

Cahier 2 - LA RETRAITE

ÉDITION : NOVEMBRE 2022

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^{er} 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.

Une fois en retraite, toutes les informations détaillées sont données par 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	Novembre 2022	1/20	2

Sommaire

Cahier 2 - LA RETRAITE	1
Dispositions de départ à la retraite Thales :	4
Age légal de départ à la retraite	4
Allocation de départ à la retraite	5
La mise à la retraite après 65 ans :	6
Retraite du régime général Assurance Vieillesse :	7
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
Retraite des régimes complémentaires (AGIRC / ARRCO) :	12
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
Assurances complémentaires santé et prévoyance :	18
La réforme future des retraites :	18

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 conditions permettant de cumuler leurs pensions de retraite et des revenus d'activité (article L. 161-22 al. 2 du Code de la sécurité sociale).*

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	2/20	2

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.

C3P	C2P
<ul style="list-style-type: none"> • travail de nuit ; • travail en équipe successives ; • travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ; • activités en milieu hyperbare ; • activités exposant le salarié à des températures extrêmes ; • exposition au bruit ; • manutentions manuelles de charges ; • postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; • vibrations mécaniques ; • agents chimiques dangereux. 	<ul style="list-style-type: none"> • travail de nuit ; 120 nuits / an • travail en équipe successives ; 50 nuits / an • travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ; 900 heures / an • activités en milieu hyperbare ; 60 travaux / an • activités exposant le salarié à des températures extrêmes ; 900 heures / an • exposition au bruit ; 600 heures / an exposition quotidienne ou 120 fois / an exposition bruits impulsions.

Pour plus d'informations, voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>.

Ce qui a changé avec la réforme du 20 janvier 2014

Pour le régime général :

- l'âge minimum requis pour liquider sa retraite passe à **62 ans** et l'âge requis pour percevoir sa retraite à taux plein sans remplir les conditions de durée de cotisation est élevé de 65 à 67 ans ;
- diverses dispositions sont prises pour départs anticipés de travailleurs handicapés, carrières longues, pénibilité...
- L'information sur les retraites est assurée par la création d'un compte individuel Retraite.

Pour plus d'informations voir :

<http://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190766/ce-qui-change-avec-reforme-des-retraites.html>

Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 ramène à 60 ans l'âge de départ pour les assurés ayant travaillé avant l'âge de 20 ans et précise les règles applicables.

Depuis le 1^{er} avril 2014 les conditions de départs en retraite à 60 ans sont assouplies pour les salariés ayant commencé leur carrière avant l'âge de 20 ans. Certains trimestres d'invalidité ou de chômage pourront être pris en compte.

Au 09/04/2018 décret sur fiscalité du PERP

<https://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3195991/la-fiscalite-perp.html>

Pour les régimes complémentaires ;

- l'âge de la retraite AGIRC et ARRCO suit le même principe générationnel que l'âge d'assurance vieillesse à taux plein.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	3/20	2

- La cotisation AGFF, dispositif qui permet, pour les personnes ayant fait liquider leur pension vieillesse à l'âge légal, de partir à la retraite avec une retraite complémentaire calculée sans abattement a été supprimée le 1^{er} janvier 2019 et remplacée par la CEG : contribution d'équilibre général,
- L'avantage familial de l'AGIRC au-delà de 3 enfants est supprimé,
- La mensualisation des versements des pensions est effective depuis le 1^{er} janvier 2014.

Pour plus d'informations voir :

<https://www.agirc-arrco.fr/>

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^{ème} 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 ^{er} septembre 2015	66 ans 7 mois
1955 - 1957	62 ans	166	1 ^{er} janvier 2017-19	67 ans
1958 -1960	62 ans	167	1 ^{er} janvier 2020-22	67 ans
1961-1963	62 ans	168	1 ^{er} janvier 2023-25	67 ans
1964-1966	62 ans	169	1 ^{er} janvier 2026-28	67 ans
1967-1969	62 ans	170	1er janvier 2029-31	67 ans

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	4/20	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
1970-1972	62 ans	171	1er janvier 2032-34	67 ans
1973	62 ans	172	1er 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^{er} 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 :

Moyenne mensuelle des appointements des 12 derniers mois de présence : salaire mensuel de base

- + *prime d'ancienneté*
- + *allocation annuelle*
- + *prime de travail en équipe*
- + *prime d'expatriation*
- + *indemnité afférente aux repos compensateurs*
- + *rémunération variable (ingénieurs et cadres), heures supplémentaires et leurs majorations.*

Ce barème, fonction de l'ancienneté et du type de carrière (voir ci-après « Régime général CNAV » pour définition longue carrière), est le suivant¹ :

Ancienneté	Indemnités (en mois de salaire) Carrière normale	Indemnités (en mois de salaire) Longue carrière
2 ans	1	4
5 ans	2	5
10 ans	3	6
15 ans	3,7	6,7
20 ans	4,5	7,5
30 ans	6,5	9,5
40 ans et plus	8	11

À noter :

- Des conditions particulières sont applicables pour les travailleurs handicapés et les salariés ayant commencé à travailler plus tôt (exemple : un salarié avec handicap reconnu RQTH depuis 5 ans bénéficie d'une majoration de 5 mois).
- L'imposition de ces sommes déclarées dans la catégorie « traitements et salaires » est possible selon le système du quotient ou de l'étalement.
- Si le départ a lieu dans le cadre d'un plan social, les indemnités de départ perçues sont totalement exonérées.
- La rupture du contrat de travail ouvre droit (sans préjudice des indemnités légales de licenciement plus favorables) à une allocation de départ à la retraite.

¹ Article 13 de l'accord Groupe sur les dispositions sociales tel que modifié par l'avenant n°6 du 29 mars 2011.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	5/20	2

- Impact sur PERCO : pour tout versement sur PERCO après avoir informé la DRH de son intention de partir en retraite, le salarié bénéficie d'un abondement de 150%, sur deux années consécutives avant départ : maximum de versement 1823 euros en 2021 (soit abondement : 2734 euros en 2021)

La mise à la retraite après 65 ans :

Conditions et modalités de mise à la retraite

Depuis le 1^{er} janvier 2010, aucune mise à la retraite à l'initiative de l'employeur n'est possible pour un salarié de moins de 65 ans. L'âge légal de la mise à la retraite de salariés est donc 65 ans étant rappelé que la mise à la retraite de salariés âgés de 65 à 69 ans est subordonnée au respect d'une procédure spécifique, reposant sur l'accord du salarié concerné. **L'employeur ne peut pas, de sa seule initiative, mettre d'office à la retraite avant que le salarié ait atteint 70 ans.**

Tout salarié peut solliciter un entretien avec la Direction un an avant la date effective de liquidation de ses droits à la retraite.

