

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Document n° 5

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Départs anticipés à l'initiative des employeurs : extension et
diversification des préretraites d'entreprise**

Annie Jolivet

Départs anticipés à l'initiative des employeurs : extension et diversification des préretraites d'entreprise (version provisoire)

A. JOLIVET

CNAM-CEET et CNAM-CRTD, GIS CREAPT et chercheuse associée à l'Ires

Le terme « préretraite » a deux acceptions :

- la situation dans laquelle se trouve, en fin de vie active, en « fin de carrière », une personne qui n'est plus en emploi et pas encore à la retraite. On parle aussi de cessation anticipée d'activité (*early exit*) ;
- un dispositif qui assure le versement d'un revenu de remplacement sous certaines conditions et selon certains critères jusqu'à la liquidation de la retraite.

En France, les préretraites ont longtemps fait l'objet de dispositifs publics, financés dans le cadre du Fonds national pour l'emploi essentiellement et par l'Unedic. Ces dispositifs ont connu de nombreuses évolutions depuis le début des années 1960. Ils ont quasiment disparu aujourd'hui au fil des réformes successives des retraites, de l'assurance-chômage et des évolutions de la politique de l'emploi. La place prise par les dispositifs à l'initiative des entreprises s'est parallèlement accrue.

Or les dernières études sur les préretraites d'entreprise ont déjà plus de dix ans¹. Elles relevaient déjà la grande diversité des dispositifs selon les entreprises, d'où la difficulté à les repérer. On ne dispose pas d'un suivi statistique des différents dispositifs utilisés.

Quelles formes prennent aujourd'hui les départs anticipés à l'initiative des entreprises, plus largement des employeurs ? Comment les analyser ?

Nous rappellerons d'abord le contexte actuel des préretraites d'entreprise en pointant les différentes évolutions qui expliquent la vitalité et la diversité des préretraites d'entreprise (1). Nous préciserons ensuite l'approche retenue qui consiste à analyser des accords d'entreprise récents (2). Nous analyserons enfin les traits marquants des dispositifs existants en les illustrant particulièrement à partir de trois exemples d'accords très récents (3).

1. Le contexte actuel des préretraites d'entreprise

1.1. Le recul des dispositifs à financement public et la pénalisation des préretraites d'entreprise

L'assèchement des préretraites publiques entre 2003 et 2011 a fermé quasiment tous les dispositifs qui existaient. L'*allocation spéciale du Fonds national pour l'emploi* (ASFNE), longtemps très utilisée dans le cadre des plans sociaux, a été progressivement éteinte à partir de janvier 2008, avec le resserrement du nombre d'ASFNE. Les conditions d'accès à ce dispositif par les entreprises avaient été durcies à plusieurs reprises (accroissement du coût pour les entreprises, relèvement de l'âge d'accès pour les salariés). Ce dispositif a été supprimé par la

¹ Galtier B. & Merlier R. (2014), « Les préretraites d'entreprise : des usages renouvelés du fait de leur taxation et de la crise économique », *Dares Analyses*, n° 064, août (Enquête monographique en 2013 auprès d'une vingtaine d'entreprises ayant recouru à des préretraites maison et analyse d'un cas-type). Anglaret D. & Massin M. (2002), « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Dares Indicateurs*, n°45.1, novembre (Enquête ESSA – Emploi des salariés selon l'âge en 2001). Le Minez S. & Baktavatsalou R. (1994), « La gestion de la main-d'œuvre âgée dans les entreprises en 1991. Résultats d'enquêtes auprès des entreprises », *Dares Analyses*, n°39, janvier.

loi de Finances de décembre 2011. La *cessation anticipée pour certains travailleurs salariés* (CATS) ne s'appliquait que pour cinq ans maximum et dépendait de la signature d'un accord de branche. Elle s'est éteinte d'elle-même car plus aucun accord national de branche n'est possible depuis 2005. La loi sur la réforme des retraites de 2003 a resserré les CATS sur leur cible principale (certaines conditions de travail) et a supprimé la prise en charge par l'État des cotisations de retraite complémentaire pour les préretraités. La *préretraite progressive* (PRP) a été supprimée lors de la réforme des retraites de 2003. Il ne reste aujourd'hui que la préretraite dite « amiante » (*cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante*, CAATA)².

Parallèlement, les réformes successives de l'assurance-chômage à partir de 2002 ont progressivement durci les conditions d'indemnisation des chômeurs âgés : réduction de la durée d'indemnisation, relèvement de l'âge minimum pour la durée d'indemnisation la plus longue. L'âge d'accès à la *dispense de recherche d'emploi* (DRE) a été progressivement relevé. La DRE a été supprimée en 2012. La possibilité d'une « préretraite chômage », c'est-à-dire d'une rupture de la relation d'emploi indemnisée par une allocation chômage jusqu'à l'âge effectif de la retraite, est donc plus limitée. Chaque réduction de la durée d'indemnisation des chômeurs âgés et/ou chaque relèvement de l'âge auquel cette durée est plus longue limite encore davantage cette option pour une entreprise.

Depuis la réforme des retraites de 2003, les allocations versées au titre des préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail sont pénalisées. D'une part cela a contribué à limiter l'usage de ce type de préretraite : critères d'accès resserrés, durée de portage plus courte, âge d'accès plus élevé. D'autre part cela a conduit les employeurs à retenir plutôt d'autres voies de réduction des effectifs en fin de carrière : ruptures liées à la personne (fin de CDD ou d'intérim, licenciement pour inaptitude, rupture conventionnelle), combinaisons de dispositifs dans le cadre de restructurations avec réductions des effectifs employés³.

