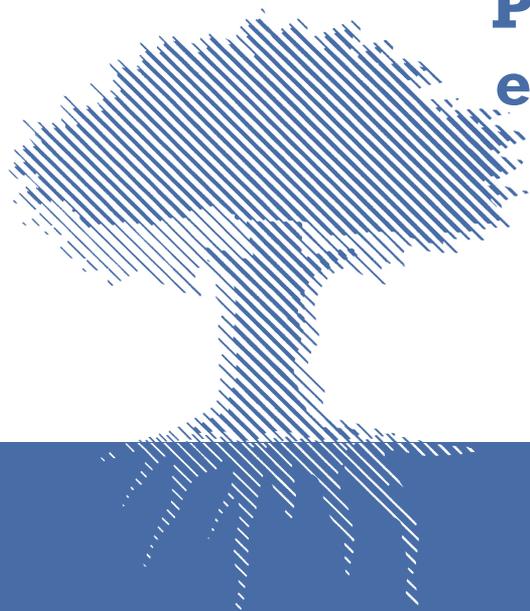


# La retraite

**Les évolutions législatives  
passées et à venir**

**Principales analyses  
et recommandations**



MICHEL TIROUFLET CONSEIL

Décembre 2014

# Sommaire

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>P.5</b>
<b>2. RAPPEL DES ÂGES ET PARAMÈTRES CLÉS</b>	<b>P.7</b>
2.1. L'âge d'ouverture du droit à pension ou "âge légal"	P.7
2.2. L'âge taux plein	P.7
2.3. Durée d'assurance requise pour le taux plein	P.7
2.4. Tableau de synthèse des paramètres clés en fonction des générations	P.8
2.5. Rappel des tranches de cotisations retraite	P.9
<b>3. LA RETRAITE DE BASE</b>	<b>P.11</b>
3.1. Le salaire annuel moyen (SAM)	P.11
3.2. Le taux de liquidation (T)	P.12
3.3. La durée d'assurance (D)	P.12
3.4. La durée de référence (M)	P.14
3.5. La majoration de pension pour enfant	P.14
<b>4. LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ARRCO-AGIRC</b>	<b>P.15</b>
4.1. Le calcul de la pension	P.15
4.2. Le coefficient de service de la pension	P.16
4.3. Les majorations de pensions Arrco-Agirc pour enfants	P.17
<b>5. L'ÉPARGNE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE</b>	<b>P.19</b>
5.1. Le PERCO	P.19
5.2. Le PERP	P.20
5.3. L'article 83 ou contrat de retraite supplémentaire à "cotisations définies"	P.21
5.4. L'article 39 ou contrat de retraite supplémentaire à "prestations définies"	P.22



<b>6. LE RACHAT DE TRIMESTRES</b>	<b>P.23</b>
6.1. Son objet	P.23
6.2. Ses modalités	P.23
6.3. Son coût	P.23
6.4. Sa rentabilité	P.24
<b>7. LA CESSATION D'ACTIVITÉ ET LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE</b>	<b>P.27</b>
7.1. La cessation d'activité	P.27
7.2. Le cumul emploi-retraite	P.27
<b>8. LE TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL DES PENSIONS</b>	<b>P.31</b>
8.1. Le traitement social	P.31
8.2. Le traitement fiscal	P.32
<b>9. LES CARRIÈRES INTERNATIONALES</b>	<b>P.35</b>
<b>10. LES DROITS DU CONJOINT SURVIVANT</b>	<b>P.37</b>
10.1. La réversion de la retraite de base	P.37
10.2. La réversion des retraites complémentaires Arrco-Agirc	P.38
10.3. La réversion des retraites supplémentaires	P.38



# 1. Introduction

La retraite : un vaste et complexe sujet à traiter !

Au-delà du principe commun en France des régimes de retraite par répartition, il existe une multitude de spécificités en fonction de la qualité professionnelle du retraité ou futur retraité : salarié du secteur privé, fonctionnaire, travailleur non salarié, agricole ou non agricole, membre des professions libérales - avec presque autant de régimes que de professions libérales - sans oublier les personnes relevant des régimes spéciaux réservés à certaines entreprises ou certains corps de métiers. Il n'est pas question ici d'aborder tous ces régimes. Nous nous concentrerons sur le plus grand nombre de nos lecteurs qui appartiennent au collège des cadres dirigeants du secteur privé.

Nous avons déjà consacré quatre de nos brochures annuelles sur ce sujet en 2005. Celles-ci avaient vocation à expliquer précisément le fonctionnement des systèmes de retraite des salariés du privé issus de la réforme du 21 août 2003. Depuis nos dernières publications, de nouvelles réformes ont été menées par les gouvernements qui se sont succédé : nous pourrions qualifier les mesures prises de "mesurettes" puisqu'à ce jour elles ne concernent principalement que les paramètres de calcul des pensions de retraite de base, c'est-à-dire le premier niveau des pensions qui - rappelons-le - ne constitue qu'une très faible partie du montant final des pensions des cadres dirigeants (moins de 20 %). En revanche, peu de décisions ont été prises concernant les régimes de retraite complémentaires et en particulier celui des cadres (Agirc) dont l'avenir financier est clairement en péril, les réserves financières étant épuisées à horizon 2018 ! C'est à l'évidence ce second niveau - non pas régi par l'Exécutif mais par les partenaires sociaux - qui devrait prochainement être réformé en profondeur et dont les conséquences financières - jusque-là passées sous silence - risquent d'être bien plus lourdes que celles issues des dernières réformes. On en veut pour preuve une mesure votée en 2012 quasiment passée inaperçue et venant largement minorer les majorations familiales des cadres dirigeants.



