

# salariés du privé solutions pour votre retraite

Face à la dégradation de leur système de retraite, les salariés ont plusieurs possibilités pour augmenter le montant de leur pension, ou pour partir plus tôt. Voici nos conseils pour les exploiter au mieux selon votre situation.

**C**e n'est pas un secret : les conditions de départ en retraite sont amenées à se durcir, et le montant des futures pensions à baisser. Des changements sont, d'ailleurs, déjà en cours. Sauf exceptions (carrières longues, handicap...), la réforme de 2010 a ainsi repoussé de 60 à 62 ans l'âge minimal requis pour partir à la retraite, et de 160 à 166 trimestres la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein (voir tableau ci-dessous). Et il ne s'agit, sans doute, que d'un début. Liée à l'espérance de vie à 60 ans, la durée d'assurance requise devrait augmenter d'un trimestre tous les ans, ou tous les 2 ans. Par ailleurs, à carrière équivalente, les futurs retraités percevront d'une pension inférieure à celle de leurs aînés. D'abord, la retraite de base de la Sécurité sociale est désormais calculée, pour les générations nées à partir de 1949, sur les 25 meilleures années, et non plus sur les 10 meilleures. Ensuite, les droits acquis auprès des complémentaires Arrco (pour tous les salariés) et Agirc (pour les seuls cadres) n'ont cessé de diminuer. Pour chaque régime, 100 € cotisés en 2011 donnent droit à 6,60 € de pension par an, contre plus de 10 € pour une somme équivalente cotisée au début des années 1990.

Au final, un salarié ayant effectué une carrière complète ne peut plus espérer toucher sous forme de pension plus de 65 % de son dernier salaire brut, voire 55 % s'il est cadre, soit de 10 à 20 points de moins qu'il y a 20 ans. Les Français ne sont d'ailleurs pas dupes. Selon un récent sondage mené par Ipsos pour l'assureur Axa, 49 % des actifs estiment qu'ils recevront, le jour de leur retraite, moins que ce qui est prévu selon les règles actuelles. Et 25 % des actifs de 25 à 34 ans sont même persuadés qu'ils ne toucheront rien !

► **De nombreux outils aux intérêts variables.** Les salariés disposent pourtant de placements spécifiques pour doper leur revenu à la retraite, ou bien de différents moyens pour partir plus tôt. « *L'intérêt de chacun de ces outils varie fortement, selon les dispositifs et le profil du bénéficiaire* », note Bruno Chrétien, dirigeant de la société de conseil Factorielles. Nous vous les présentons dans ce dossier, classés en fonction de l'âge auquel il est judicieux de s'y intéresser, du partage des avantages familiaux, que l'on doit décider peu après la naissance d'un enfant, au cumul emploi-retraite, destiné aux actuels retraités. Et, pour faire un point complet sur la réglementation actuelle, nous publierons le mois prochain un hors-série sur l'ensemble des régimes de retraite.

DOSSIER RÉALISÉ PAR AURÉLIEN FERRON

AGE ET DURÉE D'ASSURANCE REQUIS POUR PERCEVOIR UNE RETRAITE À TAUX PLEIN			
Personnes nées...	Âge minimal de départ	Trimestres requis	Âge d'octroi automatique <sup>(2)</sup>
entre le 1.1 et le 30.6.51	60 ans	163	65 ans
entre le 1.7 et le 31.12.51	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
en 1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
en 1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
en 1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
en 1955	62 ans	166	67 ans
en 1956 et au-delà	62 ans	N. D. <sup>(1)</sup>	67 ans

(1) N. D. : durée non encore déterminée. (2) Pour obtenir une retraite à taux plein.



## ARGENT

### Partagez les avantages familiaux entre chaque parent



**P**our amoindrir un avantage considéré par la justice comme discriminatoire envers les pères de famille (voir le n° 1044 du *Particulier*, p. 8), le système de bonification de trimestres de retraite pour enfants a été revu en 2010. Sur les 8 trimestres auparavant automatiquement accordés à une mère de famille par enfant élevé, 4 peuvent désormais revenir au père (art. L351-4 du code de la Sécurité sociale). Or, pour un assuré, l'obtention de 4 trimestres est loin d'être un fait anodin, car cela procure un effet identique au rachat de trimestres (voir p. 34). À condition d'avoir l'âge minimal requis pour partir à la retraite (62 ans pour les personnes nées à partir de 1956), racheter des trimestres vous permet de faire valoir vos droits plus tôt, en

limitant la décote sur le montant de votre pension de base de la Sécurité sociale. Aux conditions actuelles, et s'il ne vous manque que 4 trimestres pour bénéficier du taux plein, cela représente un gain proche de 8 % sur votre pension de base. Soit, plus de 1 100 € par an si vous avez toujours été rémunéré au-delà du plafond de la Sécurité sociale (3 031 € par mois en 2012) ; ou bien un gain proche de 600 € si vous êtes salarié au Smic ; et de moins de 200 € si vous êtes éligible au minimum contributif. Du fait des accords dits « AGFF » (le dernier date du 18.3.11) permettant à un salarié de ne pas subir de décote sur ses pensions complémentaires s'il bénéficie d'une retraite de base à taux plein, l'obtention de ces 4 trimestres

