

à la une

PER, PEE : DEUX APPROCHES COMPLÉMENTAIRES POUR VOTRE ÉPARGNE

dossier

CHÔMAGE PARTIEL
LES NOUVELLES RÈGLES
D'INDEMNISATION

éclairage

CUMUL
EMPLOI-RETRAITE
UN EXPERT RÉPOND



à la une



PER, PEE
DEUX APPROCHES
COMPLÉMENTAIRES

Le paysage de l'épargne de long terme a été rationalisé par la loi Pacte avec la création du PER (plan épargne retraite). Quelles différences avec le PEE (plan épargne entreprise) ? En quoi ces deux enveloppes sont-elles complémentaires ? L'essentiel à savoir.

→ page 3

dossier



CHÔMAGE PARTIEL
LES NOUVELLES
RÈGLES
D'INDEMNISATION

Depuis le 1er juin, l'État a abaissé sa prise en charge financière de l'activité partielle. Hormis certains secteurs d'activité, tels que le tourisme, la culture ou la restauration, il ne compense plus à 100% le coût pour les entreprises. Explications.

→ page 7

éclairage



CUMUL
EMPLOI- RETRAITE
UN EXPERT RÉPOND

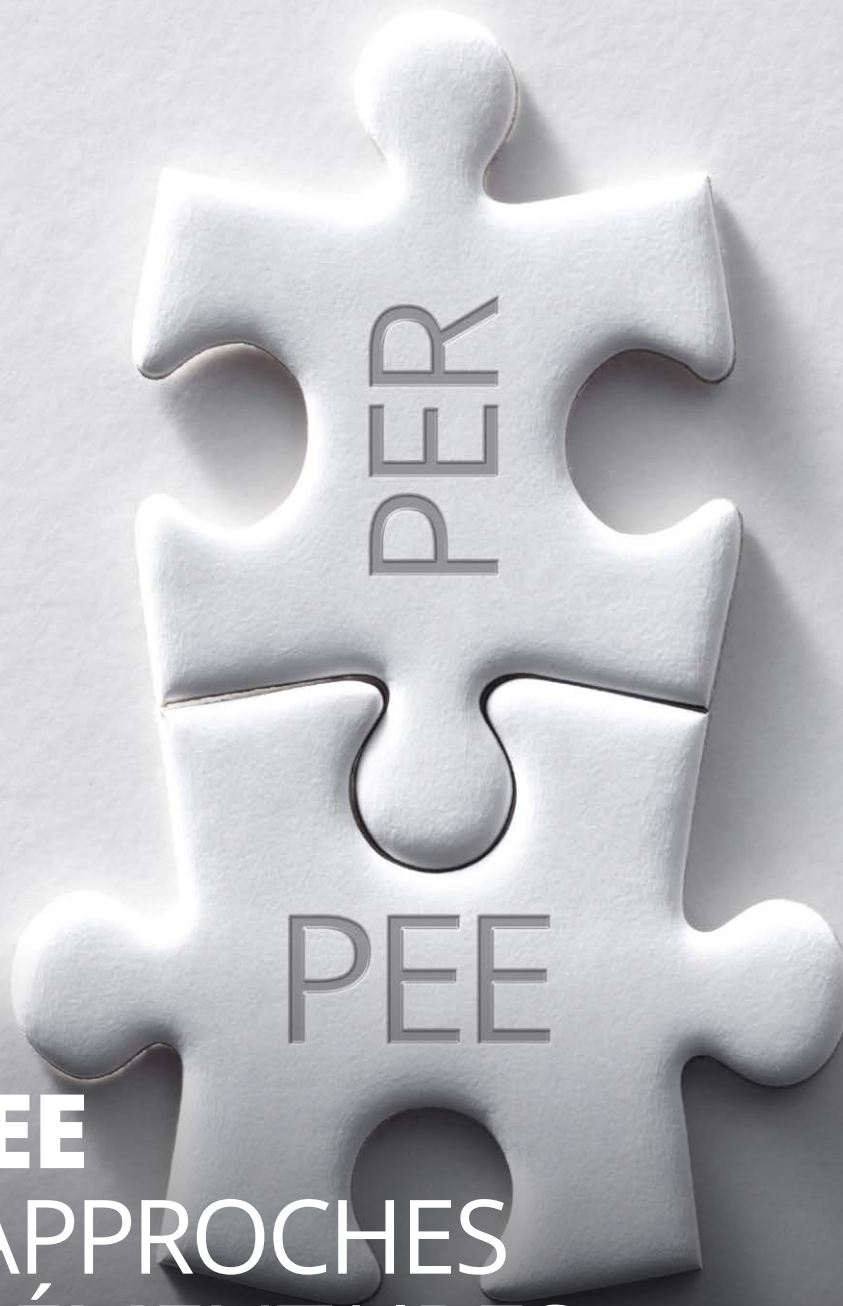
Dans le cadre de notre rendez-vous trimestriel, Denis Guertault, expert de France Retraite - un spécialiste du bilan retraite -, répond ce mois-ci à des questions concernant la possibilité de cumuler ses pensions avec des revenus d'activité.

