



INFORMEZ VOS CLIENTS SUR LE NOUVEAU DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPÉE.



EDITO

Chers clients,

Pour ouvrir le débat social de la rentrée 2015, nous avons choisi de vous présenter le nouveau dispositif qui va permettre aux assurés de partir en retraite avant l'âge légal.

Ce dispositif autrement appelé « retraite anticipée » permet aux personnes qui ont commencé à travailler très jeunes et qui ont cotisé longtemps, de partir en retraite plus tôt. Aujourd'hui, un élargissement des conditions requises permet d'augmenter le champ des bénéficiaires.

Nous espérons que ce dossier vous permettra d'informer vos clients sur les possibilités qu'ils ont de partir en retraite avant l'âge minimum légal de 62 ans. Nous vous souhaitons une bonne lecture et une excellente rentrée !

Socialement vôtre,
L'équipe SOFRACO



groupe
sofraco

L'expert de la protection sociale.

MG
courtage et experts

MG COURTAGE ET EXPERTS

Martin GIVELET
56, chemin du Rampeau
38560 Jarrie

Port : 06 43 18 14 83

INFORMER SES CLIENTS SUR LES POSSIBILITÉS D'UN DÉPART EN RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE



Le dispositif dit de « retraite anticipée » permet aux assurés qui ont commencé à travailler très jeunes et ont cotisé longtemps, de partir en retraite avant l'âge minimal légal, avec une retraite de base liquidée à taux plein.

Selon la CNAV, près de 150 000 salariés ayant commencé à travailler tôt sont partis en retraite anticipée en 2013, en forte augmentation par rapport aux 87 000 de l'année précédente.

Après le décret du 2 juillet 2012, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est venue élargir la retraite anticipée pour carrières longues.

Faisons le point sur ce dispositif de plus en plus attractif.

I) A qui s'adresse le dispositif de départ anticipé pour carrière longue ?

La retraite anticipée pour longue carrière permet aux assurés qui justifient au moins de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération de partir à la retraite avant l'âge légal (soit 62 ans pour les générations à partir de 1955).

Deux âges d'accès au dispositif sont possibles à compter de la génération 1960 :

- un départ est possible à compter de 58 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération, majorée de huit trimestres cotisés, et qui ont commencé à travailler particulièrement jeunes (avant 16 ans) ;
- un départ est possible à partir de 60 ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et qui ont commencé leur activité avant 20 ans.

L'âge du départ en retraite dépend de l'âge auquel l'assuré a commencé à travailler.



Année de naissance	Départ à partir de	Durée taux plein	Trimestre cotisés	Trimestre de début d'activité
1952	59 ans et 4 mois 60 ans	—	164 164	5* avant 17 ans 5* avant 20 ans
1953	56 ans 58 ans et 4 mois 59 ans et 8 mois 60 ans	165	173 169 165 165	5* avant 16 ans 5* avant 16 ans 5* avant 17 ans 5* avant 20 ans
1954	56 ans 58 ans et 8 mois 60 ans	165	173 169 165	5* avant 16 ans 5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1955	56 ans et 4 mois 59 ans 60 ans	166	174 170 166	5* avant 16 ans 5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1956	56 ans et 8 mois 59 ans et 4 mois 60 ans	166	174 170 166	5* avant 16 ans 5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1957	57 ans 59 ans et 8 mois 60 ans	166	174 166 166	5* avant 16 ans 5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1958	57 ans et 4 mois 60 ans	167	174 166	5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1959	58 ans 60 ans	167	174 166	5* avant 16 ans 5* avant 20 ans
1960 et après	58 ans 60 ans	167	174 166	5* avant 16 ans 5* avant 20 ans

*4 dans l'année civile en question pour les assurés nés au cours du dernier trimestre.

Génération	Durée taux plein en trimestre
1951	163
1952	164
1953	165
1954	165
1955	166
1956	166
1957	166
1958	167
1959	167
1960	167
1961	168
1962	168
1963	168
1964	169
1965	169
1966	169
1967	170
1968	170
1969	170
1970	171
1971	171
1972	171
1973 et après	172

II) Un assouplissement du dispositif qui permet d'élargir le champ des bénéficiaires :

Le décret du 2 juillet 2012 avait déjà considérablement élargi les conditions d'accès de la retraite anticipée à 60 ans :

- la majoration de huit trimestres validés qui existait (il fallait donc 2 annuités supplémentaires pour partir à 60 ans) a été supprimée et la condition de début d'activité a également été assouplie puisqu'elle est passée de 18 à 20 ans.

