

TRADUIT EN CLAIR

BIEN CERNI

LES NOUVELLES RÈGLES EN MATIÈRE DE RETRAITE S'INSCRIVENT DANS LA LIGNÉE DES RÉFORMES PARAMÉTRIQUES DE CES 20 DERNIÈRES ANNÉES. VOICI LES QUESTIONS À SE POSER POUR CONNAÎTRE LEUR PORTÉE RÉELLE.

PAR **ROSELYNE POZNANSKI**
ILLUSTRATIONS **MICAËL**



Réforme des retraites

ER LES CHANGEMENTS

RECUL DE L'ÂGE LÉGAL Suis-je concerné ?

Fortement décrié, le recul progressif de l'âge légal de départ, de 62 à 64 ans, touche tous les statuts professionnels, et donc tous les régimes de retraite. Il concerne les personnes nées après le 1^{er} septembre 1961, qui ne peuvent désormais faire valoir leurs droits qu'à partir de 62 ans et 3 mois; celles nées entre le 1^{er} janvier 1962 et le 31 décembre 1967 ajouteront trois mois supplémentaires par année de naissance (lire le tableau ci-contre). Celles nées en 1968 et après attendront leur 64^e anniversaire pour demander leur pension, voire patienteront davantage si leur durée de cotisation d'assurance ne leur permet pas encore d'atteindre le taux plein (lire également p. 42). En 2030, l'âge légal de départ sera à 64 ans pour tous.

disposition sera moindre, puisqu'en étant obligées de travailler plus longtemps, elles vont acquérir des trimestres par la force des choses.

Nos conseils Bien des circonstances peuvent exonérer du nouvel âge légal (et des âges intermédiaires définis par la loi, génération par génération). À vous de les pointer et d'en vérifier les conditions. Ces exceptions sont même si nombreuses que Valérie Batigne, présidente et fondatrice de Sapiendo, plateforme de bilan, de conseil et d'information, constate que « la réforme n'est, de fait, plus très lisible. Les gens sont restés fixés sur l'âge de 64 ans, alors qu'en fin de compte, presque une personne sur deux pourra bénéficier d'un départ anticipé ».

Ce que vous pouvez y gagner

Même si c'est un peu difficile à entendre lorsque l'on arrive en fin de carrière et que l'on souhaite légitimement profiter des belles années de sa retraite, devoir attendre jusqu'à deux ans de plus pour faire valoir ses droits a tout de même un intérêt, celui de percevoir des pensions plus élevées. Une logique qui n'a rien d'un miracle: plus on travaille, plus les trimestres et les points s'accumulent, ce qui impacte favorablement nos retraites.

Ce que vous pouvez y perdre

Avec le recul de l'âge de départ, la surcote, mécanisme servant à majorer sa future pension de base de 1,25% par trimestre supplémentaire travaillé au-delà de l'âge légal et du taux plein, va devenir de plus en plus rare... sauf à continuer son activité après son âge légal (64 ans à terme). Dans le même ordre d'idées, les allongements de durée d'assurance obtenus pour chaque enfant (huit trimestres au régime général) permettaient jusqu'à présent à un certain nombre de femmes d'atteindre le taux plein à 62 ans ou un peu plus tard. Dorénavant, l'impact de cette

Date ou année de naissance	Nouvel âge légal de départ	Trimestres exigés AVANT la réforme	Trimestres exigés APRÈS la réforme
Jusqu'au 31/08/1961	62 ans	168	168
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	168	169
1962	62 ans et 6 mois	168	169
1963	62 ans et 9 mois	168	170
1964	63 ans	169	171
1965	63 ans et 3 mois	169	172
1966	63 ans et 6 mois	169	172
1967	63 ans et 9 mois	170	172
1968 et années suivantes	64 ans	170	172

TAUX PLEIN Faut-il absolument l'atteindre ?

Pour obtenir, à l'heure de la retraite, une pension calculée à taux plein, c'est-à-dire au taux maximum, tous les Français devront, à terme, cumuler 43 années de cotisations. Cette période, exprimée en trimestres, a sensiblement augmenté avec la réforme par rapport à ce qui prévalait auparavant. Selon les générations, c'est donc un, deux ou trois trimestres supplémentaires qu'il faut engranger. «A priori, cela ne devrait pas poser de problème, puisqu'en travaillant plus longtemps, ils seront de facto acquis», constate Valérie Batigne, présidente de Sapiendo, une plateforme de conseil. Les 172 trimestres nécessaires pour le taux plein vont commencer à s'appliquer aux personnes nées en 1965.



Ce que vous pouvez y gagner

Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, atteindre l'âge légal d'ouverture des droits ou bénéficier du taux plein sont les trois motifs de départ le plus fréquemment cités par les personnes parties ces dernières années (enquête «Motivations de départ à la retraite 2021», Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, décembre 2021). Et pour cause: bénéficiaire, à l'âge légal ou un peu après, d'une retraite à taux plein (qui est de 50% pour le régime de base et les autres régimes alignés comme ceux de la MSA, la SSI ou la CNAVPL*, ou de 75% pour les fonctionnaires), c'est non seulement pouvoir compter sur une pension optimale, mais aussi se laisser la liberté de retravailler sans contraintes (lire p. 50) – et donc de toucher une seconde pension. Sans

oublier, pour ceux qui souhaitent continuer leur activité professionnelle chez le même employeur au-delà de leur âge de taux plein, la possibilité d'obtenir une surcote de 1,25% sur le montant de leur retraite de base par trimestre supplémentaire travaillé, et des points Agirc-Arrco en plus.



