

GUIDE PRATIQUE



Préparer sa retraite

- Comprendre le système des retraites
- Les solutions pour préparer sa retraite

ÉDITION 2016
COMMUNICATION À CARACTÈRE PUBLICITAIRE



BNP PARIBAS

La banque
d'un monde
qui change



AVANT-PROPOS

À l'écoute de vos besoins, BNP Paribas a réalisé ce guide pratique pour vous aider à anticiper et à préparer au mieux votre retraite. Vous y trouverez de nombreuses informations et explications sur :

- *le système des retraites et ses évolutions ;*
- *les solutions permettant de compléter votre future pension ;*
- *les meilleures stratégies en fonction de votre âge et de vos objectifs.*

Bonne lecture et n'hésitez pas à contacter votre conseiller BNP Paribas pour de plus amples informations.

Guide réalisé en partenariat avec le site la-retraite-en-clair.fr

Espace d'information et de pédagogie sur les retraites, le site la-retraite-en-clair.fr a pour vocation d'améliorer l'information des Français et leur compréhension du système des retraites, tout en leur apportant des conseils personnalisés pour agir en vue de préparer leur retraite. Décryptage de l'actualité, conseils selon chaque profil, outils pratiques pour se préparer... chacun a ainsi toutes les clés en main pour faire le point, avec clarté, sur sa situation et ses enjeux spécifiques.



SOMMAIRE

1

COMPRENDRE LE SYSTÈME DES RETRAITES

1 / Le fonctionnement des retraites	p. 05
2 / Ses droits selon son statut	p. 08
3 / Évaluer sa situation	p. 14

2

LES SOLUTIONS POUR PRÉPARER SA RETRAITE

1 / L'immobilier	p. 19
2 / L'épargne financière	p. 22
3 / Le rachat de trimestres de cotisation	p. 29
4 / Prendre la bonne décision	p. 30

ANNEXES

LEXIQUE	p. 32
POUR EN SAVOIR PLUS	p. 35



1

COMPRENDRE LE SYSTÈME DES RETRAITES

- 1 / LE FONCTIONNEMENT DES RETRAITES p.05
 - Les grands principes
 - Les principales règles
 - Les réformes successives

- 2 / SES DROITS SELON SON STATUT p.08
 - Salariés du secteur privé
 - Fonctionnaires

- 3 / ÉVALUER SA SITUATION p.14
 - Anticiper en préparant son dossier administratif
 - Calculer sa future pension
 - Mesurer l'effort d'épargne nécessaire pour maintenir son niveau de vie

COMPRENDRE LE SYSTÈME DES RETRAITES

Le système de retraite par répartition établi après la guerre de 1939-1945 est fondé sur la solidarité entre générations. Aujourd'hui, il est menacé par l'évolution démographique : arrivée des "baby-boomers" des années 50 à l'âge de la retraite, allongement de l'espérance de vie, entrée sur le marché du travail de plus en plus tardive, etc. Cette situation de déséquilibre est encore aggravée par le contexte : taux de chômage élevé, difficulté d'emploi des "seniors". Depuis 1993, des réformes ont été engagées, et d'autres pourraient suivre dans les années à venir. La tendance est à l'alignement des différents régimes de retraite, l'allongement de la durée de cotisation et la baisse du montant des pensions.



Chiffres clés

En 2014, il y avait plus de 15,8 millions de retraités en France. Leurs pensions ont représenté 300 milliards d'euros, soit 14 % du PIB.

Source : DREES 2016.

1 / LE FONCTIONNEMENT DES RETRAITES

1.1 Les grands principes

En France, le système de retraite est basé sur le principe de la répartition, c'est-à-dire que les retraites sont financées par les cotisations des actifs qui acquièrent ainsi des droits futurs.

■ **Une assurance collective et obligatoire :** la retraite a été mise en place pour garantir à tout assuré des revenus après la cessation de son activité professionnelle.

■ **Un système contributif :** les cotisations retraites sont proportionnelles aux revenus du travail et les prestations dépendent des cotisations versées.

■ **Un système solidaire :** certaines périodes d'interruption de travail comptent, sous certaines conditions, dans le calcul des droits à la retraite : chômage, arrêt de travail (maladie, invalidité...), congé maternité et congé parental.

■ **Un système à trois étages :** chaque assuré reçoit une retraite de base et une retraite complémentaire des régimes obligatoires auxquels il a cotisé au cours de sa vie professionnelle. À ces deux niveaux de pensions obligatoires peuvent s'ajouter des retraites dites supplémentaires, facultatives et basées sur la capitalisation. Un certain nombre de produits d'épargne retraite peuvent être mis en place :

- dans le cadre de l'entreprise : le Plan d'épargne retraite collective (interentreprises), (PERCO ou PERCOi), le Plan d'épargne entreprise (PEE), ou le Plan d'épargne retraite entreprises (PER Entreprises, anciennement "contrat Article 83") ;
- à titre individuel : le Plan d'épargne retraite populaire (PERP), les contrats Madelin pour les travailleurs non salariés ou encore la Préfon pour les fonctionnaires.

■ **Des régimes obligatoires fonction de la nature de l'activité professionnelle :** il existe différents régimes de base et régimes complémentaires organisés par catégories professionnelles. Par exemple, les salariés du secteur privé cotisent au "régime général" de la Sécurité sociale pour leur retraite de base et à l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) pour leur retraite complémentaire ; les cadres sont, en plus, affiliés à l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres). Au total, il y a 35 caisses de retraite, régimes de base et régimes complémentaires confondus. Il est possible, au fil de sa carrière, de relever de différents régimes (d'où l'expression "tous régimes confondus"). Les Français cotisent ainsi en moyenne à plus de 2 caisses différentes au cours de leur vie professionnelle.



■ Un calcul de la pension basé sur des "trimestres" ou des "points" :

tous les régimes de retraites obligatoires ne calculent pas la retraite de la même façon.

- La plupart des régimes de retraite de base raisonnent en trimestres de cotisations (on parle de "durée d'assurance", lire p.9) : il faut avoir travaillé le nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite de base à "taux plein" au moment de la retraite, la pension étant calculée en appliquant un pourcentage (le "taux de liquidation") sur un salaire de référence (ou "salaire de base").
- Les régimes de retraites complémentaires et quelques régimes de base de non-salariés (exploitants agricoles et professions libérales) fonctionnent en points : les cotisations versées sont transformées en points selon un prix d'achat fixé annuellement. Au moment de la retraite, la pension est calculée en multipliant les points acquis au cours de la carrière par la valeur du point.

1.2 Les principales règles

■ Un âge légal de la retraite fixé à 62 ans :

il est possible de prendre sa retraite dès 62 ans. En revanche, pour bénéficier d'une pension de retraite complète (on parle de "taux plein"), il faut avoir cotisé la durée requise. Cette durée est fixée en fonction de l'année de naissance : elle est passée au fil des réformes de 37,5 à 41,5 années complètes (pour les personnes nées à partir de 1955), incitant les assurés ne disposant pas d'une carrière complète à poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite. Des cas particuliers permettent, sous certaines conditions, de partir avant 62 ans ou sans abattement : carrière longue, métiers pénibles, travailleurs de l'amiante, travailleurs handicapés, invalides...

■ **Un âge de départ à taux plein automatique fixé à 67 ans** : à cet âge, on peut partir à la retraite en bénéficiant du taux plein, même si l'on n'a pas tous ses trimestres de cotisation.

■ Un âge de la retraite d'office fixé à 70 ans :

un employeur peut alors obliger son salarié à partir. Avant cet âge (de 65 à 69 ans), l'employeur a l'obligation d'interroger ses salariés chaque année et par écrit, sur leur éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise. Ce n'est que si celui-ci est d'accord pour partir qu'une mise à la retraite pourra être prononcée.



Cumul emploi-retraite

Il est possible, sous certaines conditions, de cumuler retraite et activité rémunérée grâce au dispositif "cumul emploi-retraite" ou à la retraite progressive. Depuis 2015, la retraite progressive peut être attribuée à partir de 60 ans. Les 150 trimestres d'assurance nécessaires sont recherchés en totalisant les périodes validées dans tous les régimes de base.

■ Un minimum de ressources garanties à travers deux dispositifs :

- L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui permet d'assurer un revenu minimum aux personnes d'au moins 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude au travail) ayant peu ou jamais cotisé et dont les ressources ne dépassent pas un certain seuil (en 2016, 801 € par mois pour une personne seule et 1 243 € par mois pour un couple marié ou pacsé).
- Le minimum contributif, qui permet d'assurer une retraite de base minimum (hors retraites complémentaires) aux personnes ayant accompli une carrière complète mais avec un revenu professionnel bas (depuis octobre 2015, il s'élève à 629,62 € maximum auxquels peuvent s'ajouter jusqu'à 58,38 € de majoration). La somme du minimum contributif et des retraites complémentaires ne peuvent toutefois dépasser un plafond fixé à 1 135,73 € en 2016. En cas de dépassement, le montant du minimum contributif est réduit.



Chiffres clés

Le montant moyen mensuel de la pension de retraite totale était de 1 322 € en 2014, avec un écart important entre les hommes (1 660 € en moyenne) et les femmes (1 007 €).

Source : DREES 2016.

1.3 Les réformes successives

■ La réforme Balladur de 1993 n'a concerné que le secteur privé avec 3 mesures phares :

- l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour liquider sa retraite à taux plein de 37,5 ans à 40 ans ;
- le passage de 10 à 25 du nombre d'années de salaire prises en compte pour le calcul de la pension de retraite ;
- l'indexation des pensions de retraite sur l'indice des prix à la consommation et non plus sur celui des salaires.

■ La loi du 21 août 2003, dite "loi Fillon", a concerné tant le secteur privé que le secteur public avec deux mesures principales :

- l'alignement du système de retraite des fonctionnaires avec celui des salariés du secteur privé (durée d'assurance, système de décote/surcote, retraite additionnelle...);
- le relèvement progressif du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein de 160 à 164 (c'est-à-dire, de 40 à 41 années complètes).

■ La réforme de certains régimes spéciaux en 2007-2008 a instauré pour les agents de la SNCF, de la RATP et des industries électriques et gazières :

- l'alignement de la durée de cotisation sur celle du privé et du public ;
- l'instauration d'un mécanisme de surcote/décote ;
- la revalorisation des pensions indexée sur les prix et non plus sur les salaires ;
- la période de référence pour le calcul de la pension devient les 6 derniers mois de carrière (au lieu du dernier mois auparavant dans la plupart des régimes spéciaux).

■ La loi du 9 novembre 2010 compte trois mesures phares qui seront progressivement mises en place :

- l'allongement de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans pour les salariés du secteur privé, les agriculteurs, les travailleurs non salariés et les fonctionnaires ;
- l'alignement progressif du taux de cotisation des fonctionnaires (7,85 %) sur celui du privé (10,55 %) d'ici à 2020 ;

- le report de l'âge légal permettant d'obtenir automatiquement une pension à taux plein de 65 à 67 ans pour les salariés du secteur privé, les agriculteurs, les travailleurs non salariés et les fonctionnaires.

■ Les mesures additionnelles prises entre 2011 et 2013 :

- accélération du calendrier du passage à la retraite à 62 ans (67 ans pour une retraite automatique à taux plein) : ces âges s'appliqueront aux personnes nées en 1955 et après (et non plus 1956). Les personnes nées avant 1955 bénéficient d'âges limites plus réduits, en fonction de leur date de naissance ;
- possibilité de partir à la retraite à 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler avant 20 ans (et non plus 18), depuis le 1^{er} novembre 2012, sous certaines conditions ;
- augmentation des cotisations retraite de l'ensemble des régimes de base (salariés du privé, non-salariés, agriculteurs, fonctionnaires) de 0,5 % d'ici 2016 (pour les fonctionnaires, l'alignement sur le privé se traduira donc par un taux de 10,80 % en 2020).