Comme à l'habitude, et encore plus sur ce sujet, cette brochure ne vise pas à l'exhaustivité. L'objectif est aujourd'hui de se concentrer sur l'essentiel : rappeler les grands principes applicables aux salariés du privé, reprendre les dernières évolutions législatives, apporter notre analyse sur les évolutions à venir et nos recommandations sur certains points. Enfin, tenter de répondre aux questions récurrentes de nos lecteurs.

Nous espérons qu'à la lecture de cette brochure, nombre d'entre vous trouveront les réponses aux questions qu'ils se posaient et s'apercevront que le sujet n'est pas si complexe qu'il n'en avait l'air, les choses s'articulant assez simplement en réalité.

Bien entendu, notre équipe - et en particulier Marion Martin- reste à votre disposition pour répondre aux questions que cette brochure pourrait susciter et apporter des précisions sur des points spécifiques non traités ici.



# 2. Rappel des âges et paramètres clés

## 2.1. L'âge d'ouverture du droit à pension ou "âge légal"

On entend par là l'âge **minimum** à partir duquel une personne peut liquider ses pensions de retraite. En fonction des générations, il a **progressivement été relevé de 60 ans à 62 ans**, sauf cas particuliers de retraite anticipée pour handicap, carrières longues ou carrières pénibles.

Sans détailler les conditions de départ anticipé, certains pourront trouver utile de savoir qu'une retraite anticipée peut être accordée dès lors qu'au moins 5 trimestres ont été travaillés avant 20 ans.

## 2.2. L'âge taux plein

De la même façon que l'âge minimum, l'âge où toute personne, quels que soient sa carrière et les trimestres acquis en contrepartie, peut prétendre à ses pensions de retraite à taux plein - c'est-à-dire sans décote - a lui aussi progressivement été relevé de 65 ans à 67 ans en fonction des générations.

## 2.3. Durée d'assurance requise pour le taux plein

Entre ces deux âges charnières, "60 et 65 ans" ou "62 et 67 ans" en fonction des générations, l'assuré doit avoir atteint une certaine durée d'assurance pour demander le bénéfice de ses pensions à taux plein, sans décote.

Cette durée d'assurance est décomptée en trimestres et a également progressivement été augmentée : elle varie entre 160 et 172 trimestres en fonction des générations.



## 2.4. Tableau de synthèse des paramètres clés en fonction des générations

<i>Année de naissance</i>	<i>Âge d'ouverture des droits à pension</i>	<i>Durée d'assurance requise pour le taux plein (en trimestres)</i>	<i>Âge du taux plein automatique</i>
1943	60 ans	160	65 ans
1944	60 ans	160	65 ans
1945	60 ans	160	65 ans
1946	60 ans	160	65 ans
1947	60 ans	160	65 ans
1948	60 ans	160	65 ans
1949	60 ans	161	65 ans
1950	60 ans	162	65 ans
1 <sup>er</sup> semestre 1951	60 ans	163	65 ans
2 <sup>ème</sup> semestre 1951	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
Entre 1955 et 1957	62 ans	166	67 ans
Entre 1958 et 1960	62 ans	167	67 ans
Entre 1961 et 1963	62 ans	168	67 ans
Entre 1964 et 1966	62 ans	169	67 ans
Entre 1967 et 1969	62 ans	170	67 ans
Entre 1970 et 1972	62 ans	171	67 ans
A partir de 1973	62 ans	172	67 ans



## 2.5. Rappel des tranches de cotisations retraite

Les cotisations retraite sont assises sur la rémunération brute perçue annuellement de la manière suivante :

- **Tranche A** : correspondant à la fraction de la rémunération comprise entre 0 à 1 plafond de la Sécurité sociale, soit 37 548 euros bruts annuels. Cette tranche sert d'assiette aux cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire Arrco ;
- **Tranche B** : correspondant à la fraction de la rémunération comprise entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale, soit de 37 548 euros à 150 192 euros bruts annuels. Cette tranche sert d'assiette aux cotisations de retraite cadre Agirc en tranche B ;
- **Tranche C** : correspondant à la fraction de la rémunération comprise entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale, soit de 150 192 euros à 300 384 euros bruts annuels. Cette tranche sert d'assiette aux cotisations de retraite cadre Agirc en tranche C ;
- **Tranche D** : correspondant à la fraction de la rémunération excédant 8 plafonds de la Sécurité sociale, soit supérieure à 300 384 euros : elle ne donne pas lieu à cotisation retraite.



# 3. La retraite de base

Ses modalités de calcul font souvent l'objet de confusions ou de "fausses idées", en particulier lorsque l'on parle des fameuses "25 meilleures années". En réalité, il n'en est rien puisque cette pension découle des cotisations qui ont été appelées pendant la carrière sur la seule "tranche A" des rémunérations perçues par les cadres. Par conséquent, le montant issu du régime de base ne représentera que 20 % environ du total des pensions légales des cadres.

La pension de retraite de base est déterminée de la manière suivante :

$$\text{Retraite de base} = \text{SAM} \times \text{T} \times \text{D} / \text{M}$$

**SAM** : représente le salaire annuel moyen en euros ;

**T** : le taux de liquidation (50 % maximum correspondant au taux plein) ;

**D** : la durée d'assurance validée dans le régime général (en trimestres) ;

**M** : la durée de référence ou maximum de trimestres pris en compte.

## 3.1. Le salaire annuel moyen (SAM)

Il s'agit de la moyenne des rémunérations perçues pendant les 25 "meilleures" années, étant précisé que ne sont retenues que les rémunérations ayant été soumises aux cotisations du régime général, c'est-à-dire la fraction des rémunérations n'excédant pas le plafond annuel de la Sécurité sociale (tranche A).

C'est ainsi que, pour un cadre, le salaire annuel moyen représente en réalité la moyenne des 25 derniers plafonds de la Sécurité sociale revalorisés sur la base de coefficients reflétant l'évolution des prix.



