

# Dossier retraite



## Au sommaire de ce dossier :

Avant propos .....	2
Introduction .....	3
Éléments de calcul de la retraite .....	4
Evolution de la durée d'assurance.....	6
Départ anticipé pour carrière longue .....	9
Compte prévention de la pénibilité.....	11
Majoration de 10% pour enfants .....	14
Droit à réversion .....	17
Cumul emploi-retraite .....	21
Retraites complémentaires .....	23
Compte pénibilité pour retraite anticipée .....	27

---

Après la Loi du 20/01/2014

Application le 1/04/2014

Mise à jour au 15/04/2016

---

---

## Avant propos

L'accord signé le 30 Octobre 2015 entre le MEDEF et les organisations CFDT CFTC et CGC concerne 18 millions de cotisants et 12 millions de retraité(e)s. Les difficultés financières des régimes ARRCO/AGIRC sont connues et non contestées. Les réserves de l'AGIRC arriveront à épuisement en 2018 et celles de l'ARRCO en 2027. Il fallait donc apporter des réponses pour maintenir les droits des salariés, assurer un niveau de retraite permettant de vivre dignement et pérenniser les régimes sur le long terme.

### La CGT avait fait des propositions chiffrées, notamment :

- Une augmentation de la cotisation AGIRC, soit 7 € par mois pour un salaire de 4000 €, ce qui aurait permis un apport de 2 milliards € dès 2016
- Une contribution transitoire par les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femme/homme, dégressive en fonction des efforts réalisés, ce qui aurait permis un apport de 5,7 milliards € dès 2016.

### Les quatre points essentiels de la réforme :

Les retraites complémentaires sont plus faiblement revalorisées et ce jusqu'en 2018

Les salariés paient leurs points de retraite plus chers (+ 2,60 %) en 2016. Afin de financer le nouveau régime unique à partir de 2019, le montant des cotisations augmentera

Les cadres à hauts salaires paient des cotisations AGFF (association de gestion du fonds de financement) sur l'intégralité de leur salaire dès 2016

A partir de 2019, les salariés nés en 1957 seront encouragés à repousser leur départ en retraite par un système de bonus/malus

---

Pour la CGT, il s'agit donc bien d'un mauvais accord conclu sur le dos de l'ensemble du monde du travail.

Les salariés et les retraités sont tous perdants.

---

*Les textes et tableaux sur la retraite complémentaire sont en annexe de ce document.*

## Introduction

Pour demander la liquidation de la retraite de base, il faut en principe avoir atteint un âge minimal.

Il existe, toutefois, certains cas particuliers :

- Les assurés qui ont commencé à travailler jeunes ;
- Certains salariés handicapés ;
- Ceux qui ont eu une carrière « pénible ».

La précédente réforme des retraites, entrée en vigueur en juillet 2011, a relevé cet âge progressivement :

- de 60 ans pour les assurés nés avant le 30 juin 1951,
- il est passé à 60 ans et 4 mois, pour ceux nés du 01 juillet 1951 au 31 décembre 1951
- 60 ans et 9 mois pour ceux nés en 1952
- 61 ans et 2 mois pour ceux nés en 1953
- aujourd'hui, fixé à 61 ans et 7 mois pour ceux nés en 1954,
- Il atteindra 62 ans pour ceux nés en 1955 et après (voir tableau 1).

Mais attention, à cet âge pour avoir une retraite calculée à taux plein, c'est-à-dire à 50 %, il faut justifier par ailleurs d'une durée minimale d'assurance appréciée tous régimes confondus, qui dépend également de l'année de naissance. A défaut d'avoir réuni le nombre de trimestres nécessaires, la pension sera calculée par application d'une décote (voir conditions et tableau plus loin).

Tableau n°1

Date de naissance	Age de départ	Age du taux plein
Jusqu'au 30.06.1951	60 ans	65 ans
Du 01 .07.51 au 31 .12.51	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955 et après	62 ans	67 ans

*Age minimal de départ et âge du taux plein selon la date de naissance*

Tout dossier liquidé est clos définitivement

La dernière réforme de la loi du 20 janvier 2014 ne revient pas sur ce calendrier.

## Les éléments de calcul de la Retraite

Un élément qu'il faut connaître, c'est la formule qui permet de calculer le montant de la pension :

$$\text{PENSION} = \frac{\text{S.A.M} \times \text{T} \times \text{D}}{\text{M}}$$

Où:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{S.A.M.} = \text{Salaire Annuel Moyen} \\ \text{T} = \text{Taux de la pension} \\ \text{D} = \text{Nombre de trimestres au Régime général} \\ \text{M} = \text{Durée d'assurance de référence} \end{array} \right.$$

### Salaire annuel moyen

On retient en principe les salaires bruts perçus au cours des 25 meilleures années de la carrière.

Si le salarié a eu une courte activité ne permettant pas de réunir le nombre d'années requises, on retient toutes les années au cours desquelles le salarié a cotisé, à condition que chacune comporte au moins un trimestre validé.

Attention : les salaires sont retenus dans la limite du plafond sécu. Les salaires supérieurs au plafond ne sont pas retenus.

Ex : si, en 2014, le salaire brut est de 40 000 €, il dépassera le plafond de la sécu qui est de 37 548 € pour 2014... salaire qui sera retenu pour le calcul.

A noter que la revalorisation des salaires retenus évolue en fonction des prix. Par contre, le plafond de la sécu est revalorisé chaque année en fonction des salaires bruts moyens.

C'est la raison pour laquelle un salarié ayant cotisé chaque année à hauteur du plafond, la retraite n'atteindra pas 50 % du plafond, elle se situera autour de 45 %.

Ce n'est qu'à partir de l'âge à taux plein (lui aussi porté de 65 à 67 ans) que l'on peut prétendre à une retraite à taux plein de 50 %, quelle que soit la durée d'assurance.

### Interrompre l'activité salariée

Actuellement, pour faire liquider la retraite de base du régime général, le salarié doit cesser toute activité.

Le fait d'avoir atteint l'âge minimal de la retraite à taux plein n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail.

Celle-ci peut intervenir soit à l'initiative du salarié (on parle alors de départ), soit à celle de l'employeur (il s'agit dans ce cas d'une mise à la retraite).

L'employeur ne peut mettre à la retraite d'office qu'à partir de 70 ans. En cas de mise à la retraite d'office, le salarié a droit soit à l'indemnité légale, soit à l'indemnité conventionnelle.

