

LEXIQUE RETRAITE SECTEUR PRIVE REGIME GENERAL

Age légal : âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa mise à la retraite.

L'âge légal de départ en retraite est actuellement de 60 ans pour la majorité des salariés. Certaines personnes peuvent cependant partir à un âge légal inférieur, sous certaines conditions (avant 60 ans ; assurés ayant travaillé avant 17 ans ; à 55 ans handicapés ayant un taux d'incapacité de 80%).

Attention : le projet 2010, recule toutes les bornes d'âge de 4 mois, par an, à compter de juillet 2011, pour arriver à 62 ans, en 2016, pour la génération née en 1956.

Age (ou année) d'ouverture du droit à pension : âge à partir duquel un salarié peut obtenir la liquidation de sa pension (le paiement). Actuellement cet âge est fixé au 60^{ème} anniversaire.

Attention : le projet 2010, recule toutes ces bornes d'âge de 4 mois, par an, à compter de juillet 2011. Les règles applicables pour le calcul de la pension sont actuellement celles définies pour l'année d'ouverture du droit. Avec le projet les règles seraient celles applicables à l'année de naissance (dite générationnelle).

Il ne faut pas confondre l'âge d'ouverture des droits, âge auquel la pension peut être payée au salarié (minorée s'il manque des trimestres), avec l'âge de taux plein, c'est-à-dire l'âge à partir duquel la retraite ne sera plus minorée. La décote ne sera plus appliquée mais le calcul de la pension se fera toujours au prorata du nombre de trimestres effectués (cotisés ou gratuits) par rapport au nombre de trimestres requis pour un véritable taux plein.

Exemple : un salarié né en 1953 pourra partir à la retraite à 61 ans en 2014.

S'il a cotisé 164 trimestres (nombre requis pour cette génération) : sa retraite sera calculée au taux plein de 50 %.

S'il n'a cotisé que 160 trimestres, sa retraite sera calculée de la façon suivante :

- d'une part, en tenant compte du nombre de trimestres cotisés / nombre de trimestres requis, et, - d'autre part, de l'application d'une décote pour 4 trimestres manquants (taux du trimestre 1,25 %) soit $50\% \times 160 / 164 = 48,78\% - (48,78 \times 1,25\% \times 4) = 46,35\%$.

Allocation de veuvage : c'est une allocation temporaire d'un montant unique, accordée au conjoint survivant d'assuré(e) décédé(e). Cette allocation est versée jusqu'au 31.12.2010, sous conditions de ressources, de situation familiale (ne pas être divorcé(e), pas remarié(e), ne pas avoir conclu un PACS, ne pas vivre en concubinage au moment de la demande).

Assiette de calcul de la pension de retraite : voir salaire moyen

Bonifications: voir majorations

Cotisations prélevées sur la retraite : les cotisations appliquées sur la pension brute sont

→ CSG (contribution sociale généralisée) : 6,6 % - CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : 0,5 %.

Attention : la fraction de 4,2 % de CSG est déductible de l'impôt sur le revenu.

Exonération de la CSG sous certaines conditions.

Décote : depuis 1993, une décote (coefficient de minoration) est appliquée lorsque le salarié n'a pas cotisé un nombre de trimestres suffisants pour obtenir une pension à taux plein 50 % du Salaire Annuel Moyen (SAM).

Le pourcentage de la décote est, par trimestres manquants, selon l'année de naissance :

Né en 1945 : - 2,25	Né en 1946 : - 2,125 %	Né en 1947 : - 2 %	Né en 1948 : -1,875 %
Né en 1949 : -1,75 %	Né en 1950 : - 1,625 %	Né en 1951 : - 1,50 %	Né en 1952 : - 1,375 %

A partir de l'année de naissance 1953 : - 1,25 % Nombre de trimestres manquants maxi : 20 trimestres.

