



Le guide AXA de la retraite

AXA, N° 1 de L'ÉPARGNE RETRAITE⁽¹⁾

Édition 2026

(1) En France, selon le rapport France Assureurs 2025, sur la base des cotisations 2024.

Document non contractuel à caractère publicitaire

Introduction

A quel moment puis-je partir à la retraite ?
Quel sera le montant de ma pension ?
Comment faire pour liquider mes droits ?
Quelle protection sociale (santé, prévoyance...) pour succéder à celle que j'avais dans mon entreprise ?

La retraite est un sujet qui soulève de nombreuses questions.

C'est pourquoi AXA France a le plaisir de vous offrir ce guide.

Il vous permettra de comprendre le système de retraite français et les nouvelles règles de départ à la retraite. Vous y trouverez également des informations pratiques sur les démarches à entreprendre pour partir à la retraite.

Indépendamment des changements apportés par la récente réforme, une certitude demeure : le départ à la retraite se traduit par une baisse des revenus.

Notre guide vous expliquera comment préparer financièrement votre retraite afin de réduire au mieux cette perte de revenus, notamment grâce au PER (Plan Epargne Retraite) individuel.

Le PER fait partie des solutions vous permettant d'épargner à votre rythme et, une fois à la retraite, de disposer de votre épargne en toute liberté, que ce soit sous forme de capital⁽¹⁾ ou à travers une rente garantie à vie. Il permet même de combiner ces 2 options.

Au-delà de ce guide, votre conseiller AXA est à votre disposition pour vous accompagner dans la préparation de votre retraite comme celle de tous vos projets.

Il pourra réaliser un bilan personnel et vous aider à mettre en place des solutions d'épargne adaptées à votre profil et à vos attentes.

(1) Sauf si le titulaire a opté irrévocablement pour une sortie en rente et sauf pour les droits correspondants aux versements obligatoires du salarié et de l'employeur.

Sommaire

5	Le principe de la répartition et de la capitalisation	14	Les formules de calcul	25	Les solutions d'épargne collectives
6	Les régimes de base et les régimes complémentaires	16	Les majorations de pension de base	26	Epargne retraite : rente ou capital ?
7	Les différentes caisses de retraites actuelles	17	Le rachat de trimestres	27	Anticiper sa couverture santé et prévoyance
10	Le calcul de la pension de retraite de base	18	La retraite progressive	29	Cas pratiques dans la vraie vie
10	L'âge du départ à la retraite	19	L'indemnité de mise à la retraite	35	AXA s'engage pour une épargne plus responsable
11	La durée de cotisation	20	Le régime complémentaire unifié AGIRC-ARRCO	36	Glossaire
12	La validation de trimestres	23	Les solutions d'épargne individuelles		

Ce qu'il faut savoir sur le système français des retraites

Il existe à ce jour **42 régimes de retraite** différents en France.

Entre les caisses de retraite de base et complémentaires, régimes obligatoires ou facultatifs, les retraites par annuités ou en points, la retraite par répartition ou par capitalisation, un décryptage peut s'avérer utile.



Le principe de la répartition et de la capitalisation

La notion de répartition constitue le fondement même du système français des retraites obligatoires. Il se base sur le principe de solidarité intergénérationnelle qui a conduit, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, à la création de la Sécurité sociale. En matière de retraite, ce sont les actifs qui financent les pensions des retraités. En France, toute activité déclarée est soumise à des charges sociales, dont des cotisations vieillesse.

Les cotisations vieillesse sont versées à la fois par les salariés et par les employeurs (qui peuvent être l'État, les collectivités locales ou les hôpitaux publics pour les fonctionnaires). Étant leur propre patron, les indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles, chefs d'entreprise) et les professions libérales (avocats, médecins, experts-comptables, architectes...) sont eux, assujettis aux cotisations sur leurs revenus d'activité. L'ensemble de ces cotisations permet aux caisses de retraite de verser les prestations. En d'autres termes : les « actifs » paient les pensions des « retraités », sachant que leur retraite sera elle-même financée plus tard par la jeune génération et ainsi de suite.

La notion de capitalisation ne fonctionne pas sur ce modèle. Les cotisations versées par un actif servent à financer à terme ses propres prestations. On s'approche donc ici d'une forme d'épargne. Dans le cadre de dispositifs facultatifs d'épargne de retraite collective, comme les retraites supplémentaires d'entreprise (Article 39, Article 83) ou les PER d'entreprise obligatoire (PERO) une partie des cotisations peut être prise en charge par l'employeur.

Il existe également des régimes obligatoires basés sur la capitalisation. C'est par exemple le cas de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), dont les cotisations obligatoires sont prélevées sur une partie des primes et avantages perçus par les fonctionnaires, permettant à ces derniers de recevoir une rente à la retraite. A contrario, si l'épargne retraite individuelle est basée sur la capitalisation, elle est totalement facultative.

Que ce soit la répartition ou la capitalisation, les 2 modèles présentent des inconvénients. Il est reproché au principe de la capitalisation de concerner seulement une partie infime de la population :

- les salariés des grandes entreprises bénéficiant de dispositifs d'épargne retraite collective (PERO, Article 83...),
- les fonctionnaires ayant accès à des dispositifs dédiés (RAFP, Préfon Retraite, CRH...),
- les Français disposant d'une capacité d'épargne leur permettant de souscrire des produits d'épargne retraite individuelle (PER...).

De son côté, le principe de la répartition, basé sur la solidarité entre générations, est remis en cause par le vieillissement de la population :

- grâce aux progrès de la médecine, l'espérance de vie augmente d'un trimestre tous les 2 à 3 ans,
- s'ajoute à ce phénomène celui de l'arrivée massive à

la retraite des « baby-boomers ». Cette génération née après la Seconde Guerre mondiale est un tiers plus nombreuse que les autres classes d'âge.

Sous l'effet de ces 2 évolutions démographiques, la part des plus de 60 ans dans la population française devrait passer de 25 % en 2014 à 32 % en 2060. Ce qui signifie que la France devrait compter près de 22 millions de retraités en 2060, contre un peu plus de 15 millions aujourd'hui !

De plus, compte tenu d'une natalité moins dynamique et de l'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail, le nombre d'actifs a, lui, plutôt tendance à diminuer.

Ainsi, le ratio cotisants/retraités est de moins en moins favorable (voir illustration [page 6](#)). Or, moins de cotisations, cela signifie moins de recettes pour les caisses de retraite et plus de prestations à verser, c'est davantage de dépenses. Un « effet ciseau » dévastateur pour les finances des régimes.

Les régimes de base et les régimes complémentaires (système obligatoire de répartition)

Dans les régimes obligatoires par répartition, il faut différencier les **régimes de base** des régimes complémentaires. L'essentiel des cotisations des régimes de base porte sur la rémunération à hauteur du Plafond de la Sécurité sociale (PSS) revalorisée tous les ans.

En 2026, le PSS est fixé à 4 005 € par mois (48 060 € pour l'année). Ce qui signifie que les cotisations de base s'appliquent sur une assiette maximale de 4 005 € bruts de salaire par mois. La cotisation étant plafonnée, les pensions des régimes obligatoires de base le sont aussi.

Pour compléter les régimes de base, des **régimes complémentaires** ont été mis en place. Grâce à des assiettes de cotisations plus larges, ils versent des pensions complémentaires qui peuvent être plus élevées.

À titre d'exemple, les cotisations à l'AGIRC-ARRCO, le régime de retraite complémentaire des salariés du secteur privé, s'appliquent jusqu'à 8 fois le PSS (32 040 € par mois en 2026). Selon la Cour des comptes, les pensions complémentaires représentent en moyenne 30 % de la retraite globale des non-cadres et 60 % de celle des cadres.

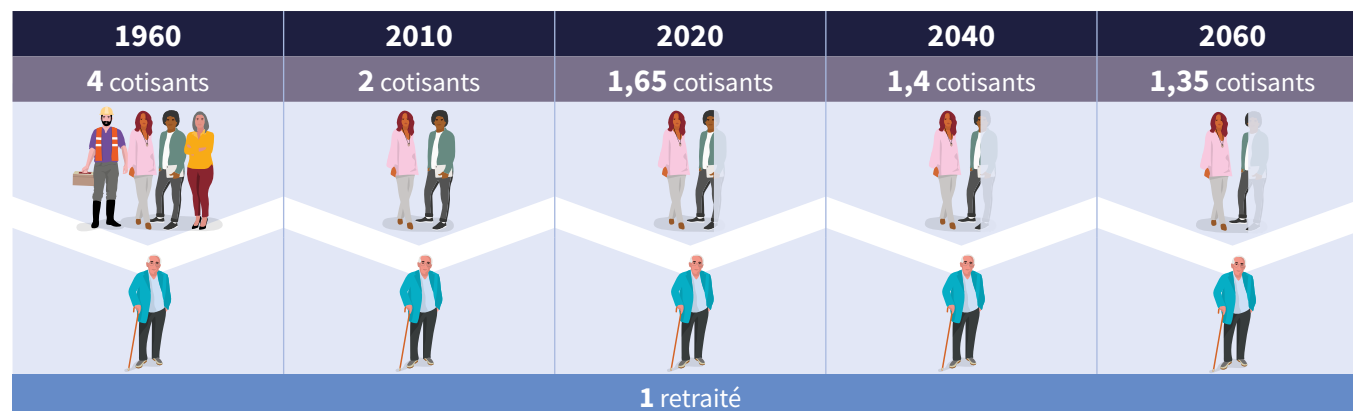
De plus, les régimes de base sont généralement des régimes en annuités alors que les régimes complémentaires sont des régimes en points.

Dans un régime en annuités, la pension de retraite est définie en fonction des revenus d'activité et par la prise en compte d'autres éléments supplémentaires.

L'assuré doit ainsi justifier d'un certain nombre de trimestres lié à sa date de naissance pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Dans les régimes en points, les cotisations versées permettent d'accumuler des points en fonction de la valeur d'achat du point fixée pour l'année.

Lors de la liquidation de la retraite, le nombre de points capitalisés est multiplié par la valeur du point du moment pour donner le montant de la pension versée. Une décote peut être appliquée si le régime de base n'a pas été liquidé à taux plein.

Moins de cotisants pour plus de retraités



Source : Conseil d'Orientation des Retraites.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les régimes de retraites d'entreprise (Article 39, Article 83...) sont souvent présentés comme des régimes de retraites supplémentaires car ils viennent s'ajouter aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Les plus de 60 ans représenteront



32 % de la population en **2060**,
contre 25 % en **2014** (Insee)

Les différentes caisses de retraite actuelles

En fonction de leur statut professionnel, les actifs sont obligatoirement affiliés à une ou plusieurs caisses de retraite spécifiques. Si, dans leur carrière, ils changent de statut professionnel (par exemple, un salarié du secteur privé devient fonctionnaire), ils cotisent à une ou des nouvelle(s) caisse(s) sans perdre le bénéfice de leurs cotisations passées. À la retraite, ces « poly-affiliés » perçoivent les pensions servies par leurs différentes caisses. Ils deviennent alors des retraités « polypensionnés ».

