

Comprendre l'acquisition des droits à la retraite

Il est bien complexe pour le salarié d'une entreprise de maîtriser ce qu'il acquiert comme droits à sa future retraite dans le cadre de son travail. Force est de constater que le bulletin de paie est complexe et comporte de multiples lignes de cotisations diverses et variées. Nous nous intéresserons donc dans ce document aux lignes de votre bulletin vous ouvrant des droits soit à la retraite de base mais aussi à la retraite complémentaire.

La retraite de base

Dès 2014, les règles se sont assouplies. Annoncé dans le cadre de [la réforme des retraites](#), le [décret du 19 mars 2014](#) précise qu'il **suffit désormais de percevoir un salaire brut d'un montant égal à 150 heures payées au SMIC** (au lieu de 200 heures auparavant) pour valider un trimestre d'assurance vieillesse.

Le SMIC horaire étant fixé à 9,53€ brut au 1^{er} janvier 2014, il faut donc, pour valider un trimestre en 2014, percevoir un salaire brut égal à **1 429,50€ (au lieu de 1 886,00€ en 2013)**.

Petit rappel: quatre trimestres maximum peuvent être validés par année civile.

En fonction de son année de naissance, il sera nécessaire au salarié de cotiser et/ ou valider un certain nombre de trimestres pour ouvrir des droits à la retraite à taux plein.

Age légal de la retraite en fonction de l'année de naissance

Date de naissance de l'assuré Age minimum requis pour partir à la retraite

Avant le 1er juillet 1951	60 ans
Du 1er juillet 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
à compter du 1er janvier 1955	62 ans

Il faudra travailler **43 années** pour avoir une retraite à **taux plein**

Année de naissance	Âge légal de départ	Nombre de trimestres cotisés pour une retraite à taux plein
1952	60 ans et 9 mois	164 trimestres
1953	61 ans et 2 mois	165 trimestres
1954	61 ans et 7 mois	165 trimestres
1955/1956/1957	62 ans	166 trimestres
1958/1959/1960		167 trimestres
1961/1962/1963		168 trimestres
1964/1965/1966		169 trimestres
1967/1968/1969		170 trimestres
1970/1971/1972		171 trimestres
1973 et après		172 trimestres (43 années)

En fonction de l'âge d'entrée dans la vie active, obtenir une retraite complète peut s'avérer plus ou moins difficile. Ceux qui ne parviennent pas à valider tous les trimestres nécessaires peuvent toutefois obtenir une **retraite à taux plein** s'ils demandent leurs pensions à 65 ans et 9 mois s'ils sont nés en 1952, à 66 ans et 2 mois en 1953, à 66 ans et 7 mois en 1954 et à 67 ans s'ils sont nés à partir de 1955.

Les dérogations possibles

L'âge de départ à la retraite peut toutefois être abaissé dans le cadre :

- de la retraite anticipée pour carrière longue (art. L. 351-1-1 CSS), dont les conditions d'accès ont été assouplies par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 (JO du 3 juillet 2012) applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er novembre 2012. Dans le cadre de ces nouvelles dispositions, la possibilité de partir à la retraite avant l'âge légal est ouverte aux assurés qui remplissent les deux conditions suivantes : 1/ avoir commencé leur activité avant un âge donné qui dépend de l'âge de départ à la retraite anticipée (pour un départ avant 60 ans, il faut réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 16e ou 17e anniversaire - ou 4 trimestres pour les assurés nés au cours du dernier trimestre ; pour un départ à compter de 60 ans, il faut réunir au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 20e anniversaire - ou 4 trimestres pour les assurés nés au cours du dernier trimestre) 2/ pouvoir justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée qui correspond à la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein (sur cette durée, voir ci-dessous) pour un départ à compter de 60 ans et à la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein augmentée de 4 ou 8 trimestres pour un départ avant 60 ans (pour davantage de détails, se reporter à la [circulaire CNAV n° 2012-60 du 4 septembre 2012](#)). Par « assurance cotisée », on doit comprendre les trimestres acquis grâce à des cotisations (prélevées sur les salaires par exemple). Toutefois, certaines périodes peuvent être retenues comme cotisées même en l'absence de cotisations versées.