En outre, ces coefficients de revalorisation reflètent l'évolution des prix mais pas l'augmentation générale du niveau de vie qui sert de base à la revalorisation annuelle du plafond de la Sécurité sociale. C'est pour cette raison que, contrairement aux idées reçues, la retraite de base d'un cadre qui a toujours perçu un salaire supérieur au plafond de la Sécurité sociale n'atteindra pas la moitié du plafond en vigueur à la date de la liquidation mais se situera plutôt aux alentours de 45 % de ce plafond.

## 3.2. Le taux de liquidation (T)

Le taux plein, égal à 50 %, est accordé à compter de l'ouverture des droits, sous réserve d'atteindre une durée minimale d'assurance, tous régimes confondus, qui varie en fonction des générations conformément au tableau ci-avant. A défaut, le taux de liquidation de la retraite de base est minoré. En revanche, le taux plein est automatiquement accordé à compter de l'âge taux plein, fixé entre 65 ans et 67 ans en fonction des générations conformément au tableau précédent.

Le taux réduit s'applique aux personnes demandant la liquidation de leur retraite de base à partir de l'âge minimum légal sans totaliser la durée d'assurance requise et sans pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein. Il est calculé en affectant le taux de 50 % d'un coefficient de minoration initialement fixé à 2,5 % puis progressivement réduit à 1,25 % par trimestre manquant pour les générations nées à compter de 1953.

Le taux minoré de la pension est fonction du nombre de trimestres manquants au jour de la liquidation pour atteindre, au choix, la durée d'assurance minimale requise ou l'âge taux plein automatique, le plus avantageux pour l'assuré étant retenu.

## 3.3. La durée d'assurance (D)

Exprimée en trimestres, elle comprend les périodes de cotisation, les périodes assimilées et les majorations éventuellement applicables.

Les périodes de cotisations correspondent aux trimestres acquis en contrepartie des cotisations prélevées sur la rémunération. Un trimestre est validé pour chaque rémunération brute soumise à cotisations au moins égale à 150 fois le SMIC horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Etant donné que l'on ne retient que quatre trimestres par année civile, ces derniers sont donc validés dès lors que la rémunération brute soumise à cotisations excède 600 fois le SMIC horaire en vigueur, soit 5 718 euros bruts annuels en 2014.



Il est important de noter que cette règle de calcul forfaitaire, qui conduit à valider les trimestres sans référence à la durée réelle d'activité, ne s'applique pas l'année précédant la liquidation de la pension. En effet, lors de la dernière année d'activité, ne sont retenus que les trimestres civils effectivement travaillés.

Les périodes assimilées correspondent principalement aux périodes de maladie, de chômage involontaire et de service militaire.

A noter que les périodes de chômage indemnisé sont retenues à raison d'un trimestre par périodes de cinquante jours d'indemnisation. Le service national est, quant à lui, retenu de date à date, 90 jours permettant de valider un trimestre.

Les majorations pour enfant : chaque enfant peut permettre d'obtenir jusqu'à huit trimestres de majoration. Initialement réservée aux mères de famille, cette majoration peut désormais être répartie entre les parents pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2010.

Quatre trimestres sont accordés aux mères de famille au titre de la "maternité" ou répartis entre le père et la mère en cas d'"adoption".

Quatre trimestres supplémentaires sont accordés à la mère ou au père au titre de l'"éducation" pendant les quatre années suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant à raison d'un trimestre par année.

Nous précisons que les huit trimestres de majorations (pour "maternité" ou "adoption" et pour "éducation") reviennent d'office à la mère pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Avis aux "jeunes" pères : pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les parents doivent désigner d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration dans un délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. A défaut, les trimestres reviennent automatiquement à la mère.



## 3.4. La durée de référence (M)

La durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la pension est rapportée à une durée de référence (ou durée maximale). De la même façon que la durée requise pour obtenir le taux plein, elle a progressivement augmenté et varie de 150 à 172 trimestres en fonction des générations.

## 3.5. La majoration de pension pour enfant

Une fois la pension de retraite de base calculée par application de la formule précitée ( $SAM \times \text{taux} \times \text{durée d'assurance} / \text{durée de référence}$ ), le montant principal qui en découle fait l'objet d'une **majoration de 10 %** pour ceux ayant eu **au moins trois enfants**. Cette majoration est également accordée pour les enfants qui ont été, pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire, élevés par l'assuré et à sa charge ou à celle de son conjoint.



# 4. Les retraites complémentaires Arrco-Agirc

## 4.1. Le calcul de la pension

Les régimes de retraite complémentaires des salariés cadres sont gérés par les institutions Arrco et Agirc. Ces régimes fonctionnent par points, les cotisations appelées sur la tranche A (Arrco) et sur les tranches B et C (Agirc) étant converties respectivement en points Arrco et Agirc.

Le cumul des points acquis au jour du départ en retraite est converti en pension sur la base de la valeur du point en vigueur à cette date et subit un coefficient de service qui dépend de l'âge de l'assuré et de sa durée d'assurance au jour de la liquidation de ses droits.

La formule de calcul est la suivante :

$$\begin{aligned} \text{Retraite complémentaire} = & \\ & \text{Nombre de points} \times \text{Valeur du point} \times \text{Coefficient de service} \\ & + \text{Majorations pour enfants} \end{aligned}$$



### 4.2. Le coefficient de service de la pension

Il est de 100 % des points dès lors que l'assuré a atteint l'âge de 65 ans (*progressivement relevé à 67 ans en fonction des générations*) correspondant à l'âge légal des retraites complémentaires Arrco et Agirc.

Avant cet âge légal, un **accord provisoire** - dit "accord AGFF<sup>1</sup>" - permet de bénéficier de la totalité des points Arrco et Agirc en tranche B dès lors que l'assuré bénéficie également de sa pension de retraite de base à taux plein, c'est-à-dire dès lorsqu'il valide le nombre de trimestres minimum requis par le régime général. Les points Agirc en tranche C font quant à eux toujours l'objet d'un coefficient d'anticipation fonction de l'âge de l'assuré lorsqu'il les liquide par anticipation avant 65 ans (*ou 67 ans en fonction des générations*).

