

## **BONIFICATIONS DE DÉPAYSEMENT POUR SERVICES CIVILS HORS D'EUROPE**

*Articles L. 12, R. 11 et R. 12 du Code des pensions civiles et militaires  
Article 15-1 - 4° - Décret n° 2004-1306 du 26 décembre 2003*

### **CAS GÉNÉRAL**

La bonification attribuée aux agents ayant accompli des services civils continus, effectués de manière permanente, hors d'Europe est égale au tiers de la durée desdits services. Il convient de prendre en compte le seul critère géographique pour l'application de cette disposition. Bien que les DOM fassent partie intégrante de la communauté européenne, les services accomplis dans les DOM sont retenus pour l'attribution de la bonification, peu importe que l'agent soit originaire ou pas de l'un de ces DOM.

*Lettre du Ministère du Budget du 19 janvier 1993*

### **Services et périodes ouvrant droit au bénéfice de la bonification pour dépaysement**

La bonification pour dépaysement est susceptible d'être accordée pour :

- les services accomplis en qualité de stagiaire et de titulaire ;
- les services accomplis en qualité de contractuel s'ils ont fait l'objet d'une validation auprès du régime spécial (pensions civiles et militaires ou régime de la CNRACL) ;
- les services accomplis en position de détachement ou de mise à disposition ;
- les périodes de congés statutaires de maladie passées dans le territoire d'exercice des fonctions ;
- la durée des voyages pour se rendre ou revenir des territoires d'exercice des fonctions.

A noter que les périodes d'études d'infirmier, d'assistant social et de sage-femme validées ne peuvent être retenues pour le bénéfice de la bonification de dépaysement.

En effet, résultant d'une décision du Conseil d'administration de la CNRACL du 31 mars 2004, cette faculté n'est pas ouverte aux agents de l'Etat. Or, la bonification doit être accordée selon les conditions identiques à celles applicables aux agents de l'Etat.

### **Agents détachés hors d'Europe**

Les services accomplis en position de détachement hors d'Europe ouvrent droit à la bonification de dépaysement, lorsque l'agent a opté pour le maintien de son affiliation au régime français.

Les agents ayant choisi de suspendre le versement de la retenue pour pension au régime français au profit du seul régime local ne peuvent bénéficier de la bonification de "dépaysement".

*Circulaire DB n° 6C-02-5302 & DGAFP FP/7 n° 2044 du 18 décembre 2002  
Article L. 73 1<sup>er</sup> alinéa du Code des pensions civiles et militaires*

### **Volontariat international**

Les services de volontariat civil international, d'une durée au moins égale à 6 mois sont retenus, outre pour l'ouverture et le calcul des droits à pension, pour l'attribution de la bonification de dépaysement.

*Lettre 1A 04-27077/1 du 20 janvier 2005  
BO n° 468 - janvier-mars 2005 - service des pensions*

### **Services ou périodes n'ouvrant pas droit à l'attribution de la bonification pour dépaysement**

A contrario, n'ouvrent pas droit à l'octroi de la bonification pour dépaysement :

- les périodes de congés annuels passés sur le territoire métropolitain ;
- les périodes effectuées en position de congé spécial, y compris s'il a été effectué en dehors du territoire métropolitain ;
- les périodes de détachement pour exercer un mandat parlementaire de député ou sénateur d'un département ou territoire d'outre-mer ;
- les séjours effectués à titre personnel dans un pays hors d'Europe par un fonctionnaire exerçant dans un autre pays hors d'Europe ;
- les études accomplies à l'étranger avec une bourse de séjour par les élèves des écoles normales supérieures se destinant au professorat des langues vivantes ;
- les périodes de services non effectif ;
- la cessation anticipée d'activité au titre de l'amiante ;
- les périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ou 12 ans ;
- pour les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel, la fraction de la période non travaillée, y compris si le fonctionnaire surcote.

### **Période de congé formation**

Une période de congé de formation accomplie dans un territoire hors Europe géographique, ne peut permettre de bénéficier de la bonification pour services civils effectués hors Europe.

*TA Clermont-Ferrand n° 1101008 du 5 juillet 2013*

### **Services exclusivement rendus à bord de navire dans des zones éloignées d'Europe**

L'attribution de la bonification est subordonnée à une installation dans une contrée autre que l'Europe. Cette décision a été confirmée par le TA de Montpellier dans un jugement du 15 juillet 1994. En effet, aux termes de ce jugement, les dispositions relatives aux bonifications pour services hors d'Europe ne sont pas applicables aux services exclusivement rendus à bord des bâtiments de mer. Ainsi, des missions accomplies hors d'Europe, dans le cadre de missions de recherche sur des bâtiments océanographiques n'ouvrent pas droit au bénéfice de bonification.