■ La loi du 20 janvier 2014 devant garantir l'avenir et l'équité du système de retraites :

- l'allongement progressif de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1958 ;
- une revalorisation des pensions au 1^{er} octobre et non au 1^{er} avril depuis 2014 ;
- l'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue et la refonte des avantages familiaux ;
- le réaménagement du dispositif retraite progressif et le durcissement des conditions d'accès au dispositif de cumul emploi-retraite ;
- le versement minimum de cotisations donnant lieu à validation d'un trimestre fixé à 150 heures rémunérées au SMIC horaire (200 heures auparavant) ;
- la création du compte personnel de prévention de la pénibilité communément appelé "compte pénibilité retraite" (lire page suivante).



2 / SES DROITS SELON SON STATUT

2.1 Salariés du secteur privé

Le montant de la retraite résulte du cumul de 2 ou 3 régimes, selon que vous êtes un salarié cadre (régime de base + ARRCO + AGIRC) ou un salarié non-cadre (régime de base + ARRCO).

■ Le régime de base de la Sécurité sociale

Les salariés du secteur privé nés en 1955 et après peuvent liquider leur retraite à partir de 62 ans. Les dispositifs "carrières longues" et "incapacité permanente" permettent de partir avant 60 ans, sous certaines conditions :

Pour le dispositif "carrières longues" :

avoir démarré une activité professionnelle avant 20 ans, c'est-à-dire avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de l'année de ses 20 ans, et avoir cotisé le nombre de trimestres requis pour sa génération ; seuls comptent les trimestres effectivement travaillés. Les durées prises en compte sont les périodes de service national, d'arrêt maladie ou accident du travail, de chômage, chacune de ces périodes étant prise en compte pour au plus quatre trimestres, les périodes d'invalidité dans la limite de 2 trimestres et tous les trimestres liés à la maternité. Le nombre de trimestres ne peut excéder quatre par an.

Pour le dispositif "incapacité permanente" :

présenter une incapacité permanente au moins égale à 20 % et reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Si l'assuré justifie d'une invalidité permanente inférieure à 20 % mais supérieure à 10 %, deux conditions s'ajoutent et le départ en retraite anticipée est soumis à commission pluridisciplinaire :

1^{re} condition Avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques.

2^e condition Il faut qu'il soit établi que l'incapacité est liée à cette exposition.

LE COMPTE PÉNIBILITÉ RETRAITE

Le "compte pénibilité" est entré en vigueur le **1^{er} janvier 2015**. Tout salarié exposé à au moins un des 4 facteurs de pénibilité (travail de nuit, en équipes successives alternantes, répétitif ou en milieu hyperbare) voit son compte personnel de prévention de la pénibilité crédité de points en fonction de sa durée d'exposition :

4 points pour une exposition sur une année complète à au moins 1 facteur ;

8 points s'il existe plusieurs facteurs.

Les salariés qui quittent l'entreprise en cours d'année obtiennent un point par trimestre civil d'exposition à un seul facteur, 2 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Le compte est plafonné à 100 points sur l'ensemble de la carrière. Ces points pourront, entre autres, être utilisés pour financer des trimestres au titre de la retraite.

Ces trimestres de retraite pourront également être pris en compte pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée carrière longue.

■ Mode de calcul de la pension

La formule de calcul est la suivante, sachant que certains paramètres varient selon l'année de naissance de celui qui part à la retraite :

$$\text{Pension annuelle} = \text{salaire annuel moyen} \times \text{taux} \times \frac{\text{durée d'assurance}}{\text{durée de référence}}$$

Depuis 1993, le salaire annuel moyen est calculé à partir des salaires obtenus au cours des 25 meilleures années pour les générations 1948 et suivantes. Ces 25 meilleures années sont théoriquement retenues dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (38 616 € en 2016).

Mais ces salaires passés sont revalorisés chaque année sur la base de l'évolution des prix alors que le plafond de la Sécurité sociale suit l'évolution des salaires. En 2016, une pension versée par le régime de base ne pourra pas dépasser 1 609 € par mois (soit 50 % du plafond de la Sécurité sociale), sauf en cas de surcote ou majoration.

Le taux plein (50 % du salaire annuel moyen)

Il est accordé automatiquement en cas de départ en retraite à 67 ans, ou à partir de 62 ans à condition d'avoir validé le nombre de trimestres requis (c'est-à-dire la durée de référence). Sinon, un abattement (décote) est appliqué par trimestre manquant. La retraite à taux plein à 65 ans, quelle que soit la durée d'assurance est maintenue, sous conditions :

- pour les personnes nées avant 1956, parents de 3 enfants, âgés de 55 ans ou plus et qui ont interrompu leur carrière pour s'occuper de l'un d'eux ;
- pour les assurés handicapés ;
- pour les parents d'enfants handicapés ou aidants familiaux.

La durée d'assurance

C'est le nombre de trimestres acquis par le salarié. Dans le régime général, la durée d'assurance est rapportée à la durée de référence légale qui passe, selon son année de naissance, de 160 trimestres pour la génération 1948 à 172 trimestres pour la génération 1973 et au-delà.

L'incidence des revenus sur la validation des trimestres

Jusqu'en 2013 inclus, pour bénéficier d'une année d'assurance (4 trimestres), les salariés du secteur privé devaient avoir perçu, sur l'ensemble de l'année civile, un revenu total au moins égal à 800 fois le SMIC horaire (7 736 € en 2016).

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les trimestres d'assurance sont validés si la rémunération cotisée a été au moins égale à 150 fois le SMIC horaire (1 450,50 € en 2016). Si la plupart des salariés à temps partiel peuvent atteindre la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein, le montant de leur retraite, calculé sur leur rémunération, sera en revanche inférieur à celui d'un salarié à temps plein exerçant la même fonction.

Pour améliorer le niveau de leur future pension, les salariés à temps partiel ont, dans certaines entreprises, la possibilité de "surcotiser", c'est-à-dire de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein.

EXEMPLE DE CALCUL

Catherine P., née en 1951 part à la retraite en 2016. Son salaire annuel moyen brut est de 28 000 €. Elle a travaillé pendant 38 ans (soit 152 trimestres).

Ce que nous pouvons dire sur sa situation :

- Catherine a 65 ans, donc elle bénéficie du taux plein automatique (soit 50 %).
- Étant née en 1951, sa durée d'assurance est de 163 trimestres pour partir à taux plein.
- Sa durée d'assurance réelle est de 152 trimestres.

Sa pension annuelle est donc :

$$28\,000 \times 50\% \times (152/163) =$$

13 055 € annuels brut soit 1 087€/mois

Prise en compte des périodes d'apprentissage

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les trimestres d'apprentissage sont pris systématiquement en compte.

- Les salaires de l'apprenti sont soumis à cotisations vieillesse sur le salaire réel.
- Un versement complémentaire de cotisations vieillesse est effectué par le Fonds de solidarité vieillesse pour valider les trimestres manquants correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Stages d'études

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les étudiants qui ont effectué des stages en entreprise peuvent cotiser à l'assurance vieillesse afin de valider 2 trimestres maximum pour le taux. En cas de cotisations insuffisantes, l'étudiant peut procéder au rachat complémentaire pendant une durée de 2 ans à compter de la fin de son stage.



Nombre de trimestres nécessaires pour partir à la retraite à taux plein en fonction de l'année de naissance

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DÉPART LÉGAL À LA RETRAITE	ÂGE DE DÉPART AUTOMATIQUE À TAUX PLEIN	NOMBRE DE TRIMESTRES COTISÉS POUR PARTIR À TAUX PLEIN
Avant 1949	60 ans	65 ans	160
1949	60 ans	65 ans	161
1950	60 ans	65 ans	162
1951 (janvier à juin)	60 ans	65 ans	163
1951 (juillet à décembre)	60 ans + 4 mois	65 ans + 4 mois	163
1952	60 ans + 9 mois	65 ans + 9 mois	164
1953	61 ans + 2 mois	66 ans + 2 mois	165
1954	61 ans + 7 mois	66 ans + 7 mois	165
Entre le 01/01/1955 et le 31/12/1957	62 ans	67 ans	166
Entre le 01/01/1958 et 31/12/1960	62 ans	67 ans	167
Entre le 01/01/1961 et le 31/12/1963	62 ans	67 ans	168
Entre le 01/01/1964 et le 31/12/1966	62 ans	67 ans	169
Entre le 01/01/1967 et le 31/12/1969	62 ans	67 ans	170
Entre le 01/01/1970 et le 31/12/1972	62 ans	67 ans	171
À partir du 1 ^{er} janvier 1973	62 ans	67 ans	172

Décote et surcote

Le coefficient de minoration (décote) du taux de liquidation par trimestre manquant s'élève à 1,25 % pour les personnes nées à partir de 1953 et entre 1,25 et 2,125 % pour les personnes nées avant. Depuis 2009, chaque trimestre cotisé au-delà de l'âge légal de départ en retraite et du nombre de trimestres requis donne droit à une surcote de 1,25 %.

Majoration pour enfant(s)

Depuis 2010, il y a trois majorations de durée d'assurance pour enfant :

- la majoration maternité : attribuée à la mère, elle est de 4 trimestres par enfant ;
- la majoration d'adoption : attribuée à la mère ou au père (ou répartie), elle est de 4 trimestres par enfant adopté ;
- la majoration d'éducation : attribuée à la mère ou au père (ou répartie), elle est de 4 trimestres par enfant.

Les conditions d'attribution de ces majorations de durée d'assurance pour enfant varient légèrement selon la date de naissance ou d'adoption de l'enfant. Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2010, une majoration de durée d'assurance de 8 trimestres est accordée à la mère.

Par ailleurs, il y a une majoration du montant de la retraite de 10 % pour les salariés ayant eu 3 enfants ou plus. Enfin, d'autres majorations pour enfant handicapé ou congé parental, par exemple, existent. Elles peuvent éventuellement concerner les 2 parents et se cumuler.

La pension de réversion

Il s'agit d'une pension versée au conjoint survivant en cas de décès de l'assuré social sous certaines conditions :

- le veuf ou la veuve doit avoir au moins 55 ans ;
- les ressources annuelles du conjoint survivant ne doivent pas dépasser 2 080 fois le montant horaire du SMIC (20 113,60 € par an en 2016) et, si le veuf ou la veuve vit en couple (remariage, concubinage ou PACS), 1,6 fois ce plafond (32 181,76 € en 2016).

La pension de réversion est égale à 54 % de la retraite de base du défunt, majorations non comprises. Mais attention : le montant cumulé de la pension de réversion et des ressources du veuf ou de la veuve, ne peut pas dépasser le plafond annuel pour un couple. Si le conjoint survivant est toujours en activité, un abattement de 30 % est appliqué sur ses revenus professionnels. La réversion est majorée de 10 % si le bénéficiaire a eu ou élevé au moins 3 enfants, le montant est de 96,30 € par mois pour chaque enfant à charge.

À savoir : le concubin ou partenaire de PACS n'a pas droit à la pension de réversion.

Effet du divorce sur la retraite : une réversion sous conditions de ressources et d'âge

Au décès d'un ex-conjoint, l'époux divorcé peut, sous certaines conditions, percevoir une partie des retraites du défunt. La réversion de la retraite de Sécurité sociale est accordée sous conditions de ressources.

