

Guide de la retraite



AUTO/TRAIN

ET SI VOUS EMMENIEZ VOTRE VOITURE EN VACANCES ?



**VOTRE VÉHICULE
ARRIVE EN TRAIN
JUSQU'À VOTRE
DESTINATION.**

À PARTIR DE
119€*
POUR TOUTES NOS
DESTINATIONS

*Prix au Tarif Prem's au 02/01/2014. 99€ pour une moto ou un scooter et 119€ pour une voiture de type Voiture de Dimensions Standards ou Automobile de Grandes Dimensions, valable pour un aller simple vers une destination Auto/Train, accessible certains jours et dans certains trains. Disponible à l'ouverture des ventes et jusqu'à 21 jours avant la date de départ, dans la limite des places disponibles à ce tarif. Billets non échangeables, non remboursables. Offre non cumulable avec toute autre promotion en cours ou tarif réduit SNCF Auto/Train. En vente en gares et boutiques SNCF, par téléphone au 3635 et dites "Auto/Train" (0,34€ TTC/min, hors surcoût éventuel), auprès des agences de voyages agréées SNCF et sur www.autotrain.voyages-sncf.com

SNCF Mobilités - 2 place aux Étoiles - 93633 La Plaine St-Denis Cedex - R.C.S Bobigny B 552 049 447. 06/2015.

EDITION

Directeurs de collection et auteurs : Dominique AUZIAS et Jean-Paul LABOURDETTE

Responsable d'édition : Caroline AUBRY

Auteurs : Claire DELBOS, Jean-Paul LABOURDETTE, Dominique AUZIAS et alter

Directeur Editorial : Stéphane SZEREMETA

Rédaction France : François TOURNIE, Jeff BUCHE, Perrine GALAZKA, Talatah FAVREAU

Rédaction Monde : Patrick MARINGE, Caroline MICHELOT, Morgane VESLIN, Pierre-Yves SOUCHEZ, Leena BRISACO, Muriel PARENT

FABRICATION

Responsable Studio : Sophie LECHERTIER assistée de Romain AUDREN

Maquette et Montage : Julie BORDES, Élodie CLAVIER, Sandrine MECKING, Delphine PAGANO, Laurie PILLOIS

Iconographie et Cartographie : Audrey LALOU

WEB ET NUMERIQUE

Directeur Web : Louis GENEAU de LAMARLIERE

Directeur technique : Lionel CAZAUMAYOU

Chef de projet et développeurs : Jean-Marc REYMUND, Cédric MAILLOUX, Florian FAZER et Anthony GUYOT

Community Manager : Cyprien de CANSON

DIRECTION COMMERCIALE

Responsable Régies locales : Michel GRANSEIGNE

Responsable recrutement Régies locales : Victor CORREIA

Relation Clientèle : Vimla MEETTOO et Sandra RUFFIEUX

REGIE NATIONALE

Chefs de Publicité : Caroline AUBRY, François BRIANCON-MARJOLLET, Perrine DE CARNE MARCEIN, Caroline GENTELET, Florian MEYBERGER, Caroline PREAM

REGIE INTERNATIONALE

Chefs de Publicité : Jean-Marc FARAGUET, Guillaume LABOUREUR, Elisa MORLAND

DIFFUSION ET PROMOTION

Directrice des Ventes : Bénédicte MOULET assistée d'Aissatou DIOP, Alicia FILANKEMBO et Bénédicte PETIT

Responsable des ventes : Jean-Pierre GHEZ assisté de Nathalie GONCALVES

Relations Presse-Partenariats : Jean-Mary MARCHAL

ADMINISTRATION

Président : Jean-Paul LABOURDETTE

Directeur Administratif et Financier : Gérard BRODIN

Directrice des Ressources Humaines : Dina BOURDEAU assistée de Sandra MORAIS et de Naommi CHOQUET

Responsable informatique : Pascal LE GOFF

Responsable Comptabilité : Valérie DECOTTIGNIES assistée de Jeannine DEMIRDJIAN, Oumy DIOUF, Christelle MANEBARD

Récupération : Fabien BONNAN assisté de Sandra BRJLJALL

Standard : Jehanne AOUMEUR

PETIT FUTÉ GUIDE DE LA RETRAITE

Petit Futé a été fondé par Dominique AUZIAS. Il est édité par Les Nouvelles Editions de l'Université 18, rue des Volontaires - 75015 Paris.

© 01 53 69 70 00 - Fax 01 42 73 15 24

Internet : www.petitfute.com

SAS au capital de 1 000 000 € - RC PARIS B 309 769 966

Couverture : © Stevecoleimages

Impression : LEONCE DEPPEZ - 62620 Ruitz

Dépôt légal : 26/10/2015

ISBN : 9782746991934

Pour nous contacter par email, indiquez le nom de famille en minuscule suivi de @petitfute.com

Pour le courrier des lecteurs : info@petitfute.com

Avec une montée en puissance des seniors, la retraite est un sujet de société qui préoccupe depuis plusieurs années les gouvernements successifs. On compte actuellement près de 15 millions de retraités en France et leur pension mensuelle de base, sans les retraites complémentaires, est de 1 032 €. 8 millions d'actifs quitteront le marché du travail d'ici 2020. En 2040 près d'un Français sur trois aura plus de 60 ans, contre moins d'un quart aujourd'hui. L'augmentation continue de l'espérance de vie est une contrainte pour certains, une chance pour d'autres. Elle est porteuse de croissance et génératrice d'un développement économique qui tourne autour des besoins des plus âgés ; c'est ce que l'on appelle la « Silver économie ». Laurence Rossignol, secrétaire d'État chargée de la Famille, des Personnes âgées et de l'Autonomie, souhaite faire de la France le leader mondial de cette « Silver économie ». C'est le côté positif. En face, subsistent les problèmes des caisses de retraite qui virent au rouge et le trou ne cesse de se creuser malgré toutes les réformes engagées depuis plus d'une vingtaine d'années. Des mesures ont été prises comme par exemple le report de l'âge légal à 62 ans ainsi que le relèvement du taux plein à 67 ans et d'autres devraient l'être prochainement afin de tenter de garantir les régimes à la française, c'est-à-dire par répartition. Les plus optimistes pensent que le système pourrait revenir à l'équilibre d'ici à 2030 si la croissance est au rendez-vous... Mais au-delà des problèmes posés par l'avenir des systèmes de retraite, chacun pense au moment où il va cesser son activité. C'est une période de bouleversement qu'il faut anticiper assez longtemps à l'avance et on se pose de nombreuses questions. Ce *Guide de la retraite* est là pour y répondre et informer les futurs retraités des dernières mesures mises en place. Il accompagne celles et ceux qui vont entrer dans le « troisième âge », synonyme aujourd'hui de troisième « vie ». Quand préparer son départ ? Quand peut-on prendre sa retraite ? Dans quelles conditions ? Avec quel montant ? Comment arrondir sa pension ? Peut-on continuer à travailler tout en percevant sa pension ? Doit-on encore investir ? Est-il possible d'optimiser sa facture fiscale ? Comment préserver son capital santé ? Peut-on partir vivre à l'étranger ? Le *Guide de la retraite* est aussi une ouverture sur de multiples activités bénévoles ou rémunérées, sur des sorties et des vacances en tout genre pour rester actif et profiter un maximum de cette nouvelle vie.



PEFC
10-31-1495

Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement, de sources recyclées et contrôlées.
pefc-france.org

 **IMPRIMÉ EN FRANCE**

Sommaire

La retraite en pratique

Histoire des retraites 6

Création des retraites complémentaires.....	7
Les différentes réformes.....	8
Les autres pays d'Europe.....	10

Fonctionnement du système de retraite..... 10

Quelques mots clefs.....	11
Régimes de retraite de base.....	12
Régimes de retraite complémentaire obligatoires.....	13
Travailler avec un parent.....	13
L'épargne retraite collective et individuelle.....	14
Régimes obligatoires par profession.....	14

Anticiper son départ 16

Retraite progressive.....	16
Retraite anticipée.....	18
Retraite anticipée pour travailleur handicapé.....	21
Retraite anticipée pour les sportifs de haut niveau.....	22
Licencié après 50 ans.....	22
Indemnités de départ à la retraite des salariés.....	23
Indemnités de départ des commerçants et artisans.....	24

Bien préparer son dossier 24

Conditions de départ.....	25
Documents à fournir.....	25
Où s'adresser ?.....	26
Cabinets spécialisés.....	32

Investir pour la retraite 34

Rachat de trimestres et de points.....	35
Plan épargne retraite.....	36
Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).....	36
Plan d'Épargne Retraite Populaire.....	37
Préfon.....	38
Contrats Madelin.....	38
Assurance-vie.....	39

Avertissement

Les renseignements concernant les coordonnées, les tarifs, les jours et heures d'ouverture sont donnés à titre indicatif et n'ont aucun caractère contractuel. Ils sont susceptibles d'avoir fait l'objet de modifications ultérieures pour lesquelles le Petit Futé décline toute responsabilité.

Actions ou obligations.....	40
Plan d'épargne en actions (PEA).....	41
Livret A.....	41
Livret de développement durable.....	41
Livret d'épargne populaire (LEP).....	41
Placements immobiliers.....	41
Loi Malraux.....	43
Loi Girardin.....	43
Loueur Meublé Professionnel (LMP).....	44
Loueur Meublé Non Professionnel (LMNP).....	44
Droits par régime..... 45	
Salariés et cadres du privé.....	45
Fonctionnaires.....	47
Exploitants agricoles.....	49
Travailleur Indépendant.....	51
Pluriactivité.....	52
Droits des femmes.....	54
Points de retraite.....	56
Calculer sa retraite de base.....	57
Calculer sa retraite complémentaire.....	58
Montants minimum et maximum.....	59
Revenu minimum garanti.....	59
Paiement des retraites.....	61
Prélèvements sociaux.....	61
Déclaration d'impôts.....	62
Changement de situation.....	62
Statuts du salarié à l'étranger.....	63
Contester le montant de sa retraite de base.....	63
Pension de réversion.....	63
Compléter sa pension 65	
Vente à terme.....	66
Viager.....	66

Locations.....	68	Se soigner au juste prix.....	122
Cumul emploi-retraite.....	69	Droit et démarche en cas d'erreur médicale.....	128
Prestations sociales.....	72	Art de vivre.....	130
Gérer la dépendance.....	77	Les déplacements.....	130
Facture fiscale.....	80	Faire des rencontres.....	132
La retraite active.....	80	Changer son lieu de vie.....	133
Chez soi.....	81	Confort à la maison.....	138
Université pour retraités.....	81	Hébergement pour seniors.....	146
Culture virtuelle.....	84	S'informer.....	150
Formation pour retraités.....	84	Presse.....	150
Vie associative.....	86	Sites Internet.....	152
Seniors au travail.....	93	Salons.....	153
La vie au quotidien.....	95		
Choisir le bon contrat en cas de remariage.....	95		
La banque.....	97		
Le régime fiscal.....	97		
Préserver et transmettre son patrimoine.....	100	Vacances et voyages seniors	
Héritage et donations.....	100	Organiser ses vacances.....	156
Le testament.....	102	Budget.....	156
La succession.....	105	Les différents transports.....	158
Préserver son capital santé.....	107	Trucs et astuces.....	163
Faire de l'exercice.....	108	Tour-opérateurs et agences de voyages.....	171
Gymnastiques douces.....	111	Tourisme pour tous.....	174
Se maintenir en forme.....	112	Tourisme passion.....	175
Bien se nourrir et maîtriser son poids.....	112	Voyager autrement.....	180
Maigrir après 50 ans.....	113	Partir avec ses petits-enfants.....	184
L'âge et la sexualité.....	113	Destinations incontournables.....	193
Troubles du sommeil.....	114	Tourisme autocariste.....	196
Armes anti-diabète.....	114	Tourisme de bien-être.....	196
Maîtriser le cholestérol.....	115	Tourisme de croisière.....	200
Soigner le mal de dos.....	115	Tourisme et handicap.....	202
Appareils auditifs.....	116	Tourisme industriel.....	205
Pass lunettes.....	117	Tourisme de mémoire.....	208
Prévention médicale.....	117	Tourisme et naturisme.....	215
Droits du patient.....	118	Tourisme religieux.....	217
Prescription de médicaments aux personnes âgées.....	120	Tourisme viticole et gastronomique.....	225
Préparer son hospitalisation.....	121	Tourisme médical.....	230
Hospitalisation à domicile (HAD).....	121	Tourisme solidaire.....	230
		Index.....	235





La retraite en pratique

Histoire des retraites	→ 6
Fonctionnement du système de retraite	→ 10
Anticiper son départ	→ 16
Bien préparer son dossier	→ 24
Investir pour la retraite	→ 34
Droits par régime	→ 45
Compléter sa pension	→ 65
La retraite active	→ 80
La vie au quotidien	→ 95
Préserver et transmettre son patrimoine	→ 100
Préserver son capital santé	→ 107
Art de vivre	→ 130
S'informer	→ 150

Histoire des retraites

La complexité du système des retraites en France, bien ancré dans le paysage et jouant un rôle économique et social considérable, s'explique par son histoire. Longtemps réservés à quelques professions, les régimes s'étendent à l'ensemble de la population active, plus particulièrement après la Seconde Guerre mondiale. Depuis, le système évolue en fonction des développements démographiques, économiques et sociologiques.

