

RETRAITE Partez plus tôt aux meilleures conditions

Les seniors ont de plus en plus de mal à terminer leur carrière sans passer par la case chômage. Il existe pourtant d'autres moyens pour réduire ou cesser son activité, même avant 60 ans.

NATHALIE CHEYSSON-KAPLAN

Trop chers, souvent absents, moins productifs, inadaptés aux nouvelles technologies... C'est ainsi que les seniors sont parfois jugés par leurs employeurs. Et ils constituent souvent la variable d'ajustement dans les entreprises qui souhaitent alléger leur masse salariale. Or, depuis 2009, les employeurs n'ont

plus le droit de mettre un salarié à la retraite avant 65 ans (67 ans pour les générations nées à partir de 1955) et ne peuvent le faire qu'avec son accord entre 65 ans et 70 ans. Pour diverses raisons – climat social, notoriété –, bon nombre d'entreprises ne veulent plus mettre en place un énième plan de départ volontaire, ni recourir à leurs dispo-

ILLUSTRATIONS : SARAH FOUQUET



CHIFFRE CLÉ**42%**

C'est le pourcentage des cadres de plus de 45 ans qui envisagent de prendre leur retraite dès que possible à taux plein. Ce pourcentage grimpe à 50 % pour les plus de 55 ans (source : Apec).

sitifs de préretraite maison devenus très coûteux car lourdement taxés. De leur côté, certains seniors, démotivés par un emploi pénible ou stressant, y compris des cadres, ont envie de quitter leur entreprise le plus tôt possible, même s'ils ne l'expriment pas toujours à haute voix. S'ils remplissent les conditions pour faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein (âge minimal et nombre de trimestres requis), ils prennent généralement l'initiative de leur départ, et il est rare qu'ils en négocient les conditions, souligne une enquête de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) auprès des entreprises (*Les seniors en entreprise : état des lieux 2011*).

Mais il est fréquent qu'ils demandent à rompre leur contrat de travail avant d'avoir l'âge de la retraite et/ou réuni la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein. Quand ce n'est pas leur employeur qui les incite à partir. Depuis la création de la rupture conventionnelle du contrat de travail, en 2008, on constate une surreprésentation des seniors parmi les signataires de ces conventions. Elles représentent le quart des fins de contrats à durée indéterminée pour les salariés âgés de 58 à 60 ans en 2012, selon une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Dares (*Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012*, mai 2013).

Une période de chômage assimilée à une préretraite

L'explication est simple : à la différence d'une démission, une rupture conventionnelle permet d'être indemnisé par Pôle

emploi – pendant 36 mois pour les plus de 50 ans – tout en continuant à acquérir des trimestres et des points de retraite. Les seniors ayant signé une rupture conventionnelle pourront même continuer, sous certaines conditions, à percevoir leurs allocations chômage jusqu'à ce qu'ils puissent faire liquider leur retraite à taux plein, s'ils sont toujours en cours d'indemnisation à 62 ans. Cette période de chômage qui peut atteindre jusqu'à 8 ans – de 59 ans à 67 ans – est, d'ailleurs, souvent considérée par les entreprises et par les salariés comme une période de préretraite déguisée, financée par la collectivité. Conséquence : entre 2008 et 2011, « seuls 55 % des seniors sont passés directement de l'emploi à la retraite en France », souligne une étude récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE – *Mieux travailler avec l'âge. Évaluation et principales recommandations*, janvier 2014). Et même si le taux d'emploi des seniors est remonté au cours des dernières années – grâce notamment aux réformes successives des retraites qui ont réduit les dispositifs de cessation anticipée d'activité, allongé la durée d'assurance requise pour le taux plein, libéralisé le cumul emploi retraite, etc. – ce ratio reste encore parmi les plus faibles d'Europe. Ainsi, en 2013, 45,6 % des 55-64 ans étaient en emploi en France contre 50,2 % en moyenne européenne (Dares Analyse, février 2015).

Il existe pourtant d'autres solutions que cette mise en « préretraite » précoce aux frais de la collectivité. Nous en avons identifié plusieurs qui devraient permettre de ...



... mieux concilier les intérêts des seniors avec ceux de leurs employeurs. Leur point commun : permettre à ceux qui le souhaitent soit de partir le plus tôt possible, soit de lever le pied en douceur, en évitant de passer par la case chômage.