Si un ex-conjoint se remarie ou laisse plusieurs ex-conjoints, la réversion est répartie entre le conjoint survivant et les ex-conjoints, en fonction de la durée respective de chaque mariage. Au décès de l'un d'entre eux, sa part sera répartie entre tous les bénéficiaires de la réversion. Pour percevoir la réversion des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC par exemple), deux conditions sont exigées : avoir au moins 55 ans et ne pas être remarié. Le mode de calcul varie en fonction de la présence ou non d'une veuve ou d'un veuf et d'éventuels autres ex-conjoints, mais également en fonction de la date du divorce et du décès.

■ Les régimes complémentaires ARRCO/AGIRC

Tous les salariés relevant du système général de la Sécurité sociale doivent être affiliés à une institution de retraite complémentaire membre de l'ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés). Les cadres, eux, doivent être en plus affiliés à une institution relevant de l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) qui leur verse une pension spécifique s'ajoutant à la retraite complémentaire ARRCO. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les pensions AGIRC et ARRCO sont versées mensuellement et non plus trimestriellement.

Liquidation de la retraite complémentaire

Pour toucher une retraite complémentaire, il faut :

- avoir cessé toute activité salariée, sauf en cas de retraite progressive, ou ne plus être indemnisé pour chômage ou maladie. Depuis 2009, il est cependant possible de continuer à travailler si la retraite de base est liquidée à taux plein ;
- avoir au moins 57 ans pour les personnes nées à partir de 1956 (mais le nombre de points acquis est alors affecté d'un coefficient d'anticipation, qui dépend de l'âge, sauf en cas de carrière longue ou de handicap).

Pour les cadres, certains droits acquis font l'objet d'un dispositif particulier : leur liquidation avant l'âge de 67 ans entraîne l'application du coefficient de minoration des points.

En octobre 2015, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les régimes de retraites complémentaires. Cette nouvelle réforme incite les salariés à partir plus tard à la retraite.

Voici ce qui change :

À partir de 2019 (pour la génération née en 1957), le salarié partant avant l'âge du taux plein plus quatre trimestres, se verra appliqué une décote ("coefficients de solidarité") de 10 % par an pendant trois ans. À l'inverse, les salariés travaillant jusqu'à deux ans après l'âge du taux plein auront droit à une année de surcote à 10 %. S'ils poussent à trois ans, ce sera 20 % et à quatre ans 30 %.

Pour conserver le même niveau de retraite complémentaire, un salarié devra donc attendre un an après l'âge du taux plein pour partir. S'il part avant, sa pension complémentaire sera réduite. Les exceptions à cette réforme : les plus modestes seront protégés car les futurs retraités exemptés de CSG ne seront pas concernés et ceux soumis à un taux de CSG réduit verront leur malus réduit à 5 % seulement.

Taux plein

Pour toucher une retraite complémentaire à taux plein, il faut :

- avoir 67 ans (générations 1956 et suivantes) ;
- ou avoir liquidé sa retraite du régime général à taux plein (à partir de 62 ans pour les générations 1955 et suivantes) ;
- ou bénéficier d'un départ anticipé au régime général du fait d'une carrière longue ou d'un handicap.

Mode de calcul de la pension complémentaire

La retraite complémentaire est calculée de façon très différente : elle utilise un système de points. Les cotisations prélevées chaque mois sur votre salaire pour les régimes complémentaires sont converties en points, en divisant le montant des cotisations par le prix d'achat du point. Le montant annuel brut de votre retraite complémentaire s'obtient en multipliant votre nombre de points par la valeur de service au jour du départ à la retraite.



Exemple

Un salarié ayant acquis 3 000 points ARRCO est parti en retraite à l'été 2015. Le calcul de sa pension complémentaire est : $3\,000 \times 1,2513$ (valeur du point ARRCO depuis le 01/04/2015) = 3 753,90 €, soit 312,825 € bruts mensuels. Des majorations pour enfants peuvent s'appliquer.

Pension de réversion

Le conjoint survivant d'un assuré (ou son ex-conjoint) peut bénéficier d'une pension de réversion s'il remplit une condition d'âge (55 ans pour l'ARRCO et 60 ans pour l'AGIRC) et ne s'est pas remarié. Celle-ci représente 60 % des points acquis par le défunt.

2.2 Fonctionnaires

Si la réforme de 2010 tend à aligner progressivement certaines spécificités de la fonction publique sur le régime du privé (augmentation du taux de cotisation, suppression du départ anticipé après 15 ans avec 3 enfants...), un certain nombre de différences subsistent :

- le mode de calcul de la pension : taux plein de 75 % calculé sur les 6 derniers mois de traitement non plafonné (contre un taux réel de 50 % sur les 25 meilleures années dans le secteur privé) ;
- les conditions d'octroi des pensions de réversion au conjoint ne sont soumises à aucune conditions d'âge et de ressources dans le public ;
- les possibilités de bonifications élargies dans le public.

La retraite des fonctionnaires se compose de deux éléments : la retraite principale de base et la retraite additionnelle en points, mise en place en 2005.

■ Le régime de base de la fonction publique

L'âge légal de départ à la retraite a été reporté au fil des réformes pour être identique à celui du secteur privé. Ainsi, depuis la réforme de 2010, les fonctionnaires nés en 1955 ou après pourront liquider leur retraite à partir de 62 ans. Des cas particuliers permettent, sous certaines conditions, de partir avant 62 ans : en cas de carrière longue, pour les fonctionnaires handicapés ou invalides.

Ce report de l'âge légal de départ à la retraite s'applique différemment pour les fonctionnaires en "catégorie active" (militaires, policiers...) : l'ouverture des droits est repoussée de 2 ans avec un passage à 52 ans lorsqu'elle était de 50 ans, à 57 ans lorsqu'elle était de 55 ans, etc.

Le traitement indiciaire de base

C'est le traitement indiciaire brut détenu depuis au moins six mois au moment de la cessation des services valables pour la retraite.

Le taux de liquidation

Il correspond au rapport entre le pourcentage maximal de pension et le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein. Le taux plein de 75 % est accordé automatiquement en cas de départ en retraite à 67 ans, ou à partir de 62 ans à condition d'avoir validé le nombre de trimestres requis, c'est-à-dire la durée de référence (lire le tableau p.10).

Le pourcentage maximal de pension peut être porté à 80 % en raison des bonifications (services militaires, enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004) qui s'ajoutent à la durée des services effectifs.

La durée d'assurance

La durée d'assurance est la même que pour le régime général. La différence concerne le temps partiel car, pour les fonctionnaires, un trimestre à temps partiel est compté comme un trimestre pour le calcul du montant de la pension de base.

Mode de calcul de la pension de base

La retraite de base d'un fonctionnaire de la fonction publique se calcule de la façon suivante :

$$\text{Pension} = \text{traitement indiciaire de base} \times \text{taux de liquidation} \times \frac{\text{durée d'assurance}}{\text{durée de référence}}$$

Décote et surcote

Si le fonctionnaire n'a pas accompli la durée requise, un abattement (décote) est appliqué par trimestre manquant. Jusqu'en 2020, le coefficient de minoration par trimestre manquant sera progressivement aligné sur celui en vigueur dans le secteur privé ; il atteindra 1,25 % par trimestre manquant à partir de la génération 1958. Depuis 2009, chaque trimestre cotisé au-delà de l'âge légal de départ en retraite et au-delà du nombre de trimestres requis donne droit à une surcote de 1,25 %.

Minimum garanti

La pension de base ne peut être inférieure à un minimum garanti. La réforme de 2010 aligne ses règles d'attribution sur celles du minimum contributif du secteur privé : pour en bénéficier, le fonctionnaire doit désormais avoir tous ses trimestres ou attendre l'âge du taux plein. Ce minimum garanti est fonction du nombre de trimestres de service effectif.

Départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service

La réforme de 2010 a fermé ce dispositif qui n'a aucun équivalent dans le secteur privé. Toutefois, des mesures transitoires sont maintenues pour les fonctionnaires remplissant ces conditions avant cette date (conditions de durée d'activité, de nombre d'enfants et d'interruption d'activité pour les élever).

La pension de réversion

La pension est égale à 50 % de celle du conjoint décédé ou de celle qu'il aurait pu obtenir le jour de son départ.

Régime supplémentaire

Les agents non titulaires peuvent adhérer à un régime supplémentaire et facultatif, géré par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (la "Préfon").

■ La Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Depuis 2005, les fonctionnaires ont droit, en plus de leur pension de base, à une retraite additionnelle par points. Elle est alimentée par des cotisations prélevées sur les primes et autres revenus complémentaires des fonctionnaires, qui ne sont pas soumis aux cotisations pour la retraite de base : le supplément familial, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités diverses perçues en raison des fonctions exercées, les heures supplémentaires effectuées en raison de la qualification acquise, les avantages en nature, l'intéressement, les indemnités de jury de concours, etc. Une réforme de la RAFP est à prévoir dans le sens d'un alignement des règles de liquidation de la retraite complémentaire sur celles de la retraite de base.

Pension de réversion

Le conjoint survivant bénéficie de 50 % des droits de son époux décédé.

Plafond de 20 %

Les rémunérations accessoires ou primes sont prises en compte dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée.

Exemple

Si un fonctionnaire gagne 3 000 € bruts, dont 1 000 € de rémunérations accessoires ou primes, il cotise sur la base de 2 000 € pour le régime de base et 400 € (3 000 € - 1 000 € X 20 %) pour la RAFP.

Liquidation de la retraite additionnelle

Pour pouvoir liquider la retraite additionnelle, il faut :

- avoir cotisé au RAFP ;
- être bénéficiaire d'une pension du régime de base ;
- avoir 62 ans pour les générations 1955 et suivantes.

En faisant valoir ses droits à la retraite au-delà de 62 ans, on bénéficie d'une surcote (sous la forme d'un coefficient de majoration) qui permet d'accroître le montant de la prestation.

Mode de calcul de la retraite additionnelle

Le montant de retraite additionnelle est fonction du nombre total de points acquis et de l'âge au jour de la liquidation.

- L'assuré a 5 125 points ou plus :
montant annuel brut de la rente = nombre de points acquis X valeur de service du point à la date d'effet de la prestation X coefficient de majoration lié à l'âge pour les plus de 62 ans.
- L'assuré a moins de 5 125 points :
capital unique (montant brut) = rente annuelle X coefficient de conversion en capital.

Q RÉGIMES SPÉCIAUX

Pour les salariés de la SNCF, la RATP, EDF ou GDF Suez, l'âge de départ à la retraite va aussi augmenter progressivement de 2 ans, mais un peu plus tard que dans les autres régimes. L'âge de départ sera de 62 ans à partir de la génération 1962 pour la RATP, EDF, GDF Suez... Il sera de 57 ans au lieu de 55 à partir de la génération 1967 à la SNCF.

D'autres évolutions sont en cours d'ici 2017 : relèvement de la durée de cotisation, montée en charge des surcotes et décotes, etc.



3 / ÉVALUER SA SITUATION

3.1 Anticiper en préparant son dossier administratif

Afin de pouvoir partir en retraite sereinement dans quelques années, il est important de prendre de bonnes habitudes dès le début de sa vie active, en conservant et en classant tous les documents justificatifs des périodes travaillées ou assimilées, nécessaires à la liquidation future de la retraite :

- contrats de travail et certificats de travail à l'étranger ;
- feuilles de paie ;
- livret militaire ;
- relevés de situation fournis par les régimes de retraite complémentaire (ARRCO et AGIRC par exemple) ;
- avis de paiement des indemnités perçues en cas de maladie ou de chômage, attestations Assedic...

