

Pour comprendre
les retraites collectives

PERE, Article 83, Article 39, ...



QUATREM
Assurances Collectives

Le sixième et le septième rapport du Conseil d'Orientation des Retraites



Depuis 2000, la mission du **Conseil d'Orientation des Retraites** (COR) est d'analyser le fonctionnement des régimes obligatoires de retraite, de réaliser des projections financières et d'émettre des propositions pour améliorer leur fonctionnement et garantir leur pérennité.

La loi Fillon du 21 août 2003 prévoit le principe de révisions régulières du système de retraite jusqu'à horizon 2020.

Dans cette perspective, le **sixième rapport**, adopté le 17 décembre 2008, explorait les pistes d'évolution possibles des droits familiaux et conjugaux.

Le rapport envisageait ainsi différents scénarios d'évolution des principaux **droits familiaux** de retraite.

- La question de l'ouverture aux pères de la **majoration de la durée d'assurance** pour enfants (MDA) était posée dans le cadre de l'équité homme-femme. Le PLFSS 2010 a ainsi ouvert la possibilité d'un partage d'une partie de la majoration de durée d'assurance entre le père et la mère.
- Le rapport listait également les modifications qui pourraient être apportées à l'**assurance vieillesse des parents au foyers** (AVPF) pour en faire un véritable dispositif de compensation des interruptions d'activité et afin que les interruptions relativement courtes soient compensées à un bon niveau.
- Le COR explorait enfin différentes possibilités d'aménagement du dispositif des **majorations** (proportionnelles) de pensions attribuées **aux parents de trois enfants et plus**.

Quant aux **droits conjugaux**, la loi de financement de la Sécurité sociale 2009 rétablissant une condition d'âge pour le bénéfice de la réversion, le rapport soulevait la question du « **veuvage précoce** » et s'intéressait également à l'évolution des règles de la **réversion** face à la forte progression des divorces et au développement des nouvelles formes d'unions hors mariage.

Le **septième rapport**, adopté le 27 janvier 2010, étudie les modalités du passage d'un système par annuités vers un système en points ou en comptes notionnels.

Toutes ces pistes de réflexion viendront nourrir le débat d'ici au rendez-vous sur les retraites en 2010.



*Ce document présente la synthèse des possibilités qui s'offrent aux entreprises et à leurs salariés. Il souligne que les nouvelles solutions collectives constituent **des vecteurs idéaux pour optimiser efficacement la rémunération globale aujourd'hui et le niveau des retraites demain.***

Les limites propres à la **PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE** et celles propres à la **RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE** s'apprécient isolément.

Le régime fiscal en bref

PASS 2010 : 34 620 €

PASS 2009 : 34 308 €

Limites professionnelles

Les cotisations patronales et salariales sont déductibles de la rémunération annuelle brute dans les limites ci-dessous.

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

(au sens de régime professionnel complémentaire de prévoyance et de santé)

Limite de déductibilité

Déductibilité :

7 % du PASS : 2 423 €
+ 3 % du salaire annuel brut

Maximum :

3 % de 8 PASS : 8 309 €

Prévoyance
Cotisations patronales
+
salariales

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Limite de déductibilité

Déductibilité :

8 % du salaire brut annuel
limité à 8 PASS

Maximum :

8 % de 8 PASS : 22 157 €

Art. 83 "classique" ou
socle collectif du PERE
Cotisations patronales
et salariales

PERCO
Abondement patronal
Maximum 16 % du PASS

Limite individuelle

Les versements individuels sur un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise (PERE), plus ceux effectués sur un PERP et à la PREFON, sont déductibles du revenu net global dans la limite de 10 % du revenu d'activité professionnelle de l'année précédente (Art. 163 quater viciés du CGI).

Attention : 10 % du revenu d'activité professionnelle est souvent inférieur à 8 % du salaire brut (le revenu d'activité professionnelle est - pour les salariés - égal au salaire net de cotisations sociales et de frais professionnels (déduction de 10 % ou frais réels)).