→ page 10

vosre patrimoine

→ page 12





à la une

PER, PEE DEUX APPROCHES COMPLÉMENTAIRES

Le paysage de l'épargne de long terme a été rationalisé par la loi Pacte avec la création du PER (plan épargne retraite). Quelles différences avec le PEE (plan épargne entreprise) ? En quoi ces deux enveloppes sont-elles complémentaires ? L'essentiel à savoir.

La loi Pacte du 22 mai 2019 a profondément remanié l'épargne de long terme, en réformant marginalement l'assurance vie, substantiellement le PEA (plan d'épargne en actions) et en profondeur l'épargne retraite. Une remise à plat symbolisée par la création du PER (plan épargne retraite) en remplacement d'une kyrielle de dispositifs qui ne seront plus commercialisables à partir du 1er octobre prochain, comme le Perp, le contrat Madelin ou l'article 83. Le législateur en a profité pour instaurer des passerelles entre épargne salariale et épargne retraite, entre PEE (plan d'épargne en entreprise) et

PER d'entreprise collectif (PERCOL).

Fait notable, les flux issus de l'épargne salariale, principale source d'alimentation des PEE et PER d'entreprise collectif, ont bénéficié d'un allègement de charges majeur parallèlement à la loi Pacte. La suppression totale au 1^{er} janvier 2019 du forfait social (prélèvement à la charge de l'employeur) a été décidée pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés sur toutes les sommes versées (prime d'intéressement, participation et abondement de l'employeur).



Pour les entreprises de 50 à moins de 250 salariés, le forfait social est supprimé spécifiquement sur l'intéressement. Avec l'abrogation du forfait social, auparavant fixé à 20% dans ces situations, le coût de l'épargne salariale est redevenu singulièrement compétitif par rapport aux rémunérations salariales.

PEE POUR LE MOYEN TERME, PER POUR LA RETRAITE

Pourquoi s'intéresser simultanément au PEE et au PER ? Ce sont deux dispositifs d'épargne complémentaires. Le PEE est accessible uniquement dans le cadre de l'entreprise, c'est un dispositif d'épargne salariale. La loi prévoit un blocage des sommes versées sur un PEE pendant 5 ans (article L3332-25 du Code du travail), ce qui permet de constituer une épargne disponible à moyen terme. De son côté, le PER est accessible à la fois à titre individuel, ou à titre collectif dans le cadre de l'entreprise : c'est un dispositif d'épargne salariale et d'épargne retraite. Le PER est, en principe, indisponible jusqu'au départ à la retraite, ce qui en fait un véhicule d'épargne de long terme. PEE et PER bénéficient tous deux de possibilités de déblocage anticipé qui ne couvrent pas exactement les mêmes cas (voir ci-après).