Cet accord, défini par les partenaires sociaux, **a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2018.**

L'avenir financier des régimes de retraite complémentaires est clairement en péril, leurs réserves financières étant épuisées à horizon 2018. Or, à la différence des régimes de base de la Sécurité sociale, les caisses de retraites complémentaires des salariés et des cadres ne peuvent pas légalement être déficitaires. Des décisions - jusque-là toujours repoussées - seront donc prises dans les années qui arrivent.

Pour limiter les dépenses, un gel de la revalorisation des pensions a été décidé jusqu'en 2015 mais cela restera très insuffisant pour assurer l'avenir des caisses, en particulier dans un contexte économique non inflationniste où l'effet de la mesure s'en voit nettement réduit.

Parmi les mesures avancées, au-delà des traditionnelles hausses de cotisations, le recul progressif de l'âge de départ à la retraite des cadres sera forcément à l'ordre du jour.

Dans ce contexte, il nous semble important de rappeler que les personnes prochainement en âge de partir à la retraite devront évidemment se pencher sur le sujet, en particulier au regard des possibilités de reprendre ensuite une activité dans le cadre des règles aujourd'hui très souples du cumul emploi-retraite. Nous développerons ce point plus loin.

1 - L'Association pour la Gestion du Fonds de Financement (AGFF) a été créée en 1983 avec la mise en place d'une nouvelle cotisation sur les salaires, la cotisation AGFF, destinée à financer le surcoût des départs avant l'âge taux plein pour les régimes complémentaires Arrco et Agirc.



## 4.3. Les majorations de pensions Arrco-Agirc pour enfants

Elles ont été réformées en 2012 sans que la mesure n'ait été très commentée par la presse et, pourtant, l'impact financier n'est pas neutre pour les cadres dirigeants pères ou mères de trois enfants et plus !

Les majorations de pensions servies par les régimes Arrco et Agirc aux cadres nés à compter du 2 août 1951 et ayant eu ou élevé au moins trois enfants sont désormais **plafonnées à près de 1 000 euros par an et par régime<sup>2</sup>**.

Dans les faits, ce plafond n'est jamais atteint pour les majorations de points Arrco qui représentent - pour les personnes ayant au moins trois enfants - 5 % des points acquis avant 2012 et 10 % des points acquis à compter de 2012.

En revanche, les majorations de pension Agirc se voient clairement réduites. Pour rappel, les points Agirc acquis jusqu'à fin 2011 sont majorés de 8 % pour trois enfants, de 12 % pour quatre enfants, de 16 % pour cinq enfants, de 20 % pour six enfants et de 24 % pour sept enfants et plus ; et les points acquis à compter de 2012 sont uniformément majorés de 10 % quel que soit le nombre d'enfants. L'application de ces taux amenait certains cadres dirigeants à percevoir des majorations de près de 10 000 euros par an qui sont donc - pour toute liquidation de pensions intervenue depuis 2012 - plafonnées à 1 000 euros !

2 - Ce plafond a été fixé en 2012 à 1 000 euros par an et par régime et a, depuis, été revalorisé sur la base de la revalorisation des points de retraite. En 2014, le plafond s'élève à 1 031 euros pour le régime Arrco et à 1 028 euros pour le régime Agirc.



# 5. L'épargne retraite supplémentaire

Souvent méconnus ou sources de confusion, il nous a semblé utile de rappeler les principales caractéristiques et le mode de fonctionnement de quelques enveloppes ou contrats de retraite supplémentaire dédiés aux cadres dirigeants.

## 5.1. Le PERCO

Venant obligatoirement en complément d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE), le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un système d'épargne collective mis en place par l'employeur pour tous ses employés et destiné à constituer un complément de retraite.

Le plan peut être alimenté par :

- des versements volontaires des participants qui - rappelons-le - n'ouvrent droit à aucune réduction d'impôt particulière ou déduction des revenus imposables ;
- l'abondement de l'entreprise, dans la limite de 6 007 euros en 2014, qui ne constitue pas un revenu imposable pour le salarié ;
- le placement des sommes issues de la participation ou de l'intéressement qui ne constituent pas non plus un revenu imposable (en contrepartie de l'indisponibilité des fonds attachée à cette enveloppe) ;
- le transfert du compte épargne temps (CET). Dans la limite de 10 jours par an, les sommes transférées sur le PERCO sont exonérées d'impôt sur les revenus (au-delà, le transfert constitue une rémunération imposable pour le salarié).



Les sommes ainsi placées fructifient en franchise fiscale et ne sont **indisponibles** qu'à partir du départ à la retraite, sauf cas exceptionnels suivants :

- acquisition de la résidence principale ;
- expiration des droits à l'assurance chômage ;
- surendettement du participant ;
- invalidité reconnue du participant, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé ;
- décès du titulaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé.

Lors du départ en retraite, le capital acquis est au choix :

- reversé à l'assuré<sup>3</sup> déduction faite des prélèvements sociaux sur les plus-values. Le capital ainsi perçu est alors exonéré d'impôt ;
- converti en rente viagère imposable selon le régime des rentes viagères à titre onéreux, c'est-à-dire sur une fraction de son montant déterminée forfaitairement d'après l'âge de l'adhérent lors de l'entrée en jouissance de la rente.

### 5.2. Le PERP

Le Plan d'Épargne Retraite Populaire est un produit d'épargne retraite souscrit à titre individuel. Les sommes qui y sont logées sont déductibles des revenus imposables dans la limite d'un plafond annuel global<sup>4</sup> applicable pour chaque membre du

3 - Sous réserve que l'accord instituant le plan prévoit une sortie en capital.