Ce que vous pouvez y perdre

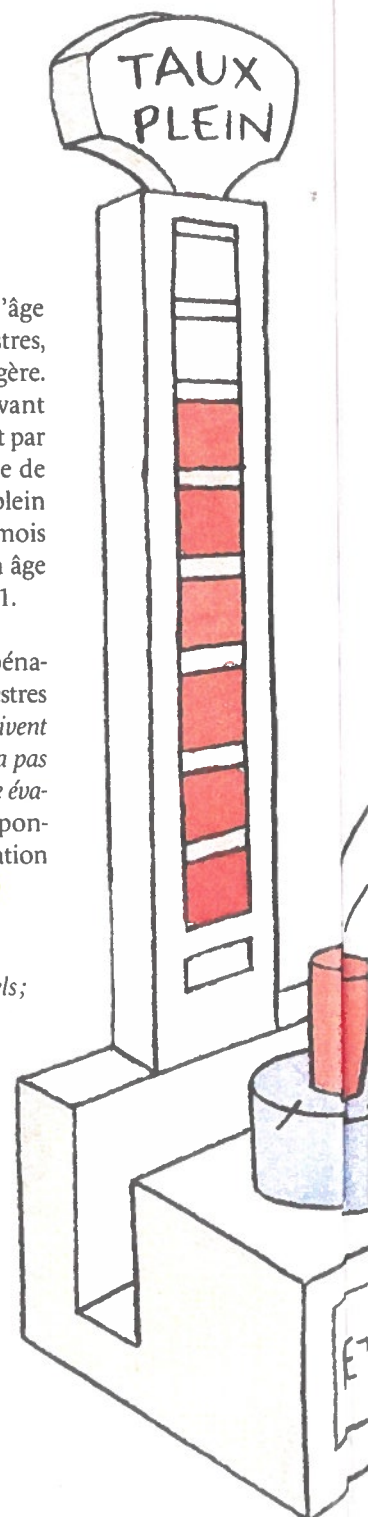
Demander à percevoir ses pensions à l'âge légal sans disposer du «bon» nombre de trimestres, c'est s'exposer à des rentes décotées de façon viagère. Par exemple, un homme né en 1964 percevant 1 600 € net en fin de carrière touchera 1 190 € net par mois de retraite avant impôt (833 € du régime de base + 357 € de l'Agirc-Arrco) à son âge de taux plein (64 ans + 6 mois), au lieu de 1 070 € net par mois (744 € + 326 €) s'il sollicite ses pensions dès son âge légal (63 ans), avec 165 trimestres au lieu de 171.



Nos conseils

La décote n'est vraiment pénalisante que s'il manque beaucoup de trimestres à l'appel. «Cela dit, pour les personnes qui perçoivent des revenus complémentaires par ailleurs, ce ne sera pas forcément rédhibitoire. Dans tous les cas, elle doit être évaluée précisément», observe Marion Chatel, responsable de la veille réglementaire et de la formation chez Novelvly Retraite, un cabinet de conseil. ♦

*MSA : régime des exploitants agricoles ;
SSI : régime des artisans, commerçants et industriels ;
CNAVPL : régime de base des professions libérales.



LE TAUX PLEIN PAR L'ÂGE

Quand il lui manque des trimestres, une personne a deux solutions : les racheter – sous réserve de l'accord de son régime d'affiliation – ou travailler jusqu'à 67 ans, âge

du taux plein automatique, inchangé avec la réforme. Attention ! Si la pension de base ne subit aucune décote, y compris lorsqu'il manque des trimestres à l'appel, elle est tout de même rognée

selon le nombre de trimestres manquants. Si vous ne comptabilisez que 160 trimestres, par exemple, vous ne percevrez pas 100% de la pension, mais 93% (160/172).

CARRIÈRES LONGUES Puis-je en profiter ?

MA is en place il y a exactement 20 ans, le dispositif «carrières longues» touche près de 20% des départs en retraite; un chiffre qui pourrait grimper rapidement avec les nouveautés introduites par la réforme. Il permet aux actifs ayant commencé à travailler plus tôt que les autres, tous statuts confondus (sauf de rares exceptions, tels les fonctionnaires d'une catégorie active profitant d'un droit à départ anticipé), et présentant ce que l'on appelle une carrière longue au sens strict, de percevoir leur pension de retraite avant l'âge légal applicable à leur génération, et ce à taux plein. Plusieurs fois remanié lors des précédentes réformes, le dispositif a encore évolué. Depuis le 1^{er} septembre dernier, pour les personnes dans ce cas, quatre paliers d'âge ouvrant droit à une retraite anticipée sont apparus, au lieu des deux existants jusqu'alors. Cette nouveauté est particulièrement intéressante car elle devrait, selon les prévisions de Renaud Villard, président de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), «concerner à l'avenir environ 40% des nouveaux

retraités». Ainsi, dorénavant, vous pourrez partir à 58 ans si vous avez commencé à travailler à 16 ans; à 60 ans si vous avez débuté à 18 ans; à 62 ans si vous avez entamé votre carrière à 20 ans; à 63 ans si vous étiez actif à 21 ans.

Étant donné le relèvement progressif de l'âge légal, certaines bornes d'âge ne vont pas être opérationnelles immédiatement. C'est notamment le cas de la plus tardive (et de la plus intéressante aussi), qui permet de profiter de la retraite dès son 63^e anniversaire. Pourquoi? Parce que ce n'est qu'à compter de la génération 1965 que le nouvel âge légal de départ sera supérieur à 63 ans... Dès lors, sous réserve de répondre aux conditions exigées, les premières personnes susceptibles de partir grâce au dispositif «carrières longues» seront celles nées en 1966 (pour lesquelles l'âge légal est fixé à 63 ans + 3 mois). Et il faudra attendre la génération 1968 pour que ce dernier palier produise pleinement ses effets.