Conformément à l'article D. 351-1-2 du code de la Sécurité sociale, modifié en dernier lieu par le décret n° 2014-350 du 19 mars 2014 cité en référence, dont les dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er avril 2014, sont réputés cotisés :

- tous les trimestres liés à la maternité,
- 4 trimestres maximum de service national,
- 4 trimestres maximum de maladie et accidents du travail,
- 2 trimestres maximum au titre des périodes d'invalidité,
- 4 trimestres maximum de chômage indemnisé,
- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du « compte personnel de prévention de la pénibilité » (ce compte, créé par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 du 20 janvier 2014, sera mis en place à compter du 1er janvier 2015). A noter que le décret du 19 mars 2014 précité a élargi le champ des trimestres « réputés cotisés » pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue.

- de la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés. L'article L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale prévoit que l'âge de la retraite peut être abaissé pour les assurés handicapés ayant accompli une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente minimum (au moins 50 %). Les conditions d'accès à ce dispositif de retraite anticipée ont été assouplies par la loi du 20 janvier 2014 précitée : pour plus de précisions, il convient de se reporter à la fiche qui lui [est consacrée](#).

- de la retraite anticipée pour carrière pénible instituée par la loi du 9 novembre 2010 précitée (article L 341-1-4 nouveau du CSS) applicable, sur ce point, aux pensions de retraite prenant effet à compter du 1er juillet 2011. Les salariés présentant un certain taux d'incapacité permanente (voir ci-dessous) en raison de l'exercice d'un travail pénible peuvent ainsi faire liquider leur retraite de base avant l'âge légal (dès 60 ans). Ils ont droit à une retraite à taux plein quelle que soit la durée de leur carrière. Plus précisément, un salarié peut bénéficier de ce dispositif, s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :
 - il présente un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % (article D. 351-1-9 du code de la Sécurité sociale) et son incapacité a pour origine une maladie professionnelle ou un accident du travail entraînant des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ; ce taux peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité permanente reconnus à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, sous réserve qu'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail ;
 - son incapacité permanente, sans atteindre 20 %, est au moins égale à 10 %, le taux devant être atteint au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail. Les autres conditions suivantes doivent alors être réunies : l'assuré doit avoir été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail et il doit être établi que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. Les facteurs de risques professionnels sont définis comme ceux liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à un certain rythme de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé. Ils sont précisés par [l'article D. 4121-5 du code du Travail](#).

Lorsque l'incapacité permanente, dont le taux est égal ou supérieur à 10 % et inférieur à 20 %, résulte d'un accident de travail, les conditions d'exposition aux facteurs de risques professionnels et de lien entre l'incapacité permanente et cette exposition sont examinées par une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à la caisse (l'assuré peut être entendu par cette commission soit de sa propre initiative, en se faisant assister, le cas échéant, par une personne de son choix, soit à l'initiative de la commission elle-même).

Sur le dispositif de retraite anticipée à raison de la pénibilité, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire n° 2012-63 du 13 septembre 2012 citée en référence.

- La liquidation de sa pension de vieillesse à partir de l'âge légal de la retraite (entre 60 ans et 62 ans selon sa date de naissance, voir ci-dessus tableau n° 1) n'est pas obligatoire. La pension de retraite est quérable, l'assuré peut donc différer cette liquidation, notamment s'il n'a pas le nombre de trimestres requis pour obtenir la retraite à taux plein, ou encore pour bénéficier de la surcote.
- L'attribution d'une pension de vieillesse est subordonnée à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur, sous réserve des dispositions relatives au [maintien possible de certaines activités](#), à la reprise d'une activité, y compris chez le dernier employeur, dans le cadre du [cumul emploi-retraite](#) et à la [retraite progressive](#).

Durée d'assurance requise pour les assurés nés à compter de 1958

Dates de naissance de l'assuré	Durée d'assurance requise pour le taux plein
entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960	167 trimestres
entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963	168 trimestres
entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966	169 trimestres
entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969	170 trimestres
entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972	171 trimestres
A partir du 1er janvier 1973	172 trimestres

Pour vérifier votre total de trimestres acquis, il vous suffit d'accéder avec votre identifiant et votre mot de passe au site :

<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Retraites/service/AuthentExigee>

La retraite complémentaire :

A) Les points ARRCO et AGIRC :

ARRCO : Association pour le Régime de Retraite Complémentaires des salariés.

AGIRC : Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres.

