



Comment baliser les fins de carrières

Gestion des seniors

À compter de 2019, les salariés seniors devront repousser leur départ d'un an pour ne pas subir de décote sur leur retraite complémentaire. Mais, pour les entreprises, ils demeurent une variable d'ajustement. Les DRH disposent pourtant de solutions pour assurer une meilleure transition entre l'emploi et la retraite.



© Brans/Getty Images

SUR LE MÊME THÈME

Mobilisés sur la complémentaire santé, le compte pénibilité ou encore la négociation collective, les DRH n'ont pas vraiment le loisir de se pencher sur la question de la retraite de leurs salariés. Parce que celle-ci relève de "l'après", « la première réaction des entreprises est d'ailleurs de dire que le sujet ne les concerne pas, observe Emmanuel Grimaud, président fondateur de Maximis Conseil (conseil en rémunération, retraite et stratégie de carrière). Or des salariés bien informés sur leur situation sont plus ouverts à la discussion sur l'organisation de leur fin de carrière ».

Et des discussions, il risque d'y en avoir beaucoup dans les années qui viennent. Si le relèvement progressif de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans a finalement fait peu de vagues dans les entreprises, le nouvel accord national interprofessionnel (ANI) relatif aux retraites complémentaires du 30 octobre 2015 ne va pas améliorer la visibilité, ou plutôt l'absence de visibilité des DRH sur les départs à la retraite. D'autant qu'il leur faudra composer aussi, à terme, avec le compte personnel de prévention de la pénibilité. Lequel permettra entre autres aux bénéficiaires d'utiliser leurs points pour partir se mettre au vert jusqu'à deux ans plus tôt. Une circulaire de la Cnav, publiée le 5 février, vient d'ailleurs préciser cette utilisation "retraite" du compte.

Coefficient de solidarité temporaire. L'ANI, lui, instaure notamment un coefficient de solidarité temporaire, qui s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2019 pour la génération 1957. Un système dit "à la carte", mixant l'âge du taux plein et la durée de cotisation, expliquaient des représentants de l'Agirc-Arrco lors d'une séance de décryptage organisée par l'Ajis ⁽¹⁾ en novembre dernier.

Concrètement, le salarié ayant liquidé sa retraite à taux plein dans le régime de base se verra

appliquer un abattement de 10 % pendant trois ans (dans la limite de 67 ans) sur sa retraite complémentaire. Le coefficient ne s'appliquera pas si l'intéressé reporte son départ d'un an, la retraite complémentaire étant, en revanche, majorée – mais pendant un an seulement – de 10 %, 20 % ou 30 % pour un report de, respectivement, deux, trois ou quatre ans. Bref, face aux difficultés financières des caisses et sans jamais parler d'un nouveau report de l'âge légal, les partenaires sociaux ont bel et bien "dégainé" les premiers en actant un allongement de la durée d'activité.

Certes, l'échéance peut paraître encore lointaine. Cependant, « nous avons beaucoup de réactions des entreprises sur cette réforme, ainsi que, d'ailleurs, sur le compte pénibilité, constate **Maud Vannier-Moreau**, actuaire associée chez **Galea & Associés**. Cela suscite beaucoup de questions dans plusieurs domaines : quel sera le comportement des salariés face au coefficient de solidarité ? Quel sera l'impact sur le niveau des rentes de retraite supplémentaire ? Quid des congés de fin de carrière ? Sur ce dernier point, il semble que les entreprises aient, pour l'instant, l'intention de compenser l'abattement pour les salariés qui ne voudraient pas reporter leur départ d'un an ». Le cabinet estime, en tout cas, qu'il faudra étudier les accords d'entreprise au cas par cas.

Obsession du taux plein. « La réforme des complémentaires risque tout de même d'activer les départs avant 2019, estime, pour sa part, **Françoise Kleinbauer**, Pdg de **France Retraite** (spécialiste de l'information retraite). Ensuite – mais l'âge légal n'aura-t-il pas été repoussé d'ici là ? –, il est probable...