



Vous êtes né(e) après le 1^{er} septembre 1961 ? Vous allez devoir travailler plus longtemps et partir plus tard à la retraite. Mais vous êtes peut-être également concerné(e) par les modifications du dispositif des carrières longues et du cumul emploi-retraite, ainsi que par les mesures touchant des publics spécifiques. Si le recul de l'âge légal de deux ans a cristallisé les mécontentements, il a un peu éclipsé les autres mesures de la réforme, dont certaines sont objectivement positives.

LA RÉFORME : EN QUOI VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

DEUX MESURES PHARES

La réforme des retraites affiche deux mesures phares : le recul de l'âge légal de départ de 62 ans à 64 ans et l'augmentation du nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite à taux plein.

Traduction : il faut désormais partir plus tard et travailler plus longtemps. Cela paraît simple. Mais, d'une part, le passage à 64 ans va être progressif et, d'autre part, la mise en place de la réforme Touraine qui prévoit l'augmentation, également progressive, du nombre de trimestres validés pour obtenir le taux plein va être accélérée.

Il n'y a donc pas un, mais dix âges légaux de départ, et non pas une, mais cinq durées d'assurance requises, selon l'année de naissance des personnes concernées.

Bonne nouvelle pour tous ceux qui sont nés avant le 1^{er} septembre 1961 : ils ne sont pas touchés. Mais, qu'ils soient salariés du privé, fonctionnaires ou professions libérales, tous ceux qui sont nés après cette date seront impactés.

Cet impact se calcule en croisant l'âge légal de départ (hors départ anticipé) et la durée d'assurance requise. Quelques repères permettent toutefois de situer les choses :

- la durée d'assurance requise est relevée de manière progressive à partir de la génération 1961 pour passer de 167 à 172 trimestres ;
- ces 172 trimestres validés seront exigés à partir de la génération 1965 ;
- la réforme s'appliquera pleinement (64 ans et 172 trimestres) pour les personnes nées à partir de 1968.

Pour savoir à quel âge vous pourrez partir à la retraite à taux plein, reportez-vous au tableau en page 15.



ATTENTION

Si votre âge légal de départ est 64 ans, mais que vous souhaitez partir avant, votre retraite ne vous sera versée qu'à partir de vos 64 ans.

➤ Décote ou surcote ?

Si vous avez atteint l'âge légal sans avoir la durée d'assurance requise, vous pourrez partir à la retraite, mais votre pension de base subira une décote de 1,25 % par trimestre manquant, plafonnée à 12 trimestres. Si vous atteignez l'âge légal avec plus de trimestres que nécessaire, votre pension ne sera pas améliorée.

Pour prétendre à une surcote, il faudra valider des trimestres au-delà de l'âge légal. Cette surcote sera de 1,25 % par trimestre cotisé (sans plafond) pour les régimes alignés et les avocats, et de 0,75 % par trimestre supplémentaire pour les professions libérales.

➤ L'âge du taux plein inchangé

Le taux plein correspond au nombre de trimestres obtenu, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite sans pénalités. Néanmoins, à partir d'un certain âge, le taux plein est automatique : même si vous n'avez pas pu cotiser suffisamment de trimestres durant votre vie active, votre retraite ne sera pas soumise à une décote. La réforme n'a pas modifié l'âge du taux plein, qui reste fixé à 67 ans.



ATTENTION

Taux plein et retraite complète sont deux notions différentes ! Votre pension sera toujours calculée au prorata du nombre de trimestres validés.

ÂGE LÉGAL ET DURÉE D'ASSURANCE

Ce tableau récapitule les données selon les générations et met l'accent sur l'effort demandé par la réforme pour obtenir une retraite à taux plein.

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier au 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

Des exceptions au calendrier de la réforme

Le calendrier d'application de la réforme est différent pour les régimes spéciaux et les fonctionnaires des catégories active et superactive. Côté régimes spéciaux, le recul de l'âge de départ ne commencera qu'à partir de la génération 1963, lorsque la réforme Woerth de 2010 sera pleinement en vigueur.

Côté fonction publique, les fonctionnaires de catégorie active⁽¹⁾ verront leur âge de départ passer de 57 ans à 59 ans. Ceux de la catégorie superactive⁽²⁾ verront leur âge de départ passer de 52 ans à 54 ans.

