

Retraites

LES IMPACTS DE LA RÉFORME POUR LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

FIGES PRATIQUES

L'impact de la réforme des retraites adoptée le 10 novembre 2010 se fera sentir dès juin 2011. Le chef d'entreprise est concerné à double titre : comme assuré social (sa propre retraite), mais surtout en tant que gestionnaire des ressources humaines de son entreprise. Voici les principales mesures à connaître. Ce premier bilan inaugure une série d'articles visant à passer en revue toutes les conséquences de la réforme des retraites. Y compris en matière de stratégie d'entreprise.

Par Pascale Gauthier, directrice associée de Novelvy

Une mesure phare : le recul de l'âge d'ouverture des droits

Recul de l'âge d'ouverture des droits

Pour l'ensemble des assurés, les mesures d'âge constituent le cœur de la réforme. Elles ont suscité de nombreux mouvements et ont déjà été largement commentées. Elles concerneront l'ensemble des régimes : les régimes des sala-

riés comme ceux de la Fonction publique, les indépendants artisans, commerçants ou professions libérales.

Les mesures d'âge concernant les régimes spéciaux ne devraient être étudiées qu'à partir de 2017.

Pour les autres, les décrets parus dans les derniers jours de décembre confirment les nouvelles règles, du moins pour les 55-60 ans, et sont résumés ici.

Les nouveaux âges de la retraite

| Date de naissance | Âge d'ouverture des droits | Âge d'annulation de la décote | Trimestres requis pour une retraite sans décote |
|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---|
| 1 ^{er} semestre 1951 | 60 ans | 65 ans | 163 |
| 2 ^d semestre 1951 | 60 ans et 4 mois | 65 ans et 4 mois | 163 |
| 1952 | 60 ans et 8 mois | 65 ans et 8 mois | 164 |
| 1953 | 61 ans | 66 ans | 165 |
| 1954 | 61 ans et 4 mois | 66 ans et 4 mois | 165 |
| 1955 | 61 ans et 8 mois | 66 ans et 8 mois | 166* |
| à compter de 1956 | 62 ans | 67 ans | 166* |

*Estimation établie à partir des prévisions du Conseil d'orientation des retraites, qui devrait être confirmée l'année des 56 ans de l'assuré.

Les nouvelles mesures sont fonction de la date de naissance de l'assuré. Tout d'abord, à partir de juillet 2011, l'âge légal de départ à la retraite sera progressivement repoussé pour atteindre 62 ans d'ici à 2018. Ce passage à 62 ans, même progressif, aura un impact immédiat pour les entreprises, qui devront garder plus longtemps les seniors ou supporter plus longtemps le coût d'un plan de préretraite.

Les salariés qui pouvaient prétendre à un départ anticipé avant 60 ans dans le cadre du dispositif carrières longues sont également concernés puisque les âges d'entrée dans ce dispositif sont également relevés.

En revanche, les salariés souffrant d'une incapacité physique égale ou supérieure à 20 % continuent, sous conditions, à bénéficier d'une retraite à taux plein dès 60 ans si cette incapacité résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Ce dispositif est étendu, toujours sous conditions, aux assurés atteints d'un taux d'incapacité minimale de 10 % minimale dont le

handicap résulte d'une exposition à des facteurs de risques professionnels.

Recul de l'âge d'annulation de la décote

Dans la même veine progressive, l'âge auquel un salarié peut prétendre à une retraite à taux plein, même s'il ne justifie pas d'un nombre suffisant de trimestres, passera par paliers à 67 ans d'ici à 2023. Ainsi, dès juillet 2016, le chef d'entreprise devra attendre quatre mois de plus pour mettre en place la procédure en vue de la mise à la retraite d'un salarié.

Des exceptions demeurent, qui ne simplifieront pas la gestion des départs. Pendant une période transitoire, l'âge du taux plein sera maintenu à 65 ans, sous conditions, pour les parents de trois enfants, nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955. Le taux plein à 65 ans sera également acquis, de manière définitive, par les assurés handicapés et, sous certaines conditions, par les parents d'un handicapé.

Durée de cotisation allongée

La loi sur la réforme des retraites applique le principe de l'augmentation de la durée de cotisation en fonction de l'allongement de l'espérance de vie. Depuis 2008, nous savions qu'il faudrait compter quarante et un ans de carrière (164 trimestres) pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein en 2012.

Pour les générations 1953 et 1954, le nombre de trimestres passera à 165. Par ailleurs, la loi précise que la durée d'assurance applicable à chaque génération sera désormais fixée l'année des 56 ans. Selon les dernières projections du Conseil d'orientation des retraites, la durée d'assurance devrait être de 166 trimestres d'ici à 2020.