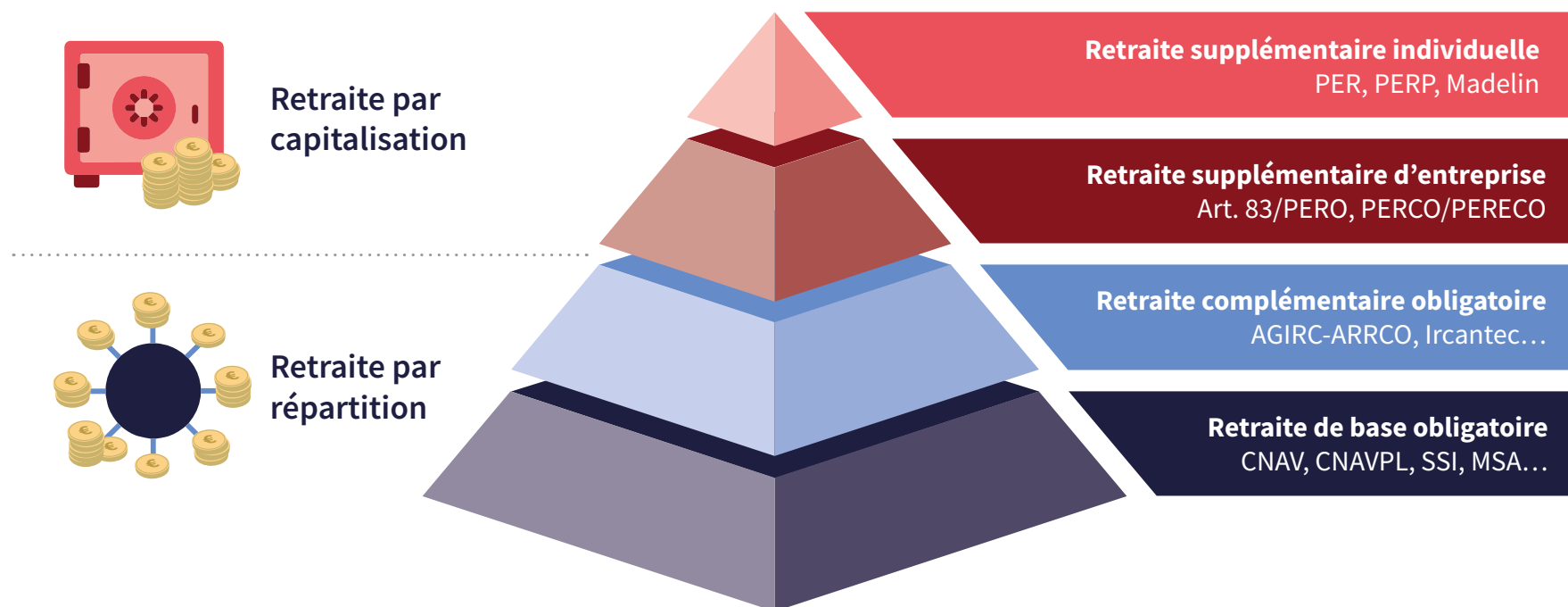
Les régimes de base relèvent tous du Code de la Sécurité sociale (Code des pensions civiles et militaires de retraite pour la fonction publique). La dernière hausse des cotisations de base (augmentation de 0,60 point de 2014 à 2017) instaurée par la réforme de retraite de 2014 s'est ainsi appliquée à tous ces régimes.

La gestion de la plupart des régimes complémentaires demeure, elle, totalement indépendante même si, dans les faits, les changements intervenant dans les régimes de base ont un impact sur eux.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le régime de base des salariés est plus couramment désigné sous le terme de régime général de la Sécurité sociale. Sa gestion est assurée au niveau national et au niveau francilien par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV). Dans les régions, les pensions de base du régime général sont versées par les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé au Travail (CARSAT).

Le système français des retraites



Les différentes caisses de retraite actuelles

Les caisses de retraite

SALARIÉS		
RETRAITE DE BASE		RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
Salariés de l'agriculture	MSA Mutualité sociale agricole	AGIRC-ARRCO Retraite complémentaire des salariés
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	CNAV Régime général de la Sécurité sociale	
Agents non titulaires de la fonction publique		IRCANTEC Retraite complémentaire des agents non titulaires
Personnels navigants de l'aviation civile		CRPN Caisse de retraite du personnel navigant
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	Plusieurs régimes spéciaux vont progressivement disparaître : SNCF, RATP, Banque de France, CNIEG, CRPCEN . Les nouveaux embauchés sont affiliés au régime général. Pour les autres, la « clause du grand-père » s'appliquera.	

NON SALARIÉS		
	RETRAITE DE BASE	RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
Exploitants agricoles	MSA Mutualité sociale agricole	
Artisans, commerçants et entrepreneurs	Régime général de la Sécurité sociale. La Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a supprimé le Régime social des indépendants (RSI) et confié la gestion de leur protection sociale au régime général. Le régime complémentaire indépendants (RCI) est aussi géré par le régime général depuis 2020.	
Professions libérales réglementées (hors avocats)	CNAVPL Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales Retraite de base + complémentaire + supplémentaire selon les sections professionnelles	CRN (notaires), CAVOM (huissiers, greffiers, administrateurs et mandataires judiciaires), CARMF (médecins), CARDSF (dentistes et sages-femmes), CAVP (pharmaciens), CARPIMKO (infirmiers, kinésithérapeutes...), CARPV (vétérinaires), CAVAMAC (agents d'assurance), CAVEC (experts-comptables), CNBF (avocats), CIPAV (architectes, psychologues, ostéopathes et autres professions libérales diverses) ⁽¹⁾ .
Avocats	CNBF Caisse Nationale des Barreaux Français	
Artistes, auteurs d'œuvres originales	CNAV Régime général de la Sécurité sociale	IRCEC Retraite complémentaire
Patrons pêcheurs embarqués	ENIM Etablissement national des invalides de la marine	
Membres des cultes	CAVIMAC Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes	AGIRC-ARRCO Retraite complémentaire des salariés

Source : info-retraite.fr

(1) Les libéraux non-réglementés ayant débuté leur activité avant 2019 et affiliés à la CIPAV peuvent demander le rattachement au régime général des indépendants.

Les différentes caisses de retraite actuelles

Les caisses de retraite (suite)

FONCTIONNAIRES		
	RETRAITE INTÉGRÉE	RETRAITE ADDITIONNELLE
Agents de la fonction publique d’État, magistrats et militaires	SRE Service des retraites de l’État	RAFP Retraite additionnelle de la fonction publique
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	CNRACL Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales	
Ouvriers de l’État	FSPOEIE Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l’État	

Les âges de départ à la retraite

Ces informations tiennent compte de la suspension de la réforme des retraites 2023 et s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

SALARIÉS DU PRIVÉ ET FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE SÉDENTAIRE			
ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE MINIMUM DE DÉPART (ÂGE LÉgal)	NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS POUR LE TAUX PLEIN	CONDITION DE TAUX PLEIN
Du 01/01/1961 au 31/08/1961	62 ans	168	67 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	169	67 ans
1962	62 ans et 6 mois	169	67 ans
1963 et 1964	62 ans et 9 mois	170	67 ans
Du 01/01/1965 au 31/03/1965	62 ans et 9 mois	170	67 ans
Du 01/04/1965 au 31/12/1965	63 ans	171	67 ans
1966	63 ans et 3 mois	172	67 ans
1967	63 ans et 6 mois	172	67 ans
1968	63 ans et 9 mois	172	67 ans
1969 et au-delà	64 ans	172	67 ans

FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE ACTIVE	
ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE LÉgal DE DÉPART À LA RETRAITE
Avant le 01/09/1966	57 ans
Du 01/09/1966 au 31/12/1966	57 ans et 3 mois
1967	57 ans et 6 mois
1968	57 ans et 9 mois
1969	57 ans et 9 mois
Du 01/01/1970 au 31/03/1970	57 ans et 9 mois
Du 01/04/1970 au 31/12/1970	58 ans
1971	58 ans et 3 mois
1972	58 ans et 6 mois
1973	58 ans et 9 mois
1974 et au-delà	59 ans

FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE SUPER-ACTIVE	
ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE LÉgal DE DÉPART À LA RETRAITE
De 1967 au 31/08/1971	52 ans
Du 01/09/1971 au 31/12/1971	52 ans et 3 mois
1972	52 ans et 6 mois
1973	52 ans et 9 mois
1974	52 ans et 9 mois
Du 01/01/1975 au 31/03/1975	52 ans et 9 mois
Du 01/04/1975 au 31/12/1975	53 ans
1976	53 ans et 3 mois
1977	53 ans et 6 mois
1978	53 ans et 9 mois
1979 et au-delà	54 ans

Le calcul de la pension de retraite de base

Le mode de calcul des pensions des régimes de base des salariés et des régimes alignés par annuités prend en compte plusieurs paramètres :

- **l'âge de départ à la retraite,**
- **le revenu annuel moyen calculé sur les 25 meilleures années,**
- **le taux de la pension et le nombre de trimestres validés dans le régime liquidé,**
- **la durée de cotisation.**

L'âge du départ à la retraite

Plusieurs notions cohabitent autour de l'âge du départ à la retraite. Il faut distinguer :

- **l'âge minimum de départ,**
- **l'âge de retraite à taux plein,**
- **l'âge de mise à la retraite d'office.**

L'âge minimum de départ, plus communément appelé « âge légal de départ à la retraite », correspond à l'âge à partir duquel les actifs sont autorisés à partir à la retraite. En deçà de cet âge, il n'est pas possible de percevoir une pension sauf exceptions (carrière longue, handicap, préretraite amiante...).

La réforme des retraites de 2023 reporte progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 62 ans à 64 ans pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires sédentaires. Cette réforme touche également les agents en catégories dites « actives » (sapeurs-pompiers, infirmiers, aides-soignants...) et « super-actives » (policiers, surveillants pénitentiaires, fonctionnaires des réseaux souterrains des égouts...) dont l'âge d'ouverture de leurs droits à retraite est reculé :

- **de 57 à 59 ans pour les catégories « actives »** (à partir de la génération 1973),
- **de 52 à 54 ans pour les catégories « super-actives »** (à partir de la génération 1978).