évitent aussi une décote de 4 % (1 point par trimestre manquant) sur vos pensions Arrco et Agirc. Il ne faut toutefois pas accorder trop d'importance à ce second aspect. Le dispositif n'a, en effet, été reconduit que pour les personnes partant en retraite d'ici au 31 décembre 2018, et rien ne dit qu'il sera maintenu par la suite. Reste que le choix de partager ces trimestres n'est pas sans poser problème, dans la mesure où il intervient peu après la naissance d'un enfant (dans les 6 mois suivant son 4<sup>e</sup> anniversaire), soit souvent plusieurs décennies avant de partir en retraite. Par ailleurs, une fois transmis à sa caisse de retraite, le choix ne peut plus être remis en cause, y compris en cas de séparation ou de divorce ultérieur.

#### Les pères peuvent récupérer 4 trimestres de bonification

##### Majoration pour enfant né avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010

###### 4 trimestres au titre de la maternité

**Pour la mère.** La majoration est accordée automatiquement, sans démarche particulière à entreprendre.

###### + 4 trimestres au titre de l'éducation

**Pour la mère, sauf contestation du père.** Dans les 6 mois suivant le 4<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, le père peut récupérer 1 trimestre par année pour laquelle il démontre qu'il a élevé seul l'enfant au cours de ses 4 premières années.

**À noter :** le délai de contestation a expiré pour les enfants nés avant août 2007.

##### Majoration pour enfant né à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010

###### 4 trimestres au titre de la maternité

**Pour la mère.** La majoration est accordée automatiquement, sans démarche particulière à entreprendre.

###### + 4 trimestres au titre de l'éducation

**Pour la mère ou le père.** Les parents ont 6 mois à compter du 4<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant pour désigner le bénéficiaire ou décider d'un partage de la majoration. Par défaut, elle est attribuée à la mère, et sur décision de la caisse de retraite, en cas de désaccord des parents.

**NOS CONSEILS** Chacun des deux parents a intérêt à obtenir la majoration de 4 trimestres d'assurance liée à l'éducation de l'enfant, mais la prudence recommande que le parent à la carrière la plus incomplète ou la plus fragile en bénéficie. Mais d'un point de vue comptable, c'est le parent à la carrière la plus complète, avec les revenus les plus élevés, qui y gagnera le plus. Dans certains cas, l'obtention de 4 trimestres peut, en revanche, s'avérer inutile. Le gain de 4 trimestres n'étant pas cumulable avec ceux accordés lors d'un congé parental, celui qui n'a pas pris le congé doit impérativement demander à en bénéficier. Par ailleurs, une mère de famille nombreuse n'ayant jamais cessé de cotiser peut aussi se retrouver avec des trimestres inutiles. Même si elle réunit très tôt le nombre de trimestres requis pour partir à taux plein, elle devra, quoi qu'il arrive, patienter jusqu'à l'âge minimal de départ en retraite. Ses 4 trimestres ne lui seront donc d'aucune utilité, y compris pour la surcote. ■



## 2 Alimenter les plans retraite proposés par votre employeur



### Le Perco est le plus souple des contrats proposés

	Perco (Plan d'épargne retraite collectif)	Article 83 (retraite à cotisations définies)	Article 39 (retraite à prestations définies)
<b>Durant sa vie active</b>			
Quelle est la participation maximale de l'employeur ?	300 % du versement de l'employé, plafonnée à 5820 € <sup>(1)</sup>	5 % du salaire brut de l'employé, plafonnée à 1 819 € <sup>(2)</sup>	Sans limite
Peut-on procéder à des versements complémentaires ?	Oui, dans la limite de 20 % de son salaire net imposable	Oui, dans la limite de 10 % de ses revenus professionnels	Non
Peut-on y loger l'équivalent en euros de ses congés non pris ?	Oui, dans la limite de 5 jours de congés par an non pris (ou 10 jours s'ils proviennent d'un compte épargne-temps)		Non
Peut-on y loger d'autres éléments de rémunération ?	Oui, participation, intéressement ou plan d'épargne entreprise	Non	Non
L'épargne est-elle bloquée jusqu'à la retraite ?	Oui, sauf achat de sa résidence principale ou cas exceptionnels <sup>(3)</sup>	Oui, sauf cas exceptionnels <sup>(3)</sup>	Oui, et elle est perdue en cas de changement d'employeur
<b>À l'âge de la retraite</b>			
Peut-on récupérer l'épargne sous forme de capital ?	Oui, il n'est alors soumis qu'aux prélèvements sociaux	Non	Non
Quelle fiscalité s'applique à la rente versée ?	Celle des rentes viagères à titre onéreux (voir p. 35)	Celle des pensions de retraite (voir p. 32)	Celle des pensions de retraite <sup>(4)</sup> (voir p. 32)

