

# Départ en retraite : soigner l'offboarding, un enjeu pour les employeurs

Depuis 2020, la Carsat Hauts-de-France et l'Uriopss développent un projet commun consacré à l'engagement des personnes retraitées. L'ensemble des productions (enquêtes, portraits, restitution d'une journée thématique) est disponible en ligne en [cliquant ici](#).

Parmi les freins à l'engagement cités par les seniors, on retrouve notamment de mauvaises conditions de départ à la retraite. « Stress » voire pour certain.e.s « angoisse » liés aux démarches administratives et/ou aux conséquences financières du changement de situation, « manque de reconnaissance » ou encore « absence de transmission » organisée par l'employeur, autant de témoignages recueillis qui interrogent sur l'attention portée à cette transition importante.

Cette infographie s'adresse aux entreprises et organisations pour lesquelles bien gérer les départs à la retraite constitue un réel enjeu RH. En effet, c'est l'opportunité de valoriser ses collaborateurs tout en maintenant leur motivation mais également de mettre en valeur l'image de marque de l'entreprise et ainsi, attirer potentiellement de nouvelles recrues.

## Le départ à la retraite, que dit la loi ?

### Départ volontaire à l'initiative du salarié

L'employeur n'a pas à « accepter » une notification de départ à la retraite

### Départ à la retraite

### Mise à la retraite

### Départ demandé ou imposé à l'initiative de l'employeur

L'employeur a besoin de l'accord du salarié entre 65 et 70 ans

Après 70 ans, le salarié n'a plus à « accepter » une mise à la retraite. Elle s'impose

Le départ à la retraite n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite c'est-à-dire en droit de bénéficier d'une pension de retraite !

## L'employeur doit...

Appliquer les accords ou plans d'actions en faveur des seniors pour les organisations de plus de 50 salariés

Proposer des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent pendant le temps de travail

Remettre les documents administratifs obligatoires *certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, dernier bulletin de paie, et le cas échéant, un état récapitulatif des droits à épargne salariale ainsi qu'un document écrit sur la portabilité des garanties de santé*

Payer les diverses indemnités dues\* *préavis, indemnité de départ, primes et gratifications, heures supplémentaires, soldes de RTT, liquidation du compte épargne temps (CET) et épargne salariale débloquée*

Déclarer le départ des seniors à l'Urssaf au plus tard le 31 janvier de chaque année via la DSN

Informers les services de prévention et de santé au travail des départs à la retraite

\*A noter : il est possible de souscrire un contrat « indemnité de fin carrière » auprès d'une compagnie d'assurance.

# Conseil aux employeurs : anticipez !

## LES PREMIÈRES QUESTIONS

ENTRE 55 ET 58 ANS

- ✱ Invitez votre salarié à faire un bilan retraite ou a minima le point sur son départ à la retraite (date de départ, modalités, montant estimé etc.)
- ✱ Envisagez les premiers aménagements de poste possibles (cumul-emploi-retraite, retraite progressive, temps partiel...)
- ✱ Sensibilisez votre salarié aux possibilités d'engagement une fois retraité (cf. plus bas)

## AIDER LE SALARIÉ À SE PROJETER ET CONSTRUIRE L'AVENIR !

A PARTIR DE 60 ANS

- ✱ Faites le point avec votre salarié sur sa place dans l'organisation, ses missions et ses compétences
- ✱ Demandez son souhait de départ à votre salarié pour dessiner sa fin de carrière, qui succèdera au départ et ses nouveaux projets
- ✱ Elaborez l'organisation qui succèdera au départ à la retraite de votre salarié
- ✱ Orientez vers le programme Vivons Retraite (gratuit) : ateliers « Bienvenue à la retraite », ateliers numériques, offre digitale d'accompagnement au passage à la retraite (2 ans avant, 2 ans après)

## VERS UNE NOUVELLE ORGANISATION

2 ANS À 6 MOIS AVANT LE DÉPART À LA RETRAITE

- ✱ Demandez à votre collaborateur de commencer à rédiger un rapport de fin de carrière
- ✱ Informez l'équipe et les interlocuteurs de votre salarié de son départ à la retraite
- ✱ Impliquez votre salarié dans le processus de recrutement de son remplaçant et si les délais le permettent dans la passation des missions et des compétences spécifiques
- ✱ Aménagez le poste de votre salarié
- ✱ Réalisez une estimation en paie du départ à la retraite

## LE GRAND DÉPART

DÉPART À LA RETRAITE !

- ✱ C'est l'heure de se dire au revoir. Proposez un moment convivial en concertation avec le salarié concerné

## GARDER LE LIEN

RETRAITE

- ✱ Prenez des nouvelles de votre collaborateur
- ✱ Envoyez des nouvelles de l'organisation
- ✱ Versez éventuellement les sommes liées à l'intéressement et la participation

## Pourquoi s'engager à la retraite ?

### Quelques exemples de bonnes pratiques...

- ✓ La désignation d'un référent retraite
- ✓ Les possibilités de mécénat de compétences à l'extérieur de l'organisation / Le tutorat de fin de carrière
- ✓ L'invitation à des temps d'accompagnement, individuels ou collectifs
- ✓ La ritualisation de l'organisation des pots de départ à la retraite

En 2020, 65% des retraités ayant répondu à l'étude Carsat Hauts-de-France -URIOPSS Hauts-de-F déclaraient être engagés !

La transition entre vie professionnelle et retraite marque une étape importante. Nombreuses sont les personnes qui souhaitent rester actives et recherchent pour cela des occupations porteuses de sens. Les impacts positifs sur la santé physique et mentale ont également été largement démontrés.

Bien souvent générateur d'utilité sociale, l'engagement auprès des proches, du voisinage, d'un mouvement ou d'une association est un excellent moyen de mettre son temps et ses compétences au service d'une cause ou de personnes qui en ont besoin.

L'engagement va de pair avec le tissage de liens et le partage de vrais moments de convivialité.

- Pour 93% des personnes engagées, c'est une source d'épanouissement
- Pour 91%, cet engagement leur a permis de développer de nouvelles relations sociales et participe au bon équilibre de leur vie

Pour toutes ces raisons, n'hésitez pas à orienter vos salariés futurs retraités vers les ressources disponibles parmi lesquelles :



Pour une offre de proximité complète, personnalisée et gratuite dédiée à toutes les personnes qui vont passer à la retraite ou qui sont jeunes retraitées.

Des accompagnements individuels et collectifs, éligibles au CPF et en distanciel pour clôturer sa carrière en beauté et construire une retraite autour de ses envies

Pour tout savoir sur l'engagement bénévoles dans les Hauts-de-France

Pour trouver une mission d'intérêt général auprès d'un organisme public ou associatif

Pour aller plus loin dans l'engagement