



# Le Guide des Retraites 2020

ANTICIPER ET  
PRÉPARER  
SA RETRAITE






# Sommaire

<b>Fonctionnement du système français des retraites</b>	4-9
<b>Les âges de départ à la retraite</b>	
• L'âge légal de départ à la retraite	11
• L'âge de retraite à taux plein	12-13
<b>Les dispositions récentes sur la retraite</b>	
• La fusion de l'Arrco et de l'Agirc	15-16
• Le compte pénibilité	17-18
• L'aide au rachat des années d'études	19
• La validation des années de stage	20
• Le nouveau calcul pour les « poly-pensionnés »	21
• La refonte du cumul emploi retraite	22
• L'abaissement de l'âge de la retraite progressive	23
• Le nouveau mode de validation de trimestres dans le privé	24
• Les trimestres gratuits pour les apprentis	25
• La meilleure prise en compte du handicap	26
• L'instauration d'un compte personnel retraite	27
• Ce que l'on sait de la future réforme des retraites	28-29
<b>La préparation à la retraite</b>	
• L'information retraite	31-32
• Les revenus de complément à la retraite	33-37
• Le Perp	38-39
• Le contrat Madelin	40-41
• Le PER	42
<b>Lexique</b>	44-46



# LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME FRANÇAIS DES RETRAITES

A person wearing a blue shirt is seated at a table, with a brown coffee cup on a saucer in the foreground. The background is a plain, light-colored wall.

Les Français sont souvent perdus face au système de retraite de notre pays. Il y a de quoi : la France compte pas moins de 42 régimes de retraite différents ! Cette multiplicité est un héritage de l'Histoire. Des régimes de retraite ont d'abord été créés au bénéfice de certains métiers, comme les marins ou les mineurs de fond. Des professions se sont également dotées de caisse de prévoyance et d'assurance vieillesse pour

subvenir à leurs besoins en cas d'accident de la vie et pour leurs vieux jours, comme les professionnels libéraux. Il a fallu attendre la Libération pour que soit mis en place un régime de retraite pour tous les salariés du secteur privé. Au final, chaque statut professionnel (salariés, salariés agricoles, fonctionnaires, travailleurs indépendants, professions libérales) dispose de son ou de ses propres régimes de retraite.



Ces régimes fonctionnent sur le principe de la répartition, c'est-à-dire que les actifs financent via les cotisations vieillesse prélevées sur leur rémunération professionnelle les pensions des retraités sachant que leurs retraites seront, à leur tour, payées par les générations suivantes. Ce mécanisme de solidarité intergénérationnelle n'est viable qu'à condition que tous les actifs y participent. C'est pourquoi toute activité déclarée est soumise obligatoirement en France aux cotisations vieillesse.

Dans le secteur privé, les cotisations dites « de base » portent sur une partie de la rémunération. Pour compléter les pensions de base plafonnées, ont été instaurées des cotisations « complémentaires » assises sur une assiette plus large qui donnent lieu au versement de pensions complémentaires.

À côté des régimes de retraites de base et complémentaires obligatoires par répartition, il existe des régimes de retraite facultatifs qui viennent s'y ajouter. Il peut s'agir de retraites supplémentaires (ou « surcomplémentaires ») mises en place par des entreprises ou des dispositifs d'épargne retraite. Ces derniers, souscrits à titre individuel, relèvent de la capitalisation : les cotisations versées par l'assuré génèrent ses propres rentes.

Voici les principaux régimes de retraite obligatoires par statut professionnel :

#### **POUR LES SALARIÉS DU PRIVÉ** (*employés dans les entreprises et associations*) :

- Régime de base : Assurance Retraite qui englobe la Caisse nationale d'assurance vieillesse (**Cnav**) pour les salariés franciliens, les Caisses d'assurance retraite et de santé au travail (**Carsat**) pour les salariés en régions et les Caisses générales de Sécurité sociale (**CGSS**) pour les salariés des départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Réunion, Guyane)
- Régime complémentaire : Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (**Arrco**) pour les non-cadres et les cadres et Association générale des institutions de retraite des cadres (**Agirc**) uniquement pour les cadres, fusionnées depuis le 1er janvier 2019 dans le régime unifié **Agirc-Arrco** pour tous les salariés du privé

#### **POUR LES SALARIÉS AGRICOLES** (*employés dans les exploitations agricoles, les coopératives agricoles, les mutuelles agricoles et les industries agroalimentaires*) :

- Régime de base : Mutualité sociale agricole (**MSA**) salariés
- Régime complémentaire :

**Agirc-Arrco**

## POUR LES NON-SALARIÉS

**AGRICOLES** (*chefs d'exploitation, collaborateurs agricoles, aides familiaux*)

- Régime de base : **MSA** non-salariés
- Régime complémentaire : Régime complémentaire obligatoire (**RCO**)

## POUR LES AGENTS TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

(*administrations, les militaires et les magistrats*)

- Régime de base : Service des retraites de l'État (**SRE**)
- Régime additionnel : Retraite additionnelle de la fonction publique (**RAFP**)

## POUR LES AGENTS TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (villes, départements, régions ET DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

(*hôpitaux publics, Ehpad...*)

- Régime de base : Caisse de retraites des agents des collectivités locales (**CNRACL**)
- Régime additionnel : **RAFP**

## POUR LES AGENTS NON TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

(*contractuels, vacataires, stagiaires*)

- Régime de base : Assurance Retraite (**Cnav, Carsat, CGSS**)

- Régime complémentaire : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (**Ircantec**)

## POUR LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

(*artisans, commerçants, chefs d'entreprise*)

- Régime de base : Sécurité sociale des indépendants (**SSI**) qui remplace, depuis le 1er janvier 2018, le Régime social des indépendants (**RSI**)
- Régime complémentaire : Régime complémentaire des indépendants (**RCI**)

## POUR LES PROFESSIONS LIBÉRALES

(*hors avocats*)

- Régime de base : Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (**CNAVPL**)
- Régimes complémentaires : Caisse autonome de retraite des médecins de France (**CARMF**), Caisse de retraite des notaires (**CRN**), Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (**CARCDSF**), Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens (**CAVP**), Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes (**Carpimko**) pour les auxiliaires médicaux, Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (**CARPV**), Caisse d'allocation vieillesse des agents



généralistes et des mandataires non-salariés d'assurance et de capitalisation (**Cavamac**) pour les agents d'assurance, Caisse d'assurance vieillesse des experts-comptables et des commissaires aux comptes (**Cavec**), Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (**Cipav**) pour les architectes, les géomètres et les professions libérales non réglementées (formateurs, consultants, nutritionnistes, coaches...).

### POUR LES AVOCATS

- Régime de base : Caisse nationale des barreaux français (**CNBF**)
- Régime complémentaire : régime complémentaire de la CNBF.





## LE FUTUR RÉGIME « UNIVERSEL » DES RETRAITES

La réforme des retraites promise par Emmanuel Macron lors de la campagne présidentielle prévoit la mise en place d'un régime « universel ». Cela ne veut pas dire que les 42 régimes de retraite vont disparaître (du moins, dans un premier temps), mais qu'ils vont fonctionner selon le même principe de « un euro cotisé donne les mêmes droits à la retraite quel que soit le statut professionnel ».

Le futur régime universel sera, en effet, un régime en points (comme les régimes complémentaires actuels) et non en annuités, c'est-à-dire avec des trimestres (comme la majorité des régimes de base en vigueur aujourd'hui).

Des spécificités pourraient toutefois demeurer. Les travailleurs indépendants et les professions libérales devraient ainsi continuer à cotiser proportionnellement moins que les salariés et les agents « actifs » de la fonction publique et des régimes spéciaux pourraient toujours liquider leurs droits plus tôt.



# LES ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE

# L'âge légal de départ à la retraite

# 1

*En France, c'est l'assuré qui décide quand il prend sa retraite et non son employeur (s'il en a un) sauf si le poste exige certaines aptitudes physiques (comme dans le cas des militaires, des aiguilleurs du ciel ou des danseurs de l'Opéra de Paris). Or, il faut savoir qu'il existe plusieurs bornes d'âges de départ à la retraite.*

**L**a réforme de 2010 a instauré un recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951 à 62 ans pour ceux nés à partir de 1955. Il s'agit de l'âge à partir duquel les Français sont autorisés à partir à la retraite. Avant cet âge minimum, les actifs n'ont pas le droit de quitter la vie professionnelle.

Plusieurs exceptions existent toutefois. Des départs anticipés sont prévus pour les personnes handicapées et pour celles exposées à l'amiante dans le cadre professionnel. Le dispositif « carrière longue » mis en place par la loi Fillon de 2003 et étendu par le décret du 2 juillet 2012 de François Hollande permet à des

actifs, ayant commencé à travailler avant 20 ans et justifiant du nombre de trimestres de cotisation à la retraite demandé, de partir avant l'âge légal. Idem pour le dispositif « pénibilité » instauré par la réforme de 2010 et qui permet à des salariés subissant une invalidité d'au moins 20% (ou d'au moins 10% après examen d'une commission médicale) causée par leur exposition à des risques professionnels de quitter la vie active à 60 ans.

**P**ar ailleurs, les fonctionnaires faisant partie de la catégorie dite « active » de la fonction publique (en opposition à la catégorie « sédentaire ») ont également le droit de partir à la retraite avant l'âge légal. En font partie les agents dont les conditions de travail sont jugées difficiles, comme les pompiers professionnels, les gardiens de prison, les aides-soignants et certains éducateurs spécialisés. Il existe même une sous-catégorie « super-active », comme les policiers, et une catégorie « insalubre » où les fonctionnaires peuvent aller en retraite

encore plus tôt. Dans ce dernier cas, il s'agit des agents de maintenance des réseaux souterrains (égoutiers) et des agents de préparation dans les instituts médico-légaux et les morgues. Les catégories active et insalubre ont également connu un report de deux ans de l'âge de départ suite à la réforme de 2010. Il est fixé à 57 ans pour les agents « actifs » (au lieu de 55 ans) et à 52 ans pour les agents « super-actifs » et « insalubres » (au lieu de 50 ans).