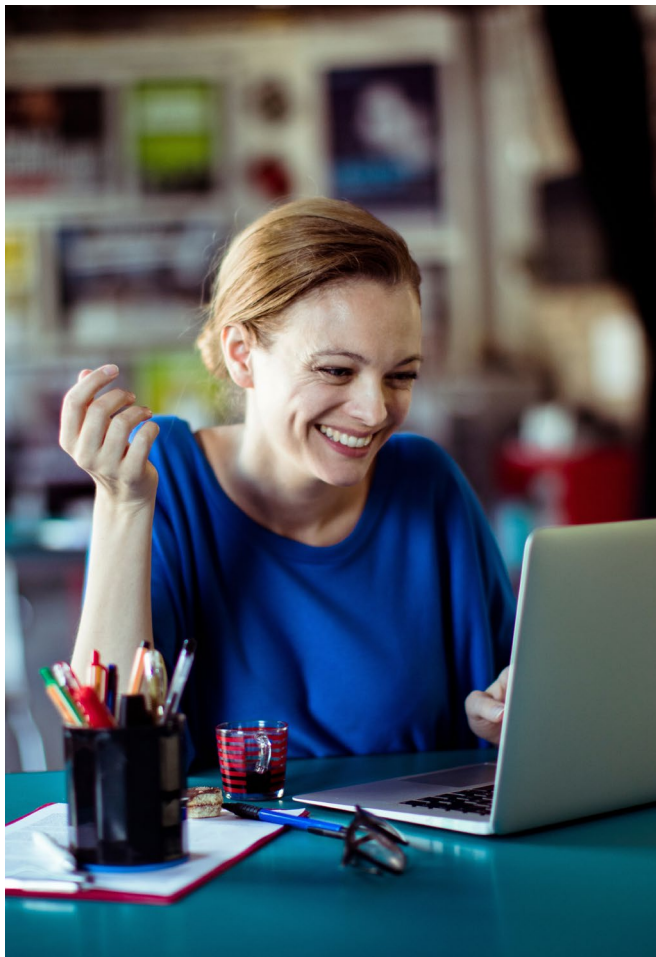
L'âge de retraite à taux plein correspond à l'âge à partir duquel la décote de la pension est automatiquement supprimée même si le nombre de trimestres de cotisation requis n'est pas atteint. Cet âge n'a pas été modifié par la réforme et reste fixé à 67 ans pour le privé et les fonctionnaires sédentaires.

Pour les fonctionnaires de la catégorie active et les emplois dits super-actifs, l'âge du taux plein automatique est fixé respectivement à 62 ans pour les agents nés à partir de 1963 et 57 ans pour ceux nés à partir de 1968.

L'âge de mise à la retraite d'office est l'âge à partir duquel un actif peut être mis à la retraite par son employeur. Il est fixé à 70 ans. Il peut être largement inférieur pour certaines professions exigeant des aptitudes physiques optimales (59 ans pour les contrôleurs aériens, 57 ans pour les fonctionnaires des services actifs de la police nationale, 52 à 66 ans pour les officiers des forces armées et des formations rattachées, 47 à 66 ans pour les sous-officiers des forces armées et des formations rattachées...).



La durée de cotisation



Pour bénéficier d'une pension à taux plein, c'est-à-dire, sans abattement, il faut justifier d'un certain nombre de trimestres de cotisation en fonction de sa date de naissance.

Ainsi les assurés nés en 1965 doivent disposer de 172 trimestres (l'équivalent de 43 ans de cotisation).

Si les 172 trimestres ne sont pas atteints, une décote est appliquée sur le taux plein.

Dans le secteur privé, le taux plein équivaut à 50 % de la moyenne des 25 meilleures années de salaire.

Dans le secteur public, le taux plein atteint 75 %, voire 80 % dans certains cas, de la moyenne des 6 derniers mois de rémunération. La décote est fixée à 1,25 % par trimestre manquant dans la limite de 25 % (20 trimestres manquants).



A noter

Vous pouvez automatiquement bénéficier du taux plein sans condition de durée d'activité si vous liquidez votre pension à partir d'un âge fixé en fonction de votre date de naissance. La décote n'est pas appliquée.

Ce taux plein est actuellement de 67 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955.

Par exemple

Le coefficient de minoration appliqué au taux plein (50 %) par trimestre manquant est actuellement de 1,25 %. Dans le cas de 2 trimestres manquants, la décote sera de 2,5 %. La pension sera calculée sur 97,5 % du taux plein (100 % diminués de $2 \times 1,25 \%$ de décote).

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 (LFRSS) portant réforme des retraites accélère le calendrier prévoyant l'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein, pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961.

Par ailleurs, il faut savoir qu'une durée minimale de service est également exigée dans le cadre des départs anticipés à la retraite des fonctionnaires « actifs » (policiers, gendarmes, pompiers, gardiens de prison...).

La validation des trimestres

Les trimestres pris en compte dans la durée de cotisation sont de plusieurs sortes :

- **Les trimestres directement cotisés auprès du régime de retraite** : une assiette de cotisation annuelle correspondant à 600 SMIC horaire permet de valider 4 trimestres sur une année civile.
- **Les trimestres assimilés au titre** :
 - **de la maternité** : un trimestre est validé durant le trimestre civil au cours duquel est survenu l'accouchement si celui-ci a eu lieu avant le 1^{er} janvier 2014. Pour les accouchements intervenus à compter du 1^{er} janvier 2014, un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours au cours de laquelle l'assurée a perçu des indemnités journalières (IJ) pour maternité,
 - **du service militaire** : un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours de service,
 - **du chômage** : un trimestre est validé par période de 50 jours de chômage indemnisé par France Travail. Les périodes de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1980 ou non indemnisées sont soumises à des règles spécifiques,
 - **de la maladie** : un trimestre est validé par période de 60 jours d'IJ versées dans le cadre d'un congé maladie,
 - **de l'invalidité** : un trimestre est validé pour chaque trimestre civil durant lequel la pension d'invalidité a été versée,
 - **des accidents du travail** : un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 60 jours.

Si l'accident du travail entraîne une Incapacité Permanente (IP) au moins égale à 66 %, un trimestre est validé pour chaque trimestre au cours duquel 3 mensualités de paiement de la rente ont été versées. Les périodes de rééducation professionnelle consécutives à un accident du travail sont également prises en compte,

- **du congé de reclassement** : si le congé de reclassement a donné lieu à une rémunération, un trimestre est validé pour chaque période d'indemnisation de 50 jours.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Une majoration pour les parents d'enfant ou d'adulte handicapé

Les parents assumant la charge d'un enfant lourdement handicapé (au moins 80 % d'Incapacité Permanente) se voient attribuer un trimestre supplémentaire par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 8 trimestres, si vous élevez ou avez élevé un enfant handicapé. Ce droit a été étendu au 1^{er} janvier 2015 aux pères ou mères d'un adulte lourdement handicapé.

Quelle durée de cotisation pour une retraite à taux plein ?⁽¹⁾

ANNÉE DE NAISSANCE	DURÉE DE COTISATION REQUISE (EN TRIMESTRES)
1961 (jusqu'au 31/08)	168
1961 (à partir du 01/09)	169 (+ 1)
1962	169 (+ 1)
1963	170 (+ 2)
1964	171 (+ 2)
1965	172 (+ 3)
1966	172 (+ 3)
1967	172 (+ 2)
1968 et 1969	172 (+ 2)
1970, 1971, 1972	172 (+ 1)

Source : service-public.fr

(1) Les trimestres cotisés ou assimilés sont pris en compte dans la limite de 4 trimestres par an.

La validation des trimestres

Les Majorations de Durée d'Assurance (MDA) sont octroyées dans le secteur privé, notamment pour les enfants nés ou adoptés.

Les cas donnant chacun droit à une majoration de 4 trimestres sont les suivants :

- la majoration maternité, automatiquement octroyée à la mère,
- la majoration d'adoption,
- la majoration d'éducation, accordée en contrepartie de l'éducation de l'enfant pendant les années suivant sa naissance ou son adoption. Pour en bénéficier, le parent doit être titulaire de l'autorité parentale, avoir résidé avec l'enfant pendant les 4 années suivant la naissance ou l'adoption et justifier d'une durée d'assurance minimale de 8 trimestres.

Pour les naissances et adoptions intervenues à partir 1^{er} septembre 2023, 2 des 4 trimestres des majorations d'adoption et d'éducation sont automatiquement attribués à la mère. Les 2 autres peuvent être répartis librement entre les 2 parents.

Le choix de répartition doit être fait auprès de la caisse de retraite dans les 6 mois suivant le 4^e anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. A défaut, les trimestres sont attribués à la mère.

Les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2010 ont été soumis à un dispositif spécifique.

Les trimestres ont été accordés à la mère en l'absence de désaccord du père exprimé avant l'expiration du délai imposé par la loi.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ces majorations sont accordées pour chaque enfant. La naissance de jumeaux par exemple va doubler le nombre de trimestres obtenus.



Les formules de calcul



Le montant de la pension est calculé différemment dans les régimes de retraite de base du secteur privé, dans les retraites complémentaires du secteur privé et dans les régimes du secteur public.

Dans les régimes de base du secteur privé (hors professions libérales réglementées)

La formule de calcul est la même dans le régime général des salariés géré par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) en Ile-de-France et les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (CARSAT) en régions ainsi que dans les régimes dits « alignés ». Depuis le 1^{er} janvier 2020, les travailleurs indépendants, à l'exception de ceux relevant des régimes de retraite des professions libérales (CNAVPL et CNBF) seront rattachés à l'assurance vieillesse du régime général.

Ils relèveront à cette date des caisses régionales d'assurance retraite (Carsat) de leur lieu de résidence.



A noter

Le site [Info Retraite](#) vous permet de consulter votre compte retraite personnel, de retrouver votre relevé de carrière et de cotisations ainsi que de simuler le montant de votre retraite.

Formule de calcul :

$$\text{Montant de la pension} = \frac{\text{Salaire annuel moyen} \times \text{Taux de pension}}{\text{Nombre de trimestres exigés selon l'année de naissance}} \times \text{Nombre de trimestres cotisés}$$

Le Salaire Annuel Moyen (SAM) correspond à la moyenne des 25 meilleures années de salaire de la carrière. Pour les commerçants et artisans, on parle de Revenu Annuel Moyen (RAM) équivalant à la moyenne des 25 meilleures années de revenus professionnels. Le SAM et le RAM ne peuvent pas dépasser le plafond annuel de l'année concernée (48 060 € en 2026).

Les formules de calcul

Dans les régimes complémentaires du secteur privé (salariés)

Le montant annuel de la pension complémentaire AGIRC-ARRCO est égal au nombre total de points acquis au cours de la carrière multiplié par la valeur du point AGIRC-ARRCO au moment du départ à la retraite.

Dans les régimes publics

La formule de calcul est la même pour le Service des Retraites de l'État (SRE), le régime des fonctionnaires d'État, des militaires et des magistrats, pour la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), le régime des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers, ainsi que pour les régimes dits « spéciaux » (SNCF, RATP, Banque de France, Comédie française...).

Le montant de la pension est égal à la moyenne 6 derniers mois de traitement indiciaire multiplié par le taux de la pension de 75 % à taux plein multiplié par le nombre de trimestres cotisés lui-même divisé par le nombre de trimestres exigés selon l'année de naissance.

Le traitement indiciaire ne prend pas en compte les primes et avantages (indemnités, supplément familial de traitement...) perçus. En clair : seule la rémunération fixe du fonctionnaire est comptabilisée contrairement aux salariés du secteur privé pour lesquels les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le SAM.

$$\text{Montant de la pension} = \frac{\text{Moyenne des 6 derniers mois de traitement} \times \text{Taux de pension} \times \text{Nombre de trimestres cotisés}}{\text{Nombre de trimestres exigés selon l'année de naissance}}$$

A noter

En cas de décote dans le régime de base, hors professions libérales, un coefficient de minoration s'applique sur les pensions complémentaires.

