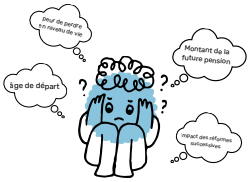
RETRAITE ET CSE : ACCOMPAGNER LES SALARIÉS

Pourquoi la retraite est un sujet majeur pour le CSE ?

La retraite est l'un des sujets qui génère le plus de questions, d'inquiétudes et parfois d'incompréhension chez les salariés.



Pour beaucoup, la retraite reste une notion abstraite jusqu'au jour où elle devient très concrète.

Dans l'entreprise, le CSE est souvent **le premier interlocuteur identifié**.



Les salariés ne savent pas toujours vers qui se tourner, et il est fréquent qu'ils se confient d'abord à un élu avant de contacter une caisse de retraite.

Même si le CSE n'est pas un organisme de retraite, il joue un rôle essentiel :

Rendre l'information :

- Compréhensible
- Accessible
- Humaine

Le rôle du CSE face aux inquiétudes des salariés

Le rôle du CSE n'est pas de faire des calculs à la place des organismes officiels, mais de :

- Donner des repères clairs
- Aider à comprendre les mécanismes
- Orienter vers les bons interlocuteurs
- Favoriser l'anticipation

Un salarié qui comprend sa situation retraite est un salarié **plus serein**, mieux préparé, et souvent plus apaisé dans sa fin de carrière.

Le système de retraite français : les bases à maîtriser

Comment fonctionne le système de retraite en France



Le système français repose principalement sur un principe de **solidarité intergénérationnelle**, appelé retraite par répartition. Les cotisations des actifs financent directement les pensions des retraités actuels.



Ce système est complété par des régimes obligatoires et, dans certains cas, par des dispositifs **d'épargne retraite facultatifs**.

La retraite par répartition

Contrairement à une idée répandue, les cotisations retraite ne sont pas "mises de côté" pour chaque salarié. Elles servent immédiatement à payer les pensions en cours.

C'est pourquoi l'équilibre du système dépend fortement de :





la démographie et de l'emploi

La retraite de base

Pour les salariés du secteur privé, la retraite de base est gérée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV).

Elle dépend principalement → Du salaire annuel moyen
→ Du nombre de trimestres validés ✓
→ Du taux appliqué

La retraite complémentaire

La retraite complémentaire obligatoire des salariés du privé est gérée par l'AGIRC-ARRCO.

Elle fonctionne sur un **système de points** : les cotisations versées permettent d'acquérir des points, transformés ensuite en pension.

Les droits des salariés en matières de retraite

L'âge légal de départ à la retraite



L'âge légal correspond à l'âge minimum à partir duquel un salarié peut demander à partir à la retraite. Il ne garantit pas automatiquement une retraite à taux plein.

L'**âge légal de départ à la retraite** dépend de l'**année de naissance du salarié**.



Pour les personnes **nées à partir du 1er janvier 1969**, l'**âge légal** est fixé à 64 ANS

Pour les personnes **nées avant 1969**, l'**âge légal** de départ est **inférieur à 64 ans**, mais varie selon l'**année (et parfois le mois) de naissance**, entre 62 ANS et 63 ANS et 9 MOIS

L'âge du taux plein automatique (*sans condition de durée d'assurance*) reste fixé à 67 ans.

Des départs anticipés restent possibles avant l'âge légal dans certains cas (carrières longues, handicap, inaptitude).



L'âge du taux plein

Le taux plein permet de percevoir une pension sans décote, soit parce que le nombre de trimestres requis est atteint, soit parce que l'âge du taux plein automatique est atteint.

Cette distinction est souvent mal comprise, d'où l'importance du rôle pédagogique du CSE.

Les départs anticipés

Certains salariés peuvent partir **avant l'âge légal** de la retraite dans plusieurs situations. Le CSE doit connaître ces dispositifs pour **orienter** sans donner de **faux espoirs**.