Dès le Moyen Âge, de nombreuses formes d'entraide volontaire existent. Sous l'Ancien Régime, apparaissent les premiers régimes de retraite notamment avec Colbert (ministre de Louis XIV) qui, en 1673, crée la Caisse des invalides de la marine, assurant une pension à ceux qui ne peuvent plus travailler, et distinguant plus tard, en 1784, la pension d'invalidité de la pension de vieillesse attribuée à 60 ans. Militaires gradés, personnels de l'administration et des maisons royales, et clergé, bénéficient du dispositif. En 1768, les agents des fermes générales (aujourd'hui fonctionnaires des impôts mais à l'époque personnels d'entreprises privées) créent leur propre caisse de retraite alimentée par des retenues sur salaires. Les fonctionnaires civils et militaires devront attendre 1853 pour bénéficier d'une retraite minimale. Trois ans auparavant, le 18 juin 1850, on assiste à la création de la Caisse Nationale de Retraite gérée par la Caisse des Dépôts et Consignations avec la garantie de l'Etat. En revanche, aucun régime n'existe encore pour le privé, mais le développement croissant de l'industrie et l'exode rural vont forcer l'Etat à réagir. La pression populaire augmente. Les laissés-pour-compte, les salariés non qualifiés, pour qui la vieillesse est synonyme de misère, manifestent. Certaines professions finissent par être protégées, chacune avec un régime propre, à commencer par les mineurs en 1894, les cheminots en 1909, les personnels des industries électriques et gazières en 1938. Face au sous-provisionnement des régimes d'entreprises n'offrant que très peu de garanties en cas

de faillite, le Parlement adopte en 1895 une loi dite « des garanties » réglementant les caisses de retraite d'entreprise.

Généralisation de la retraite

Au vingtième siècle, le dispositif des retraites connaît un grand tournant en s'étendant à l'ensemble de la population active, salariée et non salariée. Une solution globale doit répondre à la question sociale. Le tout est de savoir s'il faut suivre ou pas le modèle des assurances sociales allemandes créé par le chancelier Bismarck. Le débat est ouvert. Ce projet considéré comme réformiste à l'époque et s'opposant au libéralisme dominant, est ressenti comme un pas révolutionnaire vers le socialisme.

1910 : les rentes ouvrières et paysannes par capitalisations obligatoires

La loi du 5 juillet 1910 institue les Rentes ouvrières et paysannes par capitalisations obligatoires. Elle s'adresse aux salariés gagnant moins de 3 000 francs et ne s'applique pas aux travailleurs indépendants. Ces ROP sont financées par les salariés, les employeurs et l'Etat, sont gérées en capitalisation par des organismes choisis par les employeurs. Elles se limitent toutefois à la couverture du seul risque vieillesse et s'accompagnent d'une pension versée à 65 ans (60 ans à partir de 1912). A l'époque, l'espérance de vie n'atteignait pas cet âge. Les ROP sont ainsi qualifiées de « retraite pour les morts ». L'assurance pension allemande, tout comme le régime des marins mis en place par Colbert, couvrait les risques vieillesse mais aussi l'invalidité. L'erreur est fatale et rend les ROP bien peu attractives. Les employeurs n'ayant aucun droit pour obliger leurs salariés à cotiser, très peu (1 million de salariés sur un potentiel de 4 millions) sont affiliés à la veille de la Première Guerre mondiale.



1928/1930 : les assurances sociales

La loi du 5 juillet 1910 institue les Rentes ouvrières et paysannes par capitalisations obligatoires. Elle s'adresse aux salariés gagnant moins de 3 000 francs et ne s'applique pas aux travailleurs indépendants. Ces ROP sont financées par les salariés, les employeurs et l'Etat, sont gérées en capitalisation par des organismes choisis par les employeurs. Elles se limitent toutefois à la couverture du seul risque vieillesse et s'accompagnent d'une pension versée à 65 ans (60 ans à partir de 1912). A l'époque, l'espérance de vie n'atteignait pas cet âge. Les ROP sont ainsi qualifiées de « retraite pour les morts ». L'assurance pension allemande, tout comme le régime des marins, mis en place par Colbert couvrait les risques vieillesse mais aussi l'invalidité. L'erreur est fatale et rend les ROP bien peu attractives. Les employeurs n'ayant aucun droit pour obliger leurs salariés à cotiser, très peu (1 million de salariés sur un potentiel de 4 millions) sont affiliés à la veille de la Première Guerre Mondiale.

1937 : le début du paritarisme

Le 14 mai 1937 a lieu la signature de l'accord entre l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières) et la Fédération nationale de syndicats d'ingénieurs (FNSI) portant sur la création d'un fonds de retraite complémentaire des cadres. Cet accord marque le début du paritarisme : un grand pas pour les catégories exclues des assurances sociales.

1941 : le premier système intégral par répartition

En 1941 est mis en place le premier système intégral par répartition. La loi du 14 mars 1941 instaure l'Allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS). Cette allocation survit à l'effondrement du régime de Vichy. Les objectifs de la nouvelle institution sont fondés selon un principe d'humanisme consensuel : venir en aide aux vieux travailleurs, faire sortir du marché du travail les plus âgés et les inaptes, lutter ainsi contre la hausse du chômage important en ce début 1941. Cette allocation, d'un montant de 3 600 francs par an, est non cumulable, ni avec un emploi, ni avec une retraite obtenue en vertu d'un régime légal ou réglementaire. L'AVTS remporte un tel succès que très vite se pose un problème de financement. Sur les 1 600 000 allocataires de 1944, près de 100 000 n'avaient jamais cotisé.

1945 : naissance de la Sécurité sociale

C'est l'une des réalisations majeures du pouvoir français sous la double influence du système bismarckien et du rapport Beveridge qui fournit les bases de réflexion à l'instauration de l'Etat-providence par le gouvernement travailliste d'après-guerre. Le Conseil National de la Résistance se prononce pour « un plan complet de Sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont

incapables de se les procurer par le travail avec gestion appartenant aux représentants des assurés et de l'Etat et une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ». C'est l'une des réalisations les plus durables, issue de la Libération. Elle est aujourd'hui encore la matrice du système français. L'ordonnance du 4 octobre 1945 prévoit un réseau coordonné de caisses se substituant aux multiples organismes existants. Celle du 19 octobre traite les risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse et décès. Dans ce cas, les allocations familiales s'étendent à la quasi-totalité de la population grâce à la loi du 22 août 1946. Par ailleurs, la réparation des accidents du travail est, quant à elle, intégrée à la Sécurité sociale par la loi du 30 octobre 1946. Le principe de la généralisation de la Sécurité sociale à l'ensemble de la population est posé par la loi du 22 mai 1946. Ce n'est que partiellement que s'effectue la mise en place du régime général reposant sur une unification du système de retraite. Les régimes spéciaux sont maintenus à titre provisoire. Les travailleurs non salariés réclament des régimes professionnels. Ils sont créés par la loi du 10 juillet 1952. Elle consacre le régime des exploitants agricoles géré par la Mutualité sociale agricole (MSA) ; les indépendants non salariés, non agricoles, ont leur propre régime dès 1948. Pour les commerçants et industriels c'est l'Organic. Pour les artisans, la Caisse nationale de compensation d'assurances vieillesse des artisans (Cancava). Pour les professions libérales, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (Cnavpl). Pour les avocats la Caisse nationale du barreau français (CNBF). Régime général et régimes spéciaux coexistent. Vers la fin 1952, la majorité des catégories professionnelles sont couvertes par un régime de retraite de base.

Création des retraites complémentaires

L'histoire économique et sociale de notre pays explique l'architecture du système de retraite français très liée à l'activité professionnelle. Il a fallu 100 ans pour étendre la couverture vieillesse de base à toute la population et 30 ans pour généraliser la retraite complémentaire. Le système de retraites est basé pour l'essentiel sur le principe de la répartition, les cotisations des actifs servant à payer les pensions versées aux retraités.

1947 : le succès de l'AGIRC

Le 14 mars 1947 fait place à la signature de la Convention collective nationale qui crée l'AGIRC, régime de retraite complémentaire en faveur des cadres qui devient la référence en matière de retraite à l'égal du régime des fonctionnaires. Dès lors, les accords d'entreprises et de branches se multiplient engendrant, bien souvent avec le concours technique des compagnies d'assurance, des régimes complémentaires pour les salariés non cadres. Pour une meilleure organisation de cette multiplicité de régimes et d'institutions, les partenaires sociaux créent, par accord du 15 mai 1957, l'Union Nationale des Institutions de Retraite des Salariés (Unirs).

1956 : le fonds national de solidarité

A cette même époque nombreux sont ceux qui n'ont pas acquis de droits propres à la retraite ou dont les cotisations ne permettent pas d'atteindre un montant minimum. L'Etat décide alors d'instaurer le minimum vieillesse sous condition de ressources aux 65 ans et plus. Cette retraite versée au titre de la solidarité est financée par l'impôt.

1961 : l'ARRCO

L'accord du 8 décembre crée l'Association des Régimes de Retraite Complémentaire (Arcco) mis en place pour les non-cadres dans le secteur privé. Ses missions : fédérer la quarantaine de régimes de retraites complémentaires en compensant, coordonnant et assurant leur pérennité. Le 1^{er} janvier 1999 voit naître un régime unique Arcco qui devient l'Association pour la Retraite Complémentaire des salariés.

1972 : généralisation des retraites complémentaires

En 1972, l'histoire des retraites prend un nouveau tournant, notamment pour les branches d'activité qui n'étaient pas représentées par les organisations signataires de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et de l'accord du 8 décembre 1961. La loi du 29 décembre 1972 impose aux entreprises du secteur privé l'obligation d'affilier leurs salariés à un régime de retraite complémentaire.

Les régimes de branches (banques, assurances...) coexistent mais ils vont peu à peu s'intégrer à l'Agirc et à l'Arcco qui voient leurs rôles renforcés par la loi du 8 août 1994.

En 1971, l'Ipacte (pour les cadres non titulaires) et l'Igrante (pour les agents non titulaires) dans le secteur public fusionnent pour former l'Ircantec (institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques)

Les professions indépendantes ne sont pas en reste puisqu'elles créent elles aussi leurs propres régimes complémentaires de retraite. Les créations de régimes complémentaires obligatoires se succèdent : 2002 pour les agriculteurs, 2004 pour les commerçants, 2005 pour les fonctionnaires et agents des collectivités locales, 2006 pour les ministres des cultes, 2008 pour les sages-femmes. Hormis les assurés de quelques régimes spéciaux, la quasi-totalité des professions bénéficie aujourd'hui, d'un régime complémentaire obligatoire.