Le conseil de QUATREM

Un régime de retraite prévoyant des cotisations obligatoires élevées est donc particulièrement avantageux. Si le plein de déductions n'est pas atteint au titre des cotisations obligatoires, des versements individuels sur l'étage facultatif du PERE (ou sur un PERP) permettront à chacun de compléter librement son compte retraite tout en optimisant sa fiscalité.

Limite de déductibilité

Retraite individuelle

PERE
Cotisations individuelles

PERP
Cotisations individuelles

Art. 83 "classique" ou
socle collectif du PERE
Cotisations patronales
et salariales

PERCO
Abondement patronal

16 % du PASS :
5 539 €

8 % du salaire
annuel brut
limité à 8 PASS

Maximum :
80 % du PASS de
l'année précédente
27 446 €

10 %
du revenu
d'activité
professionnel de
l'année précédente

Minimum :
10 % du PASS de
l'année précédente
3 431 €

Le régime social en bref

Les cotisations patronales sont exonérées de cotisations sociales dans les limites ci-dessous.

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Limite d'exclusion de l'assiette
des cotisations de Sécurité sociale

Déductibilité :

6 % du PASS : 2 077 €
+ 1,5 % de la rémunération
soumise à cot. de SS

Maximum :

12 % du PASS : 4 154 €

Prévoyance
Cotisations patronales

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Limite d'exclusion de l'assiette
des cotisations de Sécurité sociale

Déductibilité :

5 % de la rémunération
soumise à cot. de SS,
limitée à 5 PASS

Maximum :

25 % du PASS : 8 655 €

Minimum :

5 % du PASS : 1 731 €

Art. 83 "classique" ou
socle collectif du PERE
Cotisations patronales

PERCO
Abondement patronal

Le panorama des dispositifs de retraite

		PERE	ART. 83 "CLASSIQUE"
Caractéristiques générales	Objectif	Contrat d'assurance retraite par capitalisation souscrit par l'entreprise pour tout ou partie de son personnel avec possibilité de versements individuels facultatifs.	Contrat d'assurance retraite par capitalisation souscrit par l'entreprise pour tout ou partie de son personnel.
	Qui souscrit le contrat ?	L'entreprise.	L'entreprise.
	Qui en bénéficie ?	L'ensemble du personnel ou une catégorie de celui-ci.	L'ensemble du personnel ou une catégorie de celui-ci.
	Conditions de mise en place	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif, • Référendum, • Décision unilatérale de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif, • Référendum, • Décision unilatérale de l'employeur.
Alimentation et service de l'épargne retraite	Versements de l'entreprise	Taux de cotisation identique pour tous les salariés de la catégorie de personnel concernée (socle obligatoire).	Taux de cotisation identique pour tous les salariés de la catégorie de personnel concernée.
	Versements des salariés/épargnants	<ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire : cotisation salariale obligatoire possible si elle est prévue par l'accord. • Etage facultatif : versements volontaires individuels possibles. 	Cotisation salariale obligatoire possible si elle est prévue par l'accord.
	Sortie	À l'âge de la retraite.	À l'âge de la retraite.