*Lettre n° 1B 05-1244/1 du 24 janvier 2005*

*BO n° 468 - janvier-mars 2004 - service des pensions*

La jurisprudence semble être constante. En effet, le TA de Melun a rendu une décision allant dans le même sens que celle évoquée plus haut du TA de Montpellier. « Les services exclusivement rendus à bord de navires dans des zones éloignées de l'Europe ne peuvent être regardés comme accomplis dans un territoire situé hors d'Europe... ». Il s'agissait également, en l'espèce, de missions scientifiques accomplies à bord de navires océanographiques dans diverses zones du globe situées hors d'Europe. Le jugement souligne que « les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à terre dans un territoire situé hors d'Europe ne sont pas placés dans la même situation que les fonctionnaires du même corps exerçant des missions en mer dans des zones hors de l'Europe ». Le fait, non établi d'ailleurs, que d'autres administrations accordent des bonifications à leurs agents qui ont exercé leurs fonctions en mer, est sans effet. Cela ne démontre pas que le requérant se trouvait dans la même situation que ces agents.

*TA Melun n° 0502785/5 du 3 juin 2008*

Revenant sur cette position, le Conseil d'Etat juge que les dispositions de l'article L.12 du code des pensions civiles et militaires ne prévoient pas qu'il y ait lieu pour l'octroi de la bonification d'opérer une distinction entre les services civils accomplis à terre et ceux effectués à bord d'un navire. La bonification doit donc être octroyée au titre de services accomplis à bord dès lors qu'il n'est pas contesté qu'ils aient été effectués hors d'Europe.

*Arrêt CE n° 421484 du 9 octobre 2019*

## MAJORATIONS DE PENSION

### MAJORATION POUR ENFANTS

Une majoration est accordée au fonctionnaire, homme ou femme, à partir du troisième enfant.

Pour avoir droit à cet avantage supplémentaire, les enfants doivent avoir été élevés par l'intéressé pendant **9** ans au moins, soit avant leur **16<sup>e</sup>** anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge au sens des prestations familiales de Sécurité sociale.

Pour satisfaire cette condition de durée, il sera tenu compte, le cas échéant, du temps pendant lequel les enfants auront été élevés par le conjoint après le décès du titulaire.

### Exception à la condition d'éducation pour un enfant « mort pour la France »

Un recours est formulé à l'encontre d'une décision refusant à l'intéressé le bénéfice de la majoration pour enfant, au motif que celui-ci n'avait pas élevé ses trois enfants pendant **9** ans avant l'âge de **16** ans, sur la base notamment du caractère supposé discriminant des dispositions prévoyant une exception à la condition d'éducation pour les enfants décédés par faits de guerre.

*Article L. 18, III, du Code des pensions civiles et militaires*

Le Conseil d'État a jugé que les dispositions en cause ne constituaient pas une atteinte aux biens ni une discrimination au sens de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel à la convention. Elles reposent en effet sur des critères objectifs et rationnels en rapport avec les buts de la loi : « [...] le législateur, en créant une exception à l'exigence de durée d'éducation énoncée au III de l'article L. 18 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, concernant les enfants décédés par faits de guerre, a entendu tenir compte de la circonstance particulière de l'engagement de l'État dans un conflit armé, et s'est fondé sur des critères objectifs et rationnels en rapport avec les buts de la loi ; que, dès lors, le requérant n'est pas fondé à soutenir que les dispositions de l'article L. 18 du Code des pensions civiles et militaires de retraite porteraient une atteinte disproportionnée au droit au respect de leurs biens ou méconnaîtraient le principe de non-discrimination dans le droit au respect des biens qui résulte des stipulations combinées de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article premier du premier protocole additionnel à la Convention [...] ».

*Arrêt CE n° 301599 du 8 avril 2009*

### Enfants à charge au sens des prestations familiales

Est considéré à charge, au sens des prestations familiales :

- tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, soit jusqu'au **16<sup>e</sup>** anniversaire ;
- après la fin de l'obligation scolaire et jusqu'à l'âge de **20** ans, quelle que soit la situation de l'enfant à charge.

*Articles L. 512-3 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi n° 99-1140 du 29 décembre 1999 de financement de la Sécurité sociale pour 2000 - JO du 30 décembre*

Le législateur en faisant référence aux articles L.512-3 et R.512-2 du Code de la Sécurité sociale a entendu ne pas fixer systématiquement à l'âge de 16 ans la limite d'âge de tous les enfants mais a prévu de retenir l'âge maximum de 20 ans. D'autre part, il existe des situations où l'âge de 16 ans ne permet pas de prendre en compte certains enfants (enfants du conjoint, recueillis, adoptés).

C'est pourquoi, il est également fait référence à la notion de charge d'enfant au sens des prestations familiales qui permet de reculer jusqu'au 20<sup>ème</sup> anniversaire l'examen de cette conditions.

A compter de 16 ans, un enfant est considéré comme à charge tant qu'il ne perçoit pas une rémunération supérieure à 55 % du SMIC calculée sur la base de 161,67 heures par mois. Ainsi, les périodes pendant lesquelles l'enfant n'ouvre pas droit aux prestations familiales, en raison de la perception d'une rémunération supérieure au plafond, ne peuvent être prise en compte pour l'appréciation des 9 ans requise pour l'ouverture du droit à majoration de pension.

