

Épargne Salariale & Retraite

GUIDE PRATIQUE

Comprendre, estimer et améliorer votre retraite

Guide réservé aux salariés du secteur privé (régime général)



Sommaire

1 | Comprendre votre retraite

La retraite pour les salariés du secteur privé (régime général)	3
Les changements introduits par la réforme de 2023	5
Les solutions d'épargne retraite grâce à l'entreprise	7

2 | Estimer votre retraite

Le mode de calcul de votre pension de retraite	8
Estimez le montant de votre pension de retraite grâce à Amundi	10
Les informations à chaque étape clé de votre carrière	11

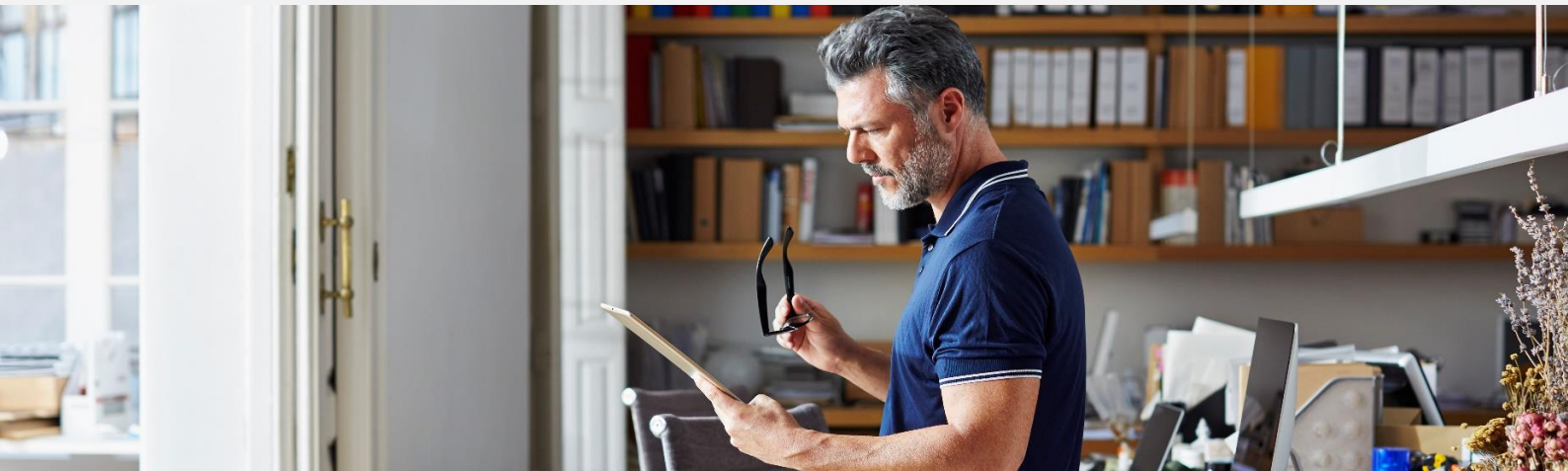
3 | Améliorer votre retraite

Les options possibles dans le cadre de la retraite des salariés du secteur privé	12
Comment optimiser votre épargne retraite en entreprise ?	14
Quelques pistes supplémentaires	17

La retraite pour les salariés du secteur privé (régime général)

Préparer sa retraite est essentiel, et il est important de s'y intéresser le plus tôt possible.

Ce guide a pour vocation de vous aider à mieux maîtriser les points clés de la retraite pour les salariés du secteur privé (régime général), avec un éclairage complémentaire sur les paramètres modifiés par la réforme des retraites⁽¹⁾.



Comment est constituée votre retraite ?

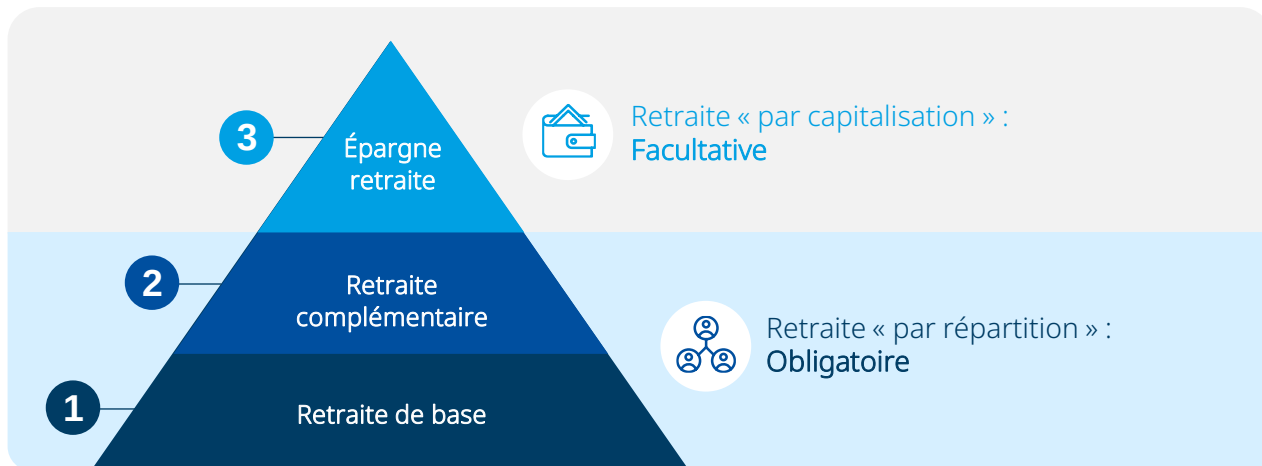
En tant que salarié du secteur privé, votre retraite est constituée de 2 régimes obligatoires, dits « par répartition », auxquels peut s'ajouter de façon facultative une retraite supplémentaire, dite « par capitalisation », constituée par l'épargne retraite.