Comment est calculée la décote ? il faut dénombrer : d'une part les trimestres qui vous séparent de l'âge du taux plein (sans décote) 65 ans puis progressivement jusqu'à l'âge de 67 ans, et d'autre part ceux qui sont nécessaires pour atteindre le nombre de trimestres requis. C'est le calcul le plus favorable au salarié qui sera retenu. Puis on regarde le pourcentage de décote qui correspond à l'année de naissance du salarié.

Ce pourcentage de décote est transformé en coefficient de minoration (pourcentage x nombre de trimestres manquants).

Attention : le taux de la décote est déduit du taux de remplacement pour le calcul de la retraite à percevoir : $\text{taux de remplacement} - (\text{taux de remplacement} \times \text{taux de la décote}) = \text{taux de liquidation}$ à appliquer au salaire annuel moyen.

Durée d'assurance tous régimes : dans le calcul du montant de la pension, la durée d'assurance tous régimes correspond au nombre d'années ou de périodes prises en compte pour l'attribution du taux plein (50 %). Il s'agit donc des trimestres cotisés, des périodes assimilées, des périodes reconnues équivalentes. Ces trimestres ou périodes peuvent provenir du secteur privé et du secteur public...

Limite d'âge : âge auquel le salarié peut normalement cesser son activité, sans subir de décote.

Attention : la limite de droit commun est actuellement de 65 ans, avec la loi de 2010, elle passera progressivement (à compter de juillet 2011) à 67 ans.

Un employeur ne peut pas « mettre à la retraite » les salariés âgés de 60 à 65 ans (projet 2011 : 62 à 67 ans) qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Depuis janvier 2010, il doit recueillir le consentement du salarié âgé d'au moins 65 ans. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il n'y a pas de mise à la retraite de l'employeur avant 70 ans.

Liquidation : la liquidation de la retraite consiste à faire valoir ses droits à la retraite (âge d'ouverture des droits) et à se faire payer le montant de sa pension. Lorsqu'un salarié demande la liquidation de sa retraite, la caisse de retraite établit alors les droits définitifs et les éléments de calcul retenus et fixe le montant de la pension.

Demander la liquidation de sa retraite est irréversible !

Majorations : il existe deux sortes de majorations.

I – Majorations de durée d'assurance qui seront prises en compte pour le calcul ou non de la décote (nombre de trimestres manquants) :

A – Pour naissance, éducation et adoption des enfants :

1) - nés ou adoptés avant 2010 (31.12.2009)

a) Majoration « maternité » est attribuée à la mère assurée sociale pour chacun de ses enfants (y compris mort-né) au titre de l'incidence sur sa vie professionnelle, de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement. La majoration est égale à → 4 trimestres.

b) Majoration pour l'éducation : elle est attribuée (sous conditions) à la mère biologique ou adoptive au titre de l'éducation de l'enfant pendant les 4 ans suivant sa naissance ou son adoption.

La majoration est de → 4 trimestres maximum.

Conditions à remplir :

- **condition de durée d'assurance :** chacun des parents doit justifier d'au moins 8 trimestres d'assurance à un régime de sécurité sociale obligatoire. Si la mère a élevé seule son enfant pendant tout ou partie de la période de 4 ans, la majoration est attribuée sans que la condition de durée d'assurance soit requise ;
- **condition relative à l'autorité parentale :** le parent biologique ne doit pas avoir été privé de l'autorité parentale pendant cette période de 4 ans ;

Attention → modifications introduites par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010. Application dès le 1^{er} avril 2010.

- **condition de résidence** : le nombre de trimestres de la majoration « éducation » ne peut pas être supérieur au nombre d'années de résidence commune avec l'enfant au cours des quatre années suivant sa naissance ou son adoption.

Attention : cette majoration éducation est accordée à la mère sauf si le père prouve qu'il a élevé seul son enfant pendant une ou plusieurs années au cours des quatre premières années de l'enfant ou des quatre années suivant son adoption. Dans ce cas la majoration est attribuée au père, à raison → d'un trimestre par année.

c) Majoration en cas d'adoption : elle est attribuée à la mère adoptive au titre de l'incidence sur sa vie professionnelle. L'adoption peut être simple ou plénière.