S'il n'existe qu'un seul type de PEE (le PEG et le PEI ne sont que des déclinaisons du PEE dans le cadre d'un groupe d'entreprises et dans un cadre interentreprises respectivement), il existe trois types de PER :

- PER individuel, aussi appelé PERin
- PER d'entreprise collectif facultatif, aussi appelé PERECO ou PERCOL
- PER d'entreprise collectif ou catégoriel obligatoire, appelé PERO ou PERCAT

Si les différents types de PER sont soumis à certaines règles communes, leur fonctionnement respectif diffère, tant en termes d'alimentation que de possibilités de déblocage et de fiscalité. Chaque PER dispose de trois compartiments, correspondant chacun à un mode d'alimentation (et à des règles, notamment fiscales, associées) : le compartiment 1 pour les versements volontaires, le compartiment 2 pour les flux issus de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur) et le compartiment 3 pour les versements obligatoires.

Lorsqu'ils sont souscrits et alimentés dans le cadre collectif de l'entreprise, PEE et PER répondent à des objectifs conjoints et complémentaires :

- optimisation de la rémunération (fiscalité moindre qu'un salaire) pour le PEE et le PER collectif
- motivation et fidélisation des salariés pour le PEE et le PER collectif

« PEE et PER bénéficient tous deux de possibilités de déblocage anticipé qui ne couvrent pas exactement les mêmes cas ».



Contrairement au PEE, le PER peut être souscrit à titre individuel

- retraite complémentaire pour le PER collectif
- optimisation de la fiscalité pour les versements volontaires déductibles sur un PER
- aide à la constitution d'un apport personnel pour l'achat de la résidence principale (cas de déblocage anticipé) pour le PEE, le PER d'entreprise collectif facultatif et le PER individuel

L'adhésion à un PEE s'effectue uniquement dans le cadre collectif de l'entreprise : c'est forcément l'entreprise qui procède à l'ouverture du PEE. Dès lors qu'un PEE est ouvert, tout salarié y a droit.

De son côté, le PER peut quant à lui être souscrit à titre individuel dans le cadre d'un projet personnel de constitution d'une épargne retraite (PER individuel) ou dans le cadre collectif de l'entreprise (PERCOL ou PERO/PERCAT)

ALIMENTER SON PEE OU SON PER

Les versements volontaires sont le seul mode d'alimentation d'un PER individuel avec les transferts entrants. De leur côté, PEE et PER d'entreprise collectifs (PERCOL) sont tous deux alimentés par les versements volontaires du salarié, ainsi que les flux d'épargne salariale : participation des salariés aux bénéfices, prime d'intéressement, abondement de l'employeur, droits inscrits au Compte épargne temps (CET) ou monétisation de jours de repos non pris (en l'absence de CET). Les PER collectifs obligatoires sont alimentés par les cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié, mais également par des versements volontaires des salariés adhérents appelés versements individuels facultatifs (VIF).

Chaque versement est bloqué (sauf cas de déblocage anticipé) pendant 5 ans sur un PEE et jusqu'à l'âge de la retraite sur un PER.

Les versements à titre personnel sur un PEE sont limités. Le plafond de versements est égal :

à 25% de la rémunération annuelle brute d'un salarié

à 25% du revenu d'activité de l'année N d'un gérant majoritaire de SARL, gérant associé commandité de SCA ou tout autre chef d'entreprise ayant une rémunération imposable selon les dispositions de l'article 62 du CGI (code général des impôts)

à 25% du revenu d'activité de l'année N-1 d'un travailleur indépendant (revenus de type BIC, BNC)

Les versements sur un PER, quel que soit son type (individuel ou collectif), ne sont pas limités en montant. Les seuls plafonds en vigueur corres-

pondent à une limite de déductibilité, lorsque le titulaire du plan opte pour les versements volontaires déductibles.