Pour partir à la retraite, les actifs doivent donc attendre d'atteindre l'âge légal. Néanmoins si, à cet âge, ils ne justifient pas du nombre de trimestres requis en fonction de leur année de naissance pour bénéficier d'une retraite à taux plein (50% du salaire annuel moyen dans le privé, 75% de la moyenne des six derniers mois de traitement de référence dans le public), ils subissent un abattement (ou « décote »). La pension est alors minorée de 1,25% par trimestre de cotisation manquant. Cette décote est supprimée si l'assuré atteint l'âge de retraite à taux plein.

# 2

## L'âge de retraite à taux plein

Cette borne est également appelée âge d'annulation de la décote. Elle a aussi été décalée de deux ans par la loi Woerth de 2010. L'âge de retraite à taux plein est progressivement porté à 67 ans pour les salariés, les travailleurs indépendants, les professions libérales et les fonctionnaires « sédentaires », à 62 ans pour les fonctionnaires « actifs » et à 57 ans pour les agents « super-actifs » et « insalubres ». Attention : si la décote disparaît à l'âge du taux plein, aucun

trimestre gratuit n'est octroyé. La durée de cotisation entrant dans le calcul de la pension, les retraites versées seront moins importantes si le nombre de trimestres exigés n'est pas atteint.

**E**n résumé, le départ à la retraite dépend de plusieurs paramètres : l'âge, la durée de cotisation requise dans sa génération et le statut professionnel. Une fois atteint l'âge légal, vous pouvez décider de continuer à travailler pour

atteindre le nombre de trimestres demandé. C'est ce que font déjà la plupart des assurés :

l'âge de départ effectif en France se situe déjà à 63,2 ans, ce qui place l'Hexagone dans la moyenne européenne.



*C'est la durée de cotisation exigée pour les assurés nés à partir de 1973.*



*C'est l'âge légal de départ à la retraite pour les assurés nés à partir de 1955.*



*C'est l'âge de retraite à taux plein (sans décote) pour les assurés nés à partir de 1955.*

**V**oici un tableau récapitulatif des bornes d'âges et de la durée de cotisation demandée.  
*En fonction de votre parcours, c'est à vous de décider quel est l'âge le plus pertinent pour prendre votre retraite.*

Date de naissance de l'assuré	Durée de cotisation	Âge d'ouverture des droits	Année légale du départ	Âge d'annulation de la décote	Année de départ sans décote
1954	165	61 ans et 7 mois	2015-2016	66 ans et 7 mois	2020-2021
1955	166 trimestres	62 ans	2017	67 ans	2022
1956	166 trimestres	62 ans	2018	67 ans	2022
1957	166 trimestres	62 ans	2019	67 ans	2022
Entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	167 trimestres	62 ans	2020-2022	67 ans	2022
Entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963	168 trimestres	62 ans	2023-2025	67 ans	2022
Entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966	169 trimestres	62 ans	2026-2028	67 ans	2022
Entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969	170 trimestres	62 ans	2029-2031	67 ans	2022
Entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972	171 trimestres	62 ans	2032-2034	67 ans	2022
À partir du 1er janvier 1973	172 trimestres	62 ans	2035	67 ans	2022



# LES DISPOSITIONS RÉCENTES SUR LA RETRAITE

# La fusion de l'Arrco et de l'Agirc



*Les régimes complémentaires Arrco et Agirc ont fusionnés le 1er janvier 2019. Auparavant, la dernière réforme des retraites, à savoir la loi du 20 janvier 2014, avait instauré plusieurs mesures en faveur des assurés. Par ailleurs, une réforme « systématique » (qui touche au système dans son entier et ne se contente pas de modifier seulement des paramètres, comme les réformes « paramétriques » précédentes) est en préparation.*

**L**es partenaires sociaux, gestionnaires de l'Arrco (le régime complémentaire de tous les salariés du secteur privé) et de l'Agirc (le régime complémentaire des seuls cadres du privé), ont signé le 30 octobre 2015 un accord instaurant des dispositions nouvelles pour ces régimes, dont leur fusion au 1er janvier 2019.

Objectifs de ces mesures : augmenter les recettes (cotisations) et baisser les dépenses (économies d'échelle) en vue de réduire le déficit cumulé des deux régimes qui, si rien n'avait été décidé, aurait atteint 8,4 milliards d'euros à l'horizon 2020. Le nouveau régime unifié, issu de la fusion de l'Arrco et de l'Agirc, a été baptisé Agirc-Arrco. Depuis le 1er janvier 2019, les cadres disposent, comme les non-cadres, d'un seul régime de retraite complémentaire.

Par ailleurs, un système de « bonus-malus » a été mis en place pour les salariés nés à partir de 1957 et qui liquident leur retraite de base à taux

plein (sans décote) à l'âge légal (62 ans). Il ne concerne donc pas les assurés nés avant le 1er janvier 1957, ni ceux qui ont pris leur retraite avant le 1er janvier 2019.

Les salariés nés à partir de 1957 et qui partent à la retraite à taux plein à 62 ans se voient appliquer un abattement de 10% sur leurs pensions complémentaires durant trois ans. Ce « malus » temporaire est abaissé à 5% pour les retraités assujettis au taux réduit de CSG à 3,8%. Il n'y a pas de pénalité pour les retraités exonérés de CSG. Le malus est supprimé si le salarié cotise 4 trimestres (1 an) de plus, c'est-à-dire s'il décale son départ à la retraite à 63 ans.

S'ils acceptent de partir plus tard que 63 ans, les salariés nés après 1957 qui disposent de tous leurs trimestres bénéficient d'un « bonus » temporaire. Leurs pensions seront augmentées durant la première année de retraite de 10% s'ils cotisent 8 trimestres (deux ans) de plus, 20% pour 12 trimestres (trois

ans) de plus, 30% pour 16 trimestres (quatre ans) de plus. Soit des départs, respectivement, à 64, 65 ou 66 ans.

Les cadres et non-cadres sont soumis, depuis le 1er janvier 2019, aux mêmes assiettes de cotisation complémentaire dans le cadre du nouveau régime Agirc-Arrco :

- une tranche 1 portant sur le salaire brut à hauteur du plafond de la Sécurité sociale (de 0 à 3.428 euros en 2020)
- une tranche 2 portant sur la fraction du salaire brut comprise entre un et huit fois le plafond de la Sécurité sociale (de 3.428 à 27.424 euros en 2020).

Sur ces assiettes de cotisation sont appliqués des taux de cotisation qui permettent d'acquérir des points Agirc-Arrco. Le taux de la tranche 1 a été fixé à 7,87% (dont 3,15% à la charge du salarié) et celui de la tranche 2 à 21,59% (dont 8,64% à la charge du salarié).

**Important : comme du temps de l'Arrco et de l'Agirc, les cotisations Agirc-Arrco sont supportées à 60% par l'employeur et à 40% par le salarié. Certaines conventions collectives ou accords de branches professionnelles peuvent prévoir une part patronale supérieure à 60%.**

Depuis le 1er janvier 2019, outre les années d'études supérieures validées par un diplôme, le rachat de points Agirc-Arrco est également possible pour les années incomplètes de cotisation (temps partiel, intérim, chômage non indemnisé). C'était déjà le cas pour les régimes de base.

Enfin, à l'image des pensions de base, l'époux ou l'épouse d'un salarié ou d'une salariée perçoit au décès de son conjoint (ou ex-conjoint si le conjoint survivant ne s'est pas remarié) une fraction de la pension complémentaire que celui-ci touchait de son vivant ou aurait dû toucher si il ou elle était parti(e) à la retraite. C'est ce que l'on appelle la pension de réversion. Depuis le 1er janvier 2019, le veuf ou la veuve doit être âgé(e) d'au moins 55 ans pour bénéficier de la réversion Agirc-Arrco (contre 60 ans à l'Agirc avant la fusion).





# Le compte pénibilité

# 2

## **L**e compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)

constitue la grande innovation de la réforme des retraites de 2014. L'objectif de ce compte est de permettre aux salariés dont les conditions de travail sont jugées difficiles de bénéficier de certains aménagements pour compenser cet état de fait.

Pour être éligible au compte personnel de prévention de la pénibilité instauré à compter du 1er janvier 2015, le salarié devait être soumis à un des dix critères de pénibilité :

- port de charges lourdes
- postures pénibles
- vibrations mécaniques
- exposition à des agents chimiques dangereux
- activités exercées en milieu hyperbare (sous terre ou sous l'eau)
- températures extrêmes
- niveau sonore élevé
- travail de nuit
- travail en équipes successives alternantes (travail en 3x8)
- travail répétitif (travail à la chaîne)

L'exposition à un des risques durant un trimestre donne droit à un point placé sur le compte de prévention de la pénibilité. Le salarié reçoit deux points par trimestre s'il est « poly-exposé ». Le compte est plafonné à 100 points (c'est-à-dire l'équivalent de 25 ans).

Les 20 premiers points doivent être obligatoirement utilisés par le salarié pour suivre une formation de reconversion professionnelle à un métier moins pénible. Les 80 points restants peuvent donner lieu, au choix du salarié, à un temps partiel payé comme un temps plein (à l'image du dispositif de retraite progressive) ou à un départ anticipé à la retraite (dans la limite de deux ans).