Attention : cette majoration adoption est accordée à la mère sauf si le père prouve qu'il a élevé seul son enfant adoptif pendant toute ou partie des quatre années suivant son adoption. Dans ce cas la majoration est attribuée au père, à raison → d'un trimestre par année d'adoption.

Pour bénéficiaire de ces trimestres de majoration le père doit en faire la demande auprès de la caisse de retraite avant le 31.12.2010.

2) - nés ou adoptés après 2010 (31.12.2009)

L'arrêt de la Cour de cassation du 19 février 2009 **accorde aux hommes le même droit à la majoration** de durée d'assurance.

1 - Majoration « maternité » est attribuée à la mère : inchangée.

2 et 3 - majoration éducation et majoration d'adoption : modifications

Les parents peuvent choisir le bénéficiaire de ces majorations ou décider de se les répartir.

En cas de désaccord, la majoration « éducation » est attribuée à celui qui a contribué à titre principal à l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue. A défaut, elle est partagée par moitié entre les deux parents.

La majoration d'adoption est accordée à celui qui a assumé à titre principal l'accueil et les démarches d'adoption. A défaut elle est partagée par moitié entre les parents.

Attention : la décision doit être prise dans le délai de 6 mois suivant le quatrième anniversaire de l'enfant ou de l'adoption. Passé ce délai, les majorations sont attribuées à la mère de l'enfant.

B – Pour congé parental d'éducation

Les pères et les mères assurés qui ont obtenu un congé parental d'éducation ont droit à une majoration de **durée d'assurance égale à la durée effective de ce congé.**

Attention : cette majoration ne peut se cumuler avec la majoration d'éducation énoncée ci-dessus. C'est la majoration la plus favorable qui est appliquée.

C – pour enfant handicapé

Le salarié peut bénéficier d'une majoration de durée d'assurance s'il élève ou a élevé un enfant ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à son complément.

Il faut donc, pour en bénéficier, que l'enfant ouvre droit à :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et son complément ;
- et à la prestation de compensation du handicap (PCH).

Toute personne qui assume ou a assumé la charge de l'enfant handicapé a droit à cette majoration. S'il n'est pas nécessaire d'avoir un lien de parenté avec l'enfant, la personne doit cependant avoir cotisé à l'assurance vieillesse.

Cette majoration est cumulable avec la majoration pour enfant ou pour congé parental.

Majoration dans la limite de : → 8 trimestres.

Un trimestre d'assurance est attribué à la date d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou à la date de prise en charge effective. Un trimestre supplémentaire est accordé pour chaque période de trente mois civils de versement de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou de prise en charge effective de l'enfant.

D – pour les salariés âgés de plus de 65 ans (projet 2011 : 67 ans)

L'assuré social a droit à une majoration de sa durée d'assurance s'il totalise, dans tous les régimes obligatoires, moins de trimestres d'assurance que ceux requis pour le taux plein en vigueur.

Condition : pour bénéficier de cette majoration, il faut être âgé de plus de 65 ans à la date d'effet de sa pension.

La majoration est égale à → 2,5 % de la durée totale d'assurance par trimestre écoulé (10 % l'an) après les 65 ans, sans dépasser la durée en vigueur (trimestres requis).

Attention : il ne faut pas confondre cette majoration avec la surcote.

Exemple : un salarié décide de partir en retraite à 67 ans. A 65 ans, il totalise 125 trimestres validés. A 67 ans il aura acquis 8 trimestres supplémentaires (2 années) donc 133 trimestres. Le montant de sa pension sera calculé sur 133 trimestres, plus la majoration de 10 % (par année) soit pour les deux années supplémentaires : $133 \times 20 \% = 159,60$ trimestres arrondis au chiffre supérieur, 160 trimestres.

Sa pension sera donc calculée sur 160 trimestres au lieu de 133 trimestres.