Les différentes réformes

La loi Boulin du 31 décembre 1971 améliore sensiblement la retraite du régime général en prévoyant le passage de 120 à 150 trimestres de la période d'assurance ouvrant droit à une pension à taux plein, non

plus calculée sur la base des dix dernières années de salaire mais sur celle des 10 meilleures.

De plus la loi du 24 décembre 1974 instaure la compensation financière entre les régimes de retraite.

En quelques décennies, la retraite n'est plus réservée qu'à quelques catégories privilégiées. Mais à partir des années 1970, le contexte dans lequel évoluent les systèmes de retraite de l'ensemble des pays occidentaux se voit modifié par la crise économique et le vieillissement des populations. Les dispositifs de protection sociale mis en place après-guerre doivent faire l'objet de mesures afin d'assurer leur pérennité. Après l'ordonnance du 26 mars 1982 fixant l'âge légal de la retraite à 60 ans à partir du 1^{er} avril 1983, les réformes s'attaquent au problème de financement du système.

Le livre blanc sur les retraites de 1991 marque un tournant et comporte pour la première fois une projection à l'horizon 2040 de l'ensemble des régimes. Il ouvre la voie aux réformes qui sont menées à partir de 1993.

La réforme de 1993

La réforme Balladur de 1993 est l'une des plus importantes de l'histoire de la retraite en France et des systèmes de retraite en Europe. Elle concerne uniquement le régime général géré par la CNAVTS ainsi que les régimes alignés (industriels et commerçants, artisans, salariés agricoles).

La loi du 22 juillet 1993 révisé les dispositions en vigueur. Pour l'obtention d'une retraite à taux plein, le nombre d'années de cotisation nécessaire passe dans le privé de 37,5 ans (150 trimestres) à 40 ans (160 trimestres). Le salaire moyen de référence est calculé progressivement sur les 25 meilleures années et non plus sur les 10 meilleures. La retraite se voit revalorisée annuellement non plus en fonction de l'évolution générale des salaires mais selon l'indice des prix à la consommation. Pour financer les avantages non contributifs (minimum vieillesse, majoration de retraite pour enfants ou conjoint à charge, validation de périodes de service national ou de chômage...), un Fonds de Solidarité Vieillesse est créé (FSV) la même année.

1999 : de nouveaux outils de gestion

Parmi les nouveaux outils de gestion, le Fonds de réserve pour les retraites, créé par la loi de financement de la Sécurité sociale de 1999. Son objectif est d'accumuler des réserves financières suffisantes pour participer, à partir de 2020, au financement d'une partie des retraites. Il anticipe ainsi les conséquences de l'arrivée des générations du baby-boom – nées après la Seconde Guerre mondiale – qui seront, à cette date, à la retraite. Ce fonds devrait, sur une longue période, permettre de lisser l'évolution des taux de cotisation du régime général et des régimes alignés.

Le décret du 10 mai 2000 institue le Conseil d'orientation des retraites, présidé par un conseiller d'Etat et chargé d'établir un diagnostic de la situation des retraites et de formuler des propositions.

La réforme de 2003

La réforme Raffarin-Fillon, régie par la loi du 21 août 2003, prévoit plusieurs mesures, majoritairement appliquées à compter du 1^{er} janvier 2004. Elle concerne, excepté les régimes spéciaux, l'ensemble des régimes. La durée de cotisation requise pour bénéficier d'une pension à taux plein subit un allongement progressif. De 2004 à 2008, la réforme introduit, pour les fonctionnaires, l'alignement de la durée d'assurance sur celle du régime général (soit 40 ans ou 160 trimestres en 2008). De 2009 à 2012, un allongement de la durée d'assurance d'un trimestre par an (41 ans en 2012) est prévu par la loi pour le régime général et pour les fonctionnaires. À partir de 2012, des rendez-vous quadriennaux sont prévus durant lesquels le gouvernement fixera la durée d'assurance requise au cours des cinq années suivantes. Cette dernière évoluera ensuite en fonction de l'espérance de vie.

Les seniors sont incités à rester en activité avec limitation de l'accès aux préretraites. Par la mise en place d'une surcote et par le report de 60 à 65 ans de l'âge auquel un employeur peut mettre à la retraite un salarié, on incite à la prolongation de l'activité après 60 ans. Pour les carrières longues, un dispositif spécifique est créé. Les salariés ayant commencé tôt à travailler et ayant validé 168 trimestres peuvent partir à la retraite avant 60 ans.

À partir de 2004, les salariés auxquels il manque des annuités peuvent racheter jusqu'à trois années d'études. Dans le régime général et les régimes alignés, le principe de l'indexation sur les prix est inscrit comme une règle permanente dans le Code de la Sécurité sociale. Les mêmes règles sont instituées pour les pensions des fonctionnaires. Pour les primes des fonctionnaires, un régime additionnel est créé. Deux nouveaux dispositifs d'épargne retraite sont définis, soit le Plan d'épargne retraite populaire (PERP, produit d'épargne individuel) et le Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO, dispositif collectif). Un droit à l'information du salarié sur sa retraite est introduit.

La réforme de 2008

Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2008, la réforme Fillon-Bertrand des régimes spéciaux concerne deux types de régimes, d'une part, EDF, GDF, SNCF, RATP, Banque de France, Opéra National de Paris, Comédie française, d'autre part, les Clercs et employés de notaires, professions à statut.

L'année 2008 est aussi l'année du premier rendez-vous quadriennal portant réforme des retraites, prévu par la loi de 2003 et qui porte sur trois types de mesures : confirmation du passage à 41 ans de cotisation et les carrières longues sont également concernées par cette augmentation de la durée d'assurance ; emploi des seniors et amélioration des fins de carrières ; revalorisation des petites retraites.

La loi de 2003 invitait les partenaires sociaux à engager dans les trois ans à venir une négociation interprofessionnelle sur la prise en compte de la pénibilité au travail. Lors de ce premier rendez-vous quadriennal, les négociations sur ce sujet crucial n'ont pas été débloquées.

La réforme de 2010

La réforme Fillon-Woerth est entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2011. La principale mesure est de repousser de deux ans l'âge minimum de liquidation de pension (de 60 à 62 ans). Ce qui fait grincer des dents, couler de l'encre et provoque un important mouvement social. L'autre mesure phare sur l'âge de départ traite du cas où le salarié n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein. Prenons l'exemple d'un salarié du privé âgé de 65 ans et à qui il manque quatre années, ce dernier devra travailler jusqu'à 67 ans ou subir une décote de 10 %.

À ces principales mesures viennent se rajouter d'autres dispositifs. Le maintien du dispositif pour carrière longue avec durcissement des conditions : avoir cotisé 41 ans et demi pour partir à partir de 58 ans à la retraite. Les après-18 ans sont exclus et doivent cotiser jusqu'à 62 ans. Les personnes ayant commencé à travailler à partir de l'âge de 14 ans doivent aller jusqu'à 58 ans, contre 56 auparavant.

S'agissant des conséquences de l'invalidité : une invalidité certifiée médicalement à 20 % autorise le salarié à partir à 60 ans. Une commission spécifique décide ou pas d'autoriser le départ anticipé au salarié lorsque celui-ci présente une invalidité comprise entre 10 et 20 %. Le Fonds de réserve pour les retraites fait l'objet d'une utilisation anticipée alors que celle-ci devait l'être à partir de 2020.

La réforme de 2012

Enfin la réforme de 2012 modifie les conditions d'âge permettant de liquider les droits à pension sans abattement pour les carrières longues. C'était une promesse du candidat François Hollande. Le texte étend le dispositif qui était initialement réservé aux personnes ayant commencé à travailler à 17 ans, à ceux ayant commencé à 18 ou 19 ans. Les salariés concernés doivent néanmoins avoir suffisamment cotisé, c'est-à-dire 166 trimestres, soit 41,5 ans, pour les personnes nées en 1955 et après. La comptabilisation des trimestres de cotisation a également été revue. Jusqu'ici, seuls les trimestres effectivement cotisés durant l'exercice d'une activité salariée étaient pris en compte. Seules exceptions : la durée du service militaire et des arrêts maladie-maternité qui pouvaient être pris en compte dans la limite de quatre trimestres. Désormais, les seniors chômeurs de longue durée peuvent bénéficier de la prise en compte de deux trimestres au titre du chômage pour partir en retraite anticipée. Les femmes, mères de trois enfants ou plus, ou qui ont connu des arrêts maladie de longue durée, ont deux trimestres supplémentaires comptabilisés. Malgré la réforme de 2010, le déficit des 33 régimes de retraite de base et complémentaire devrait atteindre 18,8 milliards d'euros en 2017, contre 14 milliards en 2011 et 103 milliards en 2050, estime le Conseil d'orientation des retraites (COR), qui a dévoilé ses prévisions fin décembre 2012. Pour rétablir les comptes, le COR propose plusieurs pistes de réflexion : soit une augmentation de 1,1 % des prélèvements, soit une baisse de 5 % du rapport entre la pension moyenne et le revenu moyen, soit un recul de six mois supplémentaires de l'âge effectif de départ.

On sait déjà que les retraites complémentaires du privé vont être désindexées de l'inflation. Le gouvernement de son côté doit envisager de nouvelles réformes. Sur quelles bases ? Travailler plus longtemps, au moins jusqu'à 63 ans comme le préconise la patronne du Medef Laurence Parisot qui plaide aussi pour une durée de cotisations allongée à 43 ans. Avec un risque : la paupérisation de ceux qui n'auront pas eu la chance d'avoir une carrière sans tache. Autre piste : augmenter les recettes en relevant les cotisations vieillesse ou en élargissant l'assiette de cotisation. On pourrait également baisser le niveau des pensions, déjà pas très élevé et la France pour le moment de semble pas vraiment prête à aller dans ce sens. Quant aux droits à réversion, le COR suggère qu'ils puissent être calculés « en fonction de la durée du mariage, indépendamment du fait qu'il y a eu remariage ou non ».

Le rendez-vous avec les partenaires sociaux au printemps 2013 devra aboutir sur un train de mesures pour tenter de retrouver un équilibre.

La réforme de 2014

La loi du 20 janvier 2014 assure la pérennité financière du système par répartition et accorde enfin à certaines catégories de travailleurs les droits qui leur avaient été refusés lors des réformes précédentes. Mesure phare de la loi, le compte pénibilité est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015 pour les quatre premiers facteurs. Les petites retraites (moins de 1 200 €) ont bénéficié d'une prime exceptionnelle de 40 €. Un numéro de téléphone unique et un site Internet dédié sont en place depuis le 3 novembre 2014.

Cette réforme tient compte de cette réalité incontournable : en 2040 l'espérance de vie pour une personne de 60 ans augmentera de 25 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes. Le déficit des retraites s'est creusé, malgré la succession de réformes annoncées comme définitives. Si rien n'avait été fait, le déficit allait atteindre 20,7 milliards d'euros en 2020 et 27 milliards en 2040.