Le dispositif n'étant pas rétroactif, des aménagements sont prévus pour les seniors qui sont ou ont été exposés à des risques professionnels afin de ne pas les pénaliser. Les salariés de 52 ans et plus ne sont pas obligés d'utiliser leurs 20 premiers points pour suivre une formation. Les salariés âgés d'au moins 59,5 ans au 1er janvier 2015 bénéficient, eux, d'un doublement des points cumulés sur leur compte.

L'une des ordonnances réformant le Code du travail a rebaptisé le C3P en compte professionnel de la prévention (C2P) et en a réduit le périmètre. Depuis le 1er janvier 2018, quatre critères (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques) sur les dix facteurs de risques ont été supprimés. En contrepartie, les salariés souffrant d'une maladie professionnelle à la suite de l'exposition aux quatre critères et ayant entraîné un taux d'incapacité permanente (IP) d'au moins 10% peuvent partir à 60 ans dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente.



*C'est le nombre de points maximum que peut contenir un compte professionnel de prévention*



# L'aide au rachat des années d'études

# 3

**P**our aider les nouvelles générations à disposer de tous les trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein (sans décote) alors qu'elles vont subir au premier chef l'allongement de la durée de cotisation, la réforme des retraites de 2014 a mis en place une aide de l'État au rachat des années d'études supérieures réservée aux jeunes actifs.

Depuis la loi Fillon de 2003, tous les régimes de retraite de base mais également complémentaires donnent la possibilité à leurs assurés de racheter jusqu'à 12 trimestres de cotisation (soit trois annuités) au titre de leurs années d'enseignement supérieur. À condition, toutefois, que ces dernières aient été validées par un diplôme. Les années de classes préparatoires aux concours des grandes écoles (écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, Sciences Po, ENA, écoles normales supérieures, Beaux-Arts, Arts Déco...) sont cependant prises en compte.

**Problème :** alors que les prix des rachats, fixés tous les ans par les régimes, augmentent avec l'âge, le dispositif n'est pas utilisé par les jeunes. Il est vrai qu'à 23 ans, un trimestre coûte en moyenne entre 1.700 et 2.000 euros. Une somme conséquente pour un jeune qui démarre dans la vie et qui dispose

généralement de moyens financiers limités. Par ailleurs, l'avantage fiscal n'est guère incitatif pour ces classes d'âge. La possibilité de déduire de ses revenus le montant des rachats est inopérant pour les nouvelles générations qui souvent ne paient pas ou peu d'impôts.

Pour inciter les jeunes actifs à sauter le pas, une aide de l'État est instaurée. En réalité, il s'agit d'un rabais. Le montant de la « ristourne » dépend de l'option de rachat choisie et du statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant, profession libérale) du jeune actif.

À titre d'exemple, si un jeune salarié sélectionne l'option 1, qui permet de réduire la décote sur le taux de pension, l'aide s'élève à 670 euros par trimestre racheté. S'il choisit l'option 2, plus chère, qui minore la décote sur le taux de pension et majore la durée de cotisation, l'aide grimpe à 1.000 euros par trimestre racheté. Sachant que le rabais est plafonné au rachat de quatre trimestres, il représente une économie maximum de 4.000 euros. Quel que soit leur statut professionnel, les jeunes actifs ne peuvent, toutefois, prétendre à cette aide que durant les dix premières années de leur vie active.

## 1.000€

*C'est le montant maximum du rabais sur le rachat d'un trimestre par un jeune salarié.*

# 4

## La validation des années de stage

Les stages sont désormais devenus un passage obligé pour les jeunes afin de s'insérer dans le monde du travail. La loi oblige désormais les entreprises à verser une « gratification » pour les stages excédant deux mois. Son montant est fixé au minimum à 600,60 euros par mois en 2020. Or, en deçà de cette somme, ni l'employeur, ni le stagiaire ne paient de cotisations sociales. Ce qui signifie que même s'il est payé plus de 600,60 euros par mois, le stagiaire cotise pour sa retraite seulement sur une fraction de sa rémunération.

Pour rattraper ces trimestres de cotisation « perdus », la réforme des retraites a instauré une cotisation facultative à la charge du stagiaire. Le coût d'un trimestre équivaut à 12% du plafond mensuel de la Sécurité sociale arrondi à l'euro le plus proche, soit 411 euros en 2020. La demande doit être effectuée dans les deux ans suivant la fin du stage. Celui-ci doit être un stage obligatoire de plus de deux mois exigé dans un cursus de formation et effectué à partir du 15 mars 2015. Le jeune peut racheter au maximum deux trimestres au titre de son stage.

Par ailleurs, la réforme des retraites de 2014 s'est penchée sur les stages de formation professionnelle délivrés aux demandeurs d'emploi. Lorsqu'un chômeur suit une formation, il cotise à la retraite sur une assiette

forfaitaire réduite. Ainsi, les périodes « classiques » de chômage permettent de valider quatre trimestres dans l'année, contre un trimestre pour un stage de formation professionnelle.

Pour encourager les chômeurs à se former et notamment les plus jeunes, la loi étoffe les droits à la retraite des périodes de formation professionnelle. Les demandeurs d'emploi non indemnisés, mais aussi les travailleurs handicapés et les apprentis ne cotisant pas à la retraite, valident désormais 1 trimestre par période de 50 jours de formation.



*C'est le nombre maximum de trimestres de cotisation qui peuvent être validés au titre des stages obligatoires.*

# Le nouveau calcul pour les « poly-pensionnés »

# 5

À carrière équivalente, les « poly-pensionnés », c'est-à-dire les retraités ayant cotisé à différents régimes, perçoivent souvent des retraites inférieures à celles des « mono-pensionnés » qui ont cotisé à un seul régime. La pension moyenne des premiers s'élevait en 2008 à 1.487 euros par mois, contre 1.645 euros par mois pour les seconds, selon le 9ème rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) consacré à la situation des poly-pensionnés.

Cette différence vient des modes de calcul des pensions, différents d'un régime à un autre, qui pénalisent les affiliés à plusieurs régimes. Le problème n'est pas anodin puisque, à titre d'exemple, 33% de la génération née en 1942 est « poly-pensionnée » (40% chez les hommes et 30% chez les femmes), toujours d'après le 9ème rapport du COR.

Depuis le 1er juillet 2017, le calcul est réalisé comme si le poly-pensionné avait cotisé à un seul régime : les 25 meilleures années sont choisies sur toute la durée d'assurance, tous régimes confondus. C'est le dernier régime de retraite de base d'affiliation qui procède au calcul et qui verse la pension de base. Le poly-pensionné perçoit une retraite de base unique, et non plus plusieurs comme auparavant.

Ce système ne s'applique toutefois pas aux retraites complémentaires, ni si le poly-pensionné a cotisé aux régimes de la fonction publique (SRE, CNRACL) au régime des exploitants agricoles (MSA non-salariés), aux régimes des professions libérales (CNAVPL, CNBF) et aux régimes « spéciaux » (SNCF, RATP, Banque de France, Comédie française, Opéra de Paris...).



# 6

## La refonte du cumul emploi retraite

*Le cumul emploi retraite (CER) est un dispositif instauré par la loi Fillon de 2003 qui permet de percevoir une pension tout en continuant à avoir (à temps partiel ou à temps plein) une activité professionnelle. Ce dispositif permet d'améliorer sensiblement ses revenus à la retraite.*

Depuis le 1er janvier 2015, il faut liquider tous ses droits à la retraite pour prétendre au CER. Du coup, s'il change de statut, le retraité continue à verser des cotisations vieillesse mais « à fonds perdus », sans générer de nouveaux droits.

**D**epuis 2009, il n'existe plus de délai de carence entre le départ à la retraite et le CER, ni de plafond de revenus. En revanche, pour en bénéficier, il faut toujours avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (ce qui exclut les bénéficiaires du dispositif « carrières longues »), justifier de tous ses trimestres de cotisation requis pour le taux plein et avoir liquidé l'ensemble de ses retraites, de base, complémentaires, françaises et étrangères.

Toutefois, il est possible d'avoir accès au CER sans avoir l'âge légal si le pensionné change de statut (à titre d'exemple, un salarié qui devient indépendant). Dans ce cas, tout en percevant sa pension, le retraité cotisait, dans le cadre de sa nouvelle activité, à un nouveau régime et se constituait ainsi de nouveaux droits à la retraite. À terme, il pouvait toucher une nouvelle pension en plus.



# L'abaissement de l'âge de la retraite progressive

# 7

Comme le cumul emploi retraite, la retraite progressive a été instaurée par la loi Fillon de 2003. Ce dispositif offre la possibilité de percevoir une partie de sa retraite tout en occupant son emploi à temps partiel. Il permet d'aménager une transition plus douce vers la retraite tout en permettant à l'actif-retraité de cotiser et donc de se constituer des droits supplémentaires à la retraite. Si l'employeur est d'accord, le bénéficiaire peut même cotiser sur la base d'un temps plein.

Les artisans, les commerçants, les chefs d'entreprise, les exploitants agricoles et les professions libérales ont accès au dispositif mais pas les fonctionnaires, ni les affiliés aux régimes spéciaux. Reste que si les avantages de la retraite progressive sont incontestables, elle est peu répandue. Fin 2012, on comptait seulement 2.409 bénéficiaires au régime général. Pour doper le dispositif, la réforme des retraites a abaissé l'âge d'accès de deux ans, sachant qu'il ne peut être inférieur à 60 ans.