1.2. L'ouverture de possibilités de retraite anticipée

La réforme des retraites de 2003 a par ailleurs créé des possibilités de *retraite anticipée* avant l'âge minimum de la retraite à taux plein. La principale est la retraite anticipée pour longue carrière (RALC). Ce nouveau dispositif reprend d'une certaine façon le dispositif paritaire de l'Arpe (*allocation de remplacement pour l'emploi*) en l'inscrivant du côté de la retraite et non plus de la préretraite. Pour autant, l'âge d'accès plus précoce inscrit aussi ce dispositif parmi les dispositifs de fin de carrière. La loi du 21 août 2003 a également créé une *retraite anticipée pour handicap* à partir de 55 ans pour les assurés ayant exercé une activité dans le régime général ou les régimes alignés, tout en étant lourdement handicapés⁴. La loi du 9 novembre 2010 a créé une *retraite anticipée pour pénibilité*, renommée *retraite anticipée pour inaptitude liée au travail* après la création du compte professionnel de prévention de la pénibilité (C3P). Enfin le C3P, créé par la loi du 20 janvier 2014, devenu le *compte personnel de prévention* (C2P) en 2017⁵, permet notamment d'anticiper au maximum de deux ans le départ à la retraite et/ou de réduire le temps de travail avec une certaine compensation financière.

² En 2012, huit entrées sur dix dans des préretraites publiques se font dans le cadre de ce dispositif.

³ Amauger-Lattes, M.-C. & Desbarats, I. (2011), *Droit de l'emploi des seniors*, Rueil-Malmaison : Éditions Lamy (coll. Lamy Axe Droit), 289 p.

⁴ Avoir un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % et justifier d'une durée d'assurance minimale dont une partie cotisée obtenue en situation de handicap.

⁵ Transformation par une ordonnance du 22 septembre 2017.

Depuis 2010, la cessation anticipée pour les travailleurs de l'amiante se transforme en *retraite anticipées pour les personnes exposées à l'amiante*. L'âge minimum de départ à la retraite passe à 60 ans et au plus tard à 65 ans pour les assurés du régime général et des régimes alignés⁶.

Le point commun de trois de ces dispositifs (RALC, retraite pour inaptitude liée au travail et C2P) est d'être ouverts sous condition d'une longue durée d'activité ou d'exposition. Ce sont donc des dispositifs sélectifs, inégalement accessibles aux salariés en toute fin de carrière. La retraite anticipée longue carrière dépend d'une triple condition : un âge de début d'activité (premiers trimestres cotisés), une durée d'assurance validée (nombre de trimestres cotisés et trimestres assimilés) et la durée d'assurance cotisée (nombre de trimestres cotisés). Le principe d'anticipation retenu est d'avoir cotisé 8 trimestres de plus que la durée d'assurance requise (conditions de durée d'assurance fonction de l'année de naissance, de l'âge de départ en retraite anticipée et de l'âge de début de carrière). L'âge minimal de début d'activité a été progressivement relevé pour suivre les évolutions structurelles des âges de sortie de formation initiale ce qui relève également l'âge minimum de retraite anticipée. Cet âge minimum fixé à 56 ans en 2004 est passé à 58 ans avec la loi du 9 novembre 2010. Les conditions liées au niveau d'inaptitude limitent encore plus les salariés concernés.

Les retraites anticipées longue carrière font l'objet d'un suivi statistique⁷. Mises en regard des statistiques sur les préretraites publiques, elles apparaissent depuis 2011 comme le premier mode de sortie anticipée avec 100 000 à 120 000 nouveaux retraités par an entre 2004 et 2008 et 144 000 à 187 000 entre 2013 et 2017⁸.

1.3. Des dispositifs de réduction du temps de travail devenus plus attractifs

Des dispositifs déjà existants ont été revus à l'occasion de réformes des retraites. Si leurs caractéristiques ne sont pas fondamentalement modifiées, les ajustements réalisés contribuent à rendre ces dispositifs plus attractifs compte tenu des autres dispositifs existants. C'est particulièrement le cas pour la *retraite progressive*. Créée en 1988, ce dispositif est longtemps resté peu connu et très marginal quant au nombre de personnes en retraite progressive. La réforme des retraites abaisse le nombre de trimestres requis à 150. Après la réforme des retraites de 2014, ce dispositif reste le dernier, le seul, à permettre de continuer à acquérir des droits à la retraite en poursuivant une activité rémunérée après liquidation de la retraite. Et il est désormais ouvert deux ans avant l'âge minimum d'ouverture des droits (et non plus à l'âge du taux plein), au plus tôt à 60 ans. La condition de durée d'assurance tous régimes reste fixée à au moins 150 trimestres. Ce dispositif devient désormais non seulement une retraite progressive mais aussi une retraite anticipée. Il permet de réduire le temps de travail (sous réserve de l'accord de l'employeur) avec une compensation issue des droits à la retraite déjà acquis par le ou la salarié.e. A partir de 2015, le nombre de personnes en retraite progressive a soudainement bondi : il a été multiplié par cinq et atteint 24 400 personnes fin 2022, dont 83 % avec une attribution avant 62 ans. Si en proportion de l'ensemble des retraités cela reste marginal (3,4% des retraités en 2021⁹), les profils de ces retraités indiquent que le dispositif offre une alternative

⁶ La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a étendu le dispositif aux assurés des autres régimes.

⁷ Suivi par les caisses de retraite et publication par les services statistiques du Ministère du travail (jusqu'en 2017) et du Ministère de la Santé.

⁸⁸ Marioni P., Merlier R. (2018), « Les cessations anticipées d'activité en 2016. Hausse des retraites anticipées pour carrière longue », *DARES Résultats*, n°021, mai.

⁹ DREES (2023), *Les retraités et les retraites – Édition 2023*, Panoramas de la DREES. Voir fiche 21, p. 184 et suivantes.

à ceux qui ne remplissent pas les conditions d'accès à une retraite anticipée mais sont proches de la durée d'assurance requise et à ceux qui souhaitent réduire leur temps de travail¹⁰.

1.4. Une gamme élargie d'accords collectifs et textes unilatéraux

La négociation collective a été particulièrement sollicitée par les pouvoirs publics à partir de 2003 afin de contribuer à faire évoluer la gestion des travailleurs âgés. Cette sollicitation s'est faite d'abord classiquement à travers des thèmes de négociations obligatoires (GPEC en 2005, mise à la retraite entre 2008 et 2010 pour accompagner le basculement des règles de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur), puis à partir de 2009 à travers des incitations à négocier des accords ou des plans d'action (emploi des salariés âgés en 2009, prévention de la pénibilité du travail en 2010, contrat de génération en 2014). Ces incitations traduisent à la fois le désengagement de l'État dans la gestion et le financement des dispositifs de cessation anticipée des travailleurs âgés et le basculement vers des incitations en direction des employeurs dans le cadre d'une « action publique négociée ».