Tout salaire, même temporaire (job d'été, service militaire...), permet de verser des cotisations pour sa retraite. Il ne faut donc pas négliger ces périodes d'activité.

Par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2014, les trimestres d'apprentissage effectués comptent tous pour la retraite, quelle que soit la rémunération de l'apprenti.

Sachez que si vous avez égaré des documents, vous pouvez obtenir de l'employeur de l'époque une copie des feuilles de paie ou un document confirmant le versement des cotisations.

À défaut, l'activité pourra être prouvée par d'autres moyens (témoignages de collègues, indices, lettres...).

3.2 Calculer sa future pension

Parce que la préparation de la retraite est principalement une question d'anticipation, il est important de vérifier régulièrement où l'on en est : à quel âge pourrai-je partir avec une retraite à taux plein ? Puis-je racheter les périodes manquantes ? Quels seront mes revenus à la retraite ? Cela est d'autant plus vrai qu'on approche des 55 ans.

■ Être informé sur ses droits

Instauré par la loi Fillon, le droit à l'information sur la retraite est géré par le groupement d'intérêt public Info Retraite (www.info-retraite.fr).

Il se traduit par l'envoi :

- d'un relevé de situation individuelle au 35^e, 40^e, 45^e et 50^e anniversaire de chaque assuré ;
- d'une estimation indicative globale (EIG) aux assurés à 55 ans et ensuite tous les 5 ans jusqu'au départ en retraite.

Néanmoins, quel que soit son âge, il est possible de faire la demande d'un relevé de situation individuelle auprès de sa caisse de retraite.



Rendez-vous retraite

Depuis 2012, tout assuré en activité ou non, âgé de 45 ans au moins, et ayant acquis des droits dans un régime obligatoire français peut bénéficier d'un rendez-vous retraite avec sa caisse de retraite.

Il est toutefois recommandé de le faire à partir de 55 ans après réception de l'EIG donnant une première estimation des futurs revenus à la retraite.

■ Demander son relevé de situation individuelle

Le relevé de situation individuelle (RSI) récapitule, à une date donnée, l'ensemble du parcours professionnel, en spécifiant année après année les différents régimes, le montant des salaires perçus, et le nombre de trimestres cotisés.

Ce document permet de faire valoir ses droits au régime général et aux autres régimes en reprenant l'ensemble des données nécessaires au calcul de ses droits à la retraite :

- les trimestres cotisés pour la retraite de base ;
- les points acquis pour la retraite complémentaire.

Il peut être obtenu gratuitement, quel que soit l'âge, sur le site www.lassuranceretraite.fr.

Il est ainsi possible de vérifier que toutes les périodes de la vie professionnelle ont bien été prises en compte ; à défaut, il faut contacter sa caisse pour qu'elle vérifie et complète ce relevé à l'appui des justificatifs (ou témoignages, lettres...) fournis. Il est important de vérifier son relevé de situation individuelle et de demander, si nécessaire, une rectification. Les erreurs sont fréquentes : selon la Cour des comptes, près de 8 % des dossiers de retraite présentaient en 2009 au moins une anomalie, comme l'oubli d'un ou plusieurs trimestres.

Il est vivement recommandé de demander son relevé de situation individuelle quelques mois avant le départ à la retraite.

3.3 Évaluer l'effort d'épargne nécessaire pour maintenir son niveau de vie

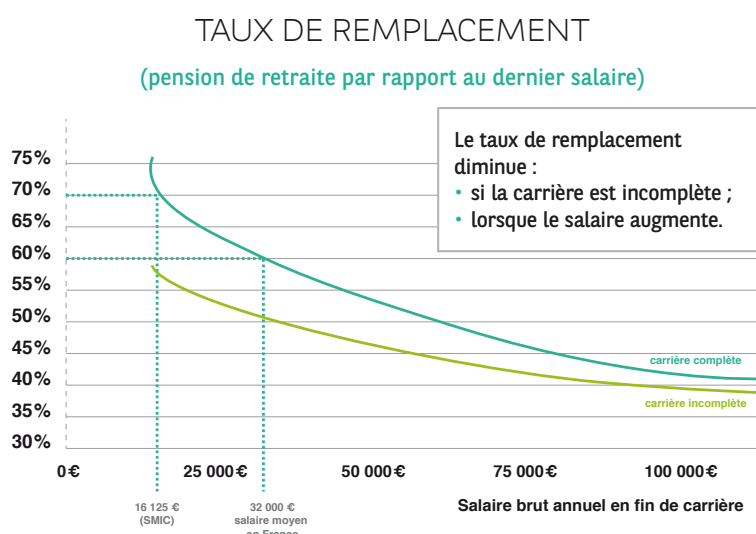
Même en additionnant les différentes pensions auxquelles on peut avoir droit (régime de base, régime complémentaire, différents régimes professionnels...), la pension totale perçue à la retraite est en principe inférieure (voire très inférieure) aux derniers revenus d'activité. Le niveau relatif des pensions servies s'exprime sous la forme d'un pourcentage appelé "taux de remplacement" (lire encadré ci-dessous).

Pour compenser cette baisse et maintenir son niveau de vie, il est nécessaire d'épargner pendant sa vie active. L'effort d'épargne va varier en fonction du montant à compenser, du patrimoine déjà acquis, de l'âge auquel on démarre son épargne retraite et des solutions choisies.



LE TAUX DE REMPLACEMENT

Il s'agit du rapport entre le montant de la pension de retraite et le dernier revenu. Ce taux peut varier considérablement suivant les situations, les régimes et les parcours professionnels.



Exemple

Un salarié qui touche le salaire moyen de 32 000 € brut par an et auquel il manque 2 ans de cotisations réduira son taux de remplacement. Il touchera environ 52,5 % de son salaire moyen au lieu de 60 % et perdra ainsi 2 400 € par an par rapport à ce qu'il toucherait à la retraite après une carrière complète.

Source :
www.la-retraite-en-clair.fr



UN EXEMPLE POUR MIEUX COMPRENDRE

Prenons l'exemple de Camille, 35 ans, salariée non cadre ayant un salaire de 32 000 € bruts annuels, mariée, 2 enfants. Elle travaille depuis 2000 et elle envisage de partir à la retraite à 64 ans. Son dernier salaire est estimé à 3 500 € bruts par mois et sa pension de retraite est estimée à 2 416 € bruts soit 69 % de son dernier salaire.



CALCUL DE SA RETRAITE



Retraite obligatoire de son foyer
2 416 € / mois

Perte par rapport au revenu d'activité de son foyer
1 084 € / mois

1

Pension de retraite :
2 416 € / mois

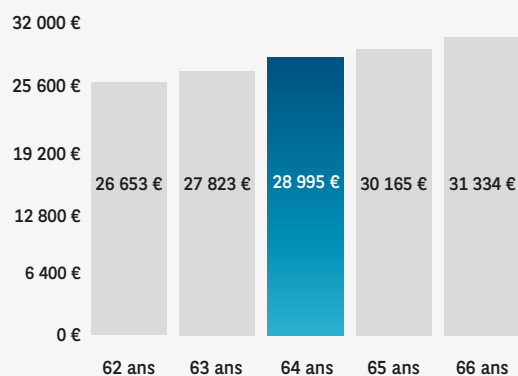
2

Perte de revenus du foyer par rapport aux revenus de fin de carrière :
près de 31 %

SON ESTIMATION RETRAITE

(retraite à taux plein à 62 ans)

Si Camille décide de travailler jusqu'à 65 ou 66 ans, elle bénéficie de la surcote et donc d'une majoration de son revenu.





PRÉPARER SA RETRAITE AVEC BNP PARIBAS

Première étape : nous vous proposons un **Diagnostic retraite personnalisé** accessible gratuitement sur www.mabanque.bnpparibas. Il vous permet d'estimer en quelques clics le montant de la pension qui vous sera versée à votre retraite par les régimes obligatoires. Votre conseiller peut également réaliser en agence un diagnostic plus complet qui tient compte, par exemple, des différentes activités professionnelles que vous avez pu exercer. Ces simulateurs vous permettent de calculer le complément de revenu ou le capital nécessaire pour conserver votre pouvoir d'achat.

Deuxième étape : votre conseiller dispose d'outils de simulation pour évaluer le montant de l'épargne à prévoir en fonction du complément de revenu ou du capital que vous souhaitez à la retraite. Il vous accompagne ensuite dans **le choix des solutions "retraite"** et vous aidera à mettre en place un programme de versement adapté à votre capacité d'épargne.



2

LES SOLUTIONS POUR PRÉPARER SA RETRAITE

- 1 / L'IMMOBILIER p.19
 - Acquérir sa résidence principale
 - Investir en direct dans l'immobilier locatif
 - Les dispositifs Duflot et Pinel
 - Investir dans l'immobilier locatif au travers de parts de SCPI

- 2 / L'ÉPARGNE FINANCIÈRE p.22
 - L'épargne individuelle
 - L'épargne dans le cadre de l'entreprise

- 3 / LE RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATION p.29

- 4 / PRENDRE LA BONNE DÉCISION p.30
 - Choisir en fonction de ses objectifs
 - Conseils selon son âge et son profil

LES SOLUTIONS POUR PRÉPARER SA RETRAITE

1 / L'IMMOBILIER

L'investissement immobilier constitue l'une des premières solutions pour préparer sa retraite. En ce qui concerne le choix du bien immobilier, certains critères sont néanmoins à vérifier en priorité ; ils vont non seulement jouer sur la valeur financière du bien mais également sur sa valeur locative :

- son emplacement : localisation, accès (transports, routes...), infrastructures (école, université, commerces...), nuisances éventuelles (bruit, proximité d'usine...);
- la qualité intrinsèque du bien : agencement des pièces, volume, état, équipement, etc.

S'il s'agit d'un bien ancien, attention à bien évaluer le montant des travaux éventuels de remise en état ou aux normes.

Cela peut vite alourdir l'investissement.

Enfin, pour déterminer le potentiel locatif, il est essentiel de se rendre sur place et de se renseigner sur la demande locative locale.

1.1 Acquérir sa résidence principale

Si l'accession à la propriété suppose un effort financier soutenu, cela permet de se loger tout en se constituant un patrimoine.

En outre, lorsque les emprunts sont remboursés, les charges mensuelles sont réduites d'autant.

Un avantage de taille par rapport au locataire qui, une fois à la retraite, devra continuer à payer un loyer de même niveau avec des revenus en baisse.

Les propriétaires retraités ont aussi la possibilité de revendre leur bien pour s'installer dans un logement plus adapté à leurs nouveaux besoins, sans recourir à l'emprunt. Quant aux éventuelles plus-values dégagées par la vente et non affectées à la nouvelle acquisition, elles peuvent être investies dans des placements financiers et générer des revenus complémentaires.

Posséder son logement permet également d'opter pour la formule du viager, libre ou occupé.

Une partie du prix de vente est perçue, l'autre est versée sous la forme d'une rente mensuelle ou trimestrielle fixée en fonction de l'âge du vendeur. Dans le cas d'un viager occupé, le vendeur reste dans son logement. Le viager libre est plutôt choisi par des personnes qui y voient le moyen de financer leur séjour en maison de retraite. La rente est alors plus importante.

Dans tous les cas, l'idéal est d'acheter son logement le plus tôt possible, de manière à faire coïncider la fin du crédit au plus tard avec le passage à la retraite.

1.2 Investir en direct dans l'immobilier locatif

L'immobilier locatif constitue une source de revenus complémentaires appréciable pour la retraite. Lorsque l'on est encore en activité, cet investissement peut se faire facilement à crédit, les loyers encaissés couvrant tout ou partie du crédit et des charges. Une fois le bien payé, les loyers, indexés sur l'inflation, viendront compléter les pensions de retraite.

