







Liquidation de la pension de retraite pour un salarié

Intervenant dans le contexte particulièrement agité de la réforme des retraites de 2011, la liquidation des droits à pension, contreparties des cotisations versées pendant les années de vie professionnelle, est bien souvent synonyme de complexité, de manque de transparence et d'erreurs dans l'établissement de la carrière des bénéficiaires. Une chose est certaine : le système est complexe et les deux lois de réforme de 2003 et de 2010 qui modifient les paramètres de l'âge légal de départ et de la durée de cotisations, n'ont malheureusement pas été l'occasion de la part des pouvoirs publics de mener les actions pédagogiques qui s'imposaient eu égard à l'importante amplitude que ces deux réformes souhaitaient déployer et que les citoyens étaient pourtant en droit d'attendre. En revanche, il est possible ici de donner 3 pistes explicatives autour de la liquidation des droits à pension du salarié quand il souhaite achever sa carrière.

Après avoir donné quelques références qui permettront au stagiaire de creuser par lui-même la réforme des retraites, les éléments d'explication se concentreront plutôt ici sur les grandes lignes du système de retraite par répartition en France, les démarches à effectuer auprès des organismes de retraite et au sein de l'entreprise quand arrive l'âge de la retraite et les prélèvements sociaux qui seront opérés sur la pension une fois cette dernière liquidée.

OBJECTIFS

-  Connaître les grandes lignes de la retraite par répartition en France et les différents organismes de l'assurance vieillesse et de la retraite complémentaire
-  Savoir quand liquider la retraite, les délais de demande, la date d'entrée en jouissance et les modalités de paiement de la pension de retraite
-  Connaître le cumul emploi-retraite et le GIP « info-retraite »
-  Etre informé des prélèvements sociaux qui seront opérés sur les pensions de retraite

PROGRAMME

Préalable : rappels essentiels du contexte de la réforme des retraites

Les principaux changements opérés par la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 sur les retraites de base du secteur privé : recul progressif de l'âge légal jusqu'à 62 ans, passage du taux plein sans condition de durée de cotisations de 65 ans à 67 ans. En parallèle : la durée exigée du nombre de trimestres pour le taux plein continue d'augmenter progressivement et atteindra 166 trimestres en 2020 (1^{ère} loi de réforme du 24 août 2003) ;

Références légales et réglementaires, sélection de sites internet et d'articles spécialisés concernant la réforme des retraites et les simulateurs de calcul de pensions.

Panorama général des deux piliers de la retraite en France

Le système de retraite par répartition

La retraite de base : le régime général, les régimes autonomes, spéciaux et agricoles. Exemples de calcul d'une pension du régime général

La retraite complémentaire : les institutions de retraite complémentaire affiliées à l'AGIRC/ARRCO. Exemples de calcul de points acquis

Les démarches à opérer

1/ Auprès des organismes de retraite :

- Délais de demande
- Dates d'entrée en jouissance
- Modalités de paiement des pensions

2/ Dans l'entreprise :

- Le départ volontaire
- La mise à la retraite
- Cas particulier : la rupture conventionnelle

exonérations subordonnées au fait de ne pas être en âge de liquider sa pension de retraite

Les prélèvements sociaux opérés sur les pensions de retraite

La CSG et la CRDS et les plafonds d'exonération ou de taux réduits

La cotisation maladie spécifique sur les pensions de retraite complémentaire

Statut des données échangées entre l'administration fiscale et les organismes de retraite

Informations utiles

Le dispositif « cumul emploi-retraite » : avantages et inconvénients

Le GIP « info-retraite »

DUREE

1 jour

PUBLIC

DRH, Responsable RH,
Juriste de Droit Social,
Responsable syndicaux,
Représentant du personnel,
Etc.

Salarié senior

Pré REQUIS

Aucun

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.

Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

PEDAGOGIE

Retours sur expériences.
Apports à la fois théoriques, et méthodiques.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

