



> VIE PRO # FIN DE CARRIÈRE

7 raisons de choisir la retraite progressive

CE DISPOSITIF DE TRANSITION PERMET DE LEVER LE PIED EN FIN DE CARRIÈRE SANS VRAIMENT Y PERDRE FINANCIÈREMENT. DÈS 2022, LES SALARIÉS EN FORFAIT JOURS RÉDUIT POURRONT ÉGALEMENT Y ACCÉDER. C'EST L'OCCASION DE FAIRE LE POINT SUR SES AVANTAGES.

Par Roselyne Poznanski

NOS EXPERTES



Valérie BATIGNE
Dirigeante
de Sapiendo
Retraite



Catarina dos SANTOS
Directrice de projet à
la direction du produit
retraite Agirc-Arrco

1 UNE TRANSITION EN DOUCEUR VERS LA RETRAITE

Pour qu'il y ait retraite progressive, il doit y avoir passage d'un temps plein à un temps partiel. Pour un salarié, c'est l'entreprise qui décide de lui accorder ou non cette baisse du temps de travail. Pour les autres, les critères peuvent varier (détaillés en point 2). Dans tous les cas, le temps partiel doit être compris entre 40 et 80 % du temps plein précédent, soit de 14 à 28 heures par semaine pour un salarié travaillant 35 heures. Il n'est pas figé : il est possible de le faire évoluer chaque année, avec l'accord de l'employeur. Un salarié dont le temps partiel est déjà compris dans cette fourchette et qui répond par ailleurs aux autres conditions exigées (voir ci-après) peut directement faire une

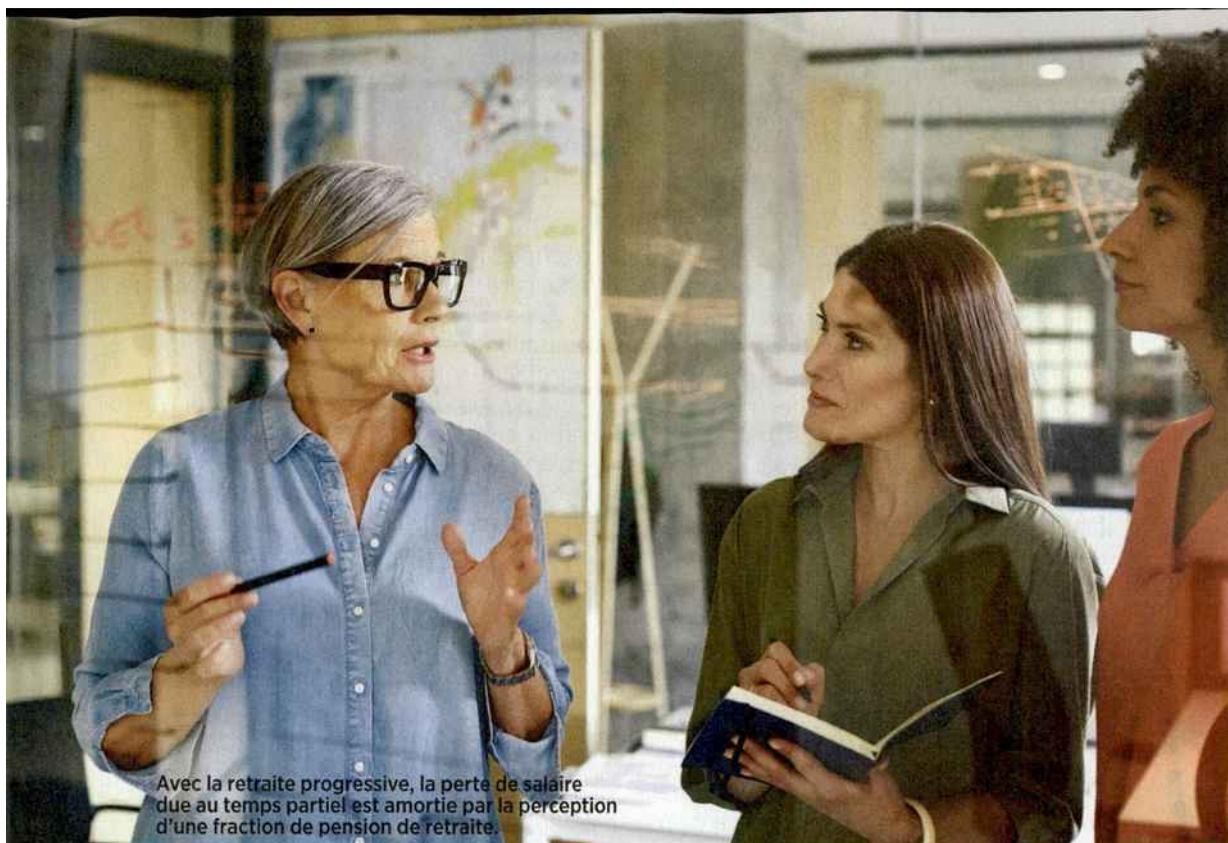
demande de retraite progressive auprès de ses régimes de retraite. L'activité exercée en retraite progressive est exclusive de toute autre, à l'exception d'un bénévolat. Un avenant au contrat de travail matérialisant la baisse d'activité doit être signé.

