



EDITORIAL

La réforme Fillon : une réforme d'envergure

Dans le cadre de la convention « d'appui au dialogue social territorial » passée entre l'Institut du travail de Strasbourg et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Alsace, une matinée d'information et d'échanges a été organisée le jeudi 24 mai 2007 autour de la thématique « les réformes des dispositifs emploi-retraite ».

Près de cent cinquante personnes, représentants du personnel, responsables des ressources humaines, syndicalistes, universitaires, juristes, institutionnels ont participé à cette journée. Nombreux sont ceux qui ont salué notre initiative, désireux d'éclaircissements, de précisions et de renseignements face à la complexité des nouveaux dispositifs d'emploi des seniors et de retraite.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dite « Loi Fillon », venant dix ans après la réforme de 1993, apporte, sans conteste, des modifications. En effet, même si elle ne marque pas de rupture avec le système français de retraite, le principe de répartition et la diversité des régimes existants sont conservés, la réforme Fillon impacte la plupart des régimes de retraite privés et publics, de base, complémentaires ou supplémentaires. Par ailleurs elle ne se limite pas à modifier les paramètres des régimes concernés, mais fixe des principes et des objectifs d'ensemble. A ces fins, elle introduit des notions et des mécanismes nouveaux et modifie, de ce fait, quasiment toutes les prestations et leurs composantes. Enfin, elle tend à offrir des choix de retraite plus individualisés qu'auparavant.

Pour mesurer l'ampleur de la réforme, il faut avoir à l'esprit qu'elle a eu des répercussions sur 193 articles du code de la Sécurité Sociale (création ou modification d'articles), et que près de 600 règles de droit nouvelles sont mises en œuvre ou modifiées.

Les personnes qui le souhaitent ont pu s'exprimer sur des aspects distincts et complémentaires de la thématique. Certains ont témoigné des pratiques dans leur entreprise. L'ensemble des participants a manifestement apprécié les apports des différents intervenants et la richesse des débats.

Cette rencontre a donc atteint son objectif : permettre aux praticiens et aux experts de confronter leurs points de vue sur une thématique très actuelle et sur laquelle les salariés et les employeurs ont manifestement besoin d'aides, d'échanges et d'information.

Merci à tous.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

**Les actes du colloque sont disponibles sur le site www.dialogue-social.fr :
http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=986**

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Alsace.

SOMMAIRE

P.1..... Editorial : *La réforme Fillon : une réforme d'envergure*
P.2..... Sommaire
P.2..... Repères
P.3-5 *Les dispositifs de surcote, retraite progressive et cumul emploi-retraite*, Tiphaine Garat
P.6-7..... *La place des seniors dans les plans de gestion prévisionnelle de l'emploi*, Francis Meyer

Directeur de la publication : Francis Meyer
Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer
Conception-réalisation : Tiphaine Garat

REPERES

Réforme 2003 pour la branche retraite : la plupart des règles de droit impactée

46 dispositions d'ordre législatif introduites ou modifiées

19 lettres et circulaires ministérielles publiées

147 dispositions d'ordre réglementaire nouvelles

35 circulaires CNAV élaborées pour la mise en œuvre

22 décrets d'application

Près de **600** nouvelles règles de droit

193 articles du code de la sécurité sociale impactés

Source : Cnav

350 000 départs à la retraite avant 60 ans sont dénombrés depuis le 1^{er} janvier 2004 dans le régime général. Source : Cnav, mars 2007.

40 000 assurés environ pourraient décider de différer leur départ en 2008 et au-delà pour bénéficier de la surcote. Source : Cnav, mars 2007.

5,4€ : c'est, le gain apporté, par mois, pour un trimestre de surcote, soit 65 euros par an. Source : Cnav, mars 2007.

61% des DRH interrogés ne comptent pas remplacer les seniors partant à la retraite, plus d'un quart pense même réduire les effectifs (et cette proportion monte à un tiers dans les entreprises de plus de 2000 salariés). Source : enquête Cegos, mai 2007

72% des DRH interrogés se déclarent prêts à embaucher des seniors, contre 41% il y a un an et 36% il y a deux ans. Source : enquête Cegos, mai 2007

Les dispositifs de surcote, retraite progressive et cumul emploi-retraite

Le début d'année 2007 a été marqué par la sortie de plusieurs décrets d'application concernant des mesures issues de la réforme d'août 2003. Parmi ces mesures, trois visent à encourager les salariés seniors à prolonger leur activité : il s'agit de la surcote, de la retraite progressive et du cumul emploi-retraite.

Cet article a pour objet de faire le point sur ces dispositifs et leurs règles d'application.