	Capital ou rente ?	<ul style="list-style-type: none"> • Rente, • Réversion au conjoint, • Plus autres options de rente (annuités garanties, rente majorée, ...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente, • Réversion au conjoint, • Plus autres options de rente (annuités garanties, rente majorée, ...).
	Cas de déblocage anticipé	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie, • Expiration droits assurance chômage ou perte d'un mandat social depuis plus de deux ans, • Liquidation judiciaire pour les indépendants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie, • Expiration droits assurance chômage ou perte d'un mandat social depuis plus de deux ans, • Liquidation judiciaire pour les indépendants.
	Possibilité de transfert individuel	Oui en cas de départ de l'entreprise (vers un autre PERE ou un PERP). En cas de départ, possibilité de continuer à effectuer des versements personnels facultatifs.	Oui en cas de départ de l'entreprise, vers un contrat de même nature, y compris vers un contrat Madelin, ou vers un PERP.
	Décès du salarié/épargnant	Remboursement des primes versées et capitalisées aux bénéficiaires désignés sous forme de rente viagère ou sous forme de rente temporaire d'éducation.	Remboursement des primes versées et capitalisées aux bénéficiaires désignés sous forme de rente (ou de capital si le contrat permet cette possibilité).
Régimes fiscal et social	Fiscalité des versements	<ul style="list-style-type: none"> • Socle obligatoire. • Charges déductibles pour l'entreprise. • Participation patronale exigée. • Cotisations patronales et salariales (augmentées de l'abondement patronal éventuel au PERCO) déductibles du revenu des salariés dans la limite de 8 % du salaire annuel brut plafonné à 8 PASS. Les sommes issues d'un abondement de l'employeur au CET, versées sur le contrat, sont exonérées d'IR dans les mêmes limites. 	
	Enveloppe de déductibilité individuelle	Versements individuels volontaires facultatifs : déductibilité globale (versements facultatifs PERE, cotisations PERP et PREFON) du revenu net imposable, dans la limite de 10 % du revenu d'activité professionnelle de l'année précédente (cette limite ne peut être inférieure à 10 % du PASS ou supérieure à 80 % du PASS). Les versements effectués en franchise d'impôt dans le cadre professionnel (Art. 83 "classique" ou PERE socle obligatoire, abondement employeur PERCO, Madelin, ...) viennent diminuer cette enveloppe globale de déductibilité.	Sans objet.
	Fiscalité à la sortie	Rente imposable dans la catégorie des pensions et rentes à titre gratuit (abattement de 10 %).	
	Cotisations sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Cotisations patronales exonérées de cotisations sociales dans la limite de 5 % de la rémunération soumise à cotisation de Sécurité sociale (diminuée des cotisations de retraite et de prévoyance qui sont soumises à cotisation de Sécurité sociale). Cette rémunération est plafonnée à 5 PASS. La limite d'exonération ne peut être inférieure à 5 % du PASS. • L'abondement de l'employeur au PERCO, ainsi que l'abondement au CET versé au régime de retraite ou au PERCO, viennent en déduction de cette limite. • Contribution patronale (forfait social) sur la part employeur exonérée de cotisations de Sécurité sociale (4 % au 01/01/2010). 	

