



Carnet à thème

La retraite

Mai 2016

réinventons / notre métier



La retraite en France : Fonctionnement et limites

Edito

La préparation à la retraite est un sujet de société majeur.

Depuis la création du système des retraites, dans les années 40, nous profitons une fois arrivé à l'âge de départ en retraite d'une retraite dite par répartition. Ce principe de répartition repose sur le financement des retraités actuels par les actifs du moment. Chaque Français qui cotise pour le système participe au financement des pensions de ses concitoyens retraités.

Ce système intergénérationnel a fonctionné pendant des années grâce à une pyramide des âges favorable. À l'époque, 4 actifs finançaient la retraite d'un unique retraité. Le système était alors équilibré.

Dans les années 2000, le système est mis à mal par une répartition des actifs et des retraités qui évolue en sa défaveur : les ex baby-boomers deviennent des papy-boomers et arrivent en masse à la retraite, mais le nombre d'actifs, quant à lui, ne suit pas : chômage et faible natalité sont notamment en cause ! Les retraités, de leur côté, voient leur temps à la retraite s'allonger comparé à leurs aînés, du fait notamment de la meilleure qualité de vie et de l'accélération des progrès de la médecine qui favorisent leur longévité.

Aujourd'hui, notre système est en danger : avec moins de 2 actifs pour un retraité, nous ne sommes plus en mesure d'assurer les retraites comme nous avons pu le faire historiquement ... Alors transformation radicale du système, comme l'ont fait d'autres pays européens, ou adaptation du système actuel, la question reste plus que jamais d'actualité pour nos politiques !

Il est indiscutable que les choses doivent évoluer et ces dernières années, les Français semblent enfin avoir pris la mesure de l'urgence. Mais les nombreuses réformes mises en place prouvent aussi que les décisions restent difficiles à prendre. La multiplicité des caisses et les acquis sociaux sont autant de facteurs complexifiant la mise à place d'un nouveau système ...

Alors, d'ici à ce que notre système trouve un nouveau souffle, la prudence et l'anticipation s'imposent. La préparation individuelle à la retraite doit désormais faire partie des objectifs d'épargne de chacun. Et le plus tôt possible sera le mieux pour être indolore. Les produits développés ces dernières années, tant en retraite individuelle qu'en retraite collective, devraient désormais s'imposer afin que nous soutenions collectivement l'avenir de notre système de retraite !

François Robinet, CEO d'AXA Life Invest

Sommaire

1. Le modèle français	7
A - Les dates clés	8
B - Le système par répartition	10
C - Les différentes caisses de retraite	12
2. Comment fonctionne le système ?	15
A - L'âge minimum légal de départ en retraite	17
B - Le taux de pension	18
C - L'âge de retraite à taux plein	20
D - La validation des trimestres	21
E - Le calcul des pensions	24
F - Les autres régimes	26
G - Le départ en retraite	32
H - La pension de réversion	33
3. La réalité des taux de remplacement	35
A - Un modèle en crise	36
B - Quelle prise de conscience pour les Français ?	39
C - 5 exemples illustratifs	40
4. Des solutions pour compléter ses revenus à la retraite	43
A - Le cumul emploi-retraite	44
B - La retraite individuelle par capitalisation	47
5. Tour d'horizon des systèmes de retraite étrangers	53
A - Comparatif européen	54
B - Cinq pays européens à la loupe	57
C - Deux exemples hors de l'Europe	62
Conclusion	64

1. Le modèle français

A - LES DATES CLÉS

1945 : Création de la Sécurité Sociale et du modèle par répartition pour l'ensemble des salariés du secteur privé. L'âge minimum de départ à la retraite est fixé à 65 ans.

1947 : Création de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres).

1949 : Création de caisses spécifiques pour les indépendants.
CNAVPL (libéraux), CANCAVA (artisans), ORGANIC (commerçants).

1952 : Création de la MSA (Mutuelle Sociale Agricole).

1956 : Mise en place du minimum vieillesse.

1961 : Création de l'ARRCO (Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés).

1971 : Augmentation de 30 à 37,5 années de cotisation. Passage de 40 % de la moyenne des revenus des 10 dernières années à 50 % des 10 meilleures années pour un taux plein (réforme Boulin).

1982 : L'âge de départ à la retraite passe de 65 ans à 60 ans.

1991 : Michel Rocard alerte des conséquences du vieillissement de la population sur l'équilibre du système.

1993 : Passage à 40 années de cotisation. Revenu de référence calculé sur la moyenne des 25 meilleures années. Revalorisation des pensions indexée sur l'inflation au lieu des salaires (Réforme Balladur).

1999 : Création du Fonds de Réserve des Retraites.

2003 : Loi Fillon. Passage à 41 années de cotisation. Accès, à titre privé ou via son entreprise, aux produits de retraite. Naissance des plans d'épargne retraite de type PERP, PERCO et PERE.

2006 : Création du Régime Social des Indépendants (RSI), né de la fusion des caisses des chefs d'entreprise, artisans, commerçants et professions libérales.

2010 : Recul de l'âge de la retraite minimum à 62 ans dès 2017 et de l'âge du taux plein à 67 ans dès 2022 (Réforme Woerth).

2014 : Augmentation progressive de la durée des cotisations de 41 à 43 ans. Mise en place d'un compte de pénibilité pour les assurés ayant des conditions de travail difficiles. (Réforme Ayrault).

2015 : Réforme de l'AGIRC et ARRCO, qui prévoit la fusion des 2 caisses, une baisse de la revalorisation des pensions complémentaires et la mise en place d'un système de décotes /surcotes.

B - LE SYSTÈME PAR RÉPARTITION

1. Le principe de la répartition

Les régimes obligatoires (de base et complémentaires) fonctionnent par répartition.

Ce sont les cotisations versées par les actifs chaque année qui financent les pensions des retraités la même année.

Dans ce modèle **intergénérationnel**, ce sont donc les générations futures qui financeront la retraite des actifs d'aujourd'hui.

Les systèmes par répartition se différencient des systèmes par capitalisation, dans lesquels les actifs épargnent pour financer leur propre retraite.

2. Régimes obligatoires et facultatifs

Dès lors qu'une personne est en activité, elle cotise **obligatoirement pour le système de retraite de base et les caisses complémentaires**. Les cotisations sont versées à la fois par les salariés (coti-

sations salariales) et par leur employeur (cotisations patronales).

Les régimes de retraite sont différents selon les secteurs d'activité : les salariés, les fonctionnaires, les commerçants et artisans et les professions libérales.

Le régime de base relève du code de la Sécurité Sociale. Il existe différents régimes de base en fonction de la profession exercée. Au cours de sa carrière, un travailleur pourra cotiser à différentes caisses de retraite.

Les régimes complémentaires dépendent également du statut de l'assuré :

- cotisations à l'ARRCO pour tous les salariés du privé,
- cotisations supplémentaires à l'AGIRC pour les cadres du privé,
- cotisations à l'IRCANTEC pour les agents non titulaires du secteur public,
- cotisations aux régimes complémentaires spécifiques pour les indépendants et les professions libérales.

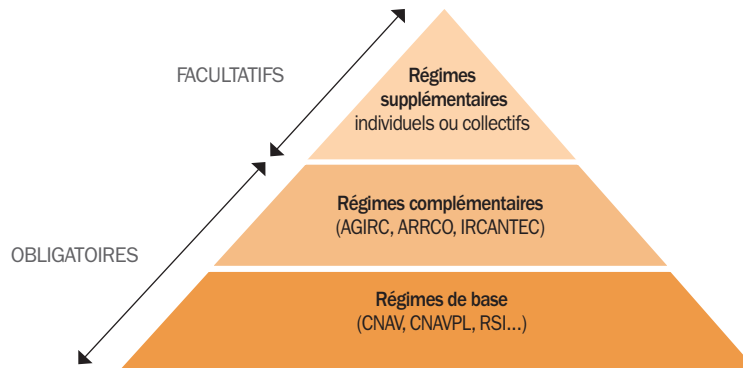
BON À SAVOIR

Le modèle intergénérationnel repose sur la capacité des actifs actuels à financer la retraite de leurs aînés.

D'autres cotisations peuvent être prélevées au titre de la retraite supplémentaire collective (« article 39 », « article 83 ») dans le cas où l'entreprise met en place des régimes de retraite collectifs pour ses salariés (facultatif pour l'employeur).

À titre individuel, chaque particulier peut également se constituer une épargne supplémentaire pour sa retraite.

3. Les 3 compartiments de retraite en France



4. Un régime solidaire

Depuis 1956, « un minimum vieillesse » a été mis en place pour qu'aucune personne âgée ne se retrouve sans ressources. De ce fait, les personnes âgées d'au moins 65 ans n'ayant pas suffisamment cotisé ou qui n'ont jamais travaillé perçoivent cette allocation. En 2016, le montant maximum de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est de 800 € brut par mois pour une personne seule ou 1 242 € pour un couple. L'ASPA est soumise à conditions de ressources.

C - LES DIFFÉRENTES CAISSES DE RETRAITE

Les actifs sont affiliés à une caisse de retraite en fonction de leur activité professionnelle.

Une caisse de retraite est une institution financière publique ou privée qui reçoit des cotisations qui servent à payer les pensions des travailleurs salariés ou non-salariés.

Parce qu'une carrière est longue, chaque personne peut être amenée à changer de statut professionnel et dans ce cas être affiliée à une nouvelle caisse.

Toute nouvelle cotisation versée dans une nouvelle caisse ne remet pas en cause les cotisations versées par le passé sur d'autres caisses. Le système est cumulatif.

Chaque caisse fonctionne indépendamment. Au moment de la liquidation des droits, l'affilié devra prendre ses dispositions pour s'assurer

de la liquidation de ses droits dans chacune des caisses dans lesquelles il a cotisé.

Près de 40 caisses de retraite distinctes.

Même si 70 % des actifs relèvent du régime général, il existe une multitude de caisses de retraite pour couvrir notamment les régimes de retraite du secteur public et les régimes de retraite des différentes professions libérales.

Les régimes de base relèvent tous du code de la Sécurité Sociale. Chaque réforme ou nouvelle loi de financement de la Sécurité Sociale impacte donc chacun des régimes de base.

Par contre, les régimes complémentaires sont le plus souvent indépendants même si dans les faits ils ont tendance à s'aligner entre eux.

RÉGIMES SALARIÉS

	Retraite de Base	Retraite complémentaire	
Salariés de l'aviation civile	CNAV Régime général de la Sécurité Sociale	CRPN Caisse de retraite du personnel navigant	
Salariés non titulaires du secteur public		IRCANTEC Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires	
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	MSA Mutualité sociale agricole	ARRCO Retraite complémentaire des salariés	AGIRC Retraite complémentaire des cadres
Salariés de l'agriculture			
Fonctionnaires civils et militaires	Régime des agents de l'état	RAFP Retraite additionnelle de la fonction publique	
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	CNRACL Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales		
Autres secteurs avec statut particulier	Mines, Marins, RATP, SNCF, CNIEG (industries électriques et gazières), Comédie Française, Banque de France...		