Le présent article ne traite que des pensions du régime général et du régime des salariés agricoles. Les assurés relevant des autres régimes (travailleurs indépendants, exploitants agricoles, etc.), sont soumis à des règles spécifiques (s'adresser auprès des régimes concernés pour des informations supplémentaires).

1. **La surcote : un encouragement à demeurer en activité avant la liquidation de la retraite avec en contrepartie une pension plus élevée.**

Depuis le 1er janvier 2004, ce dispositif permet aux salariés travaillant au-delà de 60 ans et réunissant 160 trimestres (tous régimes confondus), de bénéficier d'une majoration de pension par trimestres cotisés supplémentaires et donc d'augmenter le montant de la pension versée.

A partir du 1er janvier 2007, le taux de la surcote augmente progressivement en fonction du nombre de trimestres ouvrant droit à surcote et de l'âge de l'assuré. Ainsi, pour chaque trimestre accompli depuis le 1er janvier 2004, la surcote passe de 0,75 % par trimestre à :

- 0,75 % du premier au quatrième trimestre de surcote inclus,
- 1 % à partir du cinquième trimestre ;
- 1,25 % pour chaque trimestre effectué au-delà de 65 ans, quel que soit le rang du trimestre.

Le coefficient de la majoration est calculé en tenant compte des différents taux éventuellement applicables (coefficient de majoration = trimestres de surcote X 0,75%+ trimestres de surcote X 1%+ trimestres de surcote X 1,25%).

La période de référence, qui va permettre de calculer le nombre de trimestres ouvrant droit à surcote, débute :

- le 1er jour du trimestre civil qui suit le 60ème anniversaire de l'assuré
- le 1er jour du mois qui suit la date d'acquisition du nombre de trimestres requis pour le taux plein
- le 1er janvier 2004.

Elle se termine à la date d'arrêt du compte au régime général.

Le coefficient de la majoration est finalement appliquée au montant de la pension (et non pas au calcul du taux). Par conséquent la somme du montant calculé de la pension (éventuellement limité au maximum, égal à 50% du plafond de la sécurité sociale) et de la surcote peut dépasser le maximum des pensions. Dans ce cas, elle n'est pas ramenée au maximum.

Le dispositif de la surcote stricto sensu n'est pas applicable dans les régimes complémentaire Agirc-Arrco, mais toute année de cotisation en plus génère des points supplémentaires de retraite.

2. **La retraite progressive : la possibilité de passer progressivement à la retraite en permettant une transition souple durant laquelle le salarié en activité à temps partiel perçoit une fraction de sa retraite.**

Depuis le 1^{er} juillet 2006, la retraite progressive permet à tout salarié âgé d'au moins 60 ans réunissant 150 trimestres de durée d'assurance (hors régime spéciaux), et exerçant ou souhaitant exercer une activité à temps partiel, de demander la liquidation d'une fraction de sa retraite tout en poursuivant

son activité à temps partiel. Le dispositif n'est donc plus réservé aux personnes justifiant de la durée d'assurance nécessaire à la liquidation au taux plein.

L'activité à temps partiel doit être exercée chez un seul employeur et être inférieure d'au moins 1/5^{ème} à la durée légale du travail applicable à l'entreprise.

La fraction de retraite du régime général payée est fonction de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée de travail à temps complet de l'entreprise, selon le tableau suivant :

Fraction de retraite	Durée de travail à temps partiel par rapport au temps complet
30%	60 à 80%
50%	40 à 59,99%
70%	Moins de 40%

Dans le régime complémentaire, la liquidation de la pension progressive au titre des droits ARRCO (sur les tranches 1 et 2) et AGIRC (sur la tranche B) est affectée d'un coefficient d'anticipation spécifique qui a un caractère temporaire. Ces coefficients varient en fonction de l'âge révolu et de la durée d'assurance validée par le régime de base (en trimestres) (disponibles sur le site www.dialogue-social.fr).

Par contre, si un cadre opte pour la liquidation avant 65 ans des droits sur la tranche C au titre de la retraite progressive, il est fait application sur ces droits liquidés du coefficient d'anticipation définitif pour âge prévu par la réglementation en cas de liquidation de la retraite complémentaire avant 65 ans (cf. article 6 – annexe 1 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947)

Enfin, la fraction de pension du régime général au titre de la retraite progressive n'a plus un caractère définitif, mais provisoire. En d'autres termes, le montant de la retraite définitive est recalculé lorsque l'assuré cesse toute activité en tenant compte des salaires soumis à cotisations versées après le point de départ de la retraite progressive.

La liquidation complète de la retraite complémentaire intervient également à la cessation totale d'activité, en retenant pour l'ensemble des droits (sauf droits AGIRC sur la tranche C) les conditions d'âge et de durée d'assurance réglementaires normales compte tenu de la notification de la pension vieillesse du régime de base.

