



RETRAITE

Comprendre votre retraite Pour mieux la préparer

A quel âge prendre sa retraite

En matière d'âge, il faut distinguer trois limites :

- L'âge minimum du départ à la retraite ;
- L'âge nécessaire pour obtenir le taux plein ;
- L'âge de la mise à la retraite d'office.

❖ L'âge minimum de départ à la retraite

Il est communément appelé « l'âge légal ». C'est l'âge minimal pour pouvoir partir à la retraite. À ce jour, l'âge minimal du départ à la retraite est de 62 ans, pour les personnes nées à partir di 1^{er} janvier 1955. Pour les personnes nées avant cette date, l'âge varie en fonction de l'année de naissance. Le tableau ci-dessous reprend les conditions d'âge et de durée de cotisations nécessaires à chaque génération afin de partir avec une retraite à taux plein. C'est à dire sans décote sur les montants des pensions perçues.

Année de naissance	Durée de cotisation	Age minimum de départ en retraite	Age de la retraite à taux plein
1951	163 trimestres (40 ans et trois trimestres)	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	164 trimestres (41 ans)	60 ans et 9 mois	65 ans et 49mois
1953	165 trimestres (41 ans et un trimestre)	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	165 trimestres (41 ans et un trimestre)	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
955 - 1957	166 trimestres (41 ans et deux trimestres)	62 ans	67 ans
1958 - 1960	167 trimestres (41 ans et trois trimestres)	62 ans	67 ans
1961 - 1963	168 trimestres (42 ans)	62 ans	67 ans
1964 - 1966	169 trimestres (42 ans et un trimestre)	62 ans	67 ans
1967 - 1969	170 trimestres (42 ans et deux trimestres)	62 ans	67 ans
1970 - 1972	171 trimestres (42 ans et trois trimestres)	62 ans	67 ans
À partir de 1973	172 trimestres (43 ans)	62 ans	67 ans

À compter de la génération née en 1958, le nombre de trimestres nécessaires afin d'obtenir le taux plein est augmenté d'un trimestre tous les 3 ans. L'âge légal de départ à la retraite est de 62 ans.

❖ L'âge nécessaire pour obtenir le taux plein

Après 65 ou 67 ans selon l'année de naissance, il est possible de partir à la retraite sans décote quel que soit le nombre de trimestres cotisés, même s'il en manque, pour autant, le calcul de la pension de retraite sera au prorata des trimestres cotisés.

❖ L'âge de la mise à la retraite d'office

À l'âge de 70 ans un salarié du privé peut être mis d'office à la retraite par son employeur (même contre son gré).

❖ Le départ anticipé pour carrière longue

Vous avez commencé à travailler très jeune et vous avez effectué une longue carrière ?

Vous pouvez demander votre retraite avant l'âge légal de départ à la retraite sous réserve de remplir deux conditions obligatoires et cumulatives :

- Avoir cotisé avant la fin de l'année civile de vos 16 ans ou avant la fin de l'année civile de vos 20 ans :
5 trimestres, réduits à 4 si vous êtes né au cours du dernier trimestre civil de votre année de naissance.
- Avoir le nombre suffisant de trimestre cotisés (voir tableau ci-après).

Le rachat de trimestres n'est pas pris en compte dans le cadre d'un départ en carrière longue et ne permet pas d'obtenir un supplément de retraite dans le cadre des surcotes. Les sommes dues peuvent être échelonnées sur plusieurs années, mais doivent être intégralement payées avant le départ en retraite.

Année de naissance	Age de départ possible À partir de :	Justifier de 5 trimestres* cotisés avant l'année civile de vos :	Avoir un total de trimestres cotisés dans votre carrière**de :
1954	56 ans	16 ans	173 trimestres
	58 ans et 8 mois	16 ans	169 trimestres
	60 ans	20 ans	165 trimestres
1955	56 ans et 4 mois	16 ans	174 trimestres
	59 ans	16 ans	170 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1956	56 ans et 8 mois	16 ans	174 trimestres
	59 ans et 4 mois	16 ans	170 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1957	57 ans	16 ans	174 trimestres
	59 ans et 8 mois	16 ans	166 trimestres
	60 ans	20 ans	166 trimestres
1958	57 ans et 4 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
A partir de 1960	58 ans	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres

*A partir de la génération 1961 le nombre nécessaire de trimestres cotisés augmente d'un tous les trois ans pour atteindre 172 trimestres pour les générations nées à partir de 1973. Le nombre requis.