(1) En 2012, 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. (2) 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. (3) Invalidité, surendettement, décès du conjoint ou partenaire de pacs, expiration des droits à l'assurance chômage, cessation d'une activité non salariée après liquidation judiciaire. (4) S'y ajoute un prélèvement de 7 % à 21 % selon le montant de la rente.

**P**armi les entreprises de plus de dix salariés, 27 % ont mis en place des dispositifs de retraite au profit de leurs salariés, taux qui grimpe à 41 % pour celles de plus de 200 salariés (selon une étude menée par l'institut de sondage CSA en 2010). Tous les plans d'épargne retraite collectifs sont attractifs (voir tableau ci-dessus), à commencer par le contrat Article 39, en référence à l'article du code général des impôts définissant son régime fiscal. Ce dernier, plus connu sous le nom de « retraite chapeau », et ne profitant souvent qu'aux dirigeants, est intégralement financé par l'employeur. Dans ce cas, le bénéficiaire n'a qu'à patienter jusqu'à la retraite pour toucher le complément de revenu promis. Plus répandus, les deux autres dispositifs sont aussi plus souples. Les contrats Article 83 (3,5 millions de

salariés en bénéficiant) sont automatiquement alimentés grâce à des cotisations de l'employeur et du salarié. En outre, depuis fin 2010, vous pouvez procéder à des versements complémentaires déductibles de vos revenus imposables. Dans le cas du plan d'épargne retraite collectif (Perco; près de 900 000 bénéficiaires), tout l'intérêt vient de l'abondement de l'employeur, qui atteint tout de même 1 489 € par an, en moyenne, selon Natixis Intérepargne. Mais vous ne devez, tout de même, pas perdre de vue que l'épargne investie est – sauf cas exceptionnels – bloquée jusqu'à la retraite, et que vous percevrez ensuite une rente viagère. Toutefois, avec un Perco – une exception parmi ces dispositifs –, vous pouvez demander à récupérer l'épargne accumulée à l'âge de votre départ à la retraite. Le

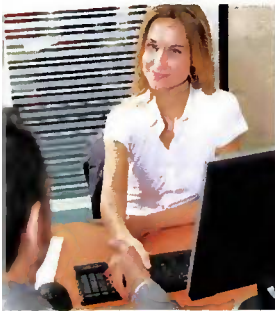
capital perçu est alors exonéré d'impôt sur le revenu, et simplement soumis aux prélèvements sociaux, de 13,5 % actuellement. Quoi qu'il en soit, ces dispositifs d'épargne sont amenés à se démocratiser. Dès 2013, toute entreprise proposant un Article 39 à ses dirigeants devra mettre en place un plan retraite pour tous ses salariés.

**NOS CONSEILS** Financés totalement ou en partie par l'employeur, ces dispositifs ne sont que bénéfiques au salarié. Pour éviter une période de blocage trop longue et à condition d'être très imposés, les salariés disposant d'un contrat Article 83 ont plutôt intérêt à procéder à des versements complémentaires à l'approche de l'âge de la retraite. Sauf à avoir besoin d'argent immédiat, ceux disposant d'un Perco doivent, eux, profiter au maximum de l'abondement de l'employeur. ■



## ARGENT

# Ouvrez un Perp pour faire baisser votre imposition



**A**vec seulement 2,1 millions de plans ouverts de 2004, date de début de sa commercialisation, à aujourd'hui, le plan d'épargne retraite populaire (Perp) n'a pas vraiment séduit.

Ce produit n'est, il est vrai, pas adapté au plus grand nombre. Son fonctionnement se décompose en 2 périodes. Durant la phase d'épargne, les sommes placées sont investies, au choix de l'épargnant, sur un fonds en euros sans risque (tradi-

tionnellement moins rentable que celui d'un contrat d'assurance vie) ou sur des unités de compte, soumises aux aléas des marchés financiers. Au jour de votre départ en retraite, l'épargne accumulée est alors - c'est la seconde période - convertie en rente viagère. Si vous êtes âgé de 65 ans, vous percevrez, en fonction des options choisies et de la table de mortalité utilisée par l'assureur à cette date (voir p. 35), une rente annuelle comprise entre 3,3 % et 4,3 % du capital accumulé, versée à vie, et revalorisée chaque année. Le Perp vous permet surtout de déduire les sommes investies de vos revenus imposables, dans la limite

de 10 % de vos revenus professionnels (avec un minimum de 3 535 € et un maximum de 28 282 € en 2012). Si, par exemple, votre taux marginal d'imposition est de 30 %, vous récupérerez ainsi 30 % de votre investissement sous forme d'économie d'impôt l'année suivante.

