

# Cahier 2 - LA RETRAITE

ÉDITION : AOÛT 2020

Une des caractéristiques principales du régime français de retraite est sa complexité. Elle fait de chaque cas personnel un cas particulier. Les *conditions applicables* lors d'un départ en retraite varient en effet selon l'âge. Trois hypothèses sont ainsi à distinguer : suivant

- que l'on parte de soi-même à la retraite avant ou après l'âge légal, aujourd'hui fixé à soixante-deux ans ;
- que l'on parte entre 65 et 70 ans à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ; - ou bien que l'on parte, après 70 ans, à l'initiative de l'entreprise.

Un cadre législatif général, résultant le plus souvent de négociations entre grandes confédérations syndicales sous l'égide de l'État, fixe ces conditions, mais des conventions collectives au niveau des fédérations - la Métallurgie pour Thales - ou encore des accords particuliers d'entreprises viennent compléter ce cadre. C'est le cas par exemple pour *les allocations de départ en retraite* propres à Thales, lorsque le départ est volontaire, ou des *indemnités de mise à la retraite* lorsque ce départ intervient, après 65 ans, à l'initiative de l'entreprise.

Le *montant des retraites* dépend lui aussi de multiples paramètres. La *retraite de base* du régime général commun, mensuelle, est gérée par la CNAV, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. Elle est fonction du nombre de trimestres travaillés, nombre qui peut être abondé de diverses façons toutes soigneusement encadrées. Elle est aussi, dans le cas général, fonction du salaire moyen ayant donné lieu à cotisation. Pour la plupart des adhérents de l'association, le salaire perçu au cours du temps aura toutefois été supérieur au plafond de la Sécurité Sociale. C'est alors ce plafond, le même pour tous, qui intervient dans les calculs.

À cette retraite de base viennent s'ajouter des *retraites complémentaires*, aujourd'hui elles aussi mensualisées. Elles dépendent d'un nombre de points acquis au cours de la carrière. Ce nombre dépend lui-même des salaires perçus. L'un de ces régimes complémentaires est commun à toutes les catégories de personnel. Il était initialement proposé par de multiples Institutions, heureusement en voie de regroupement, mais on peut se perdre parmi leurs sigles changeants. Leurs règles de fonctionnement sont coordonnées au sein d'un organisme commun, l'ARRCO, Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés.

Les ingénieurs et cadres bénéficient d'un second régime complémentaire, lui aussi proposé par de multiples Institutions en voie de regroupement et aujourd'hui coordonnées par l'AGIRC, Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres.

AGIRC et ARRCO ont réalisé leur fusion le 1<sup>er</sup> janvier 2019: cela a eu comme conséquence deux changements majeurs :

- instauration de taux de cotisation à la retraite complémentaire identiques pour cadres et non cadres calculés sur deux tranches (au lieu de 3)
- institution d'un bonus- malus lors du départ à la retraite pour Thales, Malakoff -Humanis

assure l'interface vis-à-vis d'AGIRC-ARRCO.

La situation se complique encore pour les carrières multiples, par exemple quand on a travaillé, avant de rejoindre l'industrie, pour des administrations qui ont leur propre régime.

*L'ambition de ce cahier ne peut donc pas être de répondre à toutes les questions que vous pourriez vous poser mais seulement de vous aider à dialoguer plus facilement avec les conseillers spécialisés des Ressources Humaines et avec ceux de votre Caisse de retraite, en l'occurrence – Malakoff Humanis - pour Thales - . Nous vous invitons vivement à les consulter dès que vous commencerez à vous préoccuper de votre retraite.*

