de départ sera fiscalisée.

S'il ne demande pas son départ, deux possibilités :

- *L'employeur procède à la mise en inactivité à 69 ans, l'indemnité de départ sera défiscalisée.*
- *Le salarié demande une prolongation, le nouvel âge limite sera fixé à 70 ans (sous réserve de l'aptitude physique et de l'accord de l'employeur).*

L'âge limite avancé

Dans certaines situations particulières (cf. article 4 du Statut), l'âge limite est avancé à 62 ans ou avant cet âge si le salarié a atteint sa date d'ouverture de droit (DOD) **ET** s'il a le nombre de trimestres nécessaire pour obtenir une pension IEG au taux maximum.

Sont concernés par ces dispositions les salariés :

- en invalidité de catégorie 2 ou 3,
- en longue maladie,
- en incapacité temporaire de travail suite un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
- en pré-retraite amiante.



**Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.**