RÉGIMES NON SALARIÉS

	Retraite de Base	Retraite complémentaire
Artisans, commerçants et industriels	RSI Régime social des indépendants	
Professions libérales	CNAVPL Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales +11 caisses selon les sections professionnelles CARMF (Médecins), CARDSF (dentistes et sages-femmes), CARPIMKO (infirmiers, kinés), CAVP (pharmaciens), CRN (Notaires), CAVOM (officiers ministériels), CARPV (Vétérinaires), CNBF (Avocats), CAVAMAC (agents d'assurances), CAVEC (Experts-comptables), CIPAV (architectes et autres professions libérales)	
Exploitants agricoles	MSA Mutualité sociale agricole	
Artistes, auteurs œuvres originales	CNAV	IRCEC Institut de retraite complémentaire des agents artistes et auteurs
Patrons pêcheurs embarqués	ENIM Etablissement national des invalides de la marine	
Membres des cultes	CAVIMAC Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes professions libérales	ARRCO

Sources partie 1 :

www.la-retraite-en-clair.comwww.service-public.frwww.info-retraite.frwww.retraite.com/fr/toutes-les-reformes-de-retraites-depuis-30-ans

2. Comment fonctionne le système ?

Cette section sur le fonctionnement des régimes de retraite, simplifiée et non exhaustive, est basée sur les informations disponibles sur les sites www.service-public.fr et www.la-retraite-en-clair.com

Le calcul des pensions diffère entre les régimes de base du privé, les complémentaires du privé et les régimes publics.

Prenons l'exemple du régime de base des salariés du privé pour comprendre les notions clés du système de retraite français.

Le montant brut annuel de la pension de retraite est donné par la formule de calcul suivante :

Les principaux paramètres :

- l'âge légal minimum de départ à la retraite,
- la durée d'assurance,
- le taux de pension,
- la validation des trimestres,
- l'âge pour le taux plein automatique,
- les décotes / surcotes,
- les majorations / minorations du montant de la pension.

*Revenu annuel moyen (primes incluses) des 25 meilleures années.
Chaque année est plafonnée au PASS⁽¹⁾ de l'année considérée.*

$$\begin{array}{c}
 \times \\
 \text{Taux de pension} \\
 \times \\
 \frac{\text{Nombre de trimestres validés}}{\text{Nombre de trimestres requis pour le taux plein}}
 \end{array}$$

50 % maximum pour le taux plein

100 % maximum

(1) PASS : Plafond de la Sécurité Sociale.
PASS 2016 : 38 616 €

A - L'ÂGE MINIMUM LÉGAL DE DÉPART EN RETRAITE

Depuis la réforme des retraites Woerth de 2010, l'âge minimum légal de départ à la retraite est progressivement repoussé pour atteindre 62 ans en 2017 (sauf fonctionnaires et carrières longues).

Pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein, 2 critères sont requis :

- avoir l'âge minimum légal de départ,
- et avoir cotisé le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'un taux plein.

Pour les personnes nées avant le 1^{er} janvier 1955, l'âge légal minimum de départ diffère en fonction de l'année de naissance.

Date de naissance de l'assuré	Âge minimum de départ en retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Année 1952	60 ans et 9 mois
Année 1953	61 ans et 2 mois
Année 1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Source : www.service-public.fr

BON À SAVOIR

62 ans,
âge légal minimum
de départ en retraite
à partir de 2017.

B - LE TAUX DE PENSION

1. La durée d'assurance

La **durée d'assurance** constitue l'ensemble des trimestres permettant d'acquérir des droits à pension de retraite du régime général de la Sécurité Sociale.

La **durée de cotisation** correspond, quant à elle, au nombre de trimestres cotisés par l'assuré.

La différence réside dans la prise en compte des trimestres assimilés et des situations ouvrant droit à des trimestres supplémentaires.

Pour une retraite à taux plein, la durée d'assurance augmente progressivement de 160 à 172 trimestres, selon l'année de naissance de l'assuré.

BON À SAVOIR

172 trimestres
pour obtenir une
retraite à taux plein
pour les personnes
nées après 1973.

Année de naissance de l'assuré	Durée d'assurance
1948 ou avant	160 trimestres
1949	161 trimestres
1950	162 trimestres
1951	163 trimestres
1952	164 trimestres
1953-1954	165 trimestres
1955-1957	166 trimestres
1958-1960	167 trimestres
1961-1963	168 trimestres
1964-1966	169 trimestres
1967-1969	170 trimestres
1970-1972	171 trimestres
À partir de 1973	172 trimestres

Source : www.service-public.fr

2. Le taux de pension

➔ Définition

Le taux de pension correspond au taux pris en compte dans le calcul du montant de la pension. Le taux plein diffère selon les caisses de retraite. Il s'élève par exemple à 50 % pour les salariés du privé et 75 % pour les salariés du public.

➔ Décotes appliquées sur le taux plein

Dans le régime général des salariés du privé, chaque trimestre manquant équivaut à une décote de 1,25 % sur le taux. La décote maximale est plafonnée à 25 %.

À NOTER : *En cas de trimestres manquants, une minoration s'appliquera également sur le montant de la pension. On parle de proratisation ou réduction de la pension.*

► **Un exemple** ◀ Un assuré du secteur privé de 62 ans (né en 1954) a validé 149 trimestres sur les 165 requis. Il lui manque donc 16 trimestres pour le taux plein.

S'il part à 62 ans, sa pension correspondra à **36 %** de la moyenne des revenus des 25 meilleures années !



Calcul du taux de pension décoté = 40 %
50 % avec décote de 20 % = $50 \% \times [1 - (16 \times 1,25\%)]$

Proratisation de la pension : $90,3 \% = (149/165)$

Pourcentage appliqué à la moyenne des revenus des 25 meilleures années :
 $36 \% = (40 \times 90,3 \%)$

Exemple réalisé par Axa Life Invest

BON À SAVOIR

67 ans,
âge de retraite pour tous
à taux plein à partir de
2022 et d'annulation
de la décote.

C - L'ÂGE DE RETRAITE À TAUX PLEIN

L'atteinte de l'âge de retraite à taux plein annule automatiquement la décote du taux de pension en cas de trimestres manquants.

L'âge pour bénéficier du taux plein est de 67 ans pour les personnes nées à partir du 1^{er} janvier

1955. Pour les générations précédentes, cet âge diffère en fonction de l'année de naissance.

À NOTER : *dans tous les cas, la pension est proratisée s'il manque des trimestres, même si la décote est annulée.*

► **Reprenons notre exemple** ◀ Si notre assuré du secteur privé ayant validé 149 trimestres sur les 165 requis avait l'âge pour le départ à taux plein, sa pension correspondrait à **45 %** de la moyenne des revenus des 25 meilleures années !

Calcul du taux de pension = **50 %** = annulation de la décote

Proratisation de la pension : **90,3 %** = (149/165)

Pourcentage appliqué à la moyenne des revenus des **25** meilleures années :
45 % = (50 X 90,3 %)

Date de naissance de l'assuré	Age minimum pour un taux plein automatique
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	65 ans
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Année 1952	65 ans et 9 mois
Année 1953	66 ans et 2 mois
Année 1954	66 ans et 7 mois
Année 1955	67 ans

Source : www.service-public.fr

D - LA VALIDATION DES TRIMESTRES

Le nombre de trimestres validés regroupe les trimestres cotisés, assimilés et rachetés.

Cependant, les trimestres non cotisés seront validés avec un montant de rémunération associé nul.

1. Les trimestres cotisés

Dans le secteur privé, pour valider un trimestre, quelle que soit la durée de travail accomplie, il faut avoir gagné sur l'année, l'équivalent de 150 h payées au SMIC, soit 1 450,50 € bruts en 2016.

Rémunérations brutes annuelles à atteindre :

- 1 450,50 € pour valider un trimestre,
- 2 901 € pour valider deux trimestres,
- 4 351,50 € pour valider trois trimestres,
- 5 802 € pour valider quatre trimestres.

La rémunération est prise en compte pour chaque période de travail dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité Sociale (PASS), soit 3 218 € bruts par mois en 2016.

► Prenons 2 exemples ◀

① Une personne **A** travaille 1 mois et perçoit 3 000 € brut.



Elle validera 2 trimestres
car $2\,901\text{ €} < 3\,000\text{ €} < 3\,218\text{ €}$ (PASS)

② Une personne **B** travaille 1 mois et perçoit 5 000 € brut.



Elle validera 2 trimestres également
car dans ce cas la rémunération réelle
de 5 000 € est ramenée à la valeur
du PASS mensuel, soit 3 218 €.

Exemple réalisé par AXA Life invest

Dans le secteur public, un trimestre est validé si le salarié a travaillé au moins 90 jours sur la période.

En tout état de cause, on ne peut pas valider plus de 4 trimestres par an.

2. Les trimestres assimilés

➔ Périodes sans cotisation

Dans la limite de 4 trimestres par année civile, des trimestres supplémentaires peuvent être validés pour des périodes de :

- chômage pendant la période d'indemnisation,
- congés maternités,
- congés parentaux,
- service militaire,
- maladie, invalidité et/ou accident du travail.

➔ Majoration de la durée d'assurance

Des trimestres supplémentaires sont crédités à l'assuré pour certains cas. Ils ne sont pas pris en compte pour le calcul des surcotes.

Majoration par enfant né ou adopté

Pour chaque enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2010, 8 trimestres sont accordés à la mère par enfant.

Pour chaque enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2010, 4 trimestres supplémentaires sont accordés automatiquement à la mère dans le cadre de la naissance et 4 autres sont accordés au titre de l'éducation et sont à répartir entre les deux parents.

Conditions à remplir par l'autre parent pour bénéficier des 4 trimestres :

- avoir pris un congé parental ou d'adoption ou s'être arrêté de travailler,
- faire une demande spécifique dans les 6 mois suivant le 4^{ème} anniversaire de l'enfant,
- et avoir l'accord de la mère.

En l'absence de manifestation, les 8 trimestres seront accordés à la mère.

Majoration par enfant ou adulte handicapé

Les parents ayant un enfant ou un adulte à charge lourdement handicapé bénéficieront d'un trimestre supplémentaire par période de 30 mois.

3. Le rachat de trimestres

Depuis la loi Fillon de 2003, les actifs peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres de cotisation :

- rachat de trimestres pour études supérieures ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme,
- pour les salariés du privé, rachat des trimestres pour des années incomplètes de cotisation (moins de 4 trimestres cotisés), appelés Versements Pour la Retraite.

La demande de rachat doit être effectuée auprès de la caisse de retraite avant 66 ans et avant la liquidation des droits à la retraite.

Le prix du rachat du trimestre sera fonction de l'âge de l'assuré, de sa rémunération et de l'option de rachat choisie.

Les options de rachat :

- réduction voir annulation de la décote appliquée,
- ou réduction voir annulation de la décote et augmentation de la durée de cotisation retenue pour le calcul (formule plus onéreuse).