PERP	ART. 39	PERCO
Constitution d'un complément de retraite individuelle accessible à tous.	Constitution d'une retraite supplémentaire dont le montant est garanti à condition de terminer sa carrière dans l'entreprise.	Constitution d'un complément de retraite dans le cadre de l'épargne salariale.
Association souscriptrice et adhésion individuelle via l'association.	L'entreprise.	L'entreprise.
Ouvert à tous.	L'ensemble du personnel ou une catégorie de celui-ci.	Tous les salariés.
Cadre associatif à travers un GERP (Groupement d'Épargne Retraite Populaire), association à but non lucratif avec 100 participants minimum.	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif, • Référendum, • Décision unilatérale de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un PEE (ou PEI) obligatoire. • Accord collectif ou décision unilatérale (si échec des négociations). • Participation des salariés au Conseil de surveillance du FCPE.
Non.	Financement collectif non individualisé.	Abondement limité à 300 % du versement individuel du salarié (maximum 16 % du PASS).
Libres (selon disposition du contrat).	Non (absence de compte individuel : les droits sont soumis à une condition de présence lors du départ en retraite).	Libres (y compris intéressement) dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle. Faculté pour le salarié d'investir la participation et l'intéressement (selon disposition du règlement).
À l'âge de la retraite.	À l'âge de la retraite.	À l'âge de la retraite.
<ul style="list-style-type: none"> • Rente, • Réversion à un bénéficiaire libre ou conjoint, ou rente temporaire d'éducation, • Plus autres options de rente (annuités garanties, rente majorée...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente, • Versement de la rente subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise à la fin de sa carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rente, • Capital possible si prévu par l'accord collectif.
<ul style="list-style-type: none"> • Invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie, • Expiration droits assurance chômage ou perte d'un mandat social depuis plus de deux ans, • Liquidation judiciaire pour les indépendants. 	Néant (pas de droit individuel acquis).	<ul style="list-style-type: none"> • Achat de la résidence principale, remise en état suite à catastrophe naturelle, surendettement, expiration droits assurance chômage, • Décès ou invalidité 2^{ème} / 3^{ème} catégorie du bénéficiaire, du conjoint ou du pacsé.
Oui (vers un autre PERP).	Sans objet.	Oui en cas de départ de l'entreprise, (vers un autre PERCO).
Versement de l'épargne au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) sous forme de rente viagère ou sous forme de rente temporaire d'éducation.	Néant.	Versement de l'épargne aux ayants droit sous forme de capital (entre dans la succession).
Pas de versement de l'entreprise.	Charges déductibles pour l'entreprise (si externalisation). Sinon la provision constituée en interne n'est pas déductible.	Abondement déductible pour l'entreprise. L'abondement versé par l'entreprise réduit l'enveloppe de 8 % du salaire annuel brut. Les sommes issues d'un abondement de l'employeur au CET, versées par le salarié sur le PERCO, sont assimilées à un abondement au PERCO et sont exonérées d'impôt (dans la limite de 16 % du PASS). Pour les sommes issues d'un CET (hors abondement) : le lissage fiscal sur 4 ans est possible.
Déductibilité globale (versements facultatifs PERE, cotisations PERP et PREFON) du revenu net imposable, dans la limite de 10 % du revenu d'activité professionnelle de l'année précédente plafonné à 8 PASS ou dans la limite de 10 % du PASS (si plus favorable). Les versements effectués en franchise d'impôt dans le cadre professionnel (Art. 83 "classique" ou PERE socle obligatoire, abondement employeur PERCO, Madelin, ...) viennent diminuer cette enveloppe globale de déductibilité.	Sans objet.	Pas de déductibilité fiscale sur les versements volontaires du salarié.
Rente imposable dans la catégorie des pensions et rentes à titre gratuit (abattement de 10 %).		<ul style="list-style-type: none"> • Capital : non imposable. • Rente : une fraction est imposable selon l'âge à la liquidation (fiscalité des rentes à titre onéreux).
Sans objet.	Contribution sociale spécifique au choix de l'entreprise : soit 12 % sur les primes, soit 16 % sur les rentes servies à compter du 01/01/2010, pour la fraction de rente excédant 1/3 PASS (11 540 € base 2010). À cela s'ajoute une nouvelle contribution additionnelle de 30 % à charge de l'employeur sur les rentes excédant 8 PASS (retraites liquidées à partir du 01/01/2010).	<ul style="list-style-type: none"> • Participation, intéressement et abondement patronal exonérés de cotisations sociales (sauf CSG/CRDS). • Contribution de 8,20 % pour la partie de l'abondement excédant 2 300 €. • L'abondement (en temps ou en argent) au CET transféré dans le PERCO est assimilé à un abondement au PERCO (exonération de cotisations sociales dans la limite de 16 % du PASS). • Contribution patronale (forfait social) de 4 % sur l'abondement, la participation et l'intéressement.

