



Les conséquences de la réforme des retraites

La réforme des retraites du 9 novembre dernier engendre différentes conséquences pour chacune des catégories socioprofessionnelles, que les CGPI doivent bien intégrer avant de proposer un bilan retraite à leurs clients.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a consacré un certain nombre d'évolutions. Elle a logiquement instauré le report de deux ans de l'âge de départ, mesure-phare du projet présenté par le gouvernement. D'autres mesures moins visibles, mais parfois essentielles, ont été adoptées. Petit tour d'horizon de ce qui va vraiment changer, en s'interrogeant notamment sur les conséquences concrètes pour les clients.

Les changements apportés aux régimes facultatifs

■ Contrats à prestations définies : de nombreux changements

Extension du collège des bénéficiaires

L'article 137-11 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies, régime dit « article 39 », réservé au chef d'entreprise, aux mandataires sociaux ou à certaines catégories de salariés « ne peut être mis en place dans une entreprise que si l'ensemble des salariés bénéficie au moins d'un Perco ou d'un régime de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire ».

Une mise en conformité des entreprises disposant déjà d'un dispositif devrait intervenir au plus tard au 31 décembre 2012.

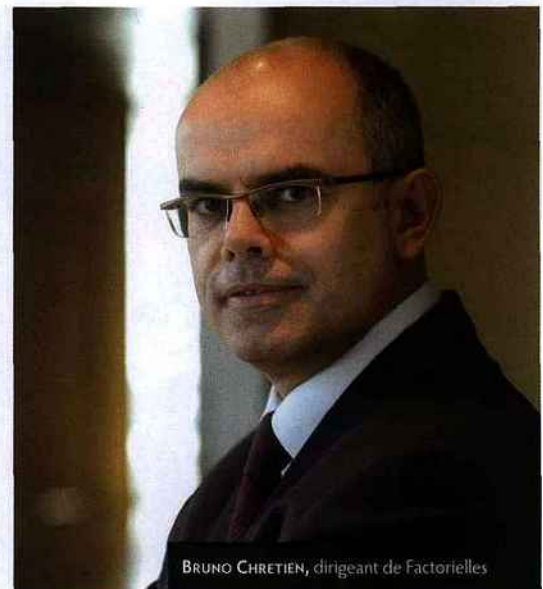
■ Modification du montant des contributions patronales

Jusqu'à présent, l'employeur avait le choix d'asseoir les contributions dont il était redevable sur :

Soit à l'entrée :

- au taux de 12 % sur les primes versées à l'organisme ;

La loi prévoit la création d'un dispositif de sécurisation, directement inspiré du Perp. Objectif : éviter que les cotisants ne soient exposés au risque de perte de leur épargne.



BRUNO CHRETIEN, dirigeant de Factorielles

- au taux de 24 % sur le montant des dotations aux provisions ou le montant mentionné en annexe du bilan.

Soit à la sortie :

- sur les rentes versées à compter du 1^{er} janvier 2001 aux bénéficiaires et liquidités au taux de 16 % sur la partie excédant un tiers du plafond de la Sécurité sociale.

Cet abattement d'un tiers est supprimé, la contribution s'applique désormais sur la totalité de la rente dès le premier euro.

Modification du régime social des retraites chapeau

La loi de finances pour 2011 instaure de nouvelles dispositions.

D'une part, les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution sur la part, qui excède 500 € par mois. Le taux de cette contribution est fixé à :

- 7 % pour les rentes dont la valeur est comprise entre 500 et 1 000 € par mois,

- 14 % pour les rentes dont la valeur est supérieure à 1 000 € par mois.

D'autre part, les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution lorsque leur valeur est supérieure à 400 € par mois. Le taux de cette contribution est fixé à :

- 7% pour les rentes, dont la valeur mensuelle est comprise entre 400 et 600 € par mois ;
- 14% pour les rentes dont la valeur est supérieure à 600 € par mois.

■ Encouragement et sécurisation du Perco

Lorsqu'un Perco et un accord de participation existent dans une entreprise, la moitié des sommes reçues par le salarié au titre de la participation sera automatiquement et obligatoirement versée sur le Perco.

De plus, la loi prévoit la création d'un dispositif de sécurisation directement inspiré du Perp. L'objectif est d'éviter que les cotisants ne soient exposés au risque de perte de leur épargne. Cela passe par la mise en place d'une convention de gestion, prévoyant l'obligation de proposer aux détenteurs d'un Perco une répartition d'épargne qui permette de réduire progressivement les risques financiers pour leur fonds au fur et à mesure qu'ils s'approchent de l'âge de départ en retraite.

