

Pour comprendre
les retraites collectives

PERE, Article 83, Article 39, ...



QUATREM
Assurances Collectives

Le sixième 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, explore les pistes d'évolution possibles des droits familiaux et conjugaux.

Le rapport envisage 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) est posée dans le cadre de l'équité homme-femme.
- Le rapport liste également les modifications qui pourraient être apportées à **l'assurance vieillesse des parents au foyer** (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 explore 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 soulève la question du « **veuvage précoce** » et examine les conditions d'une meilleure prise en charge.

Le COR s'intéresse 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 rapport envisage :

- de verser **une pension de réversion** aux personnes divorcées **au prorata de la durée de mariage**, y compris lorsque le défunt ne s'est pas remarié ;
- d'étendre le bénéfice de la **réversion** aux personnes ayant conclu un **Pacs** sous condition de durée minimum de celui-ci.

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.***

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.

A compter de 2009, le nombre de trimestres exigés croît pour atteindre 164 (41 ans) en 2012. Un prolongement de cette mesure est d'ores et déjà envisagé (168 trimestres).

- 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 trimestre. C'est la somme des trimestres cotisés, assimilés, rachetés, plus les majorations (ex : pour les mères 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 :

- 1,25 % ou 1,5 % (voir tableau) par trimestre cotisé après 60 ans par un assuré qui pourrait prétendre à une retraite à taux plein,
- 1,5 % 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 (cumul possible dans certaines limites).

La condition de non remariage est supprimée. Par contre, la condition d'âge est rétablie par la LFSS 2009. L'âge d'ouverture des droits, fixé par décret, devrait être de 55 ans.

| 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 % | 1,25 % |
| 1945 | 160 | 22 | 154 | 1,125 % | 1,25 % |
| 1946 | 160 | 23 | 156 | 1,0625 % | 1,25 % |
| 1947 | 160 | 24 | 158 | 1,00 % | |
| 1948 | 160 | 25 | 160 | 0,9375 % | • 1,25 % du 1 ^{er} au 4 ^e trimestre de surcote |
| 1949 | 161 | 25 | 161 | 0,8750 % | • 1,5 % au delà du 4 ^e |
| 1950 | 162 | 25 | 162 | 0,8125 % | • 1,5 % pour chaque trimestre accompli après le 65 ^e anniversaire de l'assuré. |
| 1951 | 163 | 25 | 163 | 0,7500 % | |
| 1952 | 164 | 25 | 164 | 0,6875 % | |
| Après 1952 | ? | 25 | ? | 0,625 % | |

Légende : ■ Réforme 1993 ■ Réforme "Fillon" (2003) ■ LFSS 2009

Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC

| | ARRCO | AGIRC |
|---|--|---|
| Salaire de référence au 01/04/2008 | 13,9684 € | 4,8727 € |
| Valeur du point au 01/04/2008 | 1,1648 € | 0,4132 € |
| GMP³ salaire charnière annuel | | 36 876 € |
| Liquidation à 60 ans | Pas d'abattement jusqu'au 31/12/2008 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 01/01/2009 (Retraités imposables)

| | Retraite Sécurité sociale | | Retraites complémentaires et supplémentaires (PERE/83) | |
|--------------------------|--------------------------------|------------------|--|------------------|
| | Régime général | Alsace - Moselle | Régime général | Alsace - Moselle |
| Assurance maladie | - | 1,80 % | 1,00 % | 2,80 % |
| 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

Les limites propres à la **PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE** et celles propres à la **RETRAITE SUPPLEMENTAIRE** s'apprécient isolément (hors régime transitoire).

Le régime fiscal en bref

PASS 2009 : 34 308 €

PASS 2008 : 33 276 €

Limites professionnelles

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

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

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

Limite de déductibilité

Déductibilité :
7 % du PASS : 2 402 €
+ 3 % du salaire annuel brut

Maximum :
3 % de 8 PASS : 8 234 €

Prévoyance
Cotisations patronales
+
salariales

RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

Limite de déductibilité

Déductibilité :
8 % du salaire brut annuel
limité à 8 PASS

Maximum :
8 % de 8 PASS : 21957 €

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

8 % du salaire
annuel brut
limité à 8 PASS

16 % du PASS :
5 489 €

Maximum :
80 % du PASS de
l'année précédente
26 621 €

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

Minimum :
10 % du PASS de
l'année précédente
3 328 €

Le régime social en bref

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

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

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

Déductibilité :
6 % du PASS : 2 058 €
+ 1,5 % de la rémunération
soumise à cot. de SS

Maximum :
12 % du PASS : 4 117 €

Prévoyance
Cotisations patronales

RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

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 : 8 577 €

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

PERCO
Abondement patronal

Minimum :
5 % du PASS : 1 715 €

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 | A l'âge de la retraite. | A 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. |
| | 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 N-1 (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 de 2% sur les cotisations de l'employeur (LFSS 2009). | |

supplémentaire

| PERP | ART. 39 | PERCO / PERCO-I |
|--|---|--|
| Constitution d'un complément de retraite individuelle accessible à tous. | Constitution d'une retraite supplémentaire dont le montant est déterminé à l'origine 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'Epargne 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 adhésion à un PERCO-I). • 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). |
| A l'âge de la retraite. | A l'âge de la retraite. | A 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 N-1 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 6 % sur cotisations externes et dotations internes correspondant aux engagements nés après le 31/12/2003 (12 % pour les dotations internes versées après le 01/01/2009), soit 8 % sur les rentes servies à compter du 01/01/2001, pour la fraction de rente excédant 1/3 PASS (11 436 € base 2009). | <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 de 2% sur l'abondement, la participation et l'intéressement (LFSS 2009). |

Régime fiscal et social...