Ce que vous pouvez y gagner

Vous avez le droit d'être en retraite avant l'âge légal applicable à votre génération, mais attention! Ce n'est pas «gratuit». Comprenez par là qu'il y a des conditions à respecter, et que celles-ci n'ont quasiment pas varié avec la réforme. La première: votre relevé de carrière doit faire apparaître des trimestres travaillés acquis par le biais de cotisations obligatoires, lorsque vous étiez jeune. Il vous faut en avoir cinq avant la fin de l'année civile (quatre seulement si vous êtes né en octobre, en novembre ou en décembre) de l'une des nouvelles bornes d'âge. Si vous dénombrez, par exemple, deux trimestres avant vos 20 ans (parce que vous avez eu un job d'été) et trois autres avant vos 21 ans, alors le compte est bon: vous êtes potentiellement éligible à un départ anticipé pour carrière longue dès 63 ans. Cependant, et c'est le second étage de la fusée, vous êtes aussi tenu de réunir la durée d'assurance nécessaire au taux plein pour votre génération (lire également p. 45). Et peu importent les régimes auxquels vous avez été affilié au cours de votre carrière car tous seront pris en considération. Attention, tout de même, aux contours de cette durée d'assurance globale. Les trimestres attribués pour des périodes d'interruption volontaire d'activité ne sont admis qu'en nombre très limité: quatre au maximum, par exemple, pour le chômage





DÉJÀ PRÉCOMPTÉS ?

Les trimestres attribués pour les enfants ne sont, en principe, jamais comptabilisés dans les relevés de carrière que l'on télécharge sur les sites officiels Lassuranceretraite.fr ou Info-retraite.fr. Cependant, « soyez vigilant sur ce point, conseille Marion Chatel, responsable de la veille réglementaire et de la formation

au cabinet Novelvy Retraite. *Récemment, nous avons pu voir des relevés qui englobaient cette majoration de durée d'assurance sans que ce "détail" ne soit clairement indiqué. De ce fait, une femme pouvait croire à une retraite anticipée pour carrière longue, alors qu'en réalité, la quasi-totalité de ses trimestres doivent avoir été validés par ses cotisations* ».

Caisse d'allocations familiales (CAF) est automatique. Ou encore quatre trimestres au maximum (donc pas de cumul possible) au titre de l'Assurance vieillesse des aidants (AVA), mise en place depuis le 1^{er} septembre 2023, à destination de ceux qui apportent leur aide à un adulte

handicapé, y compris s'ils ne cohabitent pas ou n'ont pas de lien familial avec lui.

→ indemnisé, et non autant qu'il y a eu de périodes de 50 jours de perception de l'allocation de retour à l'emploi (ARE), comme c'est le cas pour une personne hors carrière longue.

À souligner, deux nouveautés introduites par la réforme: d'abord, la possibilité de racheter quatre trimestres au maximum pour des années d'apprentissage et un contrat de travail conclu entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013. Si vous êtes concerné, examinez cette piste de près, car elle coûte beaucoup moins cher qu'un rachat classique (lire p. 48), soit 1 464 € seulement par trimestre (en 2023). En outre, cela peut vous permettre de valider les cinq trimestres devant être acquis avant la fin de l'année de vos 16, 18, 20 ou 21 ans ou la durée d'assurance totale exigée. Seconde nouveauté: le droit d'ajouter, au titre des périodes dites cotisées, quatre trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), des périodes d'arrêt ou de baisse d'activité professionnelle afin de vous occuper d'un enfant notamment, et pour lesquelles l'affiliation par la



Ce que vous pouvez y perdre

Pas grand-chose. En revanche, si vous souhaitez retravailler tout en percevant vos pensions, vous devrez attendre l'âge légal applicable à votre génération pour bénéficier des nouvelles modalités du cumul emploi-retraite intégral (lire également p. 50). À défaut, les cotisations versées avant votre âge légal seront à fonds perdu.



Nos conseils

Si vous avez toujours travaillé, ne tardez pas à faire le point sur vos droits à la retraite. Cela vous donnera de la visibilité sur une date plus rapprochée de départ, et sur les éventuels trimestres que vous allez devoir rechercher (service militaire ou d'objecteur de conscience, congé parental...). Passez par le site Lassuranceretraite.fr pour télécharger votre attestation de départ en carrière longue. ♦

DÉPART ANTICIPÉ Y ai-je droit ?

On peut faire valoir ses droits à la retraite quelques années avant l'âge légal applicable à sa génération uniquement pour raison de santé; à chaque situation correspondent toutefois des critères d'éligibilité bien précis. Il est également possible de partir avec un taux plein même si l'on a connu de nombreuses interruptions de travail (dues à des problèmes de santé, par exemple) tout au long de sa carrière professionnelle. Ce type de départ anticipé ne constitue pas la «récompense» d'une carrière qui aurait commencé tôt, comme c'est le cas pour le dispositif «carrières longues» (lire p. 43), mais apparaît comme la juste réponse à des conditions de travail fatigantes, ou à des situations de vie conduisant des personnes en fin de carrière à ne plus être capables de travailler.