À NOTER : *l'incidence des rachats de trimestres sur les régimes complémentaires n'est pas neutre car ceux-ci se basent sur le nombre de trimestres validés dans le régime général.*

BON À SAVOIR

**Les versements
consacrés aux rachats
sont déductibles du
revenu imposable.**

BON À SAVOIR

La pension de retraite annuelle du régime de base d'un salarié du privé est plafonnée en théorie à 50 % du PASS (1 609 € brut / mois en 2016).

Compte tenu que chaque revenu pris en compte est plafonné au PASS de l'année considérée, la pension maximale sera inférieure à ce montant.

E - LE CALCUL DES PENSIONS

Le calcul de la pension se base sur :

- l'âge de départ réel à la retraite,
- le taux de pension en fonction du régime,
- le nombre de trimestres validés,
- le revenu d'activité.

Le montant versé est revalorisé au 1^{er} octobre de chaque année. La pension de retraite est soumise aux cotisations CSG, CRDS et CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie).

1. Montant minimum de la pension de retraite

Dans le cas d'une retraite à taux plein, le montant de la pension servie ne peut être inférieur au minimum contributif, soit 629 € brut par mois en 2016. Si le montant de la pension de retraite de base est plus faible, celui-ci sera augmenté à hauteur de cette somme.

Pour en bénéficier, le montant brut de la pension totale (complémentaire inclus) ne doit pas excéder 1 135 € par mois.

2. Le montant de la pension

↪ Base de calcul

Comme vu précédemment, le taux de pension sera calculé en fonction de la durée d'assurance.

Pour les salariés du privé, ce taux sera appliqué à la moyenne des revenus des 25 meilleures années. Chaque année, si les revenus annuels dépassent le PASS de l'année considérée, la fraction des revenus au-dessus de cette limite n'est pas prise en compte. Les salaires retenus font l'objet d'une revalorisation annuelle, différente chaque année, pour tenir compte de l'inflation.

Pour les salariés du public, le taux de pension est appliqué sur la moyenne des revenus des 6 derniers mois.

➔ Les majorations

Les majorations s'appliquent sur le montant de la pension de base.

Majoration pour prolongation d'activité ou surcote.

Si un actif a cotisé plus de trimestres que le nombre de trimestres requis, il se verra appliquer une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé sur le régime de base.

► **Un exemple** ◀ Un assuré du secteur privé ayant cotisé 4 trimestres supplémentaires par rapport au nombre de trimestres requis aura une pension de base majorée de 5 % (4 x 1,25 %).

Si sa pension s'élève à 15 000 € par an, elle passera donc à 15 750 €.

Exemple réalisé par AXA Life invest

Majoration pour situation familiale et / ou handicap.

- majoration pour enfant à partir du 3^{ème} enfant. 10 % supplémentaires accordés aux 2 parents sur la retraite de base et la retraite complémentaire pour les salariés du privé. Pour le secteur public, cette majoration peut être plus importante à partir du 4^{ème} enfant,
- majoration pour travailleur handicapé,
- majoration pour aide constante d'une tierce personne pour les personnes invalides.

BON À SAVOIR

Pour des personnes ayant eu des revenus élevés au cours de leur carrière, la pension issue du régime de base représente une faible partie de leur pension. Les régimes complémentaires auront donc un poids important dans le montant global de la pension.

F - LES AUTRES RÉGIMES

1. Régimes complémentaires des salariés du privé

Les régimes complémentaires de retraite fonctionnent par points.

Les points acquis sont proportionnels au montant des cotisations versées et dépendent donc directement des salaires. Les points relatifs à l'ARRCO (tous les salariés) et l'AGIRC (cadres) sont distincts et ont une valeur différente.

➔ Les cotisations

Elles sont prélevées par l'employeur sur les salaires, avec une répartition salarié / employeur, et reversées directement aux régimes de retraite.

Taux de cotisation 2016

ARRCO (Tous les salariés)	Tranche 1 : 7,75 % sur la part des salaires bruts entre 0 et 1 PASS Tranche 2 : 20,25 % sur la part des salaires bruts entre 1 et 3 PASS (pour les salariés non cadres)
AGIRC (cadres exclusivement)	Tranche B : 20,55 % sur la part des salaires bruts entre 1 et 4 PASS Tranche C : 20,55 % sur la part des salaires bruts entre 4 et 8 PASS

Le taux de cotisation est le taux appliqué sur les salaires au titre de la retraite. Une partie des cotisations est affectée pour le calcul des points, l'autre partie sert au financement de l'AGIRC et l'ARRCO.

En 2016, le taux de cotisation est égal à 125 % du taux d'acquisition des points.

$$\text{Nombre de points} = \frac{\text{Assiette des cotisations} \times \text{Taux d'acquisition des points}}{\text{Prix d'un point}}$$

À NOTER : Un salarié relevant du régime AGIRC et travaillant à temps plein obtiendra au moins 120 points AGIRC par an en contrepartie d'une cotisation forfaitaire appelée « Garantie minimale de points (GMP) ». Celle-ci est due lorsque le salaire brut est inférieur au PASS.

► **Exemple** ◀ un salarié cadre percevant 4 000 € brut par mois.



Cotisations ARRCO

Tranche 1 :

$$3\,218 \times 7,75\% = 249 \text{ €}$$

Points ARRCO

Tranche 1 :

$$[3\,218 \times 7,75\% / 1,25] / 15,6556^{(1)} = 12,7 \text{ points}$$



Cotisations AGIRC

Tranche B :

$$(4\,000 - 3\,218) \times 20,55\% = 161 \text{ €}$$

Points AGIRC

Tranche B :

$$[(4\,000 - 3\,218) \times 20,55\% / 1,25] / 5,4455^{(2)} = 23,6 \text{ points}$$

Exemple réalisé par AXA Life Invest

➔ **Le calcul de la pension**

Le montant de la pension issue des régimes complémentaires est donc égal au nombre de points acquis multiplié **par la valeur du point au moment de la liquidation**. Ce montant sera revalorisé chaque année.

À NOTER : *En cas de trimestres manquants, des abattements sont également appliqués sur le montant de la retraite complémentaire.*

➔ **La réforme AGIRC et ARRCO de novembre 2015, quels impacts pour les assurés ?**

À partir de 2019, les régimes AGIRC et ARRCO fusionnent pour mutualiser leurs réserves et leurs coûts de gestion. Parallèlement, les règles se durcissent et un système de décotes / surcotes se met en place pour inciter les assurés à différer leur départ d'au moins un an :

- à partir de 2016, la revalorisation des retraites complémentaires s'effectuera au 1^{er} novembre de chaque année (et non au 1^{er} avril),
- sur 3 ans, les pensions seront revalorisées de 1 point de moins que l'inflation, mais ne pourront pas baisser. Le prix d'achat du point augmentera,

BON À SAVOIR

Pour un salarié cadre, la part complémentaire représente plus de 50 % de sa pension totale.

Pour un salarié non-cadre, la part complémentaire représente environ 25 % de la pension totale.

(1) Prix du point ARRCO 2016.

(2) Prix du point AGIRC 2016.

- dès 2019, des décotes / surcotes seront mis en place pour les personnes nées après 1957 pour les inciter à allonger la durée des cotisations :

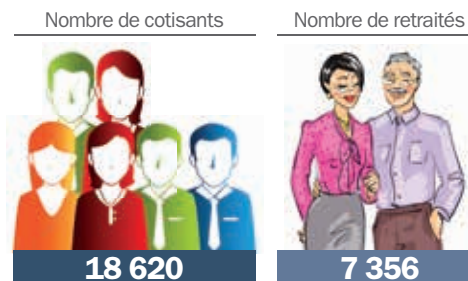
- 10 %	Pendant 3 ans pour les assurés de plus de 62 ans ayant les conditions d'un départ à taux plein
0 %	Pour un report de 4 trimestres
+ 10 %	Pendant 1 an, pour un report de 8 trimestres
+ 20 %	Pendant 1 an, pour un report de 12 trimestres
+ 30 %	Pendant 1 an, pour un report de 16 trimestres

Source : réalisé à partir des données disponibles sur le site www.agirc-arroo.fr

2. Exemple d'une caisse d'une profession libérale : la CAVEC (Experts-comptables)

La CAVEC est un des nombreux régimes de retraite pour les professions libérales. Il regroupe un nombre restreint d'assurés.

Le ratio actifs/retraités de 2,5 est supérieur à la moyenne nationale (1,8). Mais ce régime est tout de même en déficit car il participe largement au financement des autres régimes.



Source : CAVEC - chiffres 2015

La retraite de base acquise au sein de la CNAVPL et la retraite complémentaire gérée par la CAVEC sont des régimes par points, comme pour l'ensemble des professions libérales. Les points acquis sont proportionnels au montant des cotisations versées et dépendent directement des revenus d'activité.

Le montant des pensions servies est égal au nombre de points acquis dans chaque régime multiplié par la valeur du point du régime au moment de la liquidation.

Des décotes ou surcotes peuvent être appliquées en fonction du nombre de trimestres cotisés.

➔ La retraite de base

Les revenus sont divisés en deux tranches et chaque tranche est affectée d'un taux de cotisation. La cotisation est due pour l'année en cours, calculée, à titre provisionnel, en pourcentage du revenu de l'année N-2. Une régularisation est faite en N+1 quand les revenus de l'année en cours sont définitivement connus.

Taux de cotisation 2016

1^{ère} et 2^{ème} année	Calcul forfaitaire
À partir de la 3^{ème} année	Tranche 1 : 8,23 % sur la part des revenus entre 0 et 1 PASS
	Tranche 2 : 1,87 % sur la part des revenus entre 0 et 5 PASS

Le nombre de points est calculé en fonction du montant de la cotisation. Il est plafonné à 525 points pour la tranche 1 et 25 points pour la tranche 2.

➔ La retraite complémentaire gérée par la CAVEC

L'assuré cotise à l'une des 8 classes correspondant à son revenu professionnel de l'année N-2, ou peut opter pour la classe immédiatement supérieure et ainsi acquérir davantage de points de retraite.

Classes de cotisation

Classes	Revenus professionnels libéraux 2014	Montant de la cotisation 2016	Points attribués
A	jusqu'à 16 190 €	609 €	48
B	jusqu'à 32 350 €	2 284 €	180
C	jusqu'à 44 740 €	3 604 €	284
D	jusqu'à 64 560 €	5 634 €	444
E	jusqu'à 79 040 €	8 985 €	708
F	jusqu'à 94 850 €	13 705 €	1 080
G	jusqu'à 132 780 €	15 228 €	1 200
H	> 132 780 €	19 035 €	1 500

Source : données disponibles sur les sites www.cavec.fr et www.cnavpl.fr

► **Exemple** ◀ Calcul des cotisations retraite 2016 pour un expert-comptable ayant perçu 30 000 € de revenus professionnels en 2014 après 3 ans d'activité.



