

LA LETTRE DE LA RETRAITE

Septembre / Octobre 2013



Sommaire

■ **Planning des hausses de cotisations
vieillesse obligatoire**

■ **Le compte pénibilité : précisions et
interrogations**

Planning des hausses de cotisations vieillesse obligatoire

Lors de sa présentation du projet de réforme des retraites le 27 août 2013, Jean-Marc Ayrault a annoncé une augmentation des cotisations vieillesse partagées entre les actifs et les entreprises.

Cette mesure ne fait pas partie du « Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » présenté début septembre mais devrait être intégrée au Projet de loi de financement de la Sécurité sociale à paraître d'ici la fin de l'année.

La part déplafonnée des cotisations vieillesse

La hausse des cotisations sera progressive sur 4 ans : 0,15 point pour les actifs et les employeurs en 2014, puis 0,05 point les 3 années suivantes. Il a par ailleurs été précisé que cette augmentation s'appliquerait à la part des cotisations dites « déplafonnées », c'est-à-dire les cotisations qui s'appliquent sur la totalité du salaire. Ainsi, les cotisations retraite déplafonnées évolueraient de la manière suivante :

Année	Cotisations patronales	Cotisations salariales
2013	1,60%	0,10%
2014	1,75%	0,25%
2015	1,80%	0,30%
2016	1,85%	0,35%
2017 et +	1,90%	0,40%

Cette hausse doit participer au rééquilibrage à court et moyen terme du régime de retraite de base, la mesure devant rapporter 4,4 millions d'euros à l'horizon 2020 selon les projections du gouvernement.

Pour un salarié payé au SMIC, cette hausse représente un coût mensuel de 2,15 € en 2014. Pour un salarié touchant 4 000 € brut, l'impact mensuel sera de 6 €. Les augmentations de la part patronale étant identiques, le coût mensuel pour l'entreprise sera le même que pour les salariés.

La part plafonnée des cotisations vieillesse

Cette augmentation des cotisations vieillesse déplafonnées vient s'ajouter à la hausse prévue dans le décret du 2 juillet 2012 relatif à l'assouplissement des conditions permettant de bénéficier d'un départ à la retraite à 60 ans.

Afin de financer le nouveau dispositif Carrières longues, le décret prévoit d'augmenter les taux de cotisations vieillesse s'appliquant à la part plafonnée, c'est-à-dire la part du salaire limitée au plafond de la Sécurité sociale, soit 3 086 € mensuel en 2013.

Ces augmentations se réalisent par palier depuis le 1^{er} novembre 2012 et selon le planning suivant :

Année	Cotisations patronales	Cotisations salariales
2013	8,40%	6,75%
2014	8,45%	6,80%
2015	8,50%	6,85%
2016 et +	8,55%	6,90%

Sur les mêmes exemples que précédemment, cette hausse représente un coût mensuel 2014 de 0,72 € pour un salarié au SMIC et 1,54 € pour un salarié à 4 000 € brut, la charge pour l'entreprise étant identique.

À noter que ces hausses touchent les salariés du privé mais également les fonctionnaires. Cependant, ces derniers sont déjà engagés depuis la réforme des retraites de 2010 dans une augmentation de leurs contributions retraite à raison de 0,27 point par an jusqu'en 2020. Ainsi un étalement des mesures 2013 est envisagé pour le secteur public. Aucun calendrier précis n'est encore fixé à ce jour.



Les cotisations de retraite complémentaire

Au-delà de ces mesures impactant le régime de base, les partenaires sociaux ont également pris des dispositions similaires pour les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC. L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 prévoit ainsi une augmentation de 0,1 point en 2014 et en 2015. Le tableau suivant résume les taux contractuels pour chacun des régimes concernés :

Année	ARRCO T1	ARRCO T2	AGIRC TB et TC
2013	6,00%	16,00%	16,24%
2014	6,10%	16,10%	16,34%
2015	6,20%	16,20%	16,44%

Il est cependant à noter que, les taux de cotisation réels correspondant à 125% des taux contractuels, la hausse des cotisations est en fait de 0,125 point par an. La cotisation globale est prise en charge à 60% par l'employeur.

Ainsi, pour un salarié au SMIC, le coût mensuel 2014 sera de 0,72 € pour le salarié et de 1,07 € pour l'entreprise. Pour un salaire de 4 000 €, l'impact sera de 2 € pour le salarié et de 3 € pour l'employeur.

Le compte pénibilité : précisions et interrogations

La définition de la pénibilité est un sujet qui préoccupe les partenaires sociaux depuis de nombreuses années. Le « Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », présenté début septembre, prévoit la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité permettant aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité » d'acquérir des droits en points à ce titre. Ces droits pourront ensuite être utilisés par le bénéficiaire pour financer une reconversion, un aménagement de fin de carrière ou une amélioration des conditions de départ à la retraite.

Qui est concerné ?

Tout salarié peut bénéficier d'un compte pénibilité dans la mesure où il est exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Ces facteurs de risques sont définis et consignés dans des fiches pénibilité ; l'attribution de points ne sera cependant effective que si l'exposition dépasse certains seuils définis par décret.

L'attribution de points

L'employeur aura la charge de remplir et tenir à jour une fiche pénibilité pour chaque salarié concerné. Cette fiche sera transmise annuellement à la Carsat, caisse chargée de la gestion des comptes, ainsi qu'au salarié. Les points accrédités au compte personnel seront attribués sur la base de cette fiche selon des barèmes fixés par décret.

Pour une entreprise, la tenue de ces fiches individuelles suppose un suivi précis et régulier des tâches pénibles de chacun de ses salariés. Un tel suivi nécessite d'allouer des ressources spécifiques ce qui peut être contraignant notamment pour les PME. Ces questions d'organisation se poseront également pour les Carsat chargées des opérations de contrôle des déclarations des employeurs.

L'utilisation du compte

Le salarié pourra utiliser ces points acquis pour financer une ou plusieurs des actions suivantes :

- réaliser une formation professionnelle afin d'accéder à un emploi moins exposé à des facteurs de pénibilité ;
- obtenir un complément de rémunération en cas de réduction de la durée du travail ;
- obtenir une majoration de durée d'assurance vieillesse.

Le nombre de points cumulés devrait être plafonné à 100 points. Un décret déterminera le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte. Il précisera également les bonifications accordées aux assurés proches de la retraite et ne pouvant bénéficier pleinement des effets du compte pénibilité.

La prise en compte de la pénibilité, qui était jusqu'alors une notion qualitative, devient quantitative, ce qui pourrait complexifier le débat entre organisations syndicales, patronales et gouvernementales. De nombreux points sur le fonctionnement de ce compte pénibilité restent à définir. De plus, le fait que ni le périmètre exact ni la portée du dispositif ne soient connus empêche d'estimer son coût et donc le financement qui sera supporté par les entreprises.

La mise en œuvre du compte pénibilité est prévue pour le 1^{er} janvier 2015. Cette date relativement lointaine montre l'ampleur de la tâche qu'il reste à accomplir avant l'application de cette mesure.

Nous contacter

- Pour toute problématique Retraite/Épargne salariale, n'hésitez pas à contacter Fabrice MAGNIN, senior manager, responsable de l'activité Retraite/Épargne salariale fabrice.magnin@optimindwinter.com, ou vos contacts habituels, au 01 48 01 91 66.