2 DES CONDITIONS D'ACCÈS RELATIVEMENT SOUPLES

Les salariés du secteur privé sont les plus concernés par ce dispositif, sous réserve de ne pas avoir signé de convention de forfait jours avec leur employeur. Dès janvier 2022, à la faveur d'une adaptation de la réglementation (décision du Conseil constitutionnel, n° 2020-558 du 26 février 2021), ceux en forfait jours réduit y seront toutefois éligibles. Les salariés du secteur agricole, les indépendants, les exploitants agricoles et les agents

COMMENT SE MESURE CE NOUVEAU TEMPS PARTIEL ?

Pour un salarié ou un agent contractuel de la fonction publique, l'assurance-retraite (ou la MSA) se base sur la diminution du nombre d'heures de travail. Même chose pour un salarié à domicile qui a plusieurs employeurs particuliers, sachant que cette baisse du temps de travail est mesurée par rapport aux 40 heures hebdomadaires de sa convention collective (45 heures pour les assistantes maternelles). Pour un exploitant agricole, la MSA peut aussi prendre en compte la nouvelle quotité de travail ou le pourcentage des parts sociales cédées ou encore la réduction de la surface exploitée. Pour un commerçant ou un artisan, c'est la baisse des revenus professionnels qui est retenue.



Avec la retraite progressive, la perte de salaire due au temps partiel est amortie par la perception d'une fraction de pension de retraite.

non contractuels de l'État ou des collectivités territoriales peuvent également en bénéficier. Même chose pour les aides à domicile ou les assistantes maternelles, y compris lorsqu'elles ont plusieurs employeurs. Pour tous, l'accès est autorisé à partir de 60 ans, avec une durée d'assurance retraite dans son ou ses régimes de base (l'assurance-retraite, la MSA...) d'au moins 150 trimestres retraite. Tous les trimestres comptent : ceux validés par le biais des cotisations obligatoires tout au long de la carrière, ceux attribués pour diverses périodes d'interruption involontaire de travail (maladie, chômage, création d'entreprise) ou attribués pour la naissance, l'adoption et l'éducation d'un enfant (jusqu'à huit trimestres par enfant, partageables entre les conjoints pour les enfants nés avant 2010) et même les trimestres pour lesquels des cotisations volontaires sont versées a posteriori (on parle de rachat de trimestres).

PENSEZ-Y // La mise en place d'une retraite progressive s'anticipe autant du côté de l'employeur que du régime de base : faites votre demande entre six mois et un an avant la date d'effet souhaitée.

MOREA IMAGES/ISTOCK - S. BELLLOT/AGIRC-ARRCO

3 UNE DEMANDE UNIQUE ET SIMPLE À FORMULER PAR L'ASSURÉ

Une notice très détaillée, téléchargeable directement sur le site Lassuranceretraite.fr (tapez « formulaire de demande de retraite progressive » dans la barre de recherche), a été conçue pour vous aider à formuler facilement une demande de retraite progressive auprès du régime de base auquel vous êtes affilié. L'employeur a pour sa part une attestation à remplir, à signer et à vous remettre (Cerfa n° 13362*02). « Lorsque cette demande parvient au régime général ou à la MSA, nous en sommes informés automatiquement, précise Catarina dos Santos, directrice de projet à la direction du produit retraite Agirc-Arrco. Il est donc inutile de faire une seconde demande auprès du régime complémentaire. Nous faisons ensuite parvenir différents documents aux personnes intéressées. C'est le régime base de la Sécurité sociale qui vérifie l'éligibilité de la personne, l'ancienne et la nouvelle quotité de travail. C'est également le régime de base qui nous informe d'une modification éventuelle de ce temps de travail et, bien sûr, d'une demande définitive de pension lorsque le salarié cesse toute activité professionnelle. »



> VIE PRO # FIN DE CARRIÈRE

4 UNE MOINDRE PERTE DE SALAIRE

Afin de rendre ce dispositif attrayant, le législateur a prévu pour le bénéficiaire la perception d'une fraction de pension de retraite des régimes obligatoires inversement proportionnelle à sa perte de salaire et/ou à la diminution de son activité. Pour un temps partiel équivalent à 75 % de son ancien temps plein, elle sera ainsi de 25 %, et pour un mi-temps, elle sera de 50 %. Pour calculer cette fraction de pension de retraite, chaque régime s'appuie sur les droits acquis depuis le début de la carrière jusqu'à la veille du départ en retraite progressive, puis applique des paramètres qui peuvent, dans certains cas, être spécifiques.