1. ***Le départ anticipé pour carrière longue***
2. ***Le départ anticipé pour invalidité***
3. ***Le départ anticipé pour incapacité permanente d'au moins 50 %***
4. ***Le départ anticipé en qualité de parent de trois enfants ou d'un enfant atteint d'une infirmité***
5. ***Le départ anticipé pour infirmité ou maladie incurable du salarié ou de son conjoint***

1 Le départ anticipé pour carrière longue

Ce dispositif bénéficie aux salariés qui ont **commencé à travailler jeunes**.

Pour y être éligible, deux conditions doivent être réunies.

01

DURÉE D'ASSURANCE EN DÉBUT DE CARRIÈRE



Le salarié doit justifier d'un nombre minimum de trimestres cotisés avant 16, 18, 20 ou 21 ans, selon l'âge auquel il souhaite partir.

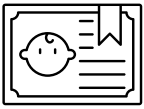
Par exemple, un départ à partir de 58 ans suppose d'avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année des 16 ans, ou 4 trimestres pour les naissances entre octobre et décembre.

DURÉE TOTALE D'ASSURANCE COTISÉE

02

Le nombre de trimestres requis varie selon l'année de naissance.

Pour les générations 1966 et suivantes, la durée requise est fixée à 172 trimestres.



2 Le départ anticipé pour invalidité

Un salarié peut obtenir une pension **sans condition d'âge ni de durée de services** s'il est **radié des cadres pour invalidité**.

Cette radiation intervient lorsqu'il se trouve dans **l'impossibilité définitive et absolue** de continuer ses fonctions à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une infirmité grave.

La pension est alors égale au moins à 50 %
du traitement si le taux d'invalidité est d'au moins 60 %.



Une rente viagère d'invalidité peut être versée en complément si l'invalidité est imputable au service, et une majoration tierce personne peut s'y ajouter si l'état du salarié nécessite une aide permanente.

3 Le départ anticipé pour incapacité permanente d'au moins 50 %

Un salarié atteint d'un handicap peut prétendre à un départ anticipé s'il justifie d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou de la qualité de travailleur handicapé au moment du départ. Seules les périodes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé antérieures au 1er janvier 2016 peuvent être prises en compte.

Il doit également détenir la durée d'assurance cotisée requise alors qu'il était atteint de cette incapacité ou bénéficiait de cette qualité. À titre d'exemple, une personne née le 15 septembre 1968 souhaitant partir à 55 ans doit justifier de 110 trimestres cotisés.

4 Le départ anticipé en qualité de parent de trois enfants ou d'un enfant atteint d'une infirmité

Départ ouvert quel que soit l'âge
(Sous conditions cumulatives)

Conditions à remplir

CAS 1

Parent de 3 enfants



- Etre mère ou père de 3 enfants
- Avoir accompli **15 ans** de services civils ou militaires
- Conditions remplies au **01/01/2012**

CAS 2

Enfant en situation d'infirmité



- Enfant de plus d' **1 an**
- Taux d'incapacité **≥ 80%**
- **15 ans** de services effectifs

Conditions supplémentaires

- Enfant du conjoint / sous tutelle / délégation possible si élevés **9 ans** avant 16 ou 20 ans



- Interruption d'activité **≥ 2 mois**
- Ou temps partiel continu :

50%	4 mois	60%	5 mois
70%	5 mois	70%	7 mois

50% → **4 mois**
50% → **5 mois**
50% → **7 mois**

5 Le départ anticipé pour infirmité ou maladie incurable du salarié ou de son conjoint



Un salarié peut obtenir une pension **quel que soit son âge** si lui-même ou son conjoint est atteint d'une **infirmité ou d'une maladie incurable** le plaçant dans **l'impossibilité d'exercer une profession quelconque**.

Cette situation doit être constatée par une commission de réforme, et le salarié doit remplir la condition de quinze années de services.

Des modalités de calcul qui diffèrent selon la situation

La réforme des retraites de 2023 a modifié les conditions de durée de services et bonifications ainsi que de durée d'assurance requises pour bénéficier d'une pension à taux plein.