La palette des outils mobilisables en cas de restructuration ou de difficultés économiques a été enrichie à l'occasion de la crise économique de 2008-2009, puis par certaines des ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017, enfin à l'occasion de la crise sanitaire de 2020. Au classique plan de sauvegarde de l'emploi se sont ajoutés des outils alternatifs mobilisant la négociation collective d'entreprise, tels que les accords de performance collectif, sur les ruptures conventionnelles collectives, sur l'activité partielle de longue durée, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP)¹¹ et le plan de départs volontaires qui peut être unilatéral. Les entreprises peuvent mobiliser plusieurs de ces outils simultanément, ou successivement. À l'occasion de la crise sanitaire, on trouve dans les accords signés des dispositions permettant des ruptures anticipées en fin de carrière dont les conditions varient selon le contexte et les choix faits par l'entreprise et/ou les négociateurs.

2. Qu'apprendre des accords d'entreprise ?

Plusieurs raisons conduisent à s'intéresser aux accords d'entreprise directement.

Les préretraites d'entreprise sont probablement utilisées par un nombre plus restreint d'entreprises en raison de leur coût, des possibilités de départs anticipés en longue carrière, de l'usage d'autres voies de ruptures de la relation d'emploi comme les ruptures conventionnelles. Les critères d'accès peuvent être plus resserrés du point de vue des caractéristiques individuelles mais aussi du point de vue des établissements ou services concernés. Le nombre de salariés qui bénéficient effectivement de ces dispositifs peut être très inférieur au nombre de salariés qui remplissent les conditions d'accès. Le suivi statistique de ces dispositifs est inexistant. La connaissance statistique du nombre de personnes se déclarant en préretraite donne une information partielle sur les pratiques : le congé de fin de carrière, qui est l'une des formes de préretraite d'entreprise, ne s'accompagne pas de la rupture de la relation d'emploi ; le temps partiel spécifiquement destiné aux « seniors » n'est pas a priori une forme de préretraite identifiée comme telle par les personnes interrogées. Et puis, nous le verrons plus loin, la

¹⁰ Bac C. (coord), Berteau-Rapin C., Couhin J., Dardier A. & Ramos-Gorand M. (2018), « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », document de travail, les cahiers de la Cnav, n°11, juin, <https://www.statistiques-recherches.cnnav.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-11-juin-2018.html>

¹¹ La négociation sur la GEPP est obligatoire tous les trois ans pour les entreprises de plus de 300 salariés.

combinaison de différents dispositifs pendant la fin de carrière réduit le temps passé dans une forme de préretraite au sens strict et donc le nombre de personnes se déclarant dans cette situation. Moindre recours, temps plus réduit dans un dispositif « préretraite d'entreprise », critères d'accès plus resserrés, et nous le verrons plus loin moindre visibilité des dispositifs utilisés suggèrent de trouver une modalité d'investigation plus directe.

Des recherches précédentes ont montré que les accords collectifs sont une bonne source d'information sur les pratiques des entreprises à l'égard des travailleurs âgés¹². Les accords décrivent en effet précisément les critères d'accès et les dispositifs proposés en tant que préretraites d'entreprise. Surtout ils contiennent généralement d'autres dispositions dont nous verrons qu'elles complètent les préretraites d'entreprise. Analyser directement les accords collectifs permet ainsi de renverser le point de vue : chercher comment les départs anticipés sont rendus possibles, quels que soient les voies utilisées, avec un financement total, partiel voire nul de l'entreprise, pour alimenter ensuite la réflexion sur le repérage statistique des personnes effectivement parties via ces différentes voies.

L'entrée par les accords collectifs présente évidemment quelques limites. Ce sont surtout des grandes entreprises qui vont produire ces accords. Ils ne décrivent donc pas la situation pour des entreprises plus petites, des entreprises qui pratiquent peu la négociation collective sur ces sujets et dont les possibilités de financer des dispositifs sont plus restreintes. Il y a également un net effet d'expérience. Beaucoup de grandes entreprises ont utilisé dans le passé des préretraites publiques, puis se sont adaptées à l'assèchement de ces préretraites et aux possibilités ouvertes par de nouvelles modalités de négociation et d'action (notamment des plans d'action, des plans unilatéraux comme les plans de départ volontaire¹³). L'analyse des accords de ces entreprises comporte donc un « biais de sophistication » des dispositifs et de leur combinaison. Enfin, les accords sont difficiles à repérer et à obtenir. La publication prévue via le site du Journal officiel est peu respectée. Les intitulés des accords pertinents sont plus variés et ne font pas forcément référence à une préretraite d'entreprise. La recherche de ces accords est donc incrémentale et mobilise des sources variées : repérage par la presse¹⁴, par des sites d'information sociale, recherche sur les sites d'entreprises pour lesquelles des accords précédents sont connus, recherche sur les sites des syndicats des entreprises.

L'analyse qui va être présentée s'appuie sur la lecture approfondie d'une quinzaine d'accords¹⁵. Nous en avons sélectionné plus particulièrement trois qui sont à la fois récents et illustrent une diversité de pratiques relatives à des préretraites d'entreprise.

¹² Par exemple Forté M., Garat T. & Tournadre F. (2014). Politiques de gestion des seniors : quelles évolutions dans dix entreprises alsaciennes pionnières ? *La Revue de l'Ires*, 80, 49-78. <https://doi.org/10.3917/rdli.080.0049> ; Caser F., Jolivet A., Lochard Y., Mailliot S., Parlier M., Pernot J.-M., Trouiller G. & Vincent C. (2013), *Construction et mise en oeuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors*, IRES – ANACT, Réponse à l'appel à projets de recherche de la DARES MAR/2011/n°11 sur la construction et la mise en oeuvre des accords d'entreprises et plans d'actions pour les salariés âgés, Rapport 05.2013 ; Caron L., Caser F., Delgoulet C., Effantin E., Jolivet A., Théry L., Volkoff S. (coord.) (2012), « Les conditions de travail dans les accords et plans d'action "seniors" ». Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), *Rapport de recherche*, n° 79, CEE, juillet, 85 p.