DES SALAIRES LIMITÉS AU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

Aucune condition de durée d'affiliation au régime général n'est requise. Il suffit d'avoir validé un seul trimestre pour prétendre à une retraite. Bien entendu, le montant sera insignifiant, son versement revêt des particularités.

### **Salaire permettant la validation d'un trimestre.**

Avant le décret du 19 mars 2014, il fallait 200 fois la valeur du SMIC, il est actuellement de 150 fois.

Le SMIC, depuis le 01 janvier 2014, est de 9,53 €/heure.

Le salaire de référence pour valider

1 trimestre =	1 429,50 €
2 trimestres =	2 859,00 €
3 trimestres =	4 288,50 €
4 trimestres =	5 718,00 €

## Évolution de la durée d'assurance

Élément essentiel pour le calcul de la retraite : la durée d'assurance.

Elle détermine les droits du salarié à une retraite complète, mais pour cela, il est nécessaire d'avoir une certaine durée d'assurance, qui dépend de la génération suivant le tableau, ci-dessous :

**Tableau n°2**

1951 (après 1er juillet)	163
1952	164
1953	165
1954	165
1955	166
1956	166
1957	166
Entre 1958 et 1960	167
Entre 1961 et 1963	168
Entre 1964 et 1966	169
Entre 1967 et 1969	170
Entre 1970 et 1972	171
Entre 1973 et après	172

*Nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein*

La durée d'assurance est appréciée tous régimes confondus.

Les périodes dites équivalentes sont aussi retenues.

**Tableau n°3**

Date ou année de naissance	Age de départ à taux plein	Date de départ possible à partir du
Avant 01.07.1951	65 ans	Lors du 65ème anniversaire
Entre 01.07.51 et 31.12.51	65 ans et 4 mois	01/11/2016
1952	65 ans et 9 mois	01/10/2019
1953	66 ans et 2 mois	01/03/2019
1954	66 ans et 7 mois	01/08/2020
1955 et après	67 ans	01/01/2022

*Age ouvrant droit automatiquement à une pension à taux plein*

La durée d'assurance Inclut les trimestres cotisés, assimilés, rachetés, les majorations pour enfants, congé parental, charge d'enfant handicapé, utilisation du compte pénibilité et aussi de certaines périodes dites équivalentes, par exemple des périodes pendant lesquelles la personne a participé de façon habituelle à l'activité Industrielle, commerciale, artisanale, dirigée par un membre de la famille, (conjoint, ascendant ou descendant)

Sont également retenues les périodes antérieures à 1976 pendant lesquelles la personne a exercé une activité non salariée de façon habituelle et régulière sur une exploitation agricole entre le 18ème et 21ème de son anniversaire, sur simple témoignage.

Un salarié demandant la liquidation de sa retraite avant l'âge du taux plein, sans avoir le nombre de trimestres requis pour en bénéficier, le montant sera calculé à partir d'un taux minoré.

Celui-ci est déterminé en appliquant un coefficient de minoration à chaque trimestre manquant soit pour atteindre la durée requise pour avoir le taux plein, soit pour avoir l'âge du taux plein applicable à sa génération (voir tableaux 2 et 3).

**La solution retenue est celle qui est la plus favorable au salarié.**

Exemple :

Joseph, né en 1952, prend sa retraite en 2014, à 62 ans, avec 158 trimestres. Il lui manque 15 trimestres pour atteindre 65 ans et 9 mois, mais seulement 6 trimestres pour atteindre les 164 trimestres requis pour ceux nés en 1952. C'est ce dernier chiffre qui sera retenu et on calculera sa décote sur la base de 6 trimestres (voir détail dans le tableau ci-après)

**Tableau n° 4**

Taux de la décote par trimestre manquant	Année de naissance	Diminution du taux en fonction des trimestres manquants
1,75%	1949	0,875%
1,625%	1950	0,8125%
1,50%	1951	0,750%
1,375 %	1952	0,6875%
1,25%	après 1952	

Faute de la durée requise, le taux est minoré.

#### 1ère méthode de calcul (cas de Joseph)

Calcul du coefficient de minoration

$$6 \text{ tri} \times 1,375 = 8,25 \%$$

Calcul du taux de liquidation de la retraite

$$50\% (8,25 \times 50\%) = 50 - 4,125 = 45,875 \%$$

#### 2ème méthode de calcul de la diminution du taux pour les 6 trimestres manquants

$$6 \text{ tri} \times 0,6875 = 4,125$$

Calcul du taux de liquidation de retraite par simple soustraction

$$50\% - 4,125 = 45,875\%$$

### Situations où le taux plein est acquis d'office.

Certaines catégories d'assurés peuvent prétendre à une retraite calculée à taux plein de 50 % dès l'Age minimal de la retraite, quelle que soit la durée d'assurance.

#### **HANDICAPÉS**

Depuis le 1er février 2014, dès lors que le salarié peut justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, il peut partir à la retraite à taux plein.

#### **INAPTE AU TRAVAIL**

Pour bénéficier du taux plein au titre de l'inaptitude au travail, le salarié doit être atteint définitivement d'une incapacité d'au moins 50 % et être dans l'impossibilité de poursuivre une activité sans nuire gravement à sa santé.

Des démarches importantes sont à accomplir.

- Rapport du médecin traitant - Fiche établie par le médecin du travail
- Avis du médecin conseil de la Sécurité sociale.

Certaines personnes présumées inaptées ne sont pas soumises au contrôle médical en particulier celles titulaires d'une pension d'invalidité avant l'âge du départ à la retraite.

#### **MÈRE DE FAMILLE AYANT EU UNE ACTIVITÉ OUVRIÈRE**

Elle peut bénéficier d'une retraite à taux plein dès l'âge minimal de la retraite si elle remplit les trois conditions suivantes :

Avoir élevé au moins 3 enfants pendant 9 ans avant leur 16ème anniversaire.

Justifier d'une durée d'assurance d'au moins 30 ans (périodes assimilées et majorations pour enfants) dans le régime général et/ou dans le régime des salariés agricoles.

·Avoir effectué au cours des 15 années précédant la liquidation un

travail manuel ouvrier à temps plein pendant au moins 5 années.

### **DÉPART ANTICIPÉ POUR LONGUES CARRIÈRES**

L'âge d'ouverture du droit à la retraite est abaissé pour les assurés qui justifient dans le régime général et le cas échéant dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'une durée d'assurance.