4 - Pour chaque membre du foyer fiscal, le plafond déductible est égal :

- à 10 % des revenus professionnels imposables l'année précédente, retenus dans la limite de huit plafonds annuels de la Sécurité sociale de l'année en cause, soit 30 038 euros maximum pour les versements effectués en 2014 ;
- à défaut de revenus professionnels, à 10 % dudit plafond de la Sécurité sociale, soit 3 703 euros pour les versements effectués en 2014 ;
- étant précisé que le montant ainsi déterminé est diminué des cotisations versées l'année précédente à un régime obligatoire de retraite supplémentaire, y compris la part patronale et l'abondement de l'employeur sur le PERCO (exonérés d'impôt). D'un point de vue pratique, chaque année, l'employeur communique au salarié les sommes versées en matière d'épargne retraite ainsi que son abondement sur le PERCO. Cette somme est à déclarer en cases 6QS / 6QT / 6QU de la déclaration des revenus et vient en déduction du plafond établi sur la base des revenus professionnels.

Le plafond annuel ainsi déterminé est utilisable pendant l'année en cours et les trois années suivantes.

Chaque membre du foyer fiscal retrouve son plafond déductible en année N au titre de l'épargne retraite à la fin de son avis d'imposition, ce dernier étant directement calculé par l'administration fiscale sur la base des revenus renseignés dans la déclaration des revenus N-1, N-2 et N-3.



foyer fiscal, le plafond d'un conjoint pouvant, sur option, être utilisé par l'autre et inversement.

L'épargne ainsi constituée est - sauf cas exceptionnels de déblocage anticipé<sup>5</sup> - bloquée jusqu'au départ en retraite où elle est en principe reversée sous forme de rente viagère.

Toutefois, lorsque les conditions particulières le prévoient, il est possible - dans la limite de 20 % de la valeur de rachat du contrat - de récupérer son épargne sous forme de capital.

Enfin, les "primo-accédants" ont la possibilité de récupérer la totalité de l'épargne s'ils l'affectent à l'acquisition de leur première résidence principale. On entend par "première" résidence principale la personne qui n'a pas été propriétaire durant les deux années précédant la liquidation du PERP.

### 5.3. L'article 83 ou contrat de retraite supplémentaire à "cotisations définies"

Contrats individuels signés dans un cadre collectif, les contrats de type "article 83" s'adressent à des catégories homogènes de salariés. Les cotisations sont définies en pourcentage du salaire et la sortie s'effectue exclusivement sous forme de rente viagère.

Pour les salariés, les cotisations versées aux régimes supplémentaires de retraite sont déductibles dans la limite (incluant les versements de l'employeur) de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit pour 2014 une déduction maximale de 24 030 euros (37 548 € x 8 x 8 %).

Les droits du salarié étant inscrits dans un compte individuel, celui-ci n'est pas contraint d'être présent dans l'entreprise au moment de la liquidation de la retraite pour percevoir ses droits. En outre, il est possible de transférer les droits acquis au titre d'un tel contrat d'un employeur vers un autre.

5 - Pendant la phase d'épargne, les fonds restent disponibles en cas d'invalidité ou de décès du conjoint ou du partenaire pacsé, d'expiration de droits à chômage, de surendettement ou de cessation d'activité non salariée à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire.



Enfin, toute personne n'étant plus dans l'entreprise liée par l'article 83 a la possibilité de transférer ses avoirs sur un PERP. Certains pourront donc y trouver un intérêt pour récupérer une partie de leur épargne, à raison de 20 % maximum, voire la totalité de celle-ci en cas d'acquisition de leur résidence principale.

### 5.4. L'article 39 ou contrat de retraite supplémentaire à "prestations définies"

Le principe est de "promettre" une retraite supplémentaire dont la prestation est définie *a priori* et, presque toujours, sous réserve que le salarié, appartenant à une population aux caractéristiques prédéterminées, soit présent dans l'entreprise à son départ en retraite.

On distingue les régimes additifs et les régimes différentiels :

- les régimes additifs offrent une prestation supplémentaire égale à un pourcentage déterminé du salaire de fin de carrière ;
- les régimes différentiels ou "chapeau" offrent une prestation supplémentaire calculée de telle sorte que l'ensemble des revenus de remplacement perçus par le salarié atteigne un niveau prédéterminé du salaire de fin de carrière. Le régime intervient dès lors que le taux de remplacement recherché n'est pas atteint par la somme des retraites obligatoires.

Dans ces régimes, les cotisations sont entièrement financées par l'entreprise et alimentent un "fonds collectif" propre à l'entreprise. Au départ en retraite du salarié, le capital constitutif est calculé en fonction du montant de la rente à servir.

Pour les salariés, les cotisations versées par l'entreprise ne constituent pas un revenu acquis et disponible (puisqu'elles ne génèrent pas de droit certain) et ne sont donc pas soumises à l'impôt sur le revenu.

La sortie du dispositif s'effectue exclusivement sous forme de rente viagère.



# 6. Le rachat des trimestres

## 6.1. Son objet

Il est possible de racheter des **années d'études supérieures** sanctionnées par un diplôme ou les **années incomplètes** durant lesquelles des salaires ont été perçus mais dont le montant était insuffisant à la validation de 4 trimestres.

## 6.2. Ses modalités

Le rachat est autorisé :

- dans la limite de **12 trimestres**, dont quatre maximum pour une année civile ;
- sous réserve de ne pas être déjà pensionné ;
- à partir de 20 ans et avant d'avoir atteint l'âge taux plein (65-67 ans).

Deux options de rachat existent visant à augmenter, au choix de l'assuré :

- le seul taux de liquidation dans le but d'obtenir une retraite à taux plein ;
- simultanément le taux de liquidation et la durée d'assurance cotisée dans le régime objet du rachat.