■ **Cotisations de base :**

Cotisations tranche 1 :

$$30\,000 \times 8,23\% = 2\,469 \text{ €}$$

Points Tranche 1 :

$$(2\,469 \times 525) / 3\,178^{(1)} = 407,9 \text{ points}$$

Cotisations tranche 2 :

$$30\,000 \times 1,87\% = 561 \text{ €}$$

Points Tranche 2 :

$$(561 \times 25) / 3\,611^{(2)} = 3,9 \text{ points}$$



■ **Cotisations complémentaires :**

Par défaut classe B car $30\,000 < 32\,350$

au choix,

Classe B = 2 284 € avec acquisition de **180** points

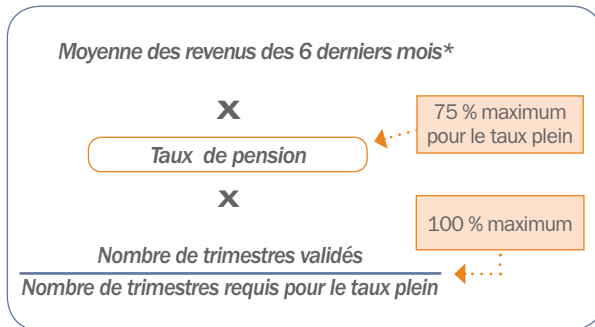
Classe C = 3 604 € avec acquisition de **284** points

(1) Montant cotisation maximum dans la tranche 1 : 8,23 % de 38 616 € (PASS 2016).

(2) Montant cotisation maximum dans la tranche 2 : 1,87 % de 5 PASS 2016.

3. Régimes publics

La retraite des fonctionnaires titulaires et dans certains régimes spéciaux est calculée par :



* Les revenus retenus n'intègrent pas les primes.

Depuis 2005, les assurés du secteur public cotisent au RAFP (Régime Additionnel de la Fonction Publique) sur la partie extérieure au salaire de base (les primes par exemple).

Le montant de la pension associée représentera en moyenne moins de 1 000 € par an.

Le droit à l'information pour tous :

- Dès 35 ans, puis tous les 5 ans, l'assuré reçoit automatiquement un relevé individuel de situation émis par la caisse de retraite qui l'informe de la durée d'assurance et des points acquis.
- Dès 45 ans, l'assuré a la possibilité de demander aux différentes caisses dans lesquelles il a cotisé un entretien d'information retraite.
- Dès 55 ans, l'assuré reçoit par courrier un relevé estimatif de sa future pension.

G - Le départ en retraite

1. La retraite progressive

À la demande de l'assuré et avec accord de l'employeur, le passage à la retraite peut être progressif. Ainsi, l'assuré peut exercer une activité à temps partiel tout en percevant une part de sa pension de retraite.

Les conditions pour y prétendre :

- avoir au moins 60 ans,
- avoir validé 150 trimestres au minimum,
- être à temps partiel entre 40 % et 80 %,
- et ne pas cumuler les emplois à temps partiel.

Le système s'arrête quand l'assuré liquide l'ensemble de ses droits à la retraite ou reprend une activité à 100 %.

Le montant de la pension est déterminé par les droits acquis au moment de la demande de retraite progressive. L'assuré percevra une part

de ce montant en fonction de la durée de travail qu'il poursuivra.

Pendant cette période transitoire, l'assuré cotise aux régimes de retraite et continue d'acquérir des droits. Au moment de la liquidation totale de sa retraite, sa pension sera recalculée en fonction des nouveaux droits acquis.

La retraite progressive peut s'appliquer sur la retraite de base et sur la retraite complémentaire.

Ce système est réservé aux affiliés des régimes privés salariés ou non-salariés.

2. La liquidation totale des droits

Le départ à la retraite n'est pas automatique. Lorsqu'un assuré souhaite cesser totalement son activité, il doit faire valoir ses droits auprès de(s) sa(ses) caisse(s) de retraite. La liquidation de ses droits entraînera le calcul définitif du montant de sa pension de retraite.

Des pièces justificatives seront nécessaires (justificatif d'identité, dernier avis d'imposition, attestations...). **Le dossier complet est à déposer à sa caisse de retraite au moins 4 mois avant la date de départ en retraite souhaitée.**

Les assurés percevront leur première pension le mois suivant leur départ en retraite.

Les pensions de retraite sont soumises aux prélèvements sociaux et à l'impôt sur le revenu au titre des pensions avec un abattement de 10 %.

Pour les impôts locaux, les retraités peuvent bénéficier d'exonérations dans certains cas.

H - La pension de réversion

Au décès d'un assuré, une pension de réversion sur la retraite de base ou complémentaire peut être perçue par le conjoint survivant ou ex-conjoint survivant. L'attribution n'est pas automatique et une demande doit être formulée auprès de chaque caisse de retraite.

1. Sur la retraite de base des salariés du privé

➔ Les conditions

- avoir été marié à l'assuré,
- avoir plus de 55 ans,
- et avoir des ressources annuelles inférieures à 20 113 € pour une personne seule ou 32 181 € pour un couple.

➔ Le montant de la pension de réversion

54 % de la pension réelle ou prévisionnelle du défunt (plafonnée à 10 426 € brut annuel) + éventuelles majorations.

La somme des ressources et de la pension de réversion ne peut pas dépasser le plafond fixé pour les critères d'obtention de la pension de réversion. Celle-ci serait réduite en conséquence.

↪ **Partage entre le conjoint et les ex-conjoints**

Le partage de la pension de réversion est proportionnel à la durée de chaque mariage.

2. Sur la retraite complémentaire

↪ **Les conditions**

- avoir au moins 55 ans pour l'ARRCO et au moins 60 ans pour l'AGIRC. Ces âges peuvent être abaissés sous certaines conditions,
- être marié à l'assuré ou divorcé non remarié,
- aucun critère de ressources requis.

↪ **Le montant de la pension de réversion**

60 % de la pension complémentaire réelle ou prévisionnelle sans tenir compte du coefficient de minoration. Des majorations sont possibles en fonction de la situation familiale.

La pension de réversion AGIRC peut être perçue dès 55 ans mais avec des minorations (1,6 % par an).

↪ **Partage entre le conjoint et les ex-conjoints**

En cas de mariage unique, l'ayant droit perçoit la réversion totale.

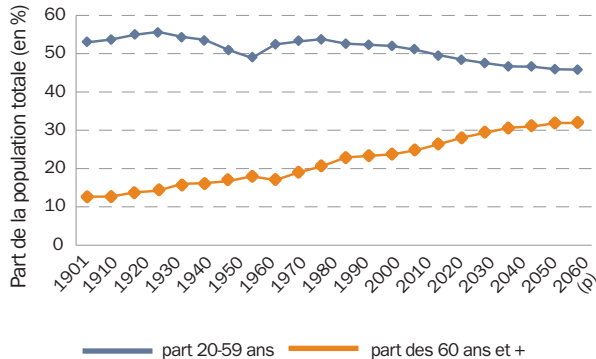
En cas de conjoint survivant et d'ex-conjoint(s) **non remarié(s)**, la répartition sera proportionnelle au nombre d'années de mariage.

3. La réalité des taux de remplacement

BON À SAVOIR

22 millions
de personnes âgées
de plus de 60 ans
à horizon 2060.

Évolution de
la composition
par âge de la
population
française



A - UN MODÈLE EN CRISE

Au fil des années, la France compte de moins en moins de cotisants pour des retraités toujours plus nombreux.

Le modèle par répartition en place repose sur la capacité des actifs à financer la retraite de leurs aînés. La répartition démographique, le chômage et le niveau des rémunérations ont donc un impact direct sur la viabilité du système.

1. Une population vieillissante

3 facteurs explicatifs au vieillissement de la population :

- la génération baby-boom d'après-guerre s'est transformée en génération papy-boom,
- l'espérance de vie a augmenté grâce à l'amélioration des conditions de vie et aux progrès de la médecine,
- le taux de natalité n'assure pas en totalité le renouvellement des générations.

Le graphique ci-contre montre l'explosion de la part des personnes âgées de plus de 60 ans dans la composition de la population française, notamment sur les 50 dernières années.

À la naissance du modèle de la Sécurité Sociale dans les années 50, les personnes âgées de plus de 60 ans ne représentaient que 16 % de la population, soit 8 millions de personnes. En 2060, cette tranche de la population représentera 32 % de la population, soit 22 millions de personnes.

Source : graphique réalisé à l'aide des données disponibles sur le site de l'INSEE (2014)

2. Une classe d'actifs en difficulté

Dans le modèle par répartition, les pensions des retraités sont financées par les travailleurs actifs à la même date.

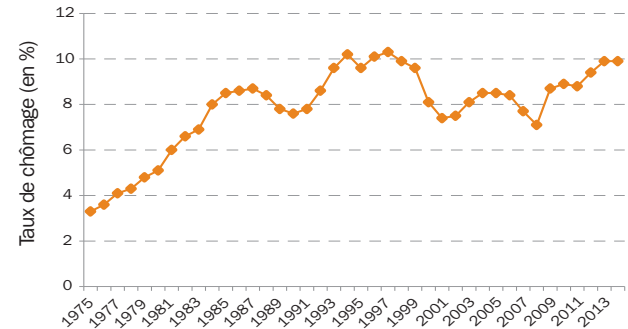
Le nombre des cotisants est donc déterminé par 2 facteurs :

- le nombre d'individus en âge de travailler,
- et le nombre de personnes ayant réellement un emploi et donc participant par le biais des cotisations au financement du modèle.

➔ L'impact démographique

Comme vu sur le graphique de la page précédente, la part des 20-59 ans est passée de 54 % en 1950 à 51 % aujourd'hui et 46 % en prévision pour 2060. Aujourd'hui, il y a 35 millions d'individus en âge de travailler et donc de cotiser pour le financement des pensions des 15 millions de retraités. En 2060, ce seront 25 millions d'actifs potentiels qui devront financer les pensions de 22 millions de retraités.

Évolution
du chômage
en France
1975-2015



Source : graphique réalisé à l'aide des données disponibles sur le site de l'INSEE

➔ Un marché de l'emploi tendu

Le modèle par répartition a été créé dans un contexte de plein emploi. Les années d'après-guerre correspondaient à une période de développement économique important. Le taux de chômage en 1967 était de l'ordre de 2 %.

À partir de la fin des années 70 et suite aux différentes crises économiques auxquelles a dû faire face la France, le chômage a subi une croissance exponentielle. Cela a eu un impact direct sur le nombre de cotisants et donc sur le système global de financement des retraites.

BON À SAVOIR

Des cotisants
de moins en moins
nombreux.

BON À SAVOIR

En 2013,
on comptait
1,8 actifs pour
financer la pension
d'**1** retraité.

3. Un ratio actifs/retraités qui se dégrade

L'augmentation du nombre de retraités et la baisse du nombre de cotisants amènent à une baisse constante du ratio actifs / retraités.

Or rappelons que ce sont les cotisations des actifs qui financent les pensions de retraite.