Le salarié acquiert chaque année des points de retraite complémentaire.

Le lien internet pour vérifier les informations est : <http://www.agirc-arrco.fr/>

Les cotisations représentent un pourcentage du salaire. Elles sont prélevées par l'employeur qui les verse aux caisses de retraite.

**Montant des cotisations =
Assiette des cotisations x Taux de cotisation**

Assiette des cotisations

Les cotisations ARRCO et AGIRC sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Sont pris en compte :

- les salaires (salaires bruts) et gains ;
- les indemnités de congés payés ;
- les autres indemnités, primes et gratifications ;
- les avantages en espèces et en nature, à l'exception de ceux exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (par exemple, les tickets-restaurant) ;
- les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboires.

Ne sont pas pris en compte :

- les frais professionnels (frais de repas, indemnités de panier) ;
- les abattements pour frais professionnels ;
- les prestations familiales ;
- les indemnités de mise à la retraite (lorsque celle-ci est à l'initiative de l'employeur) et de licenciement dans les limites d'exonération des cotisations sociales ;
- les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC, ainsi que de l'AGFF.

Taux d'appel

Ou pourcentage d'appel.

Appliqué au taux contractuel de cotisation (taux d'acquisition des points), il permet de déterminer les cotisations effectivement versées par l'employeur et le salarié. Il est fixé à 125 %.

Le taux d'appel n'est pas générateur de droits.

Se reporter à taux contractuel de cotisation et taux de cotisation.

Taux contractuel de cotisations

Appelé aussi **taux d'acquisition des points**. Utilisé dans le calcul des points attribués chaque année.

Le taux contractuel de cotisation X taux d'appel = taux de cotisation

Taux de cotisation

Pourcentage appliqué à une assiette (généralement aux rémunérations et revenus) et permettant de calculer le montant des cotisations à verser.

Se reporter à taux contractuel de cotisation et taux d'appel.

Tranche

L'assiette de cotisation est découpée en tranches multiples du plafond de la Sécurité sociale.

Se reporter à plafond de la Sécurité sociale.

Tranche 1

Partie du salaire comprise entre le premier euro et le plafond de la Sécurité sociale.

Tranche 2

Partie du salaire comprise, dans le régime ARRCO, entre le plafond de la Sécurité sociale et 3 fois ce plafond.

Tranche B

Partie du salaire comprise, dans le régime AGIRC, entre le plafond de la Sécurité sociale et 4 fois ce plafond.

Tranche C

Partie du salaire comprise, dans le régime AGIRC, entre 4 fois le plafond de la Sécurité sociale et 8 fois ce plafond.

Tranches

- L'assiette des cotisations est découpée en tranches de salaire, en fonction du plafond de la Sécurité sociale :

ARRCO	Tranche 1 jusqu'au plafond Sécurité sociale	Tranche 2 Entre 1 et 3 fois le plafond de la Sécurité sociale
AGIRC	Tranche B Entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale	Tranche C Entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale

- **Plafond de la sécurité sociale 2014**

Période	Montants en euros
Par mois	3 129
Par trimestre	9 387
Par semestre	18 774
Par an	37 548

- C'est généralement le plafond mensuel qui est utilisé sur les bulletins de salaire.

- **Tranches ARRCO 2014**

Tranche 1 du salaire	De 1 à 3 129 euros par mois De 1 à 37 548 euros par an
Tranche 2 du salaire	De 3 129 à 9 387 euros par mois De 37 548 à 112 644 euros par an

- **Tranches AGIRC 2014**

Tranche B du salaire	De 3 129 à 12 516 euros par mois De 37 548 à 150 192 euros par an
Tranche C du salaire	De 12 516 à 25 032 euros par mois De 150 192 à 300 384 euros par an

- **Plafond de la sécurité sociale 2015**

Période	Montants en euros
Par mois	3 170
Par trimestre	9 510
Par semestre	19020
Par an	38040

- C'est généralement le plafond mensuel qui est utilisé sur les bulletins de salaire.
- **Tranches ARRCO 2015**

Tranche 1 du salaire	De 1 à 3 170 euros par mois De 1 à 38 040 euros par an
Tranche 2 du salaire	De 3 170 à 9 510 euros par mois De 38 040 à 114 120 euros par an