Lorsque la preuve des 9 ans n'est pas parfaite avant le 16<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, la preuve de la date à laquelle ce dernier a cessé d'être à charge sera apportée par la production :

- soit d'une pièce attestant qu'il ouvre droit aux prestations familiales ;
- soit d'un certificat de scolarité ;
- soit d'un contrat d'apprentissage ou de stage au titre de la formation professionnelle ;
- soit d'un certificat médical pour l'enfant atteint d'une infirmité, d'une maladie chronique, et pour celui qui a dû interrompre ses études pour maladie, soit d'un diplôme ou d'une attestation de bourses pour les enfants scolarisés.

Un avis d'imposition n'est pas suffisant pour prouver que l'enfant était à charge fiscalement à une date donnée au sens de la législation sur les prestations sociales.

La seule inscription à des cours par correspondance d'enfant en âge d'être scolarisés n'apporta pas la preuve que ces enfants se soumettent à l'obligation scolaire et ne peut permettre l'attribution des prestations familiales.

*Mise à jour de la documentation juridique de la CNRACL en date du 21 décembre 2022*

Le relèvement à l'âge de 20 ans pour rechercher la durée pendant laquelle l'agent a élevé l'enfant, est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 au titre des enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1980. La majoration est attribuée sans condition pour les enfants décédés par faits de guerre.

Les enfants décédés avant l'âge de **16** ans ouvrent droit à majoration sous réserve qu'ils aient été élevés pendant **9** ans au moins.

La notion d'enfant décédé par « faits de guerre » a été supprimée par l'article 6 - 2° du décret n°2023-799 du 21 août 2023.

*Article L. 18-III du Code des pensions civiles et militaires*

*Article 24-III - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 - JO du 30 décembre*

## **Enfants ouvrant droit à la majoration**

Ouvrent droit à cette majoration :

- les enfants légitimes, les enfants naturels dont la filiation est établie et les enfants adoptifs du titulaire de la pension ;
- les enfants du conjoint issus d'un mariage précédent, ses enfants naturels dont la filiation est établie et ses enfants adoptifs ;
- les enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du titulaire de la pension ou de son conjoint ;
- les enfants placés sous tutelle du titulaire de la pension ou de son conjoint, lorsque la tutelle s'accompagne de la garde effective et permanente de l'enfant ;
- les enfants recueillis à son foyer par le titulaire de la pension ou son conjoint qui justifie, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État, en avoir assumé la charge effective et permanente.

## LIQUIDATION ET CONCESSION DE LA PENSION FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE

---

À compter de février 2019, les agents peuvent demander la liquidation de leur retraite en ligne via un nouveau service, commun à tous les régimes de retraite.

Ce service est accessible sur le site [www.info.retraite.fr](http://www.info.retraite.fr)

Il concerne la liquidation des droits personnels de retraite et exclut donc les pensions de réversion et les pensions d'invalidité. Il permet aux futurs retraités de demander la liquidation de leurs droits en une seule fois pour une date de départ souhaitée pour l'ensemble de leurs régimes d'affiliation.

La demande en ligne ne modifie pas le processus actuel de traitement de la demande, celle-ci étant transmise au dernier employeur (ou au centre de gestion) pour la complétude du dossier de demande de retraite.

Les employeurs sont informés des demandes des agents vis le service "Service liquidation CNRACL" de l'espace personnalisé de l'employeur.

Le dossier est pré-alimenté avec les données transmises par l'agent lors de sa demande de retraite. Il est accessible via le portefeuille de dossiers et identifié par l'affichage d'un pictogramme "Union Retraite".

### DEMANDE DE RETRAITE

#### DEMANDE D'ADMISSION À LA RETRAITE

Les agents des collectivités territoriales et hospitalières ne peuvent prétendre à pension qu'après avoir été préalablement admis à faire valoir leurs droits à la retraite soit d'office, soit sur leur demande formulée par écrit au moins **6** mois à l'avance.

À défaut de demande de l'intéressé, celui-ci doit être admis d'office à la retraite dès qu'il atteint la limite d'âge qui lui est applicable, sous réserve des possibilités de recul de la limite d'âge du fait de sa situation familiale ou parce qu'il ne totalise pas le nombre de trimestres de durée d'assurance qui lui est demandé.

L'admission à la retraite est prononcée, après avis de la caisse nationale de retraites, par l'autorité qui a qualité pour procéder à la nomination.

L'employeur doit faire parvenir au moins **3** mois avant la date de radiation des cadres des fonctionnaires le dossier de demande de pension.

*Article 2 et 59-I - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 - JO du 30 décembre*

Du fait de l'obligation de cesser toute activité professionnelle depuis la loi du 20 janvier 2014, application au 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'agent doit impérativement répondre à la question "le demandeur déclare ne plus exercer d'activité professionnelle à la date d'effet du versement de sa pensionné". Sans cette information, le dossier est considéré comme incomplet.

*Actualité CNRACL du 2 février 2017*

Un agent est fondé à reporter la date de son admission à la retraite, en dehors du cas d'admission à la retraite pour limite d'âge. L'employeur est en effet compétent pour apprécier, en fonction de l'intérêt du service et de l'agent, s'il y a lieu de reporter la date d'effet d'une pension.