En cas de forte imposition sur le revenu, l'investissement locatif permet, sous certaines conditions, de réduire le montant des impôts grâce aux dispositifs fiscaux en vigueur.



Imposition

Si vous louez un logement vide, vous percevez des revenus fonciers qui sont imposables à l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux. Si vous louez un logement meublé, vos revenus rentrent dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et sont imposables dans cette catégorie.



S'ASSURER CONTRE LES RISQUES LOCATIFS

Pour préserver la rentabilité de son investissement, il est indispensable de se prémunir contre tous les risques locatifs. BNP Paribas vous propose **Protection Investisseur Locatif⁽¹⁾**, destiné à se protéger des risques éventuels de loyers impayés pour les biens situés en France métropolitaine.

Protection Investisseur Locatif comprend la garantie du paiement des loyers, le remboursement des frais de procédure relatifs au recouvrement des loyers impayés, une assistance juridique en cas de litiges avec le locataire, une garantie détérioration immobilière. Ce contrat bénéficie de la garantie des risques locatifs (GRL) cautionnée par l'État (plus d'information sur www.grl.fr)

Pour en savoir plus, interrogez votre conseiller BNP Paribas ou consultez www.mabanque.bnpparibas

(1) Sous les conditions et les limites stipulées par la notice d'assurance. Contrat d'assurance proposé par la société d'assurance Sacaap.

1.3 Les dispositifs Duflot et Pinel

Le dispositif Duflot ouvre droit, sous conditions, à une réduction d'impôt en faveur des contribuables fiscalement domiciliés en France qui acquièrent ou font construire (entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2016) des logements neufs ou assimilés, qu'ils s'engagent à donner en location nue à usage d'habitation principale pendant une durée minimale de neuf ans. Ce dispositif a été assoupli par la loi Pinel.

■ Le dispositif Duflot

- Il est réservé à la location dans le secteur intermédiaire (le loyer et les ressources du locataire ne peuvent excéder certains plafonds fixés par décret).
- Il est applicable uniquement dans les zones du territoire où le déséquilibre entre l'offre et la demande de logements est le plus marqué.
- Il concerne les logements qui respectent un niveau de performance énergétique globale (variable en fonction du type de logement concerné, déterminé par décret).

Cette réduction d'impôt est calculée sur le prix de revient du logement, retenu dans la limite d'un plafond par mètre carré de surface habitable fixé par décret. Cette base ne peut dépasser la limite de 300 000 € par contribuable et pour une même année d'imposition.

Le taux de la réduction d'impôt est fixé à 18 % (sauf pour les investissements outre-mer où il s'établit à 29 %). Cet avantage ne peut cependant pas être cumulé avec d'autres dispositifs pour un même bien.

Remarque : cet avantage fiscal est pris en compte dans le plafonnement global des niches fiscales.

■ Le dispositif Pinel

Pour les acquisitions, constructions et/ou souscriptions réalisées depuis le 1^{er} septembre 2014, le dispositif Pinel est applicable. Il apporte notamment les assouplissements suivants :

- La durée d'engagement de location est modulable sur option de l'investisseur : 6 ou 9 ans, prorogable (durée maximum d'engagement de 12 ans).
- Le montant de l'avantage fiscal est également modulé en fonction de la durée de l'engagement de location : 12 % pour 6 ans, 18 % pour 9 ans. Taux majoré en cas de prorogation de l'engagement (21 % pour 12 ans). Ces taux sont majorés en cas d'investissement outre-mer.
- Pour les investissements réalisés depuis le 1^{er} janvier 2015, le logement peut être loué à un ascendant ou à un descendant sans perte du bénéfice de l'avantage fiscal (sous réserve de respecter toutes les conditions d'application du dispositif).

En parallèle, d'autres dispositifs fiscaux existent comme par exemple celui du loueur en meublé non professionnel (LMNP).



1.4 Investir dans l'immobilier locatif au travers de parts de SCPI

Acheter des parts de SCPI (Sociétés civile de placement immobilier) constitue une alternative à l'investissement locatif en direct : au lieu d'acheter de l'immobilier classique, l'investisseur achète des parts d'actifs investis dans des bureaux, des commerces, des entrepôts (SCPI dites "de rendement") ou de l'immobilier résidentiel de particuliers (SCPI dite "de défiscalisation"). Elles permettent une mise de fonds moins importante et ont l'avantage de procurer des revenus stables⁽¹⁾ sans les soucis de la gestion locative (impayés, vacances de locataires, entretien du bien...). Elles offrent également, comme tout investissement locatif, une bonne protection contre l'inflation puisque les loyers sont indexés en partie sur la hausse des prix. Alors que les SCPI de rendement répondent à un objectif de versement de revenus plutôt élevés, les SCPI de défiscalisation permettent de réduire immédiatement ses impôts.

(1) Ni les revenus ni le capital ne sont garantis.



VOTRE PROJET IMMOBILIER AVEC BNP PARIBAS

Pour financer votre investissement et assurer votre crédit

- Une large gamme de prêts immobiliers à des taux attractifs (amortissables ou in fine, à taux fixe ou variable).
- L'Assurance des Emprunteurs BNP Paribas, une assurance complète qui peut vous couvrir en cas de décès, invalidité, interruption de travail et perte d'emploi.

Pour investir en direct dans l'immobilier locatif

La possibilité de confier tout ou partie de votre projet immobilier à BNP Paribas Immobilier Résidentiel Transaction et Conseil, filiale spécialisée du Groupe BNP Paribas.

Pour protéger vos biens et sécuriser vos revenus

- L'Assurance Habitation BNP Paribas⁽¹⁾ avec ses différentes formules, dont la formule PNO (Propriétaire Non Occupant) pour vos biens locatifs.
- Protection Investisseur Locatif⁽²⁾, l'assurance des loyers impayés.

Pour investir dans l'immobilier au travers des SCPI

Notre filiale spécialisée, BNP Paribas Real Estate, vous fait bénéficier de son expérience dans la sélection de biens immobiliers et en assure la gestion locative, veillant, ainsi, à adapter régulièrement les locaux à l'usage de leurs occupants.

(1) Contrat d'assurance proposé par Avanssur.

(2) Contrat d'assurance proposé par Sacapp.



2 / L'ÉPARGNE FINANCIÈRE

Bénéficier d'une rente versée à vie ou des revenus d'un capital placé fait partie des solutions pour augmenter sa pension. Il existe une large gamme de produits d'épargne et de placements financiers disponibles pour préparer sa retraite.

2.1 L'épargne individuelle

Chacun peut se constituer librement une épargne personnelle. C'est un moyen de se garantir un revenu supplémentaire au moment du départ en retraite.

Plus on commence à épargner tôt, plus important sera le complément de retraite.

Opter pour l'épargne financière programmée permet d'épargner à son rythme, tous les mois, en bénéficiant de plusieurs avantages :

- **Le confort** : se constituer progressivement une épargne, de manière régulière et automatique, sans s'en occuper.
- **La souplesse** : choisir le montant et la périodicité de son versement, l'adapter facilement en fonction de l'évolution de ses revenus et de ses dépenses.
- **L'atténuation des impacts des fluctuations de marché sur son portefeuille** : investir régulièrement un montant identique sur le(s) fonds de son choix, permet de lisser l'impact des fluctuations de marché sur son portefeuille : lorsque les marchés sont en hausse, le prix d'achat moyen augmente mais le capital investi, au global, progresse ; lorsque les marchés sont en baisse, cela permet d'acheter un plus grand nombre de parts et de bénéficier ainsi d'une diminution du prix d'achat moyen, amortissant l'effet de marché sur son portefeuille. Grâce à l'épargne financière programmée, les baisses sont amorties, les hausses sont plus rapidement engrangées ; ainsi, il n'est plus nécessaire de s'interroger sur le moment opportun pour entrer sur les marchés.

L'épargne financière programmée peut être mise en place sur plusieurs supports tels que les contrats d'assurance vie multisupport, le PEA et le CIF.

Plusieurs produits de placement existent pour préparer sa retraite.

■ Les solutions dédiées à la retraite

L'assurance vie multisupport

Les contrats d'assurance vie multisupport permettent d'accéder à différents types de placement (fonds en euros, unités de compte⁽¹⁾ représentatives de parts d'organismes de placements collectifs...) et de gestion (libre, profilée, à horizon...), tout en bénéficiant d'un cadre fiscal avantageux. Toutes les options de sortie sont possibles : rachat, capital ou rente. Le capital⁽²⁾ est disponible à tout moment⁽³⁾ et transmis au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) en cas de décès dans des conditions fiscales privilégiées.

Pour récupérer tout ou partie de l'épargne sous forme de revenus réguliers, le souscripteur peut réaliser des rachats partiels programmés ou opter pour différents types de rentes viagères, soumises à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

Le PERP

Le plan d'épargne retraite populaire (PERP) est un contrat d'assurance vie strictement dédié à la préparation de la retraite. Il existe 3 types de gestion : sécurisée, à horizon ou libre. Selon le type de gestion choisi, les sommes investies sont placées sur différentes classes d'actifs (actions, obligations et produits monétaires).

Au moment de la retraite, l'épargne est transformée en rente viagère (revenus garantis à vie) fiscalisée ou reversée partiellement sous forme de capital fiscalisé (dans la limite de 20 % de la valeur totale du contrat) si le contrat le permet. Le PERP présente un avantage fiscal immédiat, puisque les versements effectués sur ce contrat sont déductibles du revenu net global dans certaines limites.

(1) Les supports en unités de compte évoluent à la hausse ou à la baisse en fonction des fluctuations des marchés financiers. Ils offrent potentiellement de meilleures performances sur le long terme mais présentent un risque de perte en capital.

(2) Risque de perte en capital pour les produits à capital protégé uniquement à l'échéance.

(3) Sous réserve de l'accord du bénéficiaire s'il est acceptant. Depuis la loi du 17/12/2007, il n'est plus possible pour le bénéficiaire d'accepter le bénéfice d'un contrat sans que l'assuré consente à cette acceptation.



UNE SICAV CONÇUE POUR PRÉPARER SA RETRAITE

Avec **BNP Paribas Retraite Responsable**⁽¹⁾, vous pouvez vous constituer un complément de revenus pour la retraite en épargnant dans le fonds qui correspond à votre date prévisionnelle de départ en retraite. Cette SICAV peut être souscrite au sein d'un PERP, d'un contrat d'assurance vie multisupport ou d'un compte titres.

Une gestion flexible qui s'adapte à votre date de départ en retraite.

En fonction de votre horizon de placement, la répartition de votre épargne sera ajustée pour trouver le meilleur compromis entre la recherche d'une performance financière attractive et la sécurisation de votre épargne. Plus votre date de départ en retraite est lointaine, plus le fonds sera exposé aux actions afin de vous faire profiter pleinement de leur potentiel de performance. À l'inverse, si votre départ en retraite se rapproche, le fonds aura une part actions réduite (réduction de 5% chaque année) au profit de placements moins risqués, mais aussi potentiellement moins rentables (obligations, titres monétaires). Ainsi, plus vous vous y prenez tôt, plus votre capital a des chances de fructifier.

Un investissement socialement responsable (ISR)

Les gérants de BNP Paribas Retraite Responsable sélectionnent des titres d'entreprises soucieuses de l'environnement, de la qualité de leurs relations sociales et de leur gouvernance.

Pour en savoir plus, parlez-en à votre conseiller ou connectez-vous sur mabanque.bnpparibas

(1) BNP Paribas Retraite Responsable n'offre pas de garantie de capital.