### **QUE VEUT DIRE « AVOIR COMMENCÉ À TRAVAILLER TRÈS JEUNE » ?**

Très concrètement, pour bénéficier d'une retraite anticipée avant l'âge légal il faut avoir travaillé avant l'âge de 20 ans. Il faut également pouvoir justifier d'au moins 5 trimestres à la fin de sa 16<sup>ème</sup> ou 20<sup>ème</sup> année (4 trimestres seulement pour les personnes nées entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre).

Enfin, il faut justifier d'une durée de cotisations minimale, tous régimes confondus. (voir tableau).

### **Retraite anticipée pour incapacité permanente.**

Jusqu'à présent, aucun dispositif qui prenne en compte les effets différés de la pénibilité du travail (travail de nuit, exposition aux produits toxiques, etc.) permettant des départs anticipés avant l'âge légal du départ à la retraite, existait.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, prétendant tenir compte de la pénibilité au travail, la Loi prévoit un dispositif qui permet aux salariés atteints d'une incapacité permanente de continuer à partir à la retraite dès 60 ans et de bénéficier automatiquement de la retraite à taux plein (50%) quelle que soit leur durée d'assurance. Le patronat peut être satisfait qu'en lieu et place de la reconnaissance de métiers pénibles, la pénibilité du travail est réduite à un examen Individuel du salarié et à une incapacité avérée...

### **SALARIÉS ATTEINTS D'UNE INCAPACITÉ AU MOINS ÉGALE À 20 %**

Sont concernés les assurés atteints d'une incapacité au moins égale à 20 %. Mais cette mesure ne concerne que les salariés dont l'incapacité est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Cette mesure ouvre droit, sans autre obligation, à la retraite à taux plein à 60 ans.

Remarque:

Le taux d'I.P.P. d'au moins 20 % peut être obtenu en additionnant plusieurs taux d'I.P.P. reconnus en maladie professionnelle ou accident du travail. Dans ce cas, un taux d'au moins de 10% doit avoir été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou accident du travail.

### **SALARIÉS ATTEINTS D'UNE INCAPACITÉ COMPRISE ENTRE 10 ET 20%**

SALARIÉS ATTEINTS D'UNE INCAPACITÉ AU MOINS ÉGALE À 20 %

SALARIÉS ATTEINTS D'UNE INCAPACITÉ COMPRISE ENTRE 10 ET 20%

Le droit à retraite anticipée est également ouvert à l'assuré présentant un taux d'I.P.P. au moins égal à 10 %, mais inférieur à 20 %.

Mais, dans ce cas, le bénéfice de la retraite est subordonné au fait

- que l'assuré puisse apporter la preuve qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs risques professionnels relevant de trois domaines :
  - \* des contraintes physiques marquées,
  - \* d'un environnement physique agressif,
  - \* des contraintes liées à certains rythmes de travail
- qu'une commission pluridisciplinaire chargée d'apprécier la validité des modes de preuve et l'effectivité du lien entre incapacité permanente et exposition aux risques ait rendu un avis favorable.

## LE CAS PARTICULIER DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

### LE CAS PARTICULIER DES TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE

Les conditions d'entrée et surtout du dispositif amiante prévus par la loi de financement de la Sécurité Sociale de 1999 ont été modifiées par les réformes de 2010.

Il faut avoir 50 ans pour entrer dans le dispositif (âge plancher) ou 60 ans diminué du 1/3 du temps de travail effectué dans les établissements ou dans un emploi « amiante » et être reconnu d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante.

La « pré-retraite amiante » est également ouverte pour ceux qui travaillent ou ont travaillé dans un établissement ou fabrication de matériaux contenant de l'amiante de flochage et de calorifugeage à l'amiante, ou de construction et de réparations navales.

Les ouvriers dockers, le personnel portuaire assurant la manutention de sacs d'amiante sont également concernés.

Les travailleurs concernés perçoivent une allocation de cessation d'activité anticipée, calculée sur la base d'un salaire mensuel de référence déterminé à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts des douze derniers mois.

Le montant de l'allocation est de 65% du salaire de référence pour sa partie inférieure à 3 129 €, de 50 % pour celle comprise entre 3 129 et 6 258 €. - Il ne peut être inférieur au montant minimum mensuel de 1 157,05 €, ni supérieur à 85% du salaire de référence.

L'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante (Acaata) est versée jusqu'à ce que le bénéficiaire puisse toucher une retraite à taux plein entre

son 60ème anniversaire et au plus tard à 65 ans.

## Compte de prévention de la pénibilité du travail

- La loi du 20 janvier 2014 sur la réforme de la retraite a créé un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).
- Il est ouvert, sans effet rétroactif, depuis le 01.01.2015 pour les salariés exposés à certains facteurs de risque de pénibilité (travail de nuit, répétitif, posté).

Ils verront leur compte crédité d'un point par trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité, de deux points s'ils sont exposés à deux facteurs ou plus, avec un maximum de 100 points. Ces points pourront servir à des temps de formation pour aider ces personnes à trouver un nouvel emploi; ils pourront aussi être convertis en trimestres pour la retraite : huit au maximum.(en contradiction avec un décret du 19 mars 2014 qui prévoit tous les trimestres !).

### LES 10 CRITÈRES SUR LA PENIBILITE DU TRAVAIL

\* Contraintes physiques.

- 1- Manutentions manuelles de charges
- 2 - Postures pénibles définies comme position forcée des articulations
- 3 - Vibrations mécaniques.

\* Environnements physiques agressifs

- 4 -Agents chimiques dangereux
- 5 - Activités exercées en milieu hyperbare (confiné)
- 6 - Températures extrêmes
- 7- Bruit.

• Rythmes de travail

- 8- Travail de nuit dans certaines conditions fixées dans le code du travail.
- 9 - Travail en équipes successives alternantes
- 10- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce avec un temps de cycle défini.

### Départ anticipé pour handicap

Les personnes handicapées et les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50 %, ont la possibilité de prendre une retraite à taux plein avant l'âge légal sous réserve de remplir simultanément trois conditions :

Réunir une certaine durée totale d'assurance ;

Justifier d'un nombre de trimestres cotisés qui est fonction de la durée nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein ;

Avant le 1er février 2014, le taux d'Incapacité était de 80 %. Pour

### LES 10 CRITÈRES SUR LA PENIBILITE DU TRAVAIL

Depuis le 1er février 2014, de nouvelles règles sont applicables.

les pensions prenant effet après le 1er février 2014, Il faut justifier d'un taux d'Incapacité de 50% ((ou d'un handicap de niveau comparable).