Les autres pays d'Europe

Que se passe-t-il en Europe concernant l'âge du départ à la retraite ? La question est en effet essentielle pour beaucoup de pays. L'évolution inquiétante de la démographie est le problème commun rencontré par tous les régimes de retraite en Europe. L'équilibre entre la population active et les aînés se voit négativement modifié par le vieillissement de la population. D'ici à 2050, la proportion d'Européens âgés de plus de 80 ans devrait presque tripler (trois personnes sur dix auront 65 ans et plus en 2050). Un quart de la population totale de l'UE aura de 60 à 79 ans. Cette évolution conjuguée à la crise économique ne manquera pas d'avoir de considérables répercussions en termes de finances publiques ainsi que pour l'adéquation future des retraites. Les débats portant sur les réformes du système de retraites sont menés dans tous les pays membres. Bien souvent, on constate que l'âge du départ en retraite diffère quelque peu de l'âge légal qui varie d'un Etat membre à l'autre ainsi que les conditions. Voici quelques exemples : 65 ans en Allemagne mais porté progressivement à 67 ans en 2029 (de la génération 1947 à la génération 1964) et le taux de remplacement de la « pension standard » est calculée pour 45 ans d'assurance au salaire moyen. En Belgique, 65 ans et 45 ans de carrière. En Espagne, l'âge légal pour une retraite à taux plein a ainsi été reculé en 2011 par le gouvernement socialiste de José Luis Zapatero, passant de 65 à 67 ans d'ici à 2027, avec 35,5 années de cotisation minimales. Au Portugal, l'âge de la retraite légale vient d'être porté à 66 ans (contre 65 ans et 5 mois). En Italie, à l'horizon 2018 l'âge de départ à taux plein est fixé à 66 ans au lieu de 65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes, mais les Italiens peuvent travailler jusqu'à 70 ans s'ils le désirent. Au Royaume-Uni l'âge de la retraite était de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. En décembre dernier, le ministre des Finances, George Osborne, annonçait ainsi que l'âge légal de départ pour bénéficier de la pension d'Etat allait passer de 65 à 69 ans à la fin des années 2040. Une étape intermédiaire (départ à 68 ans) sera marquée au cours des années 2030.

Fonctionnement du système de retraite

Complexe, c'est certainement l'adjectif qui correspond le mieux à notre système de retraite. Les régimes de base, les régimes complémentaires, l'épargne retraite collective et individuelle... méritent quelques éclaircissements pour mieux anticiper sa retraite. Comme déjà précis plus haut, le système est basé sur le principe de la répartition. Les cotisations versées par les actifs sont redistribuées auprès des retraités. Chaque travailleur, quelle que soit son activité, reçoit une retraite de base ainsi qu'une retraite complémentaire des régimes auprès desquels il a cotisé. D'autres, comme les

fonctionnaires, ont des spécificités (retraite additionnelle). S'ajoute un troisième étage qui vient de plus en plus souvent renforcer ce socle par le biais d'une épargne retraite collective ou individuelle. Nous avons là, le fruit de soixante-sept ans d'histoire économique et sociale depuis 1945. Désormais le paiement des pensions se fait mensuellement. En général les caisses de retraite complémentaires versent la somme en tout début de mois, la Cnav attend le 9 du mois, ce qui pose problème pour des retraités dont les charges, et notamment les loyers, sont prélevés avant le 5 du mois.

Un médiateur pour l'assurance retraite

Pour mieux répondre aux attentes des assurés, retraités ou futurs retraités, l'Assurance retraite a nommé un médiateur. Le médiateur constitue un recours en cas de désaccord ou d'insatisfaction sur la réponse de votre caisse régionale et il porte un regard nouveau sur votre dossier. Si votre demande porte sur votre notification de retraite (document précisant notamment sa date d'effet et son montant), vous pouvez saisir le médiateur après l'avis rendu par la commission de recours amiable. Si votre demande ne porte pas sur votre notification, elle doit d'abord être adressée par écrit à votre caisse régionale. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse qui vous est faite, vous pouvez alors saisir le médiateur. Pour le contacter : Le médiateur de l'Assurance retraite – Claude Périnel – Cnav – 75951 Paris cedex 19. Courriel : mediateur@cnav.fr.

Quelques mots clés

Pour mieux comprendre le vocabulaire du « monde de la retraite », voici quelques mots-clés avec lesquels il est indispensable de se familiariser.

- ▶ **Abondement.** C'est la contribution facultative de l'entreprise à un plan d'épargne retraite de type Perco.
- ▶ **AGFF.** L'Association pour la gestion du fonds de financement assure le financement des caisses de retraite Arcco et Agirc.
- ▶ **Age légal de départ à la retraite.** C'est l'âge à partir duquel l'assuré peut légalement faire sa demande de retraite. Il est déterminé en fonction de son année de naissance. Il est de 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955. Mais cela ne signifie pas forcément que l'on bénéficie d'une retraite à taux plein.
- ▶ **Age à taux plein.** Age auquel il est possible de partir en retraite sans subir la décote sur le montant de sa pension.
- ▶ **Bonification.** Supplément compté en années, mois, jours mais exprimé en trimestres qui s'ajoute aux services effectifs accomplis pour le calcul d'une pension.
- ▶ **Durée d'assurance.** Elle sert au calcul de la retraite de base. C'est le total des trimestres validés, tous régimes confondus.
- ▶ **Décote et surcote.** La décote est une réduction du taux de liquidation de la retraite de base ou une minoration du montant de la retraite pour les fonctionnaires. Son application intervient lorsqu'un assuré choisit de partir à la retraite avant d'avoir atteint la durée d'assurance totale nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, la diminution du taux est définitive. La surcote, quant à elle, concerne l'assuré choisissant de continuer à travailler alors qu'il a atteint, d'une part, l'âge légal de départ à la retraite et, d'autre part, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Elle se traduit alors par une majoration qui s'applique au montant de la future retraite de base de ce même assuré.
- ▶ **Durée proratisée.** On ne retient dans le calcul de la pension de base la durée effectivement cotisée dans le régime concerné. On divise la durée d'assurance dans le régime de la durée requise tous régimes confondus pour obtenir le taux plein.
- ▶ **Garantie minimale de points.** Cette cotisation versée à l'Agirc concerne les salariés cadres et assimilés percevant des revenus inférieurs à un certain seuil. Elle leur garantit l'acquisition d'au moins 120 points par an. Le montant contractuel de cotisation au titre de la garantie minimale de points est de 796,08 € en 2015. La cotisation est fixée à 66,34 € par mois : 41,17 € pour l'employeur, 25,17 € pour le salarié.
- ▶ **Gratification de points.** Ce sont des points attribués sans qu'il y ait eu de cotisation. Ils sont accordés sous certaines conditions à des personnes qui ont perçu une pension d'invalidité, à des femmes artisanes pour la naissance de leur enfant, etc.
- ▶ **Liquidation.** C'est la démarche qui consiste à contacter sa caisse de retraite pour faire valoir ses droits.
- ▶ **Majoration.** Les fonctionnaires bénéficient d'une majoration de leur retraite s'ils ont élevé au moins trois enfants pendant neuf ans. Cette majoration est de 10 % du montant de la retraite pour trois enfants et 5 % par enfant supplémentaire.
- ▶ **Minimum contributif.** C'est le montant plancher de la retraite de base, pour les assurés qui ont cotisé la durée légale (entre 160 et 172 trimestres suivant la date de naissance) ou qui ont dépassé l'âge de la retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans). Il est attribué quels que soient les revenus dont dispose le retraité en plus de ses pensions : loyers, revenus du capital, activité professionnelle... Pour les salariés, commerçants ou artisans, on parle de « minimum contributif ». Pour les fonctionnaires, il existe aussi un « montant plancher » de la retraite de base attribué sous certaines conditions. On parle alors de « minimum garanti ».
- ▶ **Minoration.** Lorsque toutes les conditions pour bénéficier d'une retraite complémentaire avant 65 ans ne sont pas remplies par les salariés, les montants des retraites complémentaires Arcco, Agirc et Ircantec sont minorés. Cette minoration se calcule toujours en fonction du nombre de trimestres de cotisation manquant.
- ▶ **Périodes assimilées.** Ce sont des trimestres pris en compte dans le calcul de la durée de cotisation du régime de base RSI alors que l'assuré a dû arrêter son activité.
- ▶ **Pluripensionné.** Il s'agit d'une personne qui au cours de sa carrière a cotisé à plusieurs régimes de base en raison de différents statuts professionnels. Il a donc droit à plusieurs pensions (secteurs privé, public ou indépendant).

- ▶ **Points de retraite.** Dans la plupart des régimes complémentaires, le versement des cotisations donne droit tous les ans à des points. La retraite sera égale au nombre de points obtenus multiplié par la valeur du point en vigueur lors du départ à la retraite.
- ▶ **Salaire annuel moyen.** Il correspond au montant moyen des meilleurs salaires bruts perçus par le salarié durant sa période d'activité. Le nombre d'années retenues pour calculer la moyenne varie, progressivement de 10 à 25 ans. Pour les salariés, le salaire annuel moyen est calculé sur les 25 meilleures années depuis le 1^{er} janvier 2008, quelle que soit l'année de naissance. Pour les artisans ou commerçants, le revenu professionnel moyen est calculé sur les 25 meilleures années à partir du 1^{er} janvier 2013.
- ▶ **Taux de liquidation.** Pour le calcul de la retraite, c'est le taux de liquidation qui est pris en compte. Dans les régimes de retraite de base ou au traitement indiciaire du fonctionnaire, il s'applique au salaire ou revenu annuel moyen. Le taux maximum est également appelé « taux plein ».
- ▶ **Trimestre.** La plupart des régimes de retraite de base utilisent cette unité de décompte de la durée d'assurance.
- ▶ **Trimestre cotisé.** Il s'agit des trimestres ayant donné lieu au versement de cotisations d'assurance vieillesse. Dans la plupart des régimes de retraite, ils sont pris en compte à la fois au titre du calcul de la durée d'assurance ainsi que dans celui du taux de liquidation de la pension de retraite. Ces périodes donnent également lieu à report des revenus pour le calcul du salaire (ou revenu) annuel moyen dans les régimes alignés. Exemples : les trimestres travaillés, les cotisations régularisées, les cotisations rachetées, les cotisations payées à titre volontaire, etc.
- ▶ **Trimestre assimilé.** Il s'agit principalement de périodes d'interruption d'activité pendant lesquelles les cotisations n'ont pas été versées. Ils sont pris en compte à la fois au titre du calcul de la durée d'assurance dans le régime et du taux de la pension de retraite. Exemples : les périodes de maladie, maternité, invalidité, le service national, les périodes de chômage involontaire, etc.
- ▶ **Trimestre équivalent.** Il s'agit principalement de périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat, ou de périodes d'activité à l'étranger (voir chapitre « Travailler avec un parent »).
- ▶ **Trimestre validé.** Il s'agit de l'ensemble des trimestres cotisés, assimilés et équivalents auquel il faut ajouter les trimestres de majoration, par exemple pour enfant élevé. Par année civile, quatre trimestres au maximum peuvent être validés, mais dans le régime du privé un trimestre n'est accordé que si on engrange un certain revenu qui était jusqu'en 2013 l'équivalent de 200 fois le Smic horaire, soit 1 886 €. Avec la réforme il suffit de 1 429,50 €, soit 150 fois le Smic, pour valider un trimestre. Pour obtenir une pension de la Sécurité sociale à taux plein, le nombre de trimestres exigé varie en fonction de la date de naissance de chaque assuré.
- ▶ **Retraite par capitalisation.** Le système fonctionne sur le principe de l'accumulation des cotisations versées par les actifs au fil de la carrière et sont reversées au moment du départ en retraite. La retraite dépend à la fois du montant épargné mais aussi de la performance des placements choisis.
- ▶ **Retraite par répartition.** Les cotisations versées par les actifs sont reversées immédiatement aux retraités sous forme de pensions. Dès 1945, la France a fait le choix de la retraite par répartition qui a pour résultat un transfert du pouvoir d'achat entre générations.
- ▶ **Retraite additionnelle des enseignants du privé sous contrat.** Ces enseignants ont le statut d'agent de l'Etat. Cette loi prévoyait donc un complément de retraite afin que les pensions du privé rattrapent en 20 ans celles du public. Les enseignants qui sont partis en 2012 ont une retraite additionnelle de 8 %, ceux qui sont partis en 2013 ont une retraite additionnelle de 3,2 % environ. Ce pourcentage va régulièrement baisser jusqu'à 2 %.
- ▶ **Statut du collaborateur.** Ce statut est réservé au conjoint ou pacsé (depuis 2008) qui exerce une activité dans l'entreprise sans rémunération. Il permet au commerçant ou à l'artisan de payer sur une partie de son revenu une surcotisation afin de procurer une assurance vieillesse à son conjoint.
- ▶ **Valeur d'acquisition du point.** Elle sert à calculer le nombre de points acquis à partir des cotisations versées tous les ans.
- ▶ **Valeur de service.** C'est la valeur du point fixé par le RSI qui sert de base de calcul au montant de la pension complémentaire qui sera versée au moment de la retraite.

