

Regard d'expert

Par Pascale Gauthier, **Novelvy**
Assistance retraite

Les négociations dans les régimes complémentaires des salariés viennent de s'achever. Elles confirment le recul progressif de l'âge du départ au taux plein à 67 ans. Rares sont les salariés qui pourront encore prétendre partir avec une retraite complète avant 60 ans. Parmi eux, certains pourront bénéficier du dispositif dit « carrière longue ».

RETRAITES (II) QUI POURRA ENCORE PARTIR À

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue

Créé en 2003, mis à jour dans le cadre de la réforme 2010 des retraites, ce dispositif permet aujourd'hui à l'assuré qui a commencé à travailler jeune et a travaillé longtemps de bénéficier d'une retraite au taux plein entre 56 et 60 ans dans le régime de base comme dans les régimes complémentaires.

Pour comprendre ce dispositif, prenons l'exemple de Michel, un assuré né en août 1953. Dans le cadre de la réforme, il ne pourra en théorie faire valoir ses droits à la retraite qu'à partir de 61 ans et, en cas de carrière incomplète, il ne pourra prétendre de façon certaine à une retraite au taux plein qu'à 66 ans. À quelles conditions pourrait-il partir plus tôt ?

Avoir travaillé longtemps

Le législateur considère que l'assuré a travaillé longtemps lorsqu'il valide 8 trimestres de plus que la durée requise pour obtenir le taux plein.

Rappelons que la durée requise dépend de la date de naissance et varie de 160 trimestres pour les assurés nés en 1948 à 165 trimestres pour les assurés nés en 1953 ou 1954. Les assurés nés après 1954 devraient connaître, l'année civile de leurs 56 ans, les conditions qui s'appliquent à leur cas.

Michel doit donc justifier de 165 trimestres pour bénéficier d'une retraite au taux plein et valider 8 trimestres supplémentaires, soit 173 au total, s'il veut partir avant 61 ans (voir le tableau ci-contre).

Parmi ces trimestres, les trimestres cotisés détermineront l'âge auquel il pourra partir au plus tôt. Ainsi, 173 trimestres cotisés sur les 173 validés lui auraient peut-être permis de partir dès 57 ans, mais Michel n'a cotisé que 165 trimestres, il pourra donc au mieux partir à 59 ans et 8 mois.

Avoir commencé jeune

Pour le législateur, avoir travaillé jeune se traduit en nombre de trimestres validés avant la fin de l'année civile des 16, 17 ou 18 ans.

Pour pouvoir partir à 59 ans et 8 mois, Michel devrait valider 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 17 ans, soit avant fin 1970.

S'il valide 5 trimestres fin 1971, il pourra partir à 60 ans.

Le législateur, par souci d'équité, a détaillé la mesure pour les assurés qui sont nés pendant le quatrième trimestre : ceux-ci doivent valider 4 trimestres au titre de l'année civile des 16, 17 ou 18 ans. Si Michel était né en décembre 1953, avait travaillé 173 trimestres parmi lesquels 165 cotisés, il devrait, pour partir à 60 ans, justifier de 4 trimestres validés en 1971 (année civile de ses 18 ans).

Impact sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC

Ces règles s'appliquent à l'ensemble des régimes de base alignés (CNAV, RSI, MSA), comme à ceux des professions libérales.

Mais qu'en est-il des régimes complémentaires des salariés ? L'accord ARRCO-AGIRC-AGFF signé le 18 mars par les partenaires sociaux nous fournit la réponse.

L'article 3 de cet accord aligne l'âge de la retraite au taux plein sans condition de durée de trimestres sur l'âge fixé dans le régime de base.

Michel, né en 1953, ne pourrait, en théorie, bénéficier de tous ses points de retraite qu'à 66 ans.

En pratique, l'article 1 de cet accord stipule que les assurés qui justifient avoir fait liquider leur retraite de base au taux plein avant cet âge pourront faire liquider leurs allocations ARRCO et AGIRC sans abattement.

Les cas de liquidation anticipée des retraites complémentaires sans minoration sont d'ailleurs énumérés dans l'article 3 : avoir effectué une carrière complète ou liquider sa retraite dans le cadre des dispositifs carrière longue, pénibilité ou amiante, ou avoir le statut de travailleur handicapé.

60 ANS ?

Dans notre exemple, Michel liquide sa retraite du régime de base avant 60 ans au taux plein pour carrière longue. Il peut donc bénéficier d'une retraite complémentaire sans abattement sur les points acquis dans les tranches I et 2 du régime ARRCO et B du régime AGIRC.

S'il a acquis des points en tranche C, il ne pourra pas les liquider sans minoration avant 66 ans : l'accord AGFF est en effet financé par une cotisation qui ne porte que sur les salaires limités à la tranche B.

Conditions d'accès au dispositif carrière longue après la réforme

Nous le disions, ce dispositif créé en 2003 a été mis à jour dans le cadre de la réforme 2010. Le législateur a tout d'abord étendu le dispositif aux assurés ayant commencé à travailler avant 18 ans. Par souci d'équité avec l'ensemble des assurés, il a fait reculer progressivement les âges d'ouverture anticipée de 4 mois en fonction de la date de naissance. Notre tableau tient compte de ces modifications.

Conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue				
Année de naissance	Départ anticipé à	Nombre de trimestres validés		Nombre de trimestres requis en début d'activité
			dont cotisés	
1951 (à partir de juillet)	59 ans	171	163	5 avant fin 1968
	60 ans	171	163	5 avant fin 1969
1952	58 ans	172	168	5 avant fin 1968
	59 ans et 4 mois	172	164	5 avant fin 1969
	60 ans	172	164	5 avant fin 1970
1953	57 ans	173	173	5 avant fin 1969
	58 ans et 4 mois	173	169	5 avant fin 1969
	59 ans et 8 mois	173	165	5 avant fin 1970
	60 ans	173	165	5 avant fin 1971
1954	56 ans	173	173	5 avant fin 1970
	58 ans et 8 mois	173	169	5 avant fin 1970
	60 ans	173	165	5 avant fin 1972
1955 (1)	56 ans et 4 mois	173	173	5 avant fin 1971
	59 ans	173	169	5 avant fin 1971
	60 ans	173	165	5 avant fin 1973

(1) Les assurés nés après 1955 connaîtront l'année de leurs 56 ans le nombre de trimestres requis pour une retraite au taux plein. Si ce nombre est porté à 166 trimestres, il leur faudra alors 174 trimestres pour avoir droit à une retraite anticipée.

Chef d'entreprise : prévoir les départs

Pour le chef d'entreprise, la gestion prévisionnelle des ressources a toujours été un casse-tête. Elle ne devient pas plus simple avec la réforme. Le tableau des conditions d'accès au dispositif carrière longue en est la preuve.

Qui peut partir ? Quand ? Dans quelles conditions ? Un départ anticipé est-il envisageable ? Le responsable des ressources humaines comme le salarié s'interrogent.

Le responsable RH, parce qu'il doit anticiper les problèmes posés par un départ imprévu : recruter un remplaçant et le former, mettre en place d'éventuelles actions de tutorat. L'intéressé, parce qu'il veut connaître les conditions de sa nouvelle vie, qu'il ne comprend pas toujours les documents envoyés par les caisses de retraite et qu'il ne connaît pas l'ensemble des options possibles quand arrive l'âge de la retraite.

La mise en place d'une formation aux droits à la retraite, la communication sur ces droits constituent souvent un moyen de soulever les questions et, en cherchant ensemble les réponses, d'instaurer un dialogue qui permettra d'élaborer la solution satisfaisante pour chacun.

Ce dialogue suppose une bonne connaissance des règles de la retraite, que les chefs d'entreprise ou les responsables des ressources humaines maîtrisent souvent difficilement.

Chef d'entreprise, vous avez vous-même commencé à travailler jeune

Vous avez peut-être droit à une retraite anticipée. Pensez-y ! Et, si vous ne souhaitez pas arrêter tout de suite, vous pouvez lever le pied en douceur, adopter le statut de consultant et accompagner ainsi votre successeur.

Pour vous comme pour les salariés de votre entreprise, la mise en œuvre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue suppose d'abord de disposer d'une information fiable sur la carrière et de maîtriser les règles de la retraite. Il convient également de définir les objectifs de vie après 60 ans des personnes concernées. Ensuite, à vos calepines ! Et bon courage, notre tableau devrait vous aider.

NB : Retrouvez le premier article de la série « Retraites » dans le numéro 703 de février de la Volonté des PME. ■

Novelvy/Assistance Retraite

Société de conseil en stratégie de retraite depuis vingt-cinq ans, Novelvy (13 personnes) s'adresse aux chefs d'entreprise, travailleurs indépendants et cadres qui souhaitent connaître et optimiser leurs droits à la retraite. Le cabinet propose deux services principaux : la reconstitution des droits de retraite avec l'établissement d'un bilan prévisionnel de retraite, et la prise en charge des démarches d'obtention des retraites.



Directrice associée en charge du développement, Pascale Gauthier a rejoint en 2008 cette entreprise dirigée par Bruno Renardier, le fils du fondateur.
www.assistance-retraite-novelvy.fr

Réglementation

Les **trimestres cotisés** sont ceux pour lesquels l'assuré a cotisé à un régime de base en tant que salarié, éventuellement apprenti, artisan, commerçant ou personne exerçant une profession libérale. Sont compris dans les périodes cotisées : le service national ainsi que les périodes d'indemnisation au titre de la maladie, de la maternité et d'accidents du travail, chacun dans la limite de quatre trimestres. Les trimestres de cotisation volontaire, adhésion à la CFE vieillesse par les expatriés, rachat de périodes de salariat à l'étranger ou rachat de trimestres (versement pour la retraite) en option II sont également pris en compte. Les trimestres cotisés auprès d'un régime étranger ayant signé une convention de sécurité sociale avec la France sont pris en compte sous conditions.

Pour obtenir le total des **trimestres validés**, il convient d'ajouter aux trimestres dits « assimilés » les majorations de durée d'assurance pour enfant.

Parmi ces trimestres assimilés figurent, entre autres, les éventuels trimestres de chômage et les trimestres obtenus par versement pour la retraite en option I.