**Les avantages à différer son départ en retraite**

Prolonger son activité professionnelle au-delà de l’âge du taux plein permet aux salariés d’augmenter le montant de leur pension. Mais pas seulement : d’autres atouts sont à considérer.

**Une meilleure pension de retraite**

En retardant [la date de son départ à la retraite](https://prod.www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/prendre-sa-retraite-5-erreurs-a-eviter-346434), on continue de cotiser aux régimes obligatoires, ce qui permet d’engranger des droits supplémentaires (trimestres et points) qui vont venir, à terme, majorer le montant des futures pensions. Dans les régimes de base (CNAV pour les salariés du secteur privé, MSA pour les salariés agricoles), chaque trimestre accompli au-delà du taux plein entraîne une surcote de 1,25 % du montant de la pension de base. Dans les régimes complémentaires, des points s’ajoutent et « *leur impact sur la future pension est d’autant plus significatif que le salaire de fin de carrière est important »*, souligne Christel Bonnet, consultante senior chez Mercer France. Depuis le début de l’année, les salariés du secteur privé et du secteur agricole qui ont leur taux plein doivent adopter cette stratégie et décaler de quatre trimestres calendaires leur départ à la retraite s’ils veulent échapper au malus de 10 % durant 3 ans sur leur retraite complémentaire Agirc-Arrco.

Par exemple, avec un salaire annuel net de fin de carrière de 27 000 euros,

un salarié peut théoriquement percevoir 24 396 euros net par an (15 480 € de pension de base + 8 916 € net de pension Agirc-Arrco).

Déduction faite du malus, il percevra en réalité 23 504 euros net par an (15 480 € + 8 024 €), durant 3 ans.

 S’il travaille une année de plus, sa pension de base passe à 16 404 euros net par an grâce aux cotisations supplémentaires versées et à la surcote de 5 %. Parallèlement, sa pension complémentaire échappe au malus et grossit elle aussi grâce à l’ajout de points, pour atteindre 9 108 euros net par an.

En résumé, il percevra 25 512 euros. Mieux, si ce salarié décide de travailler non pas un an, mais 2, 3 ou 4 ans supplémentaires, il pourra engranger, au-delà des majorations naturelles de ses futures pensions, un bonus temporaire d’un an, respectivement de 10 %, 20 % ou 30 % sur sa pension Agirc-Arrco.

**Exemple pour un Salaire net : 27 000 € soit : 2 250 €/mois**

Si départ à l’âge légal : pendant 3 ans : il y a un malus

Carsat : 15 480 € soit 1 290 € + AGIRC ARRCO : 8 024 € soit 668 € donc 1 958 €/mois

Si départ âge légal + 1 an :

Carsat : 16 404 € soit 1 367 € + AGIRC ARRCO : 9 108 € soit 759 € donc 2 126 €/mois

**Une indemnité de départ parfois plus élevée**

L’indemnité de départ à la retraite (ou de fin de carrière) est déterminée graduellement par le Code du travail, les conventions collectives (CC) de branche et, parfois aussi, par le contrat de travail. Elle augmente certes avec l’ancienneté dans l’entreprise, mais contrairement à une idée reçue, cette hausse n’est pas linéaire. Par exemple, un salarié qui cumule 21 ans d’ancienneté et qui souhaite décaler son départ à la retraite de 2 ans, continuera à percevoir 3 mois de salaire s’il relève de la CC de la métallurgie nationale (pour recevoir 4 mois de salaire, il faut 30 ans d’ancienneté). En revanche, s’il dépend de la CC Syntec (bureaux d’études techniques, cabinets d’ingénieurs-conseils et sociétés de conseil), il percevra 4,6 mois avec 23 ans d’ancienneté, contre 4,2 mois avec 21 ans d’ancienneté.