Plus le taux moyen d'imposition de l'épargnant est élevé, plus ce dispositif est intéressant. Il est possible de reporter sur 3 ans le disponible fiscal "non consommé", dans la limite du plafond annuel. Les membres d'un couple marié ou pacsé peuvent déduire leurs versements dans une limite annuelle égale au total du montant déductible pour chacun d'eux.

Enfin, pendant la phase d'épargne, les produits capitalisés sur le plan sont exonérés d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux.



LE PLAFOND ÉPARGNE RETRAITE

Il est indiqué sur votre dernier avis d'imposition.

AVIS D'IMPÔT SUR LE REVENU 2015

SUITE DE VOTRE AVIS			
INFORMATIONS INDIQUÉES POUR MÉMOIRE			
Revenus déjà soumis aux prélèvements sociaux avec CSG déductible (19)			
PLAFOND ÉPARGNE RETRAITE			
Le plafond disponible pour la déduction des cotisations d'épargne retraite versées en 2015, pour la déclaration des revenus à souscrire en 2016 est de :			
Le plafond total de 2013			
	Vous	Conjoint	
	18 263	12 672	
Plafond non utilisé pour les revenus de 2012	4 318	3 107	
Plafond non utilisé pour les revenus de 2013	+ 4 873	+ 3 218	
Plafond non utilisé pour les revenus de 2014	+ 5 780	+ 3 328	
Plafond calculé sur les revenus de 2014	+ 6 397	+ 3 507	
PLAFOND POUR LES COTISATIONS VERSÉES EN 2015	= 21 366	= 13 160	





La fiscalité des rachats de l'assurance vie

Elle s'applique sur le montant des plus-values réalisées pour les contrats conclus à partir du 26 septembre 1997.

ANCIENNETÉ DE L'ADHÉSION À COMPTER DE LA DATE DE CONCLUSION DU CONTRAT	PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX	IMPÔT SUR LE REVENU
Inférieure à 4 ans	15,5 %	Barème progressif ou option PFL ⁽⁴⁾ à 35 %
Égale ou supérieure à 4 ans et inférieure à 8 ans	15,5 %	Barème progressif ou option PFL ⁽⁴⁾ à 15 %
Égale ou supérieure à 8 ans	15,5 %	<ul style="list-style-type: none"> Abattement annuel de 4 600 € ou 9 200 €⁽⁵⁾ Imposition de la fraction excédentaire au barème progressif ou option PFL⁽⁴⁾ à 7,5 %

(4) Prélèvement forfaitaire libératoire.

(5) Abattement annuel de 4 600 € pour une personne seule ou de 9 200 € pour un couple soumis à une imposition commune, tous contrats d'assurance vie et de capitalisation confondus.

Le CIF ou compte titres

Le compte d'instruments financiers (CIF) permet de détenir et gérer un portefeuille d'OPC ou organisme de placement collectif (SICAV, FCP) ou de titres détenus en direct (actions, obligations...). Il est ainsi possible de constituer ou valoriser un capital à l'horizon souhaité (court, moyen ou long terme). La fiscalité des valeurs mobilières est amenée à évoluer régulièrement. Il convient donc de faire le point avec son conseiller bancaire, notamment pour vérifier que cette enveloppe est la plus adéquate, d'un point de vue fiscal, à sa situation.

La loi de Finances pour 2013 a modifié le régime d'imposition des plus-values sur cession de valeurs mobilières et droits sociaux. Depuis 2013, les plus-values sont en principe imposées au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Certaines peuvent être réduites d'un abattement pour durée de détention : 50 % pour une détention comprise entre plus de deux et moins de huit ans, 65 % après huit ans de détention.

Le PEA

Le Plan épargne en actions (PEA) est une enveloppe fiscale avantageuse qui permet d'effectuer des placements en actions européennes tout en bénéficiant, en cas de retrait après cinq ans, d'une exonération d'impôts sur les dividendes et plus-values (hors prélèvements sociaux). Les versements sont limités à 150 000 € pour une personne seule. La sortie est possible soit en capital, soit en rente viagère après huit ans, soit en rachats partiels (qui, après huit ans, n'entraînent pas la clôture du PEA mais empêche tout versement ultérieur). L'un des avantages du PEA réside dans sa rente viagère, exonérée d'impôt sur le revenu au-delà de 8 ans, et seulement soumise aux prélèvements sociaux sur une fraction de son montant. Depuis le 1^{er} janvier 2014, chaque contribuable peut détenir à la fois un PEA "classique" et un PEA "PME-ETI". Ce dernier dont le plafond de versements est fixé à 75 000 € pour une personne seule, permet de financer les PME et les entreprises de taille intermédiaire (ETI). Il fonctionne de la même manière et bénéficie des mêmes avantages fiscaux que le PEA "classique".

BNP Paribas met à votre disposition un large choix de SICAV et FCP éligibles au PEA, dont certains peuvent bénéficier d'une protection en capital.

■ La rente viagère

Plusieurs produits d'épargne permettent de convertir le capital acquis en rente viagère : le PEA, le PEP, l'assurance vie et le PERP.

Pour certains contrats d'assurance vie, une durée minimale de 4 ans est requise pour une sortie en rente⁽²⁾.

Pour les dispositifs de retraite accessibles dans le cadre de l'entreprise, la sortie sous forme de rente viagère est obligatoire et intervient au moment du départ à la retraite (à l'exception du PERCO qui permet également le plus souvent une sortie en capital).

La rente viagère est une somme versée périodiquement à une personne toute sa vie, lui garantissant ainsi des revenus jusqu'à son décès.

Cette rente viagère peut être "simple" si elle s'arrête au décès de l'adhérent ou "avec réversion", permettant de maintenir, à son décès, le versement de la rente à une autre personne, par exemple son conjoint⁽³⁾.

Il existe d'autres formules :

- La rente viagère avec annuités garanties assure le versement d'une rente, même en cas de décès de l'assuré, sur une durée minimum choisie à l'avance (5, 10 ou 15 ans par exemple).
- La rente viagère par palier permet de fixer à l'avance une date à partir de laquelle le montant de la rente sera baissé ou augmenté afin de l'ajuster à sa situation familiale (conjoint actif ou non, enfants à charge ou non...).
- La rente viagère avec garantie dépendance permet d'anticiper une future perte d'autonomie en adossant la rente à une assurance dépendance, ou en prévoyant une majoration de la rente en cas de dépendance⁽⁴⁾.



COMPLÉTER SES REVENUS

Votre conseiller BNP Paribas est à votre disposition pour vous présenter nos solutions de compléments de revenus, selon vos objectifs et vos priorités.

La fiscalité des rentes viagères

	PEA / PEP	ASSURANCE VIE / PERCO	PERP / PER ENTREPRISES
IMPÔT SUR LE REVENU	Exonération après 8 ans	Fraction imposable en fonction de l'âge du bénéficiaire de la rente au moment de la transformation en rente : <ul style="list-style-type: none"> • moins de 50 ans : 70 % • de 50 à 59 ans inclus : 50 % • de 60 à 69 ans inclus : 40 % • 70 ans et plus : 30 % 	Imposable après abattement de 10 %
PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX	15,5 % de la fraction imposable	15,5 % de la fraction imposable	<ul style="list-style-type: none"> • PERP : 7,40 % • PER Entreprises : 8,40 %

(2) Sous réserve de l'accord du bénéficiaire, s'il est acceptant, et d'être âgé de moins de 80 ans au moment de la transformation.

(3) Pour les PER Entreprises, le bénéficiaire de la rente de réversion est exclusivement le conjoint, et le cas échéant, les ex-conjoints survivants non remariés.

(4) Sous réserve du paiement avant l'état de dépendance d'une cotisation d'assurance dépendance, dont le montant est fixé lors de la conversion du capital en rente viagère.



LES SOLUTIONS RETRAITE BNP PARIBAS

Votre conseiller est à votre disposition pour vous aider à évaluer l'effort d'épargne que vous devez réaliser pour compléter vos revenus à la retraite grâce au **Diagnostic retraite personnalisé**. Il vous guidera dans le choix de la formule d'épargne la mieux adaptée à votre situation, parmi une large gamme de solutions dédiées.

Outre le contrat d'assurance vie multisupport **BNP Paribas Multiplacements 2** ou le **Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP)** de BNP Paribas, il pourra vous proposer des produits complémentaires comme le PEA et le CIF. Vous pouvez également accéder à la gestion à horizon, au sein du contrat BNP Paribas Multiplacements 2 ou du CIF, grâce à la **SICAV BNP Paribas Retraite Responsable**.

Pour en savoir plus, parlez-en à votre conseiller ou connectez-vous sur www.mabanque.bnpparibas

Exemple

Grâce à sa simulation de retraite, Camille s'aperçoit que sa retraite (voir p.16) ne représentera que 56 % de son dernier salaire. Elle souhaite connaître l'épargne nécessaire pour améliorer ses revenus à la retraite : sa simulation lui indique qu'un versement mensuel de 180 €/mois dès maintenant lui permet de se constituer un complément de revenus à vie de 184 €/mois sous forme de rente viagère.



COMMENT AMÉLIORER VOTRE RETRAITE ?

En versant
180 €/mois



Vous vous constituez un complément de revenu mensuel brut à la retraite estimé à 184 €/mois*

* En fonction des modes de sorties prévues par les dispositifs (capital, rente) et en fonction des hypothèses de performances que vous avez renseignées. Les résultats des calculs ont une valeur indicative et informative. Cette simulation n'est pas contractuelle et elle ne constitue donc en aucun cas un engagement ferme et définitif de notre part.

2.2 L'épargne dans le cadre de l'entreprise

Mise en place au sein de certaines entreprises, l'épargne collective permet de se constituer un capital ou une rente au moment de la retraite, dans des conditions fiscales avantageuses. Il existe plusieurs dispositifs.

■ Le PERCO

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOi) est destiné à l'ensemble des salariés de l'entreprise (sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté) et, dans les entreprises comptant habituellement entre 1 et 250 salariés, sous conditions, aux chefs d'entreprises, mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire), ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. Son adhésion est facultative sauf clause d'adhésion par défaut figurant dans le plan. Seules les sociétés possédant déjà un PEE (plan d'épargne entreprise) ou adhérant à un PEG (plan d'épargne groupe) ou PEI (plan d'épargne interentreprises) peuvent mettre en place ce type d'épargne.

Les versements

Ce plan peut être alimenté de plusieurs manières. L'épargnant peut investir sur le PERCO sa participation et son intéressement aux bénéfices de l'entreprise, y transférer les droits détenus dans son compte épargne temps (sous réserve que l'accord relatif au Compte Épargne Temps (CET) prévoit cette possibilité) ou jusqu'à dix jours de repos non pris, en l'absence de CET dans l'entreprise et/ou y effectuer des versements volontaires. Le PERCO est alimenté automatiquement par 50 % des sommes issues de la participation en gestion pilotée, lorsque le salarié n'a pas décidé de les affecter dans un plan d'épargne salariale ou de les percevoir immédiatement (option par défaut de réponse).

Cette disposition est applicable aux droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 10 novembre 2010.

Le montant cumulé des versements annuels du salarié sur ses différents plans d'épargne salariale (y compris les droits issus du Compte Épargne Temps - CET - affectés au PEE) ne doit pas dépasser 25 % de sa rémunération brute annuelle (ou 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 9 654 € en 2016, pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente). L'employeur peut décider de compléter les versements des épargnants par un abondement. Celui-ci est limité à 3 fois le montant des versements de l'épargnant et plafonné à 16 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire, soit 6 178,56 € en 2016. L'abondement versé sur le PERCO est pris en compte dans le calcul du plafond épargne retraite. Les abondements PEE et PERCO sont cumulables jusqu'à 24 % du plafond de la Sécurité sociale, soit 9 267,84 € en 2016. Les bénéficiaires répartissent librement leurs versements entre les OPC⁽¹⁾ proposés au sein du PERCO.