En revanche, la rente perçue lors de la retraite est imposable comme une pension. Elle sera ainsi amputée de 8,1 % de prélèvements sociaux et, après un abattement de 10 %, soumise au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Le Perp souffre de son manque de souplesse. Les sommes investies ne peuvent, en effet, être récupérées, avant votre retraite, que dans des cas exceptionnels (les mêmes que pour les titulaires d'un Perco ; voir p. 31). À l'âge de la retraite, 20 % du capital peut tout de même être récupéré (si le contrat le prévoit, ce qui n'est pas encore le cas pour la majorité d'entre eux), voire 100 % en cas d'achat de sa résidence principale.

**NOS CONSEILS** Compte tenu du blocage des fonds, mieux vaut investir tardivement dans un Perp, une dizaine d'années avant votre retraite, lorsque vous êtes déjà propriétaire de votre résidence principale et que vous disposez de suffisamment d'épargne de précaution. Pour y trouver un intérêt, il faut également profiter pleinement de sa fiscalité. Ce n'est le cas que des contribuables très imposés lors de la phase d'épargne (au moins à 30 % de taux d'imposition) et dont le taux d'imposition chute une fois à la retraite.

### Le Perp n'a d'intérêt que pour les actifs très imposés dont les revenus chutent à la retraite



Trois hommes âgés de 50 ans placent 200 € par mois dans un Perp<sup>(1)</sup> pendant 15 ans. L'investissement étant déductible de leurs revenus imposables, l'effort d'épargne sera donc inférieur aux 36 000 € investis. À l'âge de leur départ en retraite, prévu à 65 ans, l'épargne accumulée (42 348 €) sera alors convertie en rente viagère. Pour protéger leurs proches, ils ont opté pour une rente avec 15 annuités garanties (voir p. 35) versée pendant 15 ans aux bénéficiaires désignés.

	Employé	Cadre	Cadre supérieur
Salaire brut annuel	30 000 €	60 000 €	100 000 €
Taux marginal d'imposition	14 %	30 %	41 %
Effort d'épargne réel pour 36 000 € investis	30 960 €	25 200 €	21 240 €

#### Rente viagère nette<sup>(2)</sup> avec 15 annuités garanties obtenue à 65 ans

Si leur taux d'imposition reste identique	1 426 €/an	1 170 €/an	994 €/an
Âge à atteindre pour rentabiliser l'investissement	82 ans	82 ans	82 ans
Si leur taux d'imposition baisse de deux tranches <sup>(3)</sup>	1 649 €/an	1 562 €/an	1 426 €/an
Âge à atteindre pour rentabiliser l'investissement	80 ans	78 ans	77 ans

Les trois épargnants ne retrouveront leur investissement de départ que s'ils vivent jusqu'à leur espérance de vie théorique de 82 ans.

Le placement est d'autant plus rentable que l'épargnant est fortement fiscalisé lors de la phase d'épargne et que son taux d'imposition chute une fois retraité (cas du cadre supérieur).

(1) Pour le Perp, nous avons retenu ces hypothèses : 4 % de frais d'entrée, 3 % de frais sur arrérages, taux technique nul, revalorisation de l'épargne et des rentes de 2,5 % par an. (2) Nette d'impôt et de prélèvements sociaux. Dans notre exemple, la rente sera revalorisée de 2,5 % par an. (3) Il passe, respectivement, de 14 % à 0 %, de 30 % à 5,5 %, et de 41 % à 14 %.



## Profitez de la Bourse grâce aux assurances vie à revenus garantis

**C**ommercialisés par des conseillers en gestion de patrimoine, des banques privées et quelques assureurs (voir le n° 1062 du *Particulier*, p. 38), ces contrats d'assurance vie d'un nouveau genre, aussi appelés « variable annuities », garantissent le versement de revenus annuels viagers dont le montant minimal est fixé à l'avance. Parmi l'offre actuelle, les épargnants peuvent ainsi compter, chaque année, sur un minimum de 4 % du capital net investi s'ils souhaitent percevoir des revenus à partir de 60 ans, ou de 4,5 % à partir de 65 ans. Ce minimum garanti s'avère ainsi supérieur à ce que vous pouvez espérer lors de la conversion d'un capital en rente viagère (voir p. 35). En outre, le montant du revenu garanti à l'origine n'est qu'un minimum. Les sommes investies sont, en effet, placées, via des fonds profilés, sur les marchés financiers. En cas de bonne performance, le montant du revenu garanti sera revu à la hausse (jamais à la baisse) dans les mêmes proportions que son support.