Ce que vous pouvez y gagner

Les raisons de santé permettant un départ en retraite anticipé – l'invalidité, l'incapacité et l'inaptitude au travail – sont à distinguer. L'invalidité résulte d'un accident, d'une maladie (physique ou psychique) ou d'une usure prématurée de l'organisme dans le cadre de la vie privée (une pension d'invalidité pour les salariés et les indépendants ou une allocation d'invalidité temporaire pour les fonctionnaires peut éventuellement être versée). L'incapacité concerne les séquelles qui subsistent après un accident de travail ou une maladie professionnelle, sachant que c'est le taux d'incapacité permanente (défini par le médecin-conseil de la Caisse d'assurance maladie) qui détermine l'âge auquel il est possible de partir: 60 ans (taux d'invalidité supérieur à 20%) ou 62 ans (taux compris entre 10 et 20%). Quant à l'inaptitude au poste, elle «doit être d'abord constatée par le médecin du travail de l'entreprise. Elle autorise un départ à 62 ans pour les personnes avec un taux d'invalidité de 50% ou plus. Le médecin-conseil de la caisse de retraite joue, par la suite, un rôle décisif: s'il confirme ce taux, le départ en retraite pourra avoir lieu deux ans avant l'âge légal applicable, soit à 62 ans au terme de la réforme. S'il ne le fait pas, la personne devra travailler jusqu'à son âge légal, c'est-à-dire 64 ans au terme de la réforme», nous explique Sophie Crabette, directrice générale de la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés (Fnath).



Ce que vous pouvez y perdre

Continuer à travailler plutôt que de partir avant l'heure pour raison de santé n'est pas vraiment une bonne idée. «Votre effort ne sera pas récompensé par le régime de base. En effet, aucune surcote ne viendra majorer vos pensions. On y gagne cependant des points de retraite complémentaire», commente Joëlle Nascimento, directrice du pôle éditorial de la plateforme de conseil Sapiendo.



Nos conseils

Si, à la lecture de votre relevé de carrière (disponible sur Info-retraite.fr ou sur le site web du régime auquel vous êtes affilié), vous n'êtes pas sûr de pouvoir faire valoir, à l'âge légal applicable à votre génération, vos droits à la retraite à taux plein (parce que votre durée d'assurance n'atteint pas les 169, 170, 171 ou 172 trimestres désormais exigés), n'attendez pas. Entrez rapidement les démarches qui vous permettront de vérifier si vous êtes ou non éligible à un départ anticipé pour raison de santé. ♦



HANDICAP ET PÉNIBILITÉ, DES DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

Pour qu'une personne handicapée puisse partir en retraite dès ses 55 ans, certaines conditions doivent être réunies, que la réforme a simplifiées. Seule la notion de durée d'assurance cotisée prévaut à présent. Ainsi, une personne née en 1969 partira dès 2024 si elle dispose de 110 trimestres cotisés; en 2025 si ce total atteint 100 trimestres; en 2026 s'il est de 90 trimestres, en 2027 s'il est de 80 et en 2028 s'il est de 70 trimestres. De façon différente, les salariés exposés

à des facteurs de risques professionnels (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes...) doivent avoir un compte professionnel de prévention (C2P) sur lequel ils peuvent cumuler des points de pénibilité. Pour partir un trimestre avant leur âge légal, ils doivent réunir 10 points. Au maximum, 80 points de pénibilité peuvent être utilisés pour partir jusqu'à deux ans plus tôt (plus d'infos sur Compteprofessionnel-prevention.fr, ou au 36 82).

NOUS AVONS RECUEILLI LES AVIS DE DEUX SPÉCIALISTES DES RÉFORMES DES RETRAITES, AFIN DE PRENDRE UN PEU DE REcul SUR LE SYSTÈME ET DE MIEUX EN SAISIR LES ENJEUX.
PAR **PASCALE BARLET**



BRUNO PALIER Directeur de recherche au CNRS et à Sciences Po, au Centre d'études européennes et de politique comparée. Spécialiste des réformes des systèmes de protection sociale en France et dans le monde

« L'État ne garantit plus un maintien du niveau de vie à la retraite »

Q C La dernière réforme des retraites a suscité bien des remous. Était-elle nécessaire ?

B. P. Nécessaire, je ne sais pas. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles une réforme des retraites se justifie : démographiques, économiques, sociales et politiques. Aujourd'hui, en France, le ratio entre les actifs et les retraités est inégal. Or, dans notre système de retraite par répartition, nous avons besoin que les actifs cotisent pour les futurs retraités. Un papy-boom a démarré dans les années 2000, et il va durer une trentaine d'années. Les personnes de ces générations s'en sortent avec une retraite à taux plein. Mais, pour les futurs retraités, cela risque d'être plus compliqué. Côté économique, le chômage baisse et le taux d'emploi augmente, notamment pour les femmes, ce qui est favorable au financement des retraites. Bref, il existe énormément de variables qui impliquent un pilotage des retraites sur plusieurs années.

Q C Le pilotage actuel - assuré, en France, par le Conseil d'orientation des retraites - ne tient-il pas compte des variables ?

B. P. Contrairement à d'autres pays européens, la France gère la situation par la crise. Nous avons eu de nombreuses réformes, toujours justifiées par les déficits et les risques

pour la survie du système. Mais jamais la question des retraites dans sa globalité n'a été traitée... car il faudrait alors réfléchir à l'emploi des seniors et, plus largement, au travail.

Q C Cette réforme n'a, semble-t-il, pas ou mal été comprise. La question du travail, de l'usure tant physique que morale, est sans cesse revenue dans les débats. Est-ce que l'on a mis la charrue avant les bœufs en traitant des retraites sans parler de l'emploi ?