L'ensemble de ces dispositions s'appliquent à tous, quel que soit le régime d'appartenance. Elles concernent aussi bien les régimes de base que les régimes de retraites complémentaires obligatoires (ARRCO • AGIRC • IRCANTEC • art sans, commerçants, etc.)

Date de naissance	Age de départ à la retraite	Durée d'assurance validée	Nombre minimum de trimestres cotisés
<b>1953 -1954</b>	59 ans	85 trimestres	65
<b>1955-1956-1957</b>	55 ans	126 trimestres	106
	56 ans	116 trimestres	96
	57 ans	106 trimestres	86
	58 ans	96 trimestres	75
	59 ans	86 trimestres	68
<b>1958-1959-1960</b>	55 ans	127 trimestres	107
	56 ans	117 trimestres	97
	57 ans	107 trimestres	87
	58 ans	97 trimestres	77
	59 ans	87 trimestres	67

A noter : une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres maximum est accordée aux personnes (parents ou tiers) qui élèvent un enfant handicapé

Tableau n° 5

Date de naissance	Départ anticipé à partir de :	Début d'activité avant:	Durée d'assurance cotisée (Nb de trlm.)
1953	60ans	20ans	165
1954	58 ans et 8 mois	16 ans	169
	60 ans	20 ans	165
1955	59 ans	16 ans	170
	60 ans	20 ans	166
1956	56 ans et 8 mois	16 ans	174
	59 ans et 4 mois	16 ans	170
	60 ans	20 ans	166
1957	57 ans	16 ans	174
	59 ans et 6 mois	16 ans	170
	60 ans	20 ans	166
1958	60 ans	20 ans	167
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	175
	60 ans	20 ans	167
1960	58 ans	16 ans	175
	60 ans	20 ans	167
1961 à 1963	58 ans	16 ans	175
	60 ans	16 ans	176
		20 ans	168
1964 à 1966	58 ans	16 ans	177
	60 ans	20 ans	169
1967 à 1969	58 ans	16 ans	178
	60 ans	20 ans	170
1970 à 1972	58 ans	16 ans	179
	60 ans	20 ans	171
A compter de 1973	58 ans	16 ans	180
	60 ans	20 ans	172

*Conditions pour partir en retraite anticipée pour les personnes handicapées*

Le montant de la majoration des retraites pour enfant est imposable sur les revenus.

#### Tableau n°6

#### Conditions d'ouverture à la retraite anticipée « carrière longue »

#### Majoration de 10% pour enfants

La majoration est égale à 10%. Elle est allouée si le retraité a eu au moins 3 enfants (l'enfant mort-né est pris en compte). La majoration est également de 10% si le salarié a élevé 3 enfants ou plus pendant 9 ans avant le 16ème anniversaire. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi de finances 2014, le montant de la majoration des retraites pour enfant est imposable sur les revenus.

#### Minimum contributif de pension

Le minimum contributif instauré dès 1983, profondément modifié depuis avec les Lois de 2003 et 2012, comprend un minimum calculé en fonction de la durée d'assurance de 7 547,96 € (629 € par mois).

Pour en bénéficier, il faut avoir cotisé sur des salaires égaux ou très légèrement supérieurs aux minima sociaux, avoir une retraite de base à taux plein (50%) et un montant total de pension (régime de base et complémentaire) qui ne dépasse pas 1 120 € par mois.

#### Attention :

Si le retraité ne justifie pas de la durée d'assurance nécessaire à une retraite à taux plein du régime général, le minimum contributif est réduit en fonction de la durée d'assurance à ce régime, au prorata du nombre de trimestres manquants.

Le montant minimum de 629 € peut être majoré pour atteindre 687,32 € depuis le 01.01.2013 au titre des périodes ayant donné lieu effectivement à cotisations à votre charge, sous réserve d'avoir cotisé pendant au moins 120 trimestres.

#### Exemple :

Pierre est né le 1er février 1952 (durée de référence : 164 trimestres).

Il prend sa retraite en avril 2013.

Reconnu en inaptitude, il bénéficie d'une retraite à taux plein dès 60 ans et 9 mois (voir tableau) et donc au minimum contributif.

Il a validé 100 trimestres au régime général, dont 90 trimestres cotisés.

Par ailleurs, il a validé 56 trimestres au régime agricole, dont 54 cotisés.

Au total, sa durée d'assurance est de 156 trimestres dont 144 cotisés.

Il peut prétendre au minimum contributif majoré. Le montant à la charge du régime général est calculé ainsi :

minimum contributif : 629 € (en réalité 628,99 €)

$$\frac{100 \times 628,99}{164} = 383,53$$

164

majoration au titre de trimestres cotisés

$$\frac{(687,32 - 628,99) \times 90}{164} = 32,01$$

164

Au total, sa retraite du régime de base sera portée à :

**383,53 + 32,01 = 415,54 €, soit 4 586,48 € par an.**

### **Majoration pour avoir eu ou élevé des enfants**

Les majorations des droits d'assurance (MDA) pour les enfants sont des trimestres d'assurance attribués sous conditions aux bénéficiaires sans qu'ils aient pour autant cotisé.

#### **1°) - La majoration "maternité"**

D'une durée de 4 trimestres, elle est accordée à la mère pour chacun de ses enfants (y compris pour un enfant mort-né) sous réserve néanmoins qu'elle soit assurée sociale.

#### **2°) - La majoration "adoption"**

Elle est de 4 trimestres par enfant mineur que l'adoption soit simple ou plénière.

- Pour les enfants adoptés depuis 2010, les parents décident du bénéficiaire de la majoration : ils peuvent attribuer les 4 trimestres à l'un d'entre eux ou les répartir entre eux deux. La décision doit être prise dans les 6 mois à partir du 4<sup>ème</sup> anniversaire de l'adoption.
- Pour les enfants adoptés avant 2010, les 4 trimestres par enfant de la majoration « adoption » sont accordés à la mère. Pour en bénéficier en totalité ou partiellement, le père adoptif doit apporter la preuve qu'il a élevé seul son enfant pendant une ou plusieurs années au cours des quatre premières années de l'enfant ou des 4 ans suivant l'adoption.