La loi prévoit également la possibilité pour un salarié d'utiliser son compte épargne-temps (CET) pour cesser de manière progressive son activité. Le nombre de jours transférables chaque année d'un CET à un Perco est maintenu à 10 jours. En l'absence de CET, il est possible de verser sur le plan d'épargne pour la retraite collectif les jours de repos non pris dans la limite de cinq jours par an.

La loi prévoit pour un salarié d'utiliser son compte épargne-temps pour cesser de manière progressive son activité.

■ Autres mesures

Extension des facultés de rachat

En principe, les contrats de retraite supplémentaire ne peuvent pas faire l'objet d'un rachat, sauf dans trois cas :

- l'expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage ;
- cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

La réforme crée deux nouveaux cas de sortie anticipée :

- décès du conjoint ou du pacsé ;
- situation de surendettement.

Retraite Madelin et cumul emploi-retraite

Hormis le cas du cumul emploi-retraite libéralisé, les travailleurs non salariés (TNS) peuvent cumuler retraite et revenus d'activité, sous réserve que les revenus tirés de la seule reprise d'activité soient inférieurs à un demi-plafond annuel de Sécurité sociale – voire un plafond pour les libéraux et si les TNS exercent dans une zone sensible. Mais cette possibilité n'était pas ouverte pour les rentes servies en application des contrats Madelin, qui ne pouvaient être versées aux personnes exerçant une activité professionnelle. Depuis la réforme, c'est désormais possible puisqu'elle autorise le cumul d'un revenu professionnel avec ses rentes Madelin.

Article 83 et Perp : adaptation des règles de déductibilité

Il est bon de rappeler que le plafond de défiscalisation de l'article 83 doit être diminué des abondements de l'employeur dans le Perco. De plus, le plafond de défis-

calisation du Perp doit être diminué des cotisations, tant salariales que patronales versées dans l'article 83, exonérées d'impôt sur le revenu et des abondements de l'employeur dans le Perco.

L'article 60 de la loi de finances rectificative pour 2010 prévoit qu'en plus des abondements de l'employeur, devront être déduits, dans les deux cas, les versements des salariés dans un Perco, qui auront été exonérés d'impôt sur le revenu, parce qu'ils ont été effectués à partir d'un CET ou au titre de la conversion des jours de repos.

Sortie en capital partielle du Perp

La réforme Fillon de 2003 a donné naissance au Perp pour inciter les Français à se constituer une épargne volontaire pour leur retraite. Toutefois, ce dispositif n'autorise qu'une sortie en rente, ce qui est sans doute une des raisons de son faible succès.

Pour améliorer cette situation, la réforme prévoit la possibilité d'une sortie partielle en capital, pour un montant maximal de 20% de la valeur de rachat. Les sommes ainsi perçues seront soumises à l'impôt sur le revenu, avec un mécanisme d'atténuation qui replace les pensionnés dans la situation fiscale qui aurait été la leur, si ces sommes avaient été servies sous forme de rente pendant 15 ans.

Développement des contrats article 83

La loi instaure une possibilité de versements libres dans les contrats article 83, sans nécessairement la mise en place d'un plan d'épargne retraite entreprises (Pere).

Analyse des mesures adoptées au titre des régimes obligatoires

■ Le report de l'âge de départ

Le report de l'âge se traduit par les mesures suivantes :

- passage de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2011, avec quatre mois supplémentaires par an. L'âge de la retraite à 62 ans sera effectif pour la génération 1956 (cf. tableau ci-contre) ;

Evolution prévue de l'âge légal de départ en retraite

Date de naissance	Départ le plus tôt possible		Départ avec taux plein garanti	
	Age	Date	Age	Date
1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois	01/11/2011	65 ans et 4 mois	01/11/2016
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 8 mois	01/09/2012	65 ans et 8 mois	01/09/2017
1 ^{er} janvier 1953	61 ans	01/01/2014	66 ans	01/01/2019
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 4 mois	01/05/2015	66 ans et 4 mois	01/05/2020
1 ^{er} janvier 1955	61 ans et 8 mois	01/09/2016	66 ans et 8 mois	01/09/2021
1 ^{er} janvier 1956	62 ans	01/01/2018	67 ans	01/01/2023
Génération suivante	62 ans		67 ans	

- ce report s'applique à tous (privé, fonction publique, régimes spéciaux à compter du 1^{er} janvier 2017). Les actifs ayant des âges de départ spécifiques (50 ou 55 ans) partiront également deux ans plus tard ;

- dans la même logique, l'âge d'obtention de la retraite à taux plein passe de 65 à 67 ans, et ce sur la même période comprise entre 2016 et 2023.