Pour les salariés dont le **droit au départ est ouvert avant 60 ans**, le nombre de **trimestres requis** dépend de l'**année d'ouverture de ce droit**

2015 - 2017	166 trimestres
2018 - 2020	167 trimestres
2021 - août 2023	168 trimestres
Sept 2023 - Déc 2027	169 à 172 trimestres *selon l'année*



Pour les salariés dont le **droit est ouvert à 60 ans ou après**, le nombre de **trimestres requis** est déterminé en fonction de l'**année de naissance**.
Il est par exemple de **169 trimestres** pour les personnes nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1962, et de **172 trimestres** pour celles nées à partir de 1966.



Comment est calculée la retraite ?

Le calcul de la retraite de base

La retraite de base d'un salarié du privé se calcule avec trois variables : **vos meilleurs salaires**, **votre taux** et **vos trimestres**.

Le revenu annuel moyen est la moyenne de vos **25 meilleures années de salaire brut**, pas vos dernières années. Primes et heures sup sont incluses, mais les salaires pris en compte sont **plafonnés** et **revalorisés**.

Le taux plein est de 50 % . Il est automatique à **67 ans**, quel que soit votre nombre de trimestres. Vous pouvez y avoir droit **avant 67 ans** si vous atteignez le nombre de trimestres requis pour votre génération (**172 trimestres** pour les salariés nés à partir de 1969).

Dans le cas contraire, votre pension subit une **décote de 0,625 % par trimestre manquant**.
La durée d'assurance ne compte pas que les périodes cotisées. Les arrêts **maladie**, **accidents du travail**, **chômage**, **maternité** et les **trimestres pour enfant** sont également validés.

Seuls les trimestres acquis au régime général comptent pour votre retraite de base : si vous avez des trimestres dans d'autres régimes, votre pension est **proratisée**.

Deux bornes à connaître !

Un plancher

Le minimum contributif garantit 903,94 € brut par mois si vous avez une carrière complète et cotisée

Un plafond

Votre pension de base ne peut pas dépasser 2 002,50 € brut par mois en 2026. Elle est revalorisée chaque année sur l'inflation.

Ce calcul ne concerne que la retraite de base. La retraite complémentaire Agirc-Arrco s'ajoute et fonctionne avec un système de points.

Le calcul de la retraite complémentaire

La retraite complémentaire Agirc-Arrco fonctionne par points.

Ce n'est pas une formule avec des trimestres et un pourcentage : les salariés accumulent des points tout au long de leur carrière, et au moment du départ, on multiplie leur total par une valeur.

Les cotisations (part salariale et part employeur) sont converties en points. Plus le salaire est élevé, plus le salarié accumule de points, dans la limite d'un plafond.

Pour 2026, le calcul repose sur un taux de 6,20 % jusqu'à 48 060 € par an, et 17 % au-delà. Le prix d'achat du point est fixé à 20,1877 €.

Certaines périodes sans travail ouvrent droit à des points gratuits : arrêt maladie de plus de 60 jours, chômage indemnisé, chômage partiel au-delà de 60 heures dans l'année.

Au moment du départ, le nombre total de points est multiplié par la valeur de service du point, fixée à 1,4386 €.

Moins de 101 points : versement unique	101 < ? < 200	Entre 101 et 200 points : versement unique par an
	+	Au-delà : pension mensuelle

Pour les salariés ayant eu ou élevé au moins trois enfants, une **majoration définitive** s'applique. Une **majoration temporaire** existe également pour ceux qui ont encore un enfant à charge au moment du départ. Les deux ne se cumulent pas : c'est la plus élevée qui s'applique.

L'Agirc-Arrco n'a pas de "taux plein". Si un salarié part avant d'avoir obtenu le **taux plein au régime général**, sa pension complémentaire est temporairement minorée par un **coefficient**. Ce coefficient est calculé selon l'option la plus avantageuse pour lui. Depuis **avril 2024**, le "malus" qui réduisait la pension les trois premières années a été **supprimé**. Une retraite complémentaire peut être demandée dès **57 ans**, mais avec une minoration définitive.

Décote et surcote

DÉCOTE

Réduction définitive en cas de départ sans le nombre de trimestres requis

SURCOTE

Majoration en cas de poursuite d'activité après le taux plein

Ces mécanismes doivent être clairement expliqués pour éviter des décisions irréversibles.