Au total, votre retraite peut être constituée des 3 niveaux cumulés :

- 1 le régime de base géré par l'Assurance retraite (CNAV),
- 2 le régime complémentaire géré par l'Agirc-Arrco,
- 3 l'épargne retraite, qui permet d'épargner à titre personnel tout au long de sa carrière afin de disposer d'un complément de retraite.

Dans les Plans d'Épargne Retraite (PER) d'entreprise, ce système peut même être directement alimenté par des versements de l'employeur.

Voici en synthèse les 3 étages de la retraite



(1) La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a été publiée au Journal officiel le 15 avril 2023. Elle intègre un volet réformant le système de retraite de base. Des décrets d'application sont encore attendus pour la mise en œuvre opérationnelle au 1er septembre 2023.



À quel âge et à quelles conditions partir en retraite ?

1. Âge légal de départ en retraite

C'est l'âge à partir duquel un salarié est en droit de prendre sa retraite, même s'il n'a pas suffisamment cotisé pour bénéficier d'une retraite à « taux plein ».

Cet âge légal va progressivement passer de 62 ans à 64 ans avec la réforme des retraites de 2023.

2. Âge de la retraite à « taux plein »

C'est l'âge qui permet de partir en retraite en touchant une pension de retraite dite à « taux plein », sans décote.

Ce taux peut être atteint à tout moment, sous réserve d'avoir validé suffisamment de trimestres de cotisation :
de 168 à 172 trimestres selon votre année de naissance.

3. Âge du taux plein automatique

C'est l'âge où le départ en retraite à « taux plein » est possible même si le nombre de trimestres requis n'a pas été atteint. **Il est fixé à 67 ans.**

4. Âge de mise à la retraite d'office

C'est l'âge où l'employeur peut imposer à tout salarié de partir en retraite. **Il est fixé à 70 ans.**

Décote ? Surcote ?

En fonction de votre âge de départ en retraite, le montant de votre pension de retraite peut être soit minoré (décote), soit majoré (surcote).

Ainsi, **il est possible de partir dès l'âge légal, sans avoir validé le nombre de trimestres nécessaires** pour atteindre une retraite à « taux plein », moyennant **une décote** (coefficient de minoration appliqué lors du calcul de la retraite de base).

A l'inverse, atteindre l'âge légal n'entraîne pas une obligation de départ en retraite, y compris pour les personnes qui ont déjà suffisamment cotisé pour bénéficier d'une retraite à « taux plein ».

En effet, il est tout à fait possible de continuer à travailler, afin d'améliorer le montant de sa pension **en bénéficiant d'une surcote** (coefficient de majoration appliqué lors du calcul de la retraite de base).



Quelles sont les possibilités de départ anticipé ?



Retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet de percevoir une partie de la pension de retraite, tout en continuant à travailler à temps partiel.



Situations particulières

Il est possible de partir avant l'âge légal dans certains cas de handicap, carrière longue, pénibilité, inaptitude ou bien incapacité permanente.



Autres possibilités dépendantes des accords d'entreprise

Dans certaines entreprises, il existe des accords pour un arrêt anticipé de l'activité. Ils s'appuient par exemple sur le Compte Épargne Temps (CET) ou sur une conversion en temps de l'indemnité de départ à la retraite.

Les changements introduits par la réforme de 2023



Quelles sont les modifications concernant l'âge et les conditions de départ en retraite ?

Les **2 grands paramètres modifiés** par la réforme des retraites de 2023 - variables selon les générations - sont

L'âge légal de départ en retraite, qui va progressivement passer de **62 ans** à **64 ans**

Pour les personnes nées
à partir de 1968

64
ans

La durée de cotisation requise pour une retraite à « taux plein », dont le calendrier fixé par la loi Touraine⁽¹⁾ de 2014 va s'accélérer, pour atteindre 172 trimestres dès 2027.

Pour les personnes nées
à partir de 1965

172
trimestres

(1) Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014



Impact de la réforme en fonction de l'année de naissance

Année de naissance	Age légal minimum (hors départs anticipés)	Durée de cotisation requise avant la réforme	Durée de cotisation requise après la réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} sept. - 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
À partir de 1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Les changements introduits par la réforme de 2023



Aménagements de fin de carrière : quelles sont les nouvelles conditions ?

Assouplissement de la retraite progressive

L'accès au dispositif qui permet de percevoir une partie de la pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel va évoluer.

Ainsi, **la liste des bénéficiaires sera élargie** (notamment aux salariés non soumis à une durée d'activité et aux travailleurs non-salariés), et **les possibilités de refus de l'employeur de l'accès à ce dispositif seront limitées**.

Simplification du cumul emploi-retraite, créateur de nouveaux droits

Le dispositif qui permet à la fois de bénéficier de sa pension de retraite et de reprendre une activité professionnelle pour compléter ses revenus, va être simplifié.

Il permettra notamment, et sous certaines conditions, **d'acquérir de nouveaux droits pour la retraite afin de se constituer une seconde pension de retraite**.



Quelles sont les autres mesures prévues ?

Garantie d'une pension de retraite minimale pour une carrière complète

La pension minimale sera de

85%
du SMIC net

soit près de 1 200 € brut, pour tout salarié qui, au moment du départ en retraite, aura cotisé au SMIC le nombre de trimestres requis pour une retraite à « taux plein » ou atteint **67 ans** (âge du taux plein automatique).