Évolution du ratio actifs / retraités*



En 1960, la pension d'un retraité était financée par les cotisations de 4 actifs. En 2060, elle sera de l'ordre de 1 pour 1 et même inférieure à 1 sur certaines caisses.

4. La dégradation des taux de remplacement

Le taux de remplacement est le ratio obtenu en divisant le montant annuel de la pension de retraite totale (de base et complémentaire) par le montant des revenus de la dernière année.

En 2015, le taux de remplacement moyen en France est de 70 % pour les nouveaux retraités de l'année⁽¹⁾.

Compte tenu de la situation déficitaire des régimes de retraite, ce taux pourrait diminuer fortement dans les prochaines années. Par exemple, pour un cadre du privé né en 1980, le taux de remplacement estimé sera de 51 %⁽²⁾.

(1) Source : <http://www.drees.sante.gouv.fr/> Publication le 29 juillet 2015

(2) Conseil d'orientation des retraites, février 2013

* Source : Conseil d'orientation des retraites, juin 2014

B - QUELLE PRISE DE CONSCIENCE POUR LES FRANÇAIS ?

Une prise de conscience grandissante



72 % sont inquiets au sujet du montant leur future pension



Mais seulement **50 %** épargnent aujourd'hui pour leur retraite



81 % savent qu'ils devront compléter leur pension de retraite

mais...



78 % ne connaissent pas le montant de leur future pension

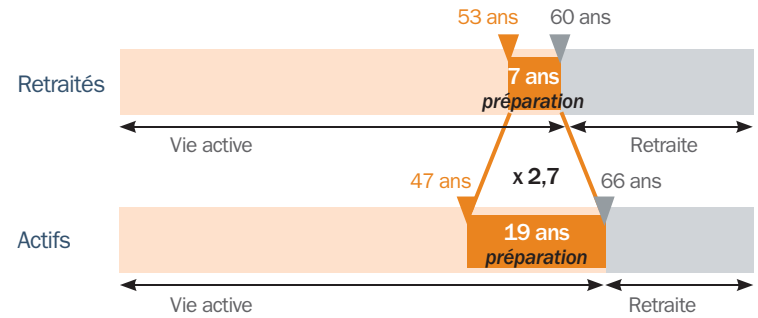
BON À SAVOIR

En 2016, l'âge moyen des français pour initier une préparation de la retraite est de **47 ans**.

Les actifs d'aujourd'hui anticipent davantage que leurs aînés.

Les actifs ont un temps de préparation de 19 ans contre 7 ans pour les personnes à la retraite aujourd'hui. Cela reste insuffisant car la période de retraite, elle aussi, s'allonge du fait de l'augmentation de l'espérance de vie.

Source : Baromètre Deloitte 2015 "Les français et la retraite"





C - 5 EXEMPLES ILLUSTRATIFS

EXEMPLE 1 : Salarié du privé

Pierre est né le 1^{er} avril 1966. Il a commencé à travailler en 1989 et a réalisé toute sa carrière comme salarié cadre du privé. Son premier salaire brut annuel était de 25 000 €. Il perçoit aujourd'hui 90 000 € brut.

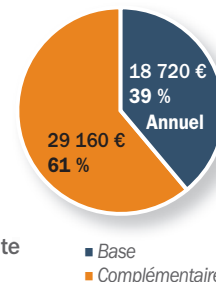
À ce jour, il a cotisé 108 trimestres. Selon la réglementation en vigueur, il lui reste 61 trimestres de cotisations, soit 15 ans.

▶▶ Même si l'âge légal de départ en retraite est de 62 ans, il devra attendre 65 ans pour une retraite à taux plein.

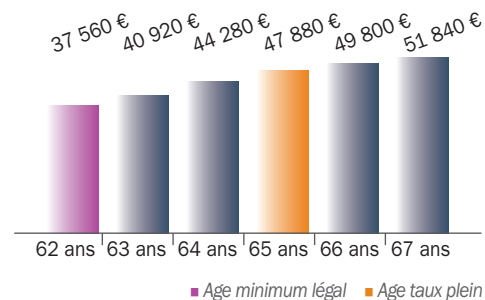
▶▶ **Sa pension de retraite annuelle totale nette à 65 ans est estimée à 47 880 €.** Avec un salaire net estimé en fin de carrière à 80 124 €, son taux de remplacement sera de 60 %. S'il partait dès 62 ans, ce taux tomberait à 47 %.

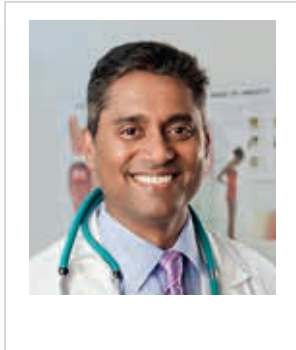
Départ à taux plein en 2031 (169 trimestres), à 65 ans

Retraite de base :
18 720 € net annuel
+
Retraite ARRCO :
7 440 € net annuel
+
Retraite AGIRC :
21 160 € net annuel
=
Soit une pension de retraite
47 880 €



Retraite nette estimée (en fonction de l'âge de départ)





EXEMPLE 2 : Marc, médecin généraliste

Marc a 45 ans. Il cotise à la CNAVPL pour son régime de base et à la CARMF pour la complémentaire. L'âge minimum de départ est 62 ans pour la CNAVPL et 65 ans pour la CARMF (décote de 5 % /an si anticipation).

En fin de carrière, son revenu professionnel est estimé à 100 000 € annuel net.

► ► **Montant de sa pension totale nette à 65 ans : 55 308 €.** Son taux de remplacement sera de 55 %.
S'il partait dès 62 ans, ce taux tomberait à 45 %.



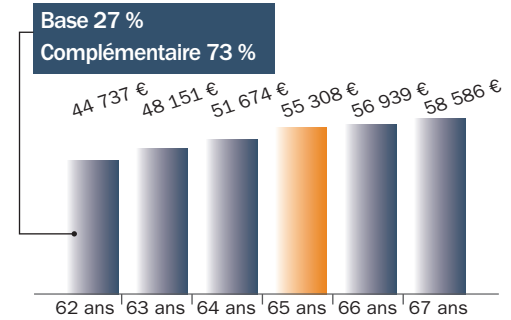
EXEMPLE 3 : David, expert-comptable

David a 50 ans. Il cotise à la CNAVPL pour son régime de base et à la CAVEC pour son régime complémentaire. L'âge minimum de départ est de 62 ans pour la CNAVPL et 65 ans pour la CAVEC (minoration de 5 % / an si anticipation).

En fin de carrière, son revenu professionnel est estimé à 100 000 € annuel net.

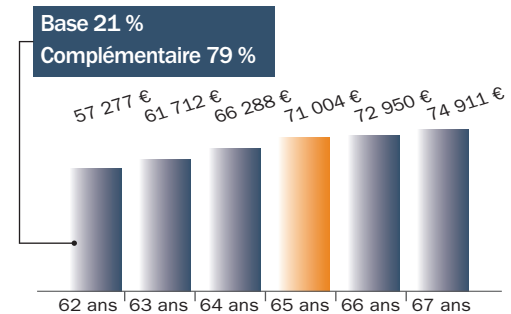
► ► **Montant de sa pension totale nette à 65 ans : 71 004 €.** Son taux de remplacement sera de 71 %.
S'il partait dès 62 ans, ce taux tomberait à 57 %.

Retraite nette estimée (en fonction de l'âge de départ)



Source : Graphiques et calculs réalisés à partir des données extraites de Factorielles - CARMF 2015

Retraite nette estimée (en fonction de l'âge de départ)



Source : Graphiques et calculs réalisés à partir des données extraites de Factorielles - CAVEC 2015



EXEMPLE 4 : Stéphane, boucher

Stéphane a 39 ans. Il cotise au régime des indépendants, le RSI. Pour le régime de base, les règles sont les mêmes que pour les salariés du secteur privé. Les affiliés du RSI ont un régime complémentaire obligatoire spécifique.

En fin de carrière, son revenu professionnel est estimé à 50 000 € annuel net.

►► **Montant de sa pension nette à 65 ans : 30 681 €.** Son taux de remplacement sera de 61 %. S'il partait dès 62 ans, ce taux tomberait à 58 %.



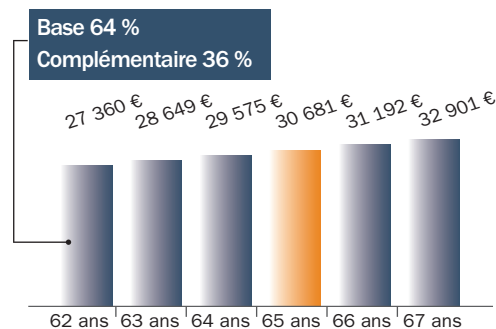
EXEMPLE 5 : Sylvie, fonctionnaire titulaire

Sylvie a 40 ans. Elle a débuté en 1996 et a toujours travaillé dans la fonction publique avec un statut de fonctionnaire.

À ce jour, elle a cotisé 80 trimestres. Selon la réglementation en vigueur, il lui reste 92 trimestres de cotisations, soit 23 ans.

Son salaire net aujourd'hui est de 24 000 € par an. Avec une hypothèse de croissance de 2 % par an, son salaire annuel estimé à 63 ans est de 36 000 € net.

Retraite nette estimée (en fonction de l'âge de départ)



Source : Graphiques et calculs réalisés à partir des données extraites de Factorielles - RSI 2015

►► Même si l'âge légal de départ en retraite est 62 ans, elle devra attendre l'âge de 63 ans pour avoir le taux plein.

►► **Sa pension de retraite annuelle nette à taux plein à 63 ans est estimée à 27 000 €,** soit un taux de remplacement de 75 %. Pour un départ à 62 ans, lui manquant 4 trimestres, sa pension chuterait à 25 053 €, après application de la décote de 5 % sur son taux et la réduction de 2,4 % sur le montant total de sa pension.

Source : Calculs réalisées à partir des informations disponibles sur le site www.service-public.fr

4. Des solutions pour compléter ses revenus à la retraite

La perte de revenus estimée entre le dernier salaire d'activité et le montant de la pension de retraite est en moyenne de l'ordre de 40 à 60 %⁽¹⁾.

Les études du Conseil général d'Orientation des Retraites (COR) ont montré qu'un retraité peut maintenir son niveau de vie avec 70 à 80 % de ses derniers revenus d'activité⁽¹⁾.

Pour faire face à cette perte de revenus inévitable, des solutions existent et permettent d'augmenter le montant de ses ressources à la retraite.

A - LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Ce dispositif permet à chaque retraité qui le souhaite de compléter sa pension de retraite par des revenus professionnels issus d'une activité rémunérée salariée ou non-salariée dans le public ou le privé.

L'assuré peut prétendre au cumul emploi-retraite et en faire la demande à sa caisse à condition dans un premier temps de liquider ses droits à la retraite de base et complémentaire.