- les aléas de carrière ont été mieux pris en considération, en intégrant, au sein des trimestres réputés cotisés, 4 nouveaux trimestres possibles : 2 trimestres de chômage, 2 trimestres de maternité.

En effet, ce dispositif centré sur les carrières longues s'appuie sur la notion de durée d'assurance cotisée.

Que signifie la notion de durée d'assurance cotisée ? Elle correspond aux trimestres acquis par les cotisations de l'assuré, c'est-à-dire par ses périodes d'activité.

Depuis la création du dispositif en 2003, il a été admis que certains tri-

mestres validés (c'est-à-dire acquis sans contrepartie de cotisations à la charge de l'assuré et financés par la solidarité nationale) soient considérés comme cotisés, à savoir quatre trimestres de service national et quatre trimestres de maladie/maternité/accident du travail ou maladie professionnelle (AT-MP).

Le décret du 2 juillet 2012 a donc élargi le nombre de trimestres « réputés cotisés » pour la retraite anticipée carrière longue, en ajoutant deux trimestres de chômage et deux trimestres supplémentaires au titre de la maternité (un trimestre est accordé par maternité, positionné le trimestre civil de l'accouchement). Ce même décret a supprimé la différence, peu compréhensible pour les assurés et conduisant parfois à des situations d'iniquité, entre trimestres validés et trimestres cotisés. Logiquement, s'agissant de carrières longues, la durée de référence est constituée par les périodes d'activité effective de l'assuré, ayant donné lieu à cotisations sociales ; dans le même temps, dans un souci de justice, ce décret a « réputé cotisés » des trimestres financés par la solidarité nationale (2 trimestres de maternité et de chômage).

La dernière réforme des retraites a élargi à nouveau le nombre de trimestres « réputés cotisés » afin de faciliter l'accès à la retraite anticipée pour longue carrière à des assurés qui, bien qu'ayant commencé leur activité jeune, ont connu des aléas de carrières.

Sont donc réputés avoir donné lieu à cotisation, pour le bénéfice de la retraite anticipée « carrières longues » :

- deux trimestres supplémentaires de chômage ;
- deux trimestres acquis au titre du versement de la pension d'invalidité ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité.

Cette mesure est donc particulièrement favorable aux carrières heurtées : les assurés qui ont commencé à travailler jeune pourront partir à 60 ans à taux plein, même si leur fin de carrière a par exemple été marquée par une période de chômage (1 an), suivi d'une période de perception d'une pension d'invalidité (18 mois).

Précédemment, une femme pouvait au maximum se voir accorder huit trimestres : deux au titre du chômage, quatre au titre de l'ensemble maladie-maternité-rente AT/MP et deux supplémentaires pour la maternité - contre dix trimestres au maximum pour un homme : quatre trimestres au titre du service national, quatre trimestres au titre de la maladie et deux trimestres au titre du chômage.

Sont désormais pris en compte tous les trimestres acquis au titre de l'accouchement (à ne pas confondre avec majorations pour enfants), afin de corriger cette distorsion entre hommes et femmes en termes de trimestres réputés cotisés.



Le dépôt de la demande : Si vous pensez pouvoir bénéficier du dispositif de retraite anticipée, vous devez vous adresser à la caisse du régime de base de votre dernier régime d'affiliation pour qu'elle examine votre dossier. A l'issue de cette étude, la caisse fera parvenir un état de votre situation (durée d'assurance, nombre de trimestres cotisés...). Si les conditions sont remplies, la caisse enverra un formulaire de demande qu'il faudra remplir et lui retourner pour faire liquider sa retraite.

Tableau récapitulatif des trimestres réputés cotisés :

Avant 2012	Depuis juillet 2012	A compter de 2014
0 trimestre maternité	2 trimestres maternité	Tous les trimestres maternité
0 trimestre de chômage	2 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage
0 trimestre invalidité	0 trimestre invalidité	2 trimestres invalidité
4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national
Bloc de 4 trimestres maladie/maternité invalidité/AT-MP	Bloc de 4 trimestres maladie/maternité invalidité/AT-MP	Bloc de 4 trimestres maladie/maternité invalidité/AT-MP

ZOOM SUR LA PRÉVOYANCE DES EXPERTS COMPTABLES

Depuis 2014, les experts-comptables peuvent prétendre à des indemnités journalières à plus de 90 jours, en contrepartie d'une cotisation forfaitaire au régime invalidité-décès.