Ces dispositions concernent les retraites progressives prenant effet du 01/07/2006 au 01/12/2008 inclus. L'évolution de ce dispositif au-delà de 2008 n'est pas connue à ce jour.

3. Le cumul emploi-retraite : la possibilité pour les retraités de reprendre quand ils le souhaitent une activité, sous contrainte de règle de cumul et sans accumulation de nouveau droit à la retraite.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, pour percevoir sa pension au régime général, le salarié doit au préalable cesser son activité. Ainsi la pension du régime général est servie si l'assuré a cessé son activité en tant que salarié, en tant que salarié agricole et en tant que salarié de certains régimes spéciaux (industries électriques et gazières, SNCF, RATP, Mines, Banque de France, CRPCEN, CCIP, Opéra national de Paris, Comédie Française, personnel de la CANSSM, Port autonome de Strasbourg).

Il existe cependant des possibilités de cumuler une pension de retraite et un emploi.

- Un assuré peut percevoir sa retraite du régime général tout en poursuivant ou reprenant une activité relevant d'un régime de non salarié, et ce sans limite.
- Un assuré peut percevoir sa retraite du régime général et reprendre une activité spécifique (activité littéraire ou scientifique exercée accessoirement...) ou de faible importance (c'est-à-dire qu'elle procure un revenu annuel inférieur à quatre fois la valeur mensuelle du SMIC brut)

- Un assuré peut cumuler un emploi relevant du régime général des salariés et sa retraite : c'est le cas du cumul emploi-retraite

Les assurés, qui ont obtenu leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2004, peuvent en effet, s'ils le souhaitent, reprendre une activité chez le dernier employeur après un délai de six mois (sans délai chez un autre employeur) et cumuler le total du salaire et des montants mensuels bruts des retraites (base et complémentaires) dans le respect de deux limites de cumul.

Pour le régime de base, les revenus de retraite et d'activité ne doivent pas dépasser la moyenne mensuelle des salaires servant de base au calcul de la CSG du mois de la cessation d'activité et des deux mois civils précédents. Néanmoins, si les revenus de retraite et d'activité dépassent cette limite mais restent inférieurs à 1.6 fois le montant mensuel du Smic (2007€ compte tenu de la valeur du Smic au 1/07/2006), le versement de la retraite est maintenu en sus du salaire (cas des petits salaires perçus avant la retraite).

Pour le régime de retraite complémentaire, il existe trois limites de cumul : soit le dernier salaire revalorisé (qui a donné lieu à versement de cotisations de retraite complémentaire à l'Agirc-Arrco), soit 1.6 fois le montant mensuel du SMIC, soit le salaire moyen des 10 dernières années d'activité.

Enfin, il existe deux motifs de suspension éventuelle de la pension (de base et /ou complémentaire):

- L'assuré reprend une activité chez le même employeur dans le délai de six mois à compter de la date de point de départ de la retraite
- Les revenus de l'assuré dépassent les plafonds autorisés

Il faut noter que la reprise d'une activité ne permet pas de se constituer de nouveaux droits à retraite ni dans le régime de base ni dans les régimes complémentaires alors même que des cotisations sont prélevées au titre du régime de base. Par contre, il est exonéré de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire, de la cotisation AGFF et de la CET. En revanche, la part patronale de ces cotisations reste due. **T.G**

Etude CNAV 2007-035 du 7 mai 2007 « Mesures en faveur de l'emploi des seniors »
http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1247

Surcote

Article D.351-1-4 du Code de la sécurité sociale
Décret n° 2006-1611 du 15 décembre 2006
Circulaire CNAV n° 2007/5 du 16 janvier 2007
http://www.dialogue-social.fr/rubrique.php3?id_rubrique=389

Retraite progressive

Article L351-15 et L351-16 du Code de la sécurité sociale
Décret n°2006-668 et 2006-670 du 7 juin 2006
Circ. CNAV n° 2006/66 du 2 novembre 2006
Circ. AGIRC-ARRCO n°2006-9-DRE du 10 juillet 2006
http://www.dialogue-social.fr/rubrique.php3?id_rubrique=314

Cumul emploi retraite

Article L161-22 du Code de la sécurité sociale
Décrets n°2004-1130 et n°2004-1131 du 19 octobre 2004
Circ. CNAV N°2007-34 du 30 avril 2007
Circ. AGIRC-ARRCO 2007-7 du 10 avril 2007
http://www.dialogue-social.fr/rubrique.php3?id_rubrique=345

La place des seniors dans les plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

L'article 79 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale prévoyait la réalisation d'un bilan sur le volet mutations économiques du plan de cohésion sociale portant en particulier sur la mise en œuvre de l'obligation triennale de négocier sur la GPEC (L 320 – 2 nouveau du code du travail). La délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle vient de publier un premier bilan.