#### **3°) - La majoration « éducation »**

Elle est de 4 trimestres par enfant, attribuée pour avoir élevé et éduqué un enfant pendant les quatre années suivant sa naissance ou son adoption. Les droits sont ouverts sous conditions

- Il faut en premier lieu que chacun des parents justifie d'au moins 8 trimestres d'assurance à un régime de sécurité sociale obligatoire de l'un des Etats de l'Espace économique européen ou de la Suisse.
- Il faut encore que le parent qui souhaite bénéficier de la majoration « éducation » n'ait pas été privé de l'autorité parentale pendant la période de 4 ans.
- Pour les enfants nés ou adoptés depuis 2010 et pour les enfants nés ou adoptés avant 2010, ce sont les mêmes applications qu'au point 2.

#### **4°) - La majoration « congé parental d'éducation »**

Les parents assurés sociaux bénéficient d'une augmentation de durée d'assurance pour congé parental d'éducation équivalente à la durée effective du congé.

La majoration la plus avantageuse est retenue.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations de durée d'assurance « maternité », « adoption », « éducation » .

### **Résumé concernant les périodes réputées cotisées à retenir.**

- Les périodes du service national.
- Les périodes d'indemnisation au titre de la maladie, des accidents du travail pour incapacité temporaire et de la maternité.
- Les périodes d'invalidité.
- Les périodes de chômage.
- Les trimestres ou majoration de durée d'assurance au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité...

Par conséquent, seront donc considérés « réputés cotisés »

Ces dispositions sont applicables aux pensions prenant effet à compter du 1er avril 2014.

- 4 trimestres assimilés au titre du service national.
- 4 trimestres assimilés au titre de l'assurance maladie et accident du travail en cas d'incapacité temporaire.
- 4 trimestres assimilés au titre du chômage indemnisé. Toutes les périodes assimilées maternité.
- 2 trimestres assimilés au titre de la perception d'une pension d'invalidité.
- Tous les trimestres de majoration de durée d'assurance au titre du compte

personnel de prévention de la pénibilité.

## DROIT A RÉVERSION

Dans un document que nous avons établi en 2007, l'âge auquel un conjoint pouvait percevoir sous condition de ressources une pension de réversion était abaissé de 55 ans à la suppression totale de la condition d'âge à partir de 2011.

Après les dernières lois, l'âge minimum requis pour percevoir la pension de réversion est à nouveau de 55 ans. Si le décès est survenu avant le 1er janvier 2009, la loi a maintenu l'âge minimum de 51 ans afin de ne pas modifier la situation des veuves ou veufs, titulaires de la pension de réversion à cette date.

Toutefois, si la personne ne remplit pas la condition d'âge, elle peut prétendre à l'allocation de veuvage.

Cette allocation temporaire est versée pendant 2 ans maximum à compter du 1er jour du mois au cours duquel est survenu le décès. Le montant est fixé à 602,12 € par mois depuis le 1er avril 2014. Pour y prétendre, les ressources ne doivent pas dépasser un plafond de 3,75 fois le montant maximum de l'allocation de veuvage au cours des 3 mois civils qui précèdent la demande, soit 2 257,95 € depuis le 1er avril 2014. -La demande est rejetée si les ressources dépassent ce plafond.

### Réversion : Conditions de ressources.

Le plafond annuel des ressources personnelles du conjoint survivant est fixé à 2080 fois le SMIC en vigueur au 1er janvier, soit pour 2014

- 19 822,40 € si la personne est seule
- 31 715,90 € si elle vit en couple.

Les ressources sont appréciées en montants bruts sur les 3 mois qui précèdent la date d'effet de la pension de réversion, ou sur les 12 mois s'il y a eu rejet de la demande.

Toutes les ressources sont prises en considération, sauf notamment :

- Les revenus d'activité ou de remplacement de l'assuré décédé (allocation de chômage, indemnités journalières de maladie).
- Les pensions de réversion versées par les complémentaires obligatoires.
- Revenus de biens mobiliers ou immobiliers que le veuf, ou la veuve, a reçus du fait du décès du conjoint.
- Le capital perçu émanant d'un contrat assurance-vie.

Il n'y a pas de réversion sur le minimum contributif.

Si le conjoint survivant, âgé d'au moins 55 ans, est en activité, un abattement de 30 % est appliqué sur les revenus professionnels.

### **Montant de la pension**

Il est égal à 54 % de la pension principale dont bénéficierait ou aurait bénéficié l'assuré décédé ; il ne peut dépasser 9 545,04 € par an.

Le montant de la pension de réversion ne peut pas être inférieur à 3 403,07 € par an lorsque la pension correspond à une durée d'assurance d'au moins 15 ans dans le régime général (60 trimestres).

Ce minimum de base est réduit à autant de 1/60 que l'assuré décédé justifie de trimestres d'assurance. Ainsi, si l'assuré décédé n'avait que 10 ans d'assurance (40 trimestres), le conjoint survivant aura droit à 40/60 du minimum, soit

$$\frac{3\,403,07 \times 40}{60} = 2\,268,71 \text{ € par an.}$$

Nous avons vu que la réversion était soumise à des conditions de ressources, comme il s'agit d'une allocation différentielle, son montant peut être réduit si les ressources du conjoint survivant ou de son ménage dépassent les plafonds autorisés.

Le cas le plus fréquent est celui d'une veuve percevant une réversion et qui se remarie ou se met en ménage. Les ressources du couple sont prises en considération.

### **Majoration**

Le montant de la pension peut être augmenté d'une bonification de 10 % pour les bénéficiaires qui ont eu ou élevé au moins 3 enfants et éventuellement d'une majoration pour enfant à charge de 93,03 €.

#### **Majoration spéciale de la pension de réversion**

Depuis le 1er janvier 2010, les veufs et les veuves de plus de 65 ans ont droit à une majoration de 11,1 % lors que la somme de toutes leurs retraites personnelles et de réversion ne dépasse pas un plafond de ressources de 2 557 17 € par trimestre depuis le 1er avril 2014 (soit 852,39 € mensuels)

Le bénéficiaire a l'obligation de faire valoir l'ensemble de ses droits à retraite personnelle (retraite et réversion). Cette obligation peut conduire l'intéressé à liquider une pension personnelle à taux réduit (ce que l'on donne d'un côté on le

prend de l'autre !).

## **PENSION DE RÉVERSION (suite )**

Nous avons vu, précédemment, le droit à réversion et le recul intervenu en 2009, ramenant l'âge auquel pouvait prétendre le conjoint survivant à 55 ans alors qu'il avait été prescrit la suppression totale à partir de 2011.