B. P. Absolument ! Emploi et retraite sont totalement corrélés. Dire à des personnes qui souffrent d'un manque

de considération au travail, qui ont des tâches difficiles ou dont elles ne comprennent pas le sens qu'elles vont devoir travailler deux ans de plus, c'est tout simplement insoutenable. On touche là un vrai problème de communication. Il aurait fallu expliquer les raisons de cette réforme aux Français pour qu'elle ait une chance d'être mieux comprise. Or, on a communiqué par la crise, la dramatisation, l'urgence... et le passage en force. Cela génère inmanquablement de la protestation.

Q C Quelles étaient les vraies motivations du gouvernement ?

B. P. Je pense que la volonté du président de la République était avant tout politique : « Je vais mener cette réforme à son terme et montrer que je ne plie pas sous la pression de la rue. » Il fallait, en outre, donner des gages à Bruxelles. Pour respecter le pacte de stabilité [instauré dans les pays de la zone euro], la France doit en effet prendre des mesures de relance de la croissance et de remboursement de la dette. Enfin, l'exécutif a voulu rassurer les marchés financiers, car notre pays a vu sa note abaisser de AA à AA- par l'agence de notation financière Fitch en avril 2023 et, de fait, ses taux d'emprunt augmenter.





CHARLES DE COURSON

Député de la Marne, membre du groupe parlementaire Liot pour la réforme des retraites

« La réforme a été imposée par la violence juridique »

Q.C. Finalement, cette réforme va-t-elle rapporter de l'argent à l'État ?

B. P. On parle de 12 milliards d'euros par an de dépenses économisées. Mais les experts économistes revoient ce chiffre à la baisse. Pour le moment, rien d'officiel.

Q.C. Faudra-t-il à nouveau réformer les retraites après 2027 ?

B. P. Bien sûr ! En soi, réformer n'est pas un souci. C'est même plutôt sain car le monde évolue : la démographie, l'emploi, les besoins de la nation. Mais il faut un mécanisme de pilotage sur le long terme, soit un rendez-vous régulier, soit des mécanismes d'ajustements automatiques quand les paramètres démographiques ou économiques changent.

Q.C. Pourra-t-on un jour garantir une retraite à taux plein pour tous ?

B. P. Vous touchez du doigt les limites de notre système de retraite par répartition. Depuis plusieurs années, on entend cette petite musique : « Pensez à placer votre capital sur des produits d'épargne retraite qui rapportent – Perp, PER, Perco, etc. » Assureurs et banques développent des fonds de pension qui s'adressent essentiellement à ceux qui ont les moyens. Petit à petit, l'État se désengage et se contente d'assurer un minimum vieillesse pour que personne ne devienne pauvre. Il réduit les taux de remplacement garantis par les régimes publics obligatoires. De fait, il ne garantit plus le maintien du niveau de vie antérieur lorsque les gens cessent de travailler. Une façon de favoriser la retraite par capitalisation, avec le risque d'accentuer les inégalités.

Q.C. D'abord favorable au recul de l'âge à 64 ans, vous avez ensuite changé d'avis. Pourquoi ?

Charles de Courson Je n'ai pas changé d'avis ! Je suis favorable à une réforme des retraites. Mais cela exige de prendre en considération d'autres paramètres que le seul âge légal de départ. C'est réducteur, car nous avons 42 régimes de retraite, qui ont des âges de départ différents. Le rapport démographique varie selon ces 42 régimes, mais il se dégrade dans la plupart d'entre eux. Les questions du travail des seniors et des régimes de base mais aussi complémentaires devraient être traitées.



Q.C. Que proposez-vous ?

C. D. C. La récente réforme a été imposée par la violence juridique, en recourant au 49.3. Tout ce qu'il ne fallait pas faire ! Cette question nécessite au contraire de prendre son temps. C'est un vrai choix de société. Concernant l'âge, je pense qu'il fallait aller vers des mesures incitatives. Par exemple, aider les entreprises à garder leurs employés seniors un peu plus longtemps grâce à des baisses de charges patronales à partir de 59-60 ans. Porter de 5 à 7% la majoration des retraites pour chaque année de travail au-delà de l'âge légal, soit une vraie réforme des contrats de retraite

progressive, car aujourd'hui, seuls 2000 Français bénéficient de cette disposition ! Ou encore, engager des négociations par branche avec les partenaires sociaux pour définir une politique de formation et de conversion de nos salariés âgés.

Q.C. Les autres pays européens ont-ils un temps d'avance sur nous ?

C. D. C. La situation démographique n'est pas la même selon les pays. La France a la moins mauvaise, ce qui justifie un âge de départ à la retraite plus précoce pour nos concitoyens que chez nos partenaires européens. De façon générale, les États nordiques ont su adapter l'emploi à des populations vieillissantes. On dit que l'âge de départ en retraite en Allemagne est à 67 ans, c'est inexact ; il y a plusieurs âges de départ, comme chez nous. Tout dépend du nombre de trimestres cumulés, et de la décote en cas d'anticipation du départ à la retraite. L'Allemagne a, de façon progressive, retardé l'âge de départ, qui est aujourd'hui de 65 ans en moyenne dans le privé. En 2022, l'âge effectif moyen de départ à la retraite en France dans le régime général était de 63 ans et demi.

