

## Chapitre 12

### Les régimes complémentaires

Les retraites complémentaires ont été créées avec l'objectif de procurer un complément de ressources qui s'ajoute à la pension dite « de base » du régime général. Deux régimes, auxquels l'affiliation des salariés est obligatoire sous certaines conditions, se complètent : l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) et l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).

#### Quelles sont les caractéristiques de l'Arrco ?

L'association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) est le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé. Des points de retraite sont attribués à l'assuré en contrepartie des cotisations (salariales et patronales) prélevées sur le salaire. Chaque année, l'institution de retraite informe chaque participant du montant des cotisations Arrco versées l'année précédente pour son compte et du nombre de points de retraite obtenus en échange.

Le barème des cotisations Arrco est le suivant :

- tranche 1 du salaire (jusqu'au plafond de la Sécurité sociale) : 6 % appelé à 125 %, soit 7,50 % (auxquels s'ajoute l'AGFF<sup>1</sup>) ;
- tranche 2 du salaire (entre 1 et 3 plafonds de la Sécurité sociale) : 16 % appelé à 125 %, soit 20 % (auxquels s'ajoute l'AGFF). À noter que les salariés relevant de l'Agirc ne cotisent pas à l'Arrco concernant cette tranche et ne sont donc pas concernés.

1. L'association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco (AGFF) finance la retraite complémentaire avant 65 ans à partir d'une cotisation s'élevant à 2 % du salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale et à 2,20 % au-delà.

Les assurés peuvent liquider leurs droits à l'âge de 65 ans sans condition ou à partir de 60 ans à condition de bénéficier d'une retraite de base à taux plein. Il n'existe pas de durée minimale de cotisation pour un droit à retraite. Des cotisations sont versées puis converties en points de retraite tant que l'activité n'est pas interrompue.

Des trimestres peuvent être validés au titre de la retraite (périodes assimilées) malgré l'absence de versement de cotisations. Sont notamment pris en compte : les périodes militaires, le chômage indemnisé, la maternité, la maladie, l'accident du travail...

Par ailleurs, des bonifications et des majorations peuvent être accordées concernant le fait d'avoir élevé des enfants :

- soit une majoration de 5 % des droits pour chaque enfant à charge ;
- soit une majoration de 5 % des droits obtenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1999 pour avoir élevé au moins 3 enfants. Ces deux majorations ne sont pas cumulables.

La pension de retraite est calculée de la manière suivante :

Montant brut de la retraite annuelle = Total des points obtenus x Valeur du point de retraite

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007, le point Arrco est fixé à 1,14 €.

À noter que lorsque le montant de la retraite est inférieur ou égal à 100 points, la retraite est payée en une seule fois et est calculée de la manière suivante : montant brut de la retraite annuelle X un coefficient déterminé en fonction de l'âge de départ.

## **Quelles sont les caractéristiques de l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) ?**

---

L'Agirc est un régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé qui couvre les cadres et assimilés cadres des secteurs privés de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture.

À l'instar de l'Arrco, des points de retraite sont attribués à l'assuré en contrepartie des cotisations (salariales et patronales) prélevées sur le salaire. Chaque année, l'institution de retraite informe chaque participant du montant des cotisations Agirc versées l'année précédente pour son compte et du nombre de points de retraite obtenus en échange.

Le barème des cotisations Agirc est le suivant :

- tranche 1 (jusqu'au plafond de la Sécurité sociale) : contribution exceptionnelle temporaire<sup>2</sup> + garantie minimale de points + AGFF<sup>3</sup> ;
- tranche B (entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale) : 16,24 % appelé à 125 %, soit 20,30 % + contribution exceptionnelle temporaire + garantie minimale de points + AGFF ;
- tranche C (entre 4 et 8 plafonds de la Sécurité sociale) : 16,24 % appelé à 125 % soit 20,30 % + contribution exceptionnelle temporaire.

En outre, tout salarié relevant du régime Agirc doit obtenir au moins 120 points par an : il s'agit de la garantie minimale de points (GMP). Une cotisation forfaitaire est donc appelée sur son salaire pour lui permettre d'obtenir ce nombre de points.

Les assurés peuvent liquider leurs droits à l'âge de 65 ans sans condition ou à partir de 60 ans à condition de bénéficier d'une retraite de base à taux plein. Il n'existe pas de durée minimale de cotisation pour un droit à retraite. Des cotisations sont versées puis converties en points de retraite tant que l'activité n'est pas interrompue.

Les assurés peuvent liquider leurs droits de manière anticipée. La pension est alors minorée à partir de 55 ans et avant 65 ans lorsque la retraite de base n'est pas accordée à taux plein ou pour la fraction des droits obtenus sur la tranche C des rémunérations avant 65 ans.

Des trimestres peuvent être validés au titre de la retraite (périodes assimilées) malgré l'absence de versement de cotisations. Sont notamment pris en compte : les périodes militaires, le chômage indemnisé, la maternité, la maladie, l'accident du travail...

Par ailleurs, une majoration allant de 8 % des droits pour trois enfants jusqu'à 24 % pour 7 enfants et plus peut être accordée.

La pension de retraite est calculée de la manière suivante :

Montant brut de la retraite annuelle = Total des points obtenus x Valeur du point de retraite

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2007, le point Agirc est fixé à 0,40 €.