Majoration de la pension de certains parents

Une majoration maximale de la pension de retraite de

5%

pour les assurés qui atteindront les **172 trimestres** requis pour une pension à taux plein, un an avant le nouvel âge légal de départ à la retraite (sous l'effet des trimestres validés au titre notamment de la maternité et de l'éducation des enfants, du handicap ou encore du congé parental d'éducation).

Amélioration du dispositif pour carrières longues

Pas d'obligation de travailler plus de

43 ans

pour les personnes ayant commencé à travailler tôt.

Départ possible :

- dès 58 ans pour un début de travail avant 16 ans,
- à partir de 60 ans pour un début entre 16 et 18 ans,
- à partir de 62 ans pour un début entre 18 et 20 ans,
- à partir de 63 ans pour un début entre 20 et 21 ans.

Fermeture de nombreux régimes spéciaux

Les nouveaux embauchés recrutés à partir du 1^{er} septembre 2023 dans la plupart des régimes spéciaux de retraite sont affiliés au régime général des retraites (Assurance retraite).

Les solutions d'épargne retraite grâce à l'entreprise

De nombreux employeurs proposent à leurs salariés des dispositifs d'épargne en entreprise, pour leur permettre de **se constituer un capital retraite dans un cadre social et fiscal incitatif**.

Chaque salarié dispose ainsi de son propre compte d'épargne retraite, et peut l'**alimenter grâce à d'éventuelles sommes versées par l'entreprise** (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement, cotisations obligatoires) **et/ou par des versements volontaires**.



Les solutions dédiées à l'épargne retraite en entreprise

Depuis 2019⁽¹⁾ de nouveaux Plans d'Épargne Retraite (PER) d'entreprise comme les **PER Collectifs (PER COL)**, les **PER Uniques (PER U)** ou les **PER Obligatoires (PER O)** peuvent être mis en place par les entreprises, parfois en remplacement d'un PERCO ou d'un contrat dit « Article 83 ».

Les nouveaux PER présentent plusieurs caractéristiques attractives :

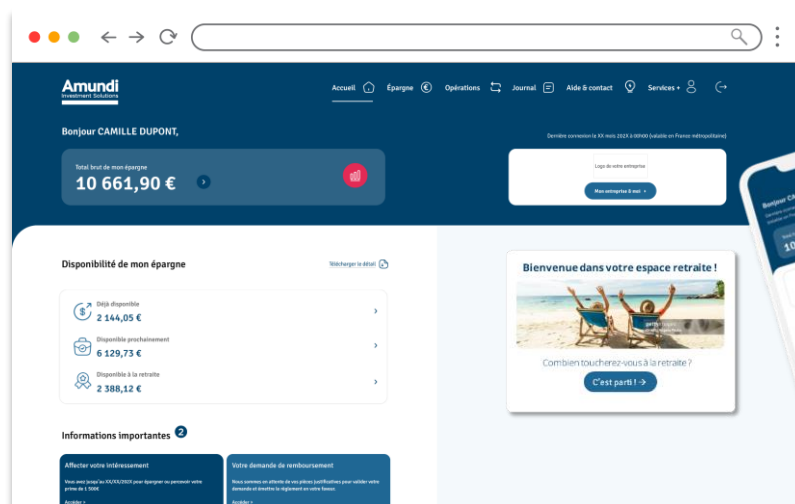
- Possibilité d'effectuer des versements volontaires déductibles des revenus imposables⁽²⁾.
- Possibilité de débloquer l'épargne⁽²⁾ avant la retraite, pour acheter sa résidence principale⁽³⁾.
- A la retraite, possibilité de choisir entre une sortie en capital⁽²⁾ ou en rente viagère.



Et vous, à quelles solutions avez-vous accès grâce à votre entreprise ?

Rendez-vous dans votre espace personnel du site ou de l'application « Mon Épargne ».

Dès la page d'accueil, vous pouvez accéder à l'ensemble de vos dispositifs d'épargne salariale et de retraite d'entreprise.



(1) Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

(2) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal (dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible peut donner lieu à des frais précisés dans les guides tarifaires en vigueur du PER. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

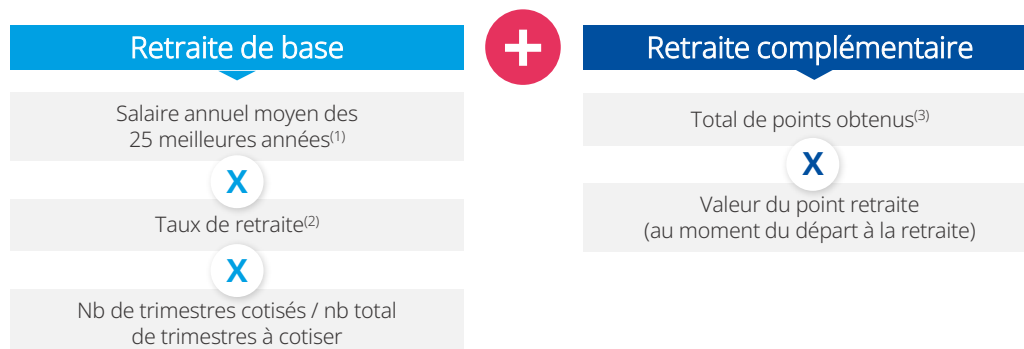
(3) À l'exception de l'épargne retraite issue des cotisations obligatoires.

Le mode de calcul de votre pension de retraite



Le calcul de votre pension de retraite

La pension de retraite représente la somme issue de la retraite de base et de la retraite complémentaire.



Qu'est-ce que le taux de remplacement ?

Le taux de remplacement est un indicateur clé qui désigne le **pourcentage du revenu d'activité que conserve un salarié lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite**. En général, il diminue d'autant que le salaire est élevé. Inversement, il est plus fort pour les salaires les plus faibles⁽⁴⁾.