Des pensions plus élevées

Le recul de l'âge légal de départ influe directement sur le niveau des pensions qui devra être plus élevé par la combinaison de trois facteurs : la durée de cotisations allongée, l'amélioration de la moyenne des 25 meilleures années de salaire qui sert à calculer la retraite de base, et, pour les salariés du privé, l'augmentation du nombre de points cumulés pour la retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco. Contrepartie de cette amélioration des pensions : celles-ci seront versées, en moyenne, moins longtemps du fait de l'allongement de la vie active.

La DREES a mesuré cet impact en prenant en compte les pensions perçues, cumulées sur un cycle de vie.

D'après ces calculs, seules les petites pensions devraient être avantagées.

DÉPARTS ANTICIPÉS : UNE NOUVELLE DONNE

Le nombre de personnes qui vont prendre leur retraite avant 64 ans devrait fortement augmenter, car la réforme modifie les conditions de départ anticipé pour carrière longue, facilite le départ des travailleurs en situation de handicap et crée un départ à 62 ans pour inaptitude ou invalidité.

(1) Catégorie active : emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (fossoyeur, sapeur-pompier, sage-femme, aide-soignant...).

(2) Catégorie super active : personnels des réseaux souterrains des égouts, identificateur de l'Institut médico-légal de Paris, personnel actif de la police ou surveillant pénitentiaire.

1 CARRIÈRES LONGUES

La réforme change la donne pour les carrières longues en créant deux nouvelles bornes d'âge.

Pour rappel, il était possible de partir à la retraite à 58 ans, si on avait commencé sa carrière avant 16 ans, ou à 60 ans, pour un début de carrière entre 16 et 20 ans. Désormais, il existe non plus deux, mais quatre âges de départ différents (voir schéma ci-dessous).

Exemple

Si vous avez commencé à travailler avant 16 ans, vous devez avoir acquis 5 trimestres avant la fin de vos 16 ans (ou 4 si vous êtes né entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre), et vous pourrez alors partir à 58 ans, si vous avez tous les trimestres requis.

Les trimestres cotisés ou assimilés à prendre en compte sont les suivants :

- les périodes indemnisées au titre de l'assurance maternité ;
- les périodes d'apprentissage (contrat conclu entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013) ;
- dans la limite de 4 trimestres, le service national, un congé maladie et accident du travail, le chômage indemnisé, les périodes d'affiliation à l'Assurance vieillesse des parents au foyer et à l'Assurance vieillesse pour les aidants ;
- dans la limite de 2 trimestres, les périodes de perception d'une pension d'invalidité.

2 TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET D'INCAPACITÉ PERMANENTE

Le départ anticipé pour situation de handicap et d'incapacité permanente (IP) est réaménagé.

Le départ pour les assurés justifiant d'un handicap lourd est abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à 9 ans, soit un départ possible dès l'âge de 55 ans.

Le départ pour incapacité permanente varie désormais selon le taux d'IP de l'assuré.

Un départ anticipé pour inaptitude est créé pour les personnes reconnues inaptes au travail et pour celles justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % (voir schéma page 17).

DES SIMULATEURS À VOTRE DISPOSITION

Qu'il s'agisse de calculer sa future retraite, de chiffrer le coût d'un rachat de trimestres, de savoir si vous pouvez prétendre à un départ anticipé pour carrière longue dans le privé ou le public, ou pour handicap... rien de mieux qu'un simulateur pour faire le point sur sa situation personnelle.