Par contre, si le décès est intervenu avant le 1er janvier 2009, la loi a maintenu l'âge minimum de 51 ans.

Ce qu'il faut savoir, c'est que la demande doit intervenir dans les 12 mois suivant le décès. La pension sera ainsi versée à partir du 1er jour du mois suivant le décès.

Si le délai de 12 mois est dépassé, la pension ne sera servie qu'à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit le dépôt du dossier.

### **Exemple**

- Décès intervenu le 03.01.2013, demande faite 1er juin 2013, soit 5 mois après ; la pension sera servie le 01.02.2013
- Décès intervenu le 03.01.2013, demande faite le 05.03.2014, soit 14 mois après ; la pension sera servie le 01.04.2014.

### **La pension est réservée aux conjoints et ex-conjoints même remariés.**

Seul le conjoint survivant au sens strict du terme a droit à une pension de réversion (sous conditions de ressources) : ce qui exclut les partenaires pacsés et le concubin, même s'ils ont eu des enfants avec le défunt. Ce droit est ouvert aux hommes comme aux femmes, y compris aux conjoints de même sexe, quelle que soit la durée de leur mariage avec le défunt, et même s'ils sont remariés ou vivent en couple à la date de la demande ou s'ils se remarient ou vivent en couple par la suite.

- Si le défunt n'a été marié qu'une seule fois, le conjoint survivant percevra la totalité de la pension de réversion, quelle que soit la durée du mariage.
- Si le défunt a été marié plusieurs fois, la pension sera partagée entre les ex-conjoints, au prorata de la durée de chaque mariage, même si un ou plusieurs bénéficiaires ne se manifestent pas, ou ne remplissent pas les conditions pour prétendre à la pension. Mais si l'un d'eux décède, sa part sera attribuée aux autres à compter du 1er jour du mois suivant le décès.

### **A savoir :**

Même si vous êtes divorcé (e) depuis longtemps et même si vous êtes remarié (e), rien n'interdit de déposer une demande de réversion au décès de l'ex-conjoint (non remarié).

### **Les conditions de ressources.**

Nous avons vu que la pension de réversion est versée sous conditions de res-

la demande doit intervenir dans les 12 mois suivant le décès. La pension sera ainsi versée à partir du 1er jour du mois suivant le décès.

La pension est réservée aux conjoints et ex-conjoints même remariés.

sources. Les ressources annuelles doivent être inférieures en 2014 à 19 822,40 € pour une personne seule, ou 31 715,84 € pour un couple.

Si c'est le cas, la pension sera attribuée, mais son montant peut être réduit. Si en additionnant la pension aux ressources personnelles, le total est supérieur au plafond de 19 822,40 € (seul) ou 31 715,84 € (pour un couple). la pension sera diminuée à hauteur de la différence.

**Exemple :**

Si le conjoint survivant a droit à 7 000 € par an (54 % de la retraite du conjoint), plus 15 000 € de ressources personnelles, la pension sera versée car 15 000 € sont inférieurs au plafond de 19 822,40 €.

Mais le total des ressources : 15 000 € et réversion 7 000 € = 22 000 €. Cette somme dépasse le plafond de 19 822,40 €.

La réversion sera de  $19\,822,40 - 15\,000 = 4\,822,40$  €

**Les revenus sont bien pris en compte**

Il faut déclarer tous les biens mobiliers et immobiliers, qu'il s'agisse de biens personnels (ceux du conjoint survivant, du conjoint décédé, partenaire de pacs ou concubin) de biens communs à un nouveau ménage, ou encore de biens qui ont été donnés depuis moins de 10 ans. Tous ces biens sont censés produire un revenu estimé à 3 % de leur valeur.

Pour les biens donnés aux descendants, ce revenu est estimé à 3% si la donation remonte à moins de 5 ans et à 1,50 % si plus de 5 ans et moins de 10 ans.

Il faut aussi déclarer dans les ressources :

- Les livrets et comptes d'épargne
- Les contrats d'assurance-vie

- Les portefeuilles de titres
- La résidence secondaire.

## CUMUL: EMPLOI-RETRAITE

### Ce qu'il faut savoir

#### Pour les retraites actuelles

Tout retraité du privé peut poursuivre ou reprendre une activité professionnelle qui relève d'un régime dont il n'est pas allocataire et se constituer de nouveaux droits.

Par exemple : un ancien salarié du privé peut exercer sans condition, une activité non salariée (commerçant, artisan, profession libérale).

En revanche, la reprise d'une activité relevant d'un régime lui servant déjà une retraite est soumise aux conditions de cumul détaillées ci-après et ne permet pas d'obtenir de nouveaux droits.

#### Pour les retraites prenant effet à compter de 2015.

La réforme des retraites de 2013 instaure de nouvelles dispositions :

La liquidation des retraites sera subordonnée à la cessation de toute activité professionnelle salariée ou non salariée. La poursuite d'une activité relevant d'un autre régime ne sera donc plus autorisée.

La possibilité de reprendre, sous certaines conditions, une activité professionnelle après l'attribution de la retraite sera maintenue.

Les cotisations obligatoires de retraite (de base et complémentaires) ne per-

### Quelles sont les conditions actuelles du cumul emploi retraite pour le régime général de la Sécurité Sociale et les régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ?

mettront plus d'obtenir de nouveaux droits. quel que soit le régime de retraite dont dépendra l'activité.

- **Le cumul est accepté « sans limite de ressources » (on parle de cumul intégral),** avec maintien du versement de la retraite, lorsque l'assuré a obtenu toutes les retraites pour lesquelles il remplit les conditions d'ouverture des droits, y compris les droits sur la tranche C des régimes ARRCO et AGIRC et a atteint soit l'âge légal à taux plein (60-62 ans), soit l'âge du taux plein à 65-67 ans sans durée d'âge.
- **Le cumul est subordonné à des limites de ressources. (on parle de cumul réglementé)** si les conditions du cumul intégral ne sont pas remplies. Le ré-

**Aucun délai n'est imposé pour une activité chez un autre employeur.**

gime général et les régimes ARRCO et AGIRC appliquent des règles différentes !

La retraite de base est maintenue si le total mensuel du nouveau salaire et de toutes les retraites du salarié (base + complémentaires) est inférieur à :

- La moyenne des 3 derniers mois de salaire perçu avant la retraite,
- ou 160 % du SMIC mensuel (soit 2 312,61 € au 1er janvier 2014) si ce montant est plus favorable.