De son côté, l'employeur doit interroger le salarié, par un courrier recommandé avec accusé de réception, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite.

L'employeur ne peut pas procéder à la mise en retraite de l'intéressé pendant l'année suivant sa date d'anniversaire si le salarié répond négativement au courrier d'interrogation de l'employeur dans un délai d'un mois ou si l'employeur n'a pas respecté la procédure en vigueur.

L'employeur peut par contre procéder à la mise en retraite dans l'année suivant la date d'anniversaire du salarié et dans les conditions prévues par la convention collective (respect du délai de prévenance notamment) si le salarié répond dans le délai d'un mois en indiquant qu'il souhaite quitter volontairement l'entreprise pour liquider ses droits à la retraite ou si le salarié ne répond pas dans le délai d'un mois.

La même procédure de mise à la retraite doit être renouvelée chaque année, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 70 ans.

La mise en retraite des salariés âgés de 70 ans et plus n'est pas soumise à la procédure prévue par la loi de financement de la sécurité sociale.

➤ **Barème des indemnités de mise à la retraite :**

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité versée au sein du Groupe suivant le barème prévu à l'article 14 de l'accord dispositions sociales tel que modifié par l'avenant n°6 (barème identique à celui prévu pour les indemnités de départ en retraite). Le montant de cette indemnité ne peut, en tout état de cause, être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Compte tenu du montant de cette dernière, le minimum que constitue le montant de l'indemnité légale de licenciement est plus favorable à partir de 16 ans d'ancienneté.

Cette indemnité de mise à la retraite donne lieu à une contribution employeur équivalente à 50% du montant de l'indemnité. Elle échappe aux cotisations de sécurité sociale et n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu.

Le salaire de versement de l'indemnité est calculé de la même façon que celui de l'allocation de départ en retraite.

Le barème des indemnités de mise à la retraite applicable pour les salariés Mensuels ou Ingénieurs ou Cadres est le suivant :

Ancienneté au sein du Groupe Thales	Indemnité de mise à la retraite
Après 2 ans d'ancienneté	1 mois de salaire
Après 5 ans d'ancienneté	2 mois de salaire
Après 10 ans d'ancienneté	3 mois de salaire
Après 20 ans d'ancienneté	5,33 mois de salaire*

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	6/20	2

Après 30 ans d'ancienneté	8,66 mois de salaire*
Après 40 ans d'ancienneté	11,99 mois de salaire*

* montant correspondant à l'indemnité légale de licenciement. En effet, en application de l'article L 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

À noter :

- De nouvelles conditions particulières sont applicables en faveur des travailleurs handicapés, des mères, des jeunes et des salariés ayant commencé à travailler plus tôt.
- Les salariés atteints d'une incapacité permanente de 50 % ou d'un handicap de niveau comparable et justifiant d'un nombre minimal de trimestres cotisés et validés peuvent bénéficier d'une liquidation anticipée des droits à la retraite.
- Les cotisations AGIRC sur la tranche C des rémunérations entraîneront une majoration d'un mois de l'indemnité de mise à la retraite.

Retraite du régime général Assurance Vieillesse :

Cas général

Conditions d'attribution

Tout salarié remplissant une double condition d'âge et de **durée d'activité** peut prétendre à la liquidation de sa retraite sécurité sociale à taux plein.

Les conditions d'âge ont été précisées en tête de ce cahier.

Lorsque la durée d'assurance est inférieure, il est appliqué un **taux d'abattement** par trimestre manquant soit par rapport à l'âge, soit par rapport au nombre de trimestres.

La pension de vieillesse est attribuée sans condition de nationalité ou de résidence. Les étrangers qui résident en France doivent justifier de la régularité de leur séjour.

L'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut, sous certaines conditions, percevoir une fraction de sa pension en poursuivant cette activité : la **retraite progressive** est ouverte dès 60 ans. Ce dispositif permet, si le salarié passe à temps partiel, de toucher une partie de ses pensions. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet.

Pour exemple : si votre durée de travail est de à 80% par rapport au temps plein, vous percevez 30% du montant de la pension de retraite calculée par votre caisse de retraite, tout en cumulant de nouveaux droits *via* les cotisations jusqu'au nouveau calcul de la retraite intégrale.

Formulation de la demande :

Pour obtenir une pension de vieillesse, l'assuré doit déposer une demande réglementaire. Il doit justifier d'au moins un trimestre d'assurance au régime général.

➤ **Différentes démarches sont possibles :**

Demande formulée par simple lettre :

La date de réception est retenue pour fixer la date d'effet, si la demande réglementaire est reçue dans le délai de 3 mois suivant la date d'envoi de l'imprimé réglementaire au demandeur.

Imprimé téléchargé sur le site [service-public.fr](http://www.service-public.fr)

La demande de pension formulée au moyen de l'imprimé réglementaire **Cerfa 51672#05** mis à disposition sur le site Internet <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1388>.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	7/20	2

Les données du formulaire ne doivent pas être modifiées. Le formulaire doit être imprimé et complété lisiblement. Il doit comporter la signature manuscrite originale (non scannée) du demandeur.

Demande déposée à plusieurs régimes

L'assuré affilié aux régimes suivants : régime général des salariés, régime des salariés agricoles, régime des non-salariés agricoles, régime des commerçants et régime des artisans, qui souhaite l'attribution simultanée de ses droits, formule sa demande au moyen de l'imprimé unique de demande de retraite mentionné ci-dessus et commun à tous ces régimes. La date de dépôt à l'un de ces régimes est retenue pour fixer la date d'effet de la pension de vieillesse dans son ensemble.

Demande déposée à l'étranger

Pour les pays liés à la France par un accord international, la date de dépôt d'une demande déposée à un organisme visé par l'accord est retenue pour fixer la date d'effet de la pension.