1. Le cumul total des revenus professionnels et de la pension de retraite, sans limite

Pour un cumul intégral, il faut :

- soit avoir atteint l'âge légal minimum de départ à la retraite et avoir validé le nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein,
- soit avoir atteint l'âge du taux plein automatique.

(1) Conseil général d'Orientation des Retraites (COR) - 2014

La reprise d'activité peut être immédiate, même au sein du même employeur.

2. Le cumul partiel des revenus professionnels et de la pension de retraite

Si les conditions pour un cumul total ne sont pas atteintes, un cumul partiel est possible.

Dans ce cas, le cumul des revenus d'activité et de la pension de retraite du régime général est plafonné au montant le plus élevé entre :

- 160 % du SMIC (2 346 € en 2016),
- le dernier revenu d'activité avant liquidation.

En cas de dépassement, la pension de retraite est diminuée en conséquence.

La reprise d'activité peut être immédiate sauf en cas de réembauche chez le dernier employeur où dans ce cas un délai de 6 mois doit être respecté.

3. Les démarches

Lors de la reprise d'une activité professionnelle, l'assuré doit prévenir sa caisse de retraite dès le mois suivant la date de reprise de cette activité.

4. Les cotisations

■ Pension de retraite de base liquidée APRES 2015

Les revenus professionnels sont soumis à des cotisations vieillesse mais ne permettent pas de bénéficier de nouveaux droits à la retraite (sauf retraite progressive).

■ Pension de retraite de base liquidée AVANT 2015

Les cotisations vieillesse versées permettent d'acquérir des nouveaux droits à la retraite uniquement si elles sont versées auprès d'une autre caisse.

5. Quelques spécificités

➤ Les fonctionnaires

En 2016, pour un cumul partiel, le plafond est fixé au tiers du montant annuel brut de la pension de retraite, majoré de 6 941,40 €. En cas de dépassement, la pension de retraite est diminuée proportionnellement.

■ En cas de reprise d'une activité dans le secteur public

En cas de titularisation dans le cadre de la nouvelle activité dans le public, le versement de la pension de retraite est alors annulé. Des nouveaux droits à la retraite sont acquis.

■ En cas de reprise d'une activité dans le secteur privé

Même si le taux plein n'est pas acquis, le cumul est total en cas de reprise d'une activité non-salariée.

➤ Les artisans et commerçants

Pour le cumul partiel, le plafond est fixé :

- au plafond annuel de la Sécurité Sociale pour les artisans et commerçants exerçant dans les zones géographiques de revitalisation rurale (ZRR) ou les zones urbaines sensibles (ZUS),
- la moitié du plafond de la Sécurité Sociale dans toutes les autres zones.

➤ Les professions libérales

Le cumul emploi-retraite s'applique différemment selon les sections professionnelles.

B - LA RETRAITE INDIVIDUELLE PAR CAPITALISATION

La préparation de la retraite est encore sous-estimée en France et nombreux sont ceux à ne pas y penser avant 45 ans. Or, la constitution d'un capital est autant impactée par le temps d'épargne que par le montant des sommes épargnées.

À chaque âge sa stratégie, mais plus l'effort d'épargne se fait tard, plus il devra être important pour se constituer une rente équivalente... c'est mathématique !

Chaque stratégie doit être envisagée en fonction du nombre d'années actives restantes, de la situation patrimoniale, familiale, professionnelle et du profil de l'investisseur.

Les catégories de produits énoncées dans cette section sont présentées de manière simplifiée et non exhaustive.

➔ Comment obtenir une épargne de 100 000 € à 60 ans ?

Épargne mensuelle en fonction du taux net annuel du placement

Age	2 %	3 %	4 %	5 %	10 %
35 ans	257 €	224 €	195 €	168 €	75 €
40 ans	339 €	305 €	273 €	243 €	132 €
45 ans	477 €	441 €	406 €	374 €	241 €
50 ans	753 €	716 €	679 €	644 €	488 €
55 ans	1 586 €	1 547 €	1 508 €	1 470 €	1 291 €

Source : Calculs réalisés par AXA Life Invest

L'assurance-vie, placement préféré des Français

Un contrat d'assurance-vie est un contrat dans lequel un assureur s'engage à verser une rente ou un capital moyennant le versement d'une prime.

→ POUR QUI ?

Pour toutes les personnes ayant un objectif d'épargne, de valorisation d'un capital ou d'optimisation de la transmission de leur patrimoine.

→ FONCTIONNEMENT

Versements libres et/ou programmés

Après le versement d'une prime initiale, la plupart des contrats permettent de réaliser des versements complémentaires en cours de vie du contrat en maintenant son antériorité fiscale. Certains offrent également la possibilité de mettre en place des versements programmés. Le souscripteur peut ainsi épargner à son rythme.

L'univers d'investissement

À la souscription, le capital peut le plus souvent être investi sur :

- Le fonds en euros qui garantit le capital à tout moment. Sans risque, mais de moins en moins rémunérateur (2,30 % de rendement net en moyenne en 2015⁽¹⁾).
- Les unités de compte (UC), investies sur les marchés financiers, qui offrent un potentiel de rendement plus important, en contrepartie d'un risque de perte en capital.

(1) Source : Fédération Française des Sociétés d'Assurance (FFSA)

En cours de vie du contrat, le souscripteur peut revoir l'allocation de son épargne en effectuant des arbitrages.

Disponibilité du capital

Le plus souvent, le capital reste disponible à tout moment. La fiscalité appliquée en cas de rachat dépendra notamment du type de contrat souscrit et de son ancienneté.

→ FISCALITÉ AVANTAGEUSE

- Dans la plupart des contrats d'assurance vie, pour un rachat après 8 ans, si le souscripteur opte pour l'application du prélèvement forfaitaire obligatoire (PFL), les produits de rachat sont taxés au taux attractif de 7,5 %, avec un abattement de 4 600 € pour une personne seule et 9 200 € pour un couple soumis à imposition commune. Les prélèvements sociaux, au taux de 15,5 %, sont également dus mais sans abattement⁽²⁾.
- En cas de décès, les capitaux décès issus des versements réalisés avant 70 ans⁽³⁾ bénéficient d'un unique abattement par bénéficiaire de 152 500 €. Au-delà, il est procédé à un prélèvement de 20 % jusqu'à 852 500 € et de 31,25 % au-dessus de ce seuil.

(2) Taux en vigueur au 1^{er} janvier 2016

(3) Dès lors que les versements sont effectués après le 13 octobre 1998.

Le Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP)

Le PERP, créé en 2003 dans le cadre de la loi Fillon, est un produit d'épargne-retraite long terme avec incitation fiscale.

→ POUR QUI ?

Toute personne physique qui souhaite se constituer un complément de retraite, tout en bénéficiant dans une certaine limite d'une déduction fiscale des primes versées.

→ FONCTIONNEMENT

Phase d'épargne

Le PERP est un contrat d'assurance-vie spécifique avec notamment des supports d'investissement, des options de gestion, la possibilité de faire des versements libres ou programmés ainsi que des frais d'entrée et de gestion.

Mais, la spécificité du PERP vient notamment du fait que, pendant la phase de constitution de l'épargne-retraite, le capital n'est pas disponible, à l'exception de certaines situations comme par exemple l'invalidité, l'expiration des droits aux allocations chômage pour les salariés ou le décès du conjoint.

Phase de liquidation

Le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère. Le contrat peut également prévoir une sortie en capital à hauteur de 20 % maximum.

Les fonds sont versés à la demande de l'assuré après liquidation de ses droits à la retraite.

→ FISCALITÉ AVANTAGEUSE

Les cotisations versées sur un PERP sont déductibles du revenu global imposable à l'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond égal à :

- 10 % des revenus professionnels de l'année N-1, retenus dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS⁽¹⁾) de l'année N-1,

OU si montant plus élevé

- 10 % du PASS de l'année N-1.

Cette limite est réduite des sommes versées sur d'autres produits de retraite (ex : PERCO).

Les rentes viagères servies sont soumises en tant que pensions de retraite au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement de 10 %. Elles restent imposées aux prélèvements sociaux sans abattement.

(1) PASS 2015 = 38 040 €

Le contrat retraite MADELIN

Depuis 1994, le contrat de retraite Madelin permet aux indépendants de se constituer un complément de retraite, tout en bénéficiant d'une déduction fiscale sur les cotisations versées.

→ POUR QUI ?

Pour les personnes soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux (BIC) ou sur le bénéfice non commercial (BNC).

Le travailleur indépendant ne peut prétendre à un contrat Madelin que s'il est à jour de ses cotisations obligatoires et qu'il peut le justifier.

→ FONCTIONNEMENT

Phase d'épargne

Le contrat Madelin est un contrat d'assurance-vie spécifique avec notamment des supports d'investissement, des options de gestion, la possibilité de faire des versements libres ainsi que des frais d'entrée et de gestion.

À NOTER : Un montant de versement minimum annuel est requis et doit impérativement être respecté.

Pendant la phase de constitution, le capital n'est pas disponible, à l'exception de certaines situations comme par exemple l'invalidité, l'expiration des droits aux allocations chômage pour les salariés ou le décès du conjoint.

Phase de liquidation

Après liquidation des droits à la retraite, le capital constitué est reversé sous forme d'une rente viagère à la demande de l'assuré.

→ FISCALITÉ AVANTAGEUSE

Les cotisations versées peuvent être déduites du bénéfice imposable à l'impôt sur le revenu dans la limite :

- 10 % du PASS⁽¹⁾ de l'année N,
OU si plus élevé,
- 10 % du bénéfice imposable retenu dans la limite de 8 PASS⁽¹⁾ de l'année N, majoré de 15 % de la fraction de ce bénéfice comprise entre 1 et 8 PASS⁽¹⁾ de l'année N.

Cette limite est réduite des sommes versées sur d'autres produits de retraite (ex : PERCO).

Les rentes viagères servies sont soumises en tant que pensions de retraite au barème progressif de l'impôt sur le revenu après application d'un abattement de 10 %. Elles restent imposées aux prélèvements sociaux sans abattement.

(1) Plafond annuel de la Sécurité Sociale (PASS 2016 = 38 616 €)

Les contrats d'assurance-vie à complément de ressources garantis

Répandus dans les pays anglo-saxons, les contrats à complément de ressources garantis sont apparus récemment en France.

→ POUR QUI ?

Toute personne physique souhaitant se constituer des compléments de revenus à vie.

→ FONCTIONNEMENT, dans la plupart des cas

Ces contrats garantissent non pas un capital mais des compléments de revenus à vie qui sont mis à disposition :

- sous forme de rachats partiels prélevés sur l'épargne jusqu'à épuisement du capital, puis,
- sous forme d'une rente viagère payée par l'assureur après activation d'une garantie relais.

Investis à **100 % en unités de compte**, ces contrats sont exposés aux marchés financiers et présentent donc un risque de perte en capital. Seuls les compléments de revenus sont garantis. L'épargne, quant à elle, reste soumise aux fluctuations des marchés financiers.

Ces contrats supportent également des frais spécifiques au titre de la garantie de compléments de ressources qu'ils apportent.