*Ou 4 trimestres si vous êtes né au cours du dernier trimestre de l'année civile.

**En cas d'un nombre insuffisant de trimestres cotisés, vous devez continuer votre activité pour atteindre le nombre requis.

Attention : les trimestres manquants seront calculés en trimestres civils.

Sont exclus du calcul : Les périodes d'affiliation à l'Assurance Vieillesse des Parents à Foyer (A.V.P.F.), les périodes de volontariat associatif, le rachat volontaire de trimestres effectués depuis le 13 janvier 2008.

❖ Les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant

Pour les enfants nés après le 1^{er} avril 2010, le nombre de trimestres attribués à la mère est de 8 par enfant élevé.

Pour les enfants nés après le 1^{er} avril 2010, l'attribution des trimestres supplémentaires s'effectue selon les modalités suivantes :

- Pour chaque enfant né, 4 trimestres sont automatiquement attribués à la mère. Ensuite, les parents ont le choix d'affecter une année supplémentaire en totalité ou non à l'un ou l'autre des parents.
- En cas de non choix effectué avant le 4^{ème} anniversaire de l'enfant, l'année supplémentaire de majoration non affectée est, par présomption, attribuée à la mère de l'enfant ; En cas de litige, la charge de la preuve revient au père. Cette majoration ne peut être cumulée avec la majoration pour congé parental.

❖ La situation de handicap

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les salariés ayant une incapacité permanente d'au moins 50% ou d'un handicap équivalent peuvent partir avant l'âge de la retraite.

Ils peuvent bénéficier d'une retraite anticipée entre 55 et 61 ans et 11 mois, en suivant les paliers fixés par la loi sur le relèvement progressif de l'âge légal de 60 à 62 ans (ce dispositif est soumis à des conditions de durée de cotisations).

Il fait l'objet d'un dossier spécifique, pour lequel il est nécessaire de prendre contact avec les services de la C.N.A.V. et de la M.D.P.H.

❖ La situation de maladie professionnelle

Les salariés souffrant de maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale, peuvent partir avant l'âge légal : l'assuré doit justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins égal à 20% ou au moins égal à 10% et inférieure à 20% sous réserve, dans certain cas, d'un avis favorable de la Commission Pluridisciplinaire.

Le taux d'incapacité permanente doit être reconnu :

- Soit au titre d'une maladie professionnelle ;
- Soit au titre d'un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Important : Les accidents de trajet n'ouvrent pas droit à la retraite anticipée au titre des maladies professionnelles ou dans le cadre des dispositifs sur la pénibilité.

❖ L'arrêt maladie a-t-il une incidence sur la retraite

Les arrêts maladie n'ont pas d'incidence sur l'acquisition de trimestres. En revanche, les montants d'indemnisation perçus au titre des arrêts de maladie ne sont pas pris en compte par la C.N.A.V. pour le calcul du montant de la retraite.

Les points sont toujours accordés dans les régimes de retraite complémentaire pour les périodes d'arrêt de travail avec maintien de salaire. Des points sont accordés sans contre partie de cotisation si l'ensemble de ces cotisations est rempli :

- Périodes d'incapacité de travail qui succèdent à une période d'affiliation AGIRC et/ou ARRCO sans maintien de salaire ou partiellement ;
- Taux d'incapacité minimum de 50% ;
- Arrêt de travail de plus de 60 jours consécutifs ;
- Indemnisation de la Sécurité Sociale par des Indemnités Journalières ou une pension d'invalidité.

Ou encore par une rente correspondant à un taux d'incapacité au minimum des 2 tiers.

Attention : Des points pour maladie sont attribués dans la mesure où les caisses complémentaires ont connaissance de vos arrêts.