En revanche, il n'existe pas de système de surcote viagère à l'AGIRC-ARRCO.



Les majorations de pension de base

Contrairement aux trimestres assimilés ou à la MDA (majoration de durée d'assurance), les majorations de pension influent sur le montant de la retraite et non sur la durée de cotisation. Il en existe plusieurs :

La majoration pour prolongation d'activité

L'assuré peut bénéficier d'une majoration pour prolongation d'activité c'est-à-dire d'une « surcote », s'il continue de travailler alors qu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite, qu'il dispose de tous ses trimestres pour obtenir le taux plein et qu'il n'a pas encore liquidé ses droits à la retraite dans un régime de base.

Au moment de la liquidation de ses droits à la retraite, il verra son taux plein majorer sa retraite de base de 1,25 % par trimestre cotisé en plus, dans la limite de 4 par an.

La majoration est appliquée à la pension et non au taux plein. Avec 4 trimestres supplémentaires, la pension de retraite sera majorée de 5 %.

$$\begin{array}{l} \text{Taux de} \\ \text{pension plein} \\ 50 \% \end{array} + \frac{1,25}{x 4} = \begin{array}{l} \text{55 \%} \\ \text{de taux de pension} \end{array}$$

LE SAVIEZ-VOUS ?

La surcote peut être appliquée dès l'année précédant l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit dès 63 ans au terme de la réforme, pour les parents ayant validé au moins un trimestre de majoration pour enfant et justifiant de la durée d'assurance requise pour le taux plein.

La réforme relève le taux de la surcote « classique » des professionnels libéraux à 1,25 % par trimestre accompli à compter du 1^{er} septembre 2023 (au lieu de 0,75 % jusqu'ici).

La majoration pour enfants

Actuellement, les droits ne sont pas les mêmes selon les régimes. Les salariés bénéficient d'une majoration de 10 % appliquée sur le montant de la retraite de base s'ils ont élevé au moins 3 enfants. Une majoration supplémentaire de 5 % est appliquée dans la fonction publique par enfant au-delà du 3^e. Le total de la retraite et de la majoration ne peut dépasser le montant du traitement servant au calcul de votre pension.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La réforme des retraites de 2023 a étendu aux professionnels libéraux ainsi qu'aux avocats le bénéfice de la bonification de 10 % dans leur régime de base à partir de 3 enfants. Cette extension s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023.



La majoration pour tierce personne (MTP)

La majoration pour tierce personne est fixée à 40 % du montant de la pension du retraité invalide. Le montant ne peut être inférieur à 1 298,44 € par mois.

Elle est attribuée aux invalides dont la pension d'invalidité a été remplacée à partir de 62 ans par une pension de vieillesse et aux retraités dont la pension de vieillesse a été octroyée pour inaptitude de travail. La MTP vise à financer en partie l'emploi d'une aide à domicile.

La majoration pour handicap

Dans le cadre de la retraite anticipée pour handicap, la pension est calculée au taux plein quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite, c'est-à-dire au taux maximum de 50 %.

Si le nombre de trimestres d'assurance retraite requis pour avoir droit à une retraite à taux plein est atteint, la pension de retraite versée par l'Assurance retraite est alors majorée avec la formule indiquée. Son taux est calculé d'après la formule suivante :

$$\begin{array}{l} \text{Montant} \\ \text{de la} \\ \text{majoration} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Durée d'assurance} \\ \text{en étant handicapé} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Divisé par} \\ \text{durée totale d'assurance} \\ \text{en étant ou non handicapé} \end{array}} \times \frac{1}{3}$$

La pension majorée ne peut être supérieure à la pension que la personne aurait perçue à taux plein.

Le rachat de trimestres

Depuis la loi Fillon de 2003, tous les actifs peuvent racheter des trimestres de cotisation au titre des années d'études supérieures.

Sont prises en compte uniquement les années ayant été validées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Seule exception : les années de classes préparatoires aux concours des grandes écoles (écoles de commerce, écoles d'ingénieurs, écoles normales supérieures, Sciences Po, Beaux-Arts, Arts Déco...) peuvent être rachetées même si elles ne délivrent pas de diplôme.

Dans les régimes de base du secteur privé, il est également possible d'effectuer des Versements Pour La Retraite (VPLR) au titre des années de cotisation incomplète. Il s'agit des années où l'assuré n'a pas pu cotiser 4 trimestres dans l'année et valider ainsi une annuité complète parce qu'il travaillait à temps partiel, qu'il était au chômage sans allocation ou qu'il avait un « petit boulot ».

Les rachats au titre des années d'études et/ou des années incomplètes sont également autorisés dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO à condition qu'un VPLR ait d'abord été réalisé auprès du régime de base. Le prix d'un rachat dépend de l'âge du demandeur à la date de la demande, de son niveau de salaire et de l'option choisie. Il augmente avec l'âge.

Les sommes versées pour le rachat de trimestres de retraite viennent se déduire de votre revenu imposable.

3 options existent

- **L'option 1** permet de réduire la décote appliquée au taux de pension. Le prix d'un trimestre peut atteindre 4 510 €.
- **L'option 2** permet à la fois de minorer la décote et de majorer le nombre de trimestres de cotisation. Cette dernière option est plus chère.
- **L'option 3**, réservée aux agents publics, permet d'augmenter la durée de service et les bonifications. Le prix du rachat de trimestres dépend de l'âge au moment de la demande et du traitement indiciaire du demandeur.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les assurés souhaitant racheter des trimestres au titre du régime de base peuvent bénéficier d'un tarif réduit si la demande est présentée avant la fin de l'année civile du 40^e anniversaire de l'assuré et non plus le 10^e année civile suivant la fin des études.



La retraite progressive



Il existe un dispositif conçu pour les actifs qui souhaitent s'aménager une transition douce entre la vie active et la retraite : **la retraite progressive**. Ce dispositif permet aux assurés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur pension de retraite de base.

Réforme des retraites 2023

Le dispositif retraite progressive est désormais ouvert aux assurés à partir de 60 ans pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2025, à condition de pouvoir justifier d'une durée d'au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes obligatoires d'assurance vieillesse, et d'une diminution de leurs activités professionnelles.

A titre d'exemple, pour les salariés soumis à une durée du travail définie en heures ou en jours, la diminution de l'activité doit être comprise entre 40 % et 80 % de la durée du travail, légale ou conventionnelle, sur la base d'un temps complet dans l'entreprise.

La procédure auprès de l'employeur est encadrée par la loi. Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant la date souhaitée. L'employeur devra répondre

également par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande. Le défaut de réponse écrite dans ce délai vaudra accord de l'employeur.

La réforme 2023 élargit et facilite aussi l'accès à la retraite progressive aux fonctionnaires et aux professionnels libéraux.

Les assurés non-salariés devront justifier d'un revenu annuel minimum (avant-dernière année) d'au moins 40 % du SMIC annuel brut au 1^{er} janvier, d'une diminution de leur revenu de 20 % à 60 % et ne pas exercer d'autre activité professionnelle.



A noter

Pour plus d'informations, vous pouvez également prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines de votre entreprise.

L'indemnité de mise à la retraite

Contrairement au départ à la retraite, la mise à la retraite se fait uniquement à l'initiative de l'employeur.

En dehors de certaines professions particulières (militaires, contrôleurs aériens, danseurs de l'Opéra de Paris, magistrats...), un employeur ne peut mettre à la retraite un salarié avant l'âge de retraite à taux plein (67 ans). Entre cet âge et 70 ans, une mise à la retraite est possible mais uniquement avec l'accord du salarié.

Après 70 ans, l'employeur n'a plus besoin de l'aval du salarié. Dans les 2 cas, il doit avertir le futur retraité un mois avant son départ ou 2 mois s'il a plus de 2 ans d'ancienneté et lui verser l'indemnité de départ à la retraite (sans condition d'ancienneté).

Le montant minimum de l'indemnité est égal à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année. Votre convention ou accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables.

Au regard de l'impôt sur le revenu, les indemnités de mise à la retraite sont exonérées à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle sans limitation de montant,
- la moitié de l'indemnité perçue ou le double de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture, dans la limite de 5 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (240 300 € en 2026).

Au regard des cotisations et contributions sociales, les indemnités de mise à la retraite sont exonérées dans la limite d'un montant fixé à 2 fois la valeur du plafond annuel de la sécurité sociale de la part des indemnités versées qui n'est pas imposable. La fraction excédentaire est intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale (PASS) dans les conditions de droit commun.

L'indemnité versée lors d'une mise à la retraite bénéficie d'une exonération de la CSG et de la CRDS, dans la limite du montant le plus faible entre :

- celui prévu par la convention collective, un accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut, par la législation en vigueur,
- celui exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les exonérations de cotisations sociales, CSG et CRDS s'appliquent uniquement si le total de l'indemnité ne dépasse pas 10 fois le PASS (soit 480 600 € en 2026). Au-delà de ce seuil, l'intégralité de l'indemnité est soumise à ces contributions.

L'indemnité est assujettie à une contribution patronale spécifique de 30 % pour sa part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est exonérée du forfait social.



A noter

En cas de départ volontaire, seuls les salariés justifiant de plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à l'indemnité de départ à la retraite.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Si la mise à la retraite est prononcée dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), le salarié ne peut percevoir d'indemnité de licenciement sauf si le PSE le prévoit expressément.

Le régime complémentaire unifié AGIRC-ARRCO

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le régime ARRCO (régime complémentaire de tous les salariés du secteur privé) a fusionné avec le régime AGIRC (régime spécifique dédié aux cadres du secteur privé).

Le nouveau régime unifié, issu de la fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC, a été baptisé AGIRC-ARRCO. Depuis le 1^{er} janvier 2019, le statut cadre ou non-cadre ne rentre plus en considération dans les cotisations retraite.



Que deviennent les points acquis avant la fusion ?

Au moment de la liquidation des droits à la retraite, le nombre de points de retraite complémentaire acquis durant la carrière est multiplié par la valeur de service du point du moment pour donner le montant de la pension de retraite complémentaire à servir.

Pour les salariés qui liquideront leurs droits depuis le 1^{er} janvier 2019, le nombre cumulé de points ARRCO acquis et, pour les cadres, le nombre de points AGIRC acquis avant cette date, ont été convertis en points AGIRC-ARRCO. En d'autres termes, les salariés qui partent à la retraite depuis le 1^{er} janvier 2019 perçoivent une seule et unique pension AGIRC-ARRCO.

Le taux de conversion pour le point ARRCO est de 1. Ce qui signifie que 1 point ARRCO vaut 1 point AGIRC-ARRCO. Le coefficient de conversion du point AGIRC est, lui, de 0,347791548. Ce coefficient est le résultat de la division entre la valeur du point AGIRC et la valeur du point ARRCO en 2018. Pour les retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2019, le nombre de points AGIRC acquis est donc multiplié par 0,347791548 pour donner le nombre de points AGIRC-ARRCO.