Visibilité

Dès la souscription, l'assuré connaît le montant minimum qui sera mis à sa disposition à une date qu'il aura déterminée.

Ces contrats peuvent bénéficier d'un mécanisme de cliquet susceptible de leur permettre de faire évoluer le complément de ressources garanti à la hausse en cas de performance positive du support d'investissement choisi par le souscripteur.

Flexibilité

Selon l'assureur, l'assuré peut réaliser des versements complémentaires, effectuer des arbitrages, changer la date à laquelle il souhaite percevoir son montant de complément de ressources garanti...

Dans certains cas, et sous certaines conditions, une garantie plancher en cas de décès est proposée, assurant aux bénéficiaires de percevoir un montant minimum.

Disponibilité

L'assuré peut effectuer des retraits s'il reste de l'épargne sur le contrat. Les rachats partiels dépassant le montant des compléments de ressources garantis diminueront le montant des futurs compléments garantis. Le rachat total, quant à lui, met fin au contrat et aux garanties associées.

→ FISCALITÉ AVANTAGEUSE

La plupart de ces contrats bénéficient de la fiscalité attractive de l'assurance-vie.

L'immobilier

→ L'INVESTISSEMENT LOCATIF

L'investissement locatif consiste à acheter un bien, neuf ou ancien, d'habitation ou commercial, puis à le mettre en location pour en percevoir les loyers.

Beaucoup de dispositifs fiscaux se sont succédé pour inciter les investisseurs à réaliser des investissements locatifs afin de pallier la pénurie de logements.

Le dernier en date est le dispositif Pinel (2014) qui permet de bénéficier d'une réduction d'impôts pour l'achat d'un logement neuf que l'investisseur s'engage à louer :

- pour une durée déterminée,
- en respectant des plafonds de ressources des occupants,
- et en respectant des loyers maximum, variables en fonction de la localisation du bien et de sa surface.

Des frais seront à supporter par l'investisseur : impôts fonciers, charges d'entretien, travaux éventuels, impôt sur la plus-value à la revente...

→ LA PIERRE PAPIER

Le terme « pierre papier » regroupe l'ensemble des placements financiers investis dans l'immobilier. Les SCPI⁽¹⁾ et les OPCI⁽²⁾ sont les plus connus. Il est possible d'investir ces supports en direct ou via certains contrats d'assurance-vie.

Avec une mise de départ peu élevée, et sans avoir à gérer les locataires, ces supports peuvent profiter également d'une grande diversification : différents types de biens (habitation, bureaux, commerces...), zones géographiques diverses, locataires multiples.

Les SCPI dites « de rendement » (pour le rendement qu'elles offrent) se distinguent des SCPI dites « fiscales » (dont l'objectif principal est la réduction d'impôt).

L'OPCI est plus liquide que la SCPI grâce à une trésorerie permanente de 10 % minimum. Son rendement peut alors être inférieur mais l'achat et la vente de parts sont facilités.

Ces supports supportent des frais de souscription élevés (jusqu'à 8 % - 10 %) et doivent être envisagés sur le long terme.

(1) SCPI : Société Civile de Placement Immobilier

(2) OPCI : Organisme de Placement Collectif en Immobilier

5. Tour d'horizon des systèmes de retraite étrangers

A - COMPARATIF EUROPÉEN

Tous les pays développés sont confrontés aujourd'hui au vieillissement de leur population et aux différentes crises économiques qui mettent à mal l'équilibre des régimes de retraite.

Chaque pays a défini sa stratégie propre. Certains ont remis en cause leur système par répartition et ont essayé de proposer des alternatives pour sauver leur système de retraite. Ces mesures, souvent décriées par l'opinion publique, ont été appliquées par certains.

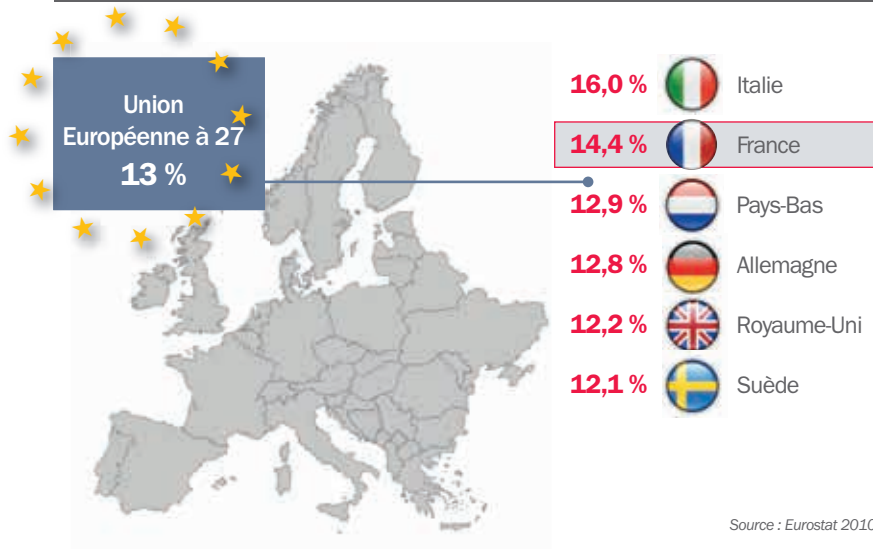
La France reste un des pays européens à n'avoir pas remis en cause son régime de retraite par répartition.

Vous trouverez dans cette section **une présentation simplifiée et non exhaustive** des régimes de retraite de cinq pays européens (le Royaume-Uni, les Pays Bas, la Suède, l'Italie et l'Allemagne) et de deux pays hors des frontières européennes (les États-Unis et la Chine).

↻ Part des dépenses retraite dans le PIB

En 2010, la France était dans le TOP 3 des pays européens à consacrer une part importante de son Produit Intérieur Brut (PIB) à ses dépenses publiques de retraite (14,4 %). Ce chiffre est supérieur à la moyenne des 27 pays européens (13 %).

Part des dépenses retraite dans le PIB

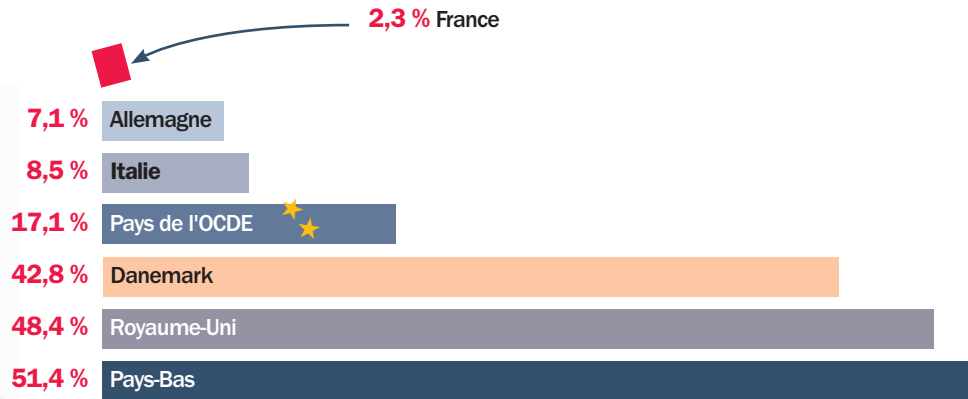


➤ L'essor des modèles par capitalisation

Parallèlement, la France est en retard en matière de retraite par capitalisation.

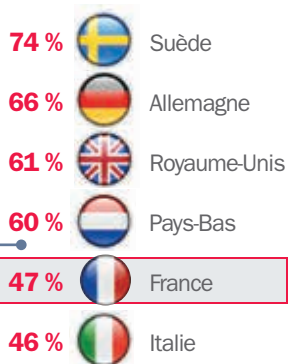
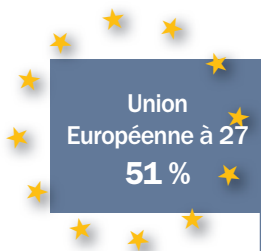
En moyenne, la part des prestations des régimes de retraite privés dans le total des prestations pour les pays de l'OCDE est de 17,1 % contre seulement 2,3 % en France. D'autres pays comme le Royaume-Uni et les Pays-Bas ont amorcé leur virage des années auparavant et ont mis l'accent sur la retraite par capitalisation.

Part des prestations des régimes de retraite privée dans l'ensemble des prestations



Source : OCDE, 2011

Taux d'emploi des 55-64 ans




L'âge de départ à la retraite

Chaque pays définit son âge de départ à la retraite. La notion de taux plein n'existe pas partout (exemple, en Allemagne et en Suède).

Globalement, la tendance est au décalage de l'âge de départ à la retraite et cet âge se situe entre 62 et 67 ans.

Ce décalage pose la question de l'emploi des seniors. Selon les pays, la part des actifs chez les 55-64 ans diffère.

En France, le taux d'emploi des séniors est de 47 % et est en dessous de la moyenne européenne (51 %).

B - CINQ PAYS EUROPÉENS À LA LOUPE



1. Le Royaume-Uni

→ Un peu d'histoire

- Système par répartition créé en 1946.
- La crise démographique et la montée du chômage entraînent la mise en place d'un système de retraite complémentaire public par répartition. (State Earnings-Related Pension Scheme SERPS).
- Dans les années 80, des retraites complémentaires privées par capitalisation gérées par les entreprises se développent.

→ Les réformes successives

- Fin des années 90, réformes structurantes (Blair)
 - instauration d'un minimum vieillesse,
 - refonte du SERPS,
 - encadrement plus strict des retraites complémentaires privées.
- Dès 2007, modifications des paramètres (Brown)
 - alignement progressif de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes,

- décalage de l'âge de départ à la retraite à 68 ans dès 2046, avec en échange un abaissement de la durée minimale de cotisation à 30 ans.

- En 2012, volonté de rendre obligatoire les fonds de pension d'entreprise. À partir de 2018, les employeurs du privé auront l'obligation d'inscrire leurs salariés à un régime de retraite complémentaire d'entreprise.
- En 2012, accélération des réformes (Cameron)
 - passage à 66 ans dès 2016,
 - réforme du secteur public avec un alignement de l'âge de départ sur le privé, l'augmentation des cotisations et le recalcul des pensions sur la carrière entière.

→ Depuis le 6 avril 2016

Le système de retraite britannique consiste en une pension de vieillesse de base forfaitaire (Basic State Pension) et une pension complémentaire obligatoire liée aux revenus (Additional State Pension) relevant du public ou du privé, selon le choix du salarié.



2. Les Pays-Bas

Régime de retraite créé en 1957 reposant sur 3 piliers.

→ Le régime de base à prestations forfaitaires financé par les cotisations et l'impôt

Il prévoit à partir de 65 ans (67 ans à partir de 2023) une pension forfaitaire aux citoyens résidents, sous réserve d'avoir résidé 50 ans sur le territoire :

- 70 % du salaire minimum pour une personne seule et 50 % pour un couple, majoré d'une allocation de vacances. Soit 1 145 € pour une personne seule et 1 570 € pour un couple de retraité.
- Décote de 2 % par année manquante si moins de 50 ans de présence sur le territoire.