En cas de doute, il convient de saisir votre caisse en fournissant les copies de vos indemnités journalières pour régularisation.

Conditions d'acquisition des trimestres

❖ Les trimestres cotisés

Les trimestres cotisés sont ceux ayant donné lieu au versement de cotisations sur les revenus d'activité. Au 1^{er} octobre 2017, un salaire brut annuel minimum de 1903,98€ permet de valider un trimestre. Une année complète sera validée pour un salaire annuel brut minimum de 7 615,94€.

Les trimestres considérés cotisés sont tous ceux ayant donné lieu à une cotisation sociale suffisante ou étant dits « assimilés » comme les 4 trimestres du service national, 4 de chômage indemnisé et 4 de maladie et accident du travail. Tous ceux liés à la maternité et aux périodes assimilées maternité ou adoption. Tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du Compte Personnel de prévention de la pénibilité.

❖ Les trimestres assimilés

Les trimestres assimilés sont ceux des périodes de maternité, d'invalidité et/ou maladie, de période d'appel sous les drapeaux dans le cadre du service national, des périodes de chômage involontaire engendrées par un licenciement. Les périodes sans soldes (congrés sabbatiques) sont exclus.

❖ Les trimestres de majoration

Ils sont attribués aux parents dont l'(es) enfant(s) présente un handicap élevé suite à un congé parental d'éducation ou selon les conditions d'accès prévues au paragraphe « Les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant » page 3.

❖ Les rachats volontaires de trimestres

Cela concerne tous les salariés encore en activité qui n'auront pas le nombre de trimestres nécessaires pour partir à l'âge légal et afin de bénéficier du taux plein.

Ce rachat est possible dans la limite de 12 trimestres.

- Ceux sur des années d'activité incomplète ;
- Vos années d'études supérieures si elles sont validées d'un diplôme.

Le coût du rachat est calculé en fonction de votre âge, de la moyenne de vos salaires des 3 dernières années civiles précédant la date à laquelle votre demande a été déposée et de l'option de votre versement (taux et durée).

Les rachats de trimestres sont déductibles de votre revenu imposable et ouvrent la possibilité de racheter des points auprès des caisses complémentaires.

❖ Les années d'apprentissage

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les périodes d'apprentissage sont désormais prises en compte pour la validation des trimestres de retraite.

La loi prévoit plusieurs dispositions visant à permettre l'acquisition d'un nombre de trimestres correspondant à la durée de la période d'apprentissage :

- Les salaires de l'apprenti sont soumis aux cotisations vieillesse sur la base du salaire réel ;
- Un versement complémentaire de cotisation vieillesse est effectué par le fonds de solidarité vieillesse pour valider les trimestres manquants correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Il s'agit de permettre aux apprentis de valider 4 trimestres par an quand ils ont été apprentis toute l'année.

Les années d'apprentissage entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013 :

Il est possible d'effectuer un rachat de la période d'apprentissage à tarif réduit dans la limite de 4 trimestres. Un trimestre est décompté par période de 90 jours consécutifs d'apprentissage.

Lorsque la période de 90 jours consécutifs couvre deux années civiles :

- Elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou de l'autre année ;

Dans ce cas vous devez prendre contact avec votre caisse départementale ou régionale de retraite (CNAV ou CARSAT) du lieu de votre domicile.

❖ Les conditions d'admission au rachat de trimestres à tarif réduit

Le coût du rachat d'un trimestre dépend à la fois :

- Des revenus de l'assuré ;

- De son Age : plus il est jeune, moins le cout est élevé ;
- Et aussi de l'option choisie.

Dans le calcul de la retraite, le nombre de trimestres intervient à deux niveaux :

- Pour déterminer le taux ;
- Pour évaluer la durée d'assurance.

En conséquence, le rachat peut donc se faire en vue d'améliorer uniquement le taux afin de réduire ou d'annuler la décote, ou bien le taux et la durée. Cette dernière option est plus chère.