- **Tranches AGIRC 2015**

Tranche B du salaire	De 3 170 à 12 680 euros par mois De 38 040 à 152 160 euros par an
Tranche C du salaire	De 12 680 à 25 360 euros par mois De 152 160 à 304 320 euros par an

- **Plafond de la sécurité sociale 2016**

Période	Montants en euros
Par mois	3 218
Par trimestre	9 654
Par semestre	19308
Par an	38616

- C'est généralement le plafond mensuel qui est utilisé sur les bulletins de salaire.
- **Tranches ARRCO 2016**

Tranche 1 du salaire	De 1 à 3 218 euros par mois De 1 à 38 616 euros par an
-----------------------------	---

Tranche 2 du salaire	De 3 218 à 9 654 euros par mois De 38 616 à 115 848 euros par an
-----------------------------	---

- **Tranches AGIRC 2016**

Tranche B du salaire	De 3 218 à 12 872 euros par mois De 38 616 à 154 464 euros par an
Tranche C du salaire	De 12 872 à 25 744 euros par mois De 154 464 à 308 928 euros par an

Taux de cotisation

Le taux de cotisation varie selon les tranches de l'assiette de cotisation.

Les taux de cotisation (ou taux effectif) correspondent au taux d'acquisition des points de retraite (ou taux contractuel) multiplié par le taux d'appel des cotisations soit 125%.

Taux de cotisation =
Taux d'acquisition des points x 125 %

Pour les non cadres en 2014

	Tranche 1	Tranche 2
ARRCO	7,63 % (1)	20,13 %
AGFF (3)	2 %	2,20 %

Pour les non cadres en 2015

	Tranche 1	Tranche 2
Arrco	7,75 % (1)	20,25 %
AGFF (3)	2 %	2,20 %

Pour les cadres en 2014

	Tranche 1	Tranche B	Tranche C
--	------------------	------------------	------------------

Arrco	7,63 % (1)		
Agirc		20,43 %	20,43 %
CET (2)	0,35 %	0,35 %	0,35 %
AGFF (3)	2 %	2,20 %	

Pour les cadres en 2015

	Tranche 1	Tranche B	Tranche C
Arrco	7,75 % (1)		
Agirc		20,55 %	20,55 %
CET (2)	0,35 %	0,35 %	0,35 %
AGFF (3)	2 %	2,20 %	

(1) Certains secteurs sont visés par un accord collectif prévoyant un taux de cotisation supérieur à 7,63% en 2014 et 7,75% en 2015.

(2) CET (contribution exceptionnelle et temporaire) : Cette cotisation de solidarité mise en place par le régime AGIRC ne donne pas de points supplémentaires.

(3) Cotisation AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement AGIRC et ARRCO) : Cette cotisation sert à financer les pensions des personnes parties en retraite avec le taux plein avant 65/67 ans. Elle ne donne pas de points.

Garantie minimale de points (GMP)

Tout salarié relevant du régime AGIRC et travaillant à temps plein à la garantie d'obtenir au moins 120 points AGIRC par an en contrepartie d'une cotisation forfaitaire. Celle-ci est versée lorsque le salaire ne permet pas d'obtenir ce nombre minimum de points. C'est-à-dire quand le salaire brut est inférieur au plafond de la sécurité sociale ou le dépasse de peu, soit au maximum, pour un mois en 2014 : 3 453,72 €.

En 2014, la cotisation forfaitaire est fixée à titre provisoire à 66,34 euros par mois.

Pour les salariés à temps partiel, la cotisation GMP est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées.

Répartition des cotisations

Le salarié et l'employeur se partagent la charge des cotisations.

En 2014 :

1		Taux de cotisation à la charge de l'employeur (1)	Taux de cotisation à la charge du salarié (1)
ARRCO	Tranche 1	4,58 %	3,05 %
	Tranche 2	12,08 %	8,05 %
AGIRC	Tranche B	12,68 %	7,75 %
	Tranche C	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,43 %, la répartition est de 0,29 % à la charge du salarié et 0,14 % à la charge de l'employeur.	
AGIRC CET	Sur tout le salaire	0,22 %	0,13 %
AGFF	Tranche 1	1,20 %	0,80 %
	Tranche 2 ou B	1,30 %	0,90 %
AGIRC GMP	Cotisation mensuelle forfaitaire	41,17 €	25,17 €

En 2015 :

