

LA RETRAITE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

1 - Le droit personnel	2
1-1 La retraite de base :.....	6
1-2 La retraite complémentaire.....	7
1-3 La retraite supplémentaire.....	10
1-4 Les dispositifs de fin de carrière :.....	11
2 - Le droit à la réversion - généralités	16
3 - Les formalités et démarches	17
4 - Les mots-clés de la retraite	17
5 - Quelques sigles d'organismes de retraite.....	20

1 - Le droit personnel

Les données fondamentales de la retraite

Dans notre système de retraite par **répartition**, depuis 1945, **les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités**. Ce système repose sur une forte solidarité entre générations.

La retraite c'est

- 2 types de droits
 - 1 - Le droit personnel
 - 2 - Le droit à la réversion
- 3 composantes
 - 1 - la Retraite de Base
 - 2 - la Retraite Complémentaire
 - 3 - la Retraite Supplémentaire

Le droit personnel : Il s'agit de vos propres pensions de retraite (base, complémentaires, supplémentaires)

Durant votre vie active, en qualité de salarié du privé, vous (et votre employeur) avez cotisé auprès de divers organismes de retraite et cumulé des droits à percevoir à la retraite, à l'âge requis.

Ces droits se calculent et s'expriment :

- en « **trimestres** » pour la retraite de base (MSA, CARSAT)
La MSA est un régime aligné. Cela signifie que les décisions prises en Sécurité Sociale (régime général) s'appliquent automatiquement à la MSA.
- en « **points** » pour les retraites complémentaires et supplémentaires des régimes ARRCO et AGIRC (versées par l'organisme AGRICA)

La constitution de sa retraite - Les cotisations

Le système fonctionne comme une assurance obligatoire (d'où le terme d'« assurance vieillesse ») : chacun, dès qu'il travaille, paie des cotisations qui lui ouvrent des droits à retraite.

Chaque salarié cotise pour une retraite « **de base** » et pour une retraite « **complémentaire** ».

Plus les revenus du travail sont élevés et plus la carrière est longue, plus le montant des pensions est important.

En outre, les cotisations donnent des droits au conjoint du cotisant ; c'est la « pension de **réversion** » versée au veuf ou à la veuve d'un assuré décédé et/ou à ses ex-conjoints.

Les salariés des secteurs non agricoles cotisent au « Régime Général » de la Sécurité Sociale pour leur retraite de base.

Depuis le 1er janvier 2020, les artisans et commerçants sont rattachés au régime général et relèvent de la CARSAT comme les salariés.

Les salariés du secteur agricole relèvent de la MSA pour leur retraite de base. Leur pension est calculée comme pour les salariés non agricoles d'où l'expression de « régime aligné ».

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2017 les calculs des retraites de base s'effectuent dans le cadre de la **Liquidation Unique des Régimes Alignés (LURA)**. Elle concerne les pluri pensionnés et consiste à la mise en place d'un mode de calcul unifié.

Le dispositif s'applique, aux personnes affiliées au moins à 2 des 3 régimes alignés précédemment cités (Régime général, Artisans/Commerçants ou MSA)

L'ensemble de la carrière est comptabilisé au sein

- d'un seul et même régime,
- un seul interlocuteur au moment du départ en retraite,
- un seul calcul de la retraite de base
- et une seule pension servie (versée).

Incidences de la LURA pour le futur retraité

-Le Salaire Annuel Moyen est plus favorable car il est effectivement calculé sur les 25 meilleures années de carrière,

-La « globalisation des salaires » peut permettre de valider éventuellement 1 trimestre en plus (dans la limite des 4 trimestres / an),

En revanche, le nombre total de trimestres entrant dans le calcul de la retraite est plafonné à la durée de cotisations de sa génération (exemple : 167 trimestres pour l'année 1960)... au final, on peut donc perdre des trimestres de retraite...

Pour leurs retraites complémentaires, tous les salariés cotisent à l'**Agirc-Arrco**. Les cotisations versées (y/c celles de l'employeur) permettent d'acquérir des points de retraite.

Ne pas confondre « trimestres » et « points »

Le régime de base des salariés raisonne en trimestres de cotisations.

La retraite se calcule en tenant compte de plusieurs éléments : une rémunération de référence et la durée de carrière, exprimée en trimestres.

La notion de « trimestre » n'est pas simple. En principe, pour avoir droit à une retraite à taux plein, il faut avoir un certain nombre de « trimestres d'assurance », tous régimes confondus. Entrent dans ce total, des trimestres cotisés, assimilés et des périodes équivalentes.

Il faut avoir travaillé le nombre de trimestres requis par la loi pour avoir droit à une retraite de base à « taux plein » ou taux maximal qui correspond à 50% du revenu brut professionnel moyen de référence (maximum = plafond de la Sécurité Sociale).

Opportunité de rachat de trimestres :

Combien de trimestres est-il possible de racheter ?

Maximum 12 au titre d'années d'études supérieures ou d'années de carrière incomplètes...

L'objectif du rachat est d'essayer d'atteindre le « taux plein » sinon de s'en approcher et d'éviter une décote sur la retraite base et une minoration AGIRC / ARRCO pour « carrière courte ».

2 possibilités en termes de rachats :

- **Un rachat au titre du taux,**
- ou - **Un rachat au titre du taux ET de la durée d'assurance...**



Le prix du rachat d'un trimestre n'est **pas négligeable**...au préalable, il est donc nécessaire de s'assurer de la durée du « retour sur investissement ».

Quand partir ?

La date du départ en retraite doit nécessairement être fixée après votre demande de retraite et lorsque les conditions d'âge légal pour avoir droit à une retraite sont remplies. Le départ officiel en retraite doit **obligatoirement avoir lieu le premier jour d'un mois**. Si vous partez en cours de mois, le premier versement de votre retraite n'intervient qu'à compter du mois qui suit celui où vous avez quitté votre travail.

L'âge légal de départ

L'âge d'ouverture des droits – hors carrières longues – est fixé à :
62 ans pour les personnes nées jusqu'au 31 août 1961

Avec la réforme des retraites 2023, il est porté à :
62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1961 puis 1 trimestre supplémentaire par génération jusqu'à atteindre 64 ans pour les générations 1968 et suivantes.