RACHAT DE TRIMESTRES Rentable ou non ?

fin de toucher des pensions à taux plein, les Français devront, à terme, justifier de 43 années de cotisations. Pour certains, les trimestres risquent de manquer... En racheter est alors une possibilité. Mais cette opération s'avère onéreuse, car chaque trimestre vaut, au minimum, 3 275 € à 60 ans et 3 383 € à 62 ans (prix en 2023). Et seuls ceux qui correspondent à des années d'études supérieures ou à des années incomplètes peuvent être rachetés, dans la limite de 12, sur accord du régime général. Si vous êtes entré tard dans la vie active (en raison de longues études), avez mis votre carrière entre parenthèses quelques années (pour élever vos enfants, faire le tour du monde, etc.) ou avez travaillé dans des pays sans convention de Sécurité sociale avec la France, cette option peut cependant se révéler intéressante.

Ce que vous pouvez y gagner

Le rachat de trimestres génère en effet un montant de pension plus élevé, du fait d'une décote moindre (0,625 sur le taux plein par trimestre manquant) ou de l'atteinte du taux plein (172 trimestres pour toutes les générations nées en 1965 ou après). Un exemple: à l'âge légal de départ en retraite, un salarié cadre, dont la pension est de 4 980 € mensuels, se trouve en déficit de cinq trimestres. S'il les rachète, à 60 ans, pour augmenter sa pension de 340 € par mois (4 080 € par an), et ainsi la porter à 5 320 € mensuels, il devra déboursier 4 367 € (prix du trimestre dans son cas) $\times 5 = 21 835$ €. Mais cette dépense sera amortie en un peu plus de cinq ans, hors avantage fiscal... En outre, ce rachat aura deux effets positifs: sa pension Agirc-Arrco grimpera sans qu'il débourse plus et ses impôts diminueront (le rachat est déductible du revenu imposable, art. 83 du Code général des impôts). Si vous êtes commerçant ou artisan, «vous avez intérêt à regarder de près les rachats dits "Madelin", qui permettent de compléter les années où les revenus étaient trop faibles pour valider quatre trimestres», prévient Marilyn Vilardebo, présidente et fondatrice d'Origami & Co, société de conseil retraite. Sous certaines conditions, cette opération peut avoir lieu jusqu'à six ans après l'année en question, sans limite de nombre, tout au long de la vie active. Elle est trois fois moins chère, en moyenne, qu'un rachat classique, et les trimestres ainsi repris entrent dans le décompte de la

durée de cotisation nécessaire à une carrière longue (comme les rachats pour année d'apprentissage entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013).

Ce que vous pouvez y perdre

Marilyn Vilardebo ne conseille le rachat de trimestres «qu'aux séniors dont la pension s'élèvera à au moins 2 500 € brut par mois, pour que la rentabilité soit au rendez-vous au bout de 10 ans, pas plus, hors avantage fiscal». À défaut, passez votre chemin. Sachez aussi que la loi autorise les rachats avant 40 ans pour années d'études supérieures (avec un abattement de 670 € par trimestre au minimum), ou avant 30 ans pour stages en entreprise, dans la limite de quatre. Intéressant? Oui a priori, car bien moins onéreux qu'au moment de la retraite. Probat? «Pas vraiment, car il y a trop d'incertitudes sur la suite de la carrière et sur l'évolution de la réglementation, estime Valérie Batigne, de Sapiendo. Racheter parce que c'est moins cher, sans être sûr de se faire rembourser si on n'a plus besoin de ces trimestres car l'âge légal a encore reculé, ce n'est pas forcément un bon calcul.»

Nos conseils

Examinez votre relevé de carrière et repérez les trimestres manquants. Pour savoir si vous avez intérêt à en racheter, sollicitez l'Assurance retraite (au 39 60) ou un expert indépendant – surtout si vous voulez retravailler dans le cadre d'un cumul emploi-retraite «intégral» (lire p. 50). ♦



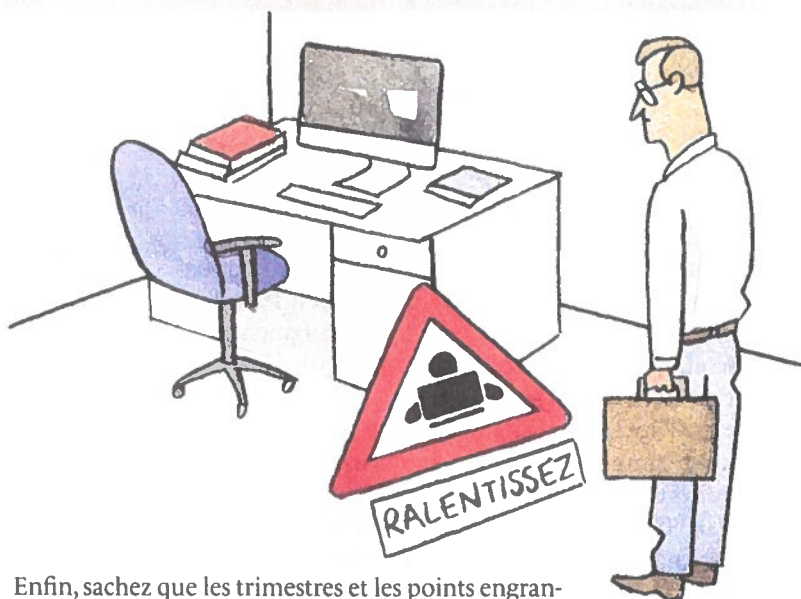
RETRAITE PROGRESSIVE Y aller ou pas ?

