



## ÇA BOUGE

### Retraite

# Ce qui change pour les salariés... et les entreprises

Le recul à 62 ans de l'âge légal est la mesure phare de la réforme des retraites mais d'autres dispositions vont impacter la gestion sociale des entreprises.

**M**ÊME LES SAGES AURONT MIS LE TURBO pour boucler la réforme des retraites. Après le recours des parlementaires socialistes, il n'aura fallu qu'une petite semaine au Conseil constitutionnel pour valider le texte. Dès le 10 novembre, la loi était promulguée et rendait effective la réforme des retraites. Ses deux mesures phares : le passage à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite et à 67 ans de l'âge d'annulation de la décote pour ceux qui n'ont pas tous leurs trimestres de cotisation. Avec Pascale Gauthier, associée de **Novelvy** conseil en stratégie et bilans individuels de retraite, nous avons mesuré l'impact de la réforme sur le montant des retraites de plusieurs catégories de salariés. Le tableau page 48 montre clairement que le recul à 62 ans de l'âge de la retraite pénalise les salariés ayant assez de trimestres pour partir en retraite à 60 ans. Mais, au-delà de la modification des bornes d'âge, qui a cristallisé tous les mécontentements, la nouvelle loi recèle de nombreux autres changements tant pour les salariés que pour les entreprises. Visite guidée en douze étapes des principaux changements liés à cette réforme.