Au coût du trimestre ainsi déterminé est appliqué un abattement forfaitaire de :

- 670€ pour un trimestre pris en compte pour le taux ;
- 1 000€ pour un trimestre pris en compte pour le taux et la durée

Les assurés admis à faire un rachat de trimestre(s) à tarif réduit au titre d'année d'études supérieures peuvent bénéficier d'un échelonnement de leur versement d'un, de trois ou de cinq ans, quel que soit le nombre de trimestres rachetés.

Les jeunes actifs ayant fait des études supérieures et ayant obtenu leur(s) diplôme(s) peuvent racheter jusqu'à 4 trimestres. Les demandes de rachat à tarif dérogatoire doivent être déposées au plus tard le 31 décembre de la 10^{ème} année civile suivant la fin de période des études sur laquelle elle porte.

Le montant de la pension de retraite

❖ Taux de liquidation

Le taux de liquidation de la retraite est le taux qui est appliqué dans le calcul du montant de la pension de retraite de base. C'est le pourcentage qui est utilisé lors de votre départ en retraite pour le calcul de celle-ci.

Le taux de liquidation maximal de votre retraite de base est égal à 50%. Le taux maximum est aussi appelé « taux plein ».

❖ Taux de remplacement

Celui-ci prend en compte l'ensemble des différentes pensions à percevoir : régime de base, régime complémentaire, régimes professionnels autres...

Il est fréquent que la totalité du montant des retraites soit inférieure aux revenus d'activité. Le taux de remplacement désigne le pourcentage du rapport entre la première pension et le dernier revenu. La pension de retraite « remplace » le revenu d'activité à hauteur d'un taux.

❖ La durée de cotisation

La question que l'on se pose souvent est : combien doit-on avoir de trimestres ?

Afin de bénéficier d'une retraite à taux plein, il est nécessaire de justifier d'un nombre de trimestres de cotisation en fonction de la date de naissance.

Appelé aussi « durée d'assurance », c'est le total des trimestres validés. Cette durée sert de base de calcul et s'appréhende tous régimes confondus. La durée d'assurance requise pour le taux plein augmente progressivement jusqu'à 17 trimestres.

Le montant total d'une pension de retraite est le cumul de plusieurs pensions. Pour chaque salarié, elle sera l'addition d'une retraite de base versée par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et d'une retraite complémentaire versée par l'Association Régime de Retraite Complémentaire Obligatoire (ARRCO).

Les cadres et assimilés b bénéficient d'une pension supplémentaire versée par l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC).

❖ Le calcul de la retraite de base versée par la C.N.A.V.

Pour un salarié ayant le nombre de trimestres de cotisation requis, la base de calcul s'effectue sur la moyenne de ses 25 meilleurs salaires annuels dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale en vigueur pour chaque année. Attention, l'année au cours de laquelle un salarié prend sa retraite n'est pas retenue dans le calcul de la C.N.A.V.

Pour un salarié ayant cotisé chaque année au Plafond de la Sécurité Sociale et ayant le nombre de trimestres requis, le montant versé sera d'un maximum de 50% du Plafond de la Sécurité Sociale.

En réalité, un salarié ayant cotisé 25 ans au Plafond de la Sécurité Sociale, ne touchera environ que 44,8% de celui-ci au moment de faire valoir ses droits. En effet, la revalorisation de ses 25 meilleures années, au moment de son départ, évolue moins vite que la hausse annuelle du Plafond de la Sécurité Sociale.

Travail à temps partiel

Le nombre de trimestres relevé par la C.N.A.V. dépend du montant des cotisations versées. Au-delà de 5 856,00€/an (seuil minimum en 2017) : le travail à temps partiel n'aura aucune incidence sur le nombre de trimestres validés.

En revanche, votre pension étant calculée sur la moyenne de vos 25 meilleurs années salaires annuels bruts, l'inclusion fait baisser mécaniquement votre niveau de retraite par rapport à la période travaillée et cotisée à temps plein dans le cas d'une longue période à temps partiel incluse dans ces 25 années. Le temps partiel induit aussi la baisse du nombre de points attribués au titre des régimes de retraites complémentaires.

❖ Le calcul des retraites complémentaires versées par l'ARRCO et l'AGIRC

Chaque salarié se constitue des droits aux retraites complémentaires tout au long de sa carrière professionnelle. Vos cotisations et celles de votre entreprise vous permettent de cumuler des Points de Retraite auprès des régimes ARRCO et AGIRC.