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Août 2020	1/4	2

## Sommaire

<b>Cahier 2 - LA RETRAITE</b> .....	<b>1</b>
<b>Dispositions de départ à la retraite Thales :</b> .....	<b>4</b>
Age légal de départ à la retraite.....	4
Allocation de départ à la retraite.....	5
La mise à la retraite après 65 ans :.....	6
<b>Retraite du régime général Assurance Vieillesse :</b> .....	<b>7</b>
Cas général.....	7
Retraite anticipée – Longue carrière.....	8
Retraite anticipée travailleurs handicapés.....	9
Avantages complémentaires à la pension de retraite.....	10
Montant de la pension de vieillesse.....	11
<b>Retraite des régimes complémentaires (AGIRC / ARRCO) :</b> .....	<b>12</b>
Taux de cotisation :.....	13
Taux de cotisation :.....	13
Guichet unique.....	14
Passage à 62 ans de l'âge légal de la retraite, de 65 à 67 ans de l'âge du taux plein.....	14
<b>Assurances complémentaires santé et prévoyance :</b> .....	<b>18</b>
<b>La réforme future des retraites :</b> .....	<b>18</b>

Ce sont les conditions générales et formalités définies pour le régime général d'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale qui permettent d'initialiser une procédure de départ en retraite, mais les conventions de la Métallurgie et des accords d'entreprise ont complété ces conditions générales. C'est pourquoi sont tout d'abord précisées dans ce cahier les dispositions applicables spécifiquement au Groupe Thales avant d'en venir de façon plus détaillée aux procédures à suivre, d'abord vis-à-vis du Régime Général puis vis-à-vis des Caisses Complémentaires.

***La loi du 20 janvier 2014 change les conditions d'accès à une retraite à taux plein :***

- *Augmentation des cotisations vieillesse dès 2014 sur 3 ans*
- *Allongement de la durée de cotisation : de 41,5 à 43 ans.*
- *Création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, entrée en vigueur dès 2015.*
- *Avantages retraites pour les carrières heurtées (stages, chômage, congé maternité).*
- *Abaissement de la rémunération ouvrant droit à un trimestre (150 heures de Smic au lieu de 200, plafonné à moins d'1,5 Smic).*
- *Décalage de la date de revalorisation du montant des pensions, du 1er avril reporté au 1er octobre*
- *Cumul emploi- retraite : un nouveau dispositif a pris effet à compter du 1er janvier 2015. Le cumul est autorisé avec un plafonnement de rémunération revalorisé chaque année, si on n'a pas le taux plein.*

***Depuis l'édition de novembre 2014, quatre décrets ont été publiés à la suite de la loi sur la réforme des retraites du 20 janvier 2014.***

- *Le décret du 16 décembre 2014 modifie les conditions d'accès de la retraite progressive des salariés à temps partiel, notamment au regard de leur âge et de la durée d'assurance requise ;*
- *Le décret du 16 février 2015 autorise aux stagiaires de cotiser pour leur retraite au titre de leur stage en validant jusqu'à deux trimestres de retraite ;*
- *Le décret du 19 août 2015 permet l'entrée en vigueur d'un droit opposable à la retraite pour les salariés ayant déposé un dossier complet au moins 4 mois avant la fin de leur futur départ.*
- *Le décret du 27 mars 2017 relatif au plafonnement du cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de retraite, dans la limite de 160 % du salaire minimum de croissance ou du dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation, lorsque les assurés ne remplissent pas intégralement les*

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Août 2020	2/4	2

*conditions permettant de cumuler leurs pensions de retraite et des revenus d'activité (article L. 16122 al. 2 du Code de la sécurité sociale).*

Enfin, les dispositions concernant les facteurs du **compte pénibilité** sont entrées en vigueur en deux temps. L'exposition à des facteurs de risques permet, à partir de 2017, de cumuler des points pouvant ouvrir le droit à un départ anticipé à la retraite.