*« Pour connaître les points de bascule, il ne faut pas hésiter à interroger le service des ressources humaines », conseille Christel Bonnet.*

**Des avantages sociaux qui se prolongent**

Compte tenu de la participation obligatoire de l’employeur à hauteur de 50 %, continuer à bénéficier d’une mutuelle permet, à 62 ans, d’économiser au moins 600 euros par an (50 euros par mois) si l’on suppose qu’un contrat individuel santé senior coûte en moyenne 100 euros par mois et par personne. Ce gain grimpe davantage encore si le contrat d’entreprise couvre également le conjoint et les enfants de moins de 25 ans. D’autres avantages, comme le remboursement de certaines activités (sports, séjours, etc.) ou l’application de tarifs préférentiels (locations de vacances, tickets de cinéma, etc.), se prolongent et améliorent le budget du quotidien.

**Une épargne entreprise qui augmente**

Lorsqu’un plan épargne entreprise (PEE), un plan d’épargne retraite collectif (Perco), voire un plan d’épargne supplémentaire (article 83...) existent dans l’entreprise, poursuivre son activité professionnelle permet d’engranger la participation annuelle obligatoire aux résultats et parfois aussi un intéressement aux performances. De plus, ces primes peuvent être récupérées ultérieurement, sous certaines conditions, hors impôt mais soumises aux prélèvements sociaux, et venir compléter, plus encore, les revenus disponibles lors de la retraite.

**Jusqu’à quel âge peut-on travailler ?**

Le seuil est fixé à 70 ans sans requérir l’aval de l’employeur. Ce n’est qu’à partir de cet âge charnière que celui-ci peut décider, unilatéralement, d’une mise à la retraite. L’indemnité versée est alors plus élevée que celle de [départ à la retraite](https://prod.www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/comment-faire-les-demarches-pour-partir-a-la-retraite-346562), son montant équivalant à l’indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.

**Travailler plus longtemps, est-ce toujours une bonne solution  ?**

**À l’approche de l’âge légal de départ en retraite, il est opportun de se demander s’il faut faire valoir ses droits à la retraite ou, a contrario, rester salarié quelques années de plus. Nos conseils pour choisir l’option la plus adaptée à votre profil.**

La poursuite de son activité professionnelle permet, à l’évidence, de **booster sa future pension de retraite** grâce à l’acquisition de **trimestres** et de points de retraite supplémentaires. Mais encore faut-il mesurer à sa juste valeur l’impact financier d’un tel projet.

**Le taux plein : un critère essentiel ?**

La plupart des salariés seniors qui approchent de [**l’âge légal de départ en retraite**](https://www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/retraite-a-quel-age-pouvez-vous-partir-346470) (62 ans pour toutes les personnes nées en 1955 ou après, sauf dispositifs de retraite anticipée) ont un objectif en tête : atteindre le **taux plein** pour **optimiser le montant de leurs futures pensions**. Ce taux plein concerne la **retraite de base** versée par l’Assurance retraite (également connue sous le nom de régime général). Cette dernière ne constitue qu’une partie de la future pension d’un salarié du secteur privé ou du secteur agricole, puisqu’elle est systématiquement complétée par une retraite versée par les caisses complémentaires Arrco et, pour les salariés qui ont le statut de cadre ou assimilé, par les caisses Agirc.

Le taux plein de cette [**retraite**](https://www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/retraite-calculer-son-indemnite-de-depart-346476) de base est égal à **50 % du salaire annuel moyen de l’assuré**. Pour en bénéficier, chaque salarié doit avoir engrangé au cours de sa carrière professionnelle un certain **nombre de trimestres d’assurance retraite** :

* 166 pour une personne née en 1955, 1956 ou 1957 ;
* 167 pour une personne née en 1958, 1959 ou 1960 et ainsi de suite ;
* jusqu’à 172 points pour les personnes nées en 1973 ou après.

Comme on ne peut totaliser que quatre trimestres retraite par an (y compris si l’on exerce une seconde activité sous un statut professionnel éventuellement différent, par exemple celui de micro-entrepreneur), seules les personnes qui ont commencé à travailler relativement tôt (Qui peut encore partir avant 62 ans ? Cliquer [ici](https://www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/retraite-qui-peut-encore-partir-avant-62-ans-346664)) et sans discontinuer peuvent partir à taux plein dès qu’elles franchissent le cap de leurs 62 ans.