La retraite progressive permet de lever le pied en fin de carrière tout en percevant une pension. C'est un dispositif désormais accessible à tous les actifs, quel que soit leur statut: salarié, fonctionnaire, commerçant, professionnel libéral... La condition principale? Réduire son temps de travail (exercé à titre exclusif) d'au moins 20% par rapport à la durée du temps plein légale ou conventionnelle dans son entreprise, et jusqu'à 60% au maximum. Il faut aussi avoir l'âge légal diminué de deux ans (avec la réforme, il sera de 62 ans en 2030, quand l'âge légal sera à 64 ans pour tous); présenter au moins 150 trimestres retraite, tous régimes confondus, sachant que les majorations de trimestres pour enfant peuvent en faire partie; et enfin, obtenir le consentement de l'employeur pour un temps partiel (chez les indépendants et les libéraux, c'est la baisse de revenus, en comparaison avec la moyenne des revenus des cinq années précédentes, qui prévaut). Et c'est là que le bât blesse, tant il y a de la réticence à accorder des temps partiels aux salariés seniors. Fin 2022, seules 24 237 personnes étaient en retraite progressive au régime général... La situation devrait toutefois changer, car la réforme inverse «la charge de la preuve»: désormais, c'est à l'employeur de justifier son refus de temps partiel, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les deux mois qui suivent la demande du salarié. À défaut, celle-ci sera considérée comme acceptée.



Ce que vous pouvez y gagner

La retraite progressive offre une gestion du temps plus souple et réduit la fatigue. Isabelle C., chargée de formation à Rennes, témoigne «du confort d'avoir des week-ends de trois jours». Elle «recharge ainsi les batteries» et est «plus motivée au travail». Par ailleurs – et il s'agit d'un point crucial –, la perte de salaire est partiellement compensée, puisque les régimes auxquels on cotise versent chacun une pension à part entière, déterminée selon ses droits à l'entrée dans le dispositif. «Les estimations dépendent de la trajectoire de carrière de chacun, mais nos calculs montrent qu'avec un temps de travail de 80%, un salarié perçoit environ 90% de son ancien salaire net», indique Adrien Barre, directeur du développement de la transition emploi-retraite chez DiotSiaci. Pour un mi-temps, c'est à peu près 80%.



Enfin, sachez que les trimestres et les points engrangés durant la retraite progressive sont intégrés au calcul de la pension définitive.



Ce que vous pouvez y perdre

Une part de votre salaire, ou de vos revenus si vous êtes indépendant ou professionnel libéral. Toutefois, moins de salaire, c'est aussi moins d'impôts. Par ailleurs, si votre entreprise compte plus de 50 salariés, la participation aux bénéfices peut vous être versée en proportion de votre nouveau salaire ou temps de travail. Et un avenant à votre contrat, prévoir une prime de départ en retraite plus faible (fonction de votre nouveau salaire). Enfin, l'employeur garde la liberté de décider du mode de calcul des cotisations retraite: sur la base de l'ancien temps plein ou sur celle du temps partiel. S'il opte pour la seconde solution (plus facile et moins coûteuse pour lui), vous ne pourrez rien y faire.



Nos conseils

Pour moins travailler en attendant de faire valoir ses droits à pension définitive, la retraite progressive constitue un excellent choix. Les personnes déjà à temps partiel sont éligibles de droit à ce dispositif. Celles ayant adhéré à un accord de fin de carrière qui acte une baisse du temps de travail d'au moins 20% (en général limité à deux ou trois ans et compensé financièrement par l'employeur) peuvent demander à bénéficier d'une pension de retraite progressive (versée par les régimes de retraite). ♦

CUMUL EMPLOI-RETRAITE Est-ce intéressant ?

Retravailler une fois à la retraite ? Pourquoi pas. Sous certaines conditions, la réforme permet désormais d'obtenir, en fonction des cotisations versées, une seconde pension, et des points Agirc-Arrco supplémentaires quant aux salaires. C'est un mieux. Il est question, ici, de la possibilité de cumuler ses pensions de retraite, tous régimes confondus, avec des revenus issus d'un nouveau travail, exercé en tant que salarié, indépendant, professionnel libéral, microentrepreneur ou même dirigeant de société. Si vous avez obtenu toutes vos pensions à taux plein, à l'âge légal applicable à votre génération, vous pouvez cumuler en totalité, sans aucune contrainte, retraites et nouveaux revenus ; c'est le cumul emploi-retraite (CER) intégral. Si tel n'est pas le cas (départ pour carrière longue, invalidité, pension non calculée à taux plein...), vos nouveaux revenus (pension de retraite + salaire) seront plafonnés selon des règles propres aux régimes versant vos pensions ; c'est le CER limité. Par exemple, si vous êtes salarié, ils ne doivent pas dépasser le salaire mensuel moyen de vos trois derniers mois d'activité, ou 160% du Smic de l'année en cours si ce montant s'avère plus avantageux. Si vous êtes fonctionnaire, le plafond est égal au tiers du brut annuel de la pension versée + 7 549,92 € (pour 2023).