Le montant annuel de vos retraites complémentaires est égal au nombre de points acquis durant votre carrière multiplié par la valeur du point à la date du départ à la retraite.

Valeur du point : ARRCO : 1,2513€

AGIRC : 0,4352€

A savoir

Comme dans le régime de base, le montant de vos pensions de retraite complémentaire dépend du nombre de trimestres validés et de votre âge au moment de la liquidation de vos droits décidé par vous-même.

Si vous partez à 67 ans ou plus : vous toucherez la totalité de vos retraites complémentaires, même si votre nombre de trimestres est insuffisant.

Si vous partez entre 60 et 67 ans : vous ne toucherez la totalité de vos retraites complémentaires que dans la mesure où vous avez l'âge et les trimestres nécessaires à l'obtention de votre retraite à taux plein du régime de base.

Attention :

Les points de retraite acquis avec l'ARRCO et l'AGIRC en qualité de salarié du secteur privé ne concernent que cette partie d'activité de votre carrière professionnelle. Dans le cas d'une autre activité dans un autre secteur (fonction publique, agricole, libéral...) il vous faut consulter les caisses de retraite de chacun de ces régimes.

Mes pensions sont-elles exonérées de cotisations ?

Il convient de rappeler que le calcul de vos pensions est exprimé en montant brut. Ainsi, le net versé est le résultat après déduction de la CSG et CRDS.

Le taux pour la CSG est de 8,30 % (taux fort) ou 3,80 % (taux minoré) selon le montant de votre revenu fiscal.

Le taux de prélèvement pour la CRDS est de 0,50 %.

Le taux pour la Casa est de 0.30 %. Elle est prélevée uniquement si vous payez la CSG taux fort.

Sur les pensions des régimes complémentaires, il faut ajouter à ces taux 1 % au titre de l'assurance maladie.

❖ Coefficients minorants et majorants sur les complémentaires

Afin de permettre le rééquilibrage du financement des retraites complémentaires, de nouvelles dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019 pour ces régimes avec la création de coefficients.

Création d'un coefficient minorant

Les salariés ayant la possibilité de partir en 2019 dans le cadre de carrières longues, ou ayant atteint l'âge légal et bénéficiant d'une retraite à taux plein, auront la possibilité soit de liquider immédiatement leurs pensions de retraite complémentaire, soit de différer d'au moins un an.

Cas du départ immédiat :

Le salarié faisant le choix d'un départ immédiat dès l'obtention des conditions du taux plein se verra appliquer une décote temporaire pendant 3 ans de 10% sur le montant brut de ses pensions de retraite complémentaire. Passé le délai des 3 ans, le salarié retrouvera automatiquement le montant initial de ses pensions de retraite complémentaire. Ce coefficient ne peut en aucun cas s'appliquer au-delà du 67^{ème} anniversaire du salarié.

Cas du départ différé :

Le salarié faisant le choix d'un départ différé, au minimum pour 4 trimestres, perçoit immédiatement ses pensions complètes et bénéficiera des points acquis pendant son activité supplémentaire. Lors de la liquidation, cela évite l'application du coefficient minorant sur ses pensions de retraite complémentaire.

Une fois le taux plein acquis, le salarié qui prolonge son activité au-delà de l'âge légal bénéficie de la surcote sur la pension à raison de 1,25% par trimestre civil supplémentaire effectué.

Création d'un coefficient majorant

Pour les salariés prolongeant leur activité au-delà des 4 trimestres, il est prévu un coefficient majorant leurs retraites complémentaires :

- 8 trimestres après l'obtention du taux plein : 10% de majoration pendant un an
- 12 trimestres après l'obtention du taux plein : 20% de majoration pendant un an
- 16 trimestres après l'obtention du taux plein : 30% de majoration pendant un an

Ne sont pas concernés par le dispositif coefficient minorant ou majorant :

- Tous les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1957 ;
- Tous les salariés éligibles au dispositif carrière longue qui partent à la retraite avant le 1^{er} janvier 2019 ;
- Tous les salariés liquidant leurs pensions à compter du 1^{er} janvier 2019 et qui sont exonérés de CSG.