Régimes de retraite de base

En France, l'Assurance retraite (régime général de la Sécurité sociale qui gère le régime de retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services) est le premier régime de retraite tant par le montant des prestations servies que par le nombre de cotisants et de retraités. La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et son réseau régional la composent. Les règles des régimes de base, formant le socle de notre système de retraite, sont déterminées par les pouvoirs publics. Sous des formes différentes, ils couvrent aussi bien les salariés du privé, les salariés agricoles, les salariés de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux, les salariés des régimes spéciaux (SNCF, EDF-GDF, Banque de France, etc.) que les non-salariés, parmi lesquels figurent les exploitants agricoles, les commerçants et industriels, les artisans, les professions libérales, etc. Entre eux, certaines caractéristiques sont communes telles que le fonctionnement par répartition, les droits généralement décomptés en trimestres, des cotisations et des retraites établies sur une base réglementaire, plafond du salaire ou du revenu professionnel.

Régimes de retraite complémentaire obligatoires

Ils ont vocation à compléter les régimes de base afin d'accéder un niveau de retraite davantage en rapport avec les revenus d'activité. Obligatoires, ils reposent sur le mécanisme de la répartition assorti d'un système de points et couvrent les mêmes assurés que les régimes de base à l'exception des religieux.

Ils se distinguent des régimes de base par quelques caractéristiques. D'une part, ils ne relèvent pas de la solidarité nationale. Ce sont les cotisations de leurs propres assurés qui assurent leur financement. Ils fonctionnent sur un mode de gestion en points de retraite dont le nombre est fonction de la durée et du montant des cotisations.

La pension est calculée en multipliant les points par la valeur du point. Ce sont les partenaires sociaux des professions concernées qui les gèrent. Le régime le plus important pour la majorité des salariés du secteur privé est l'Association pour le régime de la retraite complémentaire des salariés (Arcco) à laquelle vient s'ajouter pour les cadres et assimilés l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc). Trois autres régimes complémentaires ont été institués, à savoir l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques) ; la Crpnpc (Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile) et enfin l'Erafp (Etablissement public de retraite additionnelle de la fonction publique). Le régime de base des exploitants agricoles, commerçants, artisans et industriels gère leur retraite complémentaire obligatoire. Quant aux professions libérales, chacune relève d'une section professionnelle spécifique qui a établi un régime de retraite complémentaire obligatoire.

Travailler avec un parent

Pour une personne qui a travaillé ou travaille de façon régulière dans l'entreprise d'un parent sans percevoir de salaire, deux cas de figure sont possibles. Si elle n'a jamais cotisé, la période concernée peut être retenue pour atteindre le nombre de trimestres nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein, sous certaines conditions. Pour les artisans et commerçants, il ne peut s'agir que des périodes antérieures au 1^{er} avril 1983. Il fallait être âgé de 18 ans au moins et être membre de la famille du chef d'entreprise. Les époux, même divorcés, bénéficient de cette mesure.

Si la personne a cotisé dans le régime des artisans, les membres de la famille d'un chef d'entreprise relevant du régime artisanal, qui participent à l'activité artisanale sans être salariés, sont obligatoirement affiliés aux AVA depuis le 1^{er} janvier 1963. Les périodes d'aide familiale antérieures à cette date sont validées gratuitement.

Dans le régime des commerçants, toute personne qui participe de façon habituelle à l'activité du chef d'entreprise commerçant, sans être affiliée à un régime obligatoire d'assurance vieillesse, peut s'assurer volontairement au régime d'assurance vieillesse (mais aussi aux régimes d'invalidité et décès) en tant qu'aide familiale. Aucun lien de parenté avec le chef d'entreprise n'est nécessaire. Il peut s'agir du conjoint du chef d'entreprise ou d'un tiers. Pour les non-salariés agricoles, il ne peut s'agir que de la période antérieure à 1976. Il fallait avoir entre 18 et 21 ans et être membre de la famille du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole. Dans ce régime, le membre de la famille d'un chef d'exploitation ou d'un chef d'entreprise agricole participant de façon régulière aux travaux de l'exploitation ou de l'entreprise est affilié au régime des non-salariés agricoles au titre de l'assurance vieillesse. L'affiliation intervient au plus tôt au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle il a atteint la majorité. Les personnes concernées doivent s'adresser à la caisse de retraite auprès de laquelle le chef d'entreprise a été affilié afin de remplir un dossier.



Ministres des cultes

La Cavimac assure la gestion du régime général de Sécurité sociale des ministres des cultes et des membres des congrégations et des collectivités religieuses. C'est un organisme sous tutelle de l'État à compétence nationale au service de tous les cultes exerçant en France. C'est un régime de Sécurité sociale obligatoire pour tout ministre du culte ou membre de congrégation ou de collectivité religieuse exerçant en France dès lors qu'il n'est pas déjà obligatoirement couvert au titre d'une autre activité professionnelle par un autre régime de Sécurité sociale (salarié agricole, travailleur non salarié ou profession libérale). Pour toute information : 01 41 58 45 45 du lundi au vendredi de 9h à 17h et sur le site www.cavimac.fr.

L'épargne retraite collective et individuelle

Cette épargne est facultative et regroupe les couvertures supplémentaires d'assurance retraite. Elles sont offertes dans un cadre professionnel et financées en capitalisation. Les entreprises sont impliquées par le fait de motiver ainsi leurs salariés. Elles rassurent aussi par rapport au système de retraite par répartition. Par ailleurs, des mesures fiscales et sociales tendraient à encourager leur développement.

Cette épargne dispose de mécanismes très différents. Citons, entre autres, les contrats dits loi Madelin, le Pere (Plan d'épargne retraite entreprise), le Perco (Plan d'épargne pour la retraite collective), le Perp (Plan d'épargne retraite populaire) ou encore le régime Préfon (Prévoyance des fonctionnaires), le Corem (Complément

Retraite Mutualiste) et le CRH (Complément Retraite des Hospitaliers). Cette épargne permet de compléter les retraites des régimes obligatoires mais il faut bien étudier les conditions. Certains plans offrent des avantages fiscaux, d'autres ne sont pas aliénés, comme le Perco par exemple. L'employeur, quant à lui, a là un outil de gestion des ressources humaines et peut abonder votre plan. En revanche, si vous souhaitez épargner pour votre retraite mais que vous préférez que les sommes placées restent disponibles avant cette date en cas de besoin, comparez attentivement les produits d'épargne retraite et l'assurance vie.

Régimes obligatoires par profession

SALARIES	Régimes de base obligatoires	Régimes de retraite complémentaire obligatoires
Salariés de l'agriculture	MSA – Mutualité Sociale Agricole	Arcco pour les salariés Agirc pour les cadres
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	CNAV – Régime général de la Sécurité sociale	Arcco pour les salariés Agirc pour les cadres
Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques	CNAV	Ircantec
Personnel navigant de l'aviation civile	CNAV	CRPN – Caisse de retraite du personnel navigant

FONCTIONNAIRES		
Fonctionnaires des 3 fonctions publiques (- de 2 ans de service)	CNAV	Ircantec
Fonctionnaires de l'Etat, magistrats et militaires	Service des pensions de l'Etat	RAFP – Retraite additionnelle de la fonction publique
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière (+ de 2 ans de service)	CNAEL – Caisse nationale des agents des collectivités locales	RAFP
Ouvriers de l'Etat	FSPOEIE – Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat	FSPOEIE

NON SALARIES		
Artisans, commerçants et industriels	RSI – Régime social des indépendants	RSI
Exploitants agricoles	MSA	
Professions libérales : Officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires	CNAVPL – Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales	CAVOM – Caisse de retraite des Officiers Ministériels
Avocats	CNBF – Caisse nationale des barreaux français	CNBF
Marins	ENIM – Etablissement national des invalides de la marine	
Artistes, auteurs d'œuvres originales	CNAV	IRCEC – Institution de retraite complémentaire de l'Enseignement et de la Création
Experts comptables	CNAVPL	CAVEC – Caisse d'assurance vieillesse des experts comptables
Agents d'assurance	CNAVPL	CAVAMAC – Caisse d'allocation vieillesse des agents généraux
Architectes, ingénieurs, techniciens, géomètres, experts agricoles et fonciers, conseils et artistes libéraux	CNAVPL	CIPAV – Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse
Auxiliaires médicaux	CNAVPL	CARPIMKO – Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes
Chirurgiens-dentistes, sages-femmes	CNAVPL	CARCDSE – Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et sages-femmes
Médecins	CNAVPL	CARMF – Caisse autonome de retraite des médecins de France
Vétérinaires	CNAVPL	CARPV – Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires
Notaires	CNAVPL	CRN – Caisse de retraite des notaires
Pharmaciens	CNAVPL	CAVP – Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens



**Plus de
1 500 livres numériques
au catalogue avec**

+ de bons plans,
photos, cartes,
adresses
géolocalisées,
avis des lecteurs...

Faites voyager
votre tablette
numérique !



© iStockphoto.com/Adam Radosavljevic

Anticiper son départ

La loi du 21 août 2003 a mis en place le droit à l'information sur la retraite. Ainsi, les assurés sont informés régulièrement grâce à un relevé de situation individuelle mentionnant les droits acquis auprès des différents régimes de retraite obligatoires.

Depuis 2010, le relevé de situation individuelle est envoyé automatiquement tous les cinq ans à l'assuré à partir de 55 ans jusqu'à son départ en retraite, par l'un des organismes dont il a relevé dernièrement et à sa dernière adresse connue. L'estimation indicative est globale comprenant la caisse vieillesse et les caisses de retraite complémentaire.

Cette estimation n'est qu'indicative et non contractuelle car elle est établie à partir de paramètres susceptibles d'évoluer d'ici la retraite : les revenus, l'évolution de la réglementation, la prise en compte de l'évolution des paramètres économiques prévus par la loi de financement de la Sécurité sociale et le Conseil d'orientation des retraites. Ce montant estimatif est calculé à différents âges de départ possible compris entre l'âge légal de départ et celui d'obtention du taux plein.

► **Depuis 2012**, les assurés sont informés plus tôt grâce à deux nouvelles mesures, d'une part, avec l'information des primo-cotisants en début d'activité, d'autre part, par un point d'étape retraite pour les assurés à partir de 45 ans. Sur ce dernier point, l'assuré doit en faire la demande. Cette demande est formulée auprès de son régime de retraite ou celui de son choix s'il relève de plusieurs régimes. Cet entretien personnalisé lui permet de faire le point sur sa carrière passée, d'obtenir des simulations du montant de sa future retraite, de poser toutes les questions sur la retraite qu'il souhaite en fonction de sa situation professionnelle et personnelle.

Le gouvernement a souhaité faciliter l'accès à la retraite anticipée pour carrières longues. Les salariés ayant commencé à travailler tôt peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge légal. La réforme a élargi le dispositif au bénéfice des femmes et des chômeurs : possibilité de retraite anticipée à 60 ans et élargissement des conditions d'accès. La retraite progressive est également facilitée. Elle permet aux assurés des régimes alignés (salariés du régime général, salariés agricoles, artisans et commerçants) de poursuivre leur activité à temps partiel tout en commençant à percevoir une fraction de leur retraite. La réforme assouplit les conditions d'accès au dispositif (60 ans au lieu de 62 ans) et simplifie le barème.