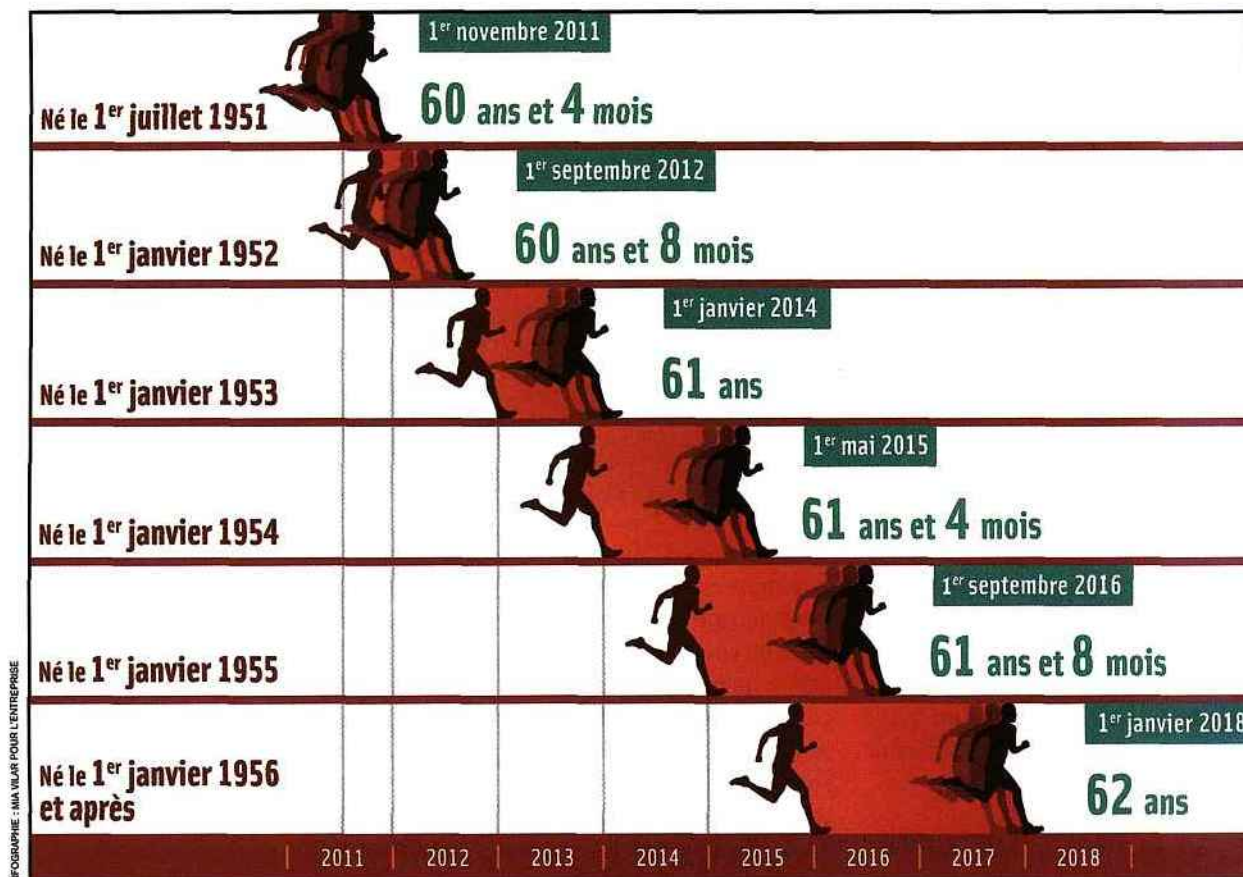
### 1 L'ÂGE LÉGAL PASSE À 62 ANS

Travailler deux ans de plus avant de pouvoir prendre sa retraite, c'est la mesure de la réforme qui a cristallisé tous les mécontentements. Actuellement fixé à 60 ans, l'âge légal de la retraite sera progressivement relevé de quatre mois par an à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 afin d'atteindre l'âge de 62 ans le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (voir tableau ci-contre). Toutefois, quelle que soit la date de leur départ en retraite, les personnes nées avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951 ne seront pas touchées par cette réforme. Les premiers assurés concernés par cette nouvelle donne sont donc ceux nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1951 : ils ne pourront pas partir avant le 1<sup>er</sup> novembre 2011. Tous ceux qui sont nés après le 31 décembre 1955 partiront donc à 62 ans à quelques exceptions près prévues par la loi : les salariés touchés par une incapacité physique (voir point 6) ou encore ceux qui auront commencé à travailler jeunes et bénéficieront du dispositif « carrières longues » (voir point 5). Malgré ces aménagements, le passage à 62 ans fera grincer quelques dents chez tous ceux qui avaient acquis leurs trimestres à 60 ans,

comme le précise Pascale Gauthier : « La réforme pénalise les salariés qui ont commencé à travailler jeunes et n'ont pas connu d'interruption d'activité. Ainsi, un salarié qui a débuté sa carrière à 18 ans – et ne peut bénéficier du dispositif « carrières longues » – va finalement devoir cotiser 44 ans pour partir en retraite. C'est bien au-delà des 41,5 ans de cotisations exigés par la loi... » Avec cette réforme, le salarié ayant tous ses trimestres à 60 ans travaillera deux ans de plus mais sans pour autant bénéficier d'une augmentation de sa pension grâce à la surcote (voir point 10), dont il aurait bénéficié avec l'âge légal fixé à 60 ans. Le tableau page 48 montre aussi que l'impact en pourcentage est plus fort pour les salaires inférieurs au plafond de la Sécurité sociale. En effet, pour les salaires plus élevés, l'impact est lissé par les régimes complémentaires, qui eux continuent d'accorder des points de retraite de 60 à 62 ans. De fait, le passage à 62 ans se révèle beaucoup moins pénalisant pour les assurés qui, n'ayant pas leurs trimestres à 60 ans, étaient dans tous les cas obligés de prolonger leur activité de quelques années.

## DÈS 2011, IL FAUDRA TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS !

Evolution de l'âge légal de départ à la retraite avec la réforme



### 2 LE DÉPART À TAUX PLEIN PASSE À 67 ANS

Autre changement majeur, l'âge de départ à la retraite à taux plein va passer de 65 à 67 ans en étant progressivement relevé de quatre mois par an entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et 2023. Pour bien comprendre l'impact de cette mesure, il faut savoir que le taux plein pour le calcul de la retraite (50 %) était automatiquement appliqué à l'âge de 65 ans aux assurés qui n'avaient pas tous les trimestres requis. Ils évitaient ainsi de subir une décote de leur pension. Avec la réforme, ces assurés (souvent des femmes ayant commencé à travailler tard ou ayant eu des carrières très morcelées) devront attendre 67 ans pour bénéficier de l'annulation de la décote. Précisons que le recul de cette borne

d'âge impactera aussi à terme le dispositif de mise à la retraite car les entreprises devront attendre que le salarié ait atteint 67 ans pour lui demander s'il souhaite partir à la retraite.