*2. 0,35 % du salaire, depuis le premier euro jusqu'à 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.*

*3. L'association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arcco (AGFF) finance la retraite complémentaire avant 65 ans à partir d'une cotisation s'élevant à 2 % du salaire jusqu'au plafond de la Sécurité sociale et à 2,20 % au-delà.*

À noter que lorsque le montant de la retraite est inférieur à 500 points, la retraite est payée en une seule fois et est calculée de la manière suivante : montant brut de la retraite annuelle X un coefficient déterminé en fonction de l'âge de départ.

## **En quoi consiste la prévoyance complémentaire ?**

---

Les régimes de prévoyance complémentaire offrent aux bénéficiaires une couverture sociale complémentaire qui vient en supplément de la protection assurée par les régimes obligatoires de Sécurité sociale. La prévoyance complémentaire est désormais souvent perçue comme un complément de rémunération et fait partie intégrante de la politique de rémunération des entreprises.

La prévoyance complémentaire est accessible à travers trois types d'organismes : les mutuelles, les compagnies d'assurance privées et les institutions de prévoyance. Les garanties les plus souvent assurées sont : le décès, l'invalidité et l'incapacité de travail ainsi que les frais médicaux.

Si l'on détaille chacun des thèmes :

### Concernant le décès :

Dans les régimes complémentaires de retraite, le régime des cadres prévoit une couverture décès obligatoire. De plus, certaines branches professionnelles ont également prévu une prévoyance décès pour les salariés non cadres. Cependant, cette couverture obligatoire n'offre qu'une garantie limitée car le capital décès n'est en principe calculé que sur un montant de salaire limité au plafond de la Sécurité sociale.

Par conséquent, de nombreuses entreprises ont prévu des garanties supplémentaires, constituées par le versement d'un capital ou d'une rente aux bénéficiaires désignés par le salarié. La garantie peut durer jusqu'à l'âge de la retraite, ou être limitée entre 60 et 65 ans.

Le montant du capital décès varie généralement en fonction de :

- la rémunération brute du salarié ;
- la situation familiale et le nombre d'enfants à charge du salarié ;
- l'origine du décès (décès accidentel, accident de transport...)

En outre, une rente éducation peut assurer au profit des enfants à charge de l'assuré le versement d'une rente destinée à financer leurs études, versée la plupart du temps jusqu'au 21<sup>e</sup> anniversaire (ou 25<sup>e</sup> pour les étudiants).

Concernant le risque invalidité :

Une pension d'invalidité permanente est versée en fonction du pourcentage d'invalidité reconnu :

- 30 % du salaire de l'assuré dans la limite du plafond de la Sécurité sociale : invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : invalides pouvant travailler ;
- 50 % du salaire de l'assuré dans la limite du plafond de la Sécurité sociale : 2<sup>e</sup> catégorie : aucune activité possible.

À noter qu'une majoration de 40 % calculée dans les mêmes limites est prévue en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne.

Le plus souvent, l'indemnisation est identique à celle prévue en cas de décès avec une majoration de la rente pour assistance nécessaire d'une tierce personne.

Concernant les frais médicaux :

Les entreprises ont également instauré des régimes complémentaires destinés à prendre en charge tout ou partie des frais médicaux restant à la charge des salariés. Les garanties sont variables en fonction des contrats et du montant des cotisations, mais ne fonctionnent dans la plupart des cas que pour la couverture de risques déjà prévus et remboursés du moins partiellement par la Sécurité sociale.

## **Quel est le cadre juridique de la prévoyance ?**

---

Les opérations de prévoyance correspondent aux garanties collectives ayant notamment pour objet de prévoir « *au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière* » (article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale).

La prévoyance s'applique aux opérations collectives à adhésion obligatoire ou facultative et aux opérations individuelles quel que soit l'organisme gestionnaire : sociétés d'assurances, mutuelles, institutions de prévoyance.

La mise en place d'une couverture de prévoyance dans l'entreprise peut être effectuée à travers 3 moyens :

- soit par voie de convention ou d'accord collectif ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ;
- soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

### **En quoi consiste l'apport d'une mutuelle ?**

---

Une mutuelle (ou société mutuelle) est une société de personnes à but non lucratif organisant la solidarité entre ses membres, dont les fonds proviennent des cotisations des membres. La mutuelle ou complémentaire santé est un organisme qui garantit le complément des remboursements de la Sécurité sociale. Cette garantie volontaire est souscrite en contrepartie du paiement d'une cotisation.

## L'essentiel

- ♥ Les retraites complémentaires sont destinées à procurer un complément de ressources qui s'ajoute à la pension dite « de base » du régime général. L'affiliation des salariés est obligatoire sous certaines conditions, à l'association des régimes de retraite complémentaire (Arrco) et à l'association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc).
- ♥ Les régimes de prévoyance complémentaire offrent aux bénéficiaires une couverture sociale complémentaire qui vient en supplément de la protection assurée par les régimes obligatoires de Sécurité sociale. Elle est accessible à travers trois types d'organismes : les mutuelles, les compagnies d'assurance privées et les institutions de prévoyance. Les garanties les plus souvent assurées sont : le décès, l'invalidité et l'incapacité de travail ainsi que les frais médicaux.