*CCA Lyon n°22LY02723 du 4 juillet 2024*

**PRESCRIPTION QUADRIENNALE**

Lorsque, par suite du fait personnel du pensionné, la demande de liquidation (ou de révision) de la pension est déposée postérieurement à l'expiration de la 4<sup>e</sup> année qui suit l'entrée en jouissance normale de la pension, le titulaire ne peut prétendre qu'aux arrérages afférents à l'année au cours de laquelle il présente sa demande et aux 4 années antérieures.

*Article 59-II - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 - JO du 30 décembre*

*Article L. 53 du Code des pensions civiles et militaires*

## CONSTITUTION DU DOSSIER

### LE DOSSIER D'ÉTUDE DE DROITS À PENSION

La collectivité ou l'établissement dont dépend le fonctionnaire doit traiter les demandes de pension au moyen d'un outil informatique, la plateforme PEP'S de la CNRACL, permettant la dématérialisation du traitement du dossier. Ainsi, l'employeur en premier lieu faire une demande de dossier d'étude de droit à pension, auquel un accès est donné environ deux jours après pour le compléter. L'employeur doit saisir la demande de pension et les données afférentes dans le service « Pré-liquidation et Liquidation » de son espace personnalisé. Tout dossier doit être conjointement contrôlé et signé par l'employeur et l'agent. Lorsque l'agent a donné son accord, le dossier est transmis à la CNRACL. Aucune modification ne peut ensuite être apportée au dossier dématérialisé. Une version pré-remplie imprimée de la demande de pension doit être envoyée à la CNRACL, accompagnée des pièces justificatives.

La caisse met à disposition des employeurs une assistance téléphonique :

- pour l'utilisation de la plateforme E-services : 05 57 91 91 ;
- pour une assistance liée à un problème de connexion, de mot de passe ou d'accès aux services : 0820 84 85 86 (0,12 € par minute).

*Notice technique relative à la liquidation de la pension CNRACL dématérialisée*

Depuis le 8 juin 2020, l'espace personnalisé évolue et devient PEP's, la Plateforme Employeurs Publics. La plateforme employeurs publics PEP's, vise à faire converger et à simplifier les services en ligne des différents régimes gérés par la Caisse des Dépôts (CNRACL, RAFF).

### Délai de transmission à la CNRACL

Les dossiers de demande de pension doivent être transmis à la CNRACL au moins trois mois avant la date de radiation des cadres des agents.

*Article 59 - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003*

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le service « Liquidation de pensions CNRACL » de l'espace personnalisé ne permet plus de transmettre à la CNRACL les dossiers dont le délai entre la date de transmission et la date de radiation des cadres prévue est inférieur à 1 mois. A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, le délai réglementaire de 3 mois doit être respecté. Passé ce délai, la demande ne peut être prise en compte. Tout retard de transmission du dossier peut entraîner une rupture de paiement entre le dernier salaire et le premier versement de la pension. Pour une collectivité affiliée à un centre de gestion, cette restriction s'applique également à la transmission de la demande au CDG.


*Actualité CNRACL - Publiée le 5 juin 2015*

### Constitution du dossier

Le dossier est constitué des pièces suivantes :

- les arrêtés ou décisions concernant la carrière de l'agent :
  - titularisation, changement de grade ou d'emploi,
  - les **2** derniers avancements d'échelon,
  - attribution et modification de la Nouvelle Bonification Tarifaire,
  - intégration dans les cadres d'emploi ou les corps hospitaliers,
  - radiation des cadres ou acceptation de la démission,
  - détachement,
  - mise en disponibilité (pour convenance personnelle, pour élever un enfant de moins de **8** ans...),
  - exclusion temporaire de fonctions,
  - accord d'un congé parental,
  - accord ou renouvellement de congé maladie (ordinaire, longue durée, longue maladie) ou renouvellement de ces congés,

- autorisation de travail à temps partiel,
- temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de **3** ans,
- autorisation de reprendre les fonctions à temps plein,
- réintégration après maladie, détachement ou disponibilité,
- demande de mise à la retraite manuscrite de l'agent (si avant la limite d'âge),
- pour les fonctionnaires ayant accompli **15** ans de services actifs et susceptibles de bénéficier de la jouissance de leur pension dès **55** ans : les décisions ou arrêtés (nomination, avancement, promotion,...) mentionnant expressément le grade, l'emploi et les fonctions exercées.

 *Seuls les arrêtés correspondant à chaque changement de situation sont nécessaires (exemple : à chaque changement de quotité de temps de travail et non les arrêtés annuels ou semestriels en cas d'exercice d'activité à temps partiel).*

*Flash info CNRACL du 6 octobre 2011*

- un relevé d'identité bancaire ou postal au nom de l'agent ou au nom du représentant légal d'un pensionné majeur incapable ;
- l'avis de non-imposition, le cas échéant ;
- l'état des services militaires mentionnant les bénéfices de campagne (si l'agent n'a pas effectué de services militaires, il lui sera demandé un certificat de position militaire délivré par l'autorité compétente).

***Procédure transitoire pour la préparation des dossiers avec l'Etat authentique des services (EAS) du ministère de l'Education nationale***

Depuis avril 2019, la CNRACL propose aux employeurs une procédure transitoire pour la préparation des dossiers nécessitant l'obtention d'un Etat authentique des services auprès du ministère de l'Education nationale.