... des indemnités de fin de carrière

| INDEMNITÉS VERSÉES Au 1 ^{er} janvier 2009 | Impôt sur le revenu | Cotisations de Sécurité sociale et autres taxes et cotisations alignées ⁽¹⁾ | CSG / CRDS |
|--|---|---|--|
| Indemnité de départ volontaire à la retraite | Assujettissement au-delà de 3 050 € (Article 81-22° du CGI) | Assujettissement (L. 242-1 du CSS et L. 136-2-5° du CSS) | |
| Indemnité de rupture conventionnelle (si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire) | | | |
| Indemnité de mise à la retraite (IMR)* | <p>Possible à partir de 70 ans ou jusqu'au 31 décembre 2009 dès que le salarié peut prétendre à une retraite à taux plein et que le CCN prévoit cette possibilité.</p> <p>Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ montant de l'indemnité 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, <p>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⁾</p> | | 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 duodecies du CGI |
| Indemnité de licenciement (IL) | <p>Exonération à hauteur du plus élevé des 3 montants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ montant de l'indemnité 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, <p>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 duodecies du CGI, et art L. 242-1, alinéa 12 du CSS)</p> | | 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 duodecies 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) | | | |
| Indemnité versée dans le cadre d'un plan social (au sens des articles L.321-4 et 321-4-1 du Code de la Sécurité sociale). | Exonération (Art. 80 duodecies 1-2° 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° du CSS) |

*toute indemnité de mise à la retraite (IMR) sera soumise à une contribution patronale de 50% du 1^{er} janvier 2009 quel que soit l'âge du salarié

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

²soit 171 450 € pour 2009.

³soit 205 848 € pour 2009.

... 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 imposables au même titre que les pensions versées par les régimes obligatoires.

Au 01/01/2009, elles bénéficient d'un abattement forfaitaire de 10 %. Le montant de cet abattement spécifique est compris entre un minimum de 357 € par pensionné et un plafond fixé à 3 491 € par foyer fiscal pour les revenus de 2008.

... 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 créancier 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 01/01/2009).

Actualité Épargne Retraite 2008-2009

(sur les informations connues au 01/01/2009)

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**.
- Les dérogations actuellement prévues pour des mises à la retraite avant l'âge de 65 ans sont maintenues à condition que celles-ci prennent effet avant le 01/01/2010.
Sont ainsi autorisées les mises à la retraite de salariés âgés de 60 à 65 ans qui peuvent prétendre à une pension de retraite à taux plein :
 - dans les branches professionnelles pour lesquelles un accord collectif signé et étendu avant le 22/12/2006 a prévu des contreparties en terme d'emploi et de formation professionnelle,
 - dans les entreprises ayant conclu une convention de préretraite (CATS, Préretraite progressive, et d'entreprise avant le 23/08/2003).
- La loi de modernisation du marché du travail du 12 juin 2008 crée **une indemnité de rupture unique** quelque soit le motif de licenciement, personnel ou économique. L'accord National Interprofessionnel (ANI) du 11/01/2008 prévoit que le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. De plus, la condition d'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnité de licenciement est ramenée de 2 à 1 ans.
- La loi de modernisation du marché du travail crée également un nouveau mode de rupture de contrat de travail, dit « **rupture conventionnelle** » (Article L1237-11 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. Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle fixée dans la convention ne pourra être inférieur à celui de l'indemnité légale 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 inciter les salariés à prolonger leur activité professionnelle.

- Accord ou plan relatifs à l'emploi des seniors rendus obligatoires : à partir du 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, seront soumises à une pénalité. Cette dernière versée à la Cnav, correspondra à 1% des rémunérations ou des gains versés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.
- **Cumul emploi-retraite** : les retraités qui le souhaitent pourront cumuler sans aucune restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes obligatoires de base et complémentaires dont ils ont relevés, à partir de 60 ans s'ils ont cotisés la durée nécessaire pour bénéficier du taux plein ou, à défaut à partir de 65 ans. Ce dispositif sera applicable aux régimes général, alignés, des professions libérales, des agriculteurs et des fonctionnaires.
- **Surcote** : dans le régime général, elle sera portée par décret de 3% à 5% par an à compter du 1^{er} janvier 2009. Elle s'appliquera aussi aux bénéficiaires du minimum contributif pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} avril 2009.

Pensions de Réversion

Avant la Loi sur la réforme des retraites, les veufs et veuves devaient avoir atteint l'âge de 55 ans pour bénéficier d'une pension de réversion.

L'Article 31 de la loi du 21/08/2003 portant sur la réforme des retraites a posé le principe de la suppression progressive de la condition d'âge.

Cette mesure s'étant avérée extrêmement onéreuse, la loi de financement de la Sécurité sociale 2009 rétablit la condition d'âge. Un décret fixera l'âge d'ouverture du droit à pension. Il devrait être fixé à 55 ans.

La Loi prévoit le maintien, à titre provisoire, jusqu'au 31/12/2010 de l'assurance veuvage.

Nota : une analyse plus détaillée peut-être consultée sur le site www.quatrem.fr.



QUATREM
Assurances Collectives

Entreprise régie par le Code des Assurances.

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

45-47 rue Le Peletier - BP 460.09
75423 Paris Cedex 09
www.quatrem.fr