Par ailleurs, les trimestres validés dans les régimes de retraite publics sont désormais comptabilisés dans les 150 trimestres minimums exigés. Surtout, le montant de la retraite progressive est proportionnel au temps de travail. Un salarié qui travaille à 55% percevra 45% de sa pension calculée sur ses droits acquis. Pour bénéficier d'une

retraite progressive, il faut travailler au maximum à 80% et au minimum à 40%. Les salariés déjà à temps partiel y ont droit.

Le compte professionnel de prévention offre notamment la possibilité aux salariés exposés aux risques professionnels de bénéficier d'une retraite progressive. Pour cela, le salarié doit disposer d'au moins 80 points sur son compte, sachant qu'un trimestre d'exposition donne droit à un point et un trimestre de « poly-exposition » à deux points. L'employeur ne peut pas refuser d'accorder la retraite progressive au titre du compte pénibilité sauf en cas de difficulté économique de l'entreprise. Depuis le 1er janvier 2018, les salariés qui disposent de plusieurs employeurs, une situation courante dans certains secteurs comme les services à la personne (aide-ménagère, assistance de personne âgée ou handicapée...) ont accès à la retraite progressive. Tous ces aménagements semblent avoir porté leurs fruits : on comptait, au 31 décembre 2017, 16.690 bénéficiaires de la retraite progressive (derniers chiffres disponibles).



60ans

*C'est le nouvel âge à partir duquel on peut prétendre à la retraite progressive.*

# 8

## Le nouveau mode de validation de trimestres dans le privé

Jusqu'au 31 décembre 2013, pour valider un trimestre de cotisation dans le secteur privé, il fallait justifier de 200 heures payées au Smic. Sachant qu'une annuité comprend quatre trimestres, il fallait donc cotiser l'équivalent d'au moins 800 heures Smic par an. Les salariés à temps partiel ou qui percevaient de faibles rémunérations étaient désavantagés par ce système. Cette injustice explique en partie l'écart de 30% des montants de pension entre les hommes et les femmes, la majorité de ce type d'emploi étant occupée par ces dernières.

Pour remédier à cette situation, la réforme des retraites de 2014 a instauré un nouveau mode de calcul. Il suffit désormais de gagner l'équivalent de 150 heures Smic pour valider un trimestre. Une personne à mi-temps payée au Smic horaire peut ainsi disposer de ses quatre trimestres dans l'année, soit une annuité complète.

Jusqu'ici, pour compenser l'interruption d'activité liée à un congé maternité indemnisé par la Sécurité sociale ou par la Mutualité sociale agricole (MSA), un trimestre d'assurance était validé au titre de l'accouchement. Or, pour la naissance d'un troisième enfant ou en cas de naissance multiple (jumeaux, triplés...), les congés maternité excèdent un trimestre (90 jours).

À compter des naissances postérieures au 1er janvier 2014, l'ensemble des indemnités journalières (IJ) d'assurance maternité perçues par les salariées et les salariées agricoles sont dorénavant retenues dans le calcul des trimestres cotisés. Un trimestre est comptabilisé tous les 90 jours d'IJ. Le même principe s'applique aux IJ versées dans le cadre d'un congé d'adoption pris après le 1er janvier 2014. Jusque-là, elles ne donnaient pas lieu à l'attribution de trimestre pour la retraite.

Enfin, dans le cadre du dispositif dit de « carrière longue » qui permet aux actifs ayant commencé à travailler avant 20 ans (depuis le décret Hollande du 2 juillet 2012) et justifiant de tous leurs trimestres de partir plus tôt à la retraite, les femmes peuvent désormais valider quatre trimestres au titre de la maternité, contre deux auparavant.

### 150

*C'est le nombre d'heures exigé pour valider un trimestre de cotisation.*





# Les trimestres de retraite gratuits pour les apprentis



Comme les stagiaires, les jeunes en contrat d'apprentissage cotisent sur une partie de leur rémunération qui évolue en fonction de leur âge. Ainsi, les apprentis ne peuvent valider une annuité entière qu'à compter de la troisième année de leur apprentissage s'ils ont plus de 18 ans et de la deuxième année de leur apprentissage s'ils ont plus de 21 ans. Un apprenti qui commence son apprentissage à 16 ans validera seulement 7 trimestres sur trois ans, selon l'étude d'impact du projet de loi sur les retraites.

Si le changement de calcul de validation à 150 heures payées au Smic profite

aux apprentis, ce n'est pas suffisant. C'est pourquoi la réforme des retraites de 2014 prévoit que les apprentis dont le contrat d'apprentissage a été signé à partir du 1er janvier 2014 cotisent sur l'ensemble de leur rémunération. Pour ne pas augmenter les cotisations payées par les entreprises et les jeunes, des trimestres gratuits sont attribués par l'État via une cotisation complémentaire financée par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Par ailleurs, sur le modèle de l'aide au rachat de trimestres de cotisation au titre des années d'études, un rabais sur les rachats

est octroyé aux anciens apprentis, ayant effectué un contrat d'apprentissage entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013 inclus, et qui n'ont pu valider des années complètes. Une ristourne sur les rachats a également été mise en place pour les assistantes maternelles, ayant exercé entre le 1er janvier 1975 et le 31 décembre 1990 inclus. Comme les apprentis, les « nounous » ne cotisent pas sur l'ensemble de leur rémunération.



# 10

## La meilleure prise en compte du handicap

**D**epuis la réforme des retraites de 2010, les personnes handicapées avaient la possibilité de liquider leurs droits à la retraite dès 55 ans à condition de justifier d'une incapacité permanente (IP) d'au moins 80% ou de bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La délivrance de la RQTH étant très restrictive et la situation de handicap étant constatée à partir d'une IP de 50%, les personnes handicapées présentant une incapacité d'au moins 50% peuvent partir, depuis le 1er février 2014, à la retraite à partir de 55 ans et ce même s'ils ne disposent pas de la RQTH.

Par ailleurs, jusqu'ici, les personnes handicapées pouvaient percevoir une retraite à taux plein (sans décote), quel que soit leur nombre de trimestres de cotisation validé, à 62 ans (au lieu de 67 ans) si elles percevaient

l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou si elles étaient reconnues inaptes au travail. Elles pouvaient également partir sans abattement, mais seulement à 65 ans, si elles justifiaient d'une incapacité permanente d'au moins 50%. Désormais, il n'y aura plus de décote également à partir de 62 ans pour les personnes présentant une IP de 50%.

Les aidants familiaux, qui exercent une activité à temps partiel ou se consacrent de manière permanente à l'aide d'un enfant ou d'un adulte lourdement handicapé (au moins 80% d'IP), bénéficient de l'affiliation gratuite et obligatoire à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). L'affiliation à l'AVPF était jusqu'à présent soumise à conditions de ressources (pas plus de 2.000 euros mensuels de revenus pour le couple). La réforme des retraites de 2014 a supprimé cette condition de ressources.

Le texte a également étendu la majoration de trimestre pour les aidants. Un aidant, qui poursuit une activité professionnelle tout en assumant la charge d'un enfant lourdement handicapé, bénéficie d'un trimestre de cotisation supplémentaire tous les 30 mois d'éducation, dans la limite de huit trimestres. Cette majoration est étendue aux aidants en charge d'un adulte lourdement handicapé.

**À noter:** l'âge de retraite à taux plein (sans décote) a été maintenu à 65 ans pour les aidants nés après le 1er juillet à condition qu'ils aient arrêté de travailler pour s'occuper de leur enfant handicapé durant au moins 30 mois d'affilée.

### 50%

*C'est le taux minimum d'incapacité permanente à justifier pour avoir accès aux dispositifs pour les personnes handicapées.*

# L'instauration d'un compte personnel retraite

# 11

**P**our permettre à tous les actifs d'avoir une vision plus précise de leur future pension, la réforme des retraites de 2014 a prévu la mise en place d'un compte individuel retraite en ligne, baptisé « compte personnel retraite » et dont une première version a été lancée le 13 octobre 2016. L'objectif de cet outil est de permettre aux affiliés (actifs et retraités) des 35 régimes français de retraite, qui font partie du groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite (représentant 95% des assurés français), de disposer de l'ensemble des informations sur leurs droits dans un seul et même espace virtuel. Pour s'ouvrir un compte personnel retraite, il faut se

connecter sur le portail info-retraite.fr, remplir un formulaire et générer un code secret. Il est aussi possible d'y accéder en se connectant via les identifiants de son compte fiscal (impot.gouv.fr) ou d'Assurance maladie (ameli).

En entrant simplement son numéro de Sécurité sociale, l'internaute peut connaître les régimes de retraite auxquels il est ou a été affilié. Il est également possible de consulter son relevé individuel de situation (RIS) qui récapitule tous les trimestres validés et les points de retraite acquis depuis le début de sa vie professionnelle (voir plus loin).

Les internautes de 45 ans et plus ont accès à des évaluations de leur future retraite en fonction de plusieurs scénarios de fin de vie professionnelle (rémunération à la hausse, rémunération à la baisse, chômage...).

Le compte personnel retraite permet d'effectuer des simulations de pensions à partir de ses données réelles de carrière (et non plus déclaratives). Depuis le 15 mars 2019, il est possible, toujours via le compte personnel retraite, de réaliser une demande unique de retraite en ligne (intégrant les régimes complémentaires). L'assuré n'a plus besoin de demander par courrier à chacun des régimes auxquels il est ou a été affilié de liquider ses droits.



# 12

## Ce que l'on sait de la future réforme des retraites

Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron a promis de remplacer les 42 régimes de retraite actuels aux règles de fonctionnement différentes par un régime « universel » basé sur un principe : chaque euro cotisé génère les mêmes droits à la retraite, quel que soit le statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant) de l'assuré. Non seulement le nouveau système se veut plus simple et plus lisible, mais il devrait être plus équitable puisque tous les assurés seront soumis aux mêmes règles.