Celles dont la carrière professionnelle a été heurtée (périodes de chômage indemnisé ou de maladie, etc.) peuvent, sous certaines conditions, se voir attribuer des trimestres retraite.

**La décote, une minorisation pérenne et pénalisante**

Cette solidarité ne vaut toutefois pas si, pour une raison ou une autre, vous avez insuffisamment cotisé à l’Assurance retraite en raison d’une **entrée tardive sur le marché du travail** ou, par exemple, d’un **congé parental** de plusieurs années.

Dans ce cas, le taux de calcul de la pension de base diminue de **- 0,625 % par trimestre manquant**, dans la limite de 20 trimestres (c’est la décote), et son montant est proratisé selon le nombre de trimestres manquants.

**Par exemple,** un salarié né en 1956, dont le salaire annuel moyen serait de 24 000 euros et dont la durée d’assurance serait de 156 trimestres (sur 166) verrait sa retraite de base ramenée à 9 859 euros par an, au lieu de 12 000 euros si elle était calculée à taux plein, soit 18 % en moins. Sans oublier les minorations viagères qui seront à leur tour appliquées sur ses pensions complémentaires...

**La surcote, un bonus a priori attractif**

Si vous atteignez le taux plein dès vos 62 ans, vous pouvez souhaiter rester salarié quelques années de plus pour diverses raisons soit personnelles (votre conjoint est plus jeune et vous n’avez pour le moment aucun projet précis, vous êtes particulièrement investi dans votre travail et n’entendez pas lâcher les projets en cours...), soit sociales (vous n’envisagez pas encore la vie sans vos collègues...), soit financières (vous souhaitez emprunter, vous avez des enfants encore jeunes...). Vous continuerez ainsi à bénéficier d’**un salaire plus élevé que votre future pension de retraite** dans la majorité des cas, de la protection sociale de votre entreprise (capital décès, complémentaire santé, etc.), ainsi que d’autres avantages éventuels que cette dernière propose, comme la participation aux bénéfices et les prestations du comité d’entreprise.

Bas du formulaire

Côté retraite, votre pension de base sera majorée d’une **surcote égale à + 1,25 %par trimestre calendaire** cotisé en plus (soit + 5 % pour une année) et vous continuez à engranger des points de retraite complémentaires, ce qui se traduira, au bout du compte, par de meilleures pensions.

Si vous êtes né en 1957 ou après, travailler au moins quatre trimestres au-delà de votre âge de taux plein vous permettra par ailleurs d’échapper au malus temporaire, qui sera mis en place sur les pensions de retraite complémentaires à partir du 1er janvier prochain. Ce malus, qui sera de 10 % pendant trois ans, s’appliquera également aux longues carrières (personnes ayant cotisé à l’Assurance retraite au moins cinq trimestres avant leur vingtième anniversaire) qui peuvent, à ce titre, partir en retraite dès 60 ans.

Une chose est sûre : ce qui peut être avantageux pour quelqu’un, même si son salaire est identique au vôtre en fin de carrière, ne l’est pas nécessairement pour vous. Chaque situation est à mesurer en regard du **déroulé professionnel**, du statut (cadre ou non), de l’ensemble des salaires, des **cotisations retraite** ayant été prélevées et, entre autres, du **nombre d’enfants** que l’on a eus (les mères de famille se voient attribuer huit trimestres par enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2010). Il n’existe pas de règle absolue : travailler quelques années en plus est intéressant pour certains, peu probant pour d’autres...

**Retravailler ensuite, pourquoi pas ?**

Percevoir ses pensions dès l’âge légal et à taux plein, puis travailler à nouveau permet de véritablement **booster ses revenus**. Dans le cadre du cumul emploi retraite intégral, il est possible de percevoir de façon illimitée de nouveaux salaires ou honoraires...