Nouvelles conditions de départ pour obtenir une retraite à taux plein (50 %)

Date de naissance	Trimestres exigés	Soit Durée de cotisations	Age de départ
Entre 01/01/1958 et 31/12/1960	167	41 ans et 9 mois	62 ans
Entre 01/01/1961 et 31/08/1961	168	42 ans	62 ans
Entre 01/09/1961 et 31/12/1961	169	42 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	169	42 ans et 3 mois	62 ans et 6 mois
1963	170	42 ans et 6 mois	62 ans et 9 mois
1964	171	42 ans et 9 mois	63 ans
1965	172	43 ans	63 ans et 3 mois
1966	172	43 ans	63 ans et 6 mois
1967	172	43 ans	63 ans et 9 mois
A partir de 1968	172	43 ans	64 ans

Ces conditions s'appliquent à toutes les professions - sauf pour les régimes spéciaux - avec des possibilités de départ anticipés liées à des situations précises :

- carrière longue commencée avant 16,18, 20 ou 21 ans,
- retraite progressive
- situation de handicap
- inaptitude avec incapacité $\geq 50\%$
- incapacité permanente d'origine professionnelle
- pénibilité au travail – le C2P

Pour plus de détails, reportez-vous au chapitre 1-4 Les dispositifs de fin de carrière

Toutefois, si avant l'âge légal vous réunissez le nombre de trimestres nécessaire pour une pension au taux plein, vous devez quand même poursuivre votre activité et continuer à cotiser jusqu'à atteindre l'âge légal de départ.

En revanche, si vous avez les trimestres nécessaires pour un taux plein, poursuivre votre activité au-delà de l'âge légal vous ouvre droit à une « **surcote** » financière sur votre pension de retraite de base de +1,25% par trimestre supplémentaire cotisé.

Nouveau : **La surcote parentale.**

Avec la réforme des retraites 2023, une majoration financière de la pension peut être attribuée à la mère ou au père né(e) à partir du 1^{er} septembre 1961 aux conditions suivantes :

- Avoir dès 63 ans : atteint la durée d'assurance requise pour partir à taux plein et
- Avoir obtenu au moins 1 trimestre de Majoration de Durée d'Assurance (MDA) pour enfants (maternité, adoption, éducation, enfant handicapé, congé parental).

→ Une surcote de 1,25% de la pension de base sera attribuée par trimestre travaillé entre 63 et 64 ans dans la limite de 4 trimestres soit 5%.

Toutefois, cette mesure n'exonère pas de travailler jusqu'à 64 ans

A l'inverse, si vous atteignez l'âge légal de départ et que vous ne possédez pas le nombre de trimestres nécessaire pour un taux plein lors de votre départ, vos pensions de retraites de base et complémentaires subiront une **décote définitive**.

Décote de 0,625% par trimestre manquant (limitée à 20 trimestres) en retraite de base.

Décote de 1% (1 trimestre) à 22% (20 trimestres) en retraites complémentaires

Cette diminution **s'applique** aux montants des pensions que vous auriez perçus pour une retraite à taux plein.

L'âge du taux plein : il est passé progressivement de 65 à 67ans

Jusqu'à présent, c'était l'âge légal + 5 ans (62 + 5 = 67 ans)

La réforme des retraites 2023 recule progressivement l'âge d'ouverture des droits de 62 ans à 64 ans pour la génération 1968 mais maintient l'âge du taux plein à 67 ans.

C'est l'âge auquel vous pourrez partir en retraite à taux plein sans subir de pénalités permanentes sur les montants à percevoir même s'il vous manque des trimestres cotisés ou validés par rapport au nombre de trimestres qui est exigé pour votre génération.

Conseil : Quel que soit votre choix dans le dispositif de départ, si vous envisagez de quitter l'Entreprise vers la fin de l'année, il peut être intéressant fiscalement de reporter son départ dans le courant du premier trimestre de l'année suivante.

De ce fait vous déclareriez au fisc votre dernier salaire travaillé, majoré des indemnités de départ (congés payés, RTT, CET, prime de départ) sur un exercice au cours duquel vos revenus de retraite seront forcément inférieurs à vos salaires de l'année précédente.

A noter : la mise à la retraite par l'employeur est possible avec l'accord du salarié à partir de 67 ans et sans l'accord du salarié à partir de 70 ans.

RETOUR
SOMMAIRE

1-1 La retraite de base :

Le versement de la pension

- Lorsque le salarié relève d'un Organisme Professionnel Agricole (OPA), c'est **la MSA** qui verse la pension mensuelle **à terme échu** (vers le 9 du mois M+1).
A savoir : C'est votre lieu de résidence qui définit la caisse MSA compétente qui versera votre pension (et pas forcément celle auprès de laquelle vous avez cotisé quand vous étiez salarié en activité).
- Lorsque le salarié relève du régime général de la Sécurité Sociale (industrie, commerce, artisanat et autres), c'est **la CARSAT** qui verse la pension mensuelle à terme échu (vers le 9 du mois M+1).

Le calcul de la retraite de base

Il s'effectue à partir

- du Salaire Annuel Moyen (SAM) des 25 meilleures années de carrière tous régimes confondus avec un maximum égal au = plafond annuel de la Sécurité Sociale au 1er janvier de l'année concernée (3.666 € bruts au 1/01/2023)
Ces salaires et plafonds annuels sont revalorisés en fonction de taux fixés annuellement par décret.
- du taux de liquidation retenu (50% maxi si pas de décote)
- du nombre de trimestres validés dans les régimes alignés
- de la durée de référence (nombre de trimestres requis pour l'année de naissance concernée).

$$\frac{\text{Salaire Annuel Moyen} \times \text{Taux de liquidation} \times \text{Nbre trimestres validés}}{\text{Durée de référence (de la génération)}} =$$

Exemple : $\frac{32\,900 \text{ €} \times 50 \% \times 167 \text{ Trim.}}{167 \text{ Trimestres (né en 1960)}} = 16\,450 \text{ €}$ pension brute annuelle

Des droits liés à la situation familiale

Avoir eu des enfants donne droit dans le régime de base :

- à des trimestres supplémentaires, jusqu'à 8 pour chaque enfant appelée Majoration de Durée d'Assurance – MDA ou Majoration d'Assurance Enfant – MAE
 - à des majorations de la pension de retraite : par exemple + 10% avec 3 enfants ou plus
 - à une surcote parentale dans certains cas
- **Pour plus de détails sur les majorations familiales, reportez-vous au chapitre 4 - Les mots-clés de la retraite**

RETOUR
SOMMAIRE

1-2 La retraite complémentaire

Le versement de la pension

Depuis 2014, votre retraite complémentaire est versée mensuellement d'avance, par AGRICA, le premier jour ouvré de chaque mois.