SALAIRE



PENSION DE RETRAITE



Combien perçoivent les français en moyenne ?

Fin 2021, le montant mensuel brut moyen de la pension des retraités s'élève à 1 531 € (soit 1 420 € nets des prélèvements sociaux)⁽⁵⁾.

La pension des femmes est **inférieure de 40 %** à celle des hommes.

Pension mensuelle brute moyenne⁽⁵⁾

Femmes	1 531 €	Hommes
1 178 €		1 951 €

(1) Le salaire annuel moyen est calculé à partir des éléments de rémunération (salaire de base, primes, heures supplémentaires) des 25 meilleures années de la carrière professionnelle, pris en compte dans la limite du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

(2) Le taux de retraite - d'un maximum de 50 % (taux plein) - est fonction de la durée de cotisation, tous régimes confondus.

(3) Le total des points obtenus correspond à la somme des points attribués pendant toute la durée de cotisation au régime de retraite complémentaire.

(4) Source Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) : étude n°0926 « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations » de juillet 2015.

(5) Source Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) : « Les retraités et les retraites - édition 2023 ».

Le mode de calcul de votre pension de retraite



Prenons quelques exemples

Calcul d'une pension de retraite « à taux plein »

Prenons l'hypothèse d'un salarié du secteur privé, dont le salaire de base des 25 meilleures années est d'environ 3 300 € bruts par mois (40 000 € bruts par an), qui part en retraite à l'âge légal, en ayant cotisé les 172 trimestres nécessaires pour sa génération.

Sa pension de retraite sera de 2 341 € bruts par mois, soit 70 % de taux de remplacement.

Retraite de base		+	Retraite complémentaire		
Salaire annuel moyen des 25 meilleures années	40 000 €		Total de points obtenus	6 000	
X	X		X	X	
Taux de retraite	50%		Valeur du point retraite (au 01/06/2023)	1,3498 €	
X	X				
Nb de trimestres cotisés / nb total de trimestres à cotiser	172 / 172				
=	=				
Total brut annuel	20 000 €		Total brut annuel	8 098 €	
Soit un total brut mensuel de	1 666 €		Soit un total brut mensuel de	675 €	
					=
					2 341 €

Calcul d'une pension de retraite avec décote

Si nous reprenons le cas de notre salarié du secteur privé, qui part en retraite à l'âge légal, mais avec seulement 164 trimestres cotisés, il lui manque 8 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Sa pension de retraite sera de 2 033 € bruts par mois, soit 61 % de taux de remplacement.

Retraite de base		+	Retraite complémentaire		
Salaire annuel moyen des 25 meilleures années	40 000 €		Total de points obtenus	5 833	
X	X		X	X	
Taux de retraite ⁽¹⁾	45%		Valeur du point retraite (au 01/06/2023)	1,3498 €	
X	X		X	X	
Nb de trimestres cotisés / nb total de trimestres à cotiser	164 / 172		Coefficient de minoration ⁽²⁾	0,92	
=	=				
Total brut annuel	17 162 €		Total brut annuel	7 243 €	
Soit un total brut mensuel de	1 430 €		Soit un total brut mensuel de	603 €	
					=
					2 033 €

(1) Le taux de retraite - d'un maximum de 50 % (taux plein) - est réduit de 0,625 par trimestre manquant / Surcote : [Retraite dans le privé : qu'est-ce que la surcote ? | Service-public.fr](#) / Décote : [Retraite du salarié : qu'est-ce que la décote ? | Service-public.fr](#)

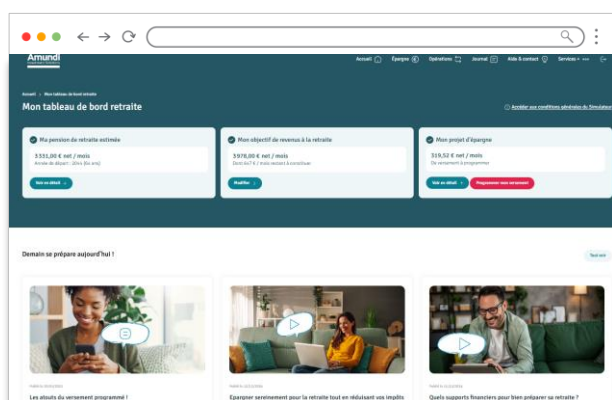
(2) Pour connaître les coefficients de minoration à appliquer, [cliquez sur ce lien](#) pour vous rendre sur le site de l'Agirc-Arrco.

Estimez le montant de votre pension de retraite grâce à Amundi

En tant que titulaire d'un compte d'épargne salariale et retraite chez Amundi, vous pouvez **accéder gratuitement au simulateur « Mon projet retraite »** depuis votre espace personnel du site ou de l'application « Mon Épargne ».

Un outil **simple et pédagogique** pour vous aider à mieux anticiper votre future retraite, en seulement 3 étapes :

1. Estimer le montant de votre future pension de retraite;
2. Définir votre revenu idéal au moment de la retraite;
3. Évaluer la somme à épargner chaque mois pour atteindre votre objectif.



Découvrez **un véritable tableau de bord** pour vous **informer** et **piloter** votre future retraite !



Pour aller plus loin

Fiabilisez vos projections grâce au **Bilan Retraite Individuel (BRI)** d'Amundi⁽¹⁾ !

Pour intégrer les trimestres officiellement validés par l'Assurance retraite et les points obtenus auprès de l'Agirc-Arrco, il vous suffit de télécharger votre Relevé Individuel de Situation (RIS).

Notre partenaire Sapiendo sera alors en mesure d'analyser votre situation et de **vous accompagner pour régulariser les éventuelles erreurs ou omissions**.