1 SI VOUS AVEZ UNE LONGUE CARRIÈRE DERRIÈRE VOUS, PRENEZ UNE RETRAITE ANTICIPÉE

Première piste à explorer : le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière. Il est ouvert aux salariés qui ont commencé à travailler avant 20 ans et ont acquis une durée de cotisation au moins égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein. Par exemple, un assuré né en 1956 peut prendre sa retraite dès 56 ans et 8 mois s'il totalise 174 trimestres de cotisations, il peut partir dès 59 ans et 4 mois s'il en a 170, et dès 60 ans s'il a 166 trimestres. Seuls les trimestres validés avec vos cotisations sont, en principe,

Quelques trimestres validés avant 20 ans permettent parfois de partir plus tôt

retenus. Mais, par exception, il est également possible de retenir certains trimestres validés « gratuitement », c'est-à-dire pour lesquels vous n'avez pas cotisé, dans les limites suivantes :

- 4 trimestres de service militaire;
- 4 trimestres de maladie ou d'accident du travail;
- 2 trimestres d'invalidité;
- 4 trimestres de chômage;
- et, pour les femmes, la totalité des trimestres alloués au titre de la maternité (à ne pas confondre avec les majorations pour enfant qui ne sont pas prises en compte).

Vous devez, en outre, justifier d'au moins 5 trimestres validés avant la fin de l'année civile de vos 16 ans pour un départ en retraite avant 60 ans ou avant celle de vos 20 ans pour un départ à partir de 60 ans. Sachez que 4 trimestres suffisent si vous êtes né en octobre, novembre ou décembre.

A savoir Il n'est pas nécessaire d'avoir commencé votre carrière professionnelle avant 20 ans. Il vous suffit d'avoir validé 5 trimestres grâce à des petits boulots, des missions d'intérim et/ou votre service militaire pour remplir la condition de début d'activité avant 20 ans. Par exemple, une personne née le 1^{er} juin 1955 qui a validé un trimestre par an en 1971, 1972, 1973 et 1974 grâce à des jobs d'été et qui a commencé à travailler en septembre 1975, l'année de ses 20 ans, et a donc également validé un trimestre cette année-là, justifie bien de 5 trimestres à la fin de l'année civile de ses 20 ans ! Attention, les stages accomplis dans le cadre de vos études n'entrent pas en ligne de compte si vous avez reçu une indemnité exonérée de cotisations sociales.

En restant salarié jusqu'à la retraite, votre couverture santé est meilleure

En restant salarié jusqu'à votre départ en retraite, notamment si vous optez pour la retraite progressive, vous allez continuer à profiter de la complémentaire santé de votre entreprise, ainsi que des autres avantages éventuellement accordés aux salariés, comme les prestations du comité d'entreprise. Une fois que vous aurez pris votre retraite, vous pouvez demander à conserver votre mutuelle d'entreprise. Vous aurez le droit aux mêmes remboursements qu'avant, mais cela vous coûtera plus cher : d'une part parce que votre employeur ne prendra plus en charge la part de cotisations qui lui incombait jusque-là ; d'autre part, parce que la mutuelle a le droit d'augmenter votre prime lors de votre départ en retraite dans la limite de 150 %.

Si vous quittez votre entreprise, par exemple avec une rupture conventionnelle de contrat de travail, vous n'allez continuer à profiter de la mutuelle de votre entreprise que durant vos 12 premiers mois de chômage. Ce maintien de droits est gratuit. Vous pourrez, dans les 6 mois suivants, demander à votre ancienne mutuelle de continuer à vous assurer. Elle ne peut pas vous le refuser, mais elle a le droit d'augmenter son tarif (150 % de l'ancien prix). Passé ce délai, si vous ne retrouvez pas d'emploi et restez au chômage jusqu'à la retraite, vous n'aurez plus que la couverture de la Sécurité sociale : vous devrez souscrire une complémentaire santé individuelle payée avec vos deniers pour compléter le remboursement de vos frais médicaux.

2 À PARTIR DE 60 ANS, OPTEZ POUR LA RETRAITE PROGRESSIVE

Encore très méconnue, la retraite progressive permet de percevoir une partie de ses pensions de retraite de base et complé- ...

S'arrêter avant l'âge du taux plein, à quel prix ?