Attention : cette majoration est accordée même si l'assuré n'exerce plus d'activité professionnelle entre son 65^{ème} anniversaire et la date d'effet de sa pension.

II – Majoration du montant de la pension à percevoir :

A – Majoration pour les pères et les mères qui ont eu (y compris pour les enfants mort-nés) **ou élevés au moins trois enfants**, légitimes, adoptés (adoption plénière uniquement). Concernant les enfants recueillis, ils ne sont pris en compte que s'ils ont été élevés au moins pendant 9 ans avant leurs 16 ans par l'assuré et qu'ils soient à sa charge.

La majoration est égale à → 10 %.

B – Majoration pour conjoint à charge - conditions pour obtenir cette majoration :

- conjoint âgé de 65 ans (ou entre 60 et 65 ans s'il est reconnu inapte au travail),
- des ressources inférieures à un plafond fixé pour 2010 à : 7 897,69 € / an ou 658,14 € / mois.

Montant de la majoration → 609,80 € / an soit 50,81 € / mois.

Attention : cette majoration peut être réduite si le conjoint perçoit une pension de retraite.

C – Majoration pour tierce personne - conditions pour obtenir cette majoration :

- être détenteur d'une pension de retraite au titre de l'inaptitude au travail, substituée à une pension d'invalidité, d'anciens combattants ou de mère de famille ouvrière,
- avoir besoin, avant l'âge de 65 ans, de l'aide constante d'une personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Montant de la majoration → 1 038,36 € / mois.

Minimum contributif : le montant de la pension de retraite de base (majorations de la pension non comprises), calculée au taux maximum de 50 %, ne peut être inférieur à un montant minimum, dit «minimum contributif».

Pour un assuré au régime général, le minimum est payé intégralement si le salarié réuni la durée d'assurance maximum. Dans le cas contraire le minimum est réduit proportionnellement.

Pour le calcul du minimum contributif il est tenu compte de tous les trimestres validés y compris ceux non cotisés par le salarié (voir périodes assimilées).

Le minimum contributif peut être majoré lorsque le salarié a une carrière complète travaillée, donc cotisée. Depuis avril 2009, le salarié doit avoir **cotisé personnellement sur une durée de 120 trimestres (trimestres validés mais aussi cotisés)**.

Montant du minimum contributif 2010 pour une carrière complète : 594,64 € / mois – 7 147,75 € / an.

Montant du minimum contributif majoré 2010 : 650,87 € / mois – 7 810, 53 € / an.

Exemple : une salariée née en 1950 a demandé sa mise en retraite pour septembre 2010.

Cette salariée totalise 168 trimestres validés (avec majorations pour maternité et éducation pour son enfant né avant 2010) dont 160 trimestres cotisés.

La durée d'assurance requise pour un taux plein pour la génération 1950 est de : 162 trimestres. Aucun impact du projet de loi 2010 (génération antérieure à celle née après juillet 2011).

Elle remplit les conditions de taux plein puisqu'elle a 168 trimestres validés, et que le nombre de trimestres requis par la loi 2003 est pour sa génération de 162 trimestres.

Calcul du minimum : $594,64 \text{ €} \times 162 / 162 = 594,64 \text{ €}$

Calcul du minimum majoré : la condition de 120 trimestres cotisés est remplie mais le montant majoré

ne pourra pas s'appliquer en totalité puisque cette salariée n'aura que 160 trimestres cotisés sur 162 requis pour le taux plein : $(650,87 \text{ €} - 594,64 \text{ €}) \times 160 / 162 = 55,54 \text{ €}$
Montant du minimum contributif majoré : $594,64 \text{ €} + 55,54 \text{ €} = 650,18 \text{ €}$.
Ce montant sera comparé au montant de la pension calculé normalement. Le montant le plus favorable sera versé. Les majorations de la pension (3 enfants, conjoint à charge...) et éventuellement la surcote sont à ajouter.