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ DU PEE ET DU PER

Le déblocage anticipé permet de sortir d'un PEE ou d'un PER avant la fin de la période d'indisponibilité de l'épargne prévue par la loi (5 ans pour le PEE, âge de la retraite pour le PER). Plusieurs cas de déblocage anticipé sont prévus par les textes, certains sont communs au PEE comme et au PER, d'autres sont spécifiques.

Le tableau récapitulatif ci-dessous permet visualiser les différents cas de déblocage anticipés applicables au PEE et aux différents types de PER :

Cas de déblocage anticipé	PEE / PEI	PER		
		Versements individuels (compartiment 1)	Versements épargne salariale (compartiment 2)	Cotisations obligatoires (compartiment 3)
Mariage	✓			
Conclusion d'un PACS	✓			
Naissance ou arrivée au foyer du 3eme enfant et des suivants	✓			
Divorce	✓			
Rupture de PACS	✓			
Création ou reprise d'entreprise	✓			
Cessation du contrat de travail	✓			
Cessation du mandat social	✓			
Acquisition de la résidence principale	✓	✓	✓	
Surendettement	✓	✓	✓	✓
Invalidité	✓	✓	✓	✓
Décès	✓	✓	✓	✓
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓	✓	✓
Cessation d'activité non salariée après jugement de liquidation		✓	✓	✓
Non renouvellement de mandat social (si absence de contrat de travail et de mandat social depuis au minimum 2 ans).		✓	✓	✓



Le débloqué anticipé pour l'acquisition de la résidence principale est ouvert tant au PEE qu'au PER

TRANSFERTS, QUELLES POSSIBILITÉS POUR LE PEE ET LE PER ?

Le transfert des droits acquis est possible dans le cadre d'un PEE et d'un PER. Cependant, tout transfert d'un PEE vers un PER ou inversement est impossible. En revanche, le transfert des droits individuels issus d'un PEE alimenté par un ancien employeur vers le PEE d'un nouvel employeur est possible. De même, le transfert d'un PER vers un autre PER est possible, quelle que soit le type de PER. Enfin, le transfert des

droits acquis au travers d'anciennes enveloppes d'épargne retraite vers un PER est également autorisé.

En cas de transfert des droits issus d'un Perco ou de cotisations obligatoires sur un article 83 vers un PER individuel, les versements sur le compartiment 2 (collectif) et le compartiment 3 (versements obligatoires) ne sont pas autorisés. Ce cloisonnement entre compartiments vise à appliquer des règles spécifiques (modalités de sortie anticipée ou au terme, fiscalité) à chacun de ces compartiments.

Important : le transfert d'un article 83 vers un PERP effectué avant le 1^{er} octobre 2020, suivi d'un transfert vers un PER individuel permet d'échapper à l'une des contraintes majeures de l'article 83, la sortie obligatoire en rente. Une fois ces transferts opérés, le titulaire gagne en liberté puisqu'il peut sortir en capital (en une ou plusieurs fois) ou partiellement en rente. Cerise sur le gâteau, il bénéficie du cas de débloqué anticipé pour acquisition de la résidence principale, qui n'existe pas pour le PER obligatoire (successeur de l'article 83).■



dossier

CHÔMAGE PARTIEL LES NOUVELLES RÈGLES D'INDEMNISATION

Depuis le 1^{er} juin, l'État a abaissé sa prise en charge financière de l'activité partielle. Hormis certains secteurs d'activité, tels que le tourisme, la culture ou la restauration, il ne compense plus à 100% le coût pour les entreprises. Explications.

Renforcé depuis le début de la crise sanitaire du nouveau coronavirus, le dispositif spécifique de chômage partiel a battu tous les records. D'après les dernières statistiques publiées le 20 mai dernier par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), qui dépend du ministère du Travail, il a été sollicité pour 12,7 millions de salariés du privé depuis le 1^{er} mars, et effectivement mis en place pour 8,6 millions de travailleurs (soit une utilisation à hauteur de 70% des demandes faites par les employeurs).