Sont exonérés du coefficient minorant :

- Les salariés handicapés remplissant les conditions d'un départ anticipé et justifiant d'un taux d'IPP (incapacité permanente partielle) de 50% et concernés par l'amiante ;
- Les salariés handicapés ne remplissant pas les conditions d'un départ anticipé et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle de 50% ;
- Les assurés inaptes avec un taux d'IPP de 50% médicalement constaté ;
- Les salariés ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé ;
- Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

❖ Décotes et surcotes, quand s'appliquent-elles ?

Le départ à l'âge légal sans avoir le nombre de trimestres requis est possible. Mais, il entraîne une décote du montant de la pension de retraite de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et des pensions des retraites complémentaires. Il est également possible de racheter des trimestres manquants.

La décote : une pénalité appliquée sur votre pension de retraite

Partir à l'âge légal sans avoir le nombre de trimestres validés requis entraîne une décote appliquée pour chaque trimestre manquant sur votre pension CNAV. Le taux appliqué dépend de votre année de naissance suivant le barème ci-dessous :

Année de naissance	Décote par trimestre manquant
1950	0,8125%
1951	0,75%
1952	0,6875%
1953 et suivant	0,625%

Ce système de décote s'applique également aux retraites complémentaires ARRCO et AGIRC à raison de :

- 1% par trimestre manquant dans la limite de 12 trimestres
- 1,25% au-delà, dans la limite de 20 trimestres

La surcote : une majoration appliquée sur votre pension de retraite

Celle-ci est appliquée sur le montant de la retraite versé par la CNAV.

Elle concerne les salariés qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite et conjointement bénéficient déjà du nombre de trimestres validés suffisants pour accéder au taux plein.

Prenons l'exemple d'un salarié né en 1952 qui atteint l'âge légal de 60 ans et 9 mois et qui totalise à cette date 164 trimestres : il ne se verra octroyer des trimestres supplémentaires qu'à compter du 1^{er} jour du trimestre suivant au cours duquel il a eu ses 60 ans et 9 mois, il devra impérativement effectuer le trimestre suivant complet ! Ensuite, tous les trimestres civils supplémentaires effectués lui permettent d'obtenir une surcote de 1,25% par trimestre réalisé. Attention : le rachat de trimestres ne permet pas de bénéficier du régime des surcotes.

Ai-je droit à une majoration pour avoir élevé un ou plusieurs enfants ?

Oui mais attention, il est attribué une surcote uniquement pour les salariés (père ou mère) ayant eu ou élevé au moins 3 enfants.

Au titre de la CNAV : le montant est bonifié de 10%

Au titre des retraites complémentaires c'est plus compliqué !

- Jusqu'au 31 décembre 2011 : Tous les salariés qui liquident leurs retraites complémentaires se voient appliquer au titre de l'AGIRC :
 - Une majoration de 5% de 1 à 2 enfants ;
 - Une majoration de 8% pour 3 enfants ;
 - Une majoration de 12% pour 4 enfants ;
 - Une majoration de 16% pour 5 enfants ;
 - Au-delà, dans la limite de 7 enfants, la majoration est de 4% par enfant.
- A partir du 1^{er} janvier 2012 : Tous les salariés qui liquident leurs retraites complémentaires se voient appliquer un nouveau mode de calcul : tous les points sont majorés par l'ARRCO et l'AGIRC de 10%.

Le montant cumulé par ces deux méthodes de calcul ne peut dépasser le montant annuel de :

- 1 022,92€ pour l'ARRCO et 1 022,99€ pour l'ARGIRC ;
- 2 045,91€ cumulés au titre des retraites complémentaires.

Les salariés nés avant le 2 août 1951 bénéficient à la fois des règles de majoration en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 et des règles de calcul en vigueur au 1^{er} janvier 2012, sans limitation de montant et même en cas de prolongation d'activité au-delà du 1^{er} janvier 2012.