Retraite anticipée – Longue carrière

En vigueur à partir du 1^{er} avril 2014, le second décret élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » en vue de l'obtention d'une retraite anticipée pour carrière longue. Les trimestres « réputés cotisés » correspondent à des trimestres non cotisés et financés par la solidarité nationale. Pour les pensions prenant effet au 1^{er} avril 2014, les salariés peuvent bénéficier de deux trimestres supplémentaires en cas d'invalidité ou de chômage, et de tous les trimestres de majoration prévention de la pénibilité. Tous les trimestres liés à la maternité seront pris en compte.

Pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue, vous devez avoir remplir les 3 conditions suivantes :

- Avoir commencé à travailler avant 20 ans
- Justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite **cotisés**, tous régimes de base obligatoires confondus
- Justifier d'un nombre minimum de trimestres d'assurance retraite en début de carrière.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de votre année de naissance, de l'âge à partir duquel votre départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel vous avez commencé à travailler. Elles varient de 164 trimestres à 174 trimestres suivant l'âge de départ à la retraite.

Les durées minimales d'assurance en début de carrière entre 16 et 20 ans sont d'au moins 5 trimestres. (Pour détails, voir site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13845>)

À noter que selon l'article 13-2 de l'avenant 6 à l'accord sur les dispositions sociales, la rupture du contrat de travail d'un salarié de sa propre initiative dans le cadre d'un départ à la retraite au titre d'un départ anticipé justifiant d'une longue carrière ouvre droit à une majoration de l'allocation de départ en retraite de 3 mois de salaire.

Décret n°2014-350 sur les carrières longues

Depuis le 1^{er} avril 2014 les conditions de départ en retraite avant l'âge légal de départ à la retraite sont assouplies pour les salariés ayant commencé leur carrière avant ou à 20 ans, ou exercé un métier pénible : sur la pénibilité et les facteurs de risque, voir infra.

Pour un départ avant l'âge légal de départ à la retraite, il devra justifier d'une durée de cotisations supérieure de 4 à 8 trimestres à celle requise pour le taux plein.

Le rachat de trimestres au titre de stages en entreprise avec cotisations est rendu possible, permettant un départ à ou avant 62 ans pour un salarié ayant fait des études supérieures. Pour plus de détails voir site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32743>.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	8/20	2

Des règles précisent ce que doivent être les cotisations prises en compte pour des périodes particulières telles que service national, maternités, travail à l'étranger... Pour plus de détails, voir : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>.

Formulation de la demande

Une étude préalable doit être effectuée avant le dépôt de la demande de pension.

Vous avez pour cela à prendre contact avec [votre caisse régionale](#) qui, après étude de votre dossier, vous délivrera une attestation indiquant que vous remplissez les conditions pour une retraite anticipée pour carrière longue ainsi qu'une demande de retraite « départ avant âge légal », si les conditions sont remplies. Vous pouvez effectuer cette démarche jusqu'à six mois avant la date de départ envisagée, *via* un formulaire **Assurance Retraite Réf. N1067- 11/2018** accessible ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13845>, rubrique « Démarches ».

La date de demande d'attestation de situation est retenue pour fixer la date d'effet de la pension, si la demande réglementaire de retraite est reçue dans les 3 mois suivant la date de l'attestation.

À noter :

Des dispositions particulières s'appliquent en cas *d'inaptitude au travail* ou pour les détenteurs *de pensions d'invalidité*.

Les bénéficiaires *d'allocations de chômage* peuvent également obtenir leur retraite avant l'**âge légal de départ à la retraite** (à partir de 60 ans)². La caisse de retraite informe alors le [Pôle emploi](#) de l'attribution de la pension.

Retraite anticipée travailleurs handicapés

Les salariés atteints d'une incapacité permanente de **50 %** ou d'un handicap de niveau comparable et justifiant d'un nombre minimal de trimestres cotisés et validés (pendant la période de handicap) peuvent bénéficier d'une liquidation anticipée des droits, tout comme les salariés ayant commencé à travailler tôt.

Les durées d'assurance minimale requises varient dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés de plus de 60 ans.

Sont exclus des trimestres pris en compte pour ouvrir droit au dispositif de retraite anticipée pour cause de handicap, les trimestres rachetés au titre des périodes d'études supérieures ou d'années d'activité incomplètes, ne correspondant pas à des trimestres d'activité professionnelle effective.

Conditions d'attribution

Trois conditions sont à remplir simultanément : une **durée d'assurance**, une **durée cotisée** et un **taux d'incapacité permanente** pendant les durées requises (**50 %**). Ce taux n'est pas exigé à la date de la demande ou à la date d'effet de la pension.

La durée d'assurance et la durée cotisée exigées dépendent de l'âge de départ à la retraite. Elles augmentent en fonction de l'année de naissance de l'assuré. Vous pouvez en prendre connaissance à l'adresse : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>

À noter :

- La durée d'assurance comprend toutes les périodes retenues pour le taux de la pension.
- Toutes les périodes de cotisations à un régime de base français sont retenues.
- En cas de **taux d'incapacité permanente**, l'assuré doit justifier pendant toute la durée d'assurance et la durée cotisée requises d'une incapacité permanente de **50 %** ou d'un handicap de niveau comparable. Des règles particulières précisent alors les dispositions applicables.

² Art. L. 5421-4 du code du travail alinéa 3.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	9/20	2

Formulation de la demande

Dans un premier temps, vous devez adresser à votre caisse de retraite (CARSAT) une demande d'attestation de départ en retraite anticipée des assurés handicapés, *via* un formulaire auquel vous devrez joindre les pièces justificatives attestant de votre situation.

La caisse de retraite vérifie que vous remplissez les conditions permettant de bénéficier du droit au départ à la retraite anticipée (pour cause de handicap). Si toutes les conditions sont remplies, la caisse remet à l'assuré un document justificatif de sa situation vis-à-vis de la retraite avant âge légal, un calcul estimatif de sa retraite et une demande de retraite « personne handicapée ». Vous pouvez faire votre demande de retraite en adressant à votre caisse le **formulaire Assurance retraite Réf. N1075 - 11/2018** de demande de retraite anticipée pour les assurés handicapés, accessible ici : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337>, rubrique « Démarches ».