À l'heure où nous écrivons, la réforme des retraites, qui est composé d'un projet de loi ordinaire (PJO) et d'un projet de loi organique (PJO), n'a pas encore été votée. Le PJO a été adopté le 4 mars 2020 en première lecture à l'Assemblée nationale par le recours à l'article 49-3 de la Constitution (vote sans les députés) ; et le PJO, le 5 mars 2020. Le Sénat devrait examiner les deux textes en avril pour une adoption définitive en juin ou juillet prochain. Compte tenu de l'épidémie de coronavirus, Emmanuel Macron a annoncé que toutes les réformes, dont celles des retraites, étaient suspendues. Voici les principales mesures prévues dans le PJO adopté à l'Assemblée nationale :

- le régime universel sera un régime par répartition dans lequel les cotisations des actifs serviront à payer immédiatement les pensions des retraités
- le régime universel sera un régime en points. Les cotisations permettront d'acquérir des points de retraite. Le nombre cumulé de points sera multiplié, au moment de la liquidation des droits, par la valeur de service du point du moment pour donner le montant de la pension.
- tous les actifs seront affiliés au régime universel, y compris les fonctionnaires et les affiliés des régimes spéciaux (SNCF, RATP, Banque de France...)
- l'assiette de cotisation sera fixée à trois plafonds de la Sécurité sociale (environ 120.000 euros par an). Le taux de cotisation s'élèvera à 28,12% (dont 60% pris en charge par l'employeur), sauf pour les indépendants et les libéraux qui bénéficieront d'un taux de 12,94% entre un et trois plafonds de la Sécurité sociale. Une cotisation de 2,81%, appliquée sur la totalité de la rémunération et non génératrice de droits, permettra de financer les dispositifs de solidarité, comme le minimum de retraite.
- l'âge minimum de départ à la retraite sera maintenu à 62 ans
- seuls les assurés nés à partir de 1975 seront concernés par le nouveau système
- les nouvelles règles de calcul s'appliqueront aux retraites liquidées à partir de 2037.
- un minimum de pension sera attribué aux assurés justifiant d'une carrière complète (43 ans de cotisation). Cette retraite « plancher » (pensions de base et complémentaire confondues) sera fixée à 1.000 euros par mois dès 2022, puis correspondra à 83% du Smic net en 2023, 84% du Smic net en 2024 et à 85% du Smic net à partir de 2025.
- un bonus de pension de 5% sera octroyé aux parents par enfant, et ce, dès le premier. 2,5% seront attribués systématiquement à la mère au titre de la maternité, les 2,5% restants étant, au choix du couple, versés à la mère ou au père (sauf si celui-ci a été condamné pour violences conjugales) au titre de l'éducation de l'enfant. 2% seront ajoutés au troisième enfant.



# LA PRÉPARATION À LA RETRAITE

# L'information retraite

*La loi Fillon de 2003 a amélioré le droit d'information des assurés sur leur retraite en instaurant deux outils pour les aider à mieux appréhender leur pension future : le relevé individuel de situation (RIS) et l'estimation indicative globale (EIG). La réforme de 2010 a complété le dispositif en donnant la possibilité aux assurés de demander un entretien information retraite (EIR) auprès de sa caisse de retraite.*

## LE RIS

**L**e relevé individuel de situation (RIS) est mis en place depuis le second semestre 2007. Il s'agit d'un relevé qui recense tous les éléments de carrière de l'assuré. Il est transmis automatiquement par La Poste tous les cinq ans à compter des 35 ans de l'affilié, sans que celui-ci n'ait besoin de faire de démarche spécifique. Un seul relevé est envoyé.

Le RIS recense l'ensemble des régimes dans lesquels vous avez acquis des droits à retraite, les éléments de rémunération pris en compte ou susceptibles d'être pris en compte pour déterminer le calcul de la pension, le nombre de trimestres ou de points (selon les régimes) acquis, les informations susceptibles d'avoir une influence sur l'âge nécessaire pour le versement ou le montant de la pension, comme le nombre d'enfants ou la période de service militaire.

Il est conseillé de vérifier les données consignées dans le RIS. En cas d'erreur ou d'oubli, le mieux est de contacter le régime de retraite concerné. Si une modification est nécessaire, le régime contacté se chargera de la faire et d'en informer les autres régimes.



**35ans**

*C'est l'âge à partir duquel les assurés reçoivent leur relevé individuel de situation, puis tous les cinq ans.*

## L'EIR

**D**epuis 2012, tout assuré en activité ou non, âgé de 45 ans au moins et ayant acquis des droits dans un régime obligatoire français, peut bénéficier d'un entretien information retraite (EIR), également appelé rendez-vous de mi-carrière. Vous pouvez en faire la demande auprès de l'un des régimes de base ou complémentaires auxquels vous êtes affilié. Si vous avez des interrogations sur une partie antérieure de votre carrière, vous pouvez en solliciter un autre.

L'entretien vise à faire le point sur vos droits dans les différents régimes de retraite, l'évolution de ces droits en cas de changements professionnels (expatriation, chômage, formation...) ou personnels (maternité, maladie...), le futur montant de votre retraite par des simulations, les dispositifs vous permettant d'améliorer le montant de votre retraite (surcote, rachats de trimestre, retraite progressive, cumul emploi retraite...). Si vous ne disposez pas d'un RIS récent, un relevé vous sera envoyé avant l'entretien. Les caisses de retraite conseillent de solliciter un tel entretien plutôt à partir de 55 ans, après réception de l'estimation indicative globale (EIG).

45ans

*C'est l'âge à partir duquel les assurés peuvent demander un entretien individuel retraite.*

## L'EIG

**C**omme le RIS, l'estimation indicative globale (EIG) est envoyée, sans démarche spécifique, par courrier tous les cinq ans à compter des 55 ans de l'assuré. L'EIG peut être téléchargée à tout moment sur le nouveau compte personnel retraite. Elle comprend le relevé individuel auquel est ajouté une évaluation du montant total des pensions servies par les régimes obligatoires de base et complémentaires. Plusieurs estimations sont données.

D'abord, le montant à l'âge légal, c'est-à-dire l'âge (qui peut varier selon les régimes) à partir duquel l'actif est autorisé à partir à la retraite. Attention : le dispositif « carrière longue » qui permet aux assurés qui ont commencé à travailler jeune de partir plus tôt n'est pas pris en compte. Si le nombre de trimestres exigés pour une retraite à taux plein n'est pas atteint, une décote est appliquée. Puis, les montants sont estimés pour chaque année comprise entre l'âge légal de départ (62 ans) et l'âge du taux plein (sans décote). Enfin, est indiqué le montant arrivé à l'âge de retraite à taux plein (67 ans à partir de 2022).

Ces estimations sont effectuées en partant du postulat que la situation professionnelle et personnelle de l'assuré n'évolue pas et en se basant sur le mode de calcul des pensions en vigueur. Ces informations sont seulement indicatives et n'ont aucune valeur d'engagement contractuel de la part du ou des organismes de retraite concernés.

55 ans

*C'est l'âge à partir duquel les assurés reçoivent leur estimation indicative globale, puis tous les cinq ans.*



# Les revenus de complément à la retraite

## 2

*Avec des revenus qui baissent en moyenne de 50% à la retraite, les Français ont intérêt à se constituer un complément de revenu à leurs pensions obligatoires en vue de maintenir leur pouvoir d'achat. Il existe plusieurs solutions qui peuvent se cumuler entre elles : l'immobilier, l'assurance vie et l'épargne retraite.*

### L'IMMOBILIER

**T**out le monde est d'accord avec ce postulat : acquérir sa résidence principale constitue la première préparation à la retraite. Alors que le paiement d'un loyer peut représenter jusqu'à 50% du budget d'un ménage parisien, ne plus à avoir à en verser au moment de la retraite permet de compenser la baisse de revenus après la vie active. Les Français l'ont bien compris : non seulement 77% de nos concitoyens de 65 ans et plus étaient propriétaires de leur logement en 2011, mais seuls 2,5% d'entre eux avaient encore leur emprunt immobilier à rembourser, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). À titre de comparaison, la moyenne se situe à 12% dans les autres pays européens, toujours d'après l'OCDE.

Posséder son appartement ou sa maison, c'est également s'assurer

de ne pas devoir déménager à la retraite (un événement souvent mal vécu par les personnes âgées) parce que son bailleur a décidé de vendre ou d'occuper son bien. Détenir son logement, c'est aussi la garantie de posséder un patrimoine qui peut prendre de la valeur avec les années et qui permet d'être solvable vis-à-vis des banques.

De plus en plus de retraités comptent sur la vente de leur bien immobilier pour payer leur hébergement en maison de retraite. Certains optent pour la vente en viager qui leur permet de bénéficier d'une rente viagère (jusqu'à leur mort) qui s'ajoute à leurs retraites de base et complémentaires. D'autres, aux moyens financiers plus importants, se lancent dans l'immobilier locatif qui leur permet de percevoir des loyers.

Bref, la pierre est considérée comme un bon investissement, notamment pour financer sa retraite. C'est d'ailleurs l'une des raisons qui explique, en plus du déséquilibre de l'offre et de la demande dans certaines régions, le niveau élevé des prix de l'immobilier en France. Reste qu'être propriétaire ne signifie pas ne plus avoir de charges à payer. Outre la taxe foncière, les frais de syndic et/ou de copropriété, il faut quelquefois faire face à de grosses dépenses comme le remplacement d'une chaudière, la réfection d'un toit ou un ravalement de façade. Sans parler du nombre croissant de normes de sécurité et d'isolation à respecter. Or, les retraités ont tout intérêt à entretenir et maintenir conforme leur bien immobilier s'ils souhaitent un jour le vendre à un bon prix.