Pour autant, l'âge d'annulation de la décote, fixée >>>

» désormais à 67 ans, est maintenu à 65 ans pour certaines catégories :

- les parents – nés avant 1956 – d'au moins trois enfants et plus qui se sont arrêtés de travailler au moins un an dans les trois ans suivant la naissance ou l'adoption de l'un des enfants. La mesure concerne dans les faits presque exclusivement les femmes. Le nombre de personnes visées par cette mesure est de l'ordre de 130 000 environ ;
- les parents qui bénéficient d'un nombre minimum de trimestres au titre de la majoration d'assurances pour enfant handicapé ;
- les personnes qui, pendant une durée et dans des conditions à fixer par décret, ont apporté une aide significative à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH).

■ Instauration d'un dispositif pénibilité

Un dispositif d'anticipation est instauré pour les assurés « dont l'état de santé est dégradé à la suite d'exposition à des facteurs de pénibilité ». L'assuré pourra solliciter sa retraite de base à 60 ans et au taux plein (dispositif applicable aux retraites prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011). Les facteurs de pénibilité doivent être liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Il faudra justifier d'une incapacité physique supérieure ou égale à 20 % (ou 10 % avec approbation par une commission) ayant donné lieu à l'attribution d'une rente accident du travail-maladie professionnelle.

Les conditions d'appréciation de la pénibilité

Les décrets transmis aux partenaires sociaux précisent la façon dont la pénibilité pourra ouvrir le droit à un départ anticipé. La durée d'exposition est fixée à 17 ans pour les personnes souffrant d'une incapacité comprise entre 10 et 20 %.

L'assuré devra apporter la preuve que son incapacité a été provoquée par son travail – par exemple des bulletins de paie attestant qu'il a été maçon ou qu'il a travaillé de nuit.

Les facteurs de pénibilité sont :

- les « contraintes physiques marquées » : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations ;
- la pénibilité « au titre de l'environnement agressif » : agents chimiques dangereux, températures extrêmes, hautes pressions, bruit, etc. ;
- les « contraintes liées au rythme de travail » : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif ;

Attention toutefois, le dispositif ne concerne que les travailleurs salariés et non les artisans et les commerçants. Il est cependant peu probable que la situation reste en l'état, un rapport devant être présenté au Parlement en 2011 sur la question de l'extension du dispositif aux ressortissants du régime social des indépendants (RSI).

■ Adaptation du dispositif dit carrières longues

Le dispositif des carrières longues permettant de partir en retraite avant l'âge légal est reconduit, même s'il doit

évoluer dans son contenu. Le projet de décret stipule : « Il modifie, par ailleurs, le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière. D'une part, il introduit un nouvel âge de départ en retraite anticipée à 60 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 et qui ont commencé leur activité professionnelle avant 18 ans ; d'autre part, il augmente progressivement l'âge d'accès à cette retraite anticipée ».

Le principe est donc la progressivité et non le passage abrupt à une nouvelle donne. Ceci impacte les générations allant du 1^{er} juillet 1951 à 1960. Au démarrage, il sera toujours possible de partir dès 56 ans en ayant commencé à travailler avant l'âge de 16 ans, sous réserve d'avoir cotisé le nombre de trimestres requis.

Le tableau ci-dessous récapitule par génération l'âge de départ et le nombre de trimestres cotisés qui seront nécessaires pour partir avant l'âge légal.

Ces mesures sur les carrières longues s'appliqueront aux pensions prenant effet à partir du 1^{er} juillet 2011. »

Conditions de départ à la retraite anticipée des carrières longues

Année de naissance	Age de départ	Nombre minimum de trimestres cotisés
Né avant le 1 ^{er} juillet 1951	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	171
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	167
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	163
Né entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 1951	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	171
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	167
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	163
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	163
Né en 1952	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	172
	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	168
	59 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	164
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	164
Né en 1953	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173
	58 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169
	59 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 17 ans	165
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165
Né en 1954	56 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173
	58 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165
Né en 1955	56 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1956	56 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1957	57 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	59 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	169 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1958	57 ans 4 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né en 1959	57 ans 8 mois s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)
Né à partir de 1960	58 ans s'il a démarré sa carrière avant 16 ans	173 (*)
	60 ans s'il a démarré sa carrière avant 18 ans	165 (*)

(*) Sous réserve que le nombre de trimestres pour bénéficier du taux plein reste fixé à 165 pour les générations indiquées.

■ Amélioration de l'information des assurés

Désormais, une information doit intervenir dès la constitution des premiers droits à la retraite. Elle sera communiquée, dans un délai à définir, dès que l'assuré aura validé son premier trimestre.