La date de demande de situation est retenue pour fixer la date d'effet de la pension, si la demande réglementaire de retraite est reçue dans les 3 mois suivant la date de l'attestation.

Information Retraite pour les Assurés <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24617>

Chaque assuré peut accéder *via* ce service en ligne, à tout moment de sa carrière, à son **relevé de situation individuelle** et à une évaluation de ses pensions futures.

Avantages complémentaires à la pension de retraite

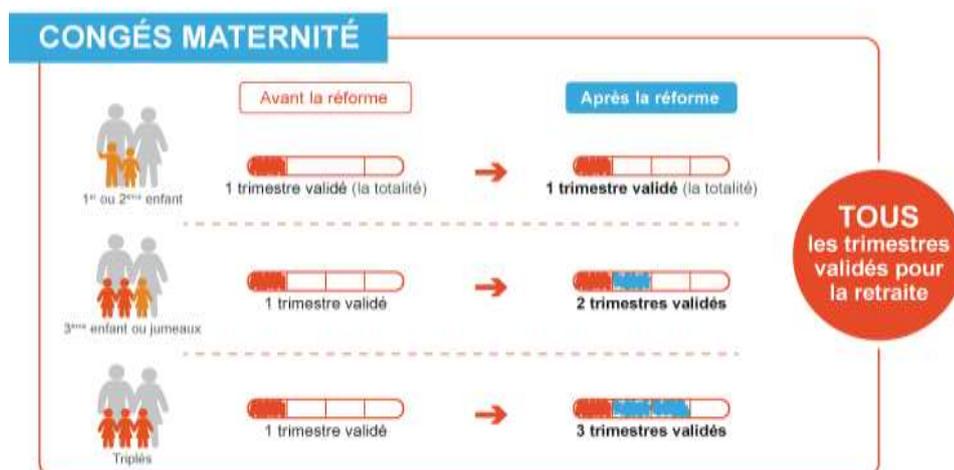
Majoration pour enfants

La majoration pour enfants s'ajoute à l'avantage de base si l'assuré a eu 3 enfants (ou, le cas échéant, s'il a un ou plusieurs enfants à charge au moment du départ en retraite). Les enfants recueillis ouvrent droit à la majoration s'ils ont été élevés pendant au moins 9 ans avant 16 ans par l'intéressé et à sa charge ou à celle de son conjoint.

La majoration est égale à 10 % de l'avantage principal. L'assuré titulaire de plusieurs avantages de vieillesse a droit à une majoration pour chaque avantage.

À noter :

Désormais, tous les trimestres liés au congé maternité seront pris en compte. Le calcul s'appliquera pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2014. Les salariées qui donnent naissance à un 3^{ème} enfant pourront valider un trimestre supplémentaire.



Une pension servie en versement forfaitaire unique ne peut pas être révisée à une date d'effet ultérieure pour l'attribution de la majoration pour enfants.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	10/20	2

Majoration pour conjoint à charge

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la majoration pour conjoint à charge n'est plus attribuée. Toutefois, si l'assuré bénéficiait de cette majoration avant le 31 décembre 2010, elle continue à lui être versée tant que son conjoint à charge remplit les conditions de ressources exigées (10 228,60 € par an soit 852,38 € par mois au 1^{er} janvier 2020).

Le montant de cette majoration pour conjoint est de **609,80 euros par an** (non révisé depuis 1977). Elle ne se cumule pas avec certains avantages personnels de Sécurité sociale.

Majoration pour tierce personne

Les caisses de retraite attribuent la majoration pour tierce personne (MTP) à l'assuré qui a besoin de l'assistance constante d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie (tels que se lever, se coucher, se vêtir, se mouvoir, manger, satisfaire ses besoins naturels).

La condition d'invalidité doit être remplie à partir de la date de liquidation de la pension de la retraite et au plus tard avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein.

Le montant de la majoration est fixé à 40 % du montant de la pension de retraite sans pouvoir être inférieur à 14 310,70 € par an (soit 1 192,55 € par mois) au 1er juillet 2022

Majoration pour prolongation d'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite (surcote)

Le montant de la pension de retraite est majoré lorsque le salarié continue à travailler (et à cotiser) après avoir atteint [l'âge légal de départ à la retraite](#). Il doit également justifier d'une durée d'assurance suffisante pour [bénéficier du taux plein](#). On parle alors de « **surcote** ».

➤ **Taux de la surcote**

Pour chaque **trimestre accompli depuis le 1er janvier 2009** ouvrant droit à majoration de la pension, il est appliqué un taux de majoration de **1, 25%** par trimestre pris en compte (dans la limite de 4 trimestres par an).

Pour chaque **trimestre cotisé avant le 1er janvier 2009** ouvrant droit à la majoration de la pension, il est appliqué un taux de majoration qui varie dans les conditions suivantes :

- 0,75% du 1er au 4eme trimestre,
- 1% au-delà du 4eme trimestre,
- 1,25% pour tout trimestre accompli après le 65eme anniversaire, quel que soit son rang.

À **noter** : la surcote est calculée avant la majoration de 10% pour enfants.

Montant de la pension de vieillesse

Le montant de la pension de vieillesse est déterminé en fonction de deux éléments :

- le salaires annuel moyen. Il est déterminé en calculant la moyenne des salaires ayant donné lieu à cotisation au régime général durant les **25 années** les plus avantageuses de la carrière de l'assuré. On notera que si le salaire annuel perçu pour les années retenues est supérieur au plafond de la Sécurité Sociale (ce qui est généralement le cas pour les adhérents de notre association), c'est alors dans les calculs le plafond revalorisé de chacune de ces années qui est retenu.
- le taux, compris entre 50 % (taux plein) ou 25 % (taux minimum). Au taux plein de 50% est en effet appliquée une « décote » si vous ne disposez pas de tous les trimestres de cotisations exigés lors de votre départ. Cette décote varie suivant l'année de naissance. À compter du 01/07/2011, l'âge

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	11/20	2

d'obtention du taux plein correspond à l'âge légal de départ en retraite augmenté de 5 ans pour l'assuré né à partir du 01/07/1951

- la durée d'assurance au régime général rapportée à la durée de référence pour obtenir une pension à taux plein (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14044>).