Le calcul de la retraite complémentaire

Les régimes de retraites complémentaires obligatoires fonctionnent avec des points de retraite.

Les cotisations versées (y compris celles de l'employeur) permettent d'acquérir des points de retraite selon un prix d'achat fixé annuellement.

Pour la part du salaire brut de tous les salariés

- inférieure au plafond annuel de référence de la Sécurité Sociale, (tranche 1 (non cadres) ou tranche A (cadres) et au-dessus du plafond de référence SS pour les non cadres, (tranche 2).

→ c'est l'**ARRCO** qui est compétente pour le calcul des droits.

Pour la part du salaire des cadres

- au-dessus du plafond SS, (tranches B et C),

→ C'est l'**AGIRC** qui est compétente pour le calcul des droits.

NB/ Suite à la fusion de l'AGIRC dans l'ARRCO au 1er janvier 2019, les points acquis les années antérieures à 2019 en AGIRC sont désormais recalculés puis convertis en **point AGIRC-ARRCO**

Formule de conversion des points AGIRC au 1/1/2019 :

$$\frac{0,4378 \text{ (Valeur du point AGIRC)}}{1,2588 \text{ (valeur du point ARRCO)}} = 0,347791548$$

Lors de son départ, l'assuré percevra une pension de retraite complémentaire égale au nombre de points accumulés multiplié par le « prix de service » du point AGIRC-ARRCO au jour du départ, puis revalorisés périodiquement (valeur au 1^{er} novembre 2023 = 1,4159 €)

Dans tous les cas, il est important d'accomplir une carrière complète car, à défaut, les retraites seront réduites.

Les indemnités de départ

Lorsque vous quittez l'Entreprise pour un départ en retraite, à votre dernier salaire peuvent s'ajouter certaines indemnités de départ.

Il s'agit de sommes

- considérées **comme des rémunérations pour le calcul des cotisations retraite**
- versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail
- versées en dehors de la rémunération « habituelle » du salarié

Sont ainsi considérées, entre autres, les sommes suivantes :

- les indemnités de départ volontaire à la retraite (la « prime » de départ)
- les indemnités compensatrices de congés payés
- les Indemnités compensatrice RTT
- les indemnités compensatrices pour solde du compte épargne temps CET

Ces sommes étant soumises à cotisations retraite vous ouvrent des droits en retraites complémentaires.

Elles génèrent donc des points retraite ARRCO (et AGIRC pour les cadres)

Par contre, elles sont soumises à l'impôt.

La prime de départ à la retraite (Article 39 de la Convention Collective Nationale)

A CAAP, cette indemnité perçue lors du départ en retraite à l'initiative du salarié est calculée dans les conditions suivantes :

- l'indemnité est égale à un dixième de mois par année de présence.
- Le salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité de départ à la retraite est égal au douzième du salaire des douze derniers mois ou, selon le plus favorable, le tiers des trois derniers mois ;
- L'ancienneté se décompte à partir de la date d'embauche jusqu'à la date de cessation de fonctions.
- Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, en cas d'absence maladie au cours de la période de référence, un salaire théorique annuel brut est reconstitué, au prorata du temps de travail du salarié.

Sont prises en compte au titre de l'ancienneté les périodes sous contrat à durée déterminée effectuées dans les deux années qui précèdent l'embauche.

Attention à la fiscalité : la « prime » de départ à la retraite est **soumise à l'imposition**.

Depuis le 1° janvier 2020, cette indemnité ne peut plus être étalée sur 4 années.

A présent, en 2023, cette indemnité peut être considérée comme un **revenu exceptionnel** dans la catégorie des traitements et salaires.

Cette indemnité subit un impôt qui est calculé suivant **le système du quotient** (Code Général des Impôts Article 163-0 A) et au titre de revenu exceptionnel, l'imposition s'effectue en retenant un coefficient unique de quatre.

Des droits liés à la situation familiale

Avoir eu des enfants donne droit dans le régime Agirc-Arrco à des majorations de retraite : par exemple + 10% avec 3 enfants ou plus depuis 2012 (2,5 % à 5 % par enfant avant 2012)

Les coefficients de majoration/minoration de la retraite complémentaire

Dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2015, un système de bonus-malus appelé coefficient de solidarité s'appliquait depuis janvier 2019, sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco des personnes nées en 1957 et après.

Il avait été mis en place afin d'encourager la poursuite d'une activité professionnelle.

Depuis le 1^{er} décembre 2023 ce système de bonus et de malus du régime de retraite complémentaire des salariés Agirc-Arrco est supprimé dans certains cas.

Cette décision a été prise par les partenaires sociaux du régime dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I 2023-2026) prenant en compte la réforme des retraites 2023 qui reporte l'âge de départ à la retraite.

Ce coefficient de solidarité (**malus**) est supprimé :

- pour les assurés dont la retraite prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023.
- à compter du 1^{er} avril 2024 pour les assurés dont la retraite prend effet avant le 1^{er} décembre 2023.

