

Retraite : ces 4 dispositifs méconnus pour bien gérer sa fin de carrière

Selon une enquête réalisée par Mercer, les seniors se trouvent parfois démunis pour aborder les dernières années de leur vie active. Plusieurs dispositifs encore méconnus sont pourtant à leur disposition. Quels sont-ils ? Quand y recourir ?



Plusieurs pistes sont envisageables pour aménager sa fin de carrière. Certains dispositifs permettent d'alléger ses dernières années dans la vie active et de dégager du temps pour ses loisirs. (iStock)

Il n'y a guère de doute. A l'avenir, les Français vont devoir travailler plus longtemps. La problématique de la gestion des fins de carrière des salariés va se poser avec encore plus d'acuité. Cette période charnière entre l'emploi et la retraite est insuffisamment anticipée par les entreprises tandis que les salariés peuvent se sentir en manque de solutions, selon une enquête (1) réalisée par Mercer.

« Dans un contexte de réformes, des retraites d'une part, et du chômage d'autre part, l'inquiétude des salariés seniors quant à leur fin de carrière s'intensifie. Mais les entreprises sont aussi concernées puisque leurs salariés vont devoir rester plus longtemps. Les informer sur la retraite et aménager leur fin de carrière à travers des dispositifs de transition emploi retraite vont devenir des éléments incontournables des politiques de ressources humaines », prévient Marina Rouxel, responsable transition emploi retraite chez Mercer France.

Seules 49 % des entreprises interrogées reconnaissent avoir mis en place de mesures de transition emploi retraite. Si certains dispositifs dédiés à la fin de carrière sont désormais bien connus tels que le rachat de trimestres ou la retraite progressive, d'autres restent encore trop confidentiels aux yeux des employeurs et de leurs salariés.

« Les entreprises souhaitant réduire leur masse salariale ne pensent pas toujours à la majoration de l'indemnité de départ en retraite ou à la compensation du malus de la retraite complémentaire », note par exemple l'étude. Comment fonctionnent ces différents dispositifs ? Avez-vous intérêt à y recourir ? Quelles sont les autres options envisageables pour aménager sa fin de carrière ? Et que faire si votre entreprise ne connaît pas ces mesures ?



. La compensation du malus

La compensation du malus de la retraite complémentaire consiste pour l'employeur à verser au salarié une prime équivalente à la réduction temporaire appliquée sur sa retraite complémentaire Agirc-Arrco. Le salarié peut ainsi partir à la retraite sans éprouver les effets du malus.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019 et la fusion entre l'Agirc et l'Arrco, les personnes partant à la retraite à 62 ans subissent un abattement de 10 % par an, prélevé pendant trois ans sur leur pension complémentaire. Pour échapper à cela, il convient de travailler un an de plus.

La compensation du malus n'est pas prévue par les textes mais rien ne s'y oppose. Elle n'est toutefois pas dans l'air du temps, et son recours reste marginal. Cela représente aussi un coût pour l'entreprise mais cette dernière pourrait préférer cette solution plutôt que de continuer à verser un salaire.

« Comme c'est souvent le cas en matière de retraite, aucun cas ne se ressemble. Il n'y a que des cas particuliers. Il y a des salariés que l'entreprise voudrait voir partir et d'autres qu'elle souhaite retenir. Tout est matière à négociation mais cela doit rester en cohérence avec la politique des ressources humaines de l'entreprise notamment dans les grandes structures où il doit y avoir une certaine homogénéité des traitements pour des situations similaires », estime Valérie Batigne, présidente de Sapiendo Retraite.

. La majoration de l'indemnité de départ

Si votre convention collective ou votre contrat de travail ne prévoient pas une somme plus élevée, votre employeur est tenu de vous verser une indemnité de départ en retraite dont le montant est défini par la loi. Le « minimum » légal est d'un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un mois après 15 ans, un mois et demi après 20 ans, et deux mois après 30 ans.

L'employeur est en droit de majorer l'indemnité de départ à la retraite afin d'inciter le salarié à partir au plus tôt pour en bénéficier. Attention cette [indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu](#).

. Le temps partiel pour les seniors

A l'approche de la retraite, le salarié peut avoir la volonté de lever le pied tandis que l'employeur est à la recherche d'économie. Il peut ainsi proposer à son salarié de basculer sur un contrat à temps partiel.

« Le salarié aura par exemple la possibilité de travailler à temps partiel à 60 % tout en étant rémunéré à 70 %, avec un maintien des cotisations retraite sur une base temps plein, pour l'inciter à le faire », explique Marina Rouxel.

Par ailleurs, quand le salarié à 60 ans et 150 trimestres validés, il peut aussi demander à bénéficier de la [retraite progressive](#), qui consiste à réduire le temps de travail en fin de vie active avec fraction de pension de retraite en complément.

« Le système de la retraite progressive comporte de nombreux avantages pour le salarié qui continue de cotiser et d'acquérir des droits à la retraite. Cela implique toutefois de liquider sa retraite deux fois, en s'y prenant 6 mois à l'avance, tout d'abord à

titre provisoire puis à titre définitif, ce qui peut constituer un frein à sa mise en oeuvre », explique Valérie Batigne.

. Le mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste en la mise à disposition de salariés sur leur temps de travail auprès d'organismes d'intérêt général ou d'utilité publique. « Plébiscitée par les seniors, cette mesure donne un sens à l'investissement professionnel et ouvre des perspectives d'activité à la retraite mais semble moins connue des entreprises », remarque Mercer.

Le mécénat de compétences donne pourtant droit à un avantage fiscal pour l'entreprise, correspondant à une réduction d'impôt sur les sociétés de 60 % appliquée à la part du salaire chargé perçu par le salarié pour le temps passé auprès de l'organisme. Même cette pratique n'a pas cours au sein de votre entreprise, vous pouvez toujours en discuter avec les services des ressources humaines si cela vous intéresse. Elle pourrait aussi y gagner en termes d'image de marque.

Méthodologie de l'enquête :

L'enquête a été réalisée en ligne du 25 août au 15 septembre 2022.

*- 87 participants, de secteurs
d'activité*

divers, ont répondu à l'ensemble des questions :

- Industrie : 55 %

- Services : 16 %

- Commerce : 9 %

- Banque/Assurance : 9 %

- Autres : 11 %