Régime fiscal et social...

... des indemnités de fin de carrière

INDEMNITÉS VERSÉES Au 1 ^{er} janvier 2010	Impôt sur le revenu	Cotisations de Sécurité sociale et autres taxes et cotisations alignées ⁽⁴⁾	CSG/CRDS
Indemnité de départ volontaire à la retraite			
Indemnité de rupture conventionnelle (si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire)	Assujettissement dès le 1 ^{er} euro.	Assujettissement (L. 242-1 du CSS et L. 136-2-5 ^o du CSS)	
Indemnité de mise à la retraite (MR)*	Possible à partir de 70 ans ou entre 65 et 69 ans si le salarié exprime son accord (procédure à respecter). Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ montant de l'indemnité de mise à la retraite conventionnelle ou à défaut légale, ■ moitié de l'indemnité perçue, ■ double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de 5 fois le PASS en vigueur sauf pour l'indemnité conventionnelle ou légale qui est exonérée même si elle dépasse la limite précitée ⁽²⁾ .		Assujettissement de la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale ou en tout état de cause de la fraction soumise à l'impôt sur le revenu par application de l'article 80 duodecimes du CGI.
Indemnité de licenciement (IL)	Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ montant de l'indemnité de licenciement conventionnelle ou à défaut légale, ■ moitié de l'indemnité perçue, ■ double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur sauf pour l'indemnité conventionnelle ou légale qui est exonérée même si elle dépasse la limite précitée ⁽³⁾ (Art. 80 duodecimes du CGI et Art. 242-1, alinéa 12 du CSS).		Assujettissement de la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale ou en tout état de cause de la fraction soumise à l'impôt sur le revenu par application de l'article 80 duodecimes du CGI.
Indemnité de rupture conventionnelle (si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire)	dans la limite de 6 fois le PASS en vigueur sauf pour l'indemnité conventionnelle ou légale qui est exonérée même si elle dépasse la limite précitée ⁽³⁾ (Art. 80 duodecimes du CGI et Art. 242-1, alinéa 12 du CSS).		
Indemnité versée dans le cadre d'un plan social (au sens des articles L. 321-4 et 321-4-1 du Code la Sécurité sociale)	Exonération (Art. 80 duodecimes 1-2 ^o du CGI)	Exonération (L. 242-1 du CSS)	Assujettissement de la fraction excédant le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (L. 136-2-5 ^o du CSS)

* toute indemnité de mise à la retraite (IMR) est soumise à une contribution patronale de 50% depuis le 1er janvier 2009 quel que soit l'âge du salarié.

¹ ARRCO, AGIRC, ASSEDIC, AGS, taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, et participation à l'effort de construction...

² soit 173 100 € pour 2010.

³ soit 207 720 € pour 2010.

... des retraites

Les retraites versées au titre d'un Plan d'Epargne Retraite Entreprise (PERE), d'un régime Art. 83, d'un régime Art. 39 et d'un PERP sont, pour les retraites perçues en 2009, imposables au même titre que les pensions versées par les régimes obligatoires.

Au 01/01/2010, elles bénéficient d'un abattement forfaitaire de 10 %. Le montant de cet abattement spécifique est compris entre un minimum de 368 € par pensionné et un plafond fixé à 3 606 € par foyer fiscal.

... des pensions versées à titre onéreux (art. 82 - assurance vie individuelle)

jusqu'à 49 ans inclus	70 %
de 50 à 59 ans inclus	50 %
de 60 à 69 ans inclus	40 %
à partir de 70 ans	30 %

Les rentes viagères versées « à titre onéreux » sont soumises à l'impôt sur le revenu pour une fraction de leur montant, déterminée (définitivement) selon l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente.

En cas de réversion, il est tenu compte de l'âge du bénéficiaire au moment de la réversion.

Le montant imposé est soumis à des prélèvements sociaux (12,1 % au 01/01/2010).

Comment calculer votre retraite ?

Sécurité sociale : calcul de la pension

Pension Sécurité sociale

$$\text{SAM} \times \text{TAUX} \times \left(\frac{\text{DURÉE D'ASSURANCE}}{\text{DURÉE DE RÉFÉRENCE}} \right)$$

SAM (Salaire Annuel Moyen)

moyenne des "X" meilleures années (salaires plafonnés) revalorisées

"X" = 23 pour les salariés nés en 1946

24 pour les salariés nés en 1948

"X" = 25 pour toutes les pensions prenant effet à compter du 01/01/2008

Taux

La pension est liquidée soit à taux plein (éventuellement majoré) soit à taux minoré. Le taux maximum (dit "taux plein") est de 50 %. Le taux minimum passe progressivement de 25 % à 37,5 %².

- le taux plein est accordé à partir de 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres cotisés (ou assimilés),
- entre 60 et 65 ans, si la durée d'assurance (tous régimes confondus) est au moins égale à 160 trimestres. À compter de 2009, le nombre de trimestres exigés croît pour atteindre 164 (41 ans) en 2012.
- le taux plein est également accordé aux personnes reconnues inaptes au travail, aux mères ouvrières d'au moins 3 enfants justifiant de 30 années d'assurance, etc.