Cesser son activité avant l'âge de la retraite à taux plein implique d'accepter une baisse de revenus. Mais celle-ci est plus ou moins importante suivant la solution adoptée : rupture conventionnelle suivie d'une indemnisation par Pôle emploi jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, retraite progressive jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, ou rachat de trimestres et retraite progressive jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein. Nous avons simulé les effets de chacune de ces solutions.

HYPOTHÈSES Un salarié non cadre et une salariée cadre, tous deux nés en janvier 1955, pouvant partir à la retraite à 62 ans, en 2017, mais ne pouvant bénéficier du taux plein (166 trimestres de cotisation) qu'à 63 ans, en 2018.

Salarié non cadre



◆ Salaire en 2015 : **3 150 € brut /mois**

S'il reste en activité jusqu'à 63 ans

◆ Salaire sur la période 2015-2017 : **88 452 € net**

◆ Coût pour l'entreprise : **167 832 €**

Salariée cadre



◆ Salaire en 2015 : **6 667 € brut /mois**

Si elle reste en activité jusqu'à 63 ans

◆ Salaire sur la période 2015-2017 : **187 200 € net**

◆ Coût pour l'entreprise : **355 200 €**

SOLUTION N° 1 Négociation d'une **rupture conventionnelle à 60 ans**, puis indemnisation par **Pôle emploi jusqu'à 63 ans**, l'âge de la retraite à taux plein

◆ Gain sur 3 ans ⁽¹⁾ : **72 684 €** (82,2 % de ce qu'il aurait gagné)

◆ Coût pour l'entreprise : **30 240 €** ⁽²⁾

(1) Allocations chômage et indemnité de rupture conventionnelle. (2) Indemnité de rupture conventionnelle.

◆ Gain sur 3 ans : **153 829 €** (82,20 % de ce qu'elle aurait gagné)

◆ Coût pour l'entreprise ⁽²⁾ : **64 000 €**

SOLUTION N° 2 **Retraite progressive à partir de 60 ans jusqu'à 63 ans**, l'âge de la retraite à taux plein

◆ Gain sur 3 ans : **72 567 €** (82 %)

◆ Coût pour l'entreprise : **100 699 €**

◆ Gain sur 3 ans : **146 404 €** (78,2 %)

◆ Coût pour l'entreprise : **213 120 €**

SOLUTION N° 3 **Rachat de 4 trimestres** financé par l'entreprise et départ en retraite progressive à 60 ans, puis retraite à taux plein à 62 ans

◆ Gain sur 3 ans : **72 934 €** (82,46 %)

◆ Coût pour l'entreprise : **104 802 €**

◆ Gain sur 3 ans : **138 600 €** (74 %)

◆ Coût pour l'entreprise : **179 749 €**

Tous les chiffres sont exprimés en net en appliquant : ► 22 % de charges sociales sur le salaire ► 7,4 % de charges sociales sur la retraite de base ► 8,4 % de charges sociales pour les retraites complémentaires. ► Le coût pour l'entreprise est évalué charges patronales incluses (48 %).

Conclusion ► Financièrement, le choix de la retraite progressive – avec un taux d'activité de 60 % – est plus avantageux pour les non-cadres mais pas pour les cadres, pour lesquels il vaut mieux être indemnisé par Pôle emploi. En revanche, la retraite progressive ne pèse pas sur la collectivité et le fait de rester en activité a un impact psychologique positif. Quoi qu'il en soit, la perte de salaire n'est pas énorme puisque le salarié gagne plus de 80 % (s'il est non cadre) ou de 74 à 78 % (s'il est cadre) de ce qu'il touche à temps plein, alors qu'il a réduit son activité de 40 %.

... mentale dès 60 ans en continuant à travailler à temps partiel chez le même employeur ou chez un autre. La fraction de pension versée dépend de la durée de travail. Pour un temps partiel de 80 %, vous recevrez 20 % de votre retraite, pour un temps partiel de 70 %, 30 %, etc. « *Cependant, une personne qui a effectué la plus grande partie de sa carrière au Smic à temps plein, et qui passe à 60 % dans le cadre de la retraite progressive, va percevoir environ 92 % net de ce qu'elle gagnait avant, alors qu'elle a réduit son activité de 40 % ! Cela tient, en partie, au fait que les charges sociales*

prélevées sur les salaires sont de l'ordre de 22 %, tandis que celles dues sur la fraction de la retraite ne sont que de 7,4 % pour la retraite de base et de 8,4 % pour les retraites complémentaires », explique Philippe Caré, Directeur Stratégie RH et rémunération chez Siaci Saint Honoré, courtier en assurances.