Au moment de l'achat d'un logement, les professionnels de l'immobilier conseillent de penser à son utilisation au 3ème ou 4ème âge. Ne pas disposer d'un ascenseur pour un appartement situé au 6ème étage constitue un handicap. Mieux vaut privilégier les habitations en centre-ville près des commerces. Il faut savoir qu'il existe une multitude d'aides de la part des conseils généraux, de l'Agence nationale de l'amélioration de l'habitat (ANAH) et des caisses de retraite pour financer des travaux d'adaptation des logements à la perte d'autonomie (baignoire sous-baissée, monte-escalier électrique...). Enfin, tout le monde ne dispose pas des moyens financiers pour acquérir sa résidence principale. Après tout, l'étude de l'OCDE montre bien que 23% des retraités français ne sont pas propriétaires...

**77%**

*des Français de plus de  
65 ans possèdent leur  
logement.*



## L'ASSURANCE VIE

**E**st-il besoin de présenter l'assurance vie ? Ce contrat d'assurance n'usurpe pas son surnom de « placement préféré des Français ». Avec 1.789 milliard d'euros d'encours fin janvier 2020 selon la Fédération française de l'assurance (FFA), il concentre à lui seul 40% de l'épargne des particuliers français. Il est vrai que ce produit constitue un « véritable couteau suisse » des finances personnelles, unique au monde, qui allie sécurité, rendement, souplesse, liquidité et fiscalité allégée. L'assurance vie est donc bien adaptée pour préparer sa retraite. Les Français ne s'y trompent pas puisqu'ils citent cette caractéristique comme leur première motivation de souscription.

Les fonds en euros, composés à plus de 80% d'obligations, offrent une garantie sur le capital. Mieux : grâce à un mécanisme dit « cliquet », les plus-values réalisées sont définitivement acquises. Ces fonds euros sont logés dans les contrats mono-support ou constituent le compartiment euros des contrats multi-supports. Si les rendements des supports en euros ne cessent de baisser depuis plusieurs années, ils demeurent supérieurs à l'inflation. Les unités de compte (UC), investies en Sicav, FCP ou « trackers », eux-mêmes principalement investis en actions ou en obligations, permettent, en période de hausse des marchés financiers, de doper la performance des contrats multi-supports. Les UC peuvent également contenir de l'immobilier (SCI, SCPI, OCPI). En revanche, contrairement aux fonds euros, le risque est porté par l'assuré et le capital n'est pas garanti.

Le souscripteur peut choisir entre plusieurs modes de gestion proposés dans les contrats multi-supports : gestion « profilée » ou « dynamique » (l'assureur gère le portefeuille en fonction du profil de risque choisi), gestion libre (l'assuré gère lui-même ses actifs), gestion à horizon ou « pilotée » (le portefeuille évolue en fonction de l'âge du souscripteur avec des placements de moins en moins risqués dans le temps) ou la gestion sous mandat (délégation à un professionnel).

Autre grand avantage de l'assurance vie : le capital est disponible à tout moment. Il est possible de réaliser des rachats totaux ou partiels n'importe quand en cours de contrat.



Enfin, l'assurance vie offre une fiscalité avantageuse, pour l'instant, préservée. À compter de huit ans de détention d'un contrat, les plus-values bénéficient d'un abattement de 4.600 euros pour une personne seule et de 9.200 euros pour un couple marié ou pacsé déclarant en commun ses revenus à l'administration fiscale.

**P**our les primes versées avant le 27 septembre 2017, l'assuré peut choisir que les gains en cas de rachat soient intégrés dans ses revenus à déclarer ou opter pour un prélèvement forfaitaire libératoire (PFL), plus intéressant s'il paye beaucoup d'impôts. D'autant que le taux du PFL est dégressif en fonction de l'ancienneté du contrat. Pour un contrat ouvert entre 0 et 4 ans, le prélèvement s'élève à 35%. Il tombe à 15% pour les contrats souscrits de 4 à 8 ans et à 7,5% pour ceux détenus depuis plus de 8 ans.

Pour les gains issus de rachats effectués à partir du 1er janvier 2018 et des primes versées à compter du 27 septembre 2017, le prélèvement forfaitaire unique (PFU) à 30% (englobant un prélèvement forfaitaire au titre de l'impôt sur le revenu à 12,8% et les prélèvements sociaux à 17,2%) s'applique pour les contrats de moins

de 8 ans et pour les souscripteurs de plus de 8 ans dont le montant des cotisations (tous contrats confondus) excède 150.000 euros. L'option du barème progressif à l'impôt sur le revenu est possible dans les deux cas. Pour les assurances vie de plus de 8 ans et de moins de 150.000 euros d'encours, le PFL à 7,5% demeure. Ce qui fait un taux de prélèvement global de 24,7% en comptant les prélèvements sociaux (CSG, CRDS...) à 17,2%.

En matière successorale, l'assurance vie s'avère également très intéressante. Le souscripteur peut désigner autant de bénéficiaires qu'il veut et pas forcément les membres de sa famille. Surtout, un abattement de 152.500 euros s'applique à chacun des bénéficiaires (à condition que le souscripteur défunt ait réalisé des versements sur le contrat avant 70 ans) et tout ceci hors droits de succession.

**À noter :** la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises), du 22 mai 2019, instaure plusieurs nouveautés pour l'assurance vie. Les souscripteurs peuvent transférer les fonds de leur contrat dans un nouveau contrat tout en gardant les avantages fiscaux pour détention (abattement de 4.600 ou 9.200 euros et PFL à 7,5%), à condition de rester chez le même assureur.



*C'est la part de l'assurance vie dans le patrimoine financier des retraités.*

## L'ÉPARGNE RETRAITE

À côté de l'immobilier et de l'assurance vie, il existe un placement spécifiquement dédié à la préparation à la retraite : la bien nommée épargne retraite.

Ces produits présentent la spécificité de ne pouvoir être débloqués qu'au moment du départ à la retraite. À l'image des retraites obligatoires par répartition, ces retraites facultatives par capitalisation sont alimentées par des cotisations versées durant la vie active qui donnent lieu au versement de prestations à la retraite. En d'autres termes, il s'agit de produits dits « tunnels » qui offrent une sortie en rentes viagères à partir du départ à la retraite et qui viennent compléter les pensions perçues au titre des retraites de base et complémentaires.

Certains d'entre eux donnent la possibilité de toucher une partie de l'épargne constituée en capital. Des cas de déblocage exceptionnel sont également souvent prévus et permettent d'avoir accès aux sommes épargnées avant la retraite.

Un avantage non négligeable et commun à l'ensemble des dispositifs d'épargne retraite individuelle : les versements sur ces produits sont déductibles des revenus à déclarer (dans la limite d'un certain plafond). Il existe une large palette de produits d'épargne retraite individuelle, certains accessibles à tous et d'autres réservés à une catégorie précise d'actifs.



## LE PERP

Le plan d'épargne retraite populaire (Perp) a été instauré par la loi Fillon de 2003. Il a remplacé le plan d'épargne populaire (Pep). Ce produit est ouvert à tous, y compris aux non actifs. On peut même en posséder plusieurs. Il est possible de le cumuler avec n'importe quel autre produit d'épargne retraite. Juridiquement, il s'agit d'un contrat d'assurance vie. Comme le placement préféré des Français, il peut s'agir d'un contrat mono-support en euros ou d'un contrat multi-supports composé d'un compartiment en euros et d'un compartiment en unités de compte (OPCVM). Les fonds en euros et les supports en euros logés dans des Perp offrent eux-aussi une garantie sur le capital et sur les intérêts générés (« effet cliquet »).

En revanche, à la différence des contrats d'assurance vie « classiques », les sommes épargnées dans un Perp peuvent être transférées dans un nouveau Perp, y compris chez un autre assureur. Attention toutefois aux frais prélevés à l'occasion du transfert qui peuvent être élevés. Les Perp, à l'image des contrats d'assurance vie, supportent également des frais sur les versements et des frais de gestion du contrat.

Comme tous les produits retraite, ils donnent lieu, au moment du départ à la retraite, à une sortie en rentes viagères, c'est-à-dire versées jusqu'à la mort. Depuis la réforme des retraites de 2010, il est possible de débloquer 20% de l'encours en capital. Le Perp est également le seul produit d'épargne retraite individuelle à proposer une sortie à la retraite à 100% en capital en cas d'acquisition d'une résidence principale.



Pour profiter de cette option, le souscripteur du contrat devra impérativement ne pas avoir été propriétaire de sa résidence principale au cours des deux années précédant le dénouement du Perp. Cette condition n'est pas nécessaire si l'assuré ou un des futurs occupants du logement est titulaire de la carte d'invalidité, bénéficie d'une allocation aux adultes handicapés (AAH) ou a été victime d'une catastrophe ayant conduit à rendre inhabitable de manière définitive sa résidence principale.

La plupart des assureurs proposent un dénouement du Perp en capital si le montant de la rente à servir est inférieur à 40 euros par mois (ou 120 euros par trimestre et 480 euros par an).

Par ailleurs, le Perp peut être débloqué avant la retraite si le souscripteur doit faire face à des coups durs. L'épargne versée sur ces plans peut ainsi être récupérée en cas d'invalidité, de décès du conjoint marié ou pacsé, d'expiration des droits aux allocations chômage perçus à la suite d'un licenciement, de surendettement ou de cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.