**Pensez à la retraite progressive**

Vous travaillez à temps partiel en fin de carrière et vous percevez, en plus de votre salaire, une fraction de vos retraites de base et complémentaires, calculée selon la durée de votre temps partiel. *« La retraite progressive présente un réel intérêt à 60 ans,* commente Françoise Kleinbauer. *Si l’on ne peut pas bénéficier d’une retraite anticipée pour carrière longue, on peut rester actif plus longtemps en réduisant sa charge de travail, et obtenir ses trimestres pour une retraite à taux plein. »* Autres avantages : vous continuez à acquérir des droits, et vous pouvez demander à cotiser sur la base d’un salaire à temps plein.

**Le bémol :** la durée légale du travail doit être exprimée en heures réparties sur la semaine ou le mois. *« Or, les contrats des cadres en forfaits-jours sur l’année ne répondent pas à ce critère »*, précise Françoise Kleinbauer. Lors du passage à temps partiel, il faut prévoir que l'avenant ou le nouveau contrat de travail mentionne une répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail.

**Les conditions :** avoir au moins 60 ans ; réunir au moins 150 trimestres, tous régimes confondus ; exercer une ou plusieurs activités à temps partiel d’une durée comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail ; obtenir l’accord de votre employeur si vous travaillez à temps plein. Si vous êtes déjà à temps partiel, rien ne vous empêche de demander une retraite progressive.

À noter : à l’arrêt de votre activité, le montant de votre retraite sera recalculé en tenant compte des cotisations versées pendant votre retraite progressive.

**L’impact de la retraite progressive :** par exemple, si Stéphanie choisit de partir en retraite progressive à 60 ans, le 1er octobre 2017, elle percevra 94 % de son revenu annuel net en travaillant à 80 %, et 86 % en travaillant à mi-temps.

**Le rachat de trimestres pour partir à taux plain**

Sous conditions, vous [rachetez un ou plusieurs trimestres](https://www.dossierfamilial.com/retraite/regime-de-base/est-il-interessant-de-racheter-des-trimestres-de-retraite-346572) dans le régime de base si vous n’avez pas, à partir de l’âge légal, la durée requise pour le taux plein. **Vous évitez ainsi une pension minorée**. *« Cette opération ne doit être envisagée que lorsqu’on est sûr de sa date de départ à la retraite pour ne pas racheter inutilement si, finalement, on décide de prolonger son activité,* explique Françoise Kleinbauer. *Au moins un an et demi avant votre départ, évaluez avec un expert retraite la rentabilité de ce rachat, qui dépend complètement de votre carrière et de votre taux d’imposition. »* Autre avantage : **les cotisations versées sont déductibles du revenu imposable.**

**Les conditions :** vous pouvez racheter dans **la limite de 12 trimestres** : des années incomplètes (par exemple, si on a 2 trimestres au lieu de 4 sur une année) ; des années d’études supérieures sanctionnées par un diplôme.

**Le coût :** le rachat s’effectue selon deux options. L’une améliore le taux de votre retraite (option 1), la seconde augmente le taux et la durée d’assurance dans le régime général (option 2). Le coût du rachat dépend d’un barème qui tient compte de vos revenus, de votre âge et de l’option choisie.

Par exemple, Pierre, salarié cadre, est né en janvier 1960. Son salaire brut annuel s’élève à 61 659 €. Il totalisera ses 167 trimestres au 1er avril 2023, à 63 ans et 1 mois. Le montant de sa retraite annuelle nette globale est estimé à 30 956 € (hors malus sur les retraites complémentaires).

En rachetant 4 trimestres, il peut partir dès 62 ans et 1 mois. Avec l’option 1, sa retraite annuelle nette après rachat est de 29 769 €, et le coût du rachat (impact fiscal déduit) de 11 586 € amortis en 8 ans. Avec l’option 2, sa retraite annuelle nette après rachat est de 30 204 €, et le coût du rachat (impact fiscal déduit) de 17 170 € amortis en 10 ans.