Mise à la retraite avant 70 ans : Un employeur ne peut pas « mettre à la retraite » les salariés âgés de 60 à 65 ans qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Depuis janvier 2010, l'employeur doit recueillir le consentement du salarié âgé d'au moins 65 ans. Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il n'y a pas de mise à la retraite possible par l'employeur avant 70 ans.

Périodes dites « assimilées » : dans le régime général certaines périodes sont assimilées à des périodes d'activité, sous certaines conditions (maladie, maternité, invalidité et accident du travail, chômage, service national, majoration de trimestres pour enfant, etc...).
Ces périodes assimilées aux périodes d'assurance sont prises en compte à la fois pour déterminer le taux de calcul de la pension et la durée d'assurance au régime général.

Périodes reconnues équivalentes (PRE) ou Rachat : il s'agit de périodes d'activité n'ayant pas donné lieu à cotisation et pouvant donner lieu à un rachat : c'est notamment le cas d'une activité exercée à l'étranger, d'années d'études supérieures. Ces périodes sont prises en compte dans le calcul du taux de la pension dans la limite totale de 12 trimestres.

Régime de base : regroupe les régimes gérés en répartition comprenant le régime général, le régime des salariés agricoles, les régimes spéciaux de salariés et les régimes de travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales.

Régime complémentaire : il s'agit essentiellement des régimes de retraites complémentaires obligatoires. Les prestations s'ajoutent à celles du régime de base.

Revalorisation de la pension : chaque année, automatiquement au 1^{er} avril, les pensions sont revalorisées en fonction de l'évolution de la hausse des prix à la consommation (hors tabac).

Réversion régime général : pension versée au conjoint après le décès de l'assuré(e) en activité ou en retraite. Le montant est calculé en fonction du droit de l'assuré(e) décédé(e) et la pension de réversion est attribuée sous conditions d'âge et de ressources.

Actuellement le conjoint doit être âgé d'au moins 55 ans pour la percevoir. Cet âge sera progressivement abaissé puis supprimé au cours des prochaines années (loi 2003).

Les conjoints survivants ne remplissant pas la condition d'âge peuvent toujours prétendre à l'allocation veuvage sous certaines conditions mais seulement jusqu'au 31.12.2010.

Les ressources du survivant doivent être inférieures à un plafond fixé chaque année au 1^{er} janvier de l'année de la demande (1535 € par mois en 2010).

Le conjoint survivant remarié : ne doit pas disposer de ressources totales (les siennes + ceux du nouveau conjoint) supérieures à 1,6 fois le plafond de ressources d'une personne seule (2 457 € pour 2010).

La pension de réversion est égale à 54 % du montant :

- des droits acquis par le conjoint avant son décès (toujours en activité au moment du décès)
- ou du montant de la retraite versée si le conjoint était déjà en retraite.

Réversion régimes complémentaires : les règles de réversion diffèrent de celles du régime général. Il n'y a pas de condition de ressources mais il ne faut toutefois pas être remarié.

Le taux est de 60 % pour l'Arrco et l'Agirc et de 50 % pour l'Ircantec.

Salaire Annuel Moyen (SAM) : dans le régime général, la pension est calculée en fonction du salaire moyen des meilleures années, appelé le SAM (salaire annuel moyen). Jusqu'en 1993, les dix meilleures années étaient prises en compte. Depuis l'année 2008 (génération 1948) ce sont les 25 meilleures années.

Attention : les 25 meilleurs salaires annuels sont pris isolément. Il ne s'agit pas forcément des

derniers, ni des salaires annuels successifs. Les salaires de l'année de liquidation de la pension ne sont pas pris en compte pour le calcul du SAM.

Si l'assuré n'a pas cotisé 25 années, toutes ses années d'activité sont retenues.

Les salaires annuels retenus sont additionnés. Le nombre est divisé par 25 (au maximum). C'est cette moyenne qui donne le SAM. C'est donc sur cette base que sera calculé le montant de la pension à percevoir.

