Presse écrite FRA

C'est votre argent

Famille du média : **Médias spécialisés grand public**

Périodicité : **Bimestrielle**

Audience : **N.C.**

Sujet du média : **Banques-Finance Economie-Services**

Edition : **Septembre - novembre 2022 P.16-17**

Journalistes : **-**

Nombre de mots : **794**

LA RETRAITE PROGRESSIVE, UN PRÉCIEUX OUTIL DE GESTION DE FIN DE CARRIÈRE POUR L'ENTREPRISE COMME POUR LE SALARIÉ.

Valérie Batigne, fondatrice et dirigeante de Sapiendo

La retraite progressive permet au salarié de réduire son activité en fin de carrière en limitant la perte de revenus. Ce dispositif de départ en retraite est désormais étendu aux cadres en forfaits-jours par le décret du 26 avril 2022. L'occasion de faire le point sur un dispositif peu utilisé malgré ses nombreux atouts.

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

Un dispositif peu connu et donc peu utilisé

Les départs en retraite progressive n'ont concerné que 1,9 % des nouvelles attributions en 2021 selon les statistiques de la CNAV.

Coté salarié, une façon de lever le pied en fin de carrière sans sacrifice financier

La retraite progressive permet au salarié, à partir de 60 ans, de passer à temps partiel (entre 40 % et 80% de la durée de travail en vigueur dans son entreprise), en accord avec son employeur, tout en percevant une partie de sa pension de retraite. Il perçoit alors la rémunération correspondant à son temps partiel et une partie de sa pension variable selon la durée de travail choisie. Par exemple, pour un temps partiel à 70 %, le salarié percevra 30 % de sa pension provisoire calculée sur la base des droits acquis au moment de la demande.

«Le salarié reçoit donc des revenus de deux sources différentes : d'une part, son employeur qui le rémunère au titre de son activité à temps partiel et, d'autre part, ses caisses de retraite au titre de sa retraite provisoire. » résume Valérie Batigne, fondatrice et dirigeante de Sapiendo.

Les cadres en forfait jours et les mandataires sont aussi, depuis la 1er janvier 2022, éligibles à ce dispositif (décret du 26 avril 22, rétroactif au 1er janvier 22)

L'avantage de ce dispositif, par rapport au cumul emploi retraite, est que le salarié continue de cotiser et cumuler des droits pour sa pension définitive avec son activité à temps partiel. Lorsqu'il cessera toute activité, son montant sera recalculé définitivement en tenant compte des droits acquis à temps partiel.

Ainsi, il continue à valider des trimestres (maximum 4 par an dès lors que son salaire annuel atteint 6 342 €) et des points de retraite complémentaire. Il pourra donc partir au même âge que s'il était resté à temps complet.

Si ce format de fin de carrière lui convient, le salarié peut même jouer les prolongations, et espérer bénéficier de trimestres de surcote, qui viendront améliorer le montant de sa pension de base (+ 1,25% par trimestres effectués au-delà de 62 ans et de la durée d'assurance requise pour son année de naissance). Il améliore aussi sa retraite complémentaire en continuant à cumuler des points.

« Attention, un petit bémol du point de vue administratif, ce dispositif suppose de procéder à deux liquidations de retraite : la première pour la pension provisoire et la seconde pour la pension définitive lorsque le salarié cessera définitivement ses activités. » alerte Valérie Batigne, fondatrice et dirigeante de Sapiendo.

Coté entreprise, un levier pour gérer les fins de carrière

Pour les employeurs, ce dispositif légal peut se révéler un précieux outil. Il apporte de la souplesse dans la gestion des fins de carrière des collaborateurs seniors et permet de se projeter. L'employeur gagne en visibilité sur les départs à venir, puisque le salarié doit recueillir son accord, ce qui lui laisse le temps de gérer la transmission des compétences au sein de l'entreprise par exemple. C'est aussi une solution pour aménager le temps de travail en fin de carrière. C'est aussi tout simplement, une façon de maîtriser sa masse salariale et de peut-être éviter des mesures plus contraignantes.

Valérie Batigne

Dirigeante et fondatrice de Sapiendo retraite

Diplômée d'HEC et de l'École du Barreau, titulaire d'un master de fiscalité, Valérie Batigne a d'abord travaillé dans un grand cabinet d'avocats puis a entamé une carrière bancaire devenant managing director dans 2 grands groupes internationaux. Elle y a acquis une profonde connaissance de la finance, de la fiscalité et de la réglementation financière.

Elle fonde Sapiendo en 2015, avec l'ambition de transformer l'approche de la retraite en France. Sapiendo-Retraite.fr est une plateforme digitale très innovante qui propose des services retraite personnalisés et démocratise ainsi l'accès au conseil retraite. Sapiendo représente une réelle rupture technologique de l'accompagnement retraite, de la vérification de carrière à l'optimisation des droits à la retraite pour aider chacun à gagner plus et/ou partir plus tôt.

Dans le cadre d'une approche globale, Sapiendo propose également des services en matière d'épargne retraite et de fiscalité. Son objectif est de rendre accessible au plus grand nombre les réponses aux questions que tout le monde se pose au sujet de la retraite car « savoir, c'est déjà agir ».

238320 SAPIENDO - CISION 3216653600505

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.