

Les pratiques en Transition Emploi-Retraite



Après une année rythmée par la réforme des retraites, découvrez les pratiques marchés ainsi que les tendances les plus récentes en matière de dispositifs d'aménagement de fin de carrière*.

Dans 57% des cas la **durée prévue est inférieure à 24 mois.**

28%

des entreprises proposent un dispositif permettant de bénéficier d'un **Congé de Fin de Carrière (CFC)**.

C'est un dispositif permettant au salarié d'être en **dispense d'activité avec maintien de tout ou partie de sa rémunération.**

83% des accords prévoient le **maintien des cotisations retraite de base et complémentaire sur la base d'un salaire plein.**

Dans 39% des cas, ce maintien est réalisé à la **charge unique de l'employeur** contre 61 % des cas où le maintien est **cofinancé.**



des entreprises utilisent le dispositif de **Temps Partiel Senior (TPS)**, majoritairement sur la base d'un temps de travail à 80% et proposent de coupler ce dispositif avec le mécanisme de **retraite progressive.**



Si la pratique est de proposer un TPS travaillé à 80% on constate que **l'option à 50% reste utilisée.**

Le **TPS** est une mesure majoritairement utilisée au sein des **PME et ETI.**

1/3 des TPS analysés proposent une **rémunération supérieure** au temps effectivement travaillé.

La **retraite progressive** est un dispositif qui permet au salarié en fin de carrière de **travailler à temps partiel** tout en **cumulant le salaire** perçu avec des **fractions de sa pension de retraite.**

* Ce benchmark est issu de l'analyse approfondie par les équipes d'experts Diot-Siaci d'un échantillon représentatif de 802 accords dont 550 contenaient des mesures de transition emploi-retraite soit 68%.



des entreprises disposent d'un **accord intégrant une mesure de Rachat de Trimestres** avec en moyenne un **rachat de 4 trimestres financés par l'employeur contre 7,4 en 2021.**

Le **rachat de trimestres** offre la possibilité de **verser volontairement des cotisations pour avancer sa date de départ en retraite** à taux plein.

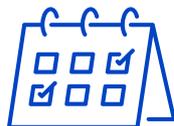


Si, en 2021, on avait plus d'entreprises qui ne posaient pas de limite dans le nombre de trimestres rachetés, cette tendance évolue vers **plus de contrôle sur les 2 dernières années.**



des **majorations d'Indemnités de Départ en Retraite (IDR)** se font en mois de salaire sur une **base moyenne de 4,38 mois.**

Il existe plusieurs types de majorations :



en nombre de mois



en pourcentage



forfaitaire

Lorsqu'une avance est proposée elle est généralement réalisée sous deux formes :

Une avance de la moitié de l'IDR le jour de rentrée dans le dispositif

44%

56%

Un versement lissé sur la durée de portage de la mesure

Pratique grandissante : transformation de tout ou partie de l'IDR et/ou de sa majoration en congés pour avancer le départ physique de l'entreprise.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, a droit à une **indemnité de départ à la retraite**. Des **accords d'entreprise** peuvent prévoir une **majoration et/ou une avance sur le versement de l'IDR.**