

LA RÉFORME DES RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE



Rappel : les coefficients de minoration ARRCO/AGIRC

L'assuré qui ne réunit pas les conditions du taux plein voit le montant de ses retraites complémentaires **minoré viagèrement**.

La décote varie de **1 % à 22 %** selon le nombre de trimestres manquants à la date de liquidation (il existe un abattement équivalent sur la retraite de base).

Ces règles ne sont pas modifiées.

Aucun dispositif de surcote n'était prévu jusqu'à présent si l'assuré liquidait ses retraites après la date du taux plein.



Dispositif carrière longue

Les départs anticipés pour carrière longue sont concernés par les coefficients de solidarité/bonification.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord le 30 octobre dernier clôturant ainsi le cycle de négociation engagé depuis février 2015 pour décider des mesures permettant de résorber le déficit des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

Cet accord prévoit la mise en place de différentes mesures qui visent principalement à inciter les salariés à travailler plus longtemps et à une moindre revalorisation des pensions.



2015 Signature de l'accord



2016 Mise en place des premières mesures



2019 Mise en place des coefficients de solidarité/bonification

1/ Inciter à travailler plus longtemps : les coefficients de solidarité/bonification

Pour :

- . les liquidations à partir du 1^{er} janvier 2019
- . les assurés nés à partir de 1957



Le coefficient de solidarité

Minoration de 10 % des retraites ARRCO et AGIRC pendant 3 ans et au maximum jusqu'à 67 ans **pour une liquidation des droits à taux plein**. Cette mesure n'impacte donc pas les personnes qui partent sans avoir tous leurs trimestres. Si la liquidation intervient plus d'un an après la date d'obtention du taux plein, le coefficient de solidarité ne s'applique pas.

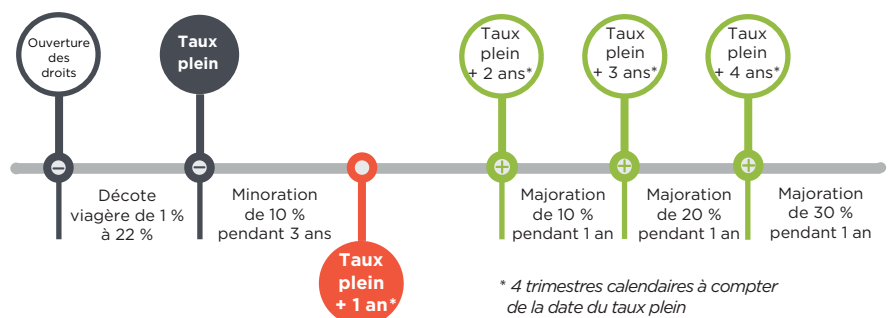


Le coefficient de bonification

Majoration des retraites ARRCO et AGIRC pendant 1 an de 10 %, 20 % ou 30 % **pour les salariés qui diffèrent la liquidation de leurs retraites de 2 ans, 3 ans ou 4 ans après la date d'obtention du taux plein**.



Application des coefficients en fonction de la date de liquidation



2/ Quel impact sur le montant des retraites ?



À noter

Les retraités exonérés de CSG (revenu fiscal de référence inférieur à 16 376 € pour un couple) ne seront pas concernés par l'abattement. Ceux soumis au taux réduit de CSG (revenu fiscal de référence inférieur à 21 408 € pour un couple) sont concernés mais avec une minoration divisée par deux.



Légende

- AGIRC
- ARRCO
- Régime général



Exemple 1

CADRE



Juin 1957



Rémunération brute 60 000 €



Taux plein 62 ans et 3 mois le 01/10/2019



Montant rente annuelle 34 157 € nets



Exemple 2

NON CADRE



Juillet 1959



Rémunération brute 30 000 €



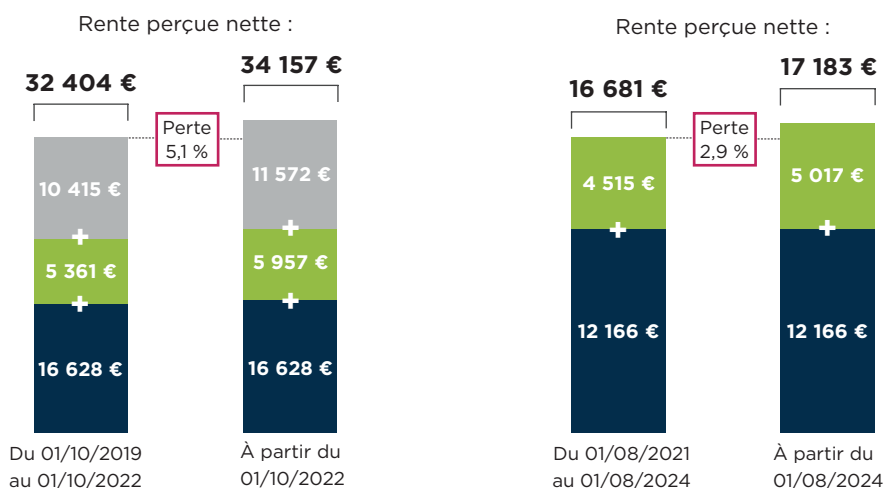
Taux plein 62 ans le 01/08/2021



Montant rente annuelle 17 183 € nets



Évolution du montant de la retraite si liquidation des retraites à taux plein



Malus cumulé sur 3 ans

5 259 €

1 505 €



Attention

Un salarié qui envisage le rachat de trimestres pour atteindre le taux plein peut avoir un intérêt à racheter un trimestre de moins pour liquider ses retraites à taux minoré sans subir la perte liée au coefficient de solidarité.



Peut-on « échapper » au coefficient de solidarité en liquidant sa retraite un trimestre avant le taux plein ?

Dans le cas de l'exemple 1, le malus cumulé représente 5 259 € sur 3 ans. Si l'assuré choisissait de liquider ses droits 1 trimestre avant le taux plein :

- Date départ : 01/07/2019
- Rente annuelle à taux minoré : 33 568 € nets

→ Soit une minoration viagère par rapport au taux plein de **589 €/an**

- 307 €/an pour le régime général
- 282 €/an pour les régimes complémentaires
 - dont 171 € liés à la décote
 - dont 111 € liés au trimestre non cotisé

Taux plein moins 1 trimestre : **589 €/an viager**
Départ taux plein : **5 259 €/3 ans**



Conclusion : en 9 ans de retraite, le malus est compensé. Liquider ses retraites avant le taux plein pour éviter le coefficient de solidarité ne présente donc pas d'intérêt.



Les autres mesures

2016 :

- Sous-indexation des pensions de 1 point par rapport à l'inflation,
- Décalage de la date de revalorisation au 1^{er} novembre,
- Baisse du rendement du point de retraite pour atteindre 6 % en 2019,
- Extension de la cotisation AGFF à la tranche C.

2019 :

- Augmentation du taux d'appel des cotisations de 125 à 127 %,
- Création d'un régime unifié issu de la fusion de l'ARRCO et l'AGIRC,
- Hausse des taux de cotisations salariés sur la TB/TC qui passeront, pour l'AGIRC, de 7,80 % à 8,50 % au 1^{er} janvier.

3/ Quel impact pour les entreprises ?

De nombreuses entreprises ont mis en place des dispositifs dont l'objectif est d'inciter les salariés à partir en retraite plus tôt (préretraites, temps partiel de fin de carrière, retraite progressive ...).

Lorsque ces plans prévoient un départ **conditionné à l'atteinte du taux plein