Certes, l'activité partielle a permis d'éviter une vague de licenciements massifs et la destruction de millions d'emplois en France. Sauf que le recours à cet outil généreux s'avère particulièrement coûteux pour les finances publiques : mi-avril, Bercy évoquait une enveloppe exorbitante de 26 milliards d'euros (initialement, le gouvernement avait provisionné 8,5 milliards d'euros). C'est pourquoi, avec la levée des mesures de restriction entamée le 11 mai (date du début du déconfinement) et la reprise de l'activité économique, le gouvernement a décidé de réduire progressivement la voilure sur le chômage partiel.

15% DU COÛT ASSUMÉ PAR LES ENTREPRISES

Ainsi, depuis le 1^{er} juin, le recours à ce dispositif est nettement moins avantageux pour les employeurs.

Jusque-là, l'État et l'Unédic (l'organisme paritaire qui pilote le système d'indemnisation des demandeurs d'emploi) compensaient 100% des montants versés par les entreprises au titre du chômage partiel, dans la limite de 4,5 Smic par salarié concerné (soit plus

de 5.300 euros nets mensuels). Désormais, ils ne prennent plus en charge que 85% de l'indemnité payée aux salariés placés en activité partielle. En revanche, le plafond des rémunérations donnant droit à indemnisation reste fixé à 4,5 Smic. Concrètement, cela signifie que les entreprises qui souhaitent continuer à bénéficier du chômage partiel pour leurs effectifs doivent maintenant supporter un « reste à charge » de 15%. Comme précisé par le communiqué du ministère du Travail, publié le 25 mai, cela signifie que sur les 70% de la rémunération brute versée au salarié lorsqu'il ne travaille pas, l'employeur se fait dorénavant rembourser uniquement un montant égal à 60% de la rémunération brute. Un deuxième palier, avec un reste à charge un peu plus fort pour les entreprises, est évoqué pour l'automne. Le changement dans la prise en charge de l'activité partielle entré en vigueur le 1^{er} juin va faire l'objet d'un prochain décret. Ce dernier doit être publié au Journal Officiel, après adoption par le Parlement d'un projet de loi relatif à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

« TAUX PLEIN » MAINTENU DANS CERTAINS SECTEURS

La mesure ne concerne cependant pas toutes les entreprises. Elle se limite, en effet, aux secteurs dont l'activité économique reprend progressivement depuis la levée graduelle du confinement. Conformément aux annonces du premier ministre Édouard Philippe à l'issue du comité interministériel du tourisme du 14 mai dernier, le ministère du Travail a confirmé que ceux qui font toujours « l'objet de restrictions législatives ou réglementaires particulières » continueront à bénéficier d'une prise en charge publique du chômage partiel à 100%. Pour ces secteurs « confinés », qui sont actuellement dans l'incapacité de redémarrer, le bénéfice de l'indemnisation à « taux plein » devrait se poursuivre au moins jusqu'à la fin du mois de septembre. Parmi eux figurent notamment le tourisme, la restauration, l'hôtellerie, la culture et l'événementiel (la liste officielle doit être définie par décret).

INDEMNITÉ INCHANGÉE POUR LE SALARIÉ

La fin de la prise en charge complète de l'activité partielle par la puissance publique a-t-elle une incidence sur le montant de l'indemnité versée au salarié ? La réponse est « non ». Cela ne change rien pour lui. En effet, le ministère du Travail explique, que pendant sa période de chômage partiel, l'employé continue de percevoir 70% de sa rémunération brute (ce qui représente 84% du salaire net, si l'entreprise ne compense pas). De leur côté, les personnes payées au Smic ont encore droit à l'équivalent de leur rémunération intégrale. À noter qu'une entreprise contrainte de fermer ou de réduire fortement son activité à cause de l'épidémie de Covid-19 peut désormais mettre individuellement son personnel en activité partielle. Attention : cela n'est possible que si un accord d'entreprise le prévoit ou avec l'aval du comité social et économique (CSE).