Le **montant annuel de la pension** de vieillesse est ainsi égal à :

$\frac{(\text{salaire annuel moyen}) \times (\text{taux de la pension}) \times (\text{durée d'assurance au régime général})}{(\text{durée de référence pour obtenir une pension à taux plein})}$
--

Il ne peut dépasser 50% du salaire plafond soumis à cotisations (3428 euros mensuels en 2022, soit un montant maximum mensuel de pension de 1714 euros). À ce montant peuvent être appliquées les majorations ou surcotes rappelées précédemment. Viennent en minoration sur les sommes perçues les cotisations sociales CSG et CRDS.

Désormais, la CNAV vous fait parvenir, tous les cinq ans à partir de 35 ans ou à votre demande, un relevé de situation individuelle qui établit les bases retenues pour ce calcul.

Pour plus d'information sur ces sujets, consulter le site : <http://www.legislation.cnav.fr> ou <http://www.lassuranceretraite.fr>

Retraite des régimes complémentaires (AGIRC / ARRCO) :

Les conditions générales d'attribution des retraites AGIRC / ARRCO sont définies dans l'annexe V à la convention collective du 14 mars 1947 et dans l'annexe E de l'accord du 8 décembre 1961, l'une et l'autre faisant l'objet d'amendements réguliers. Ces conditions sont précisées dans des « circulaires communes » émanant des deux organismes. Ces différents documents sont consultables à l'adresse :

<https://www.agirc-arrco.fr/services-en-ligne/je-minforme-sur-ma-retraite/>

AGIRC et ARRCO ont réalisé leur fusion le 1^{er} 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.

La fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO s'inscrit dans un mouvement continu de rapprochement des deux régimes depuis 1996, année du premier accord instituant des dispositions communes à commun à l'AGIRC et à L'ARRCO.

Les principes de fonctionnement restent identiques :

- **Un régime piloté et géré par les partenaires sociaux** : ils négocient les accords, fixent les orientations, définissent les mesures pour assurer l'équilibre financier de la retraite complémentaire.
- **Un régime remplissant une mission d'intérêt général** : sa gestion et sa gouvernance s'opèrent dans le respect de principes généraux de transparence et d'efficacité du service rendu.
- **Un régime par répartition** : les cotisations versées par les salariés et leurs employeurs permettent de verser immédiatement les retraites aux retraités actuels. La répartition instaure un principe de solidarité entre les générations successives et entre les différents secteurs d'activité.
- **Un système par points** : chaque année, les cotisations sont transformées en points de retraite qui alimentent un compte ouvert au nom de chaque salarié. Les salariés se constituent ainsi des droits futurs à retraite. Pour connaître le montant de sa retraite, il suffit de multiplier son nombre de points par la valeur de ce point fixée tous les ans.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	12/20	2

Les tranches de l'assiette des cotisations AGIRC-ARRCO :

Assiette des cotisations par tranches	
Tranche 1 Jusqu'au plafond Sécurité sociale	Tranche 2 Entre 1 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale
Plafond de la sécurité sociale 2022	
3 428 € par mois soit 41 136 € par an	

Taux de cotisation :

Le taux de cotisation est un pourcentage appliqué sur l'assiette des cotisations.

Ce pourcentage varie en fonction de la tranche de l'assiette des cotisations.

Le taux de cotisation correspond au taux de calcul des points multiplié par le taux d'appel, soit 127 %.

Le système de cotisation AGIRC-ARRCO prévoit deux tranches de salaire et deux taux de cotisation.

Tranche 1 : jusqu'au plafond de la Sécurité sociale.

Taux de cotisation = taux de calcul des points multiplié par le taux d'appel. $7,87\% = 6,20\% \times 127\%$ tranche 1 du salaire : de 1 à 3 428 euros /mois (de 1 à 41 136 euros/an)

Tranche 2 : comprise entre 1 et 8 plafonds de la Sécurité sociale : Taux de cotisation = taux de calcul des points multiplié par le taux d'appel. $21,59\% = 17\% \times 127\%$

tranche 2 du salaire : de 3 428 à 27 424 euros / mois (de 41 136 à 329088 euros /an)

En application d'engagements passés, certaines entreprises appliquent des taux de cotisation supérieurs à ceux mentionnés ci-dessus.

La répartition des cotisations est de 60/40 : 40% part salariale et 60% part employeur.

Cette répartition s'applique sauf dispositions dérogatoires prévues par convention de branche ou accord d'entreprise.

La contribution d'équilibre général (CEG) et la contribution d'équilibre technique (CET) sont réparties à hauteur de 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur. La CET s'applique sur la tranche 1 et la tranche 2 pour tout salarié dont la rémunération dépasse le plafond de la Sécurité sociale.

Taux de cotisation :

Tranche 1 : jusqu'au PFSS	Part salarié	Part employeur	Total
AGIRC-ARRCO	3,15%	4,72%	7,87%
CEG	0,86%	1,29%	2,15%

Tranche 2 : de 1 à 8 PFSS	Part salarié	Part employeur	Total
AGIRC-ARRCO	8,64%	12,95%	21,59%
CEG	1,08%	1,62%	2,70%
CET	0,14%	0,21%	0,35%

Seules les cotisations correspondant aux taux de calcul des points (part salariale + part employeur) servent au calcul des points de retraite. La fraction supplémentaire des cotisations générées par l'application du taux d'appel, la contribution d'équilibre général (CEG) et la contribution d'équilibre technique (CET) servent à l'équilibre du régime et à la solidarité.

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	13/20	2

Les caisses de retraite AGIRC-ARRCO recouvrent pour le compte de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) sur les salaires des cadres dans la limite de quatre plafonds de la Sécurité sociale une cotisation au taux de 0,06 % part salariale : 0,024 % ; part employeur : 0,036 %).

Guichet unique

S'appuyant sur l'accord du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires et conclu entre les gestionnaires des régimes AGIRC et ARRCO, le groupe Thales a proposé de regrouper, au sein d'un même groupe de protection sociale, les adhésions des sociétés aux régimes AGIRC et ARRCO afin de simplifier la gestion individuelle des dossiers. Pour ce faire, un accord a été signé le 21 décembre 2005.