À l'âge que vous le souhaitez débute alors le versement du revenu garanti. Au départ, il s'agit de rachats partiels sur l'assurance vie, avec l'avantageuse fiscalité qui en découle: les éventuelles plus-values sont exonérées d'impôts dans la limite de 4600 € par an pour un célibataire (9200 € pour un couple). Tant qu'il reste du capital – soit pendant les 10 à 30 premières années, selon les performances des marchés boursiers –, vous pouvez procéder à des rachats. En cas de décès, le capital restant sera transmis aux bénéficiaires que vous avez désignés. Contrairement à ce qui se passe avec une rente viagère classique, le capital n'est donc pas abandonné à l'assureur. Une fois le capital épuisé, une rente viagère

### Leur fonctionnement en 4 étapes



Un épargnant investit **100 000 €** (nets de frais d'entrée) à l'âge de **55 ans** et souhaite **percevoir des revenus 10 ans plus tard**, à partir de 65 ans.

#### ► Phase de souscription à 55 ans

Si son contrat lui garantit un taux de conversion minimal de **4,5 %**, il sait d'ores et déjà qu'il disposera d'un **revenu minimal de 4500 €/an** à partir de 65 ans (soit 4,5 % de 100 000 €).

#### ► Phase de valorisation de 55 à 65 ans

Son épargne **suit les fluctuations** des marchés financiers. Sa rente sera calculée sur la valorisation la plus élevée atteinte par le contrat durant cette période. Si elle chute, il conserve le **minimum garanti de 4500 €/an**. Si elle atteint **200 000 €**, par exemple, sa rente minimale sera de **9000 €** (soit 4,5 % de 200 000 €).

#### ► Phase de retrait à partir de 65 ans

L'épargnant perçoit ses premiers revenus, de **9000 €/an** par exemple, prélevés sur le contrat. Tant que l'épargne du contrat n'est pas épuisée, il peut **recupérer le solde**. S'il décède, le **capital** restant est alors transmis aux bénéficiaires désignés.

#### ► Phase de rente viagère à partir de 80 ans

Dans notre exemple, le **capital** présent sur le contrat est épuisé une quinzaine d'années après la souscription. Une rente viagère prend le relais, d'un montant identique aux revenus précédemment perçus. Elle sera **versée au souscripteur jusqu'à son décès**, mais ne sera jamais revalorisée.

prend le relais: son montant est identique à celui des retraits précédemment servis, mais, contrairement à eux, n'est plus jamais revalorisé.

**NOS CONSEILS** Il est préférable de ne pas compter sur ce seul complément de revenus pour arrondir sa retraite. Dans l'hypothèse où la rente garantie ne serait pas revalorisée, l'inflation viendrait, en effet, grignoter le pouvoir d'achat du rentier. Pour ce dernier, il aurait alors été plus intéressant de procéder à des retraits sur une assurance vie traditionnelle, ou bien de convertir un capital en rente viagère, revalorisée



chaque année. Pour maximiser la probabilité de voir votre rente revalorisée, mieux vaut laisser s'écouler plusieurs années (au moins 3 ou 4 ans) entre la souscription et la perception des premiers revenus. Il suffit, durant cette période, que le support financier dans lequel l'épargne est investie progresse davantage que les frais prélevés, soit de 2,5 % par an, en moyenne. En revanche, une fois les premiers revenus versés, ceux-ci ne seront majorés que si les gains excèdent la somme des revenus versés et des frais, soit de 7 % à 8 % par an.



## ARGENT

# Rachetez des trimestres manquants avant de partir en retraite

Un salarié en âge de partir à la retraite, mais dont la durée d'assurance est insuffisante pour bénéficier du taux plein, a deux possibilités. Soit il continue à travailler pour ne pas subir de pénalités sur le montant de sa pension. Soit il rachète auprès de la Sécurité sociale tout ou partie des trimestres manquants. Il peut, dès lors, partir plus rapidement en retraite, sans être trop pénalisé. Limitée aux années d'études post-bac et aux années civiles pour lesquelles moins de 4 trimestres ont été validés, l'opération peut porter sur 12 trimestres au maximum (voir le n° 1064 du Particulier, p. 38).