Le coefficient majorant (**bonus**) est maintenu :

- pour les assurés qui reportent leur départ de 2 à 4 ans et qui ne sont pas concernés par la réforme des retraites

Ce coefficient majorant (**bonus**) est supprimé :

- pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961 ;
- et dont la retraite du régime de base prend effet à compter du 1^{er} décembre 2023

Il continue de s'appliquer pour les personnes réunissant les conditions d'obtention d'une pension du régime de base au taux plein avant le 1^{er} décembre 2023, en cours de décalage calendaire à la date du présent accord de la liquidation de leur pension de retraite.

[RETOUR
SOMMAIRE](#)

1-3 La retraite supplémentaire

CCPMA RETRAITE

Vous êtes concerné si vous cotisiez à CCPMA Retraite avant le 1^{er} janvier 1997.

Afin de préserver les droits acquis jusqu'au 31/12/1996 auprès de la CCPMA, une comparaison est effectuée entre les droits CCPMA et ceux reconstitués de l'ARRCO-AGIRC, ainsi :

-Si les droits Arrco + Agirc sont supérieurs aux droits CCPMA => PAS DE RENTE CCPMA

-Si les droits Arrco + Agirc sont inférieurs aux droits CCPMA => Rente CCPMA

Cette Rente CCPMA = droits CCPMA – droits ARRCO-AGIRC

Depuis le 01/01/2009, les droits CCPMA sont servis mensuellement avec votre pension sous la forme d'une **Rente dégressive de 1,5% par an** jusqu'à extinction de la Rente...

CCPMA PRÉVOYANCE

Lors de l'arrêt de la CCPMA au 1^{er} janvier 1997 (basculer vers un régime unique ARRCO / AGIRC) ce dispositif a été mis en place par votre Entreprise pour améliorer vos revenus à la retraite,

Jusqu'alors ce dispositif était communément appelé le «1,24» car l'épargne constituée se faisait sur la base de 0,62 % prélevés sur le salaire + 0,62% du salaire abondés par l'Entreprise soit 1,24%.

L'accord de février 2016 a modifié le régime de retraite supplémentaire qui est passé d'un taux d'épargne **de 1,24 %** pour tous (0,62% Salarié et 0,62% Entreprise)

- **à un taux de 1,80 %** pour les employés **non cadres** (0,79 % Salarié et 1,01% Entreprise)
- **à un taux de 2,20 %** pour les **cadres** (1 % Salarié et 1,20% Entreprise)

Le capital constitué est égal à la somme des prélèvements annuels sur les salaires, augmentée des abondements de l'Entreprise depuis 1997 + la rémunération des placements – les frais de gestion.

Pour percevoir ce capital auprès d'AGRICA, il convient d'avoir fait valoir ses droits à la retraite (droits de Base et Complémentaires).

La sortie s'effectue en capital ou en rente obligatoire si celle-ci est supérieure à un certain seuil. Cette rente peut être réversible ou non réversible.

A ce jour, la sortie se fait principalement en capital puisque le **seuil de rente** a été porté de 40 € à 80 € à 100 € puis à **110 € mensuels** depuis le décret du 21 juillet 2023 (soit environ 37.000 € de capital pour un départ à 62 ans)

Depuis le 1 juillet 2022 CCPMA Prévoyance a été mis en conformité avec la loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) et s'est **transformée en PER CCPMA** Multisupports (Plan d'Épargne Retraite) avec de nouveaux supports d'investissement et 2 modes de gestion (piloté par AGRICA ou gestion libre)

RETOUR
SOMMAIRE

1-4 Les dispositifs de fin de carrière :

Divers dispositifs peuvent accompagner la fin de carrière dont les « **carrières longues** », la « **retraite progressive** », le « **handicap** », l'« **inaptitude** », l'« **incapacité permanente d'origine professionnelle** », la « **pénibilité au travail – le C2P** », le « **Cumul Emploi-Retraite** ».

1-4-1 Le dispositif des carrières longues

Ce dispositif permet un départ en retraite anticipé à 63 ans, voire avant 58 ans si vous avez commencé à travailler avant 21 ans voire avant 16 ans et si vous remplissez certaines conditions de durée d'assurance retraite.

Carrières longues :

sous réserve d'un certain nombre de trimestres cotisés en fonction de la génération d'âge

Départ possible à partir de 58 ans pour un début de carrière avant 16 ans

Départ possible à partir de 60 ans pour un début de carrière avant 18 ans

Départ possible à partir de 62 ans pour un début de carrière avant 20 ans

Départ possible à partir de 63 ans pour un début de carrière avant 21 ans

2 conditions cumulatives de début d'activité, à savoir :

-> avoir au moins 5 trimestres « jeune » cotisés (ou 4 trimestres « jeune » si l'assuré est né au dernier trimestre) avant la fin de l'année civile des 16 ans 18 ans, 20 ans ou 21 ans.

Cette durée d'assurance cotisée correspond :

-aux périodes cotisées par l'assuré,

-aux périodes « réputées cotisées » soit :

- 4 trim. assimilés au titre service national,

- 4 trim. assimilés au titre de l'assurance maladie et des accidents travail en cas d'incapacité,

- 4 trim. au titre du chômage indemnisé,

- Toutes les périodes assimilées maternité,

- 2 Trim. assimilés au titre pension d'invalidité,

- Tous les trimestres attribués au titre de la pénibilité (C2P).

et nouveauté avec la réforme des retraites 2023 -

- 4 trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse du Parent au Foyer (AVPF)

Sont exclues :

- Les périodes équivalentes,

- Les Majorations Assurance Enfants (MAE)

- Les périodes d'Assurance Vieillesse du Parent au foyer (AVPF à l'exception de 4 trimestres Loi 2023-270 du 14 avril 2023).

- Les périodes assimilées (sauf si « réputées cotisées »).

