

DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIERE : DES OUTILS POUR AMORTIR LA CRISE?

La crise sanitaire et économique qui sévit actuellement menace l'activité et la rentabilité des entreprises, donc l'emploi. Toutefois, le passage par la case licenciement, avec les coûts et les conflits qu'il engendre, n'est pas une fatalité. Il existe de nombreux dispositifs de fin de carrière favorisant la transition de l'emploi vers la retraite. Combinés savamment, ils permettent d'atténuer l'effet de la crise et offrent l'opportunité de préparer l'avenir.

Dispositifs de fin de carrière : un intérêt partagé entre employeur et salariés

Même en période de crise, il est possible de faire converger les objectifs stratégiques de l'entreprise et les aspirations des salariés, par exemple, en ressortant du placard les dispositifs de [départ en retraite](#) anticipé. Pour une entreprise contrainte de réduire ses coûts et ses effectifs, ces dispositifs offrent une solution beaucoup moins traumatisante qu'un plan social. Et, même si des licenciements restent nécessaires en dernier recours, les partenaires sociaux et la Direccte apprécient les efforts déployés pour trouver des alternatives. Les départs en retraite anticipés sont, de plus, une occasion d'optimiser la pyramide des âges, c'est-à-dire, rajeunir la moyenne d'âge, réduire le risque d'arrêts maladie, et offrir de nouvelles perspectives aux salariés plus jeunes. Il est fréquent de voir des entreprises comptant plus de 10% de salariés âgés de plus de 58 ans, qui appliquent pourtant peu les dispositifs de fin de carrière.

Du côté des salariés, la question du départ en [retraite](#) reste parfois taboue au sein de l'entreprise mais, dans l'intimité, une large majorité de Français souhaiteraient pouvoir quitter la vie active plus tôt. Le contexte actuel accentuerait même cette tendance. Selon une étude Opinion Way pour l'Agirc-Arrco, la moitié des salariés de 50 à 62 ans estiment que la crise sanitaire incite à revoir le rapport à sa future retraite ; 70% avouent même s'interroger sur les dispositifs de fin de carrière.

L'analyse des situations individuelles est incontournable

Plusieurs situations permettent de bénéficier d'une préretraite : le handicap, l'exposition à l'amiante durant sa carrière, l'exercice d'un métier considéré comme pénible, le fait d'avoir commencé à travailler tôt et de se prévaloir d'une carrière longue, ainsi que plusieurs autres cas particuliers. Mis

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à marketing@gerep.fr.

bout à bout, ces nombreux dispositifs de fin de carrière sont loin d'être anecdotiques. Ils dictent une méthode de travail qui passe nécessairement, en premier lieu, par la pédagogie, l'information et l'analyse des situations individuelles.

Quels leviers pour l'entreprise ?

Concernant les dispositifs de fin de carrière, l'employeur peut aussi prendre des initiatives selon ses objectifs. Les systèmes de préretraites d'entreprise existent toujours mais, la taxe de 50% sur l'allocation versée est dissuasive. En revanche, la retraite progressive ne manque pas d'attraits. Ce dispositif peut être déclenché à partir de 60 ans pour les salariés cumulant 150 trimestres de cotisation. Ceux-ci peuvent réduire leur activité en passant au temps partiel, entre 40% et 80%, et toucher une fraction de leur pension de [retraite](#). Un salarié rémunéré 3 000 euros brut qui passerait à 60% dans le cadre de la retraite progressive, percevrait ainsi 87% de son salaire net, tout en gagnant deux jours de plus de repos par semaine.

La retraite progressive ne coûte rien à l'employeur. Celui-ci peut compléter le dispositif avec un certain nombre de mesures bien moins coûteuses qu'un licenciement ou que le maintien dans l'emploi. L'entreprise peut ainsi aider un salarié à racheter des trimestres, par exemple, en y affectant une indemnité défiscalisée dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Pour les salaires les plus élevés, le bénéfice de l'opération peut être impressionnant : pour un cadre touchant 75 000 euros brut par an, partir un trimestre plus tôt fait économiser environ 28 000 euros à l'entreprise, tandis que le coût du rachat de trimestre ne dépasse pas 12 800 euros. D'autres leviers existent : abondement au Compte épargne temps, utilisation anticipée des indemnités pour compenser un passage à temps parti, etc.

Les dispositifs de fin de carrière sont un sujet sensible, technique, complexe. Tout particulièrement sur le plan humain : il s'agit quand même d'évoquer une séparation ! Mais c'est surtout un sujet qui ouvre un espace de discussion positif avec le salarié, et offre des solutions bénéfiques pour chacun. Comme souvent, c'est le premier pas qui coûte...

Damien Vieillard-Baron

Depuis plus de 30 ans Gerep créé avec les entreprises des solutions en termes de protection sociale, santé, prévoyance, retraite, épargne salariale, QVT et bien d'autres. Nous mettons à votre disposition des équipes dédiées pour proposer aux entreprises et à leurs salariés des solutions adaptées à leur besoins en accord avec nos valeurs d'expertise, de service et de technologie.

Contactez-nous au 01 45 22 52 53 ou à marketing@gerep.fr.