Pour avoir droit à la retraite progressive, il suffit de justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres, au minimum, tous régimes confondus. « *Contrairement au dispositif de la retraite anticipée, tous les trimestres comptent ici, y compris les majorations de durée d'assurance pour enfant ou pour congé parental, ainsi que les rachats d'années d'études supérieures et d'années civiles incomplètes », ajoute Valérie Ponçon, consultante*

transition emploi retraite chez Siaci Saint Honoré. En outre, il faut produire, à l'appui de sa demande, un contrat de travail à temps partiel représentant entre 40 et 80 % d'un temps plein. « Mais il n'est pas nécessaire de réduire effectivement son activité. Ceux qui

sont déjà à temps partiel peuvent ainsi profiter de la retraite progressive sans avoir à changer quoi que ce soit. Ce qui leur permet de gagner plus qu'avant en travaillant autant. Seul bémol : les salariés ayant une convention de forfait annuel qui prévoit un nombre de jours travaillés réduit par rapport au maximum autorisé ne sont pas considérés comme étant à temps partiel par

l'Urssaf. Ils ne peuvent donc pas profiter de cette aubaine ! » explique Valérie Ponçon.

A savoir Lorsque vous arrêtez définitivement votre activité à temps partiel, vos pensions sont réévaluées pour tenir compte des trimestres cotisés et des points supplémentaires acquis pendant la période de retraite progressive. En principe, ce calcul se fait sur la base de votre salaire à temps partiel. Mais vous pouvez demander à votre employeur de continuer à cotiser sur la base d'un temps plein, et même de prendre en charge la part salariale résultant de ce supplément de cotisation. Cet avantage ne sera pas considéré comme un supplément de rémunération imposable ! « *Avant d'entrer en retraite progressive, pensez également à négocier le montant de votre indemnité de départ à la retraite afin qu'elle soit calculée sur la base de votre salaire à temps plein, et non sur votre salaire de fin de carrière à temps partiel », suggère Philippe Caré.*

En retraite progressive, vous continuez à cotiser et à acquérir des points

CHIFFRE CLÉ

150 000

C'est le nombre de départs en retraite anticipée en 2014, cela représente 25 % des nouvelles retraites attribuées par le régime général en 2014 (source : Cnav).

Les salariés exposés à l'amiante peuvent partir beaucoup plus tôt

Si vous avez été au contact de l'amiante durant votre carrière, vous pouvez cesser votre activité professionnelle dès 50 ans. L'âge de départ est calculé en déduisant de 60 ans un tiers de votre durée d'exposition à l'amiante. Par exemple, un salarié ayant été exposé 15 ans peut aujourd'hui prendre sa retraite à 55 ans. Toutefois, le départ ne peut pas avoir lieu avant 50 ans. Ce dispositif concerne les salariés atteints d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, mais aussi

ceux qui ont travaillé dans un établissement fabricant des matériaux contenant de l'amiante, une société de flocage ou de calorifugeage à l'amiante ou un site de réparation et de construction navale, dès lors qu'ils sont répertoriés par décret comme ouvrant droit à ce dispositif. Peu importe l'emploi que vous avez occupé et le fait que vous ayez été ou non en contact direct avec l'amiante. La liste des établissements concernés est consultable sur le site internet de votre caisse d'assurance maladie.

3 S'IL VOUS MANQUE DES TRIMESTRES, NÉGOCIEZ UN RACHAT PAR VOTRE EMPLOYEUR

Une autre possibilité à envisager pour partir plus tôt avec une meilleure retraite : racheter les trimestres qui vous manquent pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Vous pouvez, bien évidemment, financer vous-même cette opération, le cas échéant, en piochant dans votre épargne salariale disponible. Les sommes ainsi récupérées – en



Une retraite anticipée dès 15 ans de service pour les fonctionnaires ayant au moins 3 enfants

Les parents d'au moins 3 enfants qui travaillent dans la fonction publique peuvent bénéficier d'un dispositif de retraite anticipée. Il concerne aussi bien les mères que les pères de famille nombreuse ayant accompli 15 ans de service. Ce dispositif a été fermé le 1^{er} janvier 2012, mais il est encore possible d'en profiter si vous remplissiez les trois conditions cumulatives suivantes à la date du 31 décembre 2011 :

- avoir au moins 3 enfants ou avoir élevé au moins 3 enfants pendant au moins 9 ans avant leur 16^e ou 20^e anniversaire ;
- avoir travaillé au moins 15 ans dans la fonction publique ;
- avoir interrompu ou réduit votre activité pendant au moins 2 mois pour chacun de vos enfants (congé maternité, parental,

d'adoption, période d'activité à temps partiel pour s'occuper des enfants...).