-> Justifier d'un nombre suffisant de trimestres cotisés (voir tableau ci-après)

Carrière longue - nouvelles conditions pour un départ anticipé

Date de naissance	5 (ou 4) Trim jeune acquis avant l'âge de (1)	Trimestres exigés	Age de départ
Entre 01/09/1961 et 31/12/1961	16 ans	169	58 ans
	18 ans	169	60 ans
	20 ans	169 (2)	60 ans
1962	16 ans	169	58 ans
	18 ans	169	60 ans
	20 ans	169 (2)	60 ans
Entre 01/01/1963 et 31/08/1963	16 ans	170	58 ans
	18 ans	170	60 ans
	20 ans	170 (2)	60 ans
Entre 01/09/1963 et 31/12/1963	16 ans	170	58 ans
	18 ans	170	60 ans
	20 ans	170	60 ans et 3 mois
1964	16 ans	171	58 ans
	18 ans	171	60 ans
	20 ans	171	60 ans et 6 mois
1965	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	60 ans et 9 mois
	21 ans	172	63 ans
1966	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	61 ans
	21 ans	172	63 ans
1967	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	61 ans et 3 mois
	21 ans	172	63 ans
1968	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	61 ans et 6 mois
	21 ans	172	63 ans
1969	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	61 ans et 9 mois
	21 ans	172	63 ans
1970	16 ans	172	58 ans
	18 ans	172	60 ans
	20 ans	172	62 ans
	21 ans	172	63 ans

- (1) La règle générale des trimestres jeune ne change pas : 5 trimestres requis avant la fin de l'année civile des 16, 18, 20 ou 21 ans (4 avant la fin de l'année civile si né au dernier trimestre).
- (2) Si 168 trimestres cotisés ou réputés cotisés avant septembre 2023, droit ouvert à la date de son choix à partir de 60 ans selon les règles d'avant la réforme 2023 (**Clause de sauvegarde**).

Très important : Si vous êtes éligible au dispositif des carrières longues, 9 mois avant la date de départ en carrière longue il convient de demander à la MSA une **attestation de situation** qui certifie que vous avez droit à la retraite anticipée pour carrière longue.

Dans le cas où vous ne partiriez pas dans le cadre des carrières longues mais préféreriez attendre l'âge légal, **ce document vous exonérera des coefficients de solidarité** sur votre retraite complémentaire (- 10% pendant 3 ans)

1-4-2 Le dispositif de la retraite progressive

« Préparer sereinement le passage à la retraite... »

Ce dispositif permet de percevoir déjà une fraction de sa pension tout en continuant à travailler à temps partiel.

Les 4 conditions à remplir :

- Avoir au moins l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans (62 ans au terme de la réforme des retraites 2023).
- Avoir cotisé 150 trimestres tous régimes confondus (régimes spéciaux compris).
- Travailler à temps partiel.
- Ne pas reprendre à plein temps d'ici la retraite.

Calcul de la retraite progressive

La durée d'activité à temps partiel

- ne peut être inférieure à 40%
- ne peut excéder 80% d'un temps plein.
- Votre retraite est calculée de façon provisoire, en fonction du nombre de trimestres acquis au moment où vous la demandez. Vous en recevrez une part qui varie en fonction de votre temps partiel hebdomadaire.

Le pourcentage de la pension versé est établi selon la formule suivante :
100% moins le pourcentage de l'activité maintenue.

Ainsi, un assuré travaillant à 60% d'un temps plein percevra 40% de sa pension provisoire en plus de son salaire.

A noter : Les coefficients de majorations/minorations de la pension de retraite complémentaire (accord du 30 octobre 2015) ne s'appliquent pas au dispositif de retraite progressive.

L'assuré continuant à cotiser acquiert de nouveaux trimestres et se constitue de nouveaux points de retraite complémentaire.

ATTENTION : Dans le cadre d'une retraite progressive, la pension n'est pas encore complètement liquidée. Au moment du départ définitif à la retraite, la pension est recalculée en prenant en compte les droits acquis pendant la période de la retraite progressive.

-Joindre à la demande auprès des caisses de base et complémentaires, une attestation de son employeur prouvant un travail à temps partiel et dans les seuils demandés (de 40 à 80%).

1-4-3 Le dispositif de situation de handicap :

Possibilité de départ à partir de 55 ans pour les travailleurs handicapés.

La réforme des retraites 2023 abaisse le taux d'incapacité de 80% à 50%

La condition d'un certain nombre de trimestres concerne à présent les **trimestres cotisés uniquement (la condition de trimestres validés est supprimée)**.

Une « **majoration** » de retraite anticipée est possible pour pallier les effets de la « proratisation de la retraite » pour les assurés ne réunissant pas la durée d'assurance ouvrant droit à une retraite complète.

Cette majoration cesse d'être calculée dès lors que l'assuré totalise une durée totale d'assurance égale à celle exigée pour sa génération.

1-4-4 Le dispositif d'inaptitude avec un taux d'incapacité > = à 50% :

Maintien de la retraite pour inaptitude à 62 ans. Elle entraîne le remplacement de la pension d'invalidité par la pension de retraite à 62 ans (au lieu de 64 ans).

Sachant que les pensions d'invalidité catégorie 2 est presque toujours plus élevée (elle repose sur 10 années de salaire) que la pension de retraite qui repose sur 25 années ; il s'agit d'un transfert des dépenses de l'assurance maladie-invalidité vers l'assurance retraite.

1-4-5 Le dispositif d'incapacité permanente d'origine professionnelle

Ce dispositif est ouvert aux salariés souffrant d'une incapacité permanente au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail... sachant que les accidents de trajet n'ouvrent pas droit au dispositif.

Les conditions diffèrent selon le taux d'incapacité :

Taux de 20 % ou plus → Départ possible à partir de 60 ans

Si l'incapacité est consécutive à une maladie professionnelle, sa reconnaissance suffit pour ouvrir automatiquement le droit au dispositif.

Ce taux de 20% peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité.

Dans cette hypothèse, il faut toutefois qu'un des taux d'incapacité résultant d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail soit au moins égal à 10%

Taux compris entre 10 et 20 % → Départ possible à partir de 62 ans

Vous devrez apporter la preuve que vous avez été exposé, pendant au moins 5 ans (17 ans avant le réforme 2023), à certains facteurs de risques professionnels

Vous devrez aussi établir un lien de cause à effet entre votre incapacité permanente et l'exposition à ces facteurs de risques.

Les facteurs de risques doivent correspondre à l'un des critères de pénibilité définis par décret.