Les salariés prenant leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2012 bénéficient d'une majoration de 5% de leurs allocations aux régimes complémentaires s'ils ont encore des enfants à charge.

Celle-ci n'est pas cumulable avec celle pour enfants nés ou élevés. La majoration de 10% accordée par la CNAV pour les salariés ayant élevé 3 enfants et plus est défiscalisée.

Accords d'entreprise Dispositions Séniors MARKET

❖ Aménagement des fins de carrières

Temps partiel

Deux ans avant le départ à la retraite :

Possibilité pour les temps complet de passer à temps partiel à 80% deux ans avant leur départ à la retraite. Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Un an avant le départ à la retraite :

Les salariés pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 12 mois précédant leur départ à la retraite. Cette durée sera majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés.

Ce dispositif implique que le salarié informe l'employeur sur sa date de départ à la retraite. Il est subordonné à l'engagement du salarié que son départ à la retraite intervienne au terme de la période de temps partiel définie.

En cas de mise en œuvre de ce dispositif, le salaire mensuel brut de base sera majoré de 10%.

La société prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué. Conformément à la réglementation en vigueur, les sommes versées dans le cadre de ce dispositif auront le caractère de salaire et seront donc soumises à charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

❖ Aide au rachat de trimestres de cotisations vieillesse

Afin d'aider les salariés à racheter des trimestres d'assurance vieillesse dans les conditions prévues par la législation en vigueur, les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne disposant pas des trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein percevront une aide à hauteur de

- 250€ bruts maximum par trimestre racheté, dans la limite globale maximum de quatre trimestres, soit 1 000€ bruts au maximum.

En tout état de cause, les salariés ne pourront bénéficier qu'une seule fois de ce dispositif d'aide au rachat de trimestre d'assurance vieillesse.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés volontaires doivent prendre l'engagement écrit de partir à la retraite dès l'obtention du nombre de trimestres permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein.

❖ Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail

Afin de préserver la santé et la sécurité au travail des salariés seniors, la société s'engage à :

- Limiter le nombre de salariés seniors reconnus travailleurs de nuit ;
- Faire bénéficier, sur demande, les salariés seniors de 50 ans et plus agents de maîtrise d'une seconde journée entière de repos par semaine en sus du jour de repos hebdomadaire ;
- Favoriser le rapprochement domicile – lieu de travail des salariés seniors, dans la mesure du possible et sur demande de leur part adressée au Directeur de magasin ainsi qu'à la Direction des Ressources Humaines de la Direction Opérationnelle concernée, par le biais d'une mutation géographique dans un magasin à proximité de leur domicile ;
- Limiter toute mobilité géographique pour les salariés seniors à moins de 5 ans de leur départ à la retraite, sauf accord écrit du salarié demandant à bénéficier d'une telle mobilité ;

❖ Congé de fin de carrière (CFC)

En vue de préparer un congé de fin de carrière, les salariés de plus de 50 ans peuvent capitaliser 19 jours ouvrables par an de congés et de repos sur leur CET (Congé Epargne Temps).

Le plafond de jours pouvant être épargnés est de :

- 150 jours pour les salariés âgés de 50 ans à 53 ans ;
- 155 jours pour les salariés âgés de 53 ans à 58 ans ;
- 160 jours pour les salariés de plus de 58 ans.

Au-delà de ces plafonds, les jours placés dans le CET pourront être transférés sur le PEG ou le PERCO.

La demande de Congé de Fin de Carrière doit être adressée par écrit à l'employeur 6 mois avant la date de début du congé.

Modalité de prise du Congé de fin de carrière

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée ou de réduire leur durée du travail avant leur départ ou leur mise à la retraite.

Tout salarié âgé d'au moins 55 ans, justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein du Groupe, qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel en utilisant le solde de son CET dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

La demande de congé de fin de carrière à temps plein ou à temps partiel formulée par le salarié ne pourra pas être refusée par le responsable hiérarchique, sous réserve que le salarié remplisse toutes les conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé de fin de carrière et respecte les conditions de formalisme définies.

Congé de fin de carrière à temps complet

Préalablement à la prise de congé de fin de carrière à temps complet, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble de ses droits à congés payés et à repos.

