

DÉTERMINER LA DATE DE DÉPART À LA RETRAITE DE VOS COLLABORATEURS : UN SUJET QUI EST LOIN D'ÊTRE SIMPLE !

Newsletter Mai 2025

Valérie Batigne, Fondatrice & Présidente,
SAPIENDO

La question de la date de départ à la retraite est bien plus complexe qu'il n'y paraît. Si l'âge légal de départ est fixé par la loi, de nombreux paramètres influencent cette échéance et rendent son anticipation délicate. Résultat, deux salariés du même âge peuvent partir à des moments très différents ! L'individualisation des parcours impose de fait une approche personnalisée.

De multiples âges effectifs de départ à la retraite

Si l'âge effectif de départ des salariés est de 63,6 ans en 2024, leurs carrières sont de moins en moins linéaires. De nombreux éléments impactent le nombre de trimestres validés et donc l'âge du taux plein.

Ainsi, se contenter d'estimer l'âge légal minimum à partir de la date de naissance ne suffit plus. Certains salariés souhaiteront travailler jusqu'à obtenir le taux plein, d'autres prolongeront pour bénéficier d'une surcote, tandis que certains pourront partir avant l'âge légal grâce à des dispositifs de retraite anticipée. N'oublions pas également celles et ceux qui optent pour une retraite progressive.

Conditions de départ des nouveaux retraités 2024

- ≈ 46 % à partir de l'âge légal avec le taux plein
- ≈ 13 % à partir de l'âge légal avec une décote
- ≈ 18 % avant l'âge légal en départ anticipé carrière longue
- ≈ 18 % avant l'âge légal en départ anticipé pour raisons de santé
- ≈ 5 % en retraite progressive

Source : CNAV 2025

Ainsi selon les cas de figure, un salarié peut partir dès 50 ans en départ anticipé pour exposition à l'amiante, quand un autre peut attendre 67 ans pour atteindre l'âge du taux plein automatique !

Or pour toute entreprise, il est essentiel d'anticiper l'âge de départ à la retraite de ses salariés afin de gérer les fins de carrières, la transmission de compétences et les besoins de recrutement.

Les bons réflexes pour anticiper l'âge de départ des collaborateurs

Une véritable gestion des départs à la retraite suppose un certain nombre d'actions et de dispositifs.

• Mise en place de dispositifs d'information

Pour projeter une date de départ à la retraite, encore faut-il être informé. Or, 65% des femmes et 53% des hommes s'estiment mal informés sur leur retraite. Et 86% des salariés estiment que leur entreprise a un rôle à jouer en matière d'information retraite. Les entreprises versent pour le compte de leurs salariés une rémunération immédiate (leur salaire net), mais également les cotisations retraite qui conditionnent la date et le calcul de la retraite. C'est donc assez logique que les salariés d'une entreprise la perçoivent comme leur interlocuteur naturel sur la retraite.



En pratique

- Proposez des sessions d'information collective
- Complétez ces sessions par des RDV individuels

• Proposer des solutions de bilan retraite

L'information doit être complétée par des estimations chiffrées qui, de facto, ne pourront être qu'individuelles. Afin que celles-ci soient fiables, cela implique une étude en trois grandes étapes :

- La vérification de carrière : identifier et régulariser les éventuelles anomalies du relevé individuel de situation
- L'étude des optimisations potentielles : éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ou raisons de santé, pertinence éventuelle d'un rachat de trimestres, ...
- La projection des dates clefs de départ et des montants de pension associés

À ces étapes, il peut être nécessaire d'ajouter l'étude des conditions d'éligibilité aux dispositifs de fin de carrière propres à votre entreprise.

En pratique

Il existe de multiples services de bilan retraite :

- des plateformes digitales pouvant être utilisées par vos salariés et/ou mises à disposition de vos pôles RH
- des services assurés par des experts retraite

• Poursuivre avec un suivi jusqu'au départ à la retraite

Entre le 1^{er} bilan retraite et l'âge effectif de départ, il peut s'écouler plusieurs années, pendant lesquelles des événements pourront impacter les droits à la retraite. C'est pourquoi, il est essentiel de proposer la possibilité de mettre à jour le bilan retraite. Cet accompagnement peut aussi inclure une dimension psychosociale. En effet, la fin de carrière et la transition emploi-retraite est un moment particulier et délicat pour beaucoup de vos collaborateurs.

En pratique

- Optez pour des bilans retraite nouvelle génération qui intègrent une mise à jour illimité
- Offrez à vos collaborateurs un parcours psychosocial de préparation à la transition emploi-retraite

- **Soignez le départ à la retraite de vos collaborateurs**

Les démarches de demande de retraite sont parfois complexes et doivent être engagées plusieurs mois à l'avance afin d'éviter tout retard dans le versement de la pension. Un accompagnement en amont assure une transition sereine vers la retraite.

En pratique

- Accompagnements collectifs ou individuels sur le dossier de demande de retraite

Conclusion

L'anticipation du départ à la retraite est un enjeu stratégique pour les entreprises comme pour les salariés. En adoptant ces bons réflexes, les employeurs peuvent non seulement aider leurs collaborateurs à partir dans les meilleures conditions, mais aussi mieux gérer leurs propres effectifs et assurer une passation efficace des compétences.

68% des salariés pensent que les entreprises qui informent leurs salariés sur la retraite, y gagneraient, en attirant plus facilement les talents et en fidélisant d'avantage leurs salariés !

Sapiendo

L'essentiel

By RH&M