Il s'agit de :

- . contraintes physiques marquées (ex. postures pénibles, manutentions lourdes...)
- . environnement physique agressif (ex. bruit, agents chimiques dangereux...)
- . rythmes de travail dangereux pour la santé (ex. travail de nuit).

Taux inférieur à 10 %

L'assuré ne pourra pas bénéficier du dispositif.

1-4-6 Le dispositif de la pénibilité au travail – le C2P

Si vous avez accumulé des points sur un **Compte Professionnel de Prévention (C2P)**, vous pouvez les utiliser, sous conditions, pour majorer votre durée d'assurance pour la retraite et bénéficier d'une retraite anticipée.

Points de pénibilité : **Les départs anticipés au titre d'un C2P ne peuvent intervenir plus de deux ans avant l'âge de droit commun** (PLFRSS 2023).

Cela signifie clairement que si on a droit à la retraite anticipée "carrière longue" deux ans avant l'âge légal, on ne bénéficiera pas des points de pénibilité.

Les points sont utilisables par tranche de 10 et jusqu'à 80 points au maximum sachant que 10 points permettent d'obtenir 1 trimestre.

Il est donc possible d'acquérir jusqu'à 8 trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse au titre du C2P.

Ces trimestres sont :

- ⇒ ajoutés à la durée d'assurance retenue pour la détermination de votre taux de retraite de base,
- ⇒ réputés cotisés pour le bénéfice de la retraite anticipée pour "carrière longue",
- ⇒ mais ne sont pas pris en compte dans la durée d'assurance qui sert au calcul du montant de la retraite de base...

Votre retraite sera donc calculée au prorata des trimestres acquis sans ces trimestres pénibilité.

1-4-7 Le dispositif de Cumul Emploi-Retraite

« pour cumuler un emploi et ma retraite »

Le cumul d'une retraite avec le revenu d'une activité professionnelle est possible pour tous les retraités du régime général. En revanche, certaines règles sont à respecter.

Une fois à la retraite, vous pouvez reprendre une activité professionnelle. Selon votre situation, le cumul de votre revenu d'activité et du montant de votre retraite est intégral ou plafonné.

Explications en cliquant sur les liens de l'Assurance Retraite suivants :

- [Cumul intégral d'une retraite et d'un revenu d'activité](#)
- [Cumul plafonné d'une retraite et d'un revenu d'activité](#)

A NOTER :

Si votre première retraite personnelle de base a été attribuée à partir du 1er janvier 2015, les activités exercées pendant votre retraite ne vous créaient pas de nouveau droit à la retraite. Et ce, même si cette activité relevait d'un régime auquel vous n'avez jamais été affilié.

Avec la réforme des retraites 2023, la période d'emploi-retraite donne lieu à cotisations sociales **et à l'attribution de nouveaux droits retraite** (à condition, le cas échéant, que la reprise d'activité chez le même employeur intervienne au moins 6 mois après la liquidation) qui feront l'objet d'une seconde liquidation à l'expiration de la période.

Plus d'information sur les données fondamentales de la retraite sur :

<https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>

RETOUR
SOMMAIRE

2 - Le droit à la réversion - généralités

Veuves, veufs ou ex-conjoints divorcés peuvent prétendre à une partie des pensions du défunt, ce sont les pensions de réversion.

La condition commune dans tous les régimes de retraite est d'**avoir été marié avec la personne décédée**.

Concubins et pacsés n'ont pas droit à la réversion en cas de décès de leur compagne ou compagnon.

NB si la personne décédée était encore en activité, les règles de calcul simulent une mise en retraite pour en attribuer un pourcentage à ou aux divers ayants droit (divorce, remariage)

Les conditions et montants sont différents en régime de base, en régimes complémentaires et supplémentaires.

Important : Les pensions de réversion ne sont pas versées automatiquement et doivent comme toutes les retraites, être demandées.

Pour **en savoir plus sur les pensions de réversion** et leurs calculs, cliquez sur l'icône :



NB/ Un logiciel fédéral que possède l'ARCAP peut **calculer ou vérifier les calculs des propres retraites de base et complémentaires des salariés de CAAP.**

Un deuxième logiciel **simule le montant des pensions de reversions.**

Pour bénéficier de ces possibilités, contactez votre amicale qui vous orientera sur l'une des personnes de votre région formée au logiciel.

Pour cela rendez-vous sur l'icône :



[RETOUR
SOMMAIRE](#)

3 - Les formalités et démarches

Vous pouvez consulter les formalités et démarches à entreprendre en consultant ce document :

[Formalites-et-demarches-pour-un-depart-en-retraite.pdf](#)

[RETOUR
SOMMAIRE](#)

4 - Les mots-clés de la retraite

- **Âge légal** : Âge fixé par la loi auquel il est possible de faire valoir ses droits à la retraite. C'est un droit, pas une obligation.
- **Âge pivot ou d'équilibre** : Âge en deçà duquel la retraite est minorée.
- **Base (retraite de)** : Premier niveau du système.
Chacun cotise pour acquérir des droits à une retraite de base. Actuellement, ils s'expriment en trimestres.
Pour une retraite complète, il en faut un certain nombre, variable selon l'année de naissance.
- **Calcul** : Le montant de la pension se calcule à partir d'un revenu moyen en fonction d'un nombre d'années de travail. Le fait d'avoir eu des enfants, l'état de santé, le caractère pénible du travail peuvent avoir une incidence sur l'âge du départ et/ou le montant de la pension.