## 6.3. Son coût

Il dépend de plusieurs paramètres :

- l'option de rachat, la seconde étant plus onéreuse que la première ;
- l'âge de l'assuré, le barème augmentant avec l'âge de l'assuré jusqu'à 60 ans ;
- des revenus professionnels, seules les rémunérations inférieures au plafond annuel de la Sécurité sociale bénéficiant d'un barème réduit ;
- l'année où intervient le rachat, la grille étant revalorisée chaque année.



A titre d'exemple, pour un assuré âgé de 60 ans, le prix d'un trimestre s'élève à 4 367 euros pour la première option et à 6 472 euros pour la seconde.

Les sommes versées à l'occasion d'un rachat de trimestres sont **intégralement déductibles** des revenus imposables au titre de l'année du rachat.

### 6.4. Sa rentabilité

Elle n'est pas toujours évidente ! Et il convient toujours d'étudier préalablement ses conséquences financières avant de se lancer dans l'opération.

Cette analyse consiste, pour un départ à la retraite souhaité entre 60 et 65 ans (ou 62 et 67 ans selon les générations), à comparer :

- (i) le coût net du rachat après prise en compte de sa déductibilité des revenus imposables ;
- (ii) au surplus de pension nette d'impôt qu'il procurera à partir du départ à la retraite, tant pour le futur retraité que pour son conjoint susceptible d'ouvrir droit à une pension de réversion.

Seule cette comparaison, rapportée à l'espérance de vie des intéressés, permettra de conclure à l'intérêt financier de l'opération.

En l'état actuel de la législation, le rachat de trimestres auprès du régime de retraite de base de la Sécurité sociale trouve sa rentabilité par l'effet qu'il procure sur le montant des retraites complémentaires Arrco et Agirc. En effet, par le jeu des accords AGFF, les pensions Arrco et Agirc en tranche B peuvent être liquidées à taux plein avant 65-67 ans dès lors que l'assuré réunit les trimestres nécessaires à la liquidation de sa pension de retraite de base à taux plein. Or - on l'a vu plus haut - ces accords, provisoires jusqu'en 2018, seront vraisemblablement modifiés dans les prochaines années... Si l'âge "légal" des retraites complémentaires venait à être rétabli et que les coefficients d'anticipation aujourd'hui applicables aux points Agirc en tranche C venaient à être alignés, la rentabilité de l'opération deviendrait nulle, voire négative selon les cas.

Par ailleurs, la rentabilité de l'opération dépend également de la liquidation effective des pensions de retraite à la date envisagée. En effet, la poursuite d'une d'activité professionnelle et le report de l'entrée en jouissance des pensions auraient pour effet d'annuler purement et simplement l'effet du rachat et donc d'avoir investi ces sommes à fonds perdus.



En outre, il convient d'avoir une bonne visibilité de l'évolution de sa situation professionnelle avant d'effectuer l'opération. Nous en voulons pour exemple des cadres qui ont regretté de s'être donné "trop tôt" les moyens de devancer leur départ à la retraite à taux plein alors qu'ils pouvaient bénéficier d'un plan de cessation anticipée d'activité portant leur rémunération jusqu'à leur départ en retraite à un niveau supérieur à celui procuré par le total de leurs pensions.

Enfin, la fiscalité peut aussi avoir une incidence sur la rentabilité finale de l'opération. Citons pour exemple une prise de retraite au Portugal faisant l'objet d'une exonération des pensions qui aurait un effet positif sur la rentabilité observée.

Pour toutes ces raisons, le rachat de trimestres n'est donc recommandé que pour les personnes ayant une bonne visibilité (i) sur leur date de départ en retraite, (ii) sur leur situation professionnelle jusqu'à cette date et (iii) sur la législation et la fiscalité alors applicables.

En particulier, il est à proscrire pour les cadres n'étant pas en droit de liquider leurs pensions avant le terme de l'année 2018, terme - *a priori* - des dispositions de l'AGFF.

Inversement, il peut être très utile - et alors très rentable ! - pour réunir rapidement les conditions d'un départ dans de bonnes conditions, sans pour autant "cesser toute activité professionnelle", les règles du cumul emploi-retraite ayant largement été libéralisées.



# 7. La cessation d'activité et le cumul emploi-retraite

## 7.1. La cessation d'activité

Jusqu'à présent, la liquidation des pensions d'un régime de retraite était subordonnée à la cessation préalable de l'activité relevant dudit régime liquidé (salariée par exemple) sans qu'il ne soit nécessaire de cesser les autres activités (non salariées ou libérales par exemple).

A compter du 1er janvier 2015, l'attribution des pensions de retraite d'un régime de retraite sera subordonnée à la **cessation préalable de l'ensemble des activités professionnelles**<sup>6</sup>, qu'elles soient salariées ou non salariées.

## 7.2. Le cumul emploi-retraite

Une fois les pensions liquidées, la reprise d'activité est intégralement possible, sans condition de niveau de rémunération ni de délai<sup>7</sup> dès lors que l'assuré respecte les conditions **cumulatives** suivantes :

- avoir **atteint les conditions de service de sa retraite de base à taux plein**, c'est-à-dire avoir atteint l'âge taux plein ou réunir tous les trimestres nécessaires avant cet âge ;

6 - A l'exception de certaines activités dont l'exercice reste autorisé. Citons notamment les activités artistiques, littéraires ou scientifiques exercées à titre accessoire, les activités bénévoles ou procurant des revenus inférieurs au tiers du Smic ou encore les élus locaux qui n'ont pas à renoncer à leur mandat pour partir à la retraite.

7 - Y compris lorsque la reprise s'effectue auprès du dernier employeur. Si les conditions du cumul emploi-retraite "libéralisé" sont respectées, la reprise peut s'effectuer.



- avoir **effectivement liquidé l'ensemble de ses pensions** de retraite auprès des régimes légaux, de base et complémentaires, français et étrangers.