Grâce à ce service exclusif de BRI « digital », vous disposerez aussi d'une **synthèse entièrement personnalisée** et serez informé(e) de toute évolution réglementaire concernant votre régime de retraite.



(1) Ce service est accessible uniquement sur demande de l'entreprise, et sous réserve d'acceptation des conditions de commercialisation et de l'éventuelle tarification.

Les informations à chaque étape clé de votre carrière

Le droit à l'information sur la retraite est assuré par un groupement d'intérêt public, l'Union Retraite, qui réunit tous les organismes de retraite obligatoire et de retraite supplémentaire (régime de base et régime complémentaire).

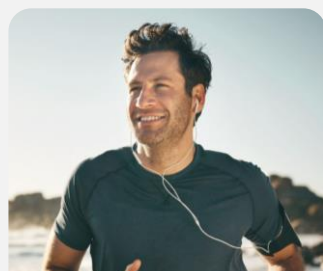
A ce titre, l'Union Retraite met également à disposition de tous les assurés un site officiel (info-retraite.fr) qui permet d'accéder à un espace personnalisé : **Mon compte retraite**.



Tout salarié bénéficie d'un droit à l'information sur la retraite, à différentes étapes de sa vie professionnelle :

Tout nouvel assuré reçoit un **document d'information générale** sur le système de retraite, après avoir validé 2 trimestres de retraite.

Entrée dans la vie active



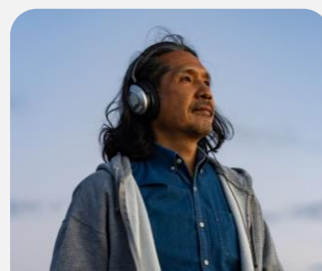
A partir de 35 ans

Chaque assuré reçoit un **Relevé Individuel de Situation (RIS) tous les 5 ans jusqu'à 50 ans**.

Ce document est un relevé de carrière qui récapitule l'ensemble des droits à la retraite acquis dans tous les régimes de retraite obligatoires auxquels un assuré a cotisé (régime de base et régime complémentaire).

La possibilité est offerte à chaque assuré de demander un **Entretien Information Retraite (EIR) pour faire un point sur sa carrière** en fonction des caractéristiques personnelles de son parcours professionnel (maternité, temps partiel, chômage...).

A partir de 45 ans



A partir de 55 ans

Chaque assuré reçoit une **Estimation Indicative Globale (EIG) tous les 5 ans jusqu'à son départ en retraite**. Ce document apporte des informations complémentaires à celles du RIS avec, notamment, une estimation du montant de la future pension de retraite selon les différents âges de départ à la retraite.

Les options possibles dans le cadre de la retraite des salariés du secteur privé

Dans le cadre des régimes obligatoires de retraite, il existe plusieurs solutions pour aménager sa fin de carrière et augmenter, dans certains cas, le montant de sa future retraite.



La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui permet de percevoir une partie de la pension de retraite, tout en continuant à travailler à temps partiel.

Pour obtenir l'accord de son employeur, il faut :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite, diminué de 2 ans, soit entre 60 ans ou 62 ans, selon son année de naissance,
- avoir validé au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite de base obligatoires confondus,
- exercer une ou plusieurs activités à temps partiel, d'une durée comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise ou les entreprises/professions concernées.



Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le **champ d'application du dispositif est élargi, et les conditions de passage à temps partiel sont assouplies pour le salarié.**



Le cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet à la fois de bénéficier de tout ou partie de sa pension de retraite et de reprendre une activité professionnelle pour compléter ses revenus.

Pour pouvoir bénéficier d'un cumul emploi-retraite intégral, il faut :

- avoir au minimum l'âge légal de départ à la retraite, soit 64 ans pour les générations nées à partir de 1968,
- remplir les conditions d'une retraite à « taux plein » en ayant, soit validé 172 trimestres de cotisations pour les personnes nées à partir de 1965, soit atteint l'âge du « taux plein » automatique (67 ans).



Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le dispositif de cumul emploi-retraite est plus attractif. **Il permet notamment, et sous certaines conditions, d'acquérir de nouveaux droits pour la retraite** afin de se constituer une seconde pension de retraite (bénéficiant du taux plein).

Les options possibles dans le cadre de la retraite des salariés du secteur privé



La surcote

La surcote est une majoration destinée à augmenter le montant de sa retraite de base lorsque le salarié continue à travailler alors qu'il a atteint l'âge légal, et qu'il totalise le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite à « taux plein », ou qu'il a atteint l'âge du « taux plein automatique ».

La surcote s'applique uniquement sur la pension issue du régime de base et pas sur celle issue du régime complémentaire (l'assuré continue toutefois d'acquérir des points de retraite complémentaire au titre de son activité prolongée)⁽¹⁾.



Taux de majoration : la pension de retraite est augmentée de 1,25 % pour chaque trimestre de surcote accompli.



Le rachat de trimestres

Le rachat de trimestres s'adresse aux assurés du régime général qui n'ont pas cotisé suffisamment d'années pour atteindre une retraite à « taux plein » du fait, notamment :

- de poursuites d'études supérieures ou pour les sportifs de haut niveau,
- ou d'années incomplètes, c'est-à-dire de périodes d'activité dont les revenus n'étaient pas suffisants pour valider 4 trimestres (chômage non indemnisé, maladie...) au titre de l'année civile⁽²⁾.