De nouvelles contraintes dans la gestion prévisionnelle des ressources

La progressivité du recul était destinée à faire passer une mesure peu populaire. Pour le chef d'entreprise, elle transforme la gestion prévisionnelle des ressources en casse-tête.

Novelvy/Assistance Retraite



Pascale Gauthier

Société de conseil en stratégie de retraite depuis vingt-cinq ans, Novelvy (13 personnes) s'adresse aux chefs d'entreprise, travailleurs indépendants et cadres qui souhaitent connaître et optimiser leurs droits à la retraite. Le cabinet propose deux services principaux : la reconstitution des droits de retraite avec l'établissement d'un bilan prévisionnel de retraite, et la prise en charge des démarches d'obtention des retraites.

Directrice associée en charge du développement, Pascale Gauthier a rejoint en 2008 cette entreprise dirigée par Bruno Renardier, le fils du fondateur.

www.assistance-retraite-novelvy.fr

Qui peut partir ? Quand ? Dans le cadre de quel dispositif ? Répondre à ces questions est un point de départ dans la mise en place de solutions mais suppose que l'entreprise se penche également sur les paramètres de la retraite de ses salariés et réponde à leurs interrogations.

Jusqu'où ira ce devoir d'information qui peut constituer un des volets d'une politique active de la gestion des ressources humaines ?

Impact financier des mesures d'âge sur des dispositifs existants

Surcote et cumul emploi-retraite

Ces dispositifs permettaient aux assurés qui choisissaient de continuer à travailler après 60 ans d'améliorer le montant de leur retraite (surcote) ou de cumuler retraite et revenus d'activité (cumul). Ils sont adaptés aux nouveaux âges de la retraite.

Désormais, seuls les trimestres cotisés au-delà de l'âge d'ouverture des droits donnent droit à surcote. De même, l'assuré ne peut bénéficier du dispositif de cumul qu'au moment où il a atteint cet âge.

Baisse du coût du rachat de trimestres

Autre conséquence de la loi réforme 2010, le tarif des rachats de trimestres pour années d'études ou années incomplètes baisse en 2011.

Ce tarif, qui est fonction de l'âge de l'assuré lors du versement, est désormais au plus haut lorsque l'assuré a 62 ans mais reste inférieur au « plus haut » de 2010.

Remboursement sous conditions de rachats passés

L'assuré contraint à continuer à travailler jusqu'à 62 ans aura acquis huit trimestres supplémentaires, qui, dans certains cas, vont rendre des rachats antérieurs inutiles. Le législateur a prévu un remboursement sous conditions de ces rachats.

Les autres mesures

Contrôle et prévention

Qu'il s'agisse de pénibilité ou d'égalité hommes-femmes, ces mesures concerneront directement le chef d'entreprise. La loi prévoit un dispositif de traçabilité individuelle des expositions à certains facteurs de risques professionnels : carnet de santé au travail, commission pluridisciplinaire d'évaluation des risques professionnels... Elle prévoit également des sanctions financières pour les entreprises qui manqueraient d'effectuer un diagnostic de la situation comparée homme-femme.

Emploi des seniors

Les seniors ne pourront partir que deux ans plus tard. Selon le législateur, cette seule mesure devrait avoir un impact positif sur l'emploi des seniors. La loi prévoit en outre des aides à l'embauche, sur une durée d'un an, pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans. Il entend également favoriser le tutorat entre les seniors et les jeunes, afin de faciliter le transfert de savoir avant que le senior ne parte à la retraite.

Autre élément de la réforme, la pérennisation de la retraite progressive, qui permet à l'assuré travaillant à temps partiel de toucher une partie de sa retraite, devrait inciter les assurés à continuer à travailler selon un emploi du temps plus souple (temps partagé) sans subir une perte trop importante de ses revenus.

En résumé

Pour le chef d'entreprise, la mise en place progressive de la réforme et le grand nombre de dispositifs disponibles rend encore plus compliquée la gestion des fins de carrières. Mais des opportunités se dessinent. Les salariés restant plus longtemps à leur poste, le chef d'entreprise devra s'impliquer davantage encore dans les conditions de travail des seniors : améliorer l'ergonomie des postes, mettre en place des programmes de formation, repenser la flexibilité des horaires de travail...

L'employeur pourra fournir plusieurs réponses aux salariés inquiets pour leur avenir, comme une formation ou information de qualité sur les droits acquis, la mise en œuvre d'une politique active en matière d'épargne salariale et une réelle gestion du « capital senior ». Dans ce domaine, la retraite progressive peut se révéler un excellent outil.