Par ailleurs, un entretien personnalisé interviendra à 45 ans. Les assurés bénéficieront ainsi, à leur demande, d'un entretien sur les droits qu'ils se sont constitués dans les régimes obligatoires, sur les dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité et les mécanismes permettant d'améliorer leur retraite. Ce droit à l'entretien est ensuite offert à nouveau tous les cinq ans.

Enfin, il est prévu la mise en ligne du relevé de carrière dans tous les régimes de retraite.

■ Un certain nombre de dispositions d'accompagnement est prévu

La réforme instaure également des dispositions techniques d'importance et de nature diverses. A ce titre, on peut citer les suivantes :

- afin de favoriser l'emploi des seniors, une exonération de charges pour l'embauche des salariés de plus de 55 ans devrait s'appliquer durant un an ;
- égalité hommes-femmes : création d'une pénalité de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de 300 salariés et plus en l'absence de rapport de situation comparée (RSC) ;
- pénalité pénibilité : les entreprises d'au moins 50 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, seront redevables à partir du 1^{er} janvier 2012 d'une pénalité au maximum égale à 1 % de la masse salariale ;
- remboursement intégral par l'Etat des trimestres de cotisations, dont le rachat par les salariés est rendu inutile par le report de l'âge légal de départ en retraite. Cette disposition concerne les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 pour les rachats versés avant le 13 juillet 2010 ;
- le droit de cumuler, sans limite de revenus, une pension de réversion avec un emploi ;
- prolongation en 2011 de l'assurance-veuvage pour les veufs et veuves de moins de 55 ans.

■ Mesures propres aux ressortissants du RSI

Fusion des régimes de retraite complémentaire

A l'issue de la réforme intervenue ces dernières années et qui a donné lieu à la naissance du RSI, la gestion des deux régimes complémentaires propres, d'une part aux artisans et d'autre part aux industriels et commerçants, a été regroupée au sein du RSI. Pour autant les règles applicables, bien que proches, sont demeurées distinctes. Cela ne sera plus le cas à partir du 1^{er} janvier 2013 puisque, à cette date, les deux régimes complémentaires vont fusionner.

Ainsi, le RCO des artisans et le NRCO des commerçants et des industriels deviendront un seul et unique régime

complémentaire, conservant toutefois pour le passé des paramètres de fonctionnement distincts.

Rachat de cotisations au titre du nouveau régime complémentaire

Il sera possible de racheter des cotisations dans le régime complémentaire résultant de la fusion du RCO et du NRCO, au même titre que le rachat Madelin pour le régime de base.

Pour autant, l'intérêt de cette option devra être étudié précisément.

En effet, si le rachat des trimestres du régime de base peut être parfois très intéressant en raison de l'effet levier qu'il induit – il permet notamment d'éviter l'application des coefficients d'anticipation au sein des régimes de base, mais aussi des régimes complémentaires –, l'avantage d'un tel dispositif au sein d'un régime complémentaire s'avère beaucoup plus aléatoire.

■ Mesures propres aux professions libérales

Rachat de périodes exonérées pour certains libéraux

Les libéraux pourront racheter des périodes qui ne pouvaient l'être jusqu'alors. Cette situation pouvait s'avérer très préjudiciable pour les professions libérales qui se trouvaient ainsi exposées à une baisse de leurs droits à retraite.

Les périodes rachetables correspondent à des périodes de début d'activité ayant donné lieu, avant le 1^{er} janvier 2004, à une exonération de cotisation obligatoire au titre des deux premières années d'exercice en qualité de professionnel libéral.

Cotisations des libéraux sur la base d'un revenu estimé

Parallèlement à cette mesure, une souplesse sera offerte aux libéraux. Jusqu'alors, seuls les ressortissants du RSI pouvaient en bénéficier : il s'agit du paiement des cotisations provisionnelles sur une base de revenus estimés et non plus ceux de l'avant-dernier exercice. Cette mesure permet d'adapter les charges sociales aux revenus effectivement perçus.

Toutefois, il convient d'utiliser cette possibilité avec précaution, un écart de plus d'un tiers entre le déclaratif et le réel entraînant l'application d'une pénalité de 10%.

Conclusion

Au final, la réforme de 2010 a largement fait évoluer le panorama de la retraite obligatoire. C'est ce qui était prévu, même si l'on peut regretter, pour la pérennité du système, que l'on ne soit pas allé plus loin dans le report de l'âge de départ.

En revanche, ce qui était moins attendu, c'était l'ensemble des mesures impactant les retraites facultatives. Et là, les changements sont parfois cruels, et particulièrement pour la retraite à prestations définies ! Gageons que la législation n'a pas encore fini d'évoluer... ●

Bruno Chrétien,
dirigeant de Factorielles

La réforme de 2010 a largement fait évoluer le panorama de la retraite obligatoire.