		Taux de cotisation à la charge de l'employeur	Taux de cotisation à la charge du salarié
ARRCO	Tranche 1	4,65 %	3,10 %
	Tranche 2	12,15 %	8,10 %
AGIRC	Tranche B	12,75 %	7,8 %
	Tranche C	La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,55 %, la répartition est de 0,36 % à la charge du salarié et 0,19 % à la charge de l'employeur.	
AGIRC CET	Sur tout le salaire	0,22 %	0,13 %
AGFF	Tranche 1	1,20 %	0,80 %

	Tranche 2 ou B	1,30 %	0,90 %
AGIRC GMP	Cotisation forfaitaire	Donnée non connue	Donnée non connue

1) La répartition des cotisations entre employeur et salariés peut être différente de celles indiquées si des dispositions particulières le permettent.

Exemple sur la fiche de paie

1) Les points ARRCO (salaire 5000€) en 2014 et 2015 :

				Cot. Sal.		Cot. Pat.		
R	IRSEA	CAD	PF	3 129,00	3,0000	93,87	4,5000	140,81

Il faut faire la somme de la cotisation salariale (cot. Sal.) et de la cotisation patronale (cot. Pat.) pour tous les mois de l'année.

Pour un salarié qui a un salaire brut supérieur au PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) le calcul va être simple.

Pour 2014 cela donne : $93,87 + 140,81 = 234,68 * 12 = 2816,16$

R	IRSEA	CAD	PF	3 170,00	3,0000	95,10	4,5000	142,65
---	-------	-----	----	----------	--------	-------	--------	--------

Pour 2015 cela donne : $95,1 + 142,05 = 237,15 * 12 = 2845,8$

|7400 |IRSEA Cadre TA | 3 218,00 | 3,100 | 99,76- | 4,650 | 149,64- |

Pour 2016 cela donne $99,76 + 149,64 = 249,4 * 12 = 2992,8$

Valeurs de points :

Prix d'achat du point de retraite

En 2014, vous obtenez un point ARRCO en contrepartie de 15,2589 € de cotisations. Si vous êtes cadre, vous obtenez un point AGIRC en contrepartie de 5,3075 € de cotisations.

Année	Prix d'achat du point Arrco	Prix d'achat du point Agirc
2010	14,4047 €	5,0249 €
2011	14,7216 €	5,1354 €
2012	15,0528 €	5,2509 €
2013	15,2284 €	5,3006 €
2014	15,2589 €	5,3075 €

	Arrco	Agirc
2015	15.2589€	5.3075€
2016	15.6556€	5.4455€

2017 16,1879 € 5,6306 €

Donc en point cela donne :

$$((2816,16 \times 100) / 125) / 15,2589 = 147,64 \text{ points pour 2014}$$

$$((2845,8 \times 100) / 125) / 15,2589 = 149,20 \text{ points pour 2015}$$

$$((2992,8 \times 100) / 125) / 15,6556 = 152,93 \text{ points pour 2016}$$

2) Les points AGIRC (salaire 5000€) en 2014 et 2015 :

				Cot. Sal.	Cot. Pat.		
G	CAPICAF	CAD	TB	145,00	12,6800	237,24	

Il faut faire la somme de la cotisation salariale (cot. Sal.) et de la cotisation patronale (cot. Pat.) pour tous les mois de l'année.

$$\text{Pour 2014 cela donne : } 145 + 237,34 = 382,34 * 12 = 4588,08$$

$$\text{Donc en point cela donne : } ((4588,08 \times 100) / 125) / 5,3075 = 691,56 \text{ arrondi à 692.}$$

Pour 2015 :

G	CAPICAF	CAD	TB	142,74	12,7500	233,33	
---	---------	-----	----	--------	---------	--------	--

$$142,74 + 233,33 = 376,07 * 12 = 4512,84$$

Donc en point cela donne : $((4512,84 \times 100)/125)/5,3075 = 680,22$ arrondi à 680.

Pour chaque salarié qui cotise mensuellement à l'AGIRC, le montant diffère chaque mois.

Conseil CFTC : il est fortement suggéré de vérifier une fois par an votre relevé de points retraite complémentaire et trimestres de base.

En cas de relevé de carrière incomplet, il est possible de le faire rectifier à l'aide des bulletins de salaires des années concernées.

Vos représentants CFTC et leurs spécialistes retraite sont là pour vous conseiller.