**La majoration d'un an de la retraite complémentaire**

Si vous êtes né en 1957 ou après, vous êtes concerné par le « malus » des [régimes complémentaires Agirc-Arrco](https://www.dossierfamilial.com/retraite/retraite-complementaire/demander-sa-retraite-complementaire-agirc-arrco-346380), sauf si vous différez d’un an la date à laquelle vous pourriez prétendre au taux plein. *« En plus,****vous bénéficiez d’une surcote de 5 % sur votre retraite de base****,* indique Fanny Guillou Marre, expert retraite Agirc-Arrco. *Et si vous reculez votre départ de deux ans ou plus, votre retraite complémentaire est majorée de 10 % à 30 % pendant un an et la surcote de votre pension du régime général augmente. »*

**Les conditions :** pendant un an : + 10 % de la retraite complémentaire pour un départ différé de 2 ans par rapport au taux plein ;

+ 20 % pour un report de 3 ans ;

 + 30 % pour un report de 4 ans.

**Le calcul :** par exemple, Anne est née le 1er mai 1957. Elle peut partir à taux plein au régime général le 1er mai 2019. Sa retraite serait de 1 600 €/mois (régime général + retraite Arrco). En partant 2 ans plus tard (au 1er mai 2021), elle sera de 1 782 €/mois pendant un an, puis de 1 730 € par mois (retraite Agirc-Arrco avec 10 % pendant un an et des points pendant 2 ans de poursuite d’activité, et retraite de base avec une surcote de 10 %), soit un gain de 1 560 € par an auquel s’ajoutent 624 € pendant 1 an.

Exemple : Départ en 2019 : Retraite (carsat + Arrco) : 1 600 € - pour 10 ans : (1 600 x 12 mois ) x 10 ans = 192 000 €

Si départ en 2021 : Retraite (carsat + Arrco) : 1 782 € pendant 1 an puis 1 730 € -

Pour 10 ans : 1ère année : 1 782 x 12 = 21 384

+ 9 ans après : (1 730 x 12) x 9 = 20 760 x 9 = 186 840 €

soit total pour les 10 ans = 208 224 €

soit 16 224 € en +

**Le Perp, un bon placement pour la retraite ?**

**Ouvert à tous les futurs retraités, le Perp est un produit d’épargne retraite individuel qui permet de se constituer un complément de revenus.**

Les droits acquis sur un Perp ne sont liquidés qu**’à la date d’obtention de la retraite** dans un régime obligatoire ou, à défaut, à partir de l’âge minimum de la retraite.

**Pour qui est fait le Perp ?**

**Tous les futurs retraités,** quels que soient leur statut professionnel et leur âge, y compris les personnes sans activité professionnelle, peuvent ouvrir un Perp.

**Le Perp, comment ça marche ?**

Vous alimentez votre Perp par des versements libres ou programmés, que vous pouvez augmenter, diminuer ou interrompre à tout moment.

Il n’y a **aucune obligation** légale annuelle de versement, ni versement minimal, ni plafond à respecter.

**Vous ne pouvez pas fermer** votre Perp avant l’heure de la retraite. Sauf coups durs limitativement énumérés par la loi (décès du conjoint ou partenaire de Pacs, invalidité…), vous ne pouvez effectuer aucun retrait, même partiel.

**Comment sortir Perp à la retraite ?**

La sortie d’un Perp se fait obligatoirement en rente viagère, sauf pour certains qui offrent la possibilité d’opter pour une sortie partielle en capital, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat.

**Quel est le régime fiscal ?**

Pendant la phase d’épargne, les gains accumulés sur le Perp **échappent à l’impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.**

Chaque année, **les versements sont déductibles** du revenu imposable dans la limite de 10 % des revenus professionnels de l’année précédente, avec un minimum de 3 703 € et un maximum de 29 626 € pour 2014.

En contrepartie, **la rente versée à la sortie est imposable.** Elle est soumise au barème progressif de l’impôt sur le revenu après un abattement de 10 % commun à l’ensemble des pensions, plafonné à 3 689 € par foyer fiscal.

**Avantages et inconvénients du Perp**

* Ce dispositif permet de se garantir des revenus réguliers jusqu’à la fin de sa vie.
* Les sommes versées pendant la phase d’épargne sont indisponibles et la sortie s’effectue obligatoirement en rente viagère à l’heure de la retraite.
* L’avantage fiscal n’est intéressant que pour les contribuables fortement imposés durant leur vie active.