FOTO: SHUTTERSTOCK

Bien qu'onéreux (comptez de 3000 à 4000 € par trimestre; voir aussi p. 16), le rachat est souvent plus rentable qu'on ne le croit. D'abord,

l'investissement est déductible de ses revenus imposables. Le rachat d'un trimestre pour 4000 € revient ainsi à 3440 € pour un contribuable dont le taux marginal d'imposition est de 14 %, ou à 2360 € s'il atteint 41 %. Le rachat permet surtout d'améliorer le montant de sa retraite de base (de l'ordre de +6 % pour 4 trimestres rachetés, +20 % pour 12 trimestres), mais aussi de ses retraites complémentaires Arrco et Agirc, (+4 % pour 4 trimestres, +14 % pour 12). C'est la conséquence directe des accords AGFF, assurant aux salariés pouvant prétendre à une retraite de base à



taux plein de ne pas subir de décote sur leurs complémentaires. Enfin, deux options sont proposées lors d'un rachat de trimestres. Avec l'option 1 (retenue dans nos exemples ci-dessous), les trimestres rachetés sont pris en compte dans le calcul du taux de liquidation de sa retraite, mais ne modifie pas la durée d'assurance. Si l'option 2 (près de 50 % plus chère) joue sur ces deux points, elle n'a qu'un impact marginal sur le montant de sa pension et ne s'avère que rarement rentable.

**NOS CONSEILS** Un moyen très efficace pour améliorer le montant de sa pension, notamment pour les contribuables très imposés. Gare, tout de même, à ne pas investir trop tôt, mais plutôt dans l'année ou les 2 ans précédant la date de départ. Dans les conditions actuelles, une personne licenciée à partir de 58 ans est assurée d'être indemnisée par Pôle Emploi jusqu'à l'âge du taux plein et n'aurait donc aucun intérêt à racheter des trimestres. Par ailleurs, l'un des principaux intérêts du rachat repose sur la reconduction des accords AGFF. Or, ceux-ci ne concernent de manière certaine que les retraites liquidées d'ici au 31 décembre 2018, et rien ne dit que ces accords seront reconduits par la suite.

## Le rachat est d'autant plus rentable que l'assuré est fortement fiscalisé



Trois assurés, âgés de 59 ans, rempliront la condition d'âge pour prendre leur retraite, à 60 ans et 9 mois, en 2012 ou 2013. À cette date, ils n'auront cependant validé que 152 trimestres, au lieu des 164 requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Pour éviter d'être pénalisés, ils souhaitent racheter 12 trimestres de retraite.

	Employé	Cadre	Cadre supérieur
<b>Salaire brut annuel</b>	30 000 €	60 000 €	100 000 €
<b>Taux d'imposition<sup>(1)</sup></b>	14 %	30 %	41 %
<b>Points de retraite acquis en 2012</b>	3 800 Arrco, 0 Agirc	5 300 Arrco, 20 000 Agirc	5 500 Arrco, 60 000 Agirc
<b>Retraite totale avant rachat<sup>(2)</sup></b>	11 267 €/an	19 909 €/an	26 102 €/an
<b>Coût du rachat avant/après fiscalité<sup>(3)</sup></b>	44 928 € 38 628 €	52 628 € 36 840 €	52 628 € 31 051 €
<b>Retraite totale après rachat<sup>(2)</sup></b>	13 277 €/an	23 206 €/an	30 138 €/an
<b>Supplément de retraite obtenu<sup>(4)</sup></b>	+ 2 010 €/an	+ 3 297 €/an	+ 4 036 €/an
<b>Âge à atteindre pour rentabiliser le rachat</b>	80 ans	72 ans	68 ans

(1) Taux marginal d'imposition. (2) Net d'impôt et de prélèvements sociaux. Nous supposons que l'assuré baisse d'une tranche d'imposition une fois retraité (son taux marginal passe de 14 % à 5,5 %, par exemple). (3) Utilisation du barème 2012, option 1 (rachat au titre du taux seul).

Le rachat est d'autant moins onéreux que l'assuré est très imposé (son coût est déductible de ses revenus imposables). Il permet aussi de bénéficier du taux plein sur les pensions de base (+20 %) et complémentaires (+14 %).

Plus l'assuré est imposé, plus l'opération est rentable. Un homme de 60 ans vit, en moyenne, jusqu'à 82 ans et une femme jusqu'à 87 ans.



## Convertissez un capital en rente viagère

### La sécurité de la rente se paie au prix fort

Un épargnant souhaite convertir un capital en rente viagère. Nous vous présentons les **taux de conversion** actuellement utilisés par les assureurs (qui se fondent sur les tables appelées « TGF 05 » et « TGH 05 »), et la **rente nette** que peut obtenir un homme pour 100 000 € de capital converti.

