



RETRAITE : NÉGOCIEZ VOTRE DÉPART !

AUDE GOULON ET BERTRAND REYNAUD

Au moment de partir à la retraite, les séniors font face à plusieurs options, certaines peu connues. Bertrand Reynaud, consultant spécialisé en négociation, et Aude Goulon, consultante en Ressources Humaines, exposent le cadre dans lequel s'inscrit ce départ et l'intérêt d'une négociation avec son entreprise.

Quels sont les objectifs des seniors proches de la retraite ?

Ils sont multiples : réduire progressivement leur activité tout en transmettant leurs compétences, partir vite et simplement, continuer d'exercer leurs responsabilités en entreprise même longtemps après leur âge possible de départ, cumuler la poursuite d'une activité professionnelle après avoir pris sa retraite. Enfin, pour beaucoup, il s'agit d'optimiser leur pouvoir d'achat une fois à la retraite.

Quelles sont les modalités à leur disposition ?

Au moment de la liquidation définitive de sa retraite, le contrat de travail doit préalablement être rompu. Pour cela, il existe de nombreuses options. Les principales sont la retraite progressive (désormais ouvertes aux cadres en forfait jours), le départ volontaire à la retraite (simple et rapide), la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (possible dès 67 ans avec l'accord du salarié, d'office à partir de 70 ans), et enfin une séparation amiable dans des conditions favorables.

Y a-t-il des différences significatives dans le régime indemnitaire attaché à ces modalités ?

Oui. Le régime des indemnités correspondantes à chacune des options précitées est complexe. Il présente des différences significatives quant à leur montant et à leur régime social et fiscal. Pour une même date de départ, l'écart net de toutes charges entre une indemnité de départ volontaire à la retraite (souvent basse et entièrement soumise à charges sociales et impôts sur le revenu) et une indemnité liée à un départ négocié (au régime social et fiscal favorable) peut être dans un rapport de 1 à 20.

Dans ce contexte, quel rôle la négociation peut-elle jouer ?

La négociation vise à déterminer les conditions de départ répondant au mieux aux objectifs du cadre : niveau des indemnités, cadre de la séparation, indemnité complémentaire aux indemnités de droit, transmission des compétences, période de transition éventuelle, contrat de prestations après le départ, etc. Les conditions de la négociation peuvent ainsi significativement compenser l'inévitable perte de pouvoir d'achat une fois à la retraite (pour les cadres, cette perte peut aller jusqu'à 70 % de l'ancien salaire).

Quel est l'intérêt des entreprises à négocier ?

Certaines fins de carrière sont problématiques et on observe parfois des mises à l'écart douloureuses pour le cadre concerné et nuisibles au climat social. Plutôt que de laisser prospérer des situations de tensions, de fécondes discussions peuvent aboutir à des accords équilibrés, financièrement efficaces, répondant aux besoins de l'organisation ainsi qu'au pilotage des départs et de la masse salariale.

Quel est l'impact de la réforme des retraites ?

Le report de l'âge de départ à la retraite rend plus sensible encore les situations délicates et pertinent la recherche des meilleures conditions de séparation. Cette réforme rend d'autant plus nécessaire pour les entreprises une démarche pour accompagner les fins de carrière.

Des conseils pour un cadre souhaitant partir à la retraite ?

Définissez vos objectifs, examinez attentivement les options qui y répondent au mieux et, dans le cadre d'une stratégie adaptée, négociez avec votre entreprise les dispositions les plus adaptées pour vous et respectueuses des intérêts et attentes de votre employeur. ♦ negociersondepartenretraite.fr