¹³ En 2022, les textes unilatéraux représentent 20% des textes déposés, 9% des textes unilatéraux ont été déposés par des entreprises de 250 salariés et plus (données DARES, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-textes-et-accords-collectifs-dentreprise-en-2022>)

¹⁴ <https://www.usinenouvelle.com/editorial/le-grand-come-back-des-preretraites.N1070379>, <https://www.alternatives-economiques.fr/departs-retraite-anticipee-devra-revenir-boulot/00107173>

¹⁵ Une liste figure en annexe 1. Tous les accords mentionnés sont déjà publics.

3. Une gamme élargie et des combinaisons de dispositifs

Les préretraites d'entreprise décrites dans l'étude de 2013 (Galtier et Merlier, 2014, note 1) correspondent à deux modalités distinctes qui ont pour l'entreprise des implications, notamment socio-fiscales, différentes :

- **le congé de fin de carrière** ou la **dispense d'activité**. Le contrat de travail est maintenu ou suspendu. Le/la salarié.e est comptabilisé.e dans les effectifs de l'entreprise. Les sommes perçues ont le caractère de salaire et l'employeur continue de payer les cotisations sociales afférentes.
- Le contrat de travail rompu par démission ou rupture conventionnelle. Les salariés ne sont plus comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise. Les sommes perçues par l'entreprise ont le caractère d'une rente. Elles sont versées soit par l'entreprise ou soit par une société d'assurance mandatée jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Les entreprises utilisent une gamme plus large de dispositifs : des temps partiels avec compensation salariale partielle par l'entreprise, le rachat de trimestres avec financement partiel ou total par l'entreprise, l'abondement du compte épargne-temps par l'entreprise. Ce constat était déjà fait quelques années après la réforme des retraites de 2003¹⁶ (Jolivet, Lamotte et Massit, 2010). L'examen d'une dizaine d'accords signés entre 2020 et 2022¹⁷ par de grandes entreprises révèle une gamme élargie de dispositifs, avec des formes d'hybridation et d'emboîtement de dispositifs, et des modalités de financement des dispositifs qui combinent financement par l'entreprise, financement par les salariés concernés et financement mutualisé/public.

3.1. Temps partiel seniors et congés *en fin de carrière*

Dans l'Accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France, signé en décembre 2021, le *Temps Partiel Seniors (TPS)* proposé dure entre 18 et 60 mois (voir Annexe 2). Il comporte en réalité deux périodes : une période pendant laquelle le temps de travail est de 50 % du temps plein (12 mois maximum pour les fonctions centrales et support, 24 mois maximum pour les fonctions opérationnelles) suivie d'une période de « temps libéré » (48 mois maximum pour les fonctions centrales et support, 36 mois maximum pour les fonctions opérationnelle) pendant laquelle le/la salarié.e n'exerce pas d'activité tout en restant dans l'entreprise¹⁸. Cette seconde période ressemble à un congé de fin de carrière.

Pour les salariés entrés dans le dispositif TPS, l'entreprise finance une compensation salariale partielle du mi-temps sous la forme d'une prime. D'autres sources de financement sont également prévues. Dans le cas d'un TPS exercé dans le cadre d'un mécénat de compétences (via la Fondation Orange), l'exonération sociale correspondant à la rémunération des salariés peut être interprétée comme un financement indirect mutualisé/public. Par ailleurs une partie des surprimes versées aux salariés en TPS est placée en temps et affectée à un compte épargne

¹⁶ Jolivet A., Lamotte B. et Massit C. (2010), « Négocier sur l'emploi des seniors ? Analyse d'accords d'entreprise de 1999 à 2006 », *Travail et Emploi*, n°121, janvier-mars, <http://journals.openedition.org/travailemploi/3541>.

¹⁷ Parmi les grandes entreprises, on trouve fréquemment un enchaînement d'accords tous les trois ans (par exemple des accords sur la GEPP, des accords intergénérationnels), et des accords sous des thèmes connexes qui incorporent des dispositifs de départ anticipé (par exemple des accords sur le compte épargne-temps).

¹⁸ Un dispositif *Temps Partiel Seniors Handicap (TPSH)* très similaire est proposé aux salariés en situation de handicap dans le cadre de l'Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023, signé en Février 2021. La durée du TPSH est plus courte : 18 à 36 mois (18 à 24 mois pour le mécénat de compétences). Voir p 24 et suivantes de l'accord.

temps (CET) spécifique avec abondement de l'employeur. Ces jours épargnés permettent d'alimenter la période de temps libéré.

Dans son Accord intergénérationnel signé en novembre 2022, Barilla France propose également un *temps partiel seniors* allant de 50% à 80% du temps plein avec une compensation salariale partielle. Le supplément de rémunération par rapport au temps travaillé est versé sous forme de prime là aussi. Le temps partiel est prévu jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein du salarié.e. Toutefois, une articulation avec un *compte de congé de fin de carrière (CCFC)* est prévue. Les salariés qui ont accepté un temps partiel senior peuvent transformer en temps toute ou partie de la prime reçue et le placer sur leur CCFC. L'entreprise abonde chaque mois à 100% ce qui aura été épargné par le salarié. Ici, le congé de fin de carrière est constitué progressivement et sa durée dépendra du choix de chaque salarié. Il s'agit bien d'un co-financement du congé de fin de carrière.

Ces deux exemples d'articulation évoquent la pratique du « block model » relevée en Allemagne qui consiste à cumuler les périodes non travaillées d'un dispositif de temps partiel à la fin de la durée d'application de ce dispositif. Ils ont notamment pour avantage d'éviter une pénalisation au titre d'une préretraite d'entreprise. La mobilisation d'un compte épargne-temps articule explicitement réduction du temps de travail, congé *en fin de carrière* et départ à la retraite dans une trajectoire préparée de sortie de l'emploi. Le caractère anticipé du départ tient ici non pas à un âge inférieur à l'âge de la retraite, mais au fait de ramener l'âge effectif de départ au plus près de l'âge minimum d'ouverture des droits.