Retrouvez les adresses web de ces simulateurs sur le site www.amphitea.com

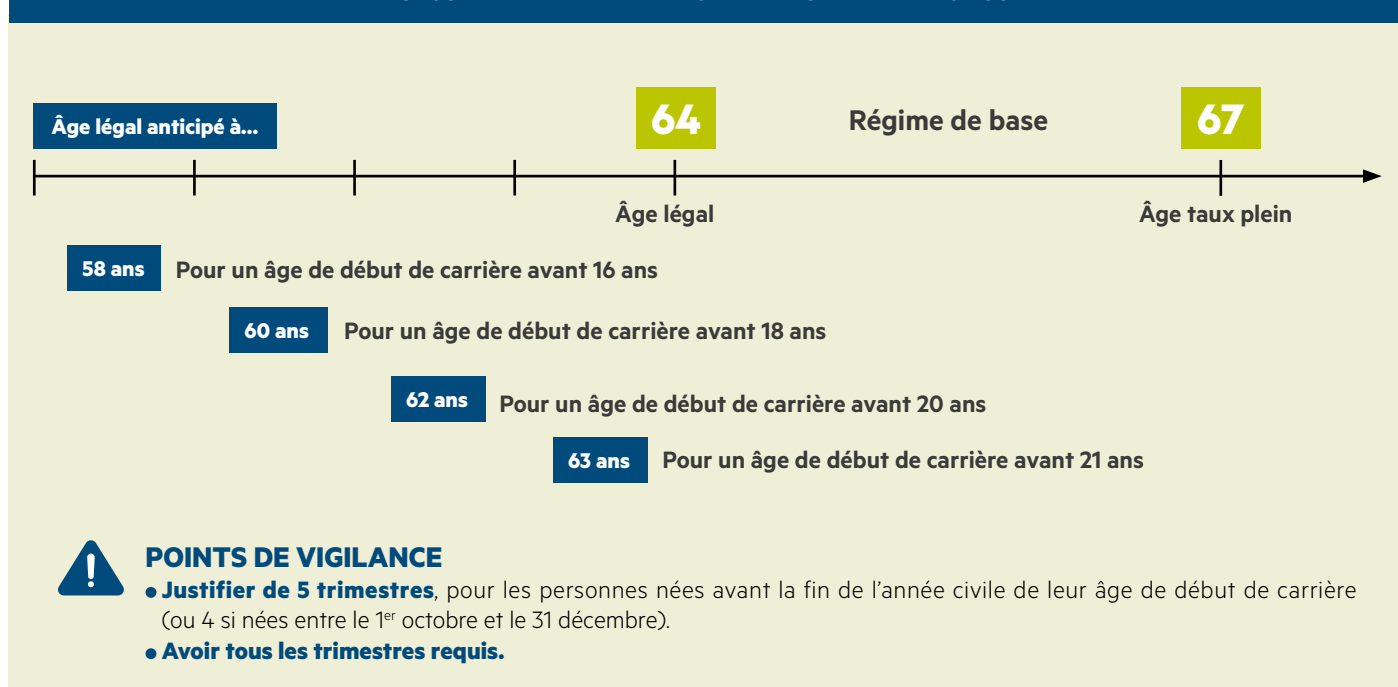
DE NOUVEAUX DROITS POUR LES FAMILLES

La réforme instaure plusieurs dispositifs favorables aux familles, notamment pour les femmes.

Création d'une surcote parentale

Les personnes ayant acquis le nombre de trimestres requis à taux plein, lorsqu'elles atteignent 63 ans, et qui disposent d'au moins un trimestre de majoration pour enfant, bénéficient d'une surcote parentale de 1,25 % par trimestre acquis entre 63 et 64 ans. Soit une surcote maximale de 5 % s'appliquant à vie sur la pension de retraite de base, la retraite complémentaire n'étant pas concernée.

DISPOSITIF DE DÉPART ANTICIPÉ DIT "CARRIÈRE LONGUE"





La réforme est favorable aux familles, avec plusieurs mesures qui les concernent, dont la surcote parentale pour les parents ayant au moins un enfant et qui peuvent justifier d'une carrière complète à 63 ans.

Cette mesure concerne toutes les professions et majoritairement les femmes qui, avant la réforme, seraient parvenues à 62 ans en ayant tous leurs trimestres validés, par le cumul des trimestres liés à leur vie professionnelle et à la maternité (notamment la majoration de 8 trimestres pour éducation dans le privé et de 2 enfants dans le public). Pour ces femmes, le fait de travailler deux années de plus jusqu'à 64 ans va leur conférer des trimestres qui ne leur serviront à rien pour obtenir leur retraite de base à taux plein. La surcote vient compenser cette situation.

Cette surcote parentale vient en complément de la surcote "classique" accordée aux assurés qui ont tous leurs trimestres et qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge légal.

➤ Modification de l'arbitrage des trimestres pour éducation

Le libre arbitrage de la bonification de la durée d'assurance pour éducation/adoption est modifié au profit des mères.

Sur les 8 trimestres qui peuvent être accordés, 6 sont désormais attribués à la mère (4 auparavant) et les 2 restants sont attribués au père ou à la mère, selon le choix du couple.

Pour rappel, pour les enfants nés ou adoptés avant 2010, les majorations d'éducation et d'adoption ne se partagent pas et sont attribuées à la mère.

