



Réforme des retraites, premiers enseignements

Le 15 septembre 2010, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le projet de loi portant réforme des retraites. Le centre de cette réforme, à savoir le recul de l'âge de départ en retraite, a été confirmé. En revanche, des modifications ont été apportées sur d'autres points du projet de loi initial. Elles touchent à la retraite de base, mais aussi aux régimes supplémentaires. Faisons le point.



BRUNO CHRETIEN,
dirigeant de Factorielles

relevé à partir du 1^{er} juillet 2011, de façon à atteindre 62 ans en 2018. Par ailleurs, l'âge à partir duquel on peut se voir attribuer le taux plein (même si l'on n'a pas suffisamment cotisé), fixé à 65 ans aujourd'hui, devrait être progressivement relevé à partir du 1^{er} juillet 2016, pour atteindre 67 ans en 2023 (voir tableau ci-dessous).

La retraite à 60 ans est maintenue pour les métiers pénibles

Les assurés justifiant d'une incapacité permanente, reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles

indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, pourraient partir dès 60 ans avec une retraite à taux plein. Cette incapacité devrait être au moins égale à un taux fixé par décret (probablement 20 %).

La possibilité de départ anticipé serait étendue aux assurés justifiant d'une incapacité permanente à un taux compris dans une fourchette déterminée par décret (probablement entre 10 et 20 %), à condition :

- que l'assuré ait été réellement exposé, pendant un certain nombre d'années, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ;
- qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Une commission pluridisciplinaire serait chargée de valider les modes de preuves apportées par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. L'avis de cette commission s'imposerait à l'organisme de retraite. Les artisans, commerçants et professionnels libéraux ne bénéficieraient pas de ce dispositif.

Par ailleurs, une nouvelle pénalité ferait son apparition pour sanctionner les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité au travail. Cette pénalité s'appliquerait aux entreprises :

- qui emploient au moins cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe d'au moins cinquante salariés ;
- et qui emploient une certaine proportion, à définir par décret, de salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels.

>>>

La réforme des retraites doit encore passer l'épreuve de la navette parlementaire. Nul doute que certains changements interviendront encore. Toutefois, les dispositions essentielles ont déjà été adoptées.

Les modifications relatives à la retraite de base

L'âge de départ est porté à 62 ans

L'Assemblée nationale n'a apporté aucune modification sur le cœur de la réforme. L'âge légal de départ en retraite (60 ans actuellement) devrait donc être progressivement

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	1 ^{er} novembre 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016
1 ^{er} janvier 1952	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012	65 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2017
1 ^{er} janvier 1953	61 ans	1 ^{er} janvier 2014	66 ans	1 ^{er} janvier 2019
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015	66 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2020
1 ^{er} janvier 1955	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016	66 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2021
1 ^{er} janvier 1956	62 ans	1 ^{er} janvier 2018	67 ans	1 ^{er} janvier 2023
Génération suivantes	62 ans		67 ans	



» Le montant de la pénalité due en l'absence d'accord ou de plan d'action serait fixé par l'administration, dans la limite de 1 % de la masse salariale soumise à cotisations et en fonction des efforts faits par l'employeur en matière de prévention de la pénibilité.

Par exception, les entreprises employant de cinquante à moins de trois cents salariés et celles appartenant à un groupe qui se situe dans la même fourchette d'effectif échapperaient à la pénalité, dès lors qu'elles seraient couvertes par un accord de branche relatif à la prévention de la pénibilité, sans avoir besoin de négocier à leur niveau un accord ou un plan d'action. Ce dispositif entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

■ Remboursement des trimestres rachetés par l'assuré

Les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 pourront demander à ce que les cotisations versées avant le 13 juillet 2010, au titre du versement pour la retraite, leur soient remboursées.

Ce remboursement sera possible à condition que les assurés n'aient fait valoir aucun des droits aux pensions personnelles de retraite auxquels ils peuvent prétendre au titre des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires.

Le montant des cotisations à rembourser serait calculé en appliquant aux cotisations versées par l'assuré le coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général et les régimes alignés.