Disponible sur le site internet de l'AGIRC-ARRCO, une calculatrice de conversion permet à l'assuré de savoir de combien il dispose de points dans le nouveau régime unifié.

www.agirc-arrco.fr

Les assiettes de cotisation AGIRC-ARRCO

Les cadres et non-cadres sont soumis, depuis le 1^{er} janvier 2019, aux mêmes assiettes de cotisation complémentaire dans le cadre du nouveau régime AGIRC-ARRCO :

- une tranche 1 portant sur le salaire brut à hauteur de 1 PSS (de 0 à 4 005 € en 2026),
- une tranche 2 portant sur la fraction du salaire brut comprise entre 1 et 8 PSS (de 4 005 et 32 040 € en 2026).

Sur ces assiettes de cotisation sont appliqués des taux de cotisation qui permettent d'acquérir des points AGIRC-ARRCO. Le taux de la tranche 1 a été fixé à 7,87 % et celui de la tranche 2 à 21,59 %. Ces taux correspondent au taux contractuel de cotisation multiplié d'un taux d'appel de 127 % qui ne génèrent aucun droit supplémentaire.

IMPORTANT

Les cotisations AGIRC-ARRCO sont supportées à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié. Certaines conventions collectives ou accords de branches professionnelles peuvent prévoir une part patronale supérieure à 60 %.



La revalorisation annuelle de la retraite AGIRC-ARRCO

La revalorisation annuelle des retraites complémentaires, qui permet aux retraités de ne pas perdre en pouvoir d'achat et qui intervient au 1^{er} novembre, ne se base plus sur l'inflation, mais sur l'évolution moyenne des salaires. Les rémunérations augmentant traditionnellement plus vite que les prix, cette nouvelle indexation est a priori plus favorable pour les retraités.

Toutefois, un pilotage dit « technique » a été introduit qui permet aux partenaires sociaux de minorer ou de majorer au coup par coup le taux d'indexation dans le respect de l'équilibre financier du régime AGIRC-ARRCO. Par exemple, les représentants du patronat et des syndicats de salariés peuvent décider, face à l'allongement de l'espérance de vie, de diminuer le taux d'indexation. A contrario, en cas de croissance économique forte, ils peuvent augmenter ponctuellement le taux d'indexation.

Pour la période 2024 à 2026, la revalorisation annuelle sera indexée au taux d'inflation réduit d'un facteur de soutenabilité de 0,40 point. Le conseil d'administration de l'AGIRC-ARRCO disposera d'une marge de manœuvre en fonction de l'évolution de la situation économique dans les prochaines années.

La pension de réversion AGIRC-ARRCO

Comme pour les pensions de base, l'époux ou l'épouse d'un salarié ou d'une salariée perçoit au décès de son conjoint (ou ex-conjoint si le conjoint survivant ne s'est pas remarié) une fraction de la pension complémentaire que celui-ci touchait de son vivant ou aurait dû toucher s'il ou elle était parti(e) à la retraite. C'est ce que l'on appelle la pension de réversion. Le taux de réversion est de 60 %.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le veuf ou la veuve doit être âgé(e) d'au moins 55 ans pour bénéficier de la réversion AGIRC-ARRCO (contre 60 ans à l'AGIRC avant la fusion).

En cas de remariage, la pension de réversion AGIRC-ARRCO est définitivement supprimée.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Les assurés justifiant d'une situation de handicap, d'incapacité au travail ou dans certaines situations particulières peuvent bénéficier de leur retraite complémentaire à taux plein avant l'âge légal de la retraite.

Les solutions d'épargne individuelles

Le Plan d'épargne retraite (PER)

Une épargne retraite simplifiée, souple et attractive

Le PER, Plan d'Épargne Retraite a été lancé en octobre 2019 pour inciter davantage de Français à se préparer financièrement à cette échéance souvent synonyme de perte de pouvoir d'achat.

Le PER conserve les règles de déductibilité fiscale des versements mises en place par les lois Madelin et Fillon.

Si la rente offre la garantie d'un complément de retraite à vie, le PER permet de disposer de son épargne en toute liberté une fois à la retraite, cette dernière pouvant être récupérée sous forme de capital⁽¹⁾ (en une ou plusieurs fois) ou convertie en rente. Il est même possible de combiner ces 2 options pour bénéficier d'une rente tout en conservant une partie de son épargne disponible en capital⁽¹⁾ en cas de besoin.

Quel que soit votre choix les sommes seront fiscalisées selon la réglementation en vigueur. Les sommes versées supporteront également des prélèvements sociaux aux taux en vigueur au jour du règlement.

Autre atout du PER : l'élargissement des cas de déblocage de l'épargne avant la retraite. Pour rappel, avant la retraite : votre épargne ne peut pas être débloquée sauf en cas exceptionnel.

L'acquisition de la résidence principale (sans que ce soit forcément la première acquisition) est un nouveau cas de déblocage anticipé de l'épargne⁽²⁾. Ce rachat sera fiscalisé et supportera des prélèvements sociaux).

Il vient s'ajouter aux sorties anticipées autorisées en cas de coup dur, tel le décès du conjoint ou du partenaire du PACS, l'invalidité de l'assuré, de son conjoint ou d'un enfant, ainsi que l'expiration des droits aux allocations chômage, ou encore le surendettement. Ces cas de sorties anticipés sont exonérés d'impôts mais restent soumis au prélèvements sociaux.

Enfin, afin de s'adapter à des parcours professionnels de plus en plus diversifiés, le PER peut permettre de regrouper dans un produit unique l'épargne retraite jusque-là éparpillée entre différents types de solutions (Préfon, PERP, Art. 83, PERCO, Madelin, autres PER individuels ou collectifs...). Votre conseiller AXA est à votre disposition pour étudier l'opportunité d'un tel transfert.

L'investissement sur les supports en unités de compte supporte un risque de perte en capital. Les montants investis sur ces supports ne sont pas garantis par l'assureur, qui ne s'engage que sur le nombre d'unités de compte, mais sont sujets à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers.



(1) Sauf si l'adhérent opte irrévocablement pour la rente et sauf compartiment correspondant aux versements obligatoires du salarié et de l'employeur.

(2) Sauf pour les sommes correspond aux versements obligatoires du salarié et de l'employeur.

Les solutions d'épargne individuelles

Le PERP (Plan d'Épargne Retraite Populaire)

Le PERP n'est plus commercialisable depuis octobre 2020 mais les contrats ouverts précédemment conservent leurs principes de fonctionnement.

Les sommes versées sur un PERP existant restent déductibles du revenu imposable dans la limite d'un certain plafond.

Si son objectif principal est de permettre **le versement de rentes viagères** (c'est-à-dire versées toute votre vie), à compter du départ à la retraite, il est toutefois possible, à la liquidation du PERP, de sortir en capital à hauteur de 20 % de l'épargne constituée, les 80 % restants donnant lieu au versement de rente. A votre retraite, la rente perçue chaque année, sera imposable dans la catégorie des pensions. Elle supporte également des prélèvements sociaux aux taux en vigueur au jour du règlement. En phase de constitution, l'épargne qui se trouve sur ce contrat ne peut être rachetée sauf cas exceptionnels (L132-23 du Code des assurances).

Une fois qu'il a liquidé ses droits à la retraite obligatoire, l'adhérent d'un PERP n'est pas obligé de dénouer son plan. Le retraité peut ainsi continuer à alimenter son PERP et se constituer, de cette manière, une rente plus élevée à terme et déduire une partie de ses versements de ses revenus à déclarer, dans la limite d'un plafond légal (sous conditions).

Les PERP peuvent être transférés dans un PER et les sommes qui s'y trouvent pourront alors bénéficier de la faculté de sortie en capital⁽³⁾ à la retraite et de la sortie

anticipée pour acquisition de la résidence principale. Votre conseiller AXA est à votre disposition pour étudier l'opportunité d'un tel transfert.

Le contrat d'épargne retraite Madelin

Le contrat Madelin n'est plus commercialisable depuis octobre 2020 mais les contrats ouverts précédemment conservent leurs principes de fonctionnement. Les versements effectués sur des contrats Madelin sont déductibles du bénéfice imposable.



Les contrats d'épargne retraite Madelin ne proposent pas de sortie en capital, contrairement au PERP.

En phase de constitution, l'épargne qui se trouve sur ce contrat ne peut être rachetée sauf cas exceptionnels (à l'instar du PERP). En revanche, à l'inverse du PERP, le Travailleur Non Salarié doit dénouer son contrat d'épargne retraite Madelin une fois qu'il a liquidé ses droits à la retraite et qu'il a cessé son activité professionnelle. A votre retraite, la rente perçue chaque année, sera imposable dans la catégorie des pensions. Elle supporte également des prélèvements sociaux aux taux en vigueur au jour du règlement.

Pour bénéficier d'une déduction fiscale dans le cadre de ce contrat, vous avez un engagement sur le versement d'un montant minimum chaque année.

Les contrats Madelin peuvent être transférés dans un PER pour bénéficier des assouplissements apportés par ce dernier (faculté de sortie en capital⁽³⁾ à la retraite, cas de sorties anticipées). Un tel transfert cela peut engendrer des pertes de garanties. Votre conseiller AXA est à votre disposition pour étudier l'opportunité d'un tel transfert.

L'investissement sur les supports en unités de compte supporte un risque de perte en capital. Les montants investis sur ces supports ne sont pas garantis par l'assureur, qui ne s'engage que sur le nombre d'unités de compte, mais sont sujets à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers.

(3) Sauf si le titulaire a opté irrévocablement pour une sortie en rente et sauf pour les droits correspondants aux versements obligatoire du salarié et de l'employeur.

Les solutions d'épargne collectives



Pour compléter les pensions des régimes obligatoires, des dispositifs ont pu être mis en place par votre entreprise dans le cadre d'un contrat collectif.

Le PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) ou le PERECO (depuis octobre 2019)

Le PERCO et le PERECO (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) vous permettent d'épargner pour percevoir une rente ou un capital le jour de votre départ à la retraite. En fonction des entreprises, vous pouvez optimiser vos placements jusqu'à votre retraite avec la gestion pilotée ou gérer vous-même vos placements avec la gestion libre.

Vous pouvez y investir :

- votre prime de participation, Votre prime d'intéressement,
- votre propre épargne en effectuant des versements volontaires,
- les éventuels abondements de votre entreprise,
- les sommes issues d'un CET ou de jours de repos non pris,
- l'épargne salariale issue d'un PERCO d'un ancien employeur par transfert, ou d'un PEE pour le PERCO (et non pour le PERECO sauf pour la part de l'épargne correspondant à des cotisations versées à titre obligatoire).