Fin de carrière : anticiper et sécuriser les parcours

Avant la retraite, vient la fin de carrière. Des solutions existent pour l'aborder plus sereinement.

Retraite progressive

La retraite progressive permet de travailler à temps partiel tout en percevant une partie de sa pension. Elle reste assez méconnue.

Accessible depuis septembre 2025 dès **60 ans et 150 trimestres** tous régimes confondus, elle impose une activité à temps partiel.

La pension versée est une **fraction de la retraite complète, sans décote.**

Par exemple, pour une activité à 60 %, environ 40 % de la retraite de base est versée, et la complémentaire suit la même logique sous réserve de coefficients d'abattement.

Les avantages présentés sont généralement les suivants : maintien d'un revenu partiel, poursuite des cotisations (trimestres et points), et pension définitive recalculée au moment de la cessation totale d'activité.

Attention aux spécificités selon les statuts. Les salariés du privé, fonctionnaires et contractuels territoriaux ou hospitaliers sont éligibles sous réserve de l'accord de l'employeur.

Les professions libérales ne bénéficient que du régime de base, leur régime complémentaire obligatoire étant exclu. Pour les régimes spéciaux non alignés, une vérification auprès de la caisse est nécessaire.

La retraite progressive ne doit pas être confondue avec le cumul emploi-retraite : ici, aucune pension n'a été liquidée et l'activité est toujours en cours.

COMMENT FAIRE ?

1. Obtenir l'accord de l'employeur pour un temps partiel
2. Simuler ses droits sur info-retraite.fr
3. Déposer une demande auprès de sa caisse de retraite de base au moins quatre mois avant la date souhaitée

La retraite progressive est généralement présentée comme étant un outil efficace pour sécuriser les parcours et éviter une rupture brutale entre vie active et retraite.

Temps partiel et aménagement de fin de carrière

La loi « seniors » du 24 octobre 2025 a instauré un dispositif de **temps partiel de fin de carrière** qui établit un lien direct avec ce qu'on appelle couramment la **prime de départ** à la retraite (ou plus précisément **l'indemnité de départ à la retraite).**

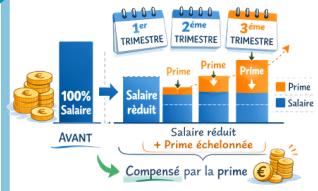
Concrètement, le salarié qui souhaite réduire progressivement son activité peut percevoir, de manière anticipée et échelonnée, tout ou partie de cette **prime de départ à la retraite** à laquelle il aurait eu droit au moment de son départ définitif.

1 Choix du salarié



Le salarié souhaite réduire progressivement son activité en passant à temps partiel.

2 Versement progressif de la prime



Cette indemnité, dont les modalités de calcul restent inchangées et sont déterminées en fonction de l'ancienneté et du salaire de référence du salarié comme vu précédemment, vient alors compenser la diminution de son salaire due au passage à temps partiel.

3 Solde tout compte



Si la totalité de la **prime** n'est pas utilisée pendant cette période d'activité réduite, le reliquat éventuel lui est versé lors de son solde de tout compte.

Ce dispositif s'applique à l'ensemble des salariés, y compris ceux en forfait jours, pour lesquels il prend la forme d'un **forfait en jours réduit.**

Pour l'employeur, il présente l'avantage de lisser dans le temps le coût de cette **prime de départ** et d'en atténuer l'impact sur la trésorerie, transformant ainsi une charge unique en un étalement sur plusieurs mois.

Il est essentiel de noter que sa mise en œuvre est conditionnée à l'existence d'un **accord collectif** (d'entreprise, d'établissement ou de branche) et que, sous réserve de cet accord, le passage à temps partiel de fin de carrière reste soumis à l'accord préalable de l'employeur.

Cumul emploi - retraite

Le cumul emploi-retraite permet à un salarié ayant liquidé l'ensemble de ses pensions de **reprendre une activité professionnelle tout en continuant à percevoir sa retraite.**

Ce droit est encadré par des conditions variables selon l'âge et la situation de l'assuré





Pour pouvoir bénéficier de sa pension, le salarié doit avoir préalablement rompu tout lien professionnel avec son dernier employeur.