La loi anti-corruption, dite « Sapin 2 » (du nom de l'ex-ministre de l'Économie et des Finances Michel Sapin), a instauré un sixième cas de déblocage anticipé. Celui-ci porte sur les Perp dont la valeur de capitalisation n'excède pas 2.000 euros. Deux autres critères doivent, en outre, être remplis. Le Perp ne doit pas être alimenté depuis au moins quatre ans ou, si le plan prévoit des versements réguliers, avoir été ouvert il y a au moins quatre ans. Et l'assuré doit justifier d'un niveau de ressources lui permettant de bénéficier du dégrèvement de la taxe d'habitation.

La fiscalité du Perp est avantageuse puisque, comme tous les produits d'épargne retraite individuelle, ce type de contrat permet de déduire les versements effectués durant l'année de ses revenus imposables. La déduction doit toutefois être comprise dans le « plafond d'épargne retraite ». Celui-ci s'élève à 10% du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) de l'année d'avant si le souscripteur ne dispose pas de revenus professionnels et à 10% des revenus professionnels de l'année précédente dans la limite de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année N-1 s'il en dispose. Le Pass ayant été fixé à 40.524 euros en 2019, le souscripteur d'un Perp pourra déduire sur ses revenus perçus en 2020 au minimum 4.052 euros (10% du Pass de 2019) et jusqu'à 32.419 euros (10% x 40.524 x 8). En revanche, s'il a souscrit plusieurs Perp ou d'autres produits retraite en plus, le plafond d'épargne retraite demeurera à 32.419 euros.

Ce plafond est individuel, ce qui signifie qu'il peut être doublé dans le cas d'un couple marié ou pacsé qui remplit une

déclaration commune de revenus. Soit 64.838 euros de déductions fiscales possibles en 2017 (32.419 x 2). Mieux : le plafond peut être « mutualisé ». Si l'un des conjoints n'atteint pas son plafond, il peut faire bénéficier à son conjoint de son reliquat. À noter également : si le souscripteur d'un Perp n'a pas utilisé la totalité de ses déductions fiscales dans le cadre du plafond d'épargne retraite, il peut reporter le solde dans sa déclaration de revenus de l'année suivante et jusqu'aux trois années d'après. Enfin, il faut savoir que le plafond d'épargne retraite n'est pas comptabilisé dans le seuil du plafonnement des niches fiscales de 10.000 euros. Les déductions des versements opérés sur un Perp s'ajoutent ainsi aux déductions pour, par exemple, l'emploi d'un salarié à domicile.

Les rentes versées dans le cadre d'un Perp ne donnent, elles, pas lieu à un avantage fiscal particulier. Comme toutes les rentes viagères à titre onéreux, elles sont considérées, au même titre que les pensions de retraite, comme un revenu de remplacement. Elles sont donc soumises à l'impôt sur le revenu au barème progressif après un abattement de 10%. Les rentes du Perp sont également assujetties aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS...) à hauteur de 10,1%



*C'est le montant maximal du plafond d'épargne retraite au titre de 2019.*

# 3

## Les contrats Madelin

Les contrats dits « Retraite Madelin » constituent l'un des dispositifs mis en place par la loi du 11 février 1994, dite « loi Madelin », en référence à Alain Madelin, le ministre des Entreprises et du Développement économique, chargé des petites et moyennes entreprises et du Commerce et de l'Artisanat sous le gouvernement d'Édouard Balladur. L'objectif de cette loi était d'inciter les travailleurs non-salariés (TNS) à souscrire des contrats de retraite supplémentaire, des contrats de complémentaire santé, une assurance de substitution de revenu en cas d'arrêt de travail, un contrat de prévoyance décès ou une assurance « perte d'emploi subie ».

Les contrats « Retraite Madelin » visent à permettre aux TNS de se constituer un complément de revenu à la retraite. Comme pour le Perp, il s'agit d'un contrat d'assurance vie mono-support, multi-supports ou en points (les cotisations sont transformées en points) dont la sortie se fait en rentes viagères au moment du

départ à la retraite. Ces contrats sont réservés aux artisans, aux commerçants, aux professions libérales et aux dirigeants de sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS). Ces derniers regroupent les gérants majoritaires de SARL (société à responsabilité limitée), d'une SELARL (société d'exercice libéral à responsabilité limitée) ou d'une EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée), les gérants de société à commandite par actions et les associés uniques d'EURL n'ayant pas opté pour son assujettissement à l'IS.

Les contrats « Madelin agricole » sont plus spécifiquement destinés aux exploitants agricoles. Il faut également souligner que les conjoints collaborateurs, c'est-à-dire les conjoints qui travaillent avec le TNS ou le chef d'exploitation, peuvent souscrire un contrat « Retraite Madelin » ou un contrat « Retraite Madelin agricole ».

Les caractéristiques de ces contrats sont très proches de celles des Perp. Comme eux, ils sont « transférables » d'un assureur à un autre. Les travailleurs non-salariés et non-salariés agricoles (TNSNA) peuvent en souscrire plusieurs ou les cumuler avec d'autres produits d'épargne retraite. En revanche, aucune sortie en capital n'est autorisée, y compris pour l'acquisition de la résidence principale à la retraite.





**P**lusieurs cas de déblocage anticipé sont, toutefois, possibles : la fin des droits au chômage, une invalidité d'au moins 80% qui empêche d'exercer une activité professionnelle, le surendettement, le décès du conjoint marié ou pacsé, la cessation d'activité suite à une liquidation judiciaire, une situation qui le justifie selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation, l'absence de contrat de travail ou de mandat social depuis deux ans au moins.

Ces contrats supportent également des frais sur les versements, des frais de transfert et des frais de gestion. Contrairement au Perp, les cotisations sont obligatoires : le souscripteur s'engage à verser tous les mois, trimestres, semestres ou toutes les années une somme fixée à l'avance jusqu'à son départ à la retraite. Les rentes viagères servies doivent être intégrées dans les revenus à déclarer. En réalité, la vraie différence avec le Perp et le véritable avantage des contrats Madelin réside dans son plafond de déductibilité beaucoup plus élevé que les autres produits d'épargne retraite.

Le plafond annuel de Sécurité sociale (Pass) est celui de l'année du versement des cotisations. Pour 2020, il s'agit du Pass 2020 fixé à 41.136 euros. Le plafond de déduction minimum correspond à 10% du Pass ou à 10% des revenus professionnels dans la limite de huit Pass auquel s'ajoute une déduction supplémentaire de 15% sur la fraction du bénéfice comprise entre une et huit Pass. C'est la formule la plus avantageuse qui est retenue. Ce qui signifie que les TNSNSA pourront déduire de leur déclaration 2018 au minimum 4.113 euros et 76.101 euros au maximum. Le conjoint collaborateur (qui travaille pour le TNSNSA sans être rémunéré, ni être associé) peut ouvrir un contrat Madelin. Le plafond de déduction fiscale demeure à 76.101 euros au maximum en cas de déclaration commune des revenus.

76.101€

*C'est le plafond de déductions fiscales du contrat de retraite Madelin au titre de 2020.*



# 4

## Le PER

**C**réé par la loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) du 22 mai 2019, le plan d'épargne retraite (PER) est commercialisé depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier. Il devrait remplacer à terme les produits d'épargne retraite individuelle (Perp, contrat de retraite Madelin) et les produits d'épargne retraite collective (article 83, Perco) puisque ces derniers ne pourront plus être souscrits à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Le PER peut être ouvert quel que soit son statut professionnel (salarié, fonctionnaire, indépendant). Il est même accessible aux inactifs (étudiants, demandeurs d'emploi, parents au foyer, retraités) et peut être souscrit au nom d'un mineur. Le PER est composé de trois compartiments :

- un compartiment individuel, ou PER individuel (PERIN), alimenté par les versements volontaires
- un compartiment collectif facultatif, ou PER collectif (PERCOL) ou PER d'entreprise collectif facultatif (PEREC), alimenté par les primes d'épargne salariale (intéressement, participation, abondement de l'employeur, jours de congé non pris et monétisés)
- un compartiment collectif obligatoire, ou PER obligatoire (PERO ou PEROB), alimenté par les cotisations obligatoires prises en charge partiellement ou totalement par l'entreprise

Les versements volontaires peuvent être déduits des revenus imposables dans les mêmes conditions que le Perp (4.052 euros au minimum et 32.419 euros au maximum). Comme pour tout produit de retraite, les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite.

Des débloquages anticipés sont, toutefois, prévus en cas d'accidents de la vie (décès du conjoint marié ou du partenaire de Pacs ; invalidité de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie de l'assuré, de son conjoint marié, de son partenaire de Pacs ou de son enfant ; surendettement ; fin des allocations chômage ; cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire). En outre, il est possible de débloquer un PER avant la retraite pour acquérir sa résidence principale (sauf pour le compartiment collectif obligatoire).

Le PER peut être transféré, à tout moment, dans un autre PER. Si le premier a été ouvert depuis moins de 5 ans, les frais de transfert ne peuvent excéder 1% de l'encours (les versements majorés des intérêts annuels et des plus-values latentes). Au-delà, l'opération est gratuite.

Autre nouveauté apportée par ce nouveau placement de retraite : le souscripteur peut, une fois qu'il a liquidé ses droits à la retraite obligatoire, sortir en rentes viagères, en capital (hormis pour le compartiment obligatoire) ou à la fois en rentes et en capital.



# LEXIQUE

**ÂGE LÉGAL** L'âge à partir duquel les actifs sont autorisés à partir à la retraite. Il est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter de 1955.

**ÂGE À TAUX PLEIN** L'âge à partir duquel les actifs ne subissent plus de décote s'ils ne justifient pas des trimestres de cotisation requis à leur génération. Il est porté progressivement de 65 à 67 ans d'ici 2022.