La demande peut être effectuée par courriel à l'adresse [dafe2@education.gouv.fr](mailto:dafe2@education.gouv.fr) ou, par courrier à l'adresse SREN - Département des retraites et cotisations - 9 route de La Croix Moriau - CS 002 - 44351 GUERANDE Cedex".

Il convient d'utiliser le formulaire de demande d'EAS, disponible sur <https://www.cnrACL.retraites.fr/sites/default/files/PROFIL/EMPLOYEURS/FormulaireDemandeEAS.pdf>, en y joignant tous les arrêtés relatifs aux périodes concernées présents dans le dossier administratif de l'agent.

L'employeur pourra alors compléter dans l'espace personnalisé les comptes individuels retraite (CIR) des agents et transmettre ensuite les dossiers à la CNRACL.

*Actualité juridique des employeurs publiée sur le site de la CNRACL le 5 avril 2019*



## FINANCEMENT DE L'ASSURANCE VIEILLESSE

### COTISATION VIEILLESSE

Chaque salarié assujéti au régime général de la Sécurité sociale cotise au titre de l'assurance vieillesse.

La cotisation vieillesse plafonnée est fixée à **17,75 %** :

- **8,55 %** à la charge de l'employeur ;
- **6,90 %** à la charge du salarié.

La cotisation vieillesse déplafonnée est fixée à :

- **1,90 %** à la charge de l'employeur ;
- **0,40 %** à la charge du salarié.

*Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014*

### GÉNÉRALITÉS

**À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012**

	Sur la rémunération plafonnée (plafond Sécurité sociale)		Sur la totalité des rémunérations	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Jusqu'au 31/10/2012	8,30 %	6,65 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/11/2012 au 31/12/2013	8,40 %	6,75 %	1,6 %	0,1 %
Du 01/01/2014 au 31/12/2014	8,45 %	6,80 %	1,75 %	0,25 %
Du 01/01/2015 au 31/12/2015	8,50 %	6,85 %	1,80 %	0,30 %
Du 01/01/2016 au 31/12/2016	8,55 %	6,90 %	1,85 %	0,35 %
À compter du 01/01/2017	8,55 %	6,90 %	1,90 %	0,40 %
À compter du 01/01/2024	8,55 %	6,90 %	2,02 %	0,40 %

*Article D. 242-4 du Code de la Sécurité sociale*

### APPLICATION DU PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

#### Abattement d'assiette pour les salariés à temps partiel

En application de l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale, pour le calcul des cotisations plafonnées des salariés employés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du travail, il est opéré un abattement d'assiette compensant la différence entre le montant des cotisations dues et le montant des cotisations qui serait dû pour une durée du travail à temps complet.

Pour le calcul de cet abattement, l'article R. 242-9 du Code de la Sécurité sociale dispose qu'il doit être tenu compte de la «*rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été employé à temps complet*».

## Reconstitution du salaire à temps complet

Le décret du 26 août 2004 complète l'article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale qui précise désormais la durée du travail et les éléments de rémunération à prendre en compte pour reconstituer la rémunération à temps complet.

### Éléments de rémunération

Doivent être pris en compte tous les éléments de rémunération entrant, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

### Durée du travail

Aux termes de l'article R. 242-7 alinéa 2 du Code de la Sécurité sociale, la durée de travail prise en compte correspond à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle fixée pour la branche ou l'entreprise ou à la durée applicable dans l'établissement, exprimée en jours ou en heures.

La formule de calcul de la rémunération à temps complet d'un salarié à temps partiel s'établit donc comme suit :

$$\frac{\text{Rémunération T. Partiel} \times \text{durée légale (1)}}{\text{Nombre d'heures rémunérées pour la même période}}$$

<sup>(1)</sup> Ou si elle est inférieure, durée conventionnelle ou durée applicable dans l'établissement

*Lettre circulaire ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004*

La cour de cassation confirme que l'application de l'abattement de plafond est subordonnée à la production d'un état faisant apparaître le nombre d'heures accomplies, cet abattement n'est pas applicable aux salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Cass 2<sup>e</sup> Civ 1<sup>er</sup> décembre 2011 - Sté Biomnis/ URSSAF du Rhône  
Cass 2<sup>e</sup> Civ QPC 11 juillet 2013

### Règle applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021

Le plafond applicable aux salariés soumis à un régime de forfait annuel en jours dont la durée est inférieure à **218** jours sur l'année, peut également être réduit, dans les mêmes conditions.

BOSS, Assiette générale, § 830, 1<sup>er</sup> avril 2021

La formule applicable est alors la suivante : **valeur mensuelle du plafond x (durée du forfait en jours/218 jours)**.

### Exemple

*Pour un salarié dont le forfait annuel est fixé à 215 jours, le plafond est ajusté en application de la formule suivante :*

*Plafond mensuel x (215 / 218).*

*Le plafond des salariés en forfait jours « réduits (inférieur à 218 jours) peut être proratisé comme pour les salariés à temps partiels.*

*Cette mesure est applicable pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.*

*Source boss.gouv*

Le salarié à temps partiel et l'employeur ont la possibilité de renoncer à cet ajustement du plafond pour cotiser, sans réduction de plafond, comme si le salarié travaillait à temps plein

## CALCUL DE LA PENSION VIEILLESSE

### OUVERTURE DES DROITS

#### CONDITIONS

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 1983, la pension vieillesse peut être liquidée au taux plein de **50 %** à condition de justifier de **40 ans**, progressivement **43 ans**, de durée d'assurance tous régimes et toutes périodes confondus, mais l'âge atteint doit être de **62 ans** au minimum (passage à **64 ans** pour les assurés nés en 1968).