3.2. Dispositifs d'entreprise et retraite progressive

L'abaissement de l'âge minimum d'accès à la retraite progressive avec la réforme des retraites de 2014 fait désormais de ce dispositif de droit commun (pour les salariés du secteur privé jusqu'à présent) un dispositif de réduction du temps de travail avant l'âge minimum de la retraite à taux plein. C'est de plus un dispositif pour lequel l'accord de l'employeur a toujours été requis, ainsi que l'accord de la Caisse d'assurance vieillesse.

On trouve désormais dans des accords d'entreprise la mention de ce dispositif, soit comme un simple rappel informatif des possibilités existantes, soit comme un élément de réduction du temps de travail articulé à un dispositif de réduction du temps de travail en fin de carrière ouvert à l'initiative de l'employeur.

Le premier cas de figure peut être illustré par la mention de la retraite progressive dans l'Accord PACTE d'Air France (voir Annexe 2). Ce simple rappel est toutefois suivi par un coup de pouce de l'entreprise pour les salariés qui « passeraient » en retraite progressive : « L'entreprise accepte, pour les salariés passant à temps partiel et pour les salariés déjà à temps partiel (qu'ils réduisent ou maintiennent leur taux d'activité), de continuer à cotiser au titre de la CNAV (régime de base) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet et à prendre en charge également la part salariale sur le différentiel de cotisations ». La cohérence avec les autres dispositifs d'entreprise n'est toutefois pas évidente. En effet la retraite progressive est aussi un moyen de prolonger son activité au-delà de l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite pour continuer à acquérir des droits et se rapprocher de la durée d'assurance requise. Or le *Temps Partiel Aidé Fin de Carrière* et le *Dispositif de Fin de Carrière* sont tous deux strictement limités en durée et borné par l'âge de la retraite à taux plein des salariés concernés.

Le second de figure est illustré de façon originale et inhabituelle par l'Accord intergénérationnel de Barilla (idem Annexe 2). L'âge d'accès au dispositif de temps partiel seniors (TPS) est en effet conditionné en partie par l'accès à la retraite progressive : pour un accès au TPS à 57 ans, il faut pouvoir prétendre à une retraite progressive à 60 ans, et à 61 ans pour un accès à 58 ans. Cela limite de fait la durée de portage par l'entreprise à 3 ans maximum. Le TPS peut aussi être porté par le/la salarié.e via les droits à congé accumulés sur son *compte épargne temps de long terme*.

3.3. Des dispositifs entre incitation et articulation

D'autres dispositions qui apparaissent dans les accords sont plus difficiles à qualifier. C'est alors leur usage qu'il faut considérer : incitation simple à entrer dans un dispositif, incitation à coupler des dispositifs.

Le rachat de trimestres permet à un salarié de compléter en taux ou en durée ses droits à la retraite sous certaines conditions. Il est limité en fin de carrière, relativement coûteux puisqu'il dépend du niveau de rémunération et ne peut pas permettre de partir avant l'âge d'ouverture des droits. Les accords d'entreprise peuvent inclure des dispositions visant à faciliter l'utilisation de cette marge de manœuvre individuelle. L'accord intergénérationnel d'Orange ouvre ainsi la possibilité d'une « participation dans certains cas au financement du rachat de trimestres ». Cette possibilité est bien destinée à permettre des départs à la retraite plus précoces puisqu'elle est ouverte seulement pour les salariés qui s'engagent dans un temps partiel seniors ou qui peuvent partir à la retraite dans les deux ans qui suivent l'entrée en application de l'accord. Ce n'est pas une disposition générale ouverte à tous les salariés. C'est aussi le cas pour l'Accord PACTE d'Air France. Cette fois, l'entreprise verse une aide forfaitaire au rachat de trimestres si ce rachat permet aux salariés de remplir les conditions du Dispositif de Fin de Carrière au 1er décembre 2024 (2 500 euros par trimestre, au maximum 4 trimestres). Si le montant peut être modeste au regard du coût du rachat pour un.e salarié.e, l'intérêt est surtout de créer une incitation marginale au départ.

Des dispositions peuvent aussi porter sur la prise en charge par l'entreprise des cotisations sociales patronales voire salariales sur la base d'un temps plein. Elles visent alors à neutraliser plus ou moins complètement pour les salariés l'impact d'une réduction du temps de travail sur leurs droits à la retraite. Dans l'Accord PACTE, Air France s'engage à prendre en charge les cotisations patronales et salariales sur la base d'un temps plein mais seulement pour les cotisations CNAV. Dans l'Accord de ruptures conventionnelles collectives signé en mars 2022, Stellantis s'engage aussi sur les cotisations retraite complémentaires (AGIRC-ARRCO), supplémentaires (régime de retraite PSA à cotisations définies) et sur les cotisations pour les frais de santé et de prévoyance pour les salariés « âgés » en *congé de maintien dans l'emploi*¹⁹. Peuvent ainsi également relever d'une incitation à entrer dans les dispositifs d'anticipation du départ à la retraite des dispositions prévoyant le maintien des droits à la prévoyance, sur le calcul des droits en cas de décès sur la base du salaire avant réduction du temps de travail.

On trouve également dans des accords d'entreprise des dispositifs visant à convertir l'*indemnité de départ en retraite* en jours épargnés sur le compte-épargne temps, comme dans l'accord GEPP d'Airbus de février 2019. Cette dispositi

¹⁹ Accord PSA Auto 2022-2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives, p. 21.

Conclusion

Le terme « préretraite d'entreprise » laisse penser qu'il s'agirait de dispositifs similaires aux préretraites publiques organisant le départ avant l'âge de la retraite des salariés, avec des critères d'âge et d'ancienneté fixés par les entreprises et un financement totalement à leur charge. En ouvrant des marges de manœuvre individuelles pour le départ à la retraite, en créant de nouveaux dispositifs avançant l'âge de départ à la retraite sous certaines conditions, les réformes successives des retraites ont élargi les dispositifs utilisables par les entreprises pour de fait avancer l'âge effectif de la retraite. Pour en limiter le coût, les entreprises peuvent non seulement proposer plusieurs dispositifs mais surtout peuvent les articuler, les emboîter. Elles peuvent dans cette logique mobiliser aussi des dispositifs à l'initiative des salariés (retraites anticipées, retraite progressive, compte épargne temps), qu'ils financent en tout ou partie.