Ainsi, pour un salarié né en mai 1961 qui totalise 152 trimestres et envisage une retraite progressive en septembre 2021, sa pension progressive de base sera calculée avec une décote de 10 % (pour les seize trimestres « manquants » par rapport aux 168 exigés pour sa génération) et sa pension de retraite progressive Agirc-Arrco tiendra compte d'une minoration de 0,788 %.

La pension progressive globale est versée directement sur votre compte bancaire

à terme échu pour la pension de base, à échoir pour celle de l'Agirc-Arrco. Elle est imposable comme votre salaire, mais soumise à des cotisations sociales plus faibles : 9,10 % maximum (selon le taux de CSG appliqué) pour le régime de base et 10,10 % pour l'Agirc-Arrco. « En passant à 60 %, un salarié peut espérer percevoir 85 % de son ancien salaire net. S'il opte pour 80 %, il gagnera environ 92 % de son ancien salaire », constate Valérie Batigne, dirigeante de Sapiendo Retraite.

5 DES DROITS RETRAITE QUI CONTINUENT DE S'ACCUMULER

La pension de retraite progressive n'est pas un acompte sur la pension définitive. Tout en la percevant, vous continuez à engranger des trimestres et des points qui seront évidemment pris en compte pour le calcul de votre pension de retraite définitive. Mais les cotisations retraite qui vont être versées seront fonction de vos nouveaux revenus. Si cela n'impacte généralement pas le nombre de trimestres obtenus (pour en engranger quatre, il suffit de cotiser à hauteur de 6150 euros brut en 2021), cela diminue en revanche celui des points de la retraite complémentaire Agirc-Arrco obtenus. Avec un salaire de 2500 euros brut sur 13 mois (soit 32500 euros brut par an), vous engrangerez ainsi, en 2021, 92,65 points Agirc-Arrco pour un 80 % et 57,91 points pour un mi-temps, contre 115,82 points pour un temps plein. Cette baisse peut être pénalisante si la retraite progressive est envisagée pour de nombreuses années et si le temps de travail partiel est très faible (si vous ne travaillez plus qu'à 40 %, par exemple). A contrario, la baisse du nombre de points est peu sensible pour une retraite progressive amenée à durer une ou deux années seulement. Afin de ne subir aucune perte de droits, la réglementation a prévu un maintien de cotisations retraite sur la base de l'ancien temps plein : « Le cas échéant, cette possibilité figure dans le contrat qui lie chaque entreprise à son groupe de protection sociale », explique Catarina dos Santos. Dans ce cas, l'employeur