L'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 qui a défini les conditions de l'obtention de cette retraite de base a prévu l'obligation de cessation d'activité.

#### DURÉE D'ASSURANCE MINIMALE DE COTISATION

La pension vieillesse ne peut être attribuée que s'il y a validation d'un trimestre cotisé au moins sur le compte individuel de l'assuré. La durée d'assurance prise en compte remonte au plus tôt au 1<sup>er</sup> juillet 1930.

#### ÂGE DE LA RETRAITE

##### Âge de départ en retraite

- Article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023.

#### Relèvement progressif de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans

L'âge est relevé de manière croissante.

L'âge de **62 ans** est atteint en 2017 (pour les assurés nés à compter de 1955. Avant cette date, l'âge est progressivement passé de 60 à 62 ans).

Année de naissance	Âge légal de départ en retraite
1960	62 ans
Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 août 1961	62 ans
Du 1 <sup>er</sup> septembre au 31 décembre 1961	62 ans + 3 mois
1962	62 ans + 6 mois
1963	62 ans + 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
1968	64 ans
1969	64 ans
1970	64 ans
1971	64 ans
1972	64 ans
1973	64 ans

## DÉPARTS ANTICIPÉS

### Travailleurs handicapés

La condition d'âge minimum est abaissée dans des conditions fixées par décret pour les assurés handicapés (la reconnaissance du statut de travailleur handicapé n'est plus nécessaire, toutefois ce critère est maintenu jusqu'au 31 décembre 2015) qui ont accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de **50 %** une durée d'assurance dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires au moins égale à une limite définie par décret, tout ou partie de cette durée ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré.

La pension des intéressés est majorée en fonction de la durée ayant donné lieu à cotisations, dans des conditions précisées par décret.

*Articles L. 351-1-3 et D. 351-1-6 du Code de la Sécurité sociale modifié par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 (article 36)*

Ces mesures sont applicables aux pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.

*Article 11 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 - les conditions d'attribution sont modifiées.*

L'âge de départ à la retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH), est maintenu à partir de 55 ans.

Les conditions pour bénéficier d'un départ anticipé sont assouplies :

- le taux d'incapacité nécessaire pour saisir la commission ad hoc au moment du départ à la retraite, qui permet une validation rétroactive de trimestres en situation de handicap, est abaissé de 80 % à 50 % ;
- la condition de trimestres validés en situation de handicap est supprimée, on ne retiendra que la notion de trimestres cotisés en fonction de l'année de naissance des assurés.

Le texte prévoit de diminuer la durée d'assurance cotisée pour compenser l'augmentation du nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein pour les générations nées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1961 jusqu'au 31 décembre 1972. Pour les générations 1973 et suivantes, les durées d'assurance cotisées requises restent identiques à celles en vigueur avant la réforme, puisque la durée d'assurance à taux plein n'a pas été modifiée.

### Retraite liée à l'incapacité permanente

L'âge de la retraite est abaissé à **60** ans pour les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au moins égale à un taux de 20 %, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou au titre d'un accident de travail.

La pension de retraite sera liquidée à taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée requise.

La retraite à taux plein dès **60** ans (article D. 351-1-8 du Code de la Sécurité sociale), au titre de la pénibilité est donc possible pour :

- les assurés qui justifient d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à **20 %** au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail « ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ».

Ce taux peut être atteint par l'addition de plusieurs taux d'incapacité permanente reconnus à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, sous réserve qu'un taux d'incapacité permanente au moins égal à **10 %** ait été reconnu au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.

*Article D. 351-1-9 du Code de la Sécurité sociale*

l'assuré peut déposer une demande de retraite pour incapacité permanente dès 60 ans, accompagnée du questionnaire et des justificatifs de l'incapacité permanente.

Lorsqu'on perçoit une rente pour accident du travail, la demande est soumise au médecin-conseil régional. Ce dernier est chargé de vérifier si les lésions qui ont entraîné le versement de la rente accident du travail

## RETRAITE PROGRESSIVE

---

La loi n° 88-16 du 5 janvier 1988 relative à la Sécurité sociale a introduit un dispositif de retraite progressive qui offre la possibilité aux salariés, artisans, industriels, commerçants et agriculteurs ayant atteint l'âge de la retraite qui le désirent, d'exercer une activité réduite tout en bénéficiant d'une part de leur pension de retraite.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 a amélioré les conditions de la retraite progressive. Elle prévoit désormais que la liquidation de la fraction de pension au titre de la retraite progressive a un caractère provisoire et que la liquidation définitive tient compte de cette première liquidation et de la durée d'assurance accomplie postérieurement. Les modalités d'application ont été précisées par les décrets n° 2006-668 et n° 2006-670 du 7 juin 2006.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 modifie l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale et supprime le caractère exclusif de l'activité à temps partiel.