La sortie

Les avoirs sont indisponibles jusqu'à l'âge de départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la loi (acquisition d'une résidence principale, expiration des droits à l'assurance chômage, surendettement, invalidité, etc.). La sortie se fait au choix de l'épargnant, sous forme de rente viagère et/ou de capital si le plan le permet. La fiscalité des rentes viagères du PERCO est similaire à celle des rentes viagères de l'assurance vie. Le capital, lui, est exempt d'impôt sur le revenu mais les plus-values éventuelles n'échappent pas aux prélèvements sociaux.

À noter : le salarié peut choisir une allocation de son épargne permettant, à l'approche du départ à la retraite, de réduire progressivement l'exposition aux produits "actions" au profit de produits financiers moins risqués, via la gestion pilotée du PERCO. Au travers de cette gestion, l'épargnant délègue l'allocation de son épargne à des experts en gestion financière. Dans le cas où l'épargnant souhaiterait faire des versements et ne mentionnerait pas leur affectation, ils seront investis en gestion pilotée.



Compte épargne temps

En présence d'un Compte Épargne Temps (CET) dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, transférer sur le PERCO ou le PER Entreprises, les sommes correspondant à des jours de repos non pris (sous réserve que l'accord relatif au CET prévoit cette possibilité).

En l'absence de CET dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser sur le PERCO ou le PER Entreprises, les sommes correspondant à des jours de repos non pris.

■ Le PER Entreprises (anciennement dénommé "contrat Article 83")

Le PER Entreprises est un contrat d'assurance sur la vie à adhésion obligatoire. Il est souscrit par l'employeur pour le compte de l'ensemble de ses salariés, ou de certaines catégories définies à partir de critères objectifs (article R 242-1-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale), afin de leur constituer une retraite en supplément des régimes obligatoires.

Les versements

L'employeur s'engage à verser régulièrement sur un compte dédié à chaque bénéficiaire une cotisation obligatoire calculée sur une base applicable à l'ensemble des assurés. Il peut s'agir d'un pourcentage du salaire annuel brut, ou d'un montant annuel forfaitaire, le cas échéant revalorisé annuellement.

L'accord instituant le dispositif dans l'entreprise peut éventuellement prévoir une cotisation à la charge du salarié. Un pourcentage de son salaire est alors prélevé par l'employeur pour alimenter le compte individuel du salarié. Dans certains cas, le PER Entreprises prévoit également la faculté pour le salarié d'effectuer des versements volontaires. L'épargne retraite constituée peut être investie, selon les choix définis par l'entreprise, sur un fonds en euros et/ou en unités de compte.

(1) Ces OPC n'offrent pas de garantie de capital.



L'épargne retraite constituée reste disponible jusqu'au départ en retraite de l'assuré, sauf cas de rachats exceptionnels qui permettent de disposer de l'épargne retraite sous forme de capital (Art. L132-23 du code des assurances) :

- expiration des droits à l'assurance chômage suite à un licenciement ;
- absence de contrat de travail ou de mandat social depuis au moins deux ans suite au non renouvellement du (des) mandat(s) social (sociaux) ou de sa (leur) révocation ;
- cessation d'activité non salariée de l'assuré suite à un jugement de liquidation judiciaire ou à une procédure de conciliation ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de la Sécurité sociale ;
- décès du conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- situation de surendettement de l'assuré.

La sortie

La sortie se fait uniquement sous forme de rente viagère avec éventuellement l'accès à des options de rente personnalisées (lire p.25).

En cas de départ de l'entreprise, les cotisations obligatoires sont interrompues et le salarié conserve son épargne jusqu'à la retraite. Le salarié peut cependant continuer à effectuer des versements volontaires, sous réserve d'une part, d'avoir usé de cette faculté lorsqu'il était salarié de l'entreprise, et d'autre part, de ne pas disposer, chez son nouvel employeur, d'un PER Entreprises prévoyant la faculté d'effectuer des versements volontaires. Le salarié peut également transférer les sommes sur un nouveau contrat de même nature ou sur un PERP.

Les cotisations obligatoires versées peuvent être déduites du revenu professionnel imposable : jusqu'à un seuil égal à 8% de la rémunération annuelle brute du salarié, dans la limite de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Il faudra toutefois veiller à déduire de ce total l'abondement perçu à titre personnel au titre du PERCO ainsi que les sommes issues d'un Compte Épargne Temps (CET) ou, à défaut de CET, des jours de repos non pris. Les cotisations obligatoires sont par ailleurs exonérées de charges sociales dans les limites et conditions fixées par la réglementation.

Les versements volontaires effectués peuvent être déduits du revenu professionnel imposable dans les limites et conditions fixées par la réglementation.

LA GESTION À HORIZON

La gestion à horizon est disponible avec certains OPC (dont la SICAV BNP Paribas Retraite Responsable) au travers du PERCO ou du PER Entreprises.

Au fur et à mesure que la date de départ en retraite approche, l'épargne est sécurisée : la part du support investie en actions est progressivement et automatiquement arbitrée, au profit de placements obligataires ou monétaires. L'assuré profite ainsi du fort potentiel de performance des marchés financiers au début de son investissement, avec un objectif de sécurisation progressive.

■ Le PEE

Le Plan d'épargne d'entreprise (PEE) peut également être utilisé pour épargner en vue de sa retraite. Il peut être mis en place dans toute entreprise, voire entre plusieurs entreprises ou à l'échelle d'un groupe d'entreprises : on parle alors de Plan d'épargne interentreprises (PEI) ou de Plan d'épargne groupe (PEG).

Tous les salariés peuvent en bénéficier sous réserve d'une éventuelle condition d'ancienneté.

Le plan peut être alimenté par des versements volontaires et par les sommes issues de la participation et de l'intéressement. L'entreprise, de son côté, peut compléter les versements des épargnants par un abondement, qui ne pourra dépasser ni le triple de la contribution de l'épargnant ni 8% du plafond annuel de la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire, soit 3 089,28 € en 2016.

À la sortie, le capital est exonéré d'impôt sur le revenu mais les plus-values éventuelles sont soumises aux prélèvements sociaux.

Toutes les sommes versées dans le plan sont bloquées pendant 5 ans minimum, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi : mariage ou PACS, naissance ou adoption du troisième enfant, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, cessation du contrat de travail, divorce ou dissolution d'un PACS, surendettement, création ou reprise d'une entreprise, invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité sociale, décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de PACS.

3 / LE RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATION

Depuis le 1^{er} janvier 2004, il est possible de racheter des années non travaillées ou incomplètes :

- années d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur (bac + 2 minimum) dans la limite de 12 trimestres ;
- années où les cotisations versées n'ont pas permis de valider 4 trimestres d'assurance (par exemple certaines périodes de travail à temps partiel ou périodes alternant travail et chômage).

Pour les salariés du privé, le coût de ce rachat dépend de l'âge auquel il est effectué et de son objectif : atténuer seulement les effets de la décote, ou atténuer les effets de la décote et augmenter ses droits à pension. Les barèmes et modalités de paiement sont disponibles sur www.lassuranceretraite.fr. D'une manière générale, plus le rachat est effectué tôt, moins son coût est élevé.



Années d'études supérieures

La loi prévoit que les jeunes ayant poursuivi leurs études après le bac puissent plus facilement racheter des trimestres d'études. Depuis 2015, les jeunes actifs peuvent racheter 4 trimestres à un tarif préférentiel. Pour bénéficier de ce tarif, l'assuré doit effectuer ce rachat dans les 10 ans qui suivent la fin des études.

Pour calculer le gain de pension que procure un rachat de trimestres, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ne tient pas compte des régimes complémentaires. Or l'impact d'un rachat de points sur les pensions ARRCO et AGIRC peut être très élevé ; il est donc important d'interroger ses caisses de retraite complémentaires.



FINANCER SON RACHAT DE TRIMESTRES AVEC BNP PARIBAS

Grâce aux **offres de financement personnalisées** de BNP Paribas, vous pouvez racheter des trimestres d'études supérieures et/ou des années d'activité incomplètes en :

- étalant vos remboursements sur une durée adaptée à vos projets et à votre capacité de remboursement ;
- remboursant sur une durée plus longue que celle proposée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- remboursant en fonction de vos rentrées d'argent (indemnités de fin de carrière, primes...) ;
- bénéficiant de la totalité de la déductibilité fiscale.

Parlez-en à votre conseiller ou connectez-vous sur www.mabanque.bnpparibas

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



4 / PRENDRE LA BONNE DÉCISION

4.1 Choisir en fonction de ses objectifs

Pour choisir les solutions "retraite" les mieux adaptées à sa situation, il convient de déterminer ses priorités. Celles-ci peuvent être de natures différentes. Elles évoluent également dans le temps : les besoins pendant la vie active ne sont plus les mêmes une fois à la retraite.



Voici les principaux objectifs susceptibles d'être recherchés à court, moyen ou long terme, et les solutions les mieux adaptées à chacun d'entre eux :

OBJECTIFS SOLUTIONS	Conserver une épargne disponible pendant la vie active	Protéger ses proches	Augmenter ses droits pour sa future retraite	Percevoir un complément de revenus à la retraite	Réduire ses charges fixes à la retraite	Bénéficier d'un cadre fiscal avantageux		Toucher un capital à la retraite
						pendant la vie active	à la retraite	
IMMOBILIER								
Résidence principale		•			•			
Investissement locatif				•				
SCPI de rendement				•				
SCPI de défiscalisation						•	•	•
ÉPARGNE INDIVIDUELLE								
PERP		•		•		•		
Assurance vie multisupport	•	•		•		•	•	•
PEA				•		•	•	•
CIF				•				•
ÉPARGNE COLLECTIVE								
PERCO				•		•	•	•
PER Entreprises				•		•	•	
PEE				•		•	•	•
RENTES VIAGÈRES								
Issues des solutions d'épargne individuelle ou collective				•			•	
AUTRE SOLUTION								
Rachat de trimestres			•			•		

4.2 Conseils selon son âge et son profil

Certaines périodes de la vie sont plus ou moins propices à la mise en œuvre de projets. L'âge peut aussi être déterminant dans le choix de certains produits. Ainsi, il vaut mieux acheter sa résidence principale assez jeune (idéalement avant 40 ans), quitte à acquérir une petite surface et à s'agrandir au fil des années. Pour pouvoir financer un investissement locatif à crédit, il est préférable d'être encore dans la vie active.

Par ailleurs, les placements doivent se faire en fonction de son profil d'investisseur. Il s'agit du niveau de risque que l'on est prêt à accepter :

AUCUN	PROFIL SANS RISQUE
FAIBLE	PROFIL PRUDENT
MODÉRÉ	PROFIL ÉQUILIBRÉ
IMPORTANT	PROFIL DYNAMIQUE

Il convient également de tenir compte de son horizon de placement (date de départ à la retraite) ; les produits les plus dynamiques nécessitant un investissement à plus long terme (minimum 5 ans).

Quels que soient les investissements choisis, il est toujours important de diversifier son patrimoine, dans la mesure où chaque type de placement peut présenter des avantages et des inconvénients pour l'épargnant. Ainsi, un patrimoine constitué à 100 % d'immobilier ne pourra, par exemple, pas être mobilisable rapidement en cas de besoin de liquidités.