Par exemple, une femme née en 1964 qui a 3 enfants et accompli 15 ans de services en 2005 réunit les conditions pour bénéficier de ce dispositif, même si elle a continué à travailler jusqu'à aujourd'hui. Elle peut partir à la retraite dès maintenant, à 51 ans (mais sa pension risque de ne pas être très élevée), ou plus tard, à 60 ans par exemple, sans être obligée d'attendre d'avoir l'âge légal.

Attention, les paramètres de calcul de cette retraite anticipée ont été durcis pour les générations nées après le 31 décembre 1955 (fonctionnaires sédentaires) ou après le 31 décembre 1960 (fonctionnaires en catégorie active). Avant de faire votre demande, renseignez-vous sur le montant auquel vous pourrez prétendre.

franchise d'impôt sur le revenu – et utilisées pour le rachat viendront en déduction de vos salaires imposables.

Mais si votre employeur vous « encourage » vivement à prendre votre retraite, pourquoi ne pas lui suggérer de financer ce rachat ? Vous vous engagez, en contrepartie, à prendre votre retraite à 62 ans. Supposons que vous perceviez un salaire annuel brut de 100 000 € par an (soit un coût annuel de 148 000 € pour votre employeur, charges patronales comprises) et que vous deviez travailler jusqu'à 64 ans et demi pour avoir tous vos trimestres. Si votre employeur vous aide à racheter les 10 trimestres qui vous manquent pour que vous puissiez prendre votre retraite à 62 ans, en vous versant une prime, il devra déboursier 80 000 € environ, charges sociales comprises. Mais si vous ne partez qu'à 64 ans et demi, cela lui coûtera 370 000 € (148 000 × 2,5). Pour votre employeur, l'opération offre un double avantage : il économise 290 000 € et rajeunit sa pyramide des âges en vous faisant sortir de ses effectifs 2 ans et demi plus tôt. De votre côté, vous partez évidemment plus tôt et vous améliorez le montant de votre retraite, puisque les cotisations prélevées sur la prime versée pour racheter vos tri-

mestres vont vous permettre d'acquérir des points de retraite supplémentaires !

À savoir Un rachat de trimestres peut être combiné avec une période de retraite progressive. Rien ne vous empêche, par exemple, de réduire votre activité de 60 à 62 ans avec la retraite progressive, puis de partir à la retraite dès l'âge d'ouverture de vos droits, à 62 ans, grâce à un rachat de trimestres. « *Mais attention, si vous envisagez de racheter des trimestres, que l'opération soit financée ou non par votre employeur, il faut le faire avant d'entrer en retraite progressive. Car une fois votre retraite liquidée, même en partie, le rachat de trimestres n'est plus possible* », conclut Philippe Caré. ■

À SAVOIR

Les carrières longues mieux indemnisées

Les pensions attribuées par le régime de base aux bénéficiaires du dispositif « carrière longue » sont globalement plus élevées que celles des autres retraités : 880 € contre 632 € en moyenne. Cette différence s'explique par le fait que les premiers ont une durée de cotisation plus longue (176 trimestres contre 148).



Ce qu'il faut retenir

- Si vous avez validé 5 trimestres de cotisation avant vos 20 ans et cotisé le nombre de trimestres nécessaire pour une retraite à taux plein, vous pouvez bénéficier du dispositif « carrière longue » et partir avant l'âge légal.
- Si vous acceptez de travailler à temps partiel dès 60 ans, vous pouvez commencer à percevoir une fraction de votre retraite.
- S'il vous manque des trimestres, négociez avec votre employeur le financement de leur rachat. Le plus souvent, cela lui coûte moins cher que de vous garder jusqu'à l'âge du taux plein.