- **Capitalisation** : Recours à l'épargne individuelle pour se constituer sa retraite personnelle. Au contraire, dans un système par répartition (voir plus loin) ce sont les cotisations des actifs qui financent les pensions de leurs contemporains retraités.
- **Carrière longue** : Désigne le fait d'avoir commencé à travailler très jeune. Dans le système actuel, il est possible de s'ouvrir un droit à une retraite à 60 ans à condition d'avoir un nombre suffisant de trimestres de cotisations.
- **Clause de sauvegarde** : Loi 2023-270 du 14 avril 2023
Les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963 ayant leurs 4 ou 5 trimestres « jeune » l'année de leurs 20 ans et 168 trimestres cotisés avant le 1^{er} septembre 2023, voient leur droit ouvert à la date de leur choix à partir de 60 ans selon les règles des carrières longues d'avant la réforme des retraites 2023.
- **Complémentaire (retraite)** : Deuxième niveau de l'édifice.
Chacun cotise auprès d'une ou plusieurs caisses pour s'ouvrir des droits à une retraite complémentaire : Agirc-Arrco pour les salariés... Ces droits s'expriment en points (voir plus loin)
- **Décote** : Minoration définitive de la pension si vous partez avec un nombre de trimestres insuffisants pour une retraite pleine (base et complémentaire). Depuis 2019, une minoration temporaire peut s'appliquer trois ans de suite sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco des salariés partant à l'âge légal avec tous leurs trimestres.
- **EIG** : L'Estimation Individuelle Globale complète le Relevé de Situation Individuelle.
A partir de 55 ans vous obtiendrez cette EIG sur le site www.info-retraite.fr avec une évaluation du montant total de la retraite, dans les régimes obligatoires de base et complémentaires.
- **GIP Info Retraite** : Groupement d'Intérêt Public, il regroupe **tous les organismes de retraite** assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires. Créé par la loi du 21 août 2003 sur la **réforme des retraites** qui reconnaît un **droit individuel des assurés à l'information** sur leur retraite, le Gip Info Retraite est chargé de mettre en œuvre des outils destinés à offrir aux assurés des caisses de retraite une information générale et individuelle sur leur retraite.
Le principal document mis à disposition des assurés, par le Gip Info Retraite est le **Relevé de Situation Individuelle** souvent nommé le **Relevé de carrière**.
- **LURA** : La Liquidation Unique des Régimes Alignés vise à simplifier la liquidation des pensions de retraite pour les polypensionnés. Cette liquidation unique est effective dans les régimes alignés (salariés du privé, salariés agricoles et travailleurs indépendants) depuis le 1^{er} juillet 2017 pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1953. La LURA permet à un assuré polypensionné des régimes alignés de liquider l'ensemble de sa retraite de base en s'adressant uniquement au dernier régime d'affiliation.
- **Majoration du Durée d'Assurance (MDA)** (ou Majoration d'Assurance Enfant - MAE)
Pour tout enfant né ou adopté, **8 trimestres** sont accordés à ce titre
 - 4 trimestres en contrepartie de la maternité → tous attribués à la mère
 - 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant dont → 2 trimestres attribués à la mère
→ et 2 trimestres attribués tout ou partie à la mère ou au père pour tout enfant né à partir de 2010

ou

- 8 trimestres en contrepartie de l'adoption pour tout enfant adopté à partir de 2010
dont → 2 trimestres attribués à la mère
→ et 6 trimestres attribués tout ou partie à la mère ou au père

Attention : Si les parents souhaitent se répartir les trimestres de majoration, ils doivent en faire la demande auprès de l'Administration dans les 6 mois suivant le 4^{ème} anniversaire de l'adoption.

- **Majorations familiales :** Avoir eu des enfants donne droit à une majoration financière de vos pensions de retraite :
 - dans le régime de base : + 10% avec 3 enfants ou plus
 - dans le régime complémentaire Agirc/Arrco : + 10 % avec 3 enfants ou plus depuis 2012 + 2,5% à + 5% par enfant avant 2012
- **Plafond de la Sécurité Sociale :** Il sert de base pour le calcul des cotisations sociales, notamment pour le calcul des cotisations retraite. Son montant est fixé chaque année par l'assurance maladie. En **2023**, le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) est de 43 992 € soit 3,666 € bruts mensuels
Pour le calcul de votre retraite de base, les salaires pris en compte sont limités au plafond de la sécurité sociale de l'année considérée.
- **Points :** C'est l'unité de calcul des retraites complémentaires. Les cotisations permettent de « s'acheter » un capital de points. L'année du départ, la pension se calcule en multipliant le nombre de points par leur « valeur de service » à la date du départ.
- **Réforme systémique :** Changement de système. La réforme initiale proposait de passer d'un régime en annuités et à prestations définies à un régime à points et à cotisations définies. A l'opposé, une **réforme paramétrique** consiste à jouer sur les paramètres du système existant : âge de départ, cotisations, durée de référence pour une retraite à taux plein.
- **Le RIS ou RSI :** Le Relevé de Situation Individuelle (RSI ou RIS pour Relevé Individuel de Situation) est un relevé de carrière qui retrace les différents éléments d'une carrière professionnelle.
Il comporte notamment : la liste de vos régimes de retraite, les éléments de votre rémunération pris en compte par les caisses de retraite et vos durées d'assurance ou le nombre de vos points
Dans votre relevé de carrière, vos droits retraite sont exprimés sous la forme de trimestres retraite, de salaires et de points retraite.
Les caisses de retraite utilisent ces informations (trimestres retraite, salaires et points retraite) pour calculer le montant de votre retraite, le jour de votre départ en retraite.
Le Relevé de Situation Individuelle est envoyé automatiquement aux actifs âgés d'au moins 35 ans, puis tous les 5 ans, jusqu'à leur départ en retraite.
- **Répartition :** Contrairement à la capitalisation, la retraite par répartition se fonde sur la solidarité entre générations : les cotisations des actifs financent les pensions des retraités. Quand l'entrée dans la vie active se fait de plus en plus tard, dans des conditions de plus en plus précaires, et que près de la moitié des 55-64 ans est sans emploi, le ratio actif/retraité se dégrade. Il serait actuellement, en 2023, de 1,7 actif cotisant pour 1 retraité.