► **Pour anticiper son départ**, il est bon de connaître les nouvelles mesures concernant la réforme des retraites. Les jeunes entrent dans la vie active à 22 ans en moyenne. À 30 ans, les jeunes ont déjà cotisé pour leur retraite en validant en moyenne 7,5 ans. La nouvelle loi permet aux jeunes dans différentes situations (apprentissage,

études, stages, emplois saisonniers) de valider plus facilement des trimestres. Pour les salariés ayant travaillé à temps partiel ou exerçant un emploi précaire, avant la réforme, pour valider un trimestre, il fallait avoir perçu, dans l'année, une rémunération soumise à cotisations de retraite égale à 200 fois le Smic horaire. La réforme assouplit les conditions de validation de trimestres pour atteindre plus facilement le nombre de trimestres requis. Avec la réforme, la rémunération soumise à cotisations de retraite est égale à 150 fois le Smic horaire. Les femmes perçoivent aujourd'hui des retraites sensiblement moins élevées que celles des hommes. Cet écart s'explique par des carrières plus souvent interrompues, des rémunérations plus basses, liées à la discrimination salariale et à la fréquence du travail à temps partiel chez les femmes. La réforme contient plusieurs mesures qui améliorent leur situation, dès aujourd'hui et sur le long terme, notamment une meilleure prise en compte des trimestres de maternité.

Retraite progressive

La retraite progressive permet de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de la retraite égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise, sans que la quotité de travail à temps partiel ne puisse être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %. Par exemple : pour un salarié qui travaille à 70 % d'un temps complet, la fraction de pension qui lui sera versée au titre de la retraite progressive sera égale à 30 % de la pension entière à laquelle il a droit à cette date. Le coefficient de minoration (décote) appliqué en raison de trimestres manquants par rapport au nombre de trimestres exigé pour obtenir le taux plein ne pourra pas excéder 25 %.

La retraite progressive dure aussi longtemps que l'activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Elle est remplacée par une retraite complète, à la demande du bénéficiaire, lorsque celui-ci cesse totalement son activité.

La retraite progressive s'applique également aux régimes complémentaires des cadres (AGIRC) et des non-cadres (ARRCO). Ainsi, les salariés peuvent faire liquider une retraite progressive à la fois par la Sécurité sociale et par les régimes complémentaires. La fraction de pension versée par ces régimes dépend du taux d'activité à temps partiel. L'activité à temps partiel permet de continuer à acquérir des points de retraite dans les régimes complémentaires. Sur les conditions et les modalités applicables, il convient de se renseigner auprès de ses régimes de retraite complémentaire ou de consulter la circulaire AGIRC-ARRCO du 18 février 2015.

Âge de départ à la retraite et nombre de trimestres

La réforme 2014 ne remet pas en cause l'âge légal de départ à la retraite. Cet âge minimal dépend de l'année de naissance (voir tableau ci-dessous).

À partir de cet âge, l'assuré bénéficie de sa retraite de base quel que soit le nombre de trimestres. Néanmoins, si des trimestres sont manquants une décote est appliquée sur le montant de la retraite. En revanche chaque trimestre travaillé en plus majore le montant de la retraite. L'âge d'obtention de la retraite à taux plein, quelle que soit la durée

d'assurance, est de 65 ans et 9 mois pour les personnes nées en 1952, 66 ans et 2 mois pour celles nées en 1953, 66 ans et 7 mois pour 1954, et 67 ans à partir de 1955.

Il faut savoir qu'un employeur peut imposer de partir à la retraite au plus tôt à partir de 70 ans. Avant cet âge le salarié ne peut pas être mis à la retraite d'office, même s'il réunit déjà les conditions pour obtenir sa retraite à taux plein. (Source : CNAVTS.)

Année de naissance	Âge de la retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Pour les générations nées à compter de 1958, la loi prévoit une augmentation progressive du nombre de trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Année de naissance	Trimestres nécessaires pour le taux plein
1958-1960	167 trimestres
1961-1963	168 trimestres
1964-1966	169 trimestres
1967-1969	170 trimestres
1970-1972	171 trimestres
1973	172 trimestres

Pour les assurés nés avant 1958

Année de naissance	Trimestres nécessaires pour le taux plein
1949	161 trimestres
1950	162 trimestres
1951	163 trimestres
1952	164 trimestres
1953-1954	165 trimestres
1955-1957	166 trimestres

Pour les années antérieures à 1949, se renseigner auprès de la CNAV.

Conditions pour bénéficier d'une retraite progressive

La retraite progressive s'adresse aux salariés qui peuvent justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse (tous régimes de retraite obligatoires confondus) et qui ont atteint l'âge légal de départ à la retraite « la retraite de base » diminué de deux années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans (auparavant, il fallait attendre d'avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite). Par exemple, tous les assurés nés à partir de 1955 pourront prétendre à une retraite progressive dès 60 ans (pour ces assurés, l'âge légal de la retraite est fixé à 62 ans). On peut passer à temps partiel ou continuer son activité à temps partiel tout en percevant sa pension. Dans tous les cas, employeur et salarié doivent être tous deux d'accord pour la mise en place d'une retraite progressive car il n'y a aucune obligation pour l'employeur d'accorder un temps partiel au salarié qui le demande. C'est l'un des points faibles du dispositif et qui sera sans doute un frein... On continue à cotiser et à valider des trimestres qui seront pris en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite. On peut aussi continuer à cotiser sur la base d'un temps plein en accord avec son employeur. La retraite progressive permet au salarié qui est déjà à temps partiel d'améliorer ses revenus avec une fraction de sa retraite et de profiter d'une surcote en travaillant au-delà de l'âge légal de la retraite et du nombre de trimestres à taux plein. Par exemple, pour chaque trimestre supplémentaire travaillé au-delà de 62 ans, la surcote est de 1,25 % et de 15 % jusqu'à 65 ans.

Démarches à accomplir

L'assuré souhaitant bénéficier d'une retraite progressive doit accompagner sa demande (formulée sur un imprimé réglementaire) d'un certain nombre de documents qu'il transmet à sa caisse de retraite.

Parmi les justificatifs, le contrat de travail à temps partiel (en cours d'exécution à la date d'entrée en jouissance de la pension vieillesse) ; une déclaration sur l'honneur dans laquelle le salarié atteste exercer aucune autre

activité professionnelle ; une attestation de l'employeur mentionnant la durée de travail à temps complet en vigueur dans l'entreprise.

Lorsque le salarié cesse totalement son activité, c'est à lui de demander la substitution de la fraction de retraite en pension complète qui est alors liquidée dans les conditions de droit commun et qui prend en compte la totalité des trimestres validés incluant ceux de la période de la retraite progressive.

Retraite anticipée

Les personnes ayant commencé à travailler très jeunes (entre 14 et 20 ans) peuvent partir à la retraite avant l'âge légal, à certaines conditions. Avant 2011, l'âge légal s'élevait à 60 ans et il était possible de partir en retraite anticipée pour carrière longue entre 56 et 59 ans. Depuis 2011, l'âge légal s'élève progressivement à 62 ans et les âges de retraite anticipée pour carrière longue augmentent également.

Pour les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1960, les conditions varient suivant l'année de naissance.

Pour celles nées après le 1^{er} janvier 1960, le départ peut se faire à 58 ans à condition d'avoir commencé à travailler avant 16 ans et de pouvoir justifier de huit trimestres cotisés (et non pas simplement validés) de plus que la durée d'assurance requise, ou à 60 ans pour les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans en justifiant d'un nombre de trimestres cotisés égal à la durée d'assurance requise.

Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée pour carrière longue, l'assuré doit avoir commencé à travailler avant 16, 17 ou 20 ans suivant les cas, justifier d'une durée totale d'assurance cotisée minimale de cinq trimestres à la fin de l'année en cours à laquelle il atteint 16, 17 ou 20 ans, ou quatre trimestres s'il est né au dernier trimestre de l'année, et cela tous régimes de base confondus, sur l'ensemble de sa carrière. Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance, de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel l'assuré a commencé à travailler.



En remplissant toutes les conditions, c'est au premier jour du mois qui suit la demande que le point de départ de la retraite anticipée est fixé. Le montant de la pension est déterminé dans les conditions habituelles. Pour l'assuré qui bénéficie du droit au départ à la retraite anticipée pour carrière longue, la pension est automatiquement calculée au taux plein.

Par exemple, une personne née en juillet 1957 et qui a commencé à travailler en septembre 1972, à l'âge de 15 ans, valide bien la condition « début de carrière avant 16 ans ». En effet, à la fin de 1973, l'année de ses 16 ans, elle a bien cotisé cinq trimestres : un fin 1972 et quatre en 1973. En revanche, si elle avait commencé à travailler en janvier 1973, la condition n'aurait pas été remplie. Une personne née en novembre de la même année, et qui a commencé à travailler en janvier 1973, valide en revanche la condition : elle est née au dernier trimestre de l'année, donc quatre trimestres suffisent. Pour les personnes nées au quatrième trimestre, il n'est plus nécessaire, comme auparavant, que les quatre trimestres aient été validés au cours de la même année ; ils peuvent avoir été validés auparavant. Ainsi, une personne née en décembre 1960, qui a travaillé un trimestre l'année de ses 18 ans, un trimestre l'année de ses 19 ans et deux trimestres l'année de ses 20 ans remplit bien la condition de début de carrière avant 20 ans. Avant tout dépôt de demande de retraite anticipée, il ne faut surtout pas cesser son activité sans avoir confirmation de la part de ses caisses de retraite de base et complémentaire. Il faut faire le point avec sa caisse de retraite avant d'envisager et de déposer sa demande, visualiser son relevé de carrière, demander une attestation.

Conditions de la durée totale d'assurance

La durée d'assurance constitue l'ensemble des trimestres validés, en tant que salarié, pour la retraite du régime général de la Sécurité sociale. Elle comprend : les périodes d'assurance (trimestres directement cotisés à l'assurance vieillesse en tant que salarié), les périodes assimilées, les situations ouvrant droit à majoration de trimestres. La durée d'assurance permet de déterminer le droit au bénéfice d'une pension à taux plein sans attendre l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique, et de calculer le montant de la pension.

La durée d'assurance pour le taux plein est prise en compte tous régimes confondus (régime général de la Sécurité sociale et tout autre régime de retraite obligatoire auquel vous avez cotisé). Pour le calcul de la pension, la caisse de retraite tient compte uniquement de la durée d'assurance au régime général. Le nombre de trimestres d'assurance (trimestres cotisés et trimestres assimilés additionnés) est limité à quatre par année civile, sauf si l'assuré bénéficie d'une majoration de durée d'assurance. Pour valider une période d'assurance, il est nécessaire d'avoir versé des cotisations sur la base d'un salaire annuel minimal. Le montant de cette rémunération varie en fonction des années au cours desquelles vous avez été salarié. Les trimestres rachetés permettent également de valider une période d'assurance, de même que les périodes de congé de formation au cours desquelles l'employeur n'a

pas versé de rémunération et les cotisations versées tardivement par l'employeur (les cotisations arriérées). Certaines périodes non travaillées (service militaire, chômage, maladie, maternité, invalidité, accident du travail, congé de reclassement, détention provisoire, sportif de haut niveau) sont assimilées à des périodes d'assurance, à condition d'être assuré social. Ces périodes permettent de valider des trimestres pour la retraite dans des limites qui varient en fonction des situations. Il faut se renseigner auprès de la caisse de retraite ou sur www.reforme.lassuranceretraite.fr.

La réforme des retraites prévoit notamment la possibilité de reporter des cotisations non utilisées sur l'année suivante et de plafonner les cotisations retenues pour le décompte des périodes d'assurance.

Un décret doit préciser les conditions d'application de ces mesures. Pour se renseigner il faut s'adresser à la Cnav ou à la Carsat.

Trimestres concernés

Il s'agit des trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse obligatoire, d'assurance volontaire vieillesse, de rachat de cotisations, de validation gratuite pour activité en Algérie avant 1962, de congé de formation, de stage de la formation professionnelle, de cotisations arriérées, validés par présomption, de versement pour la retraite au titre du taux et de la durée d'assurance.