Taux de conversion selon l'âge en 2012	60 ans	65 ans	70 ans
Pour une rente classique	♂ 3,54 % ♀ 3,14 %	♂ 4,32 % ♀ 3,76 %	♂ 5,48 % ♀ 4,65 %
Pour une rente 15 annuités garanties	♂ 3,46 % ♀ 3,10 %	♂ 4,12 % ♀ 3,66 %	♂ 4,93 % ♀ 4,40 %
Pour une rente réversible à 100 %	♂ 2,80 % ♀ 2,80 %	♂ 3,31 % ♀ 3,31 %	♂ 4,03 % ♀ 4,03 %

Il suffit d'appliquer les taux indiqués au montant du capital converti pour connaître la rente maximale versée (ne sont pas inclus les frais et la fiscalité). Ces rentes sont versées jusqu'au décès du souscripteur. En cas de décès, l'option annuités garanties permet au bénéficiaire désigné de la percevoir jusqu'à l'échéance des 15 ans suivant le début de versement de la rente, l'option réversible à 100 % lui assurant de la toucher jusqu'à son propre décès.

#### Rente viagère\* avec 15 annuités garanties obtenues par un homme pour 100 000 € de capital converti

Si son taux marginal d'imposition est de 14 %	2924 €/an	3484 €/an	4168 €/an
Âge à atteindre pour rentabiliser la conversion	86 ans	87 ans	90 ans
Si son taux marginal d'imposition est de 41 %	2569 €/an	3061 €/an	3663 €/an
Âge à atteindre pour rentabiliser la conversion	88 ans	90 ans	92 ans

Voici la rente que peut espérer percevoir un homme lors de la conversion d'un capital de 100 000 €. La rente ayant un taux technique nul (voir ci-dessous), l'épargnant peut compter sur une revalorisation de 2,5 % à 3,5 % par an. Malgré cela, le souscripteur doit vivre relativement âgé avant de rentabiliser l'opération. Pour notre exemple, nous avons tenu compte des frais de l'assureur (par hypothèse, 2 % de frais prélevés sur le capital converti et 3 % sur chaque rente versée) et de la fiscalité.

\* Nette d'impôt et de prélèvements sociaux. Source des taux de conversion Optimind.

SHUTTERSTOCK

Que vous les ayez souscrits via votre employeur (voir p. 31) ou individuellement (comme le Perp, voir p. 32), les placements d'épargne retraite débouchent, à l'âge de la retraite, sur une rente viagère. Il est aussi toujours possible de se rendre chez un assureur pour convertir un capital en rente. Ce dernier s'engage alors à vous verser un revenu à vie. En contrepartie, le capital ne peut être récupéré, ni profiter à vos héritiers. Combien pouvez-vous en espérer ? Tout dépend de votre année de naissance et de votre sexe. Selon les tables de mortalité utilisées par les assureurs (TGF 05 pour les femmes et TGH 05 pour les hommes), les rentes proposées aux hommes lors de la conversion – à l'espérance de vie plus courte – sont ainsi environ 15 % supérieures à celles des femmes. Mais ce distinguo est amené à disparaître. À compter du 21 décembre 2012, les assureurs ne pourront plus traiter différemment

hommes et femmes (voir aussi p. 10), tous devant, au jour de la conversion, pouvoir prétendre à une rente identique (les rentes actuellement servies ne seront pas remises en cause). « Les hommes souhaitant convertir un capital en rente ont donc plutôt intérêt à s'y prendre dès cette année », explique Thibaud Hager, actuaire et manager à la société de conseil Optimind. Les montants proposés devraient ainsi, dès fin 2012, légèrement baisser pour les hommes, et augmenter pour les femmes. D'autres précautions sont à prendre. Vérifiez le taux technique proposé par l'assureur au moment de la conversion. Avec un taux de 0 %, la rente sera revalorisée chaque année en fonction de la performance des fonds confiés à l'assureur, soit de 2,5 % à 3,5 % par an. Avec un taux technique de 2 %, elle sera, au départ, plus élevée, mais bien moins revalorisée (de 0,5 % et 1,5 % l'an). Si vous

vivez au-delà de votre espérance de vie théorique, la rente à taux technique de 0 % s'avérera ainsi plus profitable. Quant aux options, la plus attractive est celle avec annuités garanties (voir tableau ci-dessus). Moins protectrice que la rente réversible à 100 %, elle est surtout bien moins chère : en comparaison d'une rente classique, une rente avec 15 annuités garanties sera ainsi réduite d'environ 5 %, contre de 20 % à 25 % de moins pour une autre réversible à 100 %.