Dans les autres cas, la pension est minorée.

La décote (voir tableau ci-contre) est déterminée selon le calcul le plus avantageux pour l'intéressé, d'après la différence entre :

- le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein et le nombre de trimestres validés,
- le nombre de trimestres entre 65 ans et l'âge effectif de départ en retraite.

Durées d'assurance et de référence

La durée d'assurance est exprimée en trimestres. C'est la somme des trimestres cotisés, assimilés, rachetés, plus les majorations (ex : pour les mères / pères de familles, les départs après 65 ans).

La réforme de 2003 porte progressivement la durée de référence - le dénominateur - à 164 trimestres.

Majoration

La pension ainsi calculée peut être majorée de :

- 0,75 % ou 1 % par trimestre cotisé après 60 ans par un assuré qui pourrait prétendre à une retraite à taux plein,
- 1,25 % pour chaque trimestre cotisé après le 65^e anniversaire
- 10 % pour les assurés ayant élevé au moins 3 enfants, en présence d'un conjoint à charge, etc.

Pension de REVERSION : 54 % des droits perçus (ou acquis)

Le bénéfice de la pension de réversion de la Sécurité sociale est ouvert sous conditions de ressources : 4 607,20 €/trimestre au 01/01/2010 pour une personne seule (cumul possible dans certaines limites).

La condition de non remariage est supprimée. La condition d'âge maintenue. L'âge d'ouverture des droits est fixée à 55 ans jusqu'au 31/12/2010.

Année de naissance	Nombre de trimestres taux plein	SAM : "X" meilleures années	Durée de référence	Décote (par trimestre manquant)	Surcote ¹ (par trimestre cotisé après 60 ans) ⁴
1934	151	11	150	1,25 %	
1935	152	12	150	1,25 %	
1936	153	13	150	1,25 %	
1937	154	14	150	1,25 %	
1938	155	15	150	1,25 %	
1939	156	16	150	1,25 %	
1940	157	17	150	1,25 %	
1941	158	18	150	1,25 %	
1942	159	19	150	1,25 %	
1943	160	20	150	1,25 %	
1944	160	21	152	1,1875 %	Barème variable suivant la date d'effet de la pension
1945	160	22	154	1,125 %	
1946	160	23	156	1,0625 %	
1947	160	24	158	1,00 %	
1948	160	25	160	0,9375 %	
1949	161	25	161	0,8750 %	
1950	162	25	162	0,8125 %	
1951	163	25	163	0,7500 %	
1952	164	25	164	0,6875 %	
Après 1952	?	25	?	0,625 %	

Légende : ■ Réforme 1993 ■ Réforme "Fillon" (2003)

Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC

	ARRCO	AGIRC
Salaire de référence au 01/04/2010	14,4047 €	5,0249 €
Valeur du point au 01/04/2010	1,1884 €	0,4216 €
GMP ³ salaire charnière annuel		38 285 €
Liquidation à 60 ans	Pas d'abattement jusqu'au 31/12/2010 si la pension Sécurité sociale est liquidée à taux plein	
Majorations	<ul style="list-style-type: none"> 5 % par enfant à charge, versé tant que l'enfant est à charge 5 % des droits acquis à partir du 01/01/1999 pour au moins 3 enfants élevés 	<ul style="list-style-type: none"> 8 % pour 3 enfants + 4 % par enfant supplémentaire avec un maximum de 24 %
Réversion	<ul style="list-style-type: none"> 60 % des points acquis non remariage pas de condition de ressources 55 ans sans condition d'âge si 2 enfants à charge lors du décès ou si invalide 	<ul style="list-style-type: none"> 60 % des points acquis non remariage pas de condition de ressources 60 ans (ou dès 55 ans avec minoration) sans condition d'âge si 2 enfants à charge de moins de 21 ans lors du décès ou si invalide