**S'il est supérieur, la retraite est suspendue pendant la période d'activité.**

Pour les retraites prenant effet à compter de 2015, le versement ne sera plus suspendu, mais les allocations retraite seront réduites à concurrence du dépassement.

De plus, la reprise du travail chez le dernier employeur est autorisée uniquement après un délai de 6 mois à compter de la date d'effet de la retraite.

Les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sont maintenues si le total du nouveau salaire et de toutes les retraites ne dépasse pas l'une des 3 limites suivantes :

- 160 % du SMIC
- Le dernier salaire normal d'activité revalorisé.
- Le salaire annuel moyen revalorisé des 10 dernières années.

La solution la plus favorable au retraité est retenue.

En cas de dépassement, le versement est suspendu.

## RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Les pensions AGIRC/ARRCO sont revalorisées en fonction de l'évolution des prix hors tabac de l'année en cours, suite à l'accord du 13 Mars 2013 entre toutes les organisations, sauf la CGT.

Depuis lors, l'indexation des pensions est revalorisée suivant l'évolution des prix moins 1 point ! Par contre, le taux des cotisations subit une hausse de 0,1 point, répétée chaque année au 1<sup>er</sup> Janvier. Enfin, le rendement des cotisations continue de se dégrader : en 2005, 100 € de cotisations apportaient 7,08 % dans le régime ARRCO alors que ce taux n'est plus que de 6,57 % en 2015 pour le même montant de cotisations.

Le report de l'âge de départ en retraite et la baisse du niveau des pensions est inscrit dans le mauvais accord du 30 Octobre 2015

Les salariés partant avec une retraite de base à taux plein avant 67 ans seront temporairement pénalisés et ceux retardant leur départ bénéficieront d'un système de malus/bonus. Tous les salariés relevant du secteur privé se verront concernés par cet accord. Eu égard au pouvoir d'achat des salariés, nombre d'entre eux n'aura pas d'autre choix que de travailler plus longtemps : il s'agit donc d'un report de l'âge du départ en retraite.

Si vous faites liquider votre retraite complémentaire à partir de 62 ans, âge auquel vous remplissez les conditions de durée pour bénéficier du taux plein, vous subirez un abattement de 10 % sur vos retraites complémentaires pendant 3 ans ou jusqu'à 67 ans au plus tard. Cet abattement sera ramené à 5 % si vous bénéficiez de la CSG au taux réduit de 3,8 %.

Si vous décalez votre départ d'une année, vous toucherez l'intégralité de votre retraite dès la première année : c'est bien la traduction du passage de 62 à 63 ans pour bénéficier de la totalité de la retraite.

Si vous décalez votre départ de 2 à 4 ans (8, 12, 16 trimestres) votre retraite sera majorée respectivement de 10, 20, 30 % durant la première année.

### **Le système de malus/bonus ne s'appliquera qu'au début 2019**

Les règles fixées par l'accord du 18 Mars 2011 restent applicables jusqu'au 31 Décembre 2018. Par contre, si vous ne remplissez pas les conditions pour obtenir votre retraite de base à taux plein, vos retraites complémentaires subiront un abattement définitif. Cet abattement dépend de votre âge ou du nombre de trimestres manquants pour obtenir la retraite à taux plein (prendre la solution la plus avantageuse).

### **Tous les futurs retraités ne seront pas concernés par le malus/bonus**

Ce dispositif ne concernera que les assurés nés en 1957 et après, qui feront liqui-

Les salariés partant avec une retraite de base à taux plein avant 67 ans seront temporairement pénalisés

der leur retraite à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2019. Les salariés nés avant 1957 ne seront pas concernés, ni ceux nés en 1958 qui liquideront leur retraite avant 2019 dans le cadre des retraites pour longue carrière. Certains futurs retraités, bien que nés à partir de 1957 et partant en retraite en 2019 seront exonérés du malus de 10 % :

- Ceux dont le revenu fiscal de référence de 2014 est inférieur à 10676 € pour la 1<sup>ère</sup> part de quotient familial majoré de 2850 par demi-part supplémentaire
- Ceux qui feront liquider leur retraite à taux plein dès 62 ans, même s'ils n'ont pas la durée d'assurance requise : mères de famille ouvrière ayant élevé au moins 3 enfants, assurés ayant un taux d'incapacité au moins égal à 50 %.
- Ceux qui feront liquider leur retraite dans le cadre des retraites anticipées, réservées aux assurés handicapés et aux travailleurs de l'amiante.
- Ceux qui peuvent faire liquider leur retraite à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance à 65 ans au lieu de 67 ans, personnes qui ont apporté une aide à leur enfant handicapé ou interrompu leur activité professionnelle, en tant qu'aidant familial auprès d'un proche.

#### **Acquérir des points de retraite coûtera plus cher**

Pour les trois années à venir, le prix d'achat du point qui sert à déterminer le nombre de points de retraite obtenus chaque année, sera indexé sur l'évolution prévisionnelle du salaire annuel moyen (SAM), majoré de 2%. Sa valeur sera fixée au 1<sup>er</sup> Novembre de chaque année, mais elle ne sera retenue qu'au 1<sup>er</sup> Janvier suivant.

#### **Les actuels retraités seront touchés par l'accord**

L'accord décale de sept mois la date de revalorisation des pensions. A compter de 2016, les pensions versées par l'ARRCO et AGIRC seront revalorisées au 1<sup>er</sup> Novembre de chaque année au lieu du 1<sup>er</sup> Avril. C'est avec anticipation, l'une des conséquences du nouveau régime complémentaire unique applicable en 2019. Aucune revalorisation n'étant intervenue en 2014 et 2015, la valeur du service du point restera fixée au même niveau d'Avril 2013 à Novembre 2016.

**L'accord prévoit pour les trois années à venir : 2016, 2017 et 2018, une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation, donc une perte du pouvoir**

L'accord prévoit pour les trois années à venir : 2016, 2017 et 2018, une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation, donc une perte du pouvoir d'achat. Les pensions seront indexées sur l'évolution des prix à la consommation, hors tabacs, prévue pour l'année en cours, diminuée d'un point.

Si l'inflation est inférieure à 1%, leur montant ne diminuera pas.

A partir de 2019, les pensions devraient être à nouveau indexées sur l'évolution du salaire annuel moyen.