### 3 LA DURÉE DE COTISATION AUGMENTE

La réforme des retraites ne modifie pas la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein mais elle confirme les dispositions de la loi Fillon de 2003, qui prévoit une évolution du nombre de trimestres requis pour avoir une retraite à taux plein selon l'année de naissance. Ce nombre est de 163 trimestres pour les personnes nées en 1951 et sera de 164 pour celles nées en 1952. Mais cette progression ne devrait pas s'arrêter là. « Afin que les

assurés puissent préparer leur départ à la retraite, la loi précise qu'ils doivent connaître le nombre de trimestres requis quatre ans avant l'âge légal fixé pour le départ en retraite. En conséquence, un décret devrait être publié avant le 31 décembre 2010 pour fixer à 165 trimestres la durée de cotisation requise pour les générations 1953 et 1954. On peut d'ailleurs d'ores et déjà prévoir que ce chiffre évoluera encore à l'horizon de 2020 », précise Pascale Gauthier.

### 4 DES RACHATS DE TRIMESTRES DEVENUS INUTILES

Ces dernières années, des milliers de salariés ont mis la main à la poche pour racheter des trimestres de cotisation pour années d'études ou incomplètes

afin de pouvoir partir en retraite dès 60 ans. Pour certains d'entre eux, le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite rend mécaniquement inutile un investissement qui peut représenter plusieurs milliers d'euros car l'obligation de travailler deux ans de plus va générer deux ans de cotisations supplémentaires. Au final, le rachat de trimestres devient inutile. Consciente de ce « bug », la loi prévoit de rembourser ces rachats devenus inutiles à condition qu'ils soient intervenus avant le 13 juillet 2010.

« Il faudra toutefois se montrer attentif au décret qui viendra préciser les modalités de remboursement car cela risque de ne pas être si simple que cela, prévient Pascale Gauthier. Par exemple, les rachats de trimestres sont déductibles du revenu imposable, on peut donc se demander s'il y aura en parallèle une régularisation fiscale et dans quelles conditions elle interviendra. Cette « mésaventure » prouve à l'évidence qu'il vaut mieux attendre de savoir sous quelle législation on va partir à la retraite avant de décider de racheter des trimestres. »

## 5 LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Malgré la réforme, certains assurés pourront partir avant 62 ans car la loi conserve tout en l'aménageant le dispositif « carrières longues » créé par la loi de 2003. Ce dispositif – qui a bénéficié à plus de 600 000 personnes depuis sa création – permettait un départ anticipé en retraite (avant 60 ans) à la condition d'avoir cotisé deux ans de plus (8 trimestres) que la durée requise pour partir à taux plein. La réforme adapte ce dispositif : si le principe de départ anticipé est conservé, l'âge minimal de départ est décalé d'une année et passe à 58 ou 59 ans pour les assurés ayant débuté leur carrière à 14 ou 15 ans et à 60 ans pour ceux ayant débuté à 16 ans. « Avec la nouvelle loi, les assurés étant entrés dans la vie active à 17 ans pourront partir à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'as-

## Impact variable



« La réforme n'aura pas le même impact pour tous. Elle pénalise surtout ceux qui sont entrés dès 19 ou 20 ans

dans la vie active et ont leurs trimestres à 60 ans. C'est le cas de beaucoup d'ouvriers et d'employés. A l'inverse, la réforme ne change pas grand-chose pour un cadre ayant commencé à travailler à 23 ou 24 ans et qui n'aura ses trimestres qu'à 64 ou 65 ans. »

PASCAL GAUTHIER

Associée Novelvy Assistance Retraite

PHOTO : NOVELVY

surance requises. Sur ce dernier point, la réforme élargit à juste titre le dispositif antérieur, car sans cela ces assurés auraient cotisé 45 ans avant d'atteindre le nouvel âge légal de 62 ans », constate Pascale Gauthier. Il faudra surveiller la publication des décrets pour connaître précisément dans quelles conditions d'âge et de cotisations pourront s'effectuer ces départs anticipés. Le gouvernement, quant à lui, estime que le dispositif « carrières longues » modifié pourrait bénéficier à 90 000 personnes par an à l'horizon de 2015.