Des exceptions existent toutefois pour certaines activités très encadrées

Le cumul est dit intégral lorsque l'assuré a atteint soit l'âge du taux plein automatique, soit l'âge légal avec une durée d'assurance complète. Dans ce cas, aucun plafond ne limite ses revenus d'activité et sa pension est versée sans réduction.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, le **cumul** reste possible mais il est **plafonné**. Si les revenus d'activité dépassent un seuil fixé par la réglementation, la pension est réduite à due concurrence du dépassement.

Toute activité reprise dans le cadre du cumul emploi-retraite ouvre de nouveaux droits à retraite complémentaire, mais ces droits sont plafonnés et ne permettent pas de réviser la pension de base déjà liquidée.

Dans la fonction publique, le cumul avec un employeur public est soumis à des règles spécifiques. Le total des revenus d'activité **ne peut alors excéder un tiers** du montant de la pension. Des dérogations existent pour certains publics, tels que les personnes invalides ou les agents exerçant à l'étranger.

Les démarches administratives et le départ effectif

Comment annoncer son départ à l'employeur ?

Quel est le délai pour avertir son employeur d'un départ en retraite ?

Pour un départ en retraite, le salarié doit respecter un **délai de prévenance**, aussi appelé **préavis**.

Ce délai, qui permet à l'entreprise de s'organiser, varie principalement en fonction de **l'ancienneté** du salarié dans l'entreprise.

Selon le Code du travail, la durée légale est d'un mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, et de deux mois pour une ancienneté de 2 an ou plus.

Pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté, la durée est généralement fixée par la **convention collective**. Il est donc essentiel de vérifier les dispositions de votre contrat de travail ou de votre convention collective, car elles peuvent prévoir des durées différentes.

Quel document fournir à l'employeur pour un départ en retraite ?



Le document principal à fournir à l'employeur pour officialiser la décision de prendre sa retraite est une **lettre de départ à la retraite**

Pour une traçabilité optimale, il est conseillé d'envoyer cette lettre en **recommandé avec accusé de réception** ou de la remettre en main propre contre **décharge.**

En complément, l'employeur peut demander certains justificatifs, comme une copie de votre **relevé de carrière** de la CNAV pour vérifier votre situation.


Relevé de carrière

Enfin, le salarié doit également remplir et transmettre à l'employeur le **formulaire CERFA n°10916*09**, qui est le document officiel de demande de retraite auprès des caisses.


DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE

Texte départ retraite : exemple de lettre

Voici un **modèle de lettre** qui reprend les informations obligatoires pour notifier votre départ en retraite à votre employeur.

[Nom et prénom de l'expéditeur]
[Adresse complète]

À l'attention de [Nom du destinataire ou de l'entreprise]
[Adresse de l'entreprise]

Objet : Notification de départ en retraite

Madame, Monsieur, Par la présente, je vous informe de mon intention de quitter l'entreprise afin de **faire valoir mes droits à la retraite**.

Conformément aux dispositions prévues dans mon contrat de travail et/ou ma convention collective, je respecterai un **préavis d'une durée de [indiquer la durée]** , qui prendra fin le **[indiquer la date de fin de préavis ou la date souhaitée de départ]**. Mon départ effectif interviendra donc à cette date.

Je tiens à vous remercier pour la confiance que vous m'avez accordée pendant le temps passé à vos côtés.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

[Signature]
[Prénom et Nom]

L'indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite

Également appelée "prime de départ à la retraite", cette somme est versée par l'employeur au moment de la cessation d'activité.

Comment calculer la prime de départ à la retraite ?

Le calcul de la prime de départ à la retraite diffère selon que le départ est volontaire (à l'initiative du salarié) ou une mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur).