➤ Valorisation des congés parentaux

Les trimestres d'Assurance vieillesse des parents au foyer comptent pour l'accès au dispositif "carrière longue" dans la limite de 4 trimestres.

➤ De nouveaux droits accordés aux professions libérales

La majoration de 10 % de la pension pour trois enfants, qui existait déjà, est étendue aux professions libérales et aux avocats. Le taux de surcote au régime de base passe de 3 % à 5 % par an.

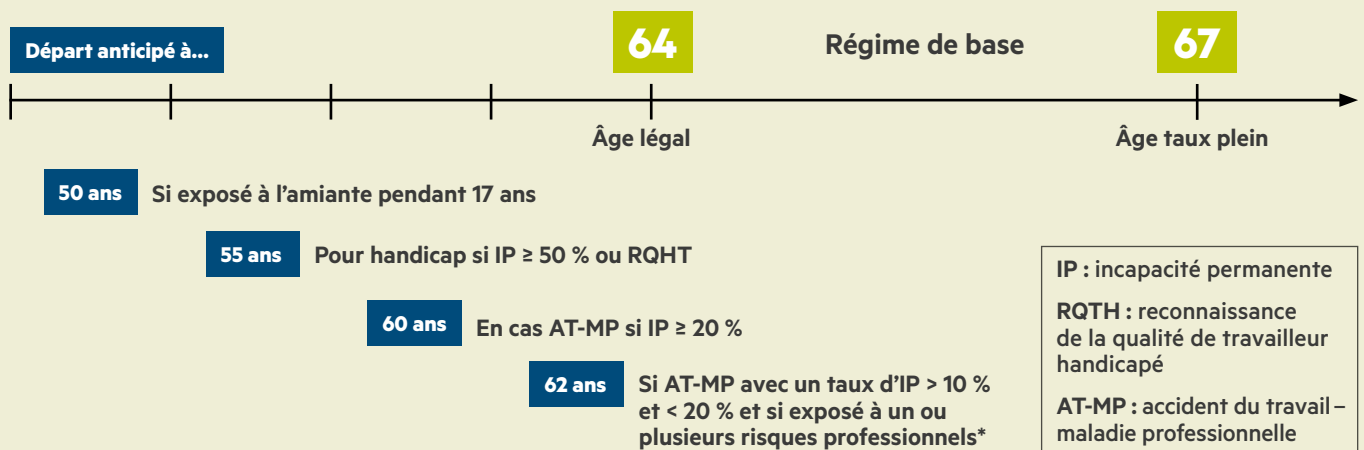
➤ Extension de la pension de réversion pour orphelins

Ce dispositif est étendu aux régimes dits "alignés", c'est-à-dire le régime général des salariés du privé et les deux régimes qui obéissent aux mêmes règles que lui, la Sécurité sociale des indépendants et le régime des salariés agricoles.

➤ Création d'une Assurance vieillesse pour les aidants (AVA)

Cette nouvelle AVA s'accompagne d'une réforme de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

DÉPART ANTICIPÉ POUR HANDICAP ET INCAPACITÉ PERMANENTE



* Pour ces assurés, l'âge de départ anticipé fixé jusqu'alors à 60 ans serait dorénavant abaissé de 2 ans par rapport à l'âge légal (dit autrement : lorsque l'âge légal aura atteint 64 ans, l'âge pour départ anticipé pour incapacité serait alors porté à 62 ans).

UNE AMÉLIORATION DANS LA TRANSITION ENTRE L'ACTIVITÉ ET LA RETRAITE

➤ La retraite progressive étendue et améliorée

La retraite progressive du régime de base est étendue à la fonction publique, aux travailleurs non salariés (TNS), aux professionnels libéraux et aux avocats, et elle sera progressivement repoussée à 62 ans d'ici à 2030.

Rappelons qu'elle permet, en fin de carrière (deux ans avant l'âge minimum légal de départ en retraite), de travailler à temps partiel (entre 40 % et 80 % d'un temps complet) et de toucher, en même temps, une partie de ses retraites, de base et complémentaire, tout en continuant à générer des trimestres.

Il faut pour cela justifier d'une durée d'assurance, et de périodes reconnues équivalentes, fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.

En ce qui concerne les TNS, ils doivent réduire leurs revenus professionnels au minimum de 20 % et au maximum de 60 % par rapport à la moyenne de leurs revenus des cinq années précédentes.