Prélèvements sur les retraites au 01/01/2010 (Retraités imposables)

	Retraite Sécurité sociale		Retraites complémentaires et supplémentaires (PERE/83)	
	Régime général	Alsace - Moselle	Régime général	Alsace - Moselle
Assurance maladie	-	1,60 %	1,00 %	2,60 %
CSG	6,60 % (dont 4,2 % déductible)			
CRDS	0,50 %			

¹Pour les retraites prenant effet à compter du 01/01/2009

²La minoration porte au maximum sur 20 trimestres

³Garantie Minimale de Points

⁴Au-delà de la durée taux plein

Actualité Épargne Retraite 2009-2010

(sur les informations connues au 01/01/2010)

Rupture du contrat de travail

- La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 **repousse l'âge limite de la mise à la retraite d'office** d'un salarié par l'employeur **de 65 à 70 ans**.
- **La mise à la retraite est désormais soumise à une procédure particulière.** L'employeur devra interroger le salarié par écrit, 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié aura un mois pour répondre. **En cas de réponse négative** (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié) **aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée** pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 69 ans de l'intéressé. Dans ce cas de figure, **l'employeur ne pourra prononcer de mise en retraite d'office qu'à compter des 70 ans du salarié.**
- La loi de modernisation du marché du travail du 12 juin 2008 crée également un nouveau mode de rupture de contrat de travail, dit « **rupture conventionnelle** » (Article L. 1237-11 du Code du travail), exclusif du licenciement et de la démission. Le salarié et l'employeur pourront convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail. Depuis le 17 juin 2009, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle fixée dans la convention ne pourra être inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Emploi des seniors

Les mesures de la loi de financement de la Sécurité sociale 2009 relative à l'emploi des seniors visent à favoriser le prolongement de l'activité professionnelle des salariés.

- Accord ou plan relatifs à l'emploi des seniors rendus obligatoires : depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés, non couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés ou, à défaut par un plan d'action en la matière, sont soumises à une pénalité. Cette dernière versée à la Cnav, correspond à 1 % des rémunérations ou des gains versés au cours des périodes au titres desquelles l'entreprise n'est pas couverte.
- **La retraite progressive** : le gouvernement a décidé de prolonger, jusqu'au 31 décembre 2010, le dispositif de retraite progressive. Il permet à un assuré âgé de 60 ans et plus de continuer son travail à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite Sécurité sociale et de sa retraite complémentaire. Il est ouvert aux assurés ayant validé au moins 150 trimestres d'assurances vieillesse et qui souhaitent exercer une seule activité à temps partiel pour une durée n'excédant pas 80 % de la durée légale ou conventionnelle de travail dans leur entreprise. La fraction de retraite payée est fonction de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée de travail à temps complet de l'entreprise.

Fraction de retraite	Durée de travail à temps partiel par rapport au temps complet
30 %	60 % à 80 %
50 %	40 % à 60 %
70 %	moins de 40 %

La retraite des mères et des pères

À compter du 1^{er} avril 2010, la naissance (ou l'adoption) d'un enfant permettra aux parents qui le souhaitent de se partager **une partie de la majoration de durée d'assurance***, jusqu'alors réservée aux femmes.

Sur un total de huit trimestres octroyés, **les mères continueront à bénéficier d'une majoration de quatre trimestres** pour chaque enfant, pour compenser les charges et contraintes de la grossesse et de la maternité.

Les quatre autres trimestres accordés au titre de l'éducation pourront être répartis d'un commun accord au sein du couple (pacés ou mariés). Leur décision devra intervenir dans les six mois suivant le 4^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son adoption.

* La durée d'assurance (nombre d'années de cotisations) pour obtenir une retraite Sécurité sociale à taux plein, pour un assuré de 60 ans est de 162 trimestres en 2010.



QUATREM
Assurances Collectives

Entreprise régie par le Code des assurances.

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 380 426 249 €.

59-61, rue La Fayette - BP 460.09
75423 Paris Cedex 09
www.quatrem.fr