■ Egalité entre les hommes et les femmes

Pénalité de 1 %

En cas de non-respect de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de salaire, une pénalité s'appliquerait aux entreprises de cinquante salariés et plus, et pas seulement à celles de trois cents salariés et plus. Par ailleurs, elles devraient élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, remis chaque année au comité d'entreprise.

La pénalité viendrait sanctionner les sociétés qui ne seraient pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par le nouveau plan d'action. Comme le prévoyait le texte initial, le montant de la pénalité serait fixé par l'administration, dans la limite de 1 % de la masse salariale soumise à cotisations. Ces mesures s'appliqueraient à partir du 1^{er} janvier 2012,

L'assurance veuvage serait rétablie pour les personnes ayant perdu leur conjoint avant 55 ans.

ce qui laisserait un certain délai aux entreprises pour s'adapter.

Rappelons que les sociétés assujetties à la négociation annuelle obligatoire ont également une obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle. L'Assemblée nationale élargit le champ de cette négociation, en précisant que les discussions devraient aussi porter sur les conditions d'application du dispositif qui permet, pour les salariés à temps partiel, de calculer les cotisations vieillesse de Sécurité sociale sur la base du salaire reconstitué à temps plein.

Diffusion d'indicateurs et d'objectifs de progression

Le texte voté par l'Assemblée nationale reprend les préconisations de la commission des affaires sociales. Les nouvelles obligations de diffusion d'indicateurs concerneraient donc les entreprises de cinquante salariés et plus, et pas seulement celles de trois cents salariés et plus.

Suppression des écarts de rémunération

Comme le proposait la commission des affaires sociales, l'Assemblée a voté la suppression de la date butoir du 31 décembre 2010, en matière de négociation sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

■ Versement mensuel des retraites

A compter du 1^{er} janvier 2013, tout pensionné dont la pension de retraite de base ou complémentaire serait versée trimestriellement (notamment les pensions des régimes AGIRC et ARRCO) devrait pouvoir demander à percevoir sa pension selon une périodicité mensuelle. Cette option ne pourrait pas lui être refusée, mais une fois exercée, elle serait irrévocable.

■ Prorogation de l'allocation veuvage

L'allocation veuvage, qui devait être supprimée au 1^{er} janvier 2011, sera une fois de plus prorogée à compter de cette date.

A l'origine, l'abrogation de l'assurance veuvage était la conséquence de la suppression progressive de la condition d'âge pour bénéficier d'une pension de réversion. Or, cette condition d'âge a été rétablie à 55 ans au 1^{er} janvier 2009 (loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009). Dans un souci d'équité, l'assurance veuvage serait donc rétablie pour les personnes ayant perdu leur conjoint avant 55 ans.

Les changements apportés à l'épargne retraite

■ Des négociations à engager

Les branches professionnelles seraient tenues d'engager des négociations au plus tard le 31 décembre 2012, afin de mettre en place des PERCO de branche, des plans d'épargne retraite d'entreprise ou des groupements d'épargne retraite de branche.

■ Modification des règles relatives aux régimes à prestations définies

La commission des affaires sociales avait proposé que la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire, réservé à une ou plusieurs catégories de salariés ou à certains dirigeants, ne soit possible que si l'ensemble des salariés bénéficie au moins d'un dispositif d'épargne retraite : PERCO, PERP, etc.

Cette idée a été retenue avec, toutefois, un champ d'application réduit. La nouvelle exigence ne s'appliquerait pas à l'instauration de tous les régimes de retraite supplémentaire, réservés à certaines catégories de personnel, mais uniquement à ceux desdits régimes qui entrent dans le champ de la contribution patronale sur les régimes de retraite à prestations définies. Seraient ainsi visés les régimes de retraite supplémentaire à prestations définies conditionnant l'ouverture des droits à l'achèvement par le bénéficiaire de sa carrière dans l'entreprise. Les sociétés où de tels régimes existent déjà à l'entrée en vigueur de la loi devront mettre en place au moins l'un des dispositifs prévus (PERCO, PERP...) au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés avant 2013.