Les salariés de Thales n'ont ainsi plus qu'un seul interlocuteur pour leurs régimes de retraite complémentaires. Chacun peut consulter son décompte individuel de points acquis, mis à jour annuellement, à partir du site internet Malakoff Humanis.

Passage à 62 ans de l'âge légal de la retraite, de 65 à 67 ans de l'âge du taux plein

L'âge légal de la retraite passe progressivement de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017. L'âge du taux plein, lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte, passera progressivement de 65 à 67 ans, entre 2016 et 2022. Le tableau ci-après définit cette transition :

Pour les assurés nés :	Ouverture des droits		Taux plein	
	Age	Date d'effet possible à partir de	Age	Date d'effet possible à partir de
entre le 1er juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	novembre 2011	65 ans et 4 mois	novembre 2016
en 1952	60 ans et 9 mois	novembre 2012	65 ans et 9 mois	novembre 2017
en 1953	61 ans et 2 mois	avril 2014	66 ans et 2 mois	avril 2019
en 1954	61 ans et 7 mois	septembre 2015	66 ans et 7 mois	septembre 2020
en 1955	62 ans	février 2017	67 ans	février 2022
en 1956 et après	62 ans	février 2018	67ans	février 2023

À noter : depuis le 1^{er} janvier 2014 et suite à l'accord AGIRC ARRCO - du 13 mars 2013 les retraites sont mensualisées.

Le maintien de l'âge du taux plein à 65 ans pour :

- les parents qui bénéficient d'une durée minimum de la majoration de durée d'assurance pour enfants handicapés,
- les parents qui s'occupent de leur enfant dont le handicap lourd est survenu ou se prolonge après sa vingtième année,
- les parents nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus qui ont au moins trois enfants sous réserve qu'ils aient réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Pour bénéficier de cette disposition, les parents devront avoir validé préalablement une durée minimale d'assurance auprès dans un régime de retraite légalement obligatoire d'un État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse (décret à paraître),
- les aidants familiaux,

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	14/20	2

Régime complémentaire ARRCO

Conditions d'attribution

Ces conditions sont détaillées sur le site AGIRC-ARRCO

<https://www.agirc-arrco.fr/particuliers/demander-retraite/conditions-pour-la-retraite/>

➤ **La retraite complémentaire peut être demandée :**

À partir de 60 à 62 ans si vous totalisez le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir la retraite à 60 - 62 ans auprès des régimes de Sécurité Sociale (tableau ci-après) :

Date de naissance	durée cotisée (en trimestres)	Durée cotisée (en années)
de 1955 à 1957	166	41 ans et 6 mois
de 1958 à 1960	167	41 ans et 9 mois
de 1961 à 1963	168	42 ans
de 1964 à 1966	169	42 ans et 3 mois
de 1967 à 1969	170	42 ans et 6 mois
de 1970 à 1972	171	42 ans et 9 mois
à partir de 1973	172	43 ans

Vous pouvez aussi prendre votre retraite complémentaire à partir de 60 – 62 ans sans application d'un coefficient d'abattement si vous êtes reconnu inapte au travail, titulaire d'une carte de déporté ou interné, ancien combattant ou prisonnier de guerre (opérations d'Afrique du Nord) sous certaines conditions de durée de mobilisation et/ou de captivité, ou encore si vous êtes mère de famille ouvrière (sous certaines conditions).

Avant l'âge légal de départ à la retraite pour carrière longue :

Si vous obtenez votre retraite de base à taux plein entre 56 ans et avant l'âge légal de départ à la retraite pour carrière longue du fait d'une carrière longue, vous pouvez également bénéficier de votre retraite complémentaire sans abattement.

Avant l'âge légal de départ à la retraite pour handicap :

Si vous obtenez votre retraite de base à taux plein entre 55 ans et l'âge légal de départ à la retraite du fait d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%, vous bénéficierez de votre retraite complémentaire sans abattement.

À partir de 55 ans avec minoration, si vous n'entrez pas dans les catégories précédentes :

Cette minoration, généralement définitive, est fonction de votre âge ou de votre nombre de trimestres de Sécurité sociale.

Montant de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Pour le calcul du montant de la retraite complémentaire, les institutions affiliées à AGIRC-ARRCO utilisent un système de monnaie de compte, les **points**.

Le nombre de points acquis chaque année est proportionnel au montant des cotisations versées à la caisse de retraite complémentaire. Il est donc fonction de votre salaire tout au long de votre carrière. En effet, le montant de la cotisation, part patronale et part salariale, est divisé par le prix d'achat d'un point (ou salaire de référence), ce qui détermine le nombre de points annuels.

Le total des points multiplié par la valeur du point au moment de la retraite détermine le montant de celle-ci.

Les points acquis au cours de la carrière par cotisation auprès d'une institution sont inscrits sur un compte personnel. Des points peuvent être attribués sans cotisation ou avec une contribution partielle pour les périodes d'emploi, situées avant l'adhésion de l'employeur à une institution de retraite complémentaire ou

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	15/20	2

pour certaines périodes de guerre, pour des périodes de maladie, maternité, accident du travail et invalidité, pour des périodes de chômage indemnisé ou encore des périodes de préretraite.

La **valeur du point** est le montant en euros qui vous est versé pour un point de retraite. Cette valeur est revue périodiquement en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Elle est de 1.2841€ jusqu'au 31 octobre 2022 et de 1.3498€ au 1^{er} novembre 2022.

Majoration pour enfants.

Elle est de 5 % pour chacun des enfants encore à charge au moment de l'attribution de la retraite et de 10 % pour trois enfants et plus nés ou élevés. Ces deux majorations ne sont pas cumulables. Pour plus de détails voir : <https://humanis.com/particulier/retraite-complementaire/offre/mes-relevés/>

Dispositif minoration/majoration temporaires : mode d'emploi

Un nouveau dispositif de minoration/majoration temporaires s'applique au montant de votre retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Vous êtes concerné :

- si vous êtes né à compter du 1er janvier **1957**
- et si vous remplissez les conditions pour bénéficier de votre retraite AGIRC-ARRCO à taux plein après le 1er janvier **2019**.