## 6 RETRAITE ANTICIPÉE POUR PÉNIBILITÉ ET PÉNALITÉ FINANCIÈRE

La réforme prévoit de tenir compte de l'état de santé des salariés en instaurant

une prise en compte de la pénibilité qui autoriserait l'assuré à partir avant 62 ans. Le départ en retraite anticipé pour pénibilité aurait lieu au taux plein à 60 ans même si l'intéressé n'a pas tous les trimestres sous condition de justifier d'un taux d'incapacité fixé à 20 % ou 10 % (selon les facteurs d'exposition aux risques d'usure professionnelle). Des décrets devront expliciter et détailler les modalités d'application de cette retraite anticipée pour pénibilité qui doit entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011. Toujours en matière de pénibilité, la réforme met une nouvelle obligation à la charge des entreprises de plus de 50 salariés en prévoyant que celles qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action visant à la prévention de la pénibilité seront redevables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 d'une pénalité financière. Il faut toutefois préciser que cette contrainte ne visera que les entreprises employant une proportion minimale de salariés exposés à des risques professionnels. Tous les détails relatifs à l'application de cette pénalité financière et au contenu des accords « pénibilité » devront être précisés par décret.

## 7 ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES ET PÉNALITÉ FINANCIÈRE

Si les retraites des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, c'est, d'une part, car elles ont des carrières plus morcelées et, d'autre part, à cause des inégalités salariales. C'est à partir de ce constat que la réforme des retraites met en place des mesures destinées à réduire les inégalités entre hommes et femmes. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salariés auront l'obligation d'être couvertes au 1<sup>er</sup> janvier 2012 par un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Les entreprises qui ne respecteront pas cette obligation se verront infliger une pénalité – modulable en fonction de leurs efforts – égale au maximum à 1 % de la masse salariale.

**Pénalités financières**  
Elles visent les entreprises qui ne négocieront pas

## 8 L'AIDE À L'EMBAUCHE DES SENIORS

Si la réforme prévoit des pénalités pour les entreprises, elle instaure aussi des incitations pour favoriser l'embauche des seniors à travers la création d'une aide financière à l'embauche. Cette aide, dont les modalités seront précisées par décret, bénéficiera aux entreprises qui embaucheront en CDI ou en CDD (d'au moins six mois) des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus. L'aide devrait être versée pendant la durée d'une année au maximum et son montant correspondrait à une fraction du salaire brut (le chiffre de 14 % est à confirmer) dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (2 885 euros en 2010).

## 9 L'ÉPARGNE RETRAITE EST RENFORCÉE

Alors qu'il n'y avait rien sur l'épargne retraite dans le projet de loi initial, les parlementaires ont finalement ajouté plusieurs mesures destinées à développer la couverture des salariés par un Perco ou un régime de retraite supplémentaire. La loi prévoit notamment que les droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) pourront être versés par le salarié sur un Perco ou sur un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire et que, dans les entreprises qui ne disposent pas d'un CET, le salarié pourra aussi verser au maximum cinq jours de repos non pris sur l'un de ces deux dispositifs évoqués ci-dessus. Autre nouveauté, la moitié des sommes perçues par le salarié au titre de la participation sera automatiquement – sauf avis contraire de celui-ci – et obligatoirement versée sur un Perco.

Enfin, la loi instaure une nouvelle contrainte lors de la création d'un régime de retraite chapeau car il ne pourra être mis en place que si l'ensemble des salariés peut bénéficier d'un Perco ou d'un régime de retraite supplémentaire. Dans cette logique, s'il existe déjà un régime de retraite supplémentaire à la date de promulgation de la loi, l'entreprise devra se mettre en

## RETRAITE ANNUELLE BRUTE AVANT/APRÈS LA RÉFORME \*

\* Pour un salarié né en 1956 ayant tous ses trimestres (166) à 60 ans.

	SALAIRE BRUT	AVANT RÉFORME		APRÈS...	ÉCART
		DÉPART À 60 ANS	DÉPART À 62 ANS (AVEC SURCOTE)	DÉPART À 62 ANS (SANS SURCOTE)	
OUVRIER/EMPLOYÉ	20 000 €	12 387 €	13 612 €	12 752 €	- 860 €
TECHNICIEN/AGENT DE MAÎTRISE	35 000 €	24 163 €	26 486 €	24 845 €	- 1640 €
CADRE	65 000 €	33 974 €	37 199 €	35 559 €	- 1640 €

Source : Novelvy/L'Entreprise

● Avec un départ à 62 ans, le montant de la retraite est certes supérieur à celui perçu à 60 ans mais avec deux années de travail supplémentaires. De plus, la réforme génère un manque à gagner lié à la disparition de la surcote sur la retraite de base (jusqu'au plafond de la Sécurité sociale, soit 34 620 euros pour 2010). Au-delà de ce chiffre, l'écart se stabilise car les régimes complémentaires continuent d'attribuer des points de retraite.