#### **Ne pas confondre taux d'appel et taux contractuel**

Dans les régimes ARRCO/AGIRC, on distingue le taux contractuel des cotisations et le taux d'appel. Le taux contractuel est utilisé pour calculer le nombre de points de retraite. Le taux d'appel, c'est-à-dire le taux auquel sont calculées les cotisa-

tions effectivement prélevées sur le salaire, correspond au taux contractuel majoré de 125%. Les surplus de cotisations générés par l'écart entre les deux taux n'ouvrent aucun droit supplémentaire.

#### **Salaire de référence ou prix d'acquisition du point**

- ARRCO : 15,6556 € pour 2016
- AGIRC : 5,4455 € pour 2016

### **Exemples d'application**

#### **Salarié non cadre :**

Jean a cotisé sur la base de 25000 € bruts en 2015, le taux applicable pour déterminer le nombre de points est de 6,20 % (voir tableau), soit :

$25000 \times 6,20 = 1550 \text{ €}$     nombre de points :  $1550 \times 15,6556 = 99 \text{ points}$

Lorsque Jean demandera sa retraite, son nombre de points cumulés sera multiplié par la valeur du point en vigueur à la date donnée. Au 1<sup>er</sup> Avril 2014, il était de 1,2518 €.

#### **Salarié cadre :**

Emile a cotisé en 2015 sur la base de 40000 €.

Sur la tranche A (Arrco), il a cotisé sur la base de 30000 €, le taux applicable étant de 6,20%  $\times 30000 = 1860 \text{ €}$     soit  $1860 \times 15,6556 = 119 \text{ points}$

Sur la tranche B (Agirc), il a cotisé sur la base de 10000 € au taux de 16,20% (voir tableau)  $10000 \times 16,20 = 1620 \text{ points}$

### **Que va changer la fusion des caisses de retraite complémentaire ?**

L'accord jette les bases d'un régime unifié de retraite complémentaire pour les salariés. Celui-ci reprendra les droits qu'ils ont acquis auprès des caisses ARRCO et AGIRC.

Des groupes de travail doivent préciser son fonctionnement à venir, l'objectif étant d'aboutir à la signature d'un nouvel accord au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier 2018. On peut craindre que les différences entre les deux régimes soient appelées à disparaître, avec en exemple l'harmonisation de l'âge de la pension de réversion, 55 ans à l'Arrco et 60 ans à l'Agirc. Idem pour la majoration pour enfants qui n'est pas identique dans chacun des régimes. Enfin, qu'advient-il de la garantie minimale de points accordée aux cadres dont la rémunération est proche du plafond de la sécurité sociale ?

Actuellement, la garantie minimale de points (GAP) assure aux cadres dont le salaire est proche du plafond de la Sécu (3492,82 € mensuels), un minimum de 120 points par an.

En contrepartie, le MEDEF propose de mettre 300 millions de cotisations sur la

table. Cette augmentation sera compensée par une baisse des cotisations ATMP

SALAIRES	2016 2017 2018		2019
	NON CADRES	CADRES	REGIME UNIQUE
jusqu'à 3 218 €	7,75%	7,75%	7,85%
De 3 218 € à 9 654 €	20,25%	20,55% jusqu'à 25 744 €	21,59%

(accidents du travail et maladies professionnelles) : engagement du gouvernement pour que cet accord puisse exister.

#### COTISATIONS DE RETRAITE PREVUES : NOUVEAU REGIME UNIQUE EN 2019

TRANCHE	SALAIRES uniquement ARRCO	SALAIRES ARRCO AGIRC
1 jusqu'à 3129 €	TAUX contractuel : 6,10%	
	TAUX d'appel : 7,63%	
2 Jusqu'à 9387 €	TAUX contractuel : 16,20%	PAS DE COTISATION ARRCO
	TAUX d'appel : 20,13%	

TRANCHE 1	TAUX contractuel : 6,20%	
	TAUX d'appel : 7,75%	
TRANCHE 2	TAUX contractuel : 16,20%	PAS DE COTISATION ARRCO
	TAUX d'appel : 20,25%	

ANNEE 2014

ANNEE 2015

- PRIX DU POINT AGIRC : 0,4352

## COMPTE PENIBILITE POUR UNE RETRAITE ANTICIPEE au 1<sup>er</sup> juillet

Le compte pénibilité se met en place au 1er juillet 2016 dans nos métiers.

De quoi s'agit-il?

---

**Les salariés exposés aux éléments de pénibilité définis par décret devront acquérir des points qui leur permettront de se former et**

---

A partir du 1er juillet 2016 :

- Chaque salarié exposé à un travail pénible devra avoir un compte pénibilité où seront inscrits des points chaque année en fonction de la pénibilité du travail du salarié.
- L'employeur devra remplir une fiche d'exposition à la pénibilité, notamment en tenant compte d'un document appelé document unique qui doit répertorier tous les risques encourus par les salariés en fonction de leur poste.
- Les critères de pénibilité sont les facteurs d'inaptitudes et de réduction de l'espérance de vie.

Là où ça se complique c'est que le gouvernement a fixé des seuils d'exposition individuels qui devraient permettre de remplir une fiche d'exposition afin d'établir le nombre de points acquis par le salarié.

Un vrai casse-tête car il n'existe aucun compteur des marches montées par un salarié, du poids porté ou soulevé, du nombre de fois où il s'est baissé dans la journée .

Pour la CGT, c'est simple tout travail en chantier ou en atelier est pénible et donc ouvre droit à un point par trimestre travaillé. Il n'y a pas besoin de compliquer en remplissant une fiche d'exposition excepté sur les travaux risquant de nuire plus tard à la santé (exemple amiante ou produits toxiques).

---

**Deux ans de retraite maximum à gagner lorsqu'un salarié gagne 4 points par an.**

---

- Un salarié né en 1960 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 6 ans à compter du 1er juillet 2016 aura acquis 24 points soit trois trimestres.
- Un salarié né en 63 qui doit travailler jusqu'à 62 ans travaillera 9 ans à compter du 1/7/16, il aura acquis 36 points mais devra en consacrer 10 à la formation, il n'aura acquis que trois trimestres.
- Un salarié qui aura effectué 25 ans de carrière en métier pénible après 2016 aura acquis 100 points (le maximum) et devra affecter 20 points à la formation professionnelle et 80 points pour un départ anticipé soit à raison de 10 points pour acquérir un trimestre, un total de 8 trimestres acquis (2 ans). C'est le maximum.

---

**Les critères de pénibilité sont les facteurs d'inaptitudes et de réduction de l'espérance de vie.**

---