Les revenus issus de la reprise d'activité sont alors soumis à cotisations sociales, y compris aux cotisations retraite, sans que ces dernières ne soient génératrices de nouveaux droits.

A partir de janvier 2015, le principe de cotisations non productrices de droits s'appliquera quel que soit le régime dont relève l'assuré au titre de la reprise d'activité<sup>8</sup>.

Dès lors que ces deux conditions cumulatives sont respectées, la reprise peut s'effectuer dès le jour d'entrée en jouissance de la pension même si la reprise intervient chez le dernier employeur.

La liquidation des pensions étant conditionnée à la cessation préalable de l'activité, cela veut dire que le cumul emploi-retraite se matérialise **chronologiquement** par :

- une **rupture** du contrat ou du mandat social existant (*au plus tard le 31 du mois précédant l'entrée en jouissance des pensions*) ;
- une **entrée en jouissance** des pensions (*au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré a rompu tout lien professionnel avec son employeur ou a mis fin à son mandat*) ;
- la reprise d'une activité (*au plus tôt le jour de l'entrée en jouissance des pensions*) qui doit se matérialiser par la signature d'un nouveau contrat (pour la reprise d'une activité salariée) ou la nomination d'un nouveau mandat (pour la reprise d'une activité non salariée).

**A notre sens, toute personne réunissant les conditions de départ à la retraite à taux plein ou proche de les atteindre, sans pour autant vouloir s'arrêter de travailler, doit se poser la question de la mise en place d'un cumul emploi-retraite.**

Reporter un départ - pour ceux qui souhaitent rester "actifs" - permettrait, certes, de continuer à cotiser de manière "productive" et donc *in fine* espérer un niveau de pension supérieur toutes choses étant égales par ailleurs.

<sup>8</sup> - Auparavant, il était possible d'acquérir des droits lorsque la reprise d'activité s'effectuait dans un régime dans lequel l'assuré n'avait jamais cotisé. Par exemple, un assuré qui avait toujours été salarié, retraité du régime des salariés, pouvait reprendre une activité non salariée alors productrice de droits. Ce ne sera plus le cas à partir de 2015.



Pour autant :

- à revenus sensiblement équivalents, le cumul emploi-retraite sera financièrement toujours préférable au surplus de pension obtenu, pendant son espérance de vie, en cas de départ différé ;
- les règles actuellement favorables en matière de liquidation, en particulier des retraites complémentaires Arrco et Agirc, seront prochainement revues, à horizon 2018.

Nous restons à la disposition de nos lecteurs pour étudier précisément cette question.



# 8. Le traitement fiscal et social des pensions

## 8.1 Le traitement social

- CSG, CRDS et CASA

Les pensions de retraite de base, complémentaire et supplémentaire, majorations pour enfants incluses, sont soumises<sup>9</sup> :

- à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux de 6,60 %, dont seuls 4,2 % sont déductibles des revenus, et
- à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) - non déductible des revenus - au taux de 0,5 % ;

Soit un prélèvement global de 7,10 %.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013 s'ajoute une contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) au taux de 0,3 % sur les pensions de retraite, ce qui porte le taux global de prélèvement à 7,4 %. Cette nouvelle contribution n'est pas déductible des revenus imposables.

- Cotisation d'assurance maladie

Une cotisation d'assurance maladie est également prélevée<sup>10</sup> au taux de 1 % sur les pensions de retraite complémentaire et supplémentaire, hors majorations pour enfants. Cette cotisation est déductible des revenus imposables.

9 - Pour information, ces contributions sont dues par toute personne physique fiscalement domiciliée en France et étant à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

10 - Sauf cas d'exonération des personnes appartenant à un foyer fiscal exonéré d'impôt.



- **Contribution sur les retraites chapeaux**

Les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont soumises à une contribution spécifique de :

- 7 % pour la fraction de la rente comprise entre 407 et 611 euros par mois ;
- 14 % pour la fraction de la rente supérieure à 611 euros par mois.

Cette contribution n'est déductible des revenus imposables que dans la limite de la fraction acquittée au titre des premiers 1 000 euros de rente mensuelle.

- **Précompte des cotisations**

Les cotisations sociales sont prélevées directement par les établissements payeurs qui reversent aux retraités les pensions pour leurs montants nets de charges sociales.

## 8.2. Le traitement fiscal

- **Pensions et rentes viagères à titre gratuit**

La majorité des pensions suivent le régime fiscal "pensions et rentes acquises à titre gratuit". Il s'agit :

- des pensions de retraite légales (de base et complémentaire) ;
- des retraites supplémentaires issues de régimes collectifs à cotisations ou à prestations définies ;
- des rentes issues d'un PERP.

Elles sont assujetties à l'impôt sur le revenu, en ce compris les majorations familiales (*imposables depuis 2014 au titre de l'imposition des revenus de 2013*).

Le montant net imposable des pensions doit être déclaré dans l'imprimé n° 2042 de la déclaration des revenus en cases 1AS ou 1BS (*rubrique des "pensions et rentes viagères à titre gratuit"*).

L'administration fiscale appliquera sur le montant ainsi déclaré un abattement unique de 10 %, plafonné à 3 689 euros par foyer fiscal, le résultat net étant soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu.



- **Sortie en capital du PERP**

Les sorties en capital du PERP sont imposables à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux selon les mêmes règles des pensions de retraite à titre gratuit.

Toutefois, le capital peut, sur option du bénéficiaire, être soumis à un prélèvement libératoire de l'impôt sur le revenu de 7,5 % assis sur le montant du capital diminué d'un abattement - ici non plafonné - de 10 %.

- **Sortie du PERCO**

Le capital récupéré (*sortie en capital*) et le capital représentatif de la rente (*sortie en rente*) sont exonérés d'impôt sur le revenu, seule la fraction correspondant au produit des sommes placées étant soumise aux prélèvements sociaux de 15,5 %.