Vous pouvez débloquer votre épargne, avant votre départ en retraite, sans impôt, dans des cas de déblocage exceptionnel comme l'achat de votre résidence principale (Article R.3334-4 du Code du travail pour le PERCO et Article L. 224-4 du Code monétaire et financier pour le PERECO).

L'Article 83 ou le PER Obligatoire (depuis octobre 2019)

Ils permettent de réaliser des versements volontaires à son rythme pendant sa période d'activité, en complément des versements obligatoires de l'entreprise. À votre départ à la retraite, vous percevrez un complément de revenu garanti à vie.

Avant votre départ à la retraite, votre épargne peut vous être reversée dans des cas exceptionnels (Article L 132-23 du Code des assurances pour l'Article 83 et l'Article L 224-4 du Code monétaire et financier pour le PER Obligatoire). Avec le nouveau PER Obligatoire, vous avez la possibilité de récupérer votre épargne issue des versements volontaires et de l'épargne salariale, pour l'achat de votre résidence principale.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Avec les nouveaux PERECO et PER Obligatoire, vous avez la possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles ou non de votre revenu imposable. C'est vous qui choisissez en fonction de votre situation. L'option choisie impactera la fiscalité sur la rente ou le capital versé.



A noter

Une fois ses droits à la retraite des régimes obligatoires liquidés, le salarié doit contacter le teneur de compte ou l'assureur du PERCO/PERECO/de l'Article 83/PER Obligatoire/pour percevoir sa rente et/ou son capital.

Il peut aussi décider de ne pas liquider son compte. Il pourra ainsi continuer à effectuer des versements volontaires.

Dans les cas de l'Article 83/PER Obligatoire et PER Collectif, il pourra déduire ses versements de son revenu imposable.

Le retraité ne pourra plus toutefois bénéficier de l'abondement de l'entreprise (dans le cas du PERCO/PER Collectif) ou des cotisations patronales (dans le cas de l'Article 83/PER Obligatoire).

L'investissement sur les supports en unités de compte supporte un risque de perte en capital. Les montants investis sur ces supports ne sont pas garantis par l'assureur, qui ne s'engage que sur le nombre d'unités de compte, mais sont sujets à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers.

Epargne retraite : rente ou capital ?

Une fois à la retraite... capital ou rente ?

Confrontés à l'augmentation de l'espérance de vie et donc du nombre d'années vécues à la retraite, la rente viagère est le seul moyen de se garantir des revenus complémentaires à vie. Les contrats de retraite individuels ou collectifs proposent ainsi un large choix de rentes à votre retraite. Le moment venu, vous pourrez choisir l'option la plus adaptée à votre situation et à vos besoins.

Quelques exemples d'options de rente qui peuvent être prévues en fonction des contrats

La rente réversible

POUR PROTÉGER LE BÉNÉFICIAIRE DÉSIGNÉ

Cette modalité permet de s'assurer qu'à votre décès le versement de la rente se poursuive au profit du proche désigné, tant qu'il est en vie. Le taux de réversion est choisi au moment de la liquidation de la rente. Il peut être de 100 % ou de 60 %.

La rente avec annuités garanties

POUR GARANTIR VOS VERSEMENTS QUOI QU'IL ARRIVE

Cette modalité permet de vous assurer le versement d'une rente durant une période définie. Si vous êtes toujours en vie à l'issue de cette période garantie, vous continuez de percevoir cette rente garantie à vie. En cas de décès au cours de la période garantie, les annuités non-perçues seront versées sous forme de rente à un proche désigné jusqu'au terme de la période garantie.

La rente avec arrérage majoré au décès

POUR LAISSER UN CAPITAL DE SECOURS

Cette option de rente permet de s'assurer qu'à votre décès, votre bénéficiaire recevra un capital égal à 100 %, 200 % ou 300 % du dernier montant annuel de la rente.

La rente par paliers croissants

POUR ANTICIPER VOS DÉPENSES DE SANTÉ

Cette option de rente permet de majorer votre rente pour anticiper vos dépenses de santé. Votre rente sera majorée de 20 % à votre 70^e puis à votre 75^e anniversaire.

La rente majorée

POUR MAJORER VOS REVENUS EN CAS DE BESOIN

Cette option permet de vous assurer une rente majorée au moment où vous en avez le plus besoin :

- pendant les premières années (fin de crédit, études des enfants...),
- après 10 ou 15 ans (anticipation de besoins ultérieurs à moyen ou long terme).

Au moment de la retraite, votre conseiller AXA vous aidera à déterminer la solution adaptée à votre situation.

Anticiper sa couverture santé et prévoyance

La complémentaire santé

Les salariés Français disposent d'une « couverture santé d'entreprise », c'est-à-dire d'une complémentaire santé proposée par l'employeur qui prend à sa charge une partie de la cotisation. Depuis le 1^{er} janvier 2016, toutes les entreprises (y compris les très petites) proposent une complémentaire santé à l'ensemble de leurs collaborateurs et en assument au moins 50 % du coût.

La complémentaire santé rembourse les frais de santé qui ne sont pas entièrement pris en charge par l'Assurance maladie (consultations, pharmacie, hospitalisation,

optique, dentaire...) et ceux non remboursés (dépassements d'honoraires, forfait journalier hospitalier, implants dentaires, séances de médecines douces...). Elle permet donc d'être mieux remboursé de ses dépenses de santé.

Lorsque vous quittez la vie active, votre couverture santé doit être souscrite à titre individuel. La cotisation en sera totalement à votre charge.

Comment évaluer vos besoins ? Chaque cas est unique. Ils dépendent de nombreux paramètres (par exemple

couverture ou non de votre conjoint) et surtout de vos habitudes de consommation de soins (par exemple, si vous portez des lunettes, si vous consultez des médecins qui pratiquent des dépassements d'honoraires...). Pour choisir votre contrat, et notamment entre la poursuite de votre couverture d'entreprise et une couverture cohérente avec votre nouvelle situation, faites le point sur vos traitements et évaluez votre niveau de dépenses de santé.

Une fois parti à la retraite, il est possible de garder la complémentaire santé de son entreprise à condition d'avertir l'assureur du contrat collectif par lettre recommandée dans les 6 mois suivant son départ. Le retraité ne bénéficie plus de la part patronale et doit payer la totalité de la cotisation.

Au-delà des garanties, examinez l'ensemble des services proposés par les complémentaires santé. Par exemple, le tiers payant vous permet de ne pas avancer certains de vos frais médicaux ou pharmaceutiques. Les services d'assistance sont également très utiles si vous êtes hospitalisé et que vous avez besoin par exemple d'une aide-ménagère. Il existe aussi des services de téléconsultation médicale, qui vous permettent de consulter un médecin 24/7 par téléphone ou vidéo depuis la France ou l'étranger.

Certaines complémentaires santé ont un réseau partenaire de professionnels de santé et proposent de bénéficier de tarifs négociés chez ces praticiens (opticiens, chirurgiens-dentistes...).



Anticiper sa couverture santé et prévoyance

Que vous soyez ou non à la retraite, sachez que vous allez pouvoir bénéficier de la mise en place de la réforme « 100 % santé ». Cette réforme vise à supprimer le « reste à charge » pour quelques équipements en audiologie, optique et dentaire. Le reste à charge correspond à la somme restante à payer pour l'assuré une fois déduits les remboursements de l'Assurance maladie et de la complémentaire santé individuelle ou collective. Tous les Français couverts par un contrat d'une complémentaire santé intégrant le 100 % santé, pourront en bénéficier. Les assurés devront, en outre, opter pour des équipements (lunettes ou lentilles correctrices, prothèses dentaires, aides auditives) éligibles au « 100 % santé » qui répondront à un cahier des charges strict fixé par arrêté ministériel. Si ces deux critères sont remplis et que le professionnel de santé respecte les plafonds tarifaires du code la Sécurité sociale, le coût de la prestation sera intégralement pris en charge par les assurances maladie obligatoire et complémentaire. L'assuré n'aura donc aucune somme à déboursier de sa poche. Le « 100 % santé » est entré en vigueur pour l'optique et une partie du dentaire en 2020 et pour une partie additionnelle du dentaire et l'audiologie en 2021.

La couverture prévoyance

En matière de prévoyance, là aussi, de nombreux salariés bénéficient d'un contrat mis en place par leur entreprise. Ce type de contrat permet de faire face aux difficultés financières **liées à un décès, une invalidité ou un arrêt de travail** avec le versement d'un capital, d'indemnités journalières ou de rentes. **Vous cesserez de bénéficier de cette couverture lorsque vous partirez à la retraite.**

Vous devez donc réfléchir à vos nouveaux besoins : vous prémunir contre les accidents de la vie courante (bricolage, ménage, jardinage, sport, loisirs...) et protéger votre conjoint ou vos enfants encore à charge en cas de décès.

Si votre entreprise vous a permis de bénéficier d'un contrat dépendance, vous devez adhérer et cotiser individuellement à l'offre de poursuite de la garantie de rente en cas de perte d'autonomie, sous peine de réduire ou perdre votre garantie.

Sachez que les assurances emprunteur, contrats de prévoyance associés à un crédit immobilier, prennent en charge uniquement les remboursements de mensualités du prêt en cas de décès, d'incapacité ou d'invalidité.

A noter

Inutile de vous « suréquiper » en souscrivant une formule supérieure à vos besoins en soins, vous risqueriez de payer des cotisations trop élevées.

Posez-vous plutôt les bonnes questions et choisissez la formule la plus cohérente à vos besoins réels.



Et dans la vraie vie ?

Quand on est un cadre...

... et trentenaire



À 32 ans et un salaire de 4 600 € bruts par mois, Julien est allé vite

Si son avenir à court terme est forcément imprécis, il a néanmoins deux idées en tête : la réduction de ses revenus sera drastique à sa retraite alors que ses besoins ne diminueront pas ; c'est dès maintenant qu'il doit s'en préoccuper pour l'éviter ; l'achat de sa résidence principale avant cette échéance est une priorité.

Voir loin, décider maintenant

Locataire pour rester mobile au gré des missions qui lui sont confiées, il est célibataire et fortement imposé. « Mes revenus me permettent d'épargner, mais la disponibilité de cette épargne est fondamentale, et je dois vraiment faire baisser la pression fiscale », analyse-t-il. Le PER est un bon point de départ puisque, au regard de ses revenus et de sa tranche d'imposition, Julien pourrait déduire 30 % de ses versements de ses revenus imposables, selon les conditions et limites fiscales du contrat PER. Cet argument de poids est complété par le fait que l'acquisition de la

résidence principale fait partie des cas de déblocage anticipé de l'épargne investie dans un PER.

« Je ne sais pas encore si je débloquerais cette épargne au moment d'un achat immobilier mais le fait de pouvoir le faire me rassure ».

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les sommes versées dans un PER sont bloquées jusqu'à la retraite mais il vous sera possible de récupérer l'épargne liée à vos versements volontaires et l'épargne salariale pour financer l'acquisition de votre résidence principale⁽¹⁾, sans que ce soit forcément la première. Ce rachat fera l'objet d'une imposition et supportera des prélèvements sociaux. Cette option n'est pas possible pour les sommes issues des versements obligatoires du salarié et de l'employeur qui auraient transférées dans le PER.