Ces pratiques interrogent la définition et la délimitation de la préretraite d'entreprise : c'est davantage une combinaison qu'un dispositif, ce n'est pas seulement pour un départ avant l'âge de la retraite mais aussi un départ avant d'ouverture des droits sans action de l'entreprise et du/de la salarié.e, c'est un âge de départ fixé à l'entrée dans le dispositif initial²⁰. Les dispositifs de temps partiel posent une interrogation plus particulière : s'agit-il de dispositifs de départ anticipé ou de dispositifs aménageant la fin de carrière et favorisant le maintien en emploi jusqu'à la retraite ? Le critère pour départager ces deux cas pourrait être l'engagement à une date fixée à l'avance, ce pourrait être aussi l'impossibilité de prolonger son activité au-delà de son âge minimum pour une retraite à taux plein (donc avec une surcote).

²⁰ Même si des cas de réversibilité de la décision du/de la salarié.e peuvent être prévus dans les accords.

Annexe 1 : Liste d'accords d'entreprise consultés incluant des dispositifs favorisant un départ anticipé

(liste partielle)

- **Accords composites**

Safran → Accord de transformation d'activité, 8 juillet 2020

Renault → Accord Re-nouveau France 2025, 14 décembre 2021

- **Accords RCC**

Carrefour → Accord de rupture conventionnelle collective, 15 mai 2019 ; Accord sur la rupture conventionnelle collective accompagnant le projet de transformation des sièges, 12 juillet 2023

ADP → Accord de rupture conventionnelle collective, 9 décembre 2020

Stellantis → Accord PSA Auto 2022-2024 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives, 21 mars 2022

- **Accords Congé de fin de carrière**

Carrefour → Accord d'aménagement des dispositifs de congé de fin de carrière existant au sein du groupe Carrefour, 12 juillet 2023

- **Accords GEPP**

Air France → accord PACTE 2023-2024 : accord relatif à la gestion de l'emploi et des parcours professionnels des salariés personnels sol dit (parcours, adéquation, carrière, transition, emplois), 2 août 2022

Afpa → "Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels de l'UES Afpa", 7 septembre 2022

Airbus → Accord de groupe gestion des emplois et des parcours professionnels, 17 septembre 2023 (précédent accord 2019-2023 signé le 15 février 2019)

- **Accords intergénérationnels / accords « seniors »**

Barilla France → accord intergénérationnel, 30 novembre 2022

Orange → accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France, 17 décembre 2021

- **Accord « Handicap »**

Orange → Accord pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les discriminations 2021-2023, 1^{er} Février 2021. Application : 1^{er} janvier 2021-31 décembre 2023.

Annexe 2 : Détails des dispositifs dans trois accords d'entreprise

Air France → **accord PACTE 2023-2024** : accord relatif à la gestion de l'emploi et des parcours professionnels des salariés personnels sol dit (parcours, adéquation, carrière, transition, emplois), 2 août 2022

Barilla France → **accord intergénérationnel**, 30 novembre 2022

Orange → **accord** portant sur l'**intergénérationnel** au sein du Groupe Orange en France, 17 décembre 2021

Air France - Accord PACTE 2023-2024 (2 Août 2022)

Dispositifs d'accompagnement des fins de carrière

Dispositif d'accompagnement spécifique pour les salariés de plus de 55 ans, afin de les aider à faire le choix sur les conditions de la poursuite de leur parcours professionnel ;

Valorisation de l'expérience en proposant aux salariés de plus de 55 ans de devenir maîtres d'apprentissage, tuteurs, formateurs, mentors envers de jeunes alternants ou de nouveaux embauchés ;

Développement des actions de formation des seniors, notamment de ceux de plus de 55 ans qui n'ont pas suivi de formation au cours des 3 dernières années ;

Dispositifs d'information sur la retraite ;

Dispositif de droit commun sur la **retraite progressive** : il permet au salarié de poursuivre une activité salariée à temps partiel, ou à temps réduit le cas échéant, tout en liquidant une fraction de sa retraite de base et de sa retraite complémentaire ;

P 29 : « L'entrée dans le régime de la retraite progressive est subordonnée, en cas de réduction de la durée du travail, à l'accord du manager au regard des nécessités de fonctionnement du service et des activités.

L'entreprise accepte, pour les salariés passant à temps partiel et pour les salariés déjà à temps partiel (qu'ils réduisent ou maintiennent leur taux activité), de continuer à cotiser au titre de la CNAV (régime de base) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet et à prendre en charge également la part salariale sur le différentiel de cotisations »

Dispositif de **Temps Partiel Aidé Fin de Carrière**, qui permet de bénéficier d'un temps partiel à 80%, 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet.

Il est accessible aux salariés ayant 24 mois d'ancienneté et un taux d'activité contractuel d'au moins 80 % au cours des 6 mois précédant la demande, se situant à moins de 3 ans de l'âge de liquidation de la retraite et exerçant un métier fragilisé;

P 30 : « 1. Conditions d'éligibilité

Le TPAFC est réservé aux salariés souhaitant réduire leur temps de travail et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- o Avoir au moins 24 mois d'ancienneté dans le Groupe Air France à la date de début du TPAFC,*
- o Appartenir à un métier fragilisé ou remplir les conditions prévues légalement pour bénéficier d'un congé de proche aidant,*
- o Être à moins de 3 ans de l'âge de liquidation de la retraite de base du régime général de la Sécurité Sociale à taux plein,*
- o S'engager à partir en retraite dès l'obtention du taux plein au régime de base Sécurité Sociale,*
- o Avoir eu un taux d'activité contractuel d'au moins 80% au cours des 6 mois précédant la demande.*

2. Modalités de réduction d'activité

Dans le cadre du TPAFC, les durées de travail à temps partiel sont les suivantes :

- ✓ Les salariés à temps complet remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus, peuvent bénéficier d'un temps partiel à 80%, 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet ;*
- ✓ Les salariés à temps partiel d'au moins 80% remplissant les conditions d'éligibilité définies ci-dessus, peuvent bénéficier d'un temps partiel à 60% ou 50% de la durée de travail à temps complet.*

Cet aménagement de fin de carrière est de droit pour les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité. La répartition du temps de travail sera décidée en accord avec le manager pour garantir le bon fonctionnement du service.