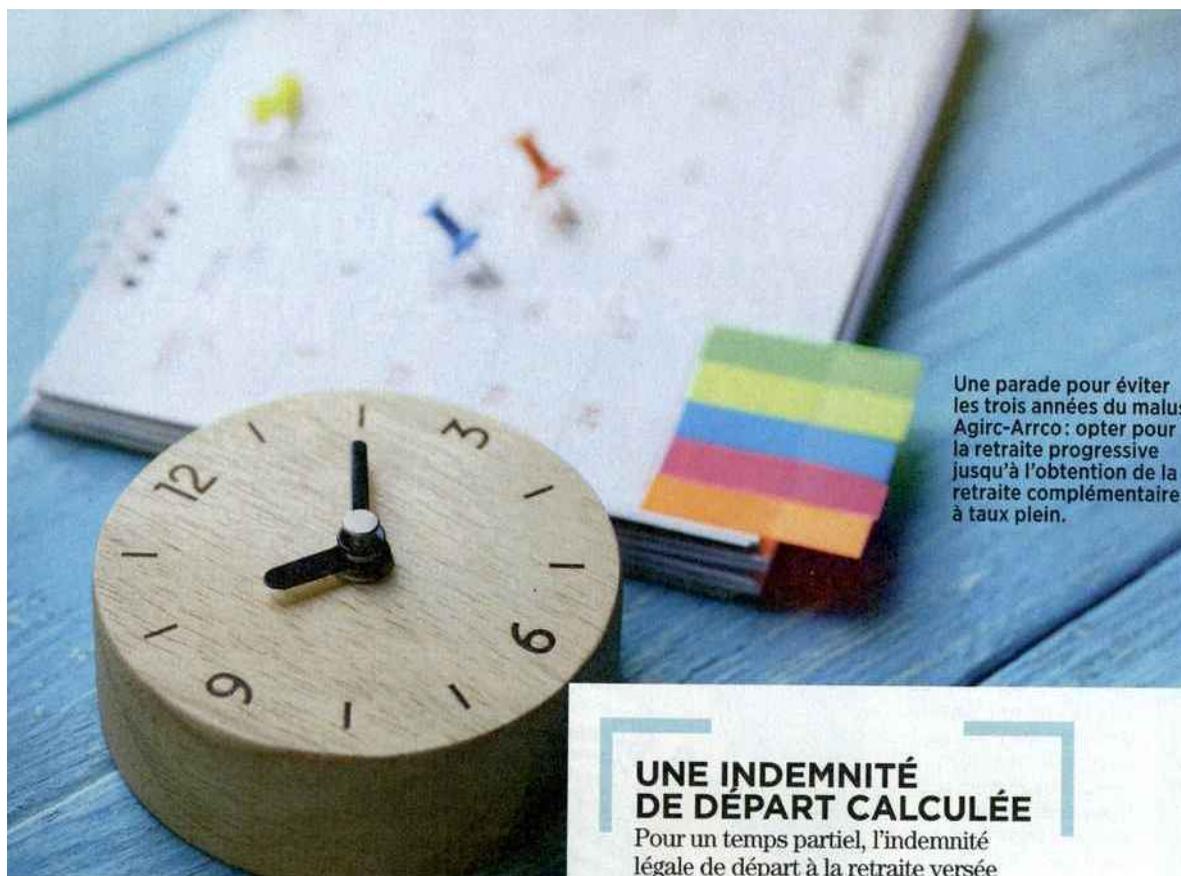
L'AVIS D'EXPERT

Valérie BATIGNE
Dirigeante de Sapiendo Retraite



"La cerise sur le gâteau"

La retraite progressive est un dispositif encore méconnu, quoique très intéressant. Si l'entreprise y voit un moyen de diminuer en souplesse sa masse salariale tout en gardant de bons éléments, elle va alors inciter ses salariés seniors à basculer vers ce dispositif. Elle peut même cotiser sur la base d'un temps plein. Si ce n'est pas le cas, le salarié engrangera des droits retraite inférieurs à ceux de son ex-temps plein. Il faut surtout s'intéresser au confort de vie procuré par ce dispositif. La prise en charge de ce supplément de cotisations, c'est la cerise sur le gâteau.



Une parade pour éviter les trois années du malus Agirc-Arrco : opter pour la retraite progressive jusqu'à l'obtention de la retraite complémentaire à taux plein.

peut décider de prendre totalement à sa charge ce supplément de cotisations, ou de participer à hauteur de la seule part patronale, le salarié devant alors verser la part salariale correspondante.

6 LA POSSIBILITÉ D'ÉCHAPPER AU MALUS AGIRC-ARRCO

Pour effectuer l'année supplémentaire qui sera nécessaire pour effacer le malus Agirc-Arrco, il peut aussi être judicieux d'avoir recours à une retraite progressive. Pour mémoire, ce malus ou minoration temporaire de 10 % durant trois ans, est en vigueur depuis janvier 2019. Il s'applique au seul montant de la retraite complémentaire pour les personnes qui choisissent de faire valoir leurs droits à pension définitive dès leur âge de taux plein, c'est-à-dire dès 62 ans avec 167 trimestres retraite si vous êtes né en 1960, ou dès 62 ans avec 168 trimestres si vous êtes né en 1961, 1962 ou 1963 (plus de 8 retraités sur 10 sont dans cette situation selon la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques),

TATOMI/ISTOCK

UNE INDEMNITÉ DE DÉPART CALCULÉE

Pour un temps partiel, l'indemnité légale de départ à la retraite versée par l'entreprise est généralement proratisée. Autrement dit, elle est systématiquement inférieure à celle qui pourrait être perçue dans le cadre d'un temps plein. C'est donc un point important à préciser. Le cas échéant, tout comme la prise en charge totale ou partielle du surplus de cotisations retraite, négociez-en le montant!

Pour ne pas subir ce malus, il faut accepter de travailler quatre trimestres en plus, c'est-à-dire de partir à la retraite à partir de 63 ans.

7 LA MAJORATION DE SA FUTURE PENSION

La retraite progressive permet enfin de bénéficier à terme d'une pension plus élevée. En effet, même lorsque l'on atteint l'âge légal (62 ans) et son taux plein, elle n'empêche pas la surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé sur le montant de la retraite de base (et l'accumulation de points). « C'est une disposition très favorable dans le paysage réglementaire actuel », reconnaît Valérie Batigne.