(1) Sauf pour les sommes issues des versements obligatoires du salarié et de l'employeur.

Et dans la vraie vie ?

Quand on est médecin...

... et plutôt proche de la retraite

Tout est possible...

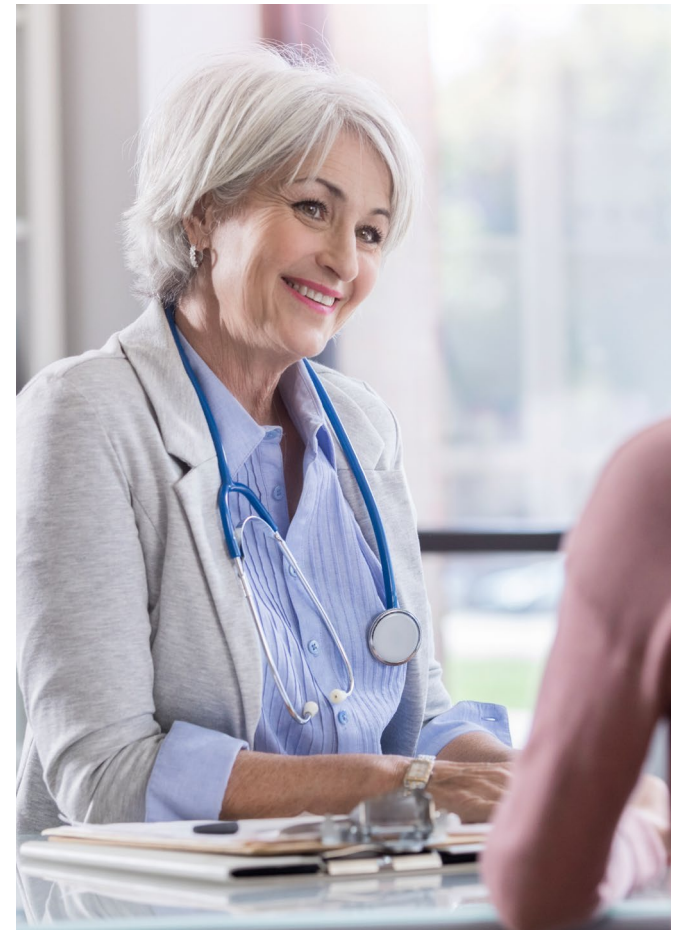
A 56 ans, la fin simultanée de son crédit immobilier et des études de ses enfants tombe à point nommé pour libérer une capacité d'épargne significative. « Pour ma retraite, ça change tout, sourit Dominique, et les options présentées par mon conseiller pour sécuriser mon avenir, même s'il me reste peu de temps, sont plus nombreuses que j'imaginais ». Première option possible : augmenter le montant de ses versements sur son contrat Madelin ouvert il y a une quinzaine d'années.

Autre possibilité, ouvrir un PER en parallèle pour y effectuer des versements en parallèle et bénéficier de la faculté de sortie en capital de ce produit.

... même être sage

Mais c'est pour diminuer son assiette imposable que le cas de conscience s'est posé : « Avec un peu plus de temps devant moi, j'aurais sans doute investi dans des start-up de biotech, tant le sujet me passionne. Mais j'ai été sage, ajoute-t-elle avec un clin d'œil, j'ai pensé au temps. À celui qu'il faut à ces activités pour se développer et au mien, mon temps libre, passé à gérer cet investissement ». Finalement, Dominique a donc opté pour une répartition de sa nouvelle capacité d'épargne entre un PER et un contrat d'assurance vie.

Plus la retraite approche, plus on y pense



Et dans la vraie vie ?

Quand on est dirigeant de PME...

... et que l'on souhaite fidéliser ses salariés



Proposer des solutions
d'épargne-retraite
aux salariés

L'entreprise de Marc s'est rapidement développée

À 52 ans, pour ce fondateur et dirigeant salarié de son entreprise, penser aux autres est une façon de penser à lui-même. Fier d'avoir déjà créé 50 emplois et de ne pas manquer de perspectives, il souhaite fidéliser ses cadres et en attirer d'autres.

Des perspectives qui s'ouvrent

Or, même s'il avait la possibilité de leur proposer des solutions d'épargne-retraite défiscalisables à travers l'entreprise, le blocage de cette épargne jusqu'à la retraite, sauf accidents de la vie, représentait un sérieux frein. En choisissant de mettre en place un PER dit « Obligatoire » à la disposition de ses cadres, Marc va pouvoir leur proposer une solution retraite plus souple : « Ils peuvent, maintenant, non seulement constituer une épargne avec un avantage fiscal, mais la libérer quand ils veulent pour acheter une résidence principale pour les droits liés aux versements volontaires et à l'épargne salariale. Cerise sur le gâteau, ils pourront la récupérer à terme, au choix, une partie, en capital ou en rente. Ça devient vraiment attrayant. Et ça, sans oublier que l'entreprise participe à l'effort en cotisant pour eux », renchérit-il, songeant là autant à lui qu'aux autres.

Pour l'ensemble des salariés

Une fois sa garde rapprochée et lui-même suffisamment prémunis, Marc espère pouvoir offrir, dès l'an prochain, la même possibilité de déductibilité des versements volontaires à l'ensemble des salariés. Le PER Collectif qu'il leur proposerait permettrait d'y investir tout ou partie de la participation qu'il est désormais tenu de leur verser, elle-même défiscalisée à l'entrée comme à la sortie. Et si la conjoncture le permet, il pourrait même abonder ces versements pour motiver les troupes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le PER dit « Obligatoire » résulte d'un accord entre l'entreprise et ses salariés ou une partie d'entre eux : l'entreprise s'engage à verser une cotisation tous les mois sur un compte ouvert à leur nom, rendant, dès lors, de fait, leur adhésion obligatoire. Selon l'accord négocié, l'entreprise peut prendre en charge tout ou partie de cette cotisation.

Et dans la vraie vie ?

Quand on est auto-entrepreneur...

... après avoir été salarié

À 45 ans, Sébastien a fait le pari de la start-up

Divorcé et père de deux enfants, le saut hors de la grande entreprise pour créer la sienne en tant qu'auto-entrepreneur n'est pas conçu pour le déstabiliser mais pour avancer dans la vie.

Rester solide, et souple

Le PER lui offre la possibilité de déduire de son revenu imposable les versements qu'il y effectue, dans la limite de son plafond légal. S'il n'est pour l'instant pas intéressé par la possibilité de sortie anticipée de son épargne pour l'acquisition d'une résidence principale, Sébastien est séduit par la possibilité de sortir en capital⁽¹⁾ à la retraite : « j'ai le projet de m'installer à l'étranger pour mes vieux jours. Aussi, mon PER pourra m'aider à financer mon installation » avance-t-il. Autre intérêt non négligeable, il peut aussi transférer l'épargne investie sur le contrat retraite d'entreprise de son ancien employeur vers son PER.

Diversifier son épargne

Songeant autant à ses projets futurs qu'à l'avenir de ses deux filles, il envisage aussi d'alimenter un contrat d'assurance vie pour bénéficier d'épargne plus disponible. Et en cas de décès, le cadre fiscal favorable de l'assurance vie lui permet de transmettre tout ou partie de son capital à ses enfants, qui vivent aujourd'hui avec son ex-femme.

Assumer ses choix, en préservant l'essentiel



(1) Sauf si l'adhérent opte irrévocablement pour la rente et sauf compartiment correspondant aux versements obligatoires du salarié et de l'employeur.

Et dans la vraie vie ?

Quand on est salariée...

... et mère célibataire



Cadre en entreprise et maman célibataire, Katia doit se préparer en solo à de nombreuses échéances

Le financement des études de son fils est sa priorité, mais penser à sa retraite est aussi une façon de le préserver.

Une nouvelle vision de l'épargne

Titulaire d'un livret A « de précaution », Katia songe à en réallouer une partie vers un PER « Le taux du Livret A progresse moins vite que l'inflation », constate-t-elle. « Les versements sur un PER me permettraient, tout en préparant ma retraite de réaliser des économies d'impôts dans la limite d'un certain plafond ». Les économies d'impôts obtenues grâce à cette épargne pourraient financer un contrat de prévoyance assorti d'une rente éducation pour son fils s'il lui arrivait quelque chose.

Sécuriser l'avenir

L'entreprise pour laquelle elle travaille ayant décidé la mise en place d'un PER Collectif, elle sait qu'elle pourra y verser une partie de sa participation et bénéficiera en plus de l'abondement offert par son entreprise. Voilà de quoi la tranquilliser !

Je veux que mon fils
puisse toujours
compter sur moi

Et dans la vraie vie ?

Quand on cumule 2 activités...

À 28 ans, Chloé prépare son avenir en partie grâce à sa passion

Chloé est salariée à temps partiel dans une entreprise de traitement de surface. Côté loisirs, elle est passionnée de photographie depuis l'adolescence.

Son activité professionnelle la laissant libre les weekends, elle s'est lancée récemment dans une activité de photographe de mariages. Ce métier plutôt saisonnier lui permet de générer des revenus qui lui permettent notamment de financer l'achat de matériel photographique pour pouvoir vivre pleinement sa passion.

De facto, Chloé devient pluriactive et doit donc cotiser auprès de chaque régime obligatoire lié à ses activités. Elle a adopté le statut d'auto-entrepreneur puisque son chiffre d'affaires annuel de prestation de service ne dépasse pas les 77 000 € hors taxes prévus par ce dispositif. Outre le financement de sa passion, cette activité génère des cotisations retraite au régime général ainsi qu'à la caisse complémentaire des indépendants.

Cette 2^e activité pourra avoir 2 effets sur sa future retraite

En termes de revenus, ses cotisations pourront générer une pension issue des caisses de retraite concernées. Bien sûr, Chloé ne pourra évidemment pas valider plus de 4 trimestres d'activité par an.

Les revenus issus de son activité de photographe lui permettent également d'augmenter sa capacité d'épargne. Si l'assurance vie a été son premier choix, elle a également compris l'intérêt de l'ouverture d'un produit d'épargne dédié à la retraite comme le PER.



AXA s'engage pour une épargne plus responsable

- Avec le PER, une part de votre épargne peut être investie dans des fonds labellisés ISR et/ou Greefin. Le label ISR exclut les entreprises dont les activités sont polluantes, en particulier celles liées au charbon et aux hydrocarbures. Autrement dit, ce label permet de financer des entreprises qui se distinguent par leur engagement en faveur du développement durable, contribuant ainsi à un impact positif sur l'environnement et la société.



Remis aux fonds intégrant des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dans la gestion financière. Le sigle ISR signifie Investissement Socialement Responsable.



Attribué lorsqu'un fonds sert à financer des projets en lien avec la transition énergétique et l'économie verte.