La durée d'adhésion au TPAFC doit couvrir impérativement toute la période jusqu'à la date à laquelle le salarié remplira les conditions pour liquider sa retraite au régime de base Sécurité Sociale à taux plein. Le TPAFC ne peut pas être mis en œuvre pour une durée plus courte.

L'adhésion au TPAFC se conclut par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant formalisera le caractère définitif et irrévocable de la décision du salarié d'adhérer au dispositif de TPAFC au taux d'activité choisi et de quitter l'entreprise la veille de la 1ère date possible de liquidation de sa pension CNAV à taux plein.

En cas de modification réglementaire ou législative conduisant à un décalage entre la première date possible de départ à la retraite à taux plein et la durée d'adhésion maximale au dispositif, la période de TPAFC sera rallongée à due proportion.

La fin du TPAFC intervient au dernier jour du mois civil précédant la date à laquelle le salarié remplit les conditions (âge et nombre de trimestres) pour la liquidation de sa pension de retraite sécurité sociale à taux plein. A cette date, le contrat du salarié sera rompu selon les modalités du départ ou de la mise à la retraite, en fonction de la situation du salarié.

3. Incitation financière

Cette réduction du taux d'activité est accompagnée d'aides spécifiques :

- *Une prime incitative mensuelle, versée dans les conditions suivantes :*
 - *Prime mensuelle égale à 4% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 80% ou pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 60%*
 - *Prime mensuelle égale à 6% du TMF du salarié pour un passage d'un temps partiel d'au moins 80% à un temps partiel 50%*
 - *Prime mensuelle égale à 8% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 60%*
 - *Prime mensuelle égale à 10% du TMF du salarié pour un passage de temps plein à 50%*
- *Une prise en charge par l'entreprise du complément de cotisations assurant le maintien des cotisations vieillesse au régime de base Sécurité Sociale (part employeur et part salarié) sur une assiette de salaire reconstituée sur la base d'un temps complet. »*

Dispositif de Fin de Carrière, qui permet de bénéficier d'une dispense totale d'activité dans l'attente du départ en retraite pour une durée comprise entre 6 mois minimum et 12 mois. Pendant la période du dispositif, le salarié perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire équivalente à 70% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.

Il est ouvert aux salariés ayant une ancienneté au moins égale à 1 an, exerçant un métier fragilisé et n'étant pas à moins de 6 mois ou à plus de 12 mois de la date de liquidation de leur retraite.

En outre, les salariés qui, par le rachat de trimestres, rempliraient les conditions fixées pour entrer en Dispositif de Fin de Carrière au 1er décembre 2024, peuvent bénéficier d'une aide de l'entreprise, à hauteur de 2500 euros bruts par trimestre racheté dans la limite de 4 trimestres.

SOURCES

<https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/air-france-actualise-ses-outils-de-gestion-des-emplois-et-des-parcours-professionnels>

https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/Pieces_jointes_des_articles/2022/accord_PACTE_Air_France.pdf

Barilla France - Accord intergénérationnel (30 Novembre 2022)

Dispositif temps partiel seniors (TPS)

Salariés concernés :

- Tout salarié à partir de 57 ans, éligible ou non au dispositif de retraite progressive ;
- Les salariés de 55 ans et plus reconnus travailleurs handicapés ou ceux qui sortiraient d'un mi-temps thérapeutique (après un arrêt médical consécutif d'au moins un an et dont le mi-temps thérapeutique aurait une durée consécutive de 6 mois minimum). Dans ce dernier cas, le TPS sera octroyé pour une durée d'un an.

Tableau X. Synthèse âge et conditions d'accès au TPS

Age accès TPS (hors cas spécifique)	57 ans	58 ans	59 ans
Conditions	Retraite progressive à 60 ans	Retraite progressive à 61 ans	Sans obligation de retraite progressive

Annexe 1 : Critères d'éligibilité au TPS et ordre de priorité de ceux-ci

Nombre de points	Critères :
6	Personne ayant la plus grande ancienneté au sein de Barilla France
5	Salarié le plus âgé
4	Salariés postés
4	Salarié de 55 ans et plus et qui serait reconnu comme travailleur handicapé
3	Personne éligible au dispositif de carrière longue
2	Personnes de plus de 57 ans bénéficiaires du dispositif de retraite progressive
1	Salariés ayant déjà postulé au TPS
1	Salarié de plus de 55 ans en mi temps thérapeutique

Demande :

L'entreprise acceptera 50% des demandes au niveau national, en fonction de l'organisation de travail, des sorties du dispositif pour départ en retraite et des demandes de passage à temps partiel seniors.

Dès lors que le salarié pourra prétendre au dispositif de retraite progressive, qu'il soit déjà à temps partiel seniors ou qu'il souhaite en bénéficier, il déposera une demande de retraite progressive auprès des caisses de retraite pour conserver ou bénéficier du dispositif TPS.

Rémunération :

Les salariés recevront :

- pour un temps partiel à 50 % : une rémunération égale à 80 % du salaire de base à temps plein ;
- pour un temps partiel à 60 % : une rémunération égale à 84 % ;
- pour un temps partiel à 70 % : une rémunération égale à 88 % ;
- pour un temps partiel à 75 % : une rémunération égale à 90 % ;
- pour un temps partiel à 80 % : une rémunération égale à 92 %.

La différence de rémunération (du salaire de base) sera versée sous forme de prime. Le salarié pourra transformer toute ou partie de cette prime en temps qu'il pourra placer dans un compte de congé de fin de carrière (CCFC). Chaque mois, le CCFC sera crédité de l'équivalent en heures du montant de la prime que le salarié aura choisi de transformer en temps.

Fin des horaires de nuit

Les salariés de 57 ans et plus (ou tout salarié de 55 ans et plus reconnu officiellement comme travailleur handicapé) travaillant en mode posté comprenant du travail de nuit pourront demander, dans la limite des postes disponibles et en fonction des impératifs d'organisation de la société, d'être mutés dans un emploi sans horaire de nuit ou également d'être affectés à une rotation des postes ne comprenant plus d'horaires de nuit.

Les demandes en question sont transmises et évaluées au même moment que les demandes de TPS.

L'accord prévoit un dispositif d'accompagnement dégressif, afin d'atténuer la perte de rémunération liée à ce changement de régime de travail. Ainsi, sur la base de la moyenne mensuelle des majorations de nuit des six derniers mois, le salarié recevra :

- pendant le premier semestre, une prime équivalente à 100 % de la moyenne mensuelle ;
- pendant le trimestre suivant, une prime équivalente à 80 % ;
- pour le trimestre suivant à 60% etc., ce taux donc étant diminué de 20 %, jusqu' à la disparition de la compensation à compter du 16e mois.

Utilisation du CET long terme

Pour faciliter l'accès au temps partiel sénior, il est prévu, conformément à l'Accord sur le Compte Epargne Temps du 7 février 2017, que le salarié bénéficiant d'un temps partiel dans le cadre de l'accord sénior pourra utiliser le CET Long Terme pour financer ce passage à temps partiel Sénior.

Compte de Congé de Fin de Carrière (CCFC)

Afin de permettre aux salariés qui bénéficieront du « Temps Partiel Sénior » d'anticiper leur départ à la retraite, il est institué un Compte de Congé de Fin de Carrière.

SOURCE

<https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/barilla-france-dengage-en-faveur-de-lemploi-et-de-linsertion-des-jeunes-et-du-maintien-dans-lemploi-des-seniors>

Orange - Accord portant sur l'intergénérationnel au sein du Groupe Orange en France (17 Décembre 2021)

TPS Temps Partiel Seniors

Favoriser la transition entre les périodes d'activité et de retraite, et permettre le renouvellement des compétences.

Bénéficiaires

Tous les personnels volontaires, fonctionnaires, comme salariés du droit privé, disposant d'une ancienneté d'au moins 15 ans à leur entrée dans le dispositif et souhaitant prendre leur retraite sans surcote au plus tard le 1er janvier 2028.

Dérogations :

- Pour les salariés qui sont dans une situation spécifique (par exemple, poly-pensionnés, carrière effectuée à temps partiel ayant eu pour conséquence de réduire de plus de 2 trimestres la durée de services retenue pour le calcul de la retraite de base), une retraite avec 4 trimestres de surcote maximum est possible ;
- Dans les situations de congés ou de périodes à temps partiel pris dans le cadre de la parentalité, une retraite dépassant la limite de 4 trimestres de surcote est possible.

Temps de travail et rémunération

- fonctions centrales et de support : Pour un TPS de 60 mois (sinon au prorata), est prévue une période de 12 mois de travail à 50 % et une période de 48 mois en temps libéré. La première est rémunérée à 70 % (50 % pour le temps travaillé et 20 % de sur-rémunération sous forme de prime) et la deuxième est rémunérée à 65 % (50 % pour le temps travaillé et 15 % de sur-rémunération sous forme de prime) ;
- fonctions opérationnelles et de production : Pour un TPS de 60 mois (sinon au prorata) est prévue une période de 24 mois de temps de travail à 50 %, et de 36 mois en temps libéré. Elles sont rémunérées aux mêmes conditions que la catégorie précédente.

Seuil minimal de rémunération

- non-cadres : 2.000 euros bruts mensuels ;
- cadres : 2.787 euros bruts mensuels.

Accompagnement de l'entreprise

Les bénéficiaires recevront :

- une sur-rémunération de 30 % : 10% placés en temps et 20% non convertis en temps pendant la phase de temps travaillé du «TPS 2022» et 15% placés en temps et 15% non convertis en temps pendant la phase de temps libéré ;
- un complément de cotisation retraite (part patronale et part salariale) sur une base 100% pour la durée du dispositif.

La sur-rémunération placée en temps est affectée à un compte épargne temps (CET) spécifique avec abondement de l'employeur pour constituer la période de temps libéré du «TPS 2022».

Mécénat de compétences

Le temps travaillé dans le cadre du « TPS 2022 » peut se faire dans le cadre d'un mécénat de compétences dans des associations ou des ONG avec lesquelles la Fondation Orange a conclu un partenariat.

Entrée et durée du dispositif

Du 1er janvier 2022 au 1er janvier 2023 inclus, pour une durée de 18 mois à 60 mois.

Rachat de trimestres

Orange peut participer dans certains cas au financement du rachat de trimestres :

En accompagnement de l'entrée dans le « TPS 2022 » ou d'un départ à la retraite au plus tard le 1er janvier 2023, dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein ;

Sur critères de situation personnelle ;

Au titre de la parentalité pour les salariés désireux de bénéficier du « TPS 2022 ».

Tableau 1.

Tableau synthétique présentant le dispositif « TPS 2022 » : années de retraite 2025, 2026, 2027

Personnels éligibles	Durée dans le dispositif	Période d'adhésion au dispositif	Temps de travail	Temps libéré	Rémunération	Complément cotisation retraite
Fonctions centrales et de support	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2022 au 1 ^{er} janvier 2023	12 mois à 50%*	48 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	Sur une base 100%
Fonctions opérationnelles et de production	18 à 60 mois	1 ^{er} janvier 2022 au 1 ^{er} janvier 2023	24 mois à 50%*	36 mois en temps libéré*	Temps travaillé : 70% Temps libéré : 65%	
salaire mini. garanti au titre de la rémunération : NC : 2000€ et CAD : 2787€ bruts / mois**						
+ rachats de trimestres : participation à hauteur de 50%						
+ clause de sauvegarde pour les salariés en cas de survenance d'une réforme des retraites						

(*) pour un TPS de 60 mois, sinon au prorata (**) revalorisé tous les ans

Nota : dans le cadre de la mise en œuvre du « TPS 2022 » l'appartenance d'un salarié au périmètre des fonctions centrales et support est appréciée à la date du 31 décembre 2021.

SOURCE

https://www.dialogue-social.fr/websites/dialogue-social/Pieces_jointes_des_articles/2022/Orange_Accord_intergenerationnel_02-2022.pdf