Ce dispositif ne vous concerne pas :

- Si vous êtes né avant le 1er janvier **1957** quelle que soit la date d'effet de votre retraite.
- Si vous demandez votre retraite complémentaire avec une minoration définitive.

Si vous remplissez les conditions pour bénéficier de votre retraite de base à taux plein au plus tard le 1er janvier **2019**, la minoration temporaire ne s'applique pas sur votre retraite AGIRC-ARRCO quelle que soit la date de votre départ.

Le dispositif de majoration/minoration temporaires prévoit trois situations. Il vous appartient en fonction de votre contexte professionnel et personnel, de déterminer quelle situation vous correspond.

Trois situations de minoration/majoration temporaires

- Vous demandez votre retraite complémentaire à la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base. Une minoration de 10% pendant 3 ans s'applique au montant de votre retraite complémentaire. La retraite cesse d'être minorée lorsque le retraité atteint l'âge de 67 ans et plus.
- Vous demandez votre retraite complémentaire 1 an après la date à laquelle vous bénéficiez du taux plein au régime de base. La minoration ne s'applique pas. Vous bénéficiez de la totalité de votre retraite complémentaire.
- Vous demandez votre retraite complémentaire 2 ans ou plus après la date à laquelle vous bénéficiez de votre retraite de base au taux plein. Vous bénéficiez d'une majoration de votre retraite complémentaire pendant 1 an de :
 - 10 % si vous décalez la liquidation de votre retraite complémentaire de deux années,
 - 20 % si vous décalez de trois années,
 - 30 % si vous décalez de quatre années.

Cas d'exonération de la minoration

La minoration temporaire de 10 % ne s'applique pas sur la retraite AGIRC-ARRCO des retraités exonérés de CSG. Pour les retraités assujettis à la CSG au taux de 3,8%, la minoration est de 5 % au lieu de 10 %.

Il existe des situations pour lesquelles, le coefficient de solidarité ou minoration temporaire ne s'applique pas. Ainsi, sont exonérés de la minoration temporaire sous certaines conditions :

- les retraités handicapés ;
- les retraités au titre du dispositif amiante ;

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	16/20	2

- les retraités au titre de l'inaptitude ;
- les retraités ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé ;
- les aidants familiaux ;
- les retraités qui bénéficiaient de l'allocation de solidarité spécifique à la veille de leur retraite ;
- les retraités qui se sont vu reconnaître une incapacité permanente partielle de 20 % ou plus à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La minoration ne s'applique pas aux retraites des personnes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la retraite à taux plein. Leur retraite complémentaire subit une minoration (abattement) définitive.

Instruction des demandes

La demande doit être faite auprès de l'institution de retraite complémentaire AGIRC - ARRCO du dernier employeur, **Malakoff Humanis** pour Thales, par courrier, mail ou téléphone, ou encore directement en ligne sur le site **Malakoff Humanis**.

Vous pouvez aussi vous adresser au **CICAS** (Centre d'Information, Conseil et Accueil des Salariés, AGIRC et ARRCO) du département ou dans l'une de ses permanences qui vous transmettra les imprimés à remplir. Tel : 08 20 20 01 89 (0,09 €/ min. depuis un poste fixe). <https://www.agirc-arrco.fr/contact/localiser-centre-info-retraite/>

Pour connaître votre caisse de retraite, consulter :

<https://www.malakoffhumanis.com/solutions/retraite-complementaire/caisses-de-retraite/>

Les démarches doivent être entreprises dans les 4 mois qui précèdent la date prévue du départ à la retraite.

Il est également possible de déposer une « [Demande de retraite complémentaire en ligne](#) »

Attention : une demande tardive peut entraîner la perte du bénéfice d'allocations trimestrielles.

Les justificatifs suivants sont à fournir lors du dépôt de votre dossier :

- une photocopie de votre avis d'imposition ;
- une photocopie de la carte d'identité ou du passeport en cours de validité si vous n'avez pas eu d'enfant (à défaut, une photocopie du livret de famille ou un extrait d'acte de naissance)
- une photocopie du livret de famille, si vous avez eu au moins trois enfants (à défaut, un extrait d'acte de naissance de chaque enfant) ;
- un relevé d'identité bancaire, postal ou de caisse d'épargne ;
- votre numéro d'immatriculation à la Sécurité sociale.

Si vous avez cotisé auprès de différents régimes de retraite AGIRC ou ARRCO, ceux du dernier employeur, **Malakoff Humanis** pour Thales ou le **CICAS** du département assureront les regroupements nécessaires.

ou voir le site <https://www.agirc-arrco.fr/mes-services-particuliers/les-experts-retraite/>

Si vous avez cotisé à différents régimes de retraite (salarié, non salarié, régimes spéciaux ou particulier), vous devrez faire différentes demandes. Vous pouvez vous rendre au CICAS de votre département qui pourra vous guider si vous avez travaillé dans des secteurs relevant de régimes spéciaux ou particuliers, ou si vous avez eu des périodes d'activité non salariée (artisan, profession libérale...).

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	17/20	2

Valeur du point Agirc
Valeur du point Arrco

$$\frac{0,4378 \text{ (Valeur du point Agirc)}}{1,2588 \text{ (Valeur du point Arrco)}} = 0,347791548$$

- **Nombre de points retraite complémentaire AGIRC-ARRCO**

Nombre de points ARRCO = Nombre de points AGIRC-ARRCO

Nombre de points AGIRC X 0,347791548 = Nombre de points AGIRC-ARRCO

- **Montant de la retraite** = Nombre de points AGIRC-ARRCO X Valeur du point AGIRC-ARRCO

Pour plus d'informations, voir : <https://www.agirc-arrco.fr/ma-retraite/comprendre-ma-retraite/la-retraite-lessentiel-pour-comprendre/>

Assurances complémentaires santé et prévoyance :

Lors de votre passage à la retraite se posera pour vous la question du maintien ou non des garanties dont vous pouviez bénéficier dans le cadre des dispositions arrêtées paritairement par votre entreprise. Vous aurez à vous prononcer sur une adhésion à l'un des régimes « **complémentaire santé senior** » que, dans la continuité des régimes obligatoires pour actifs, **Malakoff Humanis** propose aux retraités de Thales. Un choix vous sera proposé entre trois régimes, le régime de base « **Armorique** », le régime intermédiaire « **Bigorre** » et le régime « **Vanoise** ». Leurs prestations sont croissantes avec évidemment des conséquences sur les cotisations. Ces cotisations comprennent une partie forfaitaire, variable suivant l'option choisie (forfaitaire ou familiale) exprimée en pourcentage du plafond de la sécurité sociale et une partie proportionnelle à la retraite complémentaire cadre.