Les assurés concernés peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres, et choisir entre 2 options :

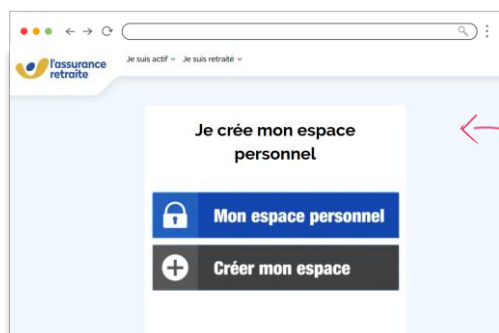
1. Avancer l'âge de la retraite à « taux plein » **pour partir plus tôt en retraite,**
2. Avancer l'âge de la retraite à « taux plein » et augmenter le nombre de trimestres cotisés **pour partir plus tôt en retraite, tout en réduisant voire supprimant la décote sur leur pension de retraite.**

Pour en savoir plus, consultez les informations officielles sur :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15675>

Quel est le coût d'un rachat de trimestres ?

Le coût de rachat dépend de plusieurs paramètres, et se calcule en appliquant un barème révisé chaque année.



Pour réaliser une simulation personnalisée, rendez-vous dans [votre espace personnel du site de l'Assurance retraite](#)

(1) Depuis le 1er janvier 2019, une majoration du montant de la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO s'applique dans certains cas et dans certaines conditions, consultables en cliquant sur le lien suivant : https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2021/10/Notice_coefficients_temporaires.pdf

(2) Conformément à l'Article R351-9 du Code de la Sécurité Sociale, pour valider 1 trimestre d'assurance retraite, l'assuré doit cotiser sur la base d'un salaire minimum au moins égal au montant du Smic horaire en vigueur au 1er janvier de l'année, au cours de chaque période travaillée, multiplié par 150 heures (soit, pour 2023, 1 690,50 €). Chaque année d'assurance n'accorde qu'un maximum de 4 trimestres.

Comment optimiser votre épargne retraite en entreprise ?

PER COL, PERCO, contrat dit « Article 83 », PER O ou encore PER U, grâce à votre entreprise, vous disposez d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne retraite en entreprise.

Ce(s) dispositif(s) peuvent être alimentés par les sommes versées par votre entreprise (intéressement et/ou participation, prime de partage de la valeur, jours de congés, abondement...), mais aussi par vos versements volontaires. Charge à vous d'optimiser cette épargne retraite, en vous posant les bonnes questions !



Comment optimiser vos versements volontaires ?

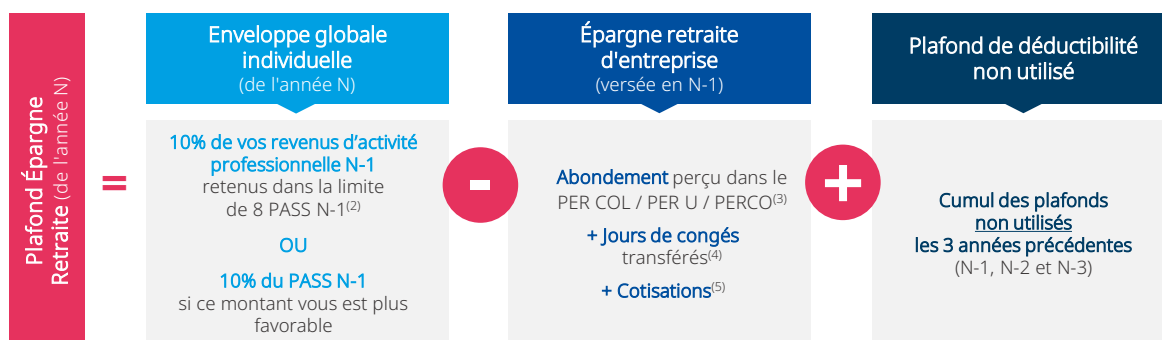
Dans le cadre des PER, il est possible de faire des versements déductibles des revenus imposables à l'impôt sur le revenu.

Chaque épargnant peut choisir de déduire tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans les PER, dans le respect du Plafond Épargne Retraite de son foyer fiscal⁽¹⁾.

À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

Comment calculer le Plafond Épargne Retraite ?

Votre Plafond Épargne Retraite représente le montant maximum de versements déductibles possibles en année N.



Pensez à programmer vos versements !

Dans la plupart des dispositifs proposés par l'entreprise, il est possible de réaliser des versements volontaires ponctuels ou programmés.

Les versements volontaires programmés comportent de nombreux atouts.

Ils permettent notamment de répartir l'effort d'épargne sur l'année ou encore d'investir régulièrement pour limiter les possibles effets des fluctuations des marchés financiers.

(1) Dans la limite, pour les salariés, de 10 % des revenus N-1 retenus dans la limite de 8 Plafonds Annuels de la Sécurité Sociale N-1 ou de 10 % du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travaillateurs Non Salariés. Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. À l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible peut donner lieu à des frais précisés dans les guides tarifaires en vigueur du PER. À la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.

(2) PASS = Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS 2022 = 41 136 € / 10% du PASS 2022 = 4 113,60 € / 8 PASS 2022 = 329 088 €).

(3) Abondement net de prélèvements sociaux éventuellement versé par l'employeur au titre du PER COL / PERCO en N-1, dont les jours de Compte Épargne Temps (CET) issus d'un abondement en temps ou en euros, dans la limite du montant exonéré d'impôt sur le revenu.

(4) Sommes correspondant à des jours de congés ou de repos non pris (en l'absence de CET) ou des droits CET (non issus d'un abondement en temps ou en euros) transférés dans les PER, les contrats dits « Article 83 » et les PERCO en N-1.

(5) Sommes correspondant, pour les salariés, aux cotisations versées par l'entreprise et éventuellement par le salarié en N-1 aux régimes supplémentaires obligatoires de retraite d'entreprise de types contrat Article 83, PER Obligatoire, PER unique, et, pour les travailleurs non salariés (TNS), aux cotisations versées en N-1 aux régimes facultatifs de retraite "Madelin" et "Madelin agricole" (pour la fraction qui excède 15% de la quote-part du bénéfice imposable comprise entre 1 et 8 PASS N-1).