La rente n'est imposable à l'impôt sur le revenu que pour la partie qui correspond aux intérêts produits par le capital postérieurement à la conversion de la rente. L'imposition de la rente s'effectue selon le régime des rentes viagères à titre onéreux, c'est-à-dire sur une fraction de son montant déterminée forfaitairement d'après l'âge de l'adhérent lors de l'entrée en jouissance, c'est-à-dire lors du premier versement. Cette fraction de la rente supporte les prélèvements sociaux au taux global de 15,5 %.



# 9. Les carrières internationales

Nombre de nos lecteurs ont eu des parcours professionnels internationaux dont une partie de leur carrière exercée à l'étranger, très souvent dans le cadre d'une expatriation.

Dans ce cas, les liens avec la France sont interrompus - sauf cotisations volontaires à la Caisse des Français de l'Étranger - et l'activité exercée à l'étranger est soumise aux régimes de retraite obligatoires existant dans le pays d'accueil.

Il nous a semblé utile de rappeler que la France a signé de nombreuses conventions de Sécurité sociale de sorte que les périodes travaillées à l'étranger puissent être prises en compte dans la carrière globale de l'assuré pour apprécier la date à laquelle il aura tous ses trimestres pour pouvoir bénéficier de ses pensions à taux plein.

C'est le cas notamment de tous les pays de l'Union européenne qui ont signé les accords communautaires mais également de pays hors UE qui ont signé des accords bilatéraux avec la France. Citons pour exemple les États-Unis, le Canada, l'Argentine, le Brésil, le Chili, le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Cameroun, le Congo, l'Algérie, le Maroc, la Tunisie, la Turquie, l'Inde, le Japon.

Dans ces conditions, chacun des pays apprécie la carrière de l'assuré et les conditions de liquidation de ses pensions selon sa propre législation mais en tenant compte de l'ensemble des périodes travaillées, en France et à l'étranger, de sorte qu'il n'y ait pas de "trou" dans le parcours professionnel et donc pas de coefficient de minoration appliqué à la pension. Et chacun des pays sert la ou les pension(s) issue(s) de sa propre législation au prorata du temps passé - et cotisé - dans chacun d'eux.

Il n'en reste pas moins que si le pays d'accueil n'a pas de système de retraite équivalant aux régimes obligatoires français (en termes de rendement notamment), la somme des pensions qui découlera de la carrière internationale sera en tout état de cause inférieure à celle d'une personne ayant toujours travaillé en France.



# 10. Les droits du conjoint survivant

Rappelons-le en préambule : la vie maritale et le PACS n'ouvrent aucun droit en la matière. Seul le conjoint survivant qui a été marié avec le défunt peut prétendre aux pensions de réversion dans les conditions indiquées ci-après.

## 10.1. La réversion de la retraite de base

Elle représente **54 % de la pension** de retraite de base de la Sécurité sociale, sous les conditions d'âge et de ressources suivantes :

- à compter de 55 ans ;
- avec un plafond de ressources personnelles fixé à 2 080 fois le montant du Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, *soit 19 822 euros en 2014*.

Pour l'appréciation de ce seuil, il est tenu compte de tous les revenus personnels du conjoint survivant. Sont notamment pris en compte ses revenus d'activité ou ses propres pensions de retraite ainsi que les revenus de ses biens personnels<sup>11</sup> (mobiliers et immobiliers) et des biens dont il aurait fait donation au cours des dix années précédant la demande.

A noter que cette pension de réversion est une allocation différentielle : lorsque le montant de la pension de réversion majorée des ressources personnelles du conjoint survivant excède le plafond, la pension de réversion est réduite à due concurrence du dépassement.

11 - On entend par là les revenus des biens détenus personnellement par le défunt, hors ceux provenant de la succession, et évalués à 3 % de leur valeur vénale au jour de la demande.



A la différence des régimes complémentaires, il n'y a pas de condition de non-remariage dans les régimes de base. Le droit à pension de réversion de la retraite de base est donc ouvert :

- au conjoint survivant, même s'il est remarié ;
- à son ou ses précédents conjoints divorcés, même remarié(s).

Si l'assuré décédé a été marié plusieurs fois, sa pension de réversion est partagée entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints au prorata des durées respectives de chaque mariage. Au décès de l'un des bénéficiaires, sa part accroît la part de l'autre ou des autres.

### 10.2. La réversion des retraites complémentaires Arrco-Agirc

Les pensions de retraite Arrco et Agirc sont réversibles à hauteur de **60 % du montant principal** sous condition de non-remariage et sous condition d'âge du conjoint survivant : à compter de 55 ans pour la pension Arrco et de 60 ans pour les pensions Agirc. A noter qu'il existe des possibilités d'anticipation avec minoration du montant de la réversion.

De la même façon que les droits de base, la pension de réversion des retraites complémentaires est partagée au prorata des durées de mariage en présence du conjoint survivant et d'ex-conjoint(s) divorcé(s) non remarié(s).

A noter enfin que la suppression d'une allocation de réversion est sans incidence sur le montant des autres.

### 10.3. La réversion des retraites supplémentaires

La plupart des règlements de retraite supplémentaire prévoient une réversion dans des conditions sensiblement identiques à celles applicables aux retraites complémentaires.

Le taux de réversion est en règle générale de 60 %, sous condition de non-remariage et versé au prorata des durées de mariage, avec la possibilité d'augmenter cette couverture en contrepartie de la réduction de la pension initialement versée à son bénéficiaire.





Michel Tirouflet Conseil  
174, avenue Victor Hugo - 75116 Paris  
Tél. : 01 56 59 73 73 - Fax : 01 56 59 73 74  
[www.mt-conseil.com](http://www.mt-conseil.com)