Vous aurez aussi à vous prononcer sur différentes garanties de prévoyance telles que régime décès et régime dépendance.

Un dossier détaillé vous aidant dans vos choix vous est remis avant votre départ en retraite.

Vous recevrez sans doute, dans ces moments-là, diverses propositions d'organismes privés ou de mutuelles. Elles pourront vous paraître alléchantes. **Attention alors de ne pas vous engager dans de telles voies sans mûres réflexions car si vous abandonnez l'institution retenue par votre entreprise, aucun retour en arrière ne sera possible.**

Votre décision doit être prise sous 3 mois après votre départ en retraite.

Toutes les études menées par notre association à ce jour ont montré qu'on a tout intérêt à rester fidèle à l'institution de son entreprise, en l'occurrence Malakoff Humanis pour Thales. **Un avantage déterminant est que les cotisations ne varient pas avec l'âge.** Les frais de gestion, partagés entre actifs et retraités sont parmi les plus bas de tous les régimes analysés et il n'y a pas d'actionnaires à rémunérer. Le fonctionnement paritaire permet de s'y faire entendre. Des fonds sociaux sont réservés chaque année pour aider dans les situations difficiles. Ajoutons enfin que notre association AICPRAT entretient avec l'Institution des relations étroites et confiantes lui permettant de contribuer à la résolution d'éventuels problèmes que vous rencontreriez.

Notons aussi que le Groupe Thales participe de façon dégressive sur 5 ans à la cotisation Malakoff-Humanis (soit 450 euros sur 5 ans pour une cotisation familiale)

La réforme future des retraites :

Extraits du communiqué de presse du 24 janvier 2020 suite au Conseil des Ministres :

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	18/20	2

« Le Gouvernement a présenté un projet de loi organique relatif au système universel de retraite et un projet de loi instituant un système universel de retraite le 24 janvier 2020.

Ces deux projets proposent un cadre commun à tous les Français et construisent un régime tout à la fois pérenne et solide :

- qui renforce l'équité entre les générations
- qui protège mieux les plus fragiles,
- qui restaure la confiance
- et redonne de la valeur au travail.

Ils ont été élaborés à l'issue d'une concertation qui a duré plus de deux ans et qui a associé les citoyens à divers niveaux. Ces deux projets mettent fin aux quarante-deux régimes existants, notamment aux régimes spéciaux, au profit **d'un système universel en répartition qui fonctionnera en points**, comme de nombreux régimes existants.

- La valeur du point ne pourra pas baisser.
- Ce système universel couvrira l'ensemble des personnes ayant une activité professionnelle en France et, à cotisation égale, leur garantira les mêmes droits.

La génération 2004, qui aura dix-huit ans en 2022, sera la première à intégrer le système universel de retraites, qui ne concernera pas les personnes à moins de dix-sept ans de leur retraite et régira, pour tous les autres Français, uniquement les années travaillées à partir de 2025.

Une période de transition longue, d'une quinzaine d'années, est prévue, notamment pour faire évoluer les taux de cotisation actuels vers ceux du système universel.

L'âge minimum auquel il est possible de partir en retraite est maintenu à soixante-deux ans. Il s'agit de laisser à chacun, en fonction de son parcours, le choix de la liberté, tout en incitant les Français, sans les y forcer, à travailler un peu plus longtemps, dans le but de garantir les pensions et de financer un niveau élevé de solidarité.

Le projet de système universel comporte, dans sa construction même, **un effet plus redistributif** et il inclut de très nombreux mécanismes de solidarité destinés à éviter que les aléas de la vie personnelle et professionnelle aient des impacts trop significatifs sur la retraite, notamment :

- **une pension minimale de retraite d'au moins 85 % du SMIC net** pour une carrière complète ;
- **l'harmonisation des dispositifs de solidarité**, qui met ainsi fin aux inégalités, par exemple en matière de droits familiaux, avec la mise en place d'un dispositif unique de majoration en points de 5 % accordée par enfant, dès le premier enfant ;
- **l'indexation des points acquis sur les salaires** et non sur l'inflation ;
- **la fin des régimes spéciaux et la prise en compte de la pénibilité**, des carrières longues et des spécificités de certaines professions, car le système universel n'est pas un système uniforme ;
- **l'harmonisation des régimes de réversion.**

Le système universel vise également à clarifier et renforcer la responsabilité des acteurs.

Ainsi, dans le cadre de la trajectoire définie par le Parlement et le Gouvernement, les représentants des assurés et des employeurs seront responsables de la **détermination des paramètres du système universel à moyen et à long terme**. Il s'agit d'affirmer notre confiance dans la capacité **du dialogue social** à construire une démarche concertée, essentielle face à l'enjeu que constitue la retraite pour nos concitoyens.

Il s'agit aussi d'affirmer notre **responsabilité à l'égard des jeunes générations** : le système universel de retraite doit répondre à **un objectif de soutenabilité et d'équilibre financier garantissant sa solidité, sa stabilité et sa viabilité.**»

Le texte proposé au parlement a été amendé, puis adopté en première lecture en application de l'article 49 alinéa 3 de la constitution le 3 mars 2020.

Puis cette réforme a été suspendue du fait du COVID.

En 2022 le gouvernement a annoncé qu'un nouveau projet de réforme sera discuté à l'Assemblée Nationale fin 2022/début 2023 !

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	19/20	2

Cette réforme est annoncée de type « paramétrique » et non plus systémique :

Rappel des leviers d'action alors possibles:

- Agir sur les cotisations.
- Les montants des retraites versées.
- Retarder l'âge de départ à la retraite et/ou augmenter le nombre de trimestres de cotisations exigées pour être éligible.

Débats à suivre...

Date de création	Date d'actualisation	N° de page	Cahier
Mai 1989	Novembre 2022	20/20	2