■ Contrats article 83 : des versements facultatifs encouragés

Les versements volontaires, effectués individuellement par les salariés sur des contrats d'épargne retraite à cotisations définies, à adhésion obligatoire, seraient déductibles du revenu global au titre de l'épargne retraite. Actuellement, les versements facultatifs, effectués sur des contrats article 83, souscrits par l'employeur ou un groupement d'employeurs, et auxquels les salariés sont affiliés à titre obligatoire, ne sont assimilés aux versements sur un PERP et ne sont donc déductibles du revenu global que s'ils interviennent dans le cadre d'un plan d'épargne retraite d'entreprise.

Les versements facultatifs au PERE resteraient, bien entendu, déductibles, mais les versements volontaires des salariés sur des contrats article 83 seraient également assimilés à des versements sur un PERP, même si aucun PERE n'est mis en place.

■ Développement du PERCO

Faciliter la mise en place

Une entreprise ne peut aujourd'hui mettre en place un PERCO que si les adhérents ont la possibilité d'opter pour un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), dont le délai de blocage est plus court. Par exception, les sociétés qui adhèrent à un PERCO interentreprises de branche n'auraient plus désormais à respecter cette condition.

Adossement à la participation

Selon un amendement de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, les salariés devaient pouvoir affecter leurs droits à participation à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises, ainsi qu'à un plan d'épargne pour la retraite collectif. Cette rédaction obligeait, de fait, les sociétés ayant un accord de participa-

tion à se doter d'un PERCO, afin que les salariés puissent effectivement avoir le choix entre une épargne « classique » et une épargne retraite.

Dans sa version adoptée par l'Assemblée nationale, le texte maintient que les salariés doivent avoir le choix entre le PEE, le PEI et le PERCO, mais à condition que ces plans aient été mis en place dans l'entreprise. Il n'est donc plus question, dorénavant, de contraindre les sociétés à adosser un PERCO à leur dispositif de participation.

Les accords de participation existant à la date de promulgation de la loi devront être mis en conformité.

Affectation par défaut de la participation à un PERCO

En l'absence de décision d'affectation, et sous réserve que le salarié n'ait pas demandé le versement immédiat de ses droits, la moitié de sa quote-part de réserve spéciale de participation alimenterait automatiquement le PERCO s'il en existe un dans l'entreprise. L'autre moitié serait affectée dans les conditions qui sont prévues par l'accord de participation.

Alimentation du PERCO par des jours de repos

Dans les entreprises où il n'y a pas de compte épargne-temps (CET), les salariés devraient pouvoir verser sur le PERCO des sommes correspondant à un maximum de cinq jours par an de repos non pris.

Une exonération de cotisations et d'impôt sur le revenu devrait être applicable.

Utilisation du CET pour cesser progressivement son activité

Actuellement, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits épargnés sur le CET pour compléter sa rémunération, même si cela n'est pas prévu par l'accord de CET. Une dérogation du même ordre serait prévue pour permettre aux salariés, avec l'accord de leur employeur, d'utiliser le CET afin de cesser de manière progressive leur activité, même si l'accord de CET ne le prévoit pas.

Alimentation d'un PERCO ou d'un régime de retraite supplémentaire

Lorsqu'un salarié affecte à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire, ou à un PERCO, des droits issus du compte épargne-temps, qui ne proviennent pas d'un abondement de l'employeur, ces droits sont aujourd'hui exonérés de certaines cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de dix jours par an. Ce plafond serait relevé à vingt jours par an.

■ Sortie en capital d'un PERP

Rappelons que, sauf cas particuliers, aucune sortie en capital n'est autorisée dans le cadre des plans d'épargne pour la retraite. Le plan pourra désormais prévoir le paiement d'un capital payable à l'adhérent, à compter de son départ en retraite, sous réserve que la valeur de rachat de cette garantie n'excède pas 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Bruno Chretien,
dirigeant de Factorielles