Concernant les informations liées à la durabilité, veuillez trouver le lien ci-dessous :

<https://www.axa.fr/epargne-retraite/assurance-retraite/per/DIC.html>

- Et, avec le PER AXA, vous contribuez au **développement de l'entrepreneuriat et de l'économie locale** en investissant dans des PME françaises et européennes.

- AXA adopte une approche engagée dans la gestion du fonds Croissance. Ainsi il inclut des obligations vertes, le capital naturel (énergies, eau, forêts) et de l'immobilier de haute qualité environnementale (engagement minimal de 50 % d'investissement durable).

Sur le support en euros et fonds Croissance, AXA :

- exclut le tabac et les armes controversées,
- restreint ses investissements dans le charbon thermique, le pétrole et le gaz, la production d'huile de palme, de soja, de bétail et de bois ayant un impact sur la déforestation et la biodiversité.

- En 2025, AXA a investi 6,4 milliards d'euros dans le financement de la **transition climatique**, notamment à travers des obligations vertes souveraines et d'entreprise, ainsi que par des dépenses d'investissement dans l'immobilier, de la dette immobilière commerciale et des investissements d'infrastructure qui contribuent à la transition.

- AXA considère que le financement de la transition repose à la fois sur la réduction des émissions de carbone et sur le renforcement de la résilience des communautés. Dans le prolongement de cette vision, le Groupe AXA s'est engagé en 2024 à intégrer le pilier social avec un objectif d'investissement annuel de 500 millions d'euros jusqu'en 2030.

En 2025, AXA a investi 1,4 milliard d'euros dans la résilience des communautés, à travers des obligations d'entreprises et souveraines qualifiées comme durables (sustainability bonds) ou sociales (social bonds), mais aussi au travers d'investissements dans les actifs privés.



Glossaire

Âge légal (ou âge minimum de départ)

L'âge à partir duquel les actifs sont autorisés à partir à la retraite est de 64 ans pour tous les actifs nés à partir du 1^{er} janvier 1968.

Âge de retraite à taux plein (ou d'annulation de la décote)

L'âge à partir duquel les actifs ne subissent plus de décote s'ils ne justifient pas des trimestres de cotisation requis à leur génération est de 67 ans pour tous les actifs nés à partir du 1^{er} janvier 1955.

AGIRC-ARRCO

Issu de la fusion le 1^{er} janvier 2019 de l'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés (ARRCO) et de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC), l'AGIRC-ARRCO est le régime obligatoire de retraite complémentaire de l'ensemble salariés du secteur privé (cadres et non-cadres). Il fonctionne par points (et non par trimestres de cotisation).

Article 39

Destiné à une ou plusieurs catégories de salariés, un contrat à prestations définies via des cotisations sur un fonds collectif alimenté par l'entreprise.

Article 83

Destiné à une ou plusieurs catégories de salariés, ce contrat à prestations définies via des cotisations sur un fonds collectif alimenté par l'entre-prise est également appelé Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE). Le contrat comporte la possibilité pour les salariés d'effectuer des versements individuels, déductibles des revenus à déclarer à l'administration fiscale. Il contribue à la constitution de revenus complémentaires de retraite pour les salariés via un compte individuel.

Assurés

Les affiliés à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime de retraite. Il existe également des possibilités d'affiliation volontaire.

Capitalisation

Mode d'organisation des systèmes de retraite dans lequel les cotisations versées sur le compte des assurés génèrent des provisions qui sont capitalisées et permettant de servir une retraite à ces mêmes assurés quand ils ont atteint l'âge de départ à la retraite.

CNAV

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse. C'est la caisse de retraite du régime général des salariés et des agents non titulaires de la fonction publique. En région, elle s'appuie sur les Caisses d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail (CARSAT).

CNAVPL

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales. C'est la caisse de retraite de base réunissant les 10 caisses des professionnels libéraux. Seuls les avocats disposent d'une caisse de retraite de base à part entière, la Caisse Nationale des Barreaux Français (CNBF).

CNRACL

Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales. C'est la caisse de retraite des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Cotisations

Contributions assises sur les salaires ou les revenus professionnels. Les cotisations vieillesse sont versées aux régimes de retraite de base et complémentaire. Elles comprennent une part patronale prise en charge par les employeurs et une part salariale prise en charge par les salariés.

Décote

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui part à la retraite ou sans avoir le nombre de trimestres de cotisation requis pour sa génération pour bénéficier d'une pension de base complète (sans abattement). La décote est supprimée lorsque l'assuré atteint l'âge de retraite à taux plein. La décote réduit la pension de 1,25 % par trimestre manquant, avec un maximum de 20 à 12 trimestres en fonction de l'âge légal de départ à la retraite en application de la réforme des retraite 2023.

Durée de cotisation

Le total des trimestres ou des points validés. La durée de cotisation sert de base au calcul de la retraite de base. Elle évolue en fonction des classes d'âge.

Épargne retraite

Retraite par capitalisation. L'épargne retraite peut être souscrite à titre individuel ou à titre collectif (dans le cadre de dispositifs mis en place par l'entreprise).

IRCANTEC

L'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques est le régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de la fonction publique.

Glossaire

Liquidation

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré avant sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a déposé sa demande de départ à la retraite.

Majoration

Avantage supplémentaire en matière de retraite lié à la situation personnelle de l'assuré. La plupart des régimes prévoient des majorations portant soit sur la durée d'assurance (attribution de trimestres supplémentaires au titre de la maternité), soit sur le montant de la retraite (majoration pour aide constante d'une tierce personne). Dans la fonction publique, on parle aussi de « bonification ».

Minimum vieillesse / ASPA

Garantie de ressources, financée par la solidarité nationale, pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas d'une pension de retraite ou dont la retraite est inférieure à un plancher. L'attribution du minimum vieillesse intervient à partir de 65 ans et est soumise à une condition de ressources. Depuis janvier 2006, le minimum vieillesse est remplacé par l'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA).

MSA

Mutualité Sociale Agricole. La MSA salariés est la caisse de retraite des salariés agricoles et la MSA non-salariés, celle des chefs d'exploitation, des collaborateurs agricoles et des aides familiaux travaillant sur l'exploitation agricole.

Pension de retraite

Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations, après l'arrêt de son activité professionnelle.

PERCO

Plan d'épargne pour la retraite collectif. Système d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises de se constituer, éventuellement avec le concours de leur employeur, une épargne investie en valeurs mobilières, dans un cadre fiscal favorable et en échange d'un blocage de cette épargne généralement jusqu'à l'âge du départ à la retraite.

PERP

Le Plan d'Épargne Retraite Populaire est contrat d'assurance de groupe sur la vie à adhésion facultative, accessible à tous. Il s'agit d'un contrat d'épargne retraite proposant une sortie en rente viagère à la retraite (possibilité d'une sortie en capital à hauteur de 20 % du capital constitué). Il bénéficie d'une fiscalité favorable, sous conditions, sur les versements réalisés. Les PERP ne sont plus commercialisables mais les contrats existants continuent de bénéficier des règles de déductibilité des versements.

PER

La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises) crée à compter du 1^{er} octobre 2019 un nouveau dispositif d'épargne retraite nommé Plan d'Épargne Retraite (PER).

PSS

Plafond de la Sécurité sociale. Référence utilisée notamment pour déterminer la base de calcul des cotisations d'assurance vieillesse (appelée également l'assiette de cotisations) et le plafond d'épargne retraite qui détermine la somme maximum pouvant être déduite des revenus à déclarer au titre des versements sur les produits d'épargne retraite.

Polypensionné

Assuré ayant cotisé, durant sa vie professionnelle, à différents régimes de retraite et qui perçoit ainsi des retraites versées par plusieurs caisses. On parle aussi de « pluripensionnés » en opposition aux « monopensionnés » qui n'ont cotisé qu'à un seul régime.

Point

Unité de calcul de la retraite dans certains régimes, généralement complémentaires. Les cotisations permettent d'acquérir des points.

Rachat de trimestres

Possibilité donnée de payer un montant pour valider des trimestres n'ayant pas donné lieu à cotisations. Également appelé Versement Pour La Retraite (VPLR), le rachat est possible au titre des années d'études supérieures validées par un diplôme ou au titre des années incomplètes de cotisation.

RAM

Le Revenu Annuel Moyen correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenus professionnels des travailleurs non-salariés. Il entre dans le calcul des retraites de base des artisans, commerçants, chefs d'entreprise et professions libérales affiliées au régime général.

Régime complémentaire

Deuxième niveau de retraite obligatoire, complétant le régime de base.

Régime de base

Premier niveau de retraite obligatoire.

Glossaire

Régime de retraite

Dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique.

Régime général

Le régime de retraite de la Sécurité sociale des salariés du secteur privé, des agents non titulaires de la fonction publique ainsi que artisans, commerçants et professions libérales non réglementées.

Régimes en points

Dans un régime en points, les cotisants acquièrent des points durant leur carrière dont la valeur d'achat peut changer au fil des années. Au moment du départ à la retraite, on multiplie le nombre de points acquis par la valeur de service du point pour fixer le montant de la pension.

Régimes spéciaux

Les régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public ou parapublic (EDF, SNCF, RATP, Comédie-Française, ouvriers d'État, Banque de France...).

Rente

Revenu périodique tiré d'un bien ou d'un capital.

Répartition

Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs servent immédiatement à payer les pensions de retraite.

Retraite progressive

Possibilité de percevoir une partie de sa pension à condition de travailler à temps partiel, d'avoir atteint un certain âge (60 ans) et de justifier d'un certain nombre de trimestres de cotisation (150 trimestres au minimum).

Revalorisation

Augmentation périodique (tous les 1^{er} janvier ou les 1^{er} novembre) du montant des pensions de retraite ou de la valeur du point, pour tenir compte de l'évolution des prix, des salaires et de l'activité économique générale.

Réversion

Attribution au conjoint marié d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie (50 %, 54 % ou 60 %) de la pension de retraite du défunt.

RCI

Le Régime Complémentaire des Indépendants gère la retraite complémentaire obligatoire des artisans et des commerçants.

SAM

Le Salaire Annuel Moyen correspond à la moyenne des 25 meilleures années de salaires dans le secteur privé ou à la moyenne des 6 derniers mois de traitement (hors primes) dans le secteur public. Il entre dans le calcul des retraites de base des salariés.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui a décidé de continuer à travailler alors qu'il a dépassé l'âge légal et qu'il justifie de tous ses trimestres. Dans le régime général, le taux de surcote est de 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé.

Taux de remplacement

Ratio entre le montant de la retraite (de base et complémentaire) et celui du dernier salaire, traitement ou revenu professionnel perçu.

Taux plein

Taux maximum de calcul d'une retraite pour un assuré justifiant de la durée d'assurance exigée pour sa classe d'âge. Il s'élève à 50 % du Salaire Annuel Moyen (SAM) chez les salariés et du Revenu Annuel Moyen (RAM) chez les travailleurs non-salariés ou à 75 % du dernier traitement indiciaire brut chez les fonctionnaires.

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base. Pour le régime général, elle correspond à 150 heures payées au SMIC.



www.axa.fr/retraite

AXA vous répond sur :