Surcote : la surcote (ou coefficient de majoration) est applicable sur le montant de la pension à percevoir si le salarié qui, après l'âge légal de départ en retraite, continue à travailler au-delà de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Contrairement à la décote, la surcote est directement appliquée au montant de la retraite du salarié. Le taux de la surcote est fixé à :

- 0,75 % du 1^{er} au 4^{ème} trimestre cotisé au-delà de la durée requise
- puis 1% par trimestre à partir du 5^{ème} trimestre (soit 4 % les années suivantes)
- 1,25 % pour chaque trimestre accompli au-delà de l'âge de 65 ans (soit 5 % par année).

Limite : 20 trimestres.

Taux plein : le taux plein de la pension de retraite est obtenu lorsque le salarié a cotisé suffisamment d'années auprès du régime de retraite. Le nombre de trimestres cotisés (auquel s'ajoutent ceux des éventuelles majorations) est au minimum égal au nombre de trimestres exigés par la loi (163 T en 2011, 164 en 2012, etc.). Ce taux plein est de 50 %.

Attention : dans le langage habituel des retraites, le terme «taux plein» est souvent utilisé même si le salarié n'a pas cotisé tous les trimestres requis (ex : âge du taux plein). → Cela ne revient pas à dire que le salarié percevra une pension avec un taux de liquidation de 50 % mais seulement qu'il n'y aura pas d'application d'une décote. Le calcul de la pension s'effectuera au prorata des trimestres validés (cotisés + assimilés...) par rapport aux trimestres requis (ou exigés pour un taux plein).

Taux de liquidation : la pension de base est un pourcentage du salaire de référence appelé taux. La pension est donc calculée en appliquant ce taux au salaire de référence (salaire annuel moyen). Ce taux sera doublement réduit si le salarié part à la retraite en n'ayant pas le nombre de trimestres requis : application au prorata du nombre de trimestres cotisés par rapport au nombre de trimestres requis par la loi et application d'un coefficient de minoration (décote) par trimestre manquant.

Exemple : un salarié décide de partir en retraite en 2011 mais il n'a cotisé que 160 trimestres sur les 163 requis. Il subira une décote de 1,50 % par trimestre manquant soit 4,50 %. Le taux de liquidation sera ainsi calculée : $50 \% \times 160 / 163 =$ Taux de remplacement. Compte tenu de la décote ce taux de remplacement sera réduit : $\text{taux de remplacement} - (\text{taux de remplacement} \times 4,50 \%) =$ taux de liquidation.

Calcul de la pension : SAM x taux de liquidation.

Temps partiel : si la durée du travail du salarié à temps partiel, payé au Smic, est inférieure à 200 heures par trimestre, il ne validera un trimestre de cotisations qu'à partir d'un salaire cumulé de 200 fois le Smic horaire.

En clair : un temps partiel permanent peut conduire à ne pas valider 4 trimestres par année.

Trimestre : unité de prise en compte des périodes d'activité et des bonifications pour le calcul de la pension.

Attention : c'est le montant du salaire annuel soumis à cotisations, et non la durée du travail, qui sert de base à l'attribution des trimestres. Pour qu'un trimestre soit validé, il faut atteindre l'équivalent de 200 H de SMIC horaire à l'issue des 3 mois. Ainsi chaque tranche de salaire égale à 200 fois la valeur du smic horaire brut, en vigueur au 1^{er} janvier de l'année civile en cours, donne droit à un trimestre.

Il ne peut pas être validé plus de quatre trimestres par année.

Concernant la dernière année d'activité, lorsque la demande de mise à la retraite et donc de liquidation de la pension intervient au cours de l'année civile : le décompte des cotisations versées s'arrête au dernier jour du trimestre civil précédant la date de départ de la retraite.

Attention : tous les articles de la loi votée par l'Assemblée nationale ce mercredi 15 septembre feront l'objet d'un examen attentif de la part de Solidaires. Certaines données fournies dans le lexique pourront être, de ce fait, modifiées.