Comment optimiser votre épargne retraite en entreprise ?

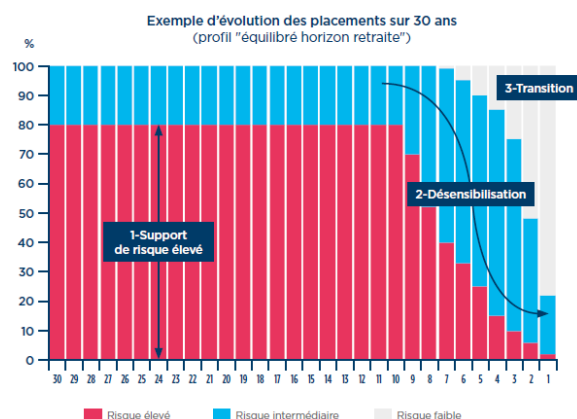


Comment choisir vos placements ?

Dans les PER, vous pouvez déléguer la gestion de votre épargne (gestion pilotée) ou la gérer vous-même (gestion libre). Dans les 2 cas, il est important de tenir compte à la fois de votre **sensibilité au risque** et de la **durée de placement** liée à la date à laquelle vous envisagez de partir en retraite.

La gestion pilotée

- La gestion pilotée est une solution clé en main qui permet de **déléguer le choix de vos placements au gestionnaire du PER**.
- En fonction de votre sensibilité au risque et de la date estimée de votre départ en retraite, votre épargne est répartie sur 3 catégories de supports plus ou moins risqués (actions, obligations, monétaire).
- La gestion de cette répartition est alors prise en charge par le gestionnaire qui l'adapte en fonction du temps restant à courir jusqu'à la retraite. Il diminue progressivement la part des supports les plus risqués pour sécuriser la performance acquise.
- Vous pouvez modifier à tout moment votre profil de risque et/ou la date estimée. Le gestionnaire adaptera en conséquence la répartition de votre épargne.



Si vous avez déjà de l'épargne en gestion pilotée, pensez à vérifier si la date d'horizon de placement que vous avez retenue est toujours la bonne !

La gestion libre

La gestion libre vous permet de **choisir librement vos placements** au sein de la gamme proposée dans le PER. Vous pouvez modifier vos choix à tout moment et autant de fois que souhaité.



Besoin d'aide pour choisir vos placements ?

Dans certains cas⁽¹⁾, vous avez accès à un **service gratuit d'aide pour choisir vos placements** en fonction de votre **profil personnel** (nature et durée de votre projet, niveau de risque envisagé).

Rendez-vous dans votre espace personnel du site ou de l'appli, à la rubrique :

Services +

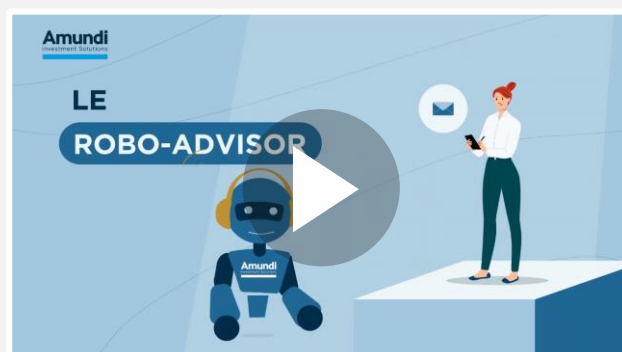


puis



Découvrir mon Robo-Advisor

Bénéficiez d'une aide à la répartition de votre épargne



(1) Ce service est accessible aux salariés uniquement sur demande de l'entreprise.

Comment optimiser votre épargne retraite en entreprise ?



Quel choix faire à la retraite : sortir en capital ou en rente viagère ?

À l'échéance des PER, il est possible d'opter pour une **sortie en capital** ou en **rente viagère**.

La sortie en capital

La sortie en capital vous permet de disposer librement de votre épargne retraite⁽¹⁾, **jusqu'à épuisement du capital**, en retirant de l'argent :

- à tout moment,
- en une ou plusieurs fois,
- sans motif.

La sortie en rente

La sortie en rente viagère vous permet de transformer votre capital retraite en rentes régulières versées tout au long de votre vie.

Plusieurs options de rente viagère existent pour répondre au mieux aux besoins et à la situation personnelle de chacun :

- rente viagère individuelle
- rente viagère réversible
- rente viagère individuelle avec annuités garanties
- rente viagère individuelle par palier décroissant
- rente viagère individuelle par palier croissant



Et après votre départ en retraite ?

Dans les PER Collectifs gérés en comptes-titres⁽²⁾ de type PER COL ou PER U, il est également possible de **continuer à épargner après l'échéance de la retraite**⁽³⁾, à la condition que les dispositifs n'aient pas encore été entièrement clôturés et qu'ils présentent un solde positif.

Vous pouvez ainsi continuer à faire fructifier votre épargne retraite sur vos plans et bénéficier :

- du cadre fiscal attractif de l'épargne salariale et retraite,
- de supports de placement spécialement conçus pour répondre à vos besoins,
- d'outils digitaux pour gérer vos plans et notamment d'un service exclusif d'aide personnalisée du choix de placements (Robo-Advisor).

(1) À l'exception des cotisations obligatoires dont la sortie se fait obligatoirement en rentes viagères.

(2) Il est possible de continuer à verser dans les dispositifs assurantiels jusqu'à 70 ans, à la condition de ne pas avoir liquidé le compte individuel.