Bien qu'il y ait des montants de cotisations différents, l'indemnité s'élève pour tous à 86€ par jour en 2015.

En cas d'invalidité supérieure ou égale à 66 % depuis au moins 6 mois, les experts-comptables perçoivent une rente annuelle dont le montant dépend de la classe de cotisation et du taux d'invalidité.

En cas d'invalidité totale depuis au moins 6 mois, ils peuvent prétendre à une rente annuelle dont le montant dépend également de la classe de cotisation.

En revanche, aucune prestation n'est servie si l'expert-comptable a besoin de l'aide d'une tierce personne.

Un capital décès est attribué aux ayant-droits, ainsi qu'une rente à chaque orphelin qu'il perçoit jusqu'à l'âge de 25 ans (ou sa vie durant s'il est infirme). Le montant de la rente annuelle dépend de la classe de cotisation.



PUBLICATION DU 6 AOÛT 2015 DE LA LOI POUR LA CROISSANCE, L'ACTIVITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES ÉCONOMIQUES, DITE «LOI MACRON»

Après six mois de travaux parlementaires et trois recours du Gouvernement à l'article 49-3 de la Constitution, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite «*loi Macron*», est définitivement adoptée. La Loi comporte pas moins de 308 articles et traite de sujets assez disparates. Elle prévoit notamment une réforme de l'épargne salariale, avec la mise en place d'un taux réduit de forfait social dans les PME, l'harmonisation des dates de versement de l'intéressement et de la participation, ou encore le blocage par défaut de l'intéressement. Le texte encadre également les retraites chapeau, en conditionnant leur versement à la performance de l'entreprise et en limitant l'augmentation annuelle.

La loi est accompagnée par la décision du Conseil constitutionnel, qui a notamment censuré le barème de dommages-intérêts versés en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.



MISE EN PLACE D'UN DÉLAI DE VERSEMENT POUR LES PENSIONS DE RETRAITE

Désormais, les nouveaux retraités devront recevoir leur première pension en temps et en heure, c'est-à-dire dans le mois suivant le début de leur nouvelle vie.

Le décret publié le 20 août 2015 fixe pour la première fois un délai de paiement et précise que si la caisse n'a pas eu le temps de calculer les droits, elle doit verser temporairement le montant de la pension estimée.

Seule contrainte : il faut avoir envoyé un dossier complet de départ en retraite quatre mois avant de liquider ses droits.

Le Régime Social des Indépendants (RSI) et la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ont jusqu'à janvier 2017 pour appliquer la même règle.

L'objectif de cette mesure est d'éviter que se reproduisent les retards de paiement observés dans plusieurs caisses régionales de retraite (Nord-Pas-de-Calais, Picardie et Languedoc-Roussillon), où 12.000 dossiers sont restés en souffrance au cours du premier trimestre.

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4
Revenus	Jusqu'à 16 170€	Jusqu'à 44 430€	Jusqu'à 78 490€	Plus de 78 490€
Cotisations	288€	396€	612€	828€
IJ	86€			
Invalidité Totale	6 732€	13 464€	26 928€	40 392€
	Après 6 mois d'invalidité			
Invalidité Partielle	Si taux > 66,66 pension totale, proportionnelle au taux d'invalidité			
Décès	39 270€	78 540€	157 080€	235 620€
Rente éducation	2 244€	4 488€	8 976€	13 464€

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LES PRÉCISIONS DE L'ACOSS SUR LES CONDITIONS D'EXONÉRATION DU FINANCEMENT PATRONAL

Sous certaines conditions, les contributions patronales finançant des prestations de prévoyance complémentaire ou de retraite supplémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations sociales. Pour cela, ces garanties doivent être obligatoires pour les salariés et revêtir un caractère collectif, c'est-à-dire bénéficier à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux appartenant à une catégorie établie à partir de critères objectifs.

Le décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 clarifie ces notions, et l'Acoss (*Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale*), dans une lettre circulaire n° 2015-045 du 12 août 2015, détaille les apports de ce décret. Elle revient sur les critères permettant de constituer une catégorie objective de salariés, le respect du caractère collectif au regard de la contribution patronale, les dispenses d'affiliation, ou encore l'exclusion d'un salarié au titre d'une clause d'ancienneté d'un contrat.