Pour un départ volontaire : le salarié y a droit s'il a au moins **10 ans d'ancienneté**.
Le montant minimum légal est d'**1/2 mois** de salaire pour 10 à 15 ans d'ancienneté, **1 mois** pour 15 à 20 ans, **1 mois et demi** pour 20 à 30 ans, et **2 mois** pour 30 ans et plus. Le salaire de référence est la moyenne des 12 derniers mois ou le tiers des 3 derniers mois, selon le plus avantageux.

Pour une mise à la retraite (par l'employeur) : l'indemnité est plus élevée.
Elle correspond à **1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les 10 premières années, et **1/3 de mois de salaire** par année à partir de la 11e. Là encore, le salaire de référence est calculé sur les 12 ou 3 derniers mois.

Dans tous les cas, il faut vérifier si votre **convention collective** ne prévoit pas un montant plus favorable.

Quand est versée la prime de départ en retraite ?

La prime (ou indemnité) de départ à la retraite est versée au **moment de la rupture du contrat de travail**, c'est-à-dire avec le **solde de tout compte**, généralement dans les jours qui suivent la fin du contrat.

Retraite et attributions du CSE

Le CSE n'est pas un conseiller retraite, mais un aiguilleur : il informe et oriente vers les bons interlocuteurs.

L'information collective

Le CSE peut organiser :



Des réunions d'information retraite



Des conférences avec des intervenants spécialisés



La diffusion de guides pédagogiques



Le CSE n'est pas compétent pour calculer les droits individuels.

Son rôle est **d'identifier** ces différentes situations, **d'orienter** les salariés vers les bons interlocuteurs et de les **encourager à anticiper** leurs démarches, sans jamais leur donner de **faux espoirs.**

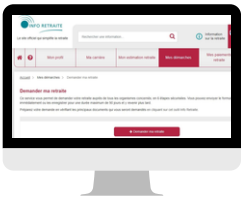
L'accompagnement individuel

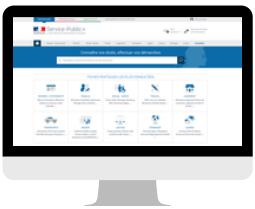
Sans se substituer aux organismes officiels, les élus peuvent :

- Aider à lire un relevé de carrière
- Orienter vers les bons services
- Encourager les démarches anticipées

Quelques outils utiles aux élus :

Le portail public Info Retraite





Le site Service-public.fr

Les services en ligne de l'AGIRC-ARRCO





Le site
Service-public.fr

Réunions et ateliers retraite

Les réunions et ateliers consacrés à la retraite rencontrent généralement un fort succès, en particulier auprès des salariés de plus de 45 ans.

Ce phénomène s'explique par une angoisse diffuse face à la perte de revenu et par une réelle difficulté à se repérer dans un système complexe et mouvant.

Le rôle du CSE n'est pas de se substituer aux caisses de retraite, mais de créer un espace d'écoute et d'information accessible à tous.



Une conférence collective d'une heure trente à deux heures, animée par un intervenant extérieur comme la Carsat ou l'Agirc-Arrco, permet de poser les bases et de démystifier les notions d'âge légal, de taux plein, de décote ou de surcote.

Elle peut être complétée par des **ateliers thématiques** plus courts, centrés par exemple sur la retraite progressive, le cumul emploi-retraite, les carrières longues ou encore l'épargne retraite pour les plus jeunes.

Ces ateliers fonctionnent particulièrement bien en petits groupes, sur inscription, et gagnent à être suivis de permanences individuelles où les élus, sans se substituer aux experts, aident à décrypter un relevé de carrière ou à simuler un âge de départ.

L'organisation pratique est déterminante : les créneaux de mi-journée ou de fin d'après-midi sont les plus plébiscités, et la communication doit être volontairement simple et concrète, avec des titres qui interpellent et des témoignages de salariés récemment partis.

Il est essentiel de ne pas limiter ces actions aux seuls seniors, car anticiper sa retraite se prépare dès la quarantaine, et de veiller à ne jamais donner de conseil chiffré qui pourrait être interprété comme une promesse

L'objectif est d'éclairer, d'orienter vers les bons interlocuteurs et de redonner aux salariés un sentiment de maîtrise sur leur propre parcours.