**AGIRC** Le régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres. Il fonctionne en points (et non en trimestres de cotisation). L'Agirc a été fusionné le 1er janvier 2019, dans le régime unifié Agirc-Arrco.

**ARRCO** Le régime obligatoire de retraite complémentaire des salariés. Il fonctionne en points (et non en trimestres de cotisation). L'Arrco a été fusionné le 1er janvier 2019, dans le régime unifié Agirc-Arrco.

**ASSURÉS** Les affiliés à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime de retraite. Il existe également des possibilités d'affiliation volontaire.

**CAPITALISATION** Un mode d'organisation des systèmes de retraite dans lequel les cotisations d'un assuré donnent lieu à la constitution d'un capital transformé en rentes après le départ à la retraite. Contrairement au système par répartition, l'assuré cotise pour se constituer sa propre retraite. La retraite par capitalisation est limitée en France à la retraite supplémentaire ou « surcomplémentaire » via l'épargne retraite individuelle (Perp, contrat Madelin, Préfon, Corem...) ou l'épargne retraite collective (article 39, article 83, Perco...).

**CONTRAT DE RETRAITE MADELIN** Retraite supplémentaire réservée aux travailleurs non-salariés (artisans, commerçants, chefs d'entreprise et professions libérales). Il existe une version destinée aux exploitants agricoles, le Madelin agricole. Ce contrat d'assurance vie propose une sortie en rentes viagères au moment du départ à la retraite.

**COTISATIONS VIEILLESSE** Contributions assises sur les salaires ou les revenus professionnels. Les cotisations vieillesse sont versées aux régimes de retraite. Elles comprennent une part patronale prise en charge par les employeurs et une part salariale prise en charge par les salariés.

**CUMUL EMPLOI RETRAITE** Dispositif qui permet depuis 2004 de percevoir une pension de retraite tout en poursuivant une activité professionnelle.

**DÉCOTE** Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui part à la retraite sans avoir atteint l'âge légal de départ ou le nombre de trimestres de cotisation exigé pour sa génération pour bénéficier d'une pension à taux plein. La décote est supprimée lorsque l'assuré atteint l'âge de retraite à taux plein.

**DURÉE D'ASSURANCE** Le total des trimestres ou des points validés. La durée d'assurance sert de base au calcul de la retraite. Elle évolue en fonction des classes d'âge.

**EIR** Entretien individuel retraite. Egalement appelé rendez-vous de mi-carrière, il peut être demandé à partir de 45 ans, par un assuré à n'importe lequel des régimes auxquels il est affilié.

**EIG** Estimation indicative globale. Reçu automatiquement à compter de 55 ans puis tous les cinq ans, ce document donne une estimation de la pension future de l'assuré.

**EPARGNE RETRAITE** Retraite par capitalisation. L'épargne retraite peut être souscrite à titre individuel ou à titre collectif dans le cadre de dispositifs mis en place par l'entreprise.

Elle se caractérise par une sortie en rentes viagères versées à compter du départ à la retraite et non en capital.

**LIQUIDATION** Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré avant sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a déposé sa demande de départ à la retraite.

**MAJORATION** Avantage supplémentaire en matière de retraite lié à la situation personnelle de l'assuré. La plupart des régimes prévoient des majorations portant soit sur la durée d'assurance (attribution de trimestres supplémentaires au titre de la maternité), soit sur le montant de la retraite (majoration pour aide constante d'une tierce personne). Dans la fonction publique, on parle aussi de « bonification ».

**MINIMUM CONTRIBUTIF** Montant auquel est portée la retraite de base lorsque le montant de celle-ci est inférieur à un seuil. Contrairement au minimum vieillesse, le minimum contributif (ou MICO), également appelé minimum de pension, n'est pas soumis à condition de ressources. Dans le régime général et les régimes alignés, il est réservé aux assurés dont la pension a été liquidée à taux plein soit parce que les assurés justifient du nombre de trimestres requis, soit parce qu'ils ont atteint l'âge à taux plein.

**MINIMUM VIEILLESSE** Garantie de ressources, financée par la solidarité nationale, pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension de retraite ou dont la retraite est inférieure à un plancher. L'attribution du minimum vieillesse est soumise à une condition de ressources. Depuis janvier 2006, le minimum vieillesse est remplacé par l'allocation de solidarité pour les personnes âgées (Aspa).

**PENSION DE RETRAITE** Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations, après l'arrêt de son activité professionnelle.

**PER** Plan d'épargne retraite. Le PER peut être souscrit individuellement et dans le cadre de l'entreprise. Il est composé de trois compartiments : un compartiment individuel alimenté par les versements volontaires déductibles (sous conditions) des revenus imposables, un compartiment collectif facultatif alimenté par les primes d'épargne salariale, et un compartiment collectif obligatoire alimenté par les cotisations obligatoires prises en charge en totalité ou en partie par l'entreprise. Le PER peut être débloqué avant le départ à la retraite pour l'achat de la résidence principale. La sortie peut être réalisée en capital (sauf pour le compartiment collectif obligatoire), en rentes viagères ou à la fois en capital et en rentes.

**PERP** Plan d'épargne retraite populaire. Il s'agit d'un produit d'épargne retraite ouvert à tous les particuliers et proposant une sortie en rentes viagères à la retraite (possibilité d'une sortie en capital à hauteur de 20% du capital constitué).

**PERCO** Plan d'épargne pour la retraite collectif. Il s'agit d'un produit d'épargne salariale proposé par les entreprises à leurs salariés. Il offre une sortie en rentes ou en capital au moment du départ à la retraite.

**PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE** (*Pass*) Référence utilisée pour déterminer la base de calcul des cotisations d'assurance vieillesse (appelée également l'assiette) et le plafond d'épargne retraite qui détermine la somme maximum pouvant être déduite des revenus à déclarer au titre des versements sur les produits d'épargne retraite.

**POLY-PENSIONNÉS** Assuré ayant cotisé, durant sa vie professionnelle, à différents régimes de retraite et qui perçoit, du coup, des retraites versées par plusieurs caisses. On parle aussi de « pluri-pensionnés » en opposition aux « mono-pensionnés » qui n'ont cotisé qu'à un seul régime.

Point de retraite: Unité de calcul de la retraite dans certains régimes, généralement complémentaires. Les cotisations permettent d'acquérir des points.

**RACHAT DE TRIMESTRE** Possibilité donnée de valider des trimestres n'ayant pas donné

lieu à cotisations en payant les cotisations correspondantes. Également appelé versement pour la retraite (VPLR), le rachat est possible au titre des années d'études supérieures validées par un diplôme ou au titre des années de cotisation incomplètes.

**RÉGIME COMPLÉMENTAIRE** Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base.

**RÉGIME DE BASE** Premier niveau de retraite obligatoire.

**RÉGIME DE RETRAITE** Dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique.

**RÉGIME GÉNÉRAL** Le régime de retraite de la Sécurité sociale des salariés du secteur privé et des agents non titulaires de la fonction publique.

**RÉGIMES ALIGNÉS** Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Soit le Régime social des indépendants (RSI) remplacé depuis le 1er janvier 2018 par la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et la MSA salariés.

**RÉGIMES SPÉCIAUX** Les régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public ou parapublic (EDF, SNCF, RATP, Comédie française, ouvriers d'État, Banque de France...).

**RELEVÉ DE CARRIÈRE** Document retraçant la situation d'un assuré au regard de ses droits à la retraite (rémunérations ou revenus soumis à cotisations, nombre de trimestres cotisés, de trimestres assimilés...).

**RÉPARTITION** Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs servent immédiatement à payer les retraites.

**RETRAITE PROGRESSIVE** Possibilité de percevoir une partie de sa pension à condition de travailler à temps partiel, d'avoir atteint un certain âge et de justifier d'un certain nombre de trimestres de cotisation.

**REVALORISATION** Augmentation périodique du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

**RÉVERSION** Attribution au conjoint d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une fraction (de 50% à 60% selon les régimes) de la pension de retraite du défunt.

**SURCOTE** Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui a décidé de continuer à travailler alors qu'il a dépassé l'âge légal et qu'il justifie de tous ses trimestres.

**TAUX DE REMPLACEMENT** Ratio entre le montant de la retraite (de base et complémentaire) et celui du dernier salaire, traitement ou revenu professionnel perçu.

**TAUX PLEIN** Taux maximum de calcul d'une retraite pour un assuré justifiant de la durée d'assurance exigée pour sa classe d'âge. Il s'élève à 50% du salaire annuel moyen chez les salariés et à 75% du dernier traitement (hors primes) chez les fonctionnaires.

**TRIMESTRE DE RETRAITE** Unité de base de calcul de la durée d'assurance utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base. Pour le régime général, elle correspond à 150 heures payées au Smic.



## Informations et suivi :

vous avez toutes les cartes en main

MMA met à votre disposition un ensemble d'outils d'aide à la décision, qui vous permet de suivre à tout moment l'évolution de votre contrat.

- Pour réagir, l'information 24h/24, 7j/7 sur [mmasolution.fr](https://mmasolution.fr)

- Pour agir, des rendez-vous réguliers, relevé d'informations, répartition de votre épargne dans votre *Espace Client MMA*

- Pour vous aider à tout moment, votre Conseiller MMA est à votre disposition



**Entrepreneurs  
d'Assurances**

**MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** - société d'assurance mutuelle à cotisations fixes, RCS Le Mans 775 652 118

**MMA VIE** - société anonyme au capital de 142 622 936 euros, RCS Le Mans 440 042 174

Sièges sociaux : 14, boulevard Marie et Alexandre Oyon - 72 030 Le Mans Cedex 9 -

Entreprises régies par le code des assurances

CRÉDITS PHOTOS : © Istock