- **Réversion** : Droit du veuf ou de la veuve à toucher une partie de la retraite du conjoint défunt (dans un couple marié), même après un divorce pour la retraite de base. Les conditions d'attribution (ressources, âge, vie en couple ou non...) varient selon les régimes. Les partenaires de pacs et les concubins ne peuvent y prétendre.
- **Surcote** : Contraire de la décote. Il s'agit d'une majoration financière de 1,25% de la retraite de base par trimestre travaillé (5% par an) en plus au-delà de l'âge légal et du nombre de trimestres requis pour une retraite pleine.
- **Surcote parentale** : Si au moins 1 trimestre de Majoration de Durée d'Assurance a été acquis par l'assuré(e) au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants et si la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein a été acquise à 63 ans : l'assuré(e) a droit à une surcote dès cet âge-là, jusqu'à 5% sans devoir attendre les 64 ans.
- **Taux de remplacement** : Rapport entre la pension de retraite et le montant du dernier salaire perçu.
- **Taux plein** : Sans minoration. Le taux plein s'applique actuellement de façon automatique pour un départ 5 ans après l'âge légal, soit 67 ans (en 2022).
- **Trimestre** : Unité de calcul des droits à pension dans les régimes de base. Le nombre de trimestres exigés pour obtenir une retraite à taux plein (50%) est fonction de votre année de naissance (167 trimestres d'assurance exigés en 2022 pour un assuré né de 1958 à 1960). Avoir eu des enfants donne droit à une majoration du nombre de trimestres.

[RETOUR
SOMMAIRE](#)

5 - Quelques sigles d'organismes de retraite

- **AGIRC** : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (créée en 1947) Elle gère le régime de retraite complémentaire de tous les cadres. Ces derniers ne cotisaient que sur la part de salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale. Les assimilés-cadres pouvaient aussi cotiser à l'AGIRC selon les dispositions de leur convention collective.
- **ARRCO** : Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (1961) Elle gère le régime de retraite complémentaire de tous les salariés du secteur privé, quel que soit leur statut ou la nature et la durée de leur contrat de travail. Les non-cadres cotisent à l'ARRCO sur leur salaire, sans excéder 3 fois le **plafond de la Sécurité sociale**. Les cadres cotisent à l'ARRCO sur la part de salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale. Le taux de cotisation retraite varie selon les tranches de salaire. Au-dessus de ce plafond, les cadres cotisent à l'AGIRC.

AGIRC-ARRCO Depuis le 1^{er} janvier 2019 ces deux fédérations de caisses de retraite complémentaire privées qui ont pour objectif de compléter la retraite de base ont fusionné leurs régimes pour n'en former qu'un seul, l'**AGIRC-ARRCO**.

Ce régime de retraite est obligatoire pour tous les salariés du privé et continue à fonctionner par points. La charge d'affilier les nouveaux salariés à l'AGIRC-ARRCO reste à l'employeur.

- **AGRICA** : Association pour la **G**estion des **R**etraites pour le compte des **I**nstitutions **C**omplémentaires **A**gricoles (créé en 1997)
 En 2018, les institutions de retraite CAMARCA et AGRICA RETRAITE AGIRC ont fusionné au sein de deux nouvelles institutions : Alliance professionnelle Retraite Arrco et Alliance professionnelle Retraite Agirc.
 Le Groupe AGRICA est l'interlocuteur privilégié des salariés et retraités agricoles pour toutes questions sur la retraite complémentaire. Les cotisations pour la retraite complémentaire obligatoire gérées par le Groupe AGRICA, par délégation de l'ARRCO et l'Agirc sont comptabilisées sous forme de points.
 AGRICA verse le 1^{er} de chaque mois nos pensions de retraites complémentaires ARRCO, AGIRC, CCPMA. Sur votre demande, après avoir fait valoir vos droits à la retraite, AGRICA débloquent votre épargne en retraite supplémentaire dans le cadre de CCPMA Prévoyance.

- **CARSAT** : Caisse d'Assurance Retraite et de **S**anté **A**u **T**ravail.
 Elle remplace la CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) depuis de 1^{er} juillet 2010 (sauf pour l'Île de France et la région Alsace Moselle qui restent gérées par la CRAM).
 C'est un organisme de droit privé de la sécurité sociale ayant une mission de service public. De compétence régionale, la CARSAT est l'interlocuteur des salariés du régime général de la sécurité sociale pour leur retraite.
 Au niveau national, la caisse de retraite des salariés du régime général de la sécurité sociale est la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse). Elle gère et verse vers le 8 de chaque mois les pensions de retraites de base aux retraités du régime général.

- **CCPMA** : Caisse **C**entrale de **P**révoyance **M**utuelle **A**gricole.
 C'est une institution à la fois de retraite et de prévoyance
CCPMA RETRAITE a été transformée le 1^{er} janvier 2009 en une Institution de Retraite Supplémentaire (IRS) et verse via AGRICA, aux retraités de CCPMA Retraite, sous forme de rente dégressive, la fraction des droits constitués au 31 décembre 1996 non couverts par l'Agirc-Arrco.
CCPMA PRÉVOYANCE : ce régime de retraite supplémentaire a été transformé en Plan d'Épargne Retraite (PER) le 1^{er} juillet 2022 dans le cadre de la loi PACTE.
 Le capital constitué ne peut être versé qu'une fois qu'on a fait valoir tous ses droits à retraite (base et complémentaire) et doit être réclamé à AGRICA.

- **CICAS** : Centre d'Informations, de **C**onseil et d'**A**ccueil des **S**alariés.
 Ces Centres, présents dans chaque département, sont spécialement dédiés aux salariés. Ils les informent sur leurs droits à la retraite et lorsque ces salariés approchent de la retraite, ils peuvent réaliser un véritable accompagnement dans la constitution de leur dossier.

- **CNAV** : Caisse **N**ationale d'**A**ssurance **V**ieillesse
 Établissement public national à caractère administratif créé en 1967. C'est une caisse de la Sécurité Sociale qui gère la retraite de base des salariés du régime général (privé).

- **MSA** : Les caisses de **M**utualité **S**ociale **A**gricole ont des compétences régionales.
 Elles dépendent nationalement d'une Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (**CCMSA**) et gèrent les **retraites de base des salariés agricoles**.
 La MSA est un organisme mutualiste qui gère également de façon globale la protection sociale des salariés et non-salariés agricoles ainsi que leurs ayants droit et les retraités.
 Elle gère également et verse vers le 8 de chaque mois les pensions de retraites de base aux retraités du régime agricole.