Ce tableau présente des solutions à titre indicatif. Selon votre situation personnelle et votre profil d'investisseur, votre conseiller adaptera la solution de préparation à la retraite.

		PROFIL SANS RISQUE	PROFIL PRUDENT	PROFIL ÉQUILIBRÉ	PROFIL DYNAMIQUE
IMMOBILIER	• Résidence principale	••	•••	•••	•••
	• Investissement locatif			••	•••
	• SCPI de rendement			••	••
	• SCPI de défiscalisation			••	•••
ÉPARGNE FINANCIÈRE	Épargne individuelle				
	• PERP ⁽¹⁾		•••	••	••
	• Assurance vie multisupport ⁽¹⁾	••• ⁽²⁾	•	••	•••
	• PEA			•	•••
	• Compte titres ⁽¹⁾			••	•••
	Épargne collective				
	• PERCO ⁽¹⁾		••	•••	••
• PER Entreprises		••	••	••	
• PEE ⁽¹⁾		••	••	•••	

- Recommandé
- En complément
- En diversification

(1) Au sein de ces enveloppes, les supports d'investissement sont à adapter selon votre profil d'investisseur.

(2) En fonds euros uniquement.

**Article 39**

Contrat d'épargne retraite dit "à prestations définies", conclu dans le cadre de l'entreprise au bénéfice de l'ensemble ou d'une catégorie de salariés. Alimenté par les seules primes de l'employeur, le contrat garantit à son bénéficiaire, au moment de la retraite, des prestations de retraite supplémentaires d'un niveau prédéterminé (régime additif) ou un niveau global de prestations de retraite, sous déduction des droits constitués par ailleurs (régime différentiel). La rente n'est versée que si le salarié est encore dans l'entreprise lorsqu'il demande à bénéficier de sa retraite.

ARRCO

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés. Ensemble des caisses de retraite complémentaire obligatoire, fonctionnant par points, de tous les salariés du secteur privé, cadres et non-cadres.

AGIRC

Association générale des institutions de retraite des cadres. Ensemble des caisses de retraite complémentaire obligatoire gérant le régime des cadres du secteur privé et fonctionnant par points.

Âge légal

Âge à partir duquel une personne peut demander à prendre sa retraite.

Bonification

Terme utilisé dans la fonction publique synonyme de "majoration", qui correspond à un avantage supplémentaire en matière de retraite lié à la situation personnelle de la personne.

Caisse de retraite

Organisme gérant un ou plusieurs régimes de retraite, de base ou complémentaire (ex. : Caisse nationale d'assurance vieillesse, caisses ARRCO ou AGIRC, MSA...). Dans un système par répartition, une caisse de retraite perçoit des cotisations des actifs et en reverse le produit sous forme de pensions aux retraités.

CNAV

La Caisse nationale d'assurance vieillesse est chargée de gérer le régime général de retraite des salariés du secteur privé.

Cumul emploi-retraite

Possibilité de cumuler une pension de retraite avec le revenu d'un emploi.

Décote

Une décote est une réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré. Elle s'applique lorsque l'assuré choisit de partir à la retraite alors qu'il n'a pas atteint la durée de cotisation requise pour percevoir une retraite à taux plein.

Durée d'assurance requise

Aussi appelée durée minimale d'assurance, il s'agit de la durée de cotisation légale, calculée en trimestres, nécessaire pour faire valoir une carrière complète et percevoir une pension de retraite à taux plein (l'autre condition à remplir pour le taux plein étant d'avoir atteint l'âge légal de départ en retraite). Cette durée, dans le régime général, varie de 160 à 166 trimestres en fonction de l'année de naissance (166 trimestres pour les générations nées à partir de 1955).

Durée d'assurance validée

Nombre total de trimestres validés, comprenant l'ensemble des trimestres au cours desquels l'assuré a versé des cotisations aux régimes de retraites, auxquels s'ajoutent les trimestres dits "assimilés", qui sont attribués sans cotisations dans certaines circonstances : périodes de chômage, de maladie, de maternité, de service militaire, majorations pour enfants...

Durée d'assurance cotisée

Nombre total de trimestres cotisés, c'est-à-dire de trimestres au cours desquels l'assuré a effectivement versé des cotisations aux régimes de retraite.

Épargne retraite individuelle

Produits d'épargne destinés à se constituer une rente à la retraite, et souscrits de sa propre initiative directement auprès d'un établissement habilité (banque, assureur, mutuelle...).

Parmi ces produits, on compte le PERP (Plan d'épargne retraite populaire, accessible à tous), les contrats d'épargne retraite Madelin (pour les indépendants), la Préfon pour les fonctionnaires...

Épargne retraite collective

Produits d'épargne destinés à se constituer une rente ou, pour certains, un capital en vue de sa retraite, souscrits par l'entreprise. L'initiative de leur mise en place revient à l'entreprise. Ces produits sont le PERCO (qui existe aussi en version "interentreprises", le PERCOI), le PER Entreprises...

Indemnités de fin de carrière (IFC)

Lorsqu'il part à la retraite, tout salarié a droit à des indemnités de fin de carrière. Le calcul de leur montant est différent suivant qu'il demande son départ ou qu'il est mis à la retraite d'office par l'entreprise : dans ce dernier cas, le montant est potentiellement plus élevé, et non imposable dans certaines limites. Le montant de l'IFC dépend en grande partie de la convention collective, qui peut prévoir un montant supérieur au minimum prévu par la loi.

Liquidation

Action de transformer les droits à la retraite en pension. Lorsqu'il remplit les conditions requises, un assuré peut demander la liquidation de sa retraite. Les caisses de retraite concernées vérifient alors ses droits et calculent le montant de sa pension.

Organisme de placement collectif (OPC)

OPC est un terme générique désignant les sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) et les fonds communs de placement (FCP). Ce sont des portefeuilles de valeurs mobilières gérés par des professionnels et détenus collectivement.

Majoration

Avantage supplémentaire en matière de retraite lié à la situation personnelle du bénéficiaire. Elle peut porter sur la durée d'assurance (ex. : attribution de trimestres supplémentaires pour avoir élevé un enfant) ou sur le montant de la retraite (ex. : majoration pour aide constante d'une tierce personne).

PER Entreprises

Contrat d'épargne retraite dit "à cotisations définies", conclu dans le cadre de l'entreprise, et concernant tout ou partie de l'effectif (anciennement "Article 83"). L'employeur et éventuellement le salarié versent une cotisation mensuelle fixe, qui peut être complétée par des versements volontaires du salarié. L'épargne retraite constituée est versée sous forme de rente viagère à compter du départ en retraite du salarié.

Pluripensionné ou poly-pensionné

Retraité percevant des pensions issues de régimes professionnels différents.

Point de retraite

Unité de calcul de la retraite dans certains régimes, notamment les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO. Les cotisations permettent d'acquérir des points. Le montant de la retraite est égal à la somme des points acquis au cours de la vie professionnelle, multipliée par la valeur du point au moment du départ en retraite.

Pension de réversion

Attribution au conjoint d'un assuré décédé (avant ou après son départ en retraite) d'une partie de sa pension de retraite. La pension de réversion est fonction des ressources du conjoint survivant dans le régime général des salariés et les régimes alignés.

Rachat

Faculté offerte à l'adhérent de retirer tout ou partie de l'épargne acquise sur son contrat d'assurance vie.

Relevé de carrière

Document retraçant la situation d'un assuré au regard de ses droits à la retraite. Il mentionne, pour chaque année, les rémunérations perçues et le nombre de trimestres validés. Il récapitule également le nombre total de trimestres validés pour chaque régime. Le relevé de carrière est à demander auprès de sa ou ses caisses de retraite 18 à 24 mois avant la date envisagée pour le départ en retraite.

Relevé de situation individuelle

Document envoyé par le GIP info-retraite tous les 5 ans à partir de 35 ans ou sur demande. Il récapitule, à la date donnée, le nombre de trimestres cotisés pour la retraite pour le régime de base et le nombre de points accumulés pour la retraite complémentaire.

Rente

La rente est un revenu régulier (mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel) calculé à partir notamment du capital épargné, de l'âge du bénéficiaire et de son sexe. Une rente viagère est perçue à vie. Les pensions de retraite sont des rentes viagères.

Revalorisation

1. Augmentation périodique du montant des pensions de retraite calculées en fonction de l'augmentation des prix.
2. Réévaluation de la valeur des salaires perçus au cours des années précédentes, pour calculer le salaire annuel moyen qui sert de référence au calcul des pensions de retraite. Cette réévaluation se fait depuis 1993 en fonction de l'évolution des prix.

Surcote

Majoration appliquée au montant de la pension d'un assuré ayant atteint l'âge légal de départ en retraite et qui a continué à travailler au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Taux de remplacement

Rapport entre le montant de la première retraite (base et complémentaire) et celui du dernier traitement, rémunération ou revenu perçu.

Taux plein

Dans tous les régimes, c'est le taux maximum de calcul d'une retraite dont peut bénéficier l'assuré. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux plein est de 50 %.

Trimestre

Unité de base de calcul de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.



A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



POUR EN SAVOIR PLUS

www.la-retraite-en-clair.fr

www.lassuranceretraite.fr

www.grl.fr

www.info-retraite.fr

Les informations à caractère juridique et fiscal contenues dans ce guide sont données à titre indicatif et n'ont aucune valeur contractuelle. Elles peuvent faire l'objet de modifications à tout moment, en fonction des évolutions légales et réglementaires, et sont à jour au 1^{er} juillet 2016, date de rédaction.

BNP Paribas, SA au capital de 2 492 925 268 euros - Siège social : 16 boulevard des Italiens, 75009 Paris - Immatriculée sous le n° 662042449 RCS Paris - Identifiant CE FR76662042449. ORIAS n° 07 022 735.

Cardif Assurance vie, entreprise régie par le Code des assurances - SA au capital de 717 559 216 euros - Immatriculée sous le n° 732028154 RCS Paris N° TVA intercommunautaire FR 12732028154 - Siège social: 1 boulevard Haussmann, 75009 Paris - Bureaux : 8 rue du Port, 92728 Nanterre Cedex.

BNP Paribas Real Estate, SAS au capital de 383 071 696 euros - Immatriculée sous le n° 692 012 180 RCS Nanterre - N° TVA Intracommunautaire FR 666 920 121 80 - Siège social : 167 Quai de la Bataille de Stalingrad, 92867 Issy-Les-Moulineaux Cedex. BNP Paribas Real Estate est une filiale du groupe bancaire BNP Paribas.

Avanssur, dont la marque est Direct Assurance, est une société anonyme régie par le code français des assurances, au capital de 67 155 752,86 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le n° 378 393 946 RCS, dont le siège social est 48 rue Carnot, 92158 Suresnes.

Sacapp, société de courtage d'assurances, SA au capital de 160 000 €. Immatriculée sous le n° B390 786 00034 RCS Nanterre - APE 6622 Z. ORIAS n° 07 000 150 (www.orias.fr). Siège social : 39 rue Fessart, 92772 Boulogne Billancourt Cedex. Tél : 01 79 41 73 00 - fax : 01 41 86 06 10. e-mail : service.clients@sacapp.com

Dans la même collection

- Le départ à la retraite (*à paraître*)
- La transmission de patrimoine
- La succession
- Réussir son déménagement
- L'immobilier en France
- L'expatriation
- Impatriés
- La protection des personnes majeures
- Faire face à la perte d'autonomie
- La séparation

www.mabanque.bnpparibas



Avec Ecofolio
tous les papiers
se recyclent.

Ce document est imprimé sur du papier certifié.

Logo
Certification



BNP PARIBAS

**La banque
d'un monde
qui change**