● Retrouvez plus de simulations et le détail des calculs sur [lentreprise.com](http://lentreprise.com)

conformité avec la nouvelle loi au plus tard le 31 décembre 2012.

## 10 L'IMPACT SUR LA SURCOTE ET LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Certes, la réforme des retraites ne modifie aucune règle relative à la surcote ou au cumul emploi-retraite mais en repoussant l'âge légal de départ, la réforme a des effets collatéraux sur ces deux dispositifs. Jusqu'à présent, les salariés ayant tous leurs trimestres à 60 ans pouvaient décider de continuer à travailler et bénéficiaient alors d'une augmentation de leur pension due à la surcote de 5 % par an. Ils seront désormais pénalisés car la réforme les oblige à travailler jusqu'à 62 ans mais sans pouvoir profiter du bonus financier dû à la surcote. Le tableau ci-dessus montre bien les conséquences financières de la neutralisation de la surcote en particulier pour les salaires inférieurs ou égaux au plafond de la Sécurité sociale (34 620 euros). C'est un peu la même chose en matière de cumul emploi-retraite pour le salarié ayant tous ses trimestres à 60 ans : il ne pourra plus décider de percevoir sa retraite et

reprandre une activité rémunérée mais il devra attendre 62 ans pour profiter de cette possibilité de cumul-emploi retraite. Quant aux salariés n'ayant pas tous leurs trimestres, ils devront dans le futur patienter jusqu'à 67 ans (nouveau âge à taux plein) pour bénéficier du cumul emploi-retraite déplafonné.

## 11 PLUS D'INFORMATION POUR LES ASSURÉS

Afin d'améliorer la connaissance par les assurés du fonctionnement du système de retraite et de leurs droits à retraite, la loi instaure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 plusieurs mesures d'information. Tous les assurés qui valident pour la première fois au moins deux trimestres de cotisation recevront un document d'information générale sur le système de retraite. Par ailleurs, sur sa demande, tout assuré pourra bénéficier à partir de 45 ans d'un « point d'étape retraite » qui, à travers des simulations de sa future pension, devra lui permettre de prendre des décisions adaptées en vue de sa retraite. Enfin, un relevé de carrière actualisé pourra être communiqué à tout moment à l'assuré qui en fera la demande.

## 12 NÉGOCIATION EN COURS POUR LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Bien que les retraites complémentaires représentent autour de 55 % de la pension d'un cadre et 35 % de celle d'un non-cadre, la réforme n'aborde pas le sujet et c'est normal. En effet, si la retraite de base est régie par la loi, les retraites complémentaires sont gérées par les partenaires sociaux. Reste que le relèvement des bornes d'âge prévu par la réforme aura des conséquences sur les complémentaires avec, en premier lieu, une bonne nouvelle : la situation financière des caisses va s'améliorer du fait de l'obligation faite aux salariés de cotiser deux ans de plus. Mais, contrairement au régime général, dans lequel les salariés ayant tous leurs trimestres vont travailler pendant

deux ans sans pour autant améliorer leur retraite, les régimes complémentaires fonctionnent avec un système de points. Ce système permet au salarié d'augmenter son total de points de retraite et au final de toucher une retraite complémentaire qui prend en compte les deux années d'activité supplémentaires (voir tableau ci-contre). La réforme ayant d'autres impacts sur les régimes complémen-

---

**La réforme  
aura un impact  
positif  
sur les régimes  
complémentaires**

---

taires, les partenaires sociaux négocient depuis le 25 novembre sur la manière dont ces régimes s'aligneront sur la nouvelle loi. Au premier rang de ces négociations, le sort de l'AGFF, le mécanisme qui, depuis 1983, permet de financer le coût pour les régimes complémentaires des départs avant 65 ans, âge de départ en retraite dans les régimes complémentaires. Alimenté par des cotisations patronales et salariales, l'AGFF permet depuis l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans d'éviter une diminution de la pension pour les salariés partant avant 65 ans. Prolongé à deux reprises, l'accord AGFF prend fin le 31 décembre prochain, mais il est fort probable que ce dispositif sera reconduit tel quel pour la tranche de 62 à 65 ans.

■ DANIEL ROVIRA

[drovira@lentreprise.com](mailto:drovira@lentreprise.com)