En 1998, le taux de cotisation des salaires est fixé à 18,25 %. L'État prenant en charge les surplus de dépenses, un fonds de réserve est créé mais commence à être ponctionné dès 2009.

→ Les retraites obligatoires de pensions complémentaires via les entreprises

95 % de la population active est couverte. Elles regroupent les accords collectifs établis par secteur d'activité et les plans de retraite des entreprises souscrits à titre collectif ou individuel. En 2014, il existe plus de 4 500 fonds de pension et ils pèsent plus de 700 milliards d'euros (record européen). Ces fonds de pension sont gérés par des organismes privés mais restent pilotés par les partenaires sociaux et sont contrôlés par l'état.

→ La retraite d'épargne individuelle

Elle est moins développée et concerne surtout les professionnels indépendants, dépourvus de retraite complémentaire.



3. L'Allemagne

→ Un peu d'histoire

- Système par répartition créé en 1889.
- 1957, le chancelier Adenauer indexe le montant des pensions sur l'évolution des salaires, ce qui entraîne une importante hausse des pensions.
- 1960-1990, l'Allemagne est confrontée à une baisse de son taux de natalité, un vieillissement de sa population et la fin du plein emploi.

→ Les réformes successives

- Après la réunification, le régime de retraite en annuités est transformé en régime par points.
- En 1992, l'âge de la retraite augmente et s'aligne pour les hommes et les femmes à 65 ans.
- En 1999, les pensions sont indexées non plus sur les salaires mais sur les prix.
- En 2001, le gouvernement Schröder tente de développer un système de retraite par capita-

lisation avec incitations fiscales, pouvant être souscrit à titre individuel ou au sein de l'entreprise.

- En 2007, le gouvernement Merkel décide de repousser l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2029.
- En 2014, le système s'assouplit et permet un départ à la retraite à 65 ans dès 45 ans de cotisations et un départ anticipé possible dès 63 ans et 35 ans de cotisations avec application d'une décote de 7 % maximum.

→ Le calcul de la pension

Points accumulés

×

Multiplicateur

×

valeur du point

Le multiplicateur dépend de l'âge de départ à la retraite.

Sources :

« Retraite, Bâtissons notre avenir »
D.Le Menestrel, D.Pelé, 2015
www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_allemande
Maj 2015.



4. L'Italie

- Système de retraite par répartition généralisé à partir de 1969.
- Jusqu'en 1995, les pensions sont calculées en fonction des salaires de fin de carrière.
- Ce système, jugé généreux, ne résiste pas au vieillissement de la population. En 1992, la part des dépenses retraite représente déjà 14 % du PIB.

→ Les réformes successives

- 1992, réforme Amato. L'objectif est de maîtriser la part des dépenses retraite : augmentation de l'âge minimal de départ (60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) et de la durée des cotisations, indexation sur les prix, moyenne des salaires de la carrière entière.
- 1995, réforme structurelle avec la mise en place d'un système à cotisations définies. Un compte est créé, destiné à être crédité des cotisations de chaque assuré. Le calcul de la pension prend

en compte l'évolution du PIB, l'âge de l'assuré à la liquidation et son espérance de vie. La transformation du système est longue et prévue jusqu'en 2036.

- À partir de 1997, développement progressif de la retraite par capitalisation avec incitations fiscales.
- En 2012, les règles sont durcies avec le gel de la revalorisation des pensions, le recul de l'âge légal de départ (66 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes), l'alignement progressif entre hommes et femmes et l'augmentation de la durée des cotisations.

→ Le calcul de la pension (assurés nés après 1996)

Cotisations versées

X

coefficient variable

Coefficient variable en fonction de l'évolution du PIB, de l'âge de l'assuré et de son espérance de vie.



5. La Suède

→ Un peu d'histoire

- Création d'un système par répartition en 1913 avec un seul régime pour tous.
- Dans les années 60, création d'un régime public complémentaire, basé sur les revenus des 15 meilleures années et d'un fonds de réserve pour financer le système.
- Comme chez ses voisins européens, les différentes crises économiques et le vieillissement de la population bouleversent l'équilibre du système qui affiche à l'époque un déficit égal à 200 % du PIB.

→ 1994, refonte totale du système, entre répartition et capitalisation

- Un taux maximal de cotisation à 18,5 % dont 2,5 % sont automatiquement transférés sur un compte d'investissement dès 1998.

- La mise en équivalence pour chaque individu de ses cotisations et des pensions qu'il touchera.

Chaque affilié possède un compte dans lequel sont créditées ses cotisations retraite. Le capital constitué sera converti au moment de la retraite et calculé en fonction d'un coefficient dépendant de l'âge du retraité et de son espérance de vie.

→ Le calcul de la pension

Cotisations versées
 \times
 coefficient variable

Coefficient variable en fonction de l'évolution du PIB, de l'âge de l'assuré et de son espérance de vie.

C - DEUX EXEMPLES HORS DE L'EUROPE



1. Les États-Unis

→ 1^{er} pilier, un régime de base à l'équilibre

- Mise en place d'une retraite par répartition en 1935.
- 95 % des actifs y sont affiliés regroupant le privé, le public, les chefs d'entreprises et les indépendants.
- En 1983, hausse des cotisations, différée de l'âge de la retraite et création d'un impôt sur les pensions.

→ 2^{ème} pilier, la capitalisation

En 2014, 26 % des retraités américains bénéficient d'un fonds de pension privé et 15 % d'un fonds de pension public.

Fonds de réserves privés de nature « collectif »

Des plans de pension sont mis en place par les employeurs et les entreprises encouragent les salariés à se constituer un capital (actionnariat, investissement...) avec des incitations fiscales.

Fonds de réserves privés de nature « individuel »

L'investissement relève de l'initiative individuelle et l'offre est variée. Les cotisations versées peuvent être totalement ou partiellement déductibles du revenu dans la limite de 5 000 \$ par an jusqu'à 50 ans et 6 000 \$ par an après 50 ans.

→ Le fort développement du cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite est très développé aux États-Unis.

Si l'assuré n'a pas atteint l'âge limite pour le taux plein, il peut cumuler sa pension de retraite et ses salaires à hauteur de 15 720 \$ par an.

Une fois l'âge du taux plein atteint, le retraité peut travailler sans limite d'âge et de revenus pour un cumul total entre sa pension de retraite et ses revenus d'activité.

De nombreux américains ont accepté des emplois à temps partiels pour augmenter leurs revenus.



2. La Chine

Crée en 2011, le système est géré à l'échelon local.

Ce système de Sécurité Sociale s'applique aux salariés des entreprises urbaines et sera étendu à l'ensemble des branches et visera non seulement les populations urbaines, mais également les populations rurales.

Régimes de retraite pour les employés urbains

→ 1^{er} pilier, un régime de base

- Système de répartition basé sur des cotisations salariales et par répartition avec un taux de contribution de 8% qui alimente un compte personnel.
- Départ à 60 ans pour les hommes et entre 50 et 55 ans pour les femmes. La pénibilité est fortement prise en compte et permet un départ anticipé.
- Le montant de la pension dépend des cotisations versées sur le compte, du salaire moyen

et d'un paramètre local (développement économique, niveau de vie et salaires).

→ Le 2^{ème} pilier, les fonds de prévoyance mis en place par les entreprises

Certaines entreprises ont volontairement mis en place un système de fonds de prévoyance à cotisations définies.

→ Le 3^{ème} pilier, la capitalisation personnelle

Il repose sur une initiative d'épargne personnelle, à cotisations ou à prestations définies en fonction du contrat proposé par l'organisme privé.

pour les autres...

- Le travailleur non-salarié peut cotiser s'il le souhaite au régime des travailleurs salariés.
- Le travailleur rural peut s'affilier s'il le souhaite à un organisme et s'acquitter de ses cotisations.

Conclusion



La plupart des pays sont aujourd'hui confrontés au vieillissement de leur population et à des difficultés économiques. L'équilibre des régimes de retraite est impacté et chaque pays s'organise pour sauvegarder son système.

En France, les réformes se succèdent. Chaque gouvernement tente de réajuster les paramètres du modèle par répartition s'appuyant sur deux piliers : l'augmentation de l'assiette des cotisations (hausse du taux de cotisation, allongement de la durée des cotisations, différé de l'âge de départ à la retraite) et la baisse de l'assiette des pensions (gel ou baisse des pensions).

Il est fort à parier que des ajustements sont encore à prévoir sur les prochaines années.

La retraite tout le monde en parle ! Personne n'est épargné.

Les actifs prennent de plus en plus conscience de la baisse de leurs revenus à la retraite mais ont encore tendance à la sous-estimer. Le relevé de carrière reçu à 55 ans est bien souvent vécu comme « une douche froide » pour de nombreuses personnes, et ce quels que soient les régimes. L'anticipation est donc primordiale pour se préparer à cette période de la vie qui s'allonge au fil du temps. Aujourd'hui, la durée moyenne de la retraite est d'environ 30 ans : 30 ans à financer le quotidien, les loisirs, les frais de santé, l'aide aux proches ...

À l'image de ses voisins étrangers, la retraite par capitalisation devrait se développer encore davantage en France. Les offres sont variées et devraient permettre aux français de se constituer, en fonction de leurs moyens, une épargne et des compléments de revenus en vue de maintenir leur niveau de vie à la retraite.

L'essentiel.....commencer dès maintenant à s'y préparer et à épargner.

Comme dit le proverbe

“ Qui épargne
en sa jeunesse
le retrouve
dans sa vieillesse ”

Document non contractuel à caractère publicitaire.

Les indications figurant dans ce document ne vous sont délivrées qu'à titre d'information et constituent une présentation simplifiée et non exhaustive des sujets abordés, y compris ceux relatifs à la fiscalité, qui ne portent que sur la fiscalité telle qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2016 (qui est susceptible d'évoluer dans le temps). Dans ce document, aucune des mentions relatives aux contrats d'assurance-vie ne saurait être interprétée comme décrivant le fonctionnement d'un ou des produits d'AXA Life Europe Limited (seule la documentation propre à ces produits peut servir de référence en la matière).

AXA France Vie : Société anonyme au capital de 487 725 073,50 €.
Entreprise régie par le Code des Assurances.
Siège social : 313 Terrasses de l'Arche - 92727 Nanterre Cedex.
310 499 959 RCS Nanterre.

AXA Life Europe Limited, agissant sous le nom commercial AXA Life Invest
Membre du Groupe AXA.
Société d'assurance de droit irlandais au capital de 99 990 000 euros,
constituée sous forme de "private company limited by shares".
Siège social : 3rd Floor, Guild House, Guild Street, IFSC, Dublin 1, Irlande.
Immatriculée sous le n° 410727 auprès du Companies Registration Office
et réglementée par la Central Bank of Ireland (l'autorité de tutelle irlandaise).

réinventons / notre métier