« DISPOSITIF ALTERNATIF » EN PROJET

Le gouvernement planche sur la création d'un « dispositif alternatif » de chômage partiel, permettant « une réduction du temps de travail » compensée « en partie » par l'État. Cette initiative vise à « accompagner les entreprises connaissant une baisse durable d'activité, potentiellement au-delà de la fin de l'année 2020, en contrepartie d'engagements notamment de maintien dans l'emploi ». « Très concrètement, les entreprises pourront diminuer par accord avec les organisations syndicales le temps de travail, faire de la modération salariale, à condition de maintenir totalement l'emploi, avec une aide de l'État qui viendra en complément pour rattraper une partie de la perte du pouvoir d'achat », a expliqué la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, qui juge le dispositif « gagnant pour tout le monde ». Reste à savoir si cette mesure, qui intéresse surtout l'industrie dans l'immédiat, aboutira...■

« Attestation d'école » et « certificat d'isolement »

Avis aux parents qui bénéficient du dispositif de chômage partiel pour garder à la maison leur enfant âgé de moins de 16 ans (ou de moins de 18 ans s'il présente un handicap), et dont l'emploi ne leur permet pas de télétravailler ! Depuis le 2 juin, ils doivent présenter à leur employeur une attestation fournie par l'école. Ce document doit apporter la preuve que l'établissement scolaire ne peut pas assurer sa mission d'accueil des

élèves pour des raisons sanitaires ou de capacité. Les parents - notamment ceux qui peuvent remettre leur enfant en classe mais refusent de le faire - qui ne sont pas en mesure de produire cette attestation ne sont plus pris en charge par l'activité partielle. En revanche, ils peuvent, s'ils souhaitent continuer à garder leur enfant et avec l'accord de leur employeur, poser des jours de congés payés ou des RTT.

Le chômage partiel pris en compte pour la retraite

La ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a précisé, début mai, que la période de chômage partiel permettra désormais d'acquérir des droits à la retraite de base. L'indemnité versée au titre de l'activité partielle, qui ne donne pas lieu à cotisations sociales (dont les cotisations vieillesse), ne permettait pas de valider des trimestres avant

le début de la crise sanitaire. Les modalités de ce système dérogatoire pour obtenir des trimestres « gratuits » (sans contrepartie de cotisations) n'ont pas été officiellement dévoilées. Du côté de la retraite complémentaire, des points Agirc-Arrco continuent à être attribués à partir de la 60^{ème} heure de chômage partiel.

À CHAQUE SITUATION, UNE SOLUTION VALOFI

Protéger vos proches
Valoriser votre capital existant
Préparer votre retraite
...

CONSTRUISONS ENSEMBLE VOTRE PATRIMOINE

Une société
du groupe

**VALEUR ET
CAPITAL** 



LA GESTION PRIVÉE

VALOFI



éclairage

CUMUL EMPLOI-RETRAITE UN EXPERT RÉPOND

Denis Guertault

Dans le cadre de notre rendez-vous trimestriel, Denis Guertault, expert de France Retraite - un spécialiste du bilan retraite -, répond ce mois-ci à des questions concernant la possibilité de cumuler ses pensions avec des revenus d'activité.

Je suis une institutrice âgée de 58 ans : je souhaite liquider mes droits à la retraite et reprendre ensuite mon activité, est-ce possible ?

Denis GUERTAULT : Vous êtes née en 1962, vous avez au moins 17 années de service en catégorie active et vous pouvez, de ce fait, bénéficier d'une retraite non minorée depuis vos 57 ans.

Une fois retraitée, vous pourrez reprendre une activité rémunérée, mais sous condition de plafonnement jusqu'à vos 62 ans. Au-delà de cet âge, le plafonnement ne s'appliquera plus.