L'ordonnance dite « Macron » n°2017-1389 du 22 septembre 2017 transforme le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) en compte professionnel de prévention (C2P). L'une des modifications majeures est que ce nouveau compte contient 6 risques au lieu de 10 auparavant, permettant un départ anticipé à la retraite pour pénibilité. Comme auparavant, le système fonctionne selon un cumul de points. Dispositions de départ à la retraite Thales :

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre légal qui stipule que le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle. Cependant, le salarié ou l'employeur peuvent prendre l'initiative de rompre le contrat. Dans le premier cas (initiative du salarié), on parlera d'un **départ à la retraite**. Dans le second cas (initiative de l'employeur possible seulement après 65 ans, avec report possible jusqu'à ses 70 ans si le salarié le demande), on parlera d'une **mise à la retraite**. Les modes d'indemnisation, notamment, diffèrent suivant que l'on se trouve dans l'un ou l'autre cas.

Pour plus de précisions se référer au site : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17904>

### Départ volontaire à la retraite avant l'âge légal

Depuis la loi du 20 janvier 2014, vous pouvez partir à la retraite de manière anticipée :

- **Pour cause de handicap** : notamment, être atteint d'une incapacité permanente d'au moins **50%** (80% avant) ou d'un handicap de niveau comparable, ou être reconnu travailleur handicapé (sous conditions de durée d'assurance durant cette période).
- **En cas d'exposition à des facteurs de risques professionnels** : voir *supra* et article L. 351-1-4 III du Code de la sécurité sociale.
- **Pour longue carrière** : sous réserve d'avoir commencé à travailler avant 20 ans et de justifier d'une durée d'assurance de 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année du 20<sup>ème</sup> anniversaire.

Les durées d'assurance minimale requises pour ouvrir droit au dispositif de retraite anticipée pour carrières longues sont les mêmes que celles applicables aux salariés de plus de 62 ans. Elles sont précisées au chapitre qui suit.

### Age légal de départ à la retraite

Si vous êtes né en **1955 et après**, l'âge à partir duquel vous pouvez partir à la retraite est de 62 ans.

Date (ou année) de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Trimestres requis	Date de départ possible, à partir du	Obtention du taux plein
1952	60 ans et 9 mois	164	1er octobre 2012	65 ans 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165	1er août 2014	66 ans 2 mois
1954	61 ans 7 mois	165	1 <sup>er</sup> septembre 2015	66 ans 7 mois

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Août 2020	3/4	2

Date (ou année) de naissance	Âge minimum de départ à la retraite	Trimestres requis	Date de départ possible, à partir du	Obtention du taux plein
1955 - 1957	62 ans	166	1 <sup>er</sup> janvier 2017-19	67 ans
1958 -1960	62 ans	167	1 <sup>er</sup> janvier 2020-22	67 ans
1961-1963	62 ans	168	1 <sup>er</sup> janvier 2023-25	67 ans
1964-1966	62 ans	169	1 <sup>er</sup> janvier 2026-28	67 ans
1967-1969	62 ans	170	1 <sup>er</sup> janvier 2029-31	67 ans
1970-1972	62 ans	171	1 <sup>er</sup> janvier 2032-34	67 ans
1973	62 ans	172	1 <sup>er</sup> janvier 2035	67 ans

Dans les régimes complémentaires, l'âge minimal pour bénéficier d'une pension sans abattement (à taux plein) est resté compris dans une fourchette de 65 à 67 ans selon l'année de naissance. L'AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement *AGIRC-ARRCO*) permet de compenser ce décalage avec le régime de base. Elle est financée par des cotisations spécifiques, à la fois salariales et patronales.

## Allocation de départ à la retraite

**Le départ en retraite à l'initiative des salariés** leur ouvre le droit à l'*allocation de départ en retraite*. Cette allocation est intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale et elle est assujettie à l'impôt sur le revenu dès le premier euro depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. La franchise pour la fraction de l'indemnité de départ volontaire en retraite inférieure à 3.050 euros n'existe plus. Son barème, pour un salarié Mensuel ou un Ingénieur ou Cadre, est établi à partir d'un **salaires de référence** défini de la façon suivante :

*Pour en savoir plus, recevez l'intégralité du Cahier N°2 dans votre messagerie personnelle, en vous inscrivant auprès de [contact@aicprat.fr](mailto:contact@aicprat.fr)*

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Août 2020	4/4	2