**NOS CONSEILS** Préférez une rente avec un taux technique de 0 % et, parmi les options, celle avec annuités garanties. En dehors des rentes issues de placements retraite, la fiscalité applicable est celle des rentes viagères à titre onéreux : elle est ainsi imposable sur le revenu (et soumise aux prélèvements sociaux) sur 50 % de son montant en cas de conversion entre 50 et 59 ans, sur 40 % de 60 à 69 ans, ou sur 30 % au-delà. ■



## ARGENT

# Cherchez la meilleure formule pour travailler à la retraite



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, un salarié retraité peut reprendre une activité salariée et cumuler ses revenus avec sa pension de retraite, aussi longtemps qu'il le souhaite (voir le n° 1038 du *Particulier*, p. 32). Pour cela, il faut liquider tous ses droits à la retraite et bénéficier d'une pension à taux plein. Cela implique aussi de cesser son activité avant d'en reprendre une autre, et donc de rompre son contrat de travail, de renégocier ses conditions de travail et de rémunération, même si l'activité est reprise auprès de son ancien employeur. Quant au montant de la pension, il ne sera pas réévalué par la suite. Même si les cotisations vieillesse sont prélevées sur le nouveau salaire, elles ne permettent ni d'améliorer la pension de base ni d'acquérir des points Arrco ou Agirc.

Le cumul emploi-retraite n'est pourtant pas toujours plus intéressant que la surcote accordée depuis 2003 aux assurés qui font le choix de continuer à travailler alors qu'ils ont déjà l'âge minimal requis pour partir en retraite et le nombre de trimestres suffisant pour bénéficier du taux plein. D'abord, le salarié peut rester dans son entreprise et ce, d'autant plus facilement que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, un employeur ne peut plus mettre un salarié à la retraite, sans son consentement, avant 70 ans. Ensuite, il percevra, une fois qu'il cessera tout travail, une pension de retraite supérieure. Il profitera ainsi d'une pension de base augmentée de 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé (soit 5 % par an) et continuera à acquérir des points Arrco ou Agirc. Au final,

et en supposant qu'il travaille 5 ans de plus, un salarié pourra augmenter sa pension globale de l'ordre de 20 % par an. La solution de la surcote peut ainsi s'avérer intéressante s'il vit jusqu'à 90 ans environ (voir exemple ci-dessous).

**NOS CONSEILS** Des calculs sont indispensables avant d'opter pour l'une ou l'autre des solutions. Il en existe aussi une troisième : changer de statut. Un ancien cadre peut ainsi, par exemple, devenir consultant. Il touchera alors sa pension de retraite de la Sécurité sociale, et sera rémunéré sous forme d'honoraires. De plus, en tant que travailleur indépendant, il acquerra des droits dans un autre régime de retraite, la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav). ■

## La surcote n'est profitable que sur le long terme

Trois assurés, nés en 1952, ont le nombre de trimestres requis (164) pour partir à la retraite à taux plein à 60 ans et 9 mois, en 2012 ou 2013. Ils souhaitent cependant continuer à travailler encore 5 ans et cesser toute activité à 65 ans et 9 mois. Nous avons étudié deux des possibilités qui s'offrent à eux.

	Employé	Cadre	Cadre supérieur
<b>Salaires brut annuel</b>	30 000 €	60 000 €	100 000 €
<b>Salaires annuel moyen</b>	23 000 €	31 000 €	31 000 €
<b>Points retraite acquis en 2012</b>	3 800 Arrco, 0 Agirc	5 300 Arrco, 20 000 Agirc	5 500 Arrco, 60 000 Agirc

### Possibilité n° 1 : liquider ses droits et cumuler emploi salarié et retraite <sup>(1)</sup>

<b>Salaires de 60 à 65 ans</b>	30 000 €/an	60 000 €/an	100 000 €/an
<b>Pension de 60 à 65 ans</b>	16 111 €/an	30 398 €/an	47 572 €/an
<b>Pension obtenue à partir de 65 ans</b>	16 111 €/an	30 398 €/an	47 572 €/an



Cette solution permet de cumuler pension et salaire pendant 5 ans. En revanche, le montant de leur pension ne sera pas réévalué à 65 ans.

### Possibilité n° 2 : rester salarié et profiter d'une surcote sur sa pension <sup>(1)</sup>

<b>Revenus de 60 à 65 ans (salaires seuls)</b>	30 000 €/an	60 000 €/an	100 000 €/an
<b>Pension obtenue à partir de 65 ans</b>	19 714 €/an	36 815 €/an	56 530 €/an
<b>Âge à atteindre pour rentabiliser la surcote</b>	88 ans	89 ans	92 ans

La surcote et l'acquisition de nouveaux points Arrco et Agirc <sup>(2)</sup> améliore la pension à 65 ans. Mais cette option s'avère plus rentable que le cumul emploi-retraite à la condition que le salarié vive âgé.

(1) Les montants sont indiqués brut, avant impôts et prélèvements sociaux. (2) Nombre de points supplémentaires acquis durant ces 5 ans : 600 points Arrco (pour le profil employé), 700 points Arrco et 4 000 Agirc (cadre), 700 points Arrco et 10 000 Agirc (cadre supérieur).