Ces droits peuvent être accolés au congé de fin de carrière afin d'anticiper la cessation d'activité.

Lorsque les droits épargnés sur le CET sont suffisants pour lui assurer un congé de fin de carrière à temps complet jusqu'à l'ouverture du droit à la retraite à taux plein, le salarié concerné doit en demander le bénéfice par écrit au moins 6 mois avant le début du congé. Ce délai pourra toutefois être réduit avec l'accord du responsable hiérarchique du salarié.

Le salarié qui prend un congé de fin de carrière s'oblige à utiliser l'ensemble des droits qui figurent sur le compte et à le solder et s'interdit toute autre activité salariée, sauf pour les salariés à temps partiel.

Congé de fin de carrière à temps partiel

Les dispositions ne se cumulent pas avec celles de l'accord Intergénérationnel.

Le congé de fin de carrière à temps partiel doit permettre au salarié de dégager une disponibilité nouvelle dans son emploi du temps au cours des 12 mois précédent son départ à la retraite. Ainsi la mise en œuvre d'un tel congé doit conduire à une réduction du nombre d'heures travaillées sur la semaine pour les salariés Employés et Agents de Maîtrise ou à une réduction du nombre de jours travaillés pour les Cadres.

La demande de congé de fin de carrière à temps partiel doit être formulée en respectant les mêmes conditions, notamment de formalisme et de délai, que celles applicables au congé de fin de carrière à temps complet.

A l'issue de la prise du congé de fin de carrière, le salarié doit avoir épuisé l'ensemble des droits à congés payés et à repos.

En tout état de cause, l'utilisation du congé de fin de carrière à temps partiel ne peut pas conduire à un temps de travail effectif inférieur à :

- 15 heures minimum par semaine pour les salariés Employés ou Agent de Maîtrise ;
- 3 jours minimum par semaine pour les salariés Cadres en forfait jours.

Situation du salarié pendant et après le congé de fin de carrière

Le congé est rémunéré mensuellement sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du nombre de jours épargnés. Les sommes versées pendant la prise des différentes formes de congés rentrent dans l'assiette de calcul des charges sociales et fiscales.

Pendant cette période de congés indemnisés le contrat du salarié est suspendu et les obligations du salarié subsistent (loyauté, discrétion...)

Cependant pour la période de congé de fin de carrière à temps partiel, le contrat du salarié ne sera pas suspendu.

- Le salarié reste inscrit aux effectifs de l'établissement ;
- Pendant la durée du congé, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions de forme et de fond exigées par la loi ;
- La maladie ou l'accident n'a pas d'incidence sur la durée initialement prévue du congé et n'interrompt pas le versement de l'indemnité.

La période de congé rémunérée par le CET est assimilée à du travail effectif pour le calcul des congés payés, de la prime annuelle et de l'ancienneté, sauf pour les éléments de salaire convertis en jours pour la prise du CET.

Pendant son congé le salarié continue à cotiser et à bénéficier des régimes mutuelle et prévoyance dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Départ de l'entreprise à l'issue du congé de fin de carrière

Au moment de son départ le salarié percevra l'indemnité de rupture prévue par les dispositions légales ou conventionnelles.

❖ Indemnité de départ ou mise à la retraite

Indemnité de départ à la retraite

Le départ à la retraite est la résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié qui fait valoir ses droits à la pension de vieillesse.

Le salarié qui part à la retraite à son initiative a droit à une allocation de départ fixée comme suit :

INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE		
Employés Agents de Maîtrise	10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 4 mois de salaire)	2/20 ^{ème} de mois de salaire par année pour la tranche jusqu'à 10 ans
		3/20 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 10 ans
Cadres	+ 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 6 mois de salaire)	2/20 ^{ème} de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans
		3/20 ^{ème} de mois de salaire par année pour la tranche de 10 à 20 ans
		5/20 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 20 ans

Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite correspond à la rupture à l'initiative de l'employeur du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge requis pour percevoir sa pension vieillesse à taux plein.

Le salarié qui est mis à la retraite à l'initiative de son employeur bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.