Pendant cette période de retraite progressive, on peut continuer de cotiser à la retraite, en choisissant, éventuellement, de surcotiser sur la base d'un salaire à temps complet.

À la cessation d'activité, la retraite définitive est recalculée, en tenant compte de la période de travail à temps partiel.

ATTENTION

L'employeur, qu'il soit privé ou public, devra justifier son refus du passage à temps partiel du salarié ou du fonctionnaire qui en fera la demande en prouvant que cette retraite progressive n'est pas compatible avec l'activité économique de l'entreprise.

➤ Le cumul emploi-retraite plus intéressant

Une fois à la retraite, on peut reprendre une activité professionnelle en cumulant une rémunération d'activité et des pensions de retraite. Ce dispositif est assoupli pour les retraites liquidées à compter du 1^{er} septembre 2023 à taux plein.

Jusqu'à présent, on continuait à cotiser à l'Assurance vieillesse mais à fonds perdu.

Avec la réforme, le cumul génère des droits supplémentaires qui permettent de percevoir à terme une seconde pension. La possibilité de "déplafonner" le cumul emploi-retraite est également ouverte.

À noter que la nouvelle pension ne pourra pas bénéficier d'une surcote ou d'une majoration familiale.

➤ Le rachat de trimestres facilité

Le rachat de trimestres, mais aussi le rachat de cotisations ou le rachat de cotisations arriérées⁽¹⁾, permettent de verser volontairement des cotisations, afin que des périodes insuffisamment cotisées puissent être prises en compte dans la durée d'assurance requise.

Les années d'études supérieures et les années incomplètes peuvent aussi faire l'objet d'un rachat de points auprès de la retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco.

Avec la réforme, il est désormais possible d'effectuer un rachat de trimestres pour études supérieures à coût réduit jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 40 ans (et non plus jusqu'au 31 décembre de la

10^e année suivant la fin des études concernées comme auparavant). Quant à la demande de versement de cotisations au titre d'un stage en entreprise, elle peut être déposée jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 30 ans (au lieu de la 2^e année suivant la fin du stage). Il est également possible de demander, sous certaines conditions, le remboursement de son rachat.



LES 10 QUESTIONS QUE VOUS DEVEZ VOUS POSER À LA SUITE DE LA RÉFORME

1. Quelles sont les conséquences du report de l'âge légal pour ma retraite ?
2. Suis-je concerné par l'évolution du nombre de trimestres à cotiser ?
3. Quelles sont les conséquences financières du report de l'âge légal sur ma retraite ?
4. Vais-je subir une décote si je n'ai pas les trimestres nécessaires ?
5. Si je poursuis mon activité après 64 ans et que j'ai le nombre de trimestres requis, aurai-je droit à une surcote ?
6. Dans quelles conditions puis-je liquider ma retraite de manière anticipée ?
7. Puis-je bénéficier d'une retraite progressive et dans quelles conditions ?
8. Puis-je prétendre aux nouvelles conditions du cumul emploi-retraite ?
9. Puis-je encore racheter des trimestres ?
10. Et si vous êtes employeur : la réforme modifie-t-elle les dispositifs de sortie de mes salariés ?

RÉGIMES SPÉCIAUX : UNE FIN PROGRAMMÉE

Pointés du doigt pour les inégalités qu'ils créent entre retraités, les régimes spéciaux vont s'éteindre doucement. Les personnes embauchées depuis le 1^{er} septembre 2023 à la RATP, dans les industries électriques et gazières, à la Banque de France, dans une étude de notaire ou encore au Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) n'ont plus droit à un régime spécifique. Sauf exception (carrière longue, inaptitude...), ils devront partir à la retraite à 64 ans, et leur pension sera calculée à partir des 25 meilleures années de salaire. Selon la clause dite "du grand-père", les personnes embauchées avant le 1^{er} septembre 2023 continueront à bénéficier des avantages de leurs régimes très spéciaux, comme le calcul de la pension sur les six derniers mois d'activité. Mais elles se verront tout de même appliquer le recul de l'âge légal de départ. Ainsi, les agents de la RATP partiront progressivement, selon les services, à 54 ans ou 59 ans au lieu de 52 ans et 57 ans. •

(1) *Rachat de cotisations arriérées* : ce dispositif consiste à régulariser les cotisations lorsqu'elles n'ont pas été versées par votre employeur en temps voulu et permet ainsi de compléter votre carrière pour améliorer le montant de votre retraite.