Le rapport traite successivement des conditions de mise en œuvre de l'article 72 de la loi de cohésion sociale sur l'obligation triennale de négocier sur la GPEC, de l'article 73 sur les accords de méthode, de l'article 74 sur la convention de reclassement personnalisé et son volet expérimental du contrat de transition professionnelle et de l'article 76 sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

Les extraits qui suivent ne concernent que le premier volet de cette étude relatif à la GPEC. Il ressort qu'à la fin de l'année 2006, 65 accords traitant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été déposés dans les DDTEFP.

S'agissant du contenu des accords, **43 % d'entre eux comportent des plans d'organisation du volontariat au départ. La GPEC reste donc grandement axée sur la gestion des effectifs par l'âge.**

« Les accords traitant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étaient, en 2005, essentiellement des accords organisant les mobilités et les plans de départs volontaires dans le cadre d'une restructuration. Le volontariat reste, en 2006, fortement présent dans les accords déposés mais rattaché à une politique de gestion à plus long terme des emplois et des compétences.

De façon générale, les accords prévoient les modalités de recours au volontariat. Il est réservé le plus souvent aux salariés dont l'emploi est menacé ou aux salariés qui, en partant, permettraient de préserver un emploi menacé ou sensible. Toutefois, de nombreux accords ouvrent les possibilités du volontariat à tous les salariés ayant un projet défini et validé par une commission spécifique. Il s'agit soit des salariés ayant trouvé un emploi dans une autre entreprise le plus souvent en CDI, ou en CDD de 6 à 12 mois, soit des salariés ayant décidé de reprendre ou de créer une entreprise. »

L'accompagnement spécifique des salariés seniors (40% des accords de GPEC)

« 40% des accords de GPEC accordent une place particulière **aux seniors en prévoyant des modalités de retraits anticipés du marché du travail, mais aussi en mettant en place un tutorat avec transmission des savoirs.** Un peu moins de 4% des accords de GPEC accordent une place particulière aux seniors, sans prévoir de mesures spécifiques pour eux.

- **S'agissant des retraits anticipés du marché du travail** (19,7% des accords), ces accords précisent les conditions d'octroi du bénéfice de préretraites d'entreprise (poste, âge, ancienneté) et les droits et obligations des salariés placés dans cette situation. Les accords précisent que seuls les salariés volontaires peuvent opter pour ces retraits anticipés. Les conditions d'âges varient de 55 ans à l'âge de liquider une retraite à taux plein. Certains accords précisent clairement que le bénéfice d'ASFNE sera sollicité, *mais une large majorité des accords traitant de ce sujet organise des préretraites « maison » avec suspension du contrat de travail (et non avec rupture)*, en précisant l'interdiction d'exercer dans ce cadre une autre profession. Une allocation est versée au salarié de 65 à 80% du salaire brut. La mutuelle santé est toujours dans ce cadre prise en charge par l'entreprise.

■ Moins de 5% des accords de GPEC prévoient **la possibilité de rachat par l'entreprise des trimestres de cotisations manquant pour une retraite à taux plein** (jusqu'à 24 trimestres de cotisations). Par exemple, l'accord prévoit un financement du rachat des années d'études pour une retraite à taux plein (limité à 12 trimestres par le versement d'une majoration de l'indemnité de mise à la retraite). Il institue un volontariat pour les seniors avec une mise à disposition sans obligation permanente d'activité (possibilité de revenir 3 mois pour transmission de connaissances). Ce volontariat dure jusqu'à 42 mois et le salarié perçoit 65% de sa rémunération brute.

■ A mi-chemin entre retrait d'activité et aménagement des fins de carrière, certains accords prévoient pour les plus de 57 ans **une possibilité de passage à temps partiel** avec abondement de 10% de la rémunération ou jours de congés supplémentaires. Un aménagement des fins de carrières par un passage au temps partiel choisi tout en améliorant les reconversions des salariés âgés de plus de 45 ans est également prévu.

Les accords traitant spécifiquement des seniors ne contiennent pas que des mesures de retrait d'activité : 17,2% des accords mettent en place **un tutorat permettant ainsi une transmission des savoirs.** » . **F.M**

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - Bilan du volet mutations économiques de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
(DGEFP – mars 2007)

http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1267&recalcul=oui

La DGEFP apporte des précisions sur le dispositif relatif à l'anticipation des mutations économiques et au développement de la GPEC (Circulaire DGEFP n°2007/15 du 7 mai 2007)

http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1265