La loi n° 2014-40 abaisse l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive de **2** ans par rapport à l'âge d'ouverture du droit sans pouvoir être inférieur à **60** ans.

*Article 18 modifiant l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale  
Décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014 relatif à la retraite progressive*

La loi 2023-270 du 14 avril 2023 prévoit des modifications du dispositif.

Compte tenu de l'augmentation de l'âge légal, l'âge de 60 ans passe progressivement à 62 ans.

## CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

### NATURE DE L'ACTIVITÉ

L'assuré qui demande la liquidation de sa pension de vieillesse au titre du régime général de la Sécurité sociale et le service d'une fraction de celle-ci, doit exercer une activité salariée à temps partiel relevant de l'assurance vieillesse de ce régime.

### DURÉE DU TRAVAIL

Les assurés doivent justifier d'une durée de travail inférieure de **20** % ou plus à l'une des trois durées suivantes :

- la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit **1 607** heures, ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2022 étend le dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit et à certains mandataires sociaux.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le bénéfice du dispositif de retraite progressive aux salariés sous "convention de forfait-jours réduit".

Cette extension concernera les retraites progressives prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Extensions du dispositif à certains assimilés salarié au sens Sécurité sociale**

il s'agit de :

- 1° les travailleurs à domicile soumis aux dispositions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail ;
- 2° les voyageurs et représentants de commerce soumis aux dispositions des articles L. 751-1 et suivants du code du travail ;
- 3° les employés d'hôtels, cafés et restaurants ;
- 4° sans préjudice des dispositions du 5°) du présent article réglant la situation des sous-agents d'assurances, les mandataires non assujettis à la contribution économique territoriale mentionnés au 4° de l'article R. 511-2 du Code des assurances rémunérés à la commission, qui effectuent d'une façon habituelle et suivie des opérations de présentation d'assurances pour une ou plusieurs entreprises d'assurances telles que définies par l'article L. 310-1 du Code des assurances et qui ont tiré de ces opérations plus de la moitié de leurs ressources de l'année précédente ;
- 5° les sous-agents d'assurances travaillant d'une façon habituelle et suivie pour un ou plusieurs agents généraux et à qui il est imposé, en plus de la prospection de la clientèle, des tâches sédentaires au siège de l'agence ;
- 6° les gérants non-salariés des coopératives et les gérants de dépôts de sociétés à succursales multiples ou d'autres établissements commerciaux ou industriels ;
- 8° les porteurs de bagages occupés dans les gares s'ils sont liés, à cet effet, par un contrat avec l'exploitation ou avec un concessionnaire ;
- 9° les ouvreuses de théâtres, cinémas, et autres établissements de spectacles, ainsi que les employés qui sont dans les mêmes établissements chargés de la tenue des vestiaires et qui vendent aux spectateurs des objets de nature diverse ;
- 10° les personnes assurant habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, la garde et l'entretien d'enfants qui leur sont confiés par les parents, une administration ou une œuvre au contrôle desquels elles sont soumises ;
- 11° les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social, étant entendu que les parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme possédées par ce dernier ;
- 12° les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- 13° les membres des sociétés coopératives de production ainsi que les gérants, les directeurs généraux, les présidents du conseil d'administration et les membres du directoire des mêmes coopératives lorsqu'ils perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions et qu'ils n'occupent pas d'emploi salarié dans la même société ;
- 14° les délégués à la sécurité des ouvriers des carrières exerçant leurs fonctions dans des entreprises ne relevant pas du régime spécial de la Sécurité sociale dans les mines, les obligations de l'employeur étant, en ce qui les concerne, assumées par le ou les exploitants intéressés ;
- 15° les artistes du spectacle et les mannequins auxquels sont reconnues applicables les dispositions des articles L. 762-1 et suivants, L. 763-1 et L. 763-2 du Code du travail.

Les obligations de l'employeur sont assumées à l'égard des artistes du spectacle et des mannequins mentionnés à l'alinéa précédent, par les entreprises, établissements, services, associations, groupements ou personnes qui font appel à eux, même de façon occasionnelle ;

## PENSION DE RÉVERSION

---

### BÉNÉFICIAIRES

#### GÉNÉRALITÉS

Peuvent bénéficier d'une pension de réversion :

- les conjoints (veufs ou veuves) survivants d'assuré décédé ;
- les ex-conjoints divorcés (quels que soient le motif et la date du divorce) ;
- le conjoint d'assuré ayant disparu ;

La réversion peut être attribuée au conjoint d'un assuré disparu depuis plus d'un an.

*Article L. 353-2 du Code de la Sécurité sociale*

Le bénéficiaire de la réversion doit justifier de la disparition de l'assuré par des procès-verbaux de police et toutes autres pièces relatant les circonstances de la disparition.

Un assuré disparu depuis moins d'un an et jugé présumé absent, doit être considéré comme toujours vivant. Dès lors, pendant la première année de sa disparition et jusqu'à la liquidation de la pension de réversion à laquelle peut prétendre son conjoint à l'issue de cette année, l'assuré doit continuer à percevoir les arrérages de sa retraite.