Selon l'accord international applicable, les périodes à l'étranger peuvent être retenues. Par ailleurs, sont réputées cotisées, les périodes de service national ainsi que celles de maladie, dans la limite de quatre trimestres chacune. A savoir également que ne sont pas retenues pour la durée cotisée, d'une part, les périodes d'affiliation à l'AVPF (Assurance vieillesse des parents au foyer), d'autre part, celles de volontariat associatif ainsi que les trimestres d'un versement pour la retraite après l'année civile des 17 ans de l'assuré demandé du 1^{er} janvier 2006 au 12 octobre 2008. Ne sont pas pris en compte non plus pour définir la durée cotisée, les trimestres d'un versement pour la retraite demandé à partir du 13 octobre 2008.

Condition de durée d'assurance cotisée

Elle correspond, pour un départ à compter de 60 ans, à la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein et à celle augmentée de quatre ou huit trimestres pour un départ avant 60 ans. Cette durée d'assurance cotisée prend en compte toutes périodes donnant lieu à cotisations à la charge de l'assuré à un régime français. Il s'agit des trimestres de cotisations à l'assurance vieillesse obligatoire ou volontaire ; de rachat de cotisations ; de validation gratuite pour activité en Algérie avant 1962 ; de congé de formation ; de stage de la formation professionnelle ; de cotisations arriérées ; validés par présomption ; de versement pour la retraite demandé avant 2006 au titre du taux et de la durée d'assurance ; de versement pour la retraite demandé entre le 1^{er} janvier 2006 et le 12 octobre 2008 pour les périodes avant la fin de l'année civile des 17 ans.

Selon l'accord international peuvent être retenues les périodes à l'étranger. Par ailleurs, les périodes de service national (dans la limite de quatre trimestres), celles de chômage indemnisé (dans la limite de deux trimestres), celles indemnisées au titre de l'assurance maladie, maternité, accidents du travail (dans la limite de six trimestres), toutes ces périodes peuvent être retenues comme trimestres cotisés.

A retenir que pour tous régimes de base obligatoire confondus, le total des trimestres cotisés et/ou réputés de l'ère ne peut pas être supérieur à quatre par année civile. Le point de départ de la retraite anticipée et les recommandations sont les mêmes que pour un départ anticipé avant le 1^{er} novembre 2012, à savoir faire le point avec sa caisse de retraite avant d'envisager et de déposer sa demande, visualiser son relevé de carrière, demander une attestation et ne pas cesser son activité.

Retraite anticipée pour pénibilité

La demande et les documents (formulaire de demande, notifications de rente d'incapacité permanente et de consolidation, bulletins de paie, contrat de travail, fiches d'exposition aux risques, etc.) sont à présenter à la caisse qui liquide la pension de retraite de l'assuré. La caisse de retraite saisit alors le médecin conseil ou la commission pluridisciplinaire. Sans réponse au terme de quatre mois, la demande est rejetée. Le montant de la pension est déterminé en tenant compte de la formule de calcul habituelle. Cependant, la pension est automatiquement calculée au taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance requise.

On ne peut pas bénéficier du droit à la retraite anticipée liée à la pénibilité si le taux d'incapacité est la conséquence d'un accident de trajet.

Pour les polypensionnés, il suffit qu'un seul régime ouvrant droit à ce dispositif reconnaisse l'incapacité de l'assuré. La retraite anticipée au titre de la pénibilité n'est pas incompatible avec d'autres dispositifs. Enfin, si le bénéficiaire de la préretraite amiante remplit les conditions de la retraite pour pénibilité, il peut et quelle que soit sa durée de cotisation, obtenir la retraite au taux plein à partir de 60 ans. Ce dernier ne percevra plus alors l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

La loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010 a mis en place un dispositif de retraite anticipée à taux plein pour pénibilité dès l'âge de 60 ans à condition de présenter une incapacité permanente d'au moins 10 % reconnue. Que ce soit pour le régime général ou le régime agricole (MSA salarié et non-salarié), le dispositif s'applique de façon identique s'agissant des conditions à remplir et de l'âge de départ.

La retraite pour pénibilité a pour objectifs, d'une part, de ramener, quelle que soit l'année de naissance de l'assuré, l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite à 60 ans et, d'autre part, de calculer au taux plein la pension (50 %), quelle que soit la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes à l'ensemble des régimes.

Si le taux d'incapacité du demandeur est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %, il faudra établir, d'une part,

l'existence d'une exposition à des facteurs de risques professionnels durant une période de 17 ans et, d'autre part, la relation entre cette exposition et l'incapacité permanente. Tous ces éléments se reportant à une durée déterminée seront vérifiés par une commission pluridisciplinaire. Pour l'incapacité permanente d'au moins 20 %, comme pour l'incapacité permanente de 10 à 20 %, il faut avoir 60 ans et un taux égal ou supérieur à 20 %.

Elle résulte soit d'une maladie professionnelle, à condition d'être considérée comme telle. Cette incapacité permanente ouvre droit automatiquement à la retraite pour pénibilité, aussitôt que son taux est supérieur ou égal à 20 %. Elle peut résulter aussi d'un accident de travail dont les lésions engendrées (fixées par décret du 30 mars 2011) sont identiques à celles indemnisées en maladie professionnelle. Le service médical du lieu d'implantation de la caisse examine l'identité de ces lésions. Pour atteindre le taux d'incapacité, on peut additionner plusieurs taux à conditions que l'un au moins soit de 10 % au titre d'une même maladie ou d'un même accident de travail. Par ailleurs, n'ouvrent pas droit au dispositif les conséquences d'un accident de trajet.

► **Compte prévention pénibilité.** Tous les salariés exposés à des facteurs de pénibilité – répertoriés par les partenaires sociaux en 2008 – bénéficient d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. On estime que 20 % des salariés sont concernés. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ajoute un point au compte, ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs. Les points peuvent être convertis : en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité, en passage à temps partiel en fin de carrière avec maintien de rémunération ou en trimestres de retraite. Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre. Les vingt premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Les salariés qui sont aujourd'hui trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler suffisamment de points bénéficieront d'un doublement de leurs points et ils ne seront pas obligés de les utiliser pour des formations. On peut utiliser un numéro de téléphone unique, le 3682, ou un site dédié, www.preventionpenibilite.fr, qui informe sur les droits et démarches liés au compte prévention pénibilité avec notamment les dix facteurs de risques retenus.

Facteurs de pénibilité

La pénibilité se caractérise par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé. Ces facteurs de risque sont liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif, certains rythmes de travail. Dix facteurs de pénibilité sont réglementairement définis par le Code du travail qui prévoit que seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte dans la fiche pénibilité. L'identification des salariés pour lesquels une fiche pénibilité doit être établie est réalisée grâce à l'évaluation de l'exposition de chaque travailleur au regard de ses conditions habituelles de travail, évaluée, en moyenne, sur l'année.

Année de naissance	Âge de départ à la retraite envisagé (minimal)	Durée totale d'assurance (en trimestres)	Durée d'assurance cotisée (en trimestres)
1953 ou 1954	59 ans	85	65
1955, 1956 ou 1957	57 ans	106	86
	58 ans	96	76
	59 ans	86	66
1958, 1959 ou 1960	55 ans	127	107
	56 ans	117	97
	57 ans	107	87
	58 ans	97	77
	59 ans	87	67
1961, 1962 ou 1963	55 ans	128	108
	56 ans	118	98
	57 ans	108	88
	58 ans	98	78
	59 ans	88	68

Retraite anticipée pour travailleur handicapé

Peut bénéficier d'une retraite avant l'âge légal de départ à la retraite, tout assuré ayant travaillé avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou encore ayant été reconnu travailleur handicapé. Il peut toucher sa retraite à taux plein dès 62 ans. Pour prétendre à une retraite anticipée des travailleurs handicapés, l'assuré doit présenter une durée d'assurance et de périodes cotisées qui varient non seulement selon son année de naissance mais aussi de son âge à la date d'effet de sa pension. La réforme renforce les droits de ceux pour qui l'accès à la vie professionnelle est le plus difficile, notamment les travailleurs en situation de handicap, ainsi que les personnes qui assument la charge d'un parent lourdement handicapé. Les aidants peuvent valider tous les trimestres en cas d'arrêt de travail ou à mi-temps pour s'occuper d'une personne ou d'un enfant handicapés jusqu'à huit trimestres de majoration. L'assurance veillesse est également gratuite pour eux.

Durée d'assurance et durée cotisée

La première correspond à la durée retenue pour le taux de la pension, soit tous les trimestres validés. Pour la seconde, sont retenues, dans la limite de quatre trimestres par an, toutes les périodes ayant donné lieu à cotisations à un régime français. Sont également pris en compte, la majoration de trimestres pour enfant et

celle pour congé parental, les périodes à l'étranger en application des règlements communautaires et dans les pays avec lesquels la France a conclu des accords de sécurité sociale.

Conditions d'assurance vieillesse (totale et cotisée) à respecter, depuis que le handicap est reconnu, en fonction de l'année de naissance et de l'âge minimal de départ à la retraite envisagé (Source : CNAVTS.)

Formalités

C'est à son dernier régime d'affiliation (régime général, régime des salariés agricoles ou régime des travailleurs non salariés des professions agricoles ou encore régime des professions artisanales, industrielles et commerciales) que la demande de retraite anticipée doit être envoyée par le travailleur handicapé. Il devra aussi compléter sa demande en fournissant les documents justifiant de son taux d'incapacité permanente généralement prononcée par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées). Cette dernière peut, à tout moment, produire un duplicata des pièces demandées ou encore attester le taux et les périodes d'incapacité permanente attribuées à la personne handicapée.

Toujours dans le cadre du dispositif de la retraite anticipée et s'agissant de la demande de retraite complémentaire, le travailleur handicapé peut obtenir le versement de celle-ci sans abattement.

À l'issue de l'étude préalable, la caisse délivre à l'assuré, d'une part, un calcul estimatif de sa retraite, d'autre part, une demande de retraite « personne handicapée » et enfin un imprimé de demande de situation vis-à-vis de la retraite avant l'âge légal.

Montant de la pension

Le montant de la pension de retraite versé par la Sécurité sociale est calculé en tenant compte du salaire annuel moyen et de la durée d'assurance tous régimes confondus et au régime général uniquement.

Le montant est systématiquement calculé sur la base du taux plein de 50 %, quelle que soit votre durée d'assurance, tous régimes confondus.

Si le demandeur ne remplit pas les conditions de durée d'assurance au régime général ouvrant droit à pension de retraite entière, il a droit au bénéfice d'une majoration de sa pension. Celle-ci est calculée par la caisse de retraite.

Retraite anticipée pour les sportifs de haut niveau

Les sportifs ayant été inscrits sur la « liste annuelle des sportifs de haut niveau » peuvent depuis octobre 2012, pour les périodes où ils ont été inscrits sur cette liste et sous certaines conditions, bénéficier de l'ouverture de droits à pension de retraite du régime général de façon anticipée avant l'âge légal de la retraite.

Ils doivent à la fois satisfaire aux trois conditions suivantes :

- ▶ Avoir été inscrits sur cette liste tout en étant âgés de 20 ans au moins et après la date du 31 décembre 201.
- ▶ Avoir été inscrits sur cette liste plus de 90 jours consécutifs. Chaque période de 90 jours étant comptabilisée pour un trimestre. Si une de ces périodes est à cheval sur deux années civiles, le trimestre est pris en compte sur l'année civile qui a compté le plus de jours d'inscription.
- ▶ Ne pas dépasser 75 % du plafond de la Sécurité sociale pour les revenus de l'année pour laquelle la demande a été faite (les revenus comptabilisés pour évaluer ces revenus comprennent ceux déclarés pour établir l'IR ainsi que ceux soumis à prélèvement libératoire, et également les revenus pouvant avoir été perçus à l'étranger ainsi que ceux éventuels provenant d'un organisme international et échappant à ce titre à l'IR dû en France).

Chaque sportif ne peut, dans ces conditions, bénéficier de la validation de plus de 16 trimestres au total et de 4 trimestres par année civile maximum, que ce soit dans un ou plusieurs régimes de base d'assurance vieillesse obligatoire.

Les demandes pour une année civile doivent être déposées avant le 1^{er} octobre de l'année suivante. Un trimestre à valider est suffisant pour faire une demande. La liste des pièces justificatives à fournir sera précisée par arrêté.

C'est le ministère chargé des sports qui doit communiquer à la CNAV avant le 31 décembre la liste des demandes accompagnées de leurs pièces justificatives. La CNAV, après étude des dossiers, avise les demandeurs, avant le 30 avril suivant, de sa décision.

Licencié après 50 ans

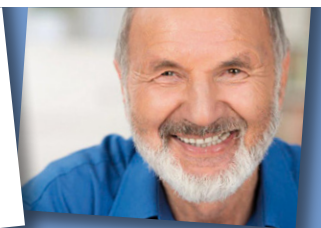
En cas de licenciement après 50 ans, la question se pose souvent de savoir si les allocations chômage permettront de tenir jusqu'à la retraite. Les mesures pour les chômeurs âgés ne sont pas toujours suffisantes. Voici nos conseils pour bien gérer cette période délicate.

Avec la fin des dispositifs de préretraite et l'interdiction de mise à la retraite des salariés avant 70 ans, la rupture conventionnelle du contrat de travail est aujourd'hui le seul moyen légal dont disposent les entreprises pour se séparer à « l'amiable » de leurs salariés seniors. Pour les salariés, ce mode de rupture offre le double avantage d'ouvrir droit aux allocations chômage et à une indemnité de rupture, le plus souvent exonérée d'impôt sur le revenu.

A quelques années du départ à la retraite, il est prudent de ne pas signer trop tôt une rupture conventionnelle. A quelques mois près on risque de se priver de ressources non négligeables. Il faut s'assurer que le nombre de jours d'indemnisation auquel on a droit permettra de tenir jusqu'à 61 ans, au cas où l'on ne retrouve pas d'emploi. Si on peut prétendre à 36 mois d'indemnisation, en signant une rupture conventionnelle à partir de 58 ans, on est assuré d'être indemnisé par Pôle Emploi jusqu'à l'âge où l'on pourra percevoir la retraite à taux plein. Il faut aussi tenir compte du fait que les allocations ne sont versées qu'au terme d'une période de différé qui tient compte des jours de congés payés non pris qui ont donné droit à une indemnité compensatrice, ainsi que du montant des indemnités de rupture supérieure au minimum légal (dans la limite de 75 jours pour ce second différé) sans oublier la période de 7 jours de carence, ce qui peut repousser de 2 ou 3 mois le point de départ de l'indemnisation. On peut aussi décider de décaler volontairement le point de départ du versement de des allocations en reportant la date de l'inscription à Pôle Emploi jusqu'à 12 mois après la fin du contrat de travail mais pas au-delà car ensuite le droit serait totalement perdu. On perd quelques mois d'allocations mais cela peut permettre d'être indemnisé par Pôle Emploi jusqu'à la retraite à taux plein, tout en améliorant du même coup le montant de la future retraite.

▶ **Aide au retour à l'emploi (ARE).** Pour en bénéficier, plusieurs conditions sont nécessaires :

- Ne pas avoir quitté volontairement son emploi, sauf en cas de démission légitime ou de rupture conventionnelle.
 - Ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à retraite et pouvoir prétendre, à cet âge, à la retraite à taux plein.
 - Avoir travaillé au moins 4 mois, continus ou non, au cours des 36 mois précédant la fin du contrat de travail.
- Si ces conditions sont remplies, chaque jour travaillé donne droit à un jour d'indemnisation, dans la limite de 36 mois, soit 1 095 jours (les moins de 50 ans ont droit à 24 mois). Le versement des allocations cesse, en principe, à la fin de ce délai ou avant, dès lors que l'âge de la retraite est atteint et que le nombre de trimestres est requis pour faire liquider les pensions à taux plein ou, à défaut, jusqu'à l'âge du taux plein applicable à la génération.



Le spécialiste français de l'incontinence et de la protection pour adulte

- Le 1^{er} distributeur des **marques leaders** recommandées par les associations professionnelles.
- La garantie du **meilleur prix** à prix usine.
- La simplicité pour commander : **un clic et c'est livré !**
- Tranquillité, discrétion, livraison à domicile en **48 h chrono*** !



www.incomed.fr



*Voir modalités de transport sur le site incomed.fr

F

FAMILY SPHERE FAMILY ZEN SERVICES	94
FEDERATION FRANÇAISE D'EDUCATION PHYSIQUE ET DE GYMNASTIQUE VOLONTAIRE	110
FEDERATION FRANÇAISE DE CYCLISME	111
FEDERATION FRANÇAISE DE CYCLOTOURISME	110
FEDERATION FRANÇAISE DE HANDIGOLF	204
FEDERATION FRANÇAISE DE LA RETRAITE SPORTIVE	111
FEDERATION FRANÇAISE DE NATATION	111
FEDERATION FRANÇAISE DE NATURISME	215
FEDERATION FRANÇAISE HANDISPORT	204
FEDERATION NATIONALE DES GITES DE FRANCE	168
FEDERATION NATIONALE DES SOURDS DE FRANCE – FNSF	203
FEDEREF.FR	152
FONDATION ABBE PIERRE	91
FONDATION MEDERIC ALZHEIMER	102
FONDS SPECIAL DES PENSIONS DES OUVRIERS DES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS DE L'ETAT	30
FRAM VOYAGES AUTOCAR	196
FRANCE BENEVOLAT	90
FRANCE RETRAITE	34
FRANCE-PASSION	226
FUTUROSCOPE	187

G

GAYVASION	174
GAZETTE DES SENIORS (LA)	153
GENEANET	132
GENERATION SILVER	152
GENERATIONS MOUVEMENT – LES AINES RURAUX ..	88, 157
GO VOYAGES	160

GRANDE MOSQUEE DE PARIS (LA)	219
GRANDS-PARRAINS ET PETITS-FILLEULS	86
GRUPE APICIL	27
GRUPEMENT POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES PHYSIQUES – GIPH	89

H

HANDBAT	142
HANDIRECT	202
HANDITOUR	202
HIRONDELLE (L')	136
HOLIDAY AUTOS FRANCE	163
HOMAIR VACANCES	169
HOME AND STONE INVESTMENTS	42
HOMELIDAYS	169
HOMELINK FRANCE	166
HOMESITTING	167
HOSPITALITY CLUB	166
HOSTELLERIE BERARD & SPA	228
HOTELS	169
HUWANS CLUB AVENTURE	174

I

ICD AFRIQUE	234
ICTUS VOYAGES	225
IDVROOM	170
IDYLIA	150
ILIDOR SITTERS	167, 168
IMPERIAL DENTAL	128
INCOMED	118
INSTITUT MARIN ROKROOM	199

INSTITUT PASTEUR.....	138
INSTITUT RETRAITE PREVOYANCE AUTO CYCLE MOTO.....	28
INSTITUTION DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE DES EMPLOYES DE MAISON.....	28
INSTITUTION GUYANAISE DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES.....	26
INSTITUTION INTERPROFESSIONNELLE DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES DE LA MARTINIQUE).....	26
INTERHOME.....	169
INTERVAC FRANCE.....	167
IRCANTEC.....	30

J

JACCEDE.....	204
JENNY GIRONDE OCEAN (LA).....	216
JOURNAL DES SENIORS (LE).....	152

K - L

KELKOO.....	165
LABEL ESTHETIQUE.....	128, 230
LASTMINUTE.....	160, 165
LIBERTALIA VOYAGES.....	234
LILIGO.....	163
LIRE ET FAIRE LIRE.....	87
LOGEMENT-SENIORS.COM.....	146
LOURMEL.....	28

M

MA-RESIDENCE.FR.....	133
MAEVA.....	168
MAISON AU PORTUGAL.....	136
MAISON D'ACCUEIL RURALE POUR PERSONNES AGEES.....	149
MAISON DE LA PROFESSION COMPTABLE FRANCIENNE.....	98
MAISON DE LA VACHE QUI RIT (LA).....	206
MALAKOFF MEDERIC.....	27
MAMIE AU PAIR.....	94
MATELSOM.....	142
MAXI RENCONTRE POUR SENIORS.....	133
MB CONSULTANT.....	32
MEDECINE THERMALE.....	200
MEDIAVACANCES.....	168
MEDIAVACANCES.COM.....	170
MEMORIAL DE LA SHOAH.....	218
MEMORIAL DE LA SHOAH DE DRANCY.....	217
MER & VOYAGES.....	181
MIE DE PAIN (LA).....	90
MIGRATIONS & DEVELOPPEMENT.....	233
MIRAMAR CROUESTY.....	197
MIRANDE (LA).....	229
MONDES ET MERVEILLES VOYAGES.....	176
MORNAY.....	27
MOTORHOME RENT.....	180
MSC CROISIERES FRANCE.....	202
MUSEE DE L'AIR ET DE L'ESPACE.....	207
MUSEE HISTORIQUE D'AEROSPATIALE (AEROTHEQUE).....	208
MUTUELLE MGC.....	126
MUTUELLE VERTE.....	125

N

NAUSICAA.....	186
NEOVIA.....	32
NETSENIOR.FR.....	133
NOMADOR.....	167

NOTRE TEMPS.....	152
NOUVELLES FRONTIERES.....	184
NOVELVY.....	32

O

OCEANOPOLIS.....	187
OFFICE DE TOURISME DE TURQUIE.....	194
OFFICE DE TOURISME DU MAROC.....	193
OFFICE DU TOURISME DE CUBA.....	195
OFFICE DU TOURISME DE HONGRIE.....	195
OFFICE DU TOURISME DE L'ESPAGNE.....	194
OFFICE DU TOURISME DE L'ILE MAURICE.....	195
OFFICE DU TOURISME DE LA REPUBLIQUE DOMINICAINE.....	195
OFFICE DU TOURISME DES BALEARES.....	194
OFFICE NATIONAL CROATE DE TOURISME.....	194
OFFICE NATIONAL DU TOURISME TUNISIEN.....	193
OFFICE NATIONAL ITALIEN DE TOURISME.....	195
OFFICE TECHNIQUE D'ETUDES ET DE COOPERATION INTERNATIONALE - ILE-DE-FRANCE.....	92
OPEN EYES.....	180
OPODO.....	165
OUSTAU DE BAUMANIERE (L').....	230

P

PARAMEDICA.....	145
PARC ASTERIX.....	190
PARIS MUSEUM PASS.....	207
PARTAGE-SENIOR.....	149
PARTIR TRANQUILLE.....	167
PETITS FRERES DES PAUVRES (LES).....	89, 157
PIERRE ET VACANCES.....	168
PLANETE URGENCE.....	234
PLANTES ET JARDINS.....	176
PLATINIUM VOYAGES.....	172
PLEINE VIE.....	152
PLUS BEAUX JARDINS DE FRANCE (LES).....	176
POINTS COMMUNS.....	133
POIVRE ET SEL.....	172
POLYGLOT.....	164
PORTUGAL IMMOBILIER.....	136
PREFON.....	38
PREMALLIANCE.....	27
PREMIER EN SALLE DE BAINS.....	144
PRES D'EUGENIE - MICHEL GUERARD (LES).....	228
PRH.....	86
PRIMA VACANCES.....	201
PRIX DES VOYAGES.....	165
PRO BTP.....	27
PROJECTS ABROAD.....	231
PROMOVACANCES.....	165
PUY DU FOU (LE).....	188

Q

QUALIRETRAITE.....	34
QUINTONIC.....	133

R

REDUC SENIORS.....	156
REGIME SOCIAL DES INDEPENDANTS.....	28
REGIS & JACQUES MARCON.....	228
REGISTRE DES OSTHEOPATHES DE FRANCE.....	116
RELAIS THALASSO BENODET.....	197
RENCONTRES AU BOUT DU MONDE.....	233
RENDEZVOUSENFRANCE.COM.....	202