



DAR

Retraite progressive ...

KESAKO ?

Octobre 2021

Dispositif Anticipation Retraite ou ... Comment gérer au mieux votre fin de carrière pour partir quand vous le voulez (ou presque...) ?

L'accord sur le DAR a été renégocié par les Organisations Syndicales Représentatives au cours de ce premier semestre. Vous pouvez en retrouver les dispositions sur le GO/DAR qui vient d'en intégrer les nouveautés.

Tout le monde n'est pas concerné bien sûr, mais **dès 50 ans** vous pouvez (devez ?) y réfléchir et commencer à anticiper.

Le Compte Epargne Temps Retraite (CETR) est la première étape : c'est un compte épargne temps dédié à l'épargne de jours pour anticiper le départ en retraite. Il est ouvert automatiquement par l'Entreprise aux 50 ans du salarié (ou 12 ans avant l'âge légal).

Comment ça marche ? : ce CETR peut être alimenté

- En "épargnant" tout ou partie des compléments de salaire : les primes de mars, juin et septembre permettent d'épargner 3 fois 8 jours, celle de décembre 16 jours. Mais il est aussi possible de ne demander qu'un nombre limité de jours : exemple 2 jours à chaque versement de prime, ce qui permet d'étaler l'effort financier. Cette démarche se fait par formulaire. A noter que les primes ainsi épargnées ne sont pas versées, donc **n'entrent pas dans le revenu de l'année**. C'est un salaire différé qui sera imposé au moment de la prise du congé concerné.
- Il est également possible d'épargner tout ou partie des primes médailles du travail, des ARTT flottants, des journées forfait-jours non consommées, de l'intéressement (mais attention fiscalisé dans ce cas !) et également l'indemnité de fin de carrière et sa bonification le cas échéant.

L'intérêt de ce compte épargne temps est d'anticiper le départ de fin de carrière. Il peut utilement être combiné avec le dispositif de retraite progressive.

La retraite progressive est un dispositif dont peuvent bénéficier les salariés pouvant justifier de 150 trimestres de cotisations à 60 ans. Et c'est là que ça devient encore plus intéressant !

En effet, ce dispositif permet de solliciter une partie de sa retraite en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel ou..... **un congé à temps partiel**.

Si la possibilité de travailler à temps partiel vous intéresse, il faut toutefois obtenir l'accord de la DRH. L'appréciation de la compatibilité de l'activité avec ce temps partiel reste du ressort de l'employeur.

En revanche, il peut aussi se combiner avec les congés épargnés sur le **CETR**.

Ainsi, par exemple un collègue dont le départ à la retraite est fixé à 62 ans peut :

- Dès 60 ans travailler à temps partiel en percevant le complément sous forme de retraite,
- Et même être libéré totalement d'activité à 60 ans en combinant une retraite progressive à 50 % et en totalisant **environ** 200 jours de congés sur son CETR.

Cela paraît beaucoup **MAIS** : en épargnant 4 jours chaque trimestre à partir de 52 ans, cela représente 128 jours. En y ajoutant la conversion de l'indemnité de fin de carrière et l'abondement de l'entreprise en respectant le délai de prévenance, on atteint déjà 192 jours.

Et bien sûr, on peut accélérer les choses en convertissant davantage.

Il faut savoir qu'en cas de décès ou de départ de l'entreprise, ces jours épargnés entrent dans le solde de tout compte et sont versés en numéraire. Si la loi devait changer, **ils restent acquis** dans le CET et pourront de toutes façons permettre d'anticiper le départ.

Autre solution : Combiner le CETR avec un mécénat de compétences. Il s'agit là de consacrer un an à une association en détachement de l'entreprise. Le salaire et tous les périphériques sont maintenus par l'employeur. Le choix de l'association se fait en accord avec le service retraite qui labellise l'association. Il peut s'agir d'insertion, de micro-crédit, d'aide au handicap, d'enseignement... en général des activités qui ont une vocation sociale ou éducative.

L'accord signé par les OSR a également permis de réduire le délai de prévenance de 12 à 8 mois pour bénéficier de l'abondement de l'IFC*. Mais attention, ce délai concerne le début de congé de fin de carrière** et non la date de retraite, il faut là encore anticiper pour ne pas se trouver exclu du dispositif.

C'est l'anticipation qui déterminera votre date de départ, donc si vous avez 50 ans ou plus, c'est dès maintenant qu'il faut étudier la question.

Chaque cas est particulier, n'hésitez pas à interroger vos élus UNSA. Vous pouvez également consulter le site internet www.unsaarkea.com qui développe le sujet.

---oo0oo---

* **abondement de l'IFC** : si le délai de prévenance est respecté l'entreprise abonde l'IFC dans les conditions suivantes

- Départ à l'âge légal : 1 mois du salaire de base majoré d'1 mois pour les salariés travaillant 4.5 jours de travail par semaine sans possibilité d'épargner d'ARTT
- Départ après l'âge légal : 0.5 mois du salaire de base avec une majoration de 0.5 mois pour les salariés ayant un régime de 4.5 jours de travail par semaine sans possibilité d'épargner d'ARTT.

Pour mémoire, l'IFC (indemnité de fin de carrière) prévue à la convention collective est de **3 mois de salaire de base**.

** **congé de fin de carrière** : c'est la date effective du départ de l'entreprise, intégrant les congés, l'épargne congés et les congés courus. Il faut donc absolument demander une simulation au service retraite le plus tôt possible.