Votre rémunération d'activité sera plafonnée à la somme de 7.095,19 euros en 2020, majorée d'un tiers de votre future pension. Par exemple, si le montant annuel brut de votre retraite de base s'élève à 15.000 euros, le revenu de votre nouvelle

activité sera limité à 15.000 euros divisé par trois, auxquels est ajouté 7.095,19 euros, soit 12.046,01 euros brut par an. En cas de dépassement, l'excédent sera déduit de votre pension.

Si votre nouvelle activité se déroule dans le secteur public et que vous êtes titularisée, votre retraite de base sera annulée et recalculée lorsque vous cesserez votre nouvelle activité. Dans tous les cas, vous devrez déclarer votre reprise d'activité au centre de retraite identifié sur votre titre de pension ou en ligne sur le site du Service des retraites de l'État (SRE).

Les cotisations vieillesse versées dans le cadre de votre nouvelle activité ne seront pas génératrices de nouveaux droits à la retraite, sauf si vous avez été admise à la retraite pour invalidité.



• **Impôts**

Seuil effectif d'imposition <small>personne seule sans enfant (revenus 2018 imposables en 2019)</small>		Plafonnement des niches fiscales	
revenu déclaré 16.663 €	revenu net imposable 14.997 €	10.000 €	18.000 €

• **Emploi**

Smic : 10,15 € <small>(Taux horaire brut au 1^{er} janvier 2020)</small>	Inflation : +0,2% <small>Prix à la consommation (INSEE) hors tabac sur un an (mai 2020)</small>
RSA : 559,74 € <small>(Revenu de Solidarité Active personne seule sans enfant)</small>	Emploi : 7,8% <small>Taux de chômage (BIT, France Métropolitaine) 1^{er} trimestre 2020</small>

• **Épargne**

Livret A et Livret Bleu (Depuis le 1 ^{er} février 2020)	
Taux de rémunération : 0,5%	Plafond : 22.950 €
PEL	PEA
Taux de rémunération : 1% <small>(brut hors prime d'épargne) depuis le 1^{er} août 2016</small>	Plafond : 150.000 € <small>au 1^{er} janvier 2014</small>
Assurance vie : 1,8% (FFA) Rendement fonds euros (moyenne 2018)	

• **Retraite**

Âge légal : 62 ans (ouverture du droit à pension si né(e) en 1955)	
Point retraite	
AGIRC - ARRCO : 1,2714 € (au 01/11/2019)	IRCANTEC : 0,48031 € (au 01/01/2019)

• **Immobilier**

Loyer : 130,57 points (+0,92%) <small>Indice de référence (IRL) 1^{er} trimestre 2020</small>	Loyer au m² : 12,80 € <small>France entière (Clameur mars 2019)</small>
Prix moyen des logements au m² (mai 2020 baromètre LPI-Seloger)	
dans le neuf : 4.236 €	dans l'ancien : 3.571 €
Prix moyen du mètre carré à Paris : 10.904 € (mai 2020 - baromètre LPI-Seloger)	
Taux d'emprunt sur 20 ans : 1,30% (1 ^{er} juin 2020 - Empruntis)	

• **Taux d'intérêt légal** (1^{er} semestre 2020)

Taux légal des créances des particuliers : 3,15%	Taux légal des créances des professionnels : 0,87%
---------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

• **Seuils de l'usure Prêts immobiliers**

Prêts à taux fixe : 2,41% (moins de 10 ans) 2,40% (10 à 20 ans) 2,51% (plus de 20 ans)	Prêts à taux variable : 2,27%
Prêts-relais : 2,99 %	

• **Seuils de l'usure Prêts à la consommation**

Montant inférieur à 3.000 € : 21,31%
Montant compris entre 3.000 et 6.000 € : 11,20%
Montant supérieur à 6.000 € : 5,68%

Commerçant toute ma carrière, je souhaite céder mon fonds de commerce, puis reprendre une activité salariée par la suite : quels sont mes droits à la retraite et comment m'organiser au mieux ?