(3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

Quelques pistes supplémentaires

Rappelons que tous les dispositifs d'épargne salariale à 5 ans, de type PEE/PEG/PEI ou actionnariat salarié, peuvent aussi être mobilisés pour votre future retraite, au même titre que d'autres pistes supplémentaires.



Regroupez tous vos contrats d'épargne retraite dans votre PER

Durant votre carrière, vous avez peut-être souscrit à d'autres dispositifs d'épargne retraite, soit chez un ancien employeur, soit à titre personnel.

Dans les PER d'entreprise, vous pouvez **transférer tous vos dispositifs d'épargne retraite au sein d'un seul et même PER**, qui vous suivra tout au long de votre vie professionnelle.

Quels sont les dispositifs ouverts aux transferts individuels vers un PER ?

PER COL / PERCO (ancien employeur ou dispositif fermé)	✓
PER Obligatoire ⁽¹⁾ (ancien employeur ou dispositif fermé)	✓
Article 83 ⁽¹⁾ / PER Entreprises ⁽¹⁾ (ancien employeur ou dispositif fermé)	✓
PERP ⁽¹⁾ / PER Individuel ⁽¹⁾	✓
Madelin ⁽¹⁾ / Madelin agricole ⁽¹⁾	✓
Contrats Préfon ⁽¹⁾ , COREM ⁽¹⁾ , CRH ⁽¹⁾ (complémentaire retraite des hospitaliers)	✓



Des véhicules d'épargne plus traditionnels

Tous les véhicules d'épargne, des comptes les plus basiques aux formules les plus sophistiquées, peuvent être mobilisés pour accroître votre capital retraite et vous procurer un complément de revenu le moment venu.

L'assurance vie est l'une de ces solutions d'épargne adaptée à la préparation de la retraite. Elle a pour avantage d'être toujours disponible. Cependant, il est recommandé de faire des rachats après une période de détention de 8 ans afin que l'épargne constituée soit récupérée dans des conditions fiscales favorables.

Bon à savoir

L'investissement immobilier

Être propriétaire de sa résidence principale équivaut généralement à 35 % de taux de remplacement⁽²⁾. Concrètement, cela signifie qu'une fois en retraite, si vous avez terminé de rembourser votre prêt immobilier, vous n'aurez plus besoin de payer les mensualités correspondantes.

Un bon moyen de compenser une partie de la différence entre le montant total de la pension de retraite et le dernier revenu d'activité !

(1) Renseignez-vous auprès de votre gestionnaire ou assureur sur les conditions techniques de transfert applicables à ce type de contrat.

(2) 35 %, c'est le taux d'endettement maximum que les établissements bancaires peuvent, en principe, octroyer dans le cadre d'un crédit aux particuliers en 2023.

AVERTISSEMENTS

Les informations contenues dans ce document sont purement indicatives et sont susceptibles d'être modifiées par voies jurisprudentielles, et/ou législatives, et/ou réglementaires. Ces informations ne sont données qu'à titre informatif, et en tout état de cause ne sauraient engager la responsabilité de son rédacteur et/ou d'Amundi Asset Management. Il ne s'agit pas d'une consultation juridique et, par voie de conséquence, ce document ne saurait vous dispenser de votre propre analyse juridique sur les textes réglementaires qui vous seraient applicables.

Amundi Asset Management n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation de toutes informations contenues dans ce document. Amundi Asset Management ne peut en aucun cas être tenue responsable pour toute décision prise sur la base des informations contenues dans ce document.

La souscription à un Plan d'épargne salariale et/ou retraite s'effectue uniquement dans un cadre collectif : les bénéficiaires et/ou titulaires, conditions d'accès et d'alimentation sont définis par la réglementation en vigueur ainsi que dans les règlements des plans d'épargne salariale et/ou retraite mis en place dans l'entreprise. Les PEE (Plan d'épargne Entreprise à échéance 5 ans sauf cas légaux de déblocage anticipé) et/ou PER COL (Plan d'épargne Retraite d'Entreprise Collectif à échéance retraite sauf cas légaux de déblocage anticipé) sont investis en parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises (FCPE) gérés par la société de gestion et mis en place dans l'entreprise conformément aux modalités fixées par la réglementation en vigueur.

Avant toute souscription, l'investisseur potentiel devra consulter la documentation réglementaire des Fonds agréés par l'AMF, dont le Document d'Informations Clés (« DIC ») en vigueur, disponible sur le site www.amundi-ee.com ou sur simple demande au siège social de la société de gestion.

L'investisseur est soumis à un risque de perte en capital (voir le détail des Risques dans le DIC et le règlement). Les valeurs des parts des FCPE sont soumises aux fluctuations du marché, les investissements réalisés peuvent donc varier tant à la baisse qu'à la hausse. Par conséquent, les souscripteurs des FCPE peuvent perdre tout ou partie de leur capital initialement investi. Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction dont il relève et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Les performances passées ne préjugent pas des résultats futurs.

Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents des États Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que l'expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933 et dans le Prospectus du ou des Fonds décrits dans ce document.

Ce document est rédigé par :

Amundi Asset Management Société par actions Simplifiée - SAS au capital de 1 143 615 555 euros, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036, Siège social : 91-93, boulevard Pasteur - 75015 Paris – France. Adresse postale : 91-93, boulevard Pasteur - CS21564 - 75730 Paris Cedex 15 – France. Tél. +33 (0)1 76 33 30 30 - Siren : 437 574 452 RCS Paris - Siret : 43757445200029 - Code APE : 6630 Z – Identification TVA : FR58437574452. www.amundi.com

Les informations contenues dans le présent document sont réputées exactes au 30 août 2023.