Ce que vous pouvez y gagner

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme, si vous remplissez les conditions d'un CER intégral, les cotisations vieillesse obligatoirement prélevées sur vos nouveaux salaires vont générer un droit à seconde pension, et des points Agirc-Arrco supplémentaires. C'est donc un mieux par rapport à la situation précédente, sachant que cette seconde pension, versée par votre régime de base uniquement, sera au maximum de 5% du plafond annuel en vigueur de la Sécurité sociale, ce qui correspond, pour 2024, à 2 318,40 € par an. Le cabinet de conseil Novelvy Retraite a calculé qu'une année de cotisation au plafond de la Sécurité sociale (46 368 € pour 2024) permettait d'engranger environ 520 € brut par an de retraite au régime général. Sur cette base, pour parvenir à une seconde pension maximale, vous devez donc travailler un peu plus de quatre ans. Ce plafond n'intègre pas les points qu'il vous sera possible d'emmagasiner par ailleurs. À l'Agirc-Arrco, depuis le 1^{er} novembre 2023, vous pouvez acquérir 145,34 points par an si vous


DEPUIS QU'IL EST RETRAITÉ,
IL ADORE SON BOULOT !



cotisez à hauteur du plafond annuel de la Sécurité sociale, ce qui donne un supplément de pension de 205,78 € pour une année et de 441,56 € pour deux années en cumul emploi-retraite.

Ce que vous pouvez y perdre

En plus de la distinction entre CER intégral et CER limité, la réglementation fait désormais la distinction entre « poursuite » d'activité chez le dernier employeur et « reprise » d'activité pour un autre employeur, ou sous une forme différente du précédent statut (microentreprise, par exemple). Dans le premier cas, pour le calcul de la seconde pension versée par le régime général, les cotisations prélevées ne seront prises en compte qu'à partir du 7^e mois de cumul (les commerçants, artisans et les professionnels libéraux échappent à cette contrainte). Dans le second cas, ce délai de carence n'existe pas : les cotisations sont immédiatement productrices de droits.

 **Nos conseils** Vous étiez déjà en cumul emploi-retraite intégral le 1^{er} janvier 2023 ? N'oubliez surtout pas de solliciter votre régime de base pour que les cotisations versées depuis cette date soient intégrées au calcul de la seconde pension. « Il est possible que certains régimes complémentaires s'alignent sur cette partie de la réforme et versent, eux aussi, une seconde pension aux personnes qui retravaillent. C'est déjà le cas de la Cavamac, le régime des agents généraux d'assurances », précise Marion Chatel, responsable de la veille réglementaire et de la formation au sein du cabinet Novelvy Retraite. ♦



MÈRES DE FAMILLE Ont-elles plus de droits ?

es carrières féminines sont souvent moins ascensionnelles que les masculines, du fait de périodes d'interruption de travail (congé parental, congé de proche aidant...) et de salaires souvent moins élevés. Avec, in fine, des pensions de retraite plus petites. Sur ce point, l'écart entre celles des femmes et celles des hommes, s'il baisse chaque année, reste cependant édifiant: pas moins de 40%, en moyenne (source: «Les retraités et les retraites», DREES, édition 2023). La réforme, en imposant le recul de l'âge légal et la hausse de la durée d'assurance nécessaire au taux plein, en «rajoute une couche»: elle pénalise davantage les femmes que les hommes, car les premières auront plus de mal à rassembler les 172 trimestres requis pour le taux plein que les seconds. Même si, par enfant, les mères salariées obtiennent un allongement de leur durée d'assurance de huit trimestres, cet avantage qui «leur permettait auparavant de partir à taux plein à 62 ans ou peu après, malgré une carrière qui pouvait avoir connu quelques trous», va désormais se réduire considérablement, indique Marion Chatel, du cabinet de conseil Novelvy Retraite. Diverses mesures ont donc été prises afin de pallier cet effet négatif.

TON PROFIL NE
CONVIENT PAS TROP
À MON PROJET
DE CARRIÈRE



Ce que vous pouvez y gagner

Les mères vont bénéficier d'une surcote automatique sur le montant de leur pension de base de 1,25% par trimestre travaillé, entre leurs 63 et leurs 64 ans (ce qui suppose d'être née en 1965 ou après), à une double condition: avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein (par exemple, 172 trimestres pour toutes les générations nées en 1965 ou après) et avoir au moins un trimestre de majoration de leur durée d'assurance par enfant. À noter que ce bonus s'applique dans la presque totalité des régimes de retraite (salariés, indépendants, professionnels libéraux, fonctionnaires).



Ce que vous pouvez y perdre

Hélas, la mise en place de cette surcote parentale est très progressive. En effet, la première génération de femmes concernées par ce dispositif sera celle de 1965, pour laquelle l'âge légal de départ est de 63 ans + 3 mois et la surcote parentale automatique, de 1,25%. Celle-ci ne deviendra réellement intéressante que pour les générations nées en 1968 ou après, pour lesquelles l'âge légal sera de 64 ans.



Nos conseils Les pères salariés ayant au moins un trimestre de majoration pour adoption, éducation d'un enfant, congé parental ou éducation d'un enfant handicapé peuvent bénéficier de cette surcote automatique. À condition que les jeunes (ou futurs) parents se répartissent les trimestres pour éducation dans les six mois suivant les quatre ans de leur enfant. ♦

PÈRES DE FAMILLE: QUELS CHANGEMENTS ?

Depuis le 16 avril 2023, les pères salariés peuvent au maximum recevoir (avec l'accord de la mère) deux trimestres adoption + deux trimestres éducation par enfant (contre quatre trimestres adoption + quatre trimestres éducation auparavant, les quatre trimestres pour naissance étant toujours attribués à la mère). S'ils sont

professionnels libéraux et ont eu trois enfants, leur pension de base sera augmentée de 10%, comme c'était le cas dans les autres régimes de base et assimilés (fonctionnaires, SSI...). S'ils sont pompiers volontaires, leur durée d'assurance sera majorée de quatre trimestres (les trois premiers pour 10 années de service, le quatrième pour 5 ans en plus).