Deux situations sont possibles. Soit vous prenez votre retraite en ayant au moins atteint l'âge légal (62 ans si vous êtes né à compter de 1955), en ayant validé le nombre de trimestres requis pour votre année de naissance et en ayant liquidé l'ensemble des retraites obligatoires (de base et complémentaires) auxquelles vous avez cotisé, vous pourrez cumuler les revenus de votre nouvelle activité et vos futures pensions, sans limite de montant.

Soit vous prenez votre retraite par anticipation avant l'âge légal, vous êtes alors soumis au cumul emploi-retraite plafonné : le revenu de votre nouvelle activité ne pourra pas excéder la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale (20.568 euros en 2020) s'il s'agit d'une activité non salariée ou 1,6 fois le Smic annuel (29.556,80 euros en 2020) s'il s'agit d'une activité salariée.

Dans les deux situations, vous vous acquitterez des cotisations sociales (dont les cotisations vieillesse) sur vos nouveaux revenus, sans toutefois générer de nouveaux droits à la retraite.

Enfin, sachez que si vous cédez votre commerce dans les deux ans précédant ou suivant votre date de départ à la retraite, vous pouvez bénéficier de dispositions fiscales favorables. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre expert-comptable sur cette question.

Actuellement salarié du privé et à quelques mois de la retraite, je dispose de tous mes trimestres. Mon employeur souhaite que je reprenne une activité à temps partiel après mon départ afin d'assurer une mission de quelques mois. Est-ce possible et si oui, à quelles conditions ?

Vous pourrez bénéficier du cumul emploi-retraite intégral : vous pourrez cumuler la somme des pensions et du revenu d'activité sans limitation, dès lors que vous aurez liquidé la totalité de vos retraites, tous régimes confondus. À ce propos, il ne faut pas confondre retraite « étrangère » et retraite « internationale ». La première concerne les droits acquis dans un ou des pays autres que la France, tandis que seconde traite des régimes liés à des organisations internationales telles que l'ONU ou l'Unesco, dont le siège peut se situer en France.

Comme vous aurez une retraite à taux plein, la reprise d'activité chez le même employeur ne sera pas soumise à un délai de carence, comme cela est possible depuis le 1er janvier 2015. Vous pourrez ainsi retravailler dès le lendemain de la cessation de votre contrat de travail. L'employeur et le retraité sont libres de convenir tant de l'aménagement du temps de travail que de la détermination de la rémunération dans le cadre d'un nouveau contrat de travail qui peut être un CDD ou un CDI.

La reprise d'activité peut également se faire en tant que travailleur indépendant avec votre propre structure. Lorsque vous reprendrez une activité professionnelle, vous devrez prévenir votre caisse de retraite dès le mois suivant la date de reprise de cette activité et lui transmettre les justificatifs demandés.■

France Retraite, un spécialiste du bilan retraite

Créée en 1998, France Retraite est spécialisée dans la préparation et l'optimisation du départ à la retraite. Les dix consultants de la société, implantée à Paris et à Lyon mais qui intervient sur tout le territoire, aident les actifs (salariés,

fonctionnaires, indépendants, expatriés...) à déterminer le montant de leur future pension et la date de départ la plus optimale. La société a traité plus de 30.000 dossiers et compte 1.500 entreprises clientes.



PRÉVOIR AUJOURD'HUI POUR PRÉSERVER DEMAIN

PRÉPARONS ENSEMBLE VOTRE RETRAITE

VALEUR ET CAPITAL 
LE PATRIMOINE, L'ESPRIT GRAND OUVERT.

VALORITY
INVESTISSEMENT

OPTIMEA
CRÉDIT


LA GESTION PRIVÉE
VALOFI

pure
GESTION

VALEUR ET CAPITAL

LE PATRIMOINE. L'ESPRIT GRAND OUVERT.

94, Quai Charles de Gaulle - 69006 Lyon

Immatriculée au RCS de Lyon sous le n° 332 641 372

Tél. : 0969 320 686

e-mail : contact@valority.com