*Cass. soc. 18 juillet 1997*

En cas d'absence, les arrérages du prestataire absent sont versés à la personne désignée pour le représenter pendant la période de présomption d'absence. Les caisses de retraite ne peuvent à la fois payer la pension personnelle de l'absent à son représentant et liquider une réversion.

*Circulaire CNAV n° 2001-57 du 11 septembre 2001*

Le conjoint d'un assuré absent a droit à une pension de réversion à titre provisoire, si plus d'un an s'est écoulé :

- depuis la 1<sup>re</sup> échéance non acquittée et non réclamée si l'absent était déjà prestataire de la pension ;
- depuis la déclaration de la disparition aux autorités de police, si le disparu ne percevait pas encore de retraite.

Cette pension de réversion prend effet :

- au premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré a disparu, si la demande est effectuée dans l'année qui suit les 12 mois de disparition ;
- au premier jour du mois suivant la date de réception de la demande, si elle est déposée après l'expiration d'un délai d'un an qui suit la disparition.

Dans tous les cas, la pension de réversion est attribuée si :

- aucun jugement de présomption d'absence n'a été rendu ;
- aucun représentant du disparu n'a été désigné dans le jugement ;
- ou, si le représentant ne réclame pas les arrérages.

La période de présomption d'absence cesse, soit à la réapparition de l'absent, soit au décès.

*Circulaire CNAV n° 2002/34 du 4 juin 2002*

Lorsque le conjoint survivant, titulaire d'une pension de réversion, a disparu et est présumé absent par le juge des tutelles, il doit être considéré comme vivant.

L'organisme désigné pour le représenter doit continuer à percevoir les arrérages de sa pension de réversion jusqu'au jugement définitif d'absence.

*Cass. 2<sup>e</sup> civil - 20 septembre 2005*

La loi n° 2019-1480 du 28/12/2019, applicable à compter du 30/12/2019, prévoit que la retraite de réversion n'est pas due au conjoint survivant qui est ou a été condamné pour avoir commis un crime ou un délit sanctionné par le Code pénal (tortures, violences, agressions sexuelle, etc.) à l'encontre de son conjoint décédé.

Le conjoint survivant doit avoir été condamné à la peine complémentaire prévue aux articles 221-9-2 al 1 et 222-48-3 al 1 du Code pénal.

## **POLYGAMIE**

### **Mariage polygame par des personnes naturalisées françaises**

Les mariages polygames contractés à l'étranger, par des personnes naturalisées françaises, n'ont pas d'effet en France en matière d'assurances sociales. Le deuxième mariage est nul pour la loi française, même si la loi personnelle du second conjoint admet la polygamie. Le deuxième conjoint ne peut pas obtenir la pension de réversion dès lors que le premier mariage est valable. Si l'assuré a contracté deux mariages avant sa naturalisation française, le deuxième conjoint n'a pas droit à pension de réversion.

*Lettre ministérielle 301 AG/84 du 25/10/1988 § I 2.3 a), § I 2.3 b)*

### **Mariage polygame par des personnes de nationalité étrangère**

Certaines conventions internationales de Sécurité sociale prévoient le partage de la pension de réversion entre les différentes épouses d'un assuré décédé. En l'absence de dispositions conventionnelles, la pension de réversion est attribuée :

- à l'épouse qui a obtenu la première le bénéfice des prestations de l'assurance-maladie en qualité de conjoint de l'assuré ;
- à défaut, à la première épouse qui en fait la demande et qui remplit toutes les conditions requises ;
- à défaut, à l'épouse mentionnée en tant que conjoint sur la demande de pension de vieillesse de l'assuré décédé ;
- à défaut d'une telle demande, à l'épouse qui a été mariée la première avec l'assuré.

*Lettre CNAV du 31 mai 1994*

*Lettre CNAV 16/84 du 27 août 1984*

- sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues par les régimes servant cette pension, la fraction de pension de réversion servie à chacun des conjoints ou anciens conjoints dont le mariage n'a pas été contracté dans le respect des dispositions de l'article 147 du Code civil est égale au rapport entre la durée de mariage pendant laquelle, à la suite du décès du ou des précédents époux, de la dissolution du ou des précédents mariages ou de leur annulation dans des conditions autres que celles mentionnées au troisième alinéa, chacun d'entre eux était le seul conjoint de l'assuré décédé et la somme des durées de mariage avec celui-ci de l'ensemble des conjoints ou anciens conjoints pouvant bénéficier d'une pension de réversion de son chef. « La pension de réversion restante est répartie entre les conjoints et anciens conjoints qui remplissent les conditions prévues par les régimes servant cette pension et dont le mariage a été contracté dans le respect des dispositions de cet article 147, s'il y en a, au prorata de la durée de leur mariage par rapport à la somme des durées de mariage de chacun d'entre eux. » Le conjoint ou ancien conjoint dont le mariage, contracté en violation des dispositions de cet article, a été de ce chef déclaré nul, dans des conditions dans lesquelles a été reconnu que la bonne foi de ce conjoint devait conduire à l'application des dispositions de l'article 201 du même code, bénéficie d'une fraction de pension de réversion dans les mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa.