



AXE 11 : RETRAITE

COMMUNIQUER SUR LA RETRAITE

La communication sur la retraite auprès des salariés est un enjeu majeur de gestion des ressources humaines pour les entreprises.

Cette information, dispensée suffisamment tôt permet une bonne gestion des fins de carrières et le pilotage de la pyramide des âges au sein de l'entreprise.

Objectif :

Pour que les départs en retraite ne désorganisent pas l'entreprise au moment où ils arrivent, il est nécessaire de les anticiper et de communiquer avec les salariés.

Aborder le sujet avec vos salariés

- L'employeur peut interroger le salarié sur son intention de quitter l'entreprise pour prendre sa retraite uniquement lorsqu'il atteint l'âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein automatique (soit entre 65 ans et 67 ans, selon sa date de naissance). Cette demande doit se faire par écrit trois mois avant sa date d'anniversaire.
- Il est conseillé de susciter le débat et d'ouvrir les discussions sur le sujet en favorisant la transmission d'informations collectives (mettre en évidence l'intérêt pour le salarié et pour l'entreprise d'anticiper ces questions).

Age et durée de cotisation

La loi ne remet pas en cause l'âge légal de départ à la retraite. Cet âge minimum dépend de l'année de naissance. La salarié bénéficie du taux plein si il justifie de la durée de cotisation requise selon son année de naissance. Dans le cas contraire, une décote sera appliquée.

Age légal de départ	
Vous êtes né	Vous pouvez partir à la retraite à
avant le 01/07/1951	60 ans
du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois
en 1952	60 ans et 9 mois
en 1953	61 ans et 2 mois
en 1954	61 ans et 7 mois
à partir de 1955	62 ans

La durée de cotisation augmente pour passer de 167 trimestres (génération 1958) à 172 trimestres pour la génération 1973.

Génération concernées par l'augmentation de la durée de cotisation	
Pour un salarié né à partir de	La durée de cotisation requise pour le taux plein est de :
1958	167 trimestres
1961	168 trimestres
1964	169 trimestres
1967	170 trimestres
1970	171 trimestres
1973	172 trimestres

Les dispositifs de départs anticipés

L'âge minimum pour obtenir sa retraite de base peut être abaissé, dans le cadre de dispositifs de retraite anticipée :

- « **longue carrière** »
- « **salarié handicapé** »
- « **pénibilité** »

→ ZOOM Pénibilité :

De plus, la loi instaure la création d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité**.

Le financement de ce compte incombe en partie aux entreprises :

- Une cotisation due au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application de ce compte : max 0,2 % des rémunérations ou gains.
- Une cotisation additionnelle due si au moins l'un des salariés est exposé à la pénibilité : entre 0,3 et 0,8 % des rémunérations ou gains.
- Un taux spécifique compris entre 0,6 et 1,6 % est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

Tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité (parmi les 10 définis par le code du travail) voit son compte crédité de points en fonction des trimestres d'exposition.

Ces facteurs sont de trois types :

- des contraintes physiques découlant de la nature du travail :
 - o la manutention de charges lourdes
 - o les postures pénibles, forçant les articulations
 - o les vibrations mécaniques
- l'exposition à des environnements agressifs :
 - o les agents chimiques dangereux, y compris poussières et fumées
 - o le milieu hyperbare (hautes pressions)
 - o les températures extrêmes
 - o le bruit
- certains rythmes de travail :
 - o le travail de nuit
 - o le travail en équipes successives alternantes
 - o le travail répétitif (c'est-à-dire la répétition d'un même geste à une cadence contrainte, comme dans le travail à la chaîne)

Seules les périodes postérieures au 1er janvier 2015 pourront être prises en considération : le compte ne pourra pas être rétroactif.

Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité rapporte un point. Les trimestres d'exposition à plusieurs facteurs rapportent deux points. Si le salarié est proche de l'âge de la retraite au 1er janvier 2015, les points seront doublés.

Chaque tranche de 10 points peut être convertie en un trimestre :

- de formation professionnelle, pour se réorienter vers un travail moins pénible
- de temps partiel avec maintien de la rémunération
- de durée de cotisation, pour partir à la retraite plus tôt

Les 20 premiers points devront être affectés à la formation afin de favoriser une reconversion professionnelle permettant la sortie de la pénibilité. Seule exception : être proche de l'âge de la retraite au 1er janvier 2015, cette obligation ne s'appliquera pas.

Pour convertir ses points en trimestres de cotisation, il faut avoir atteint 55 ans.

L'attribution des points s'effectuera sur la base des déclarations de l'employeur.

Sites internet de référence :

- <http://www.reforme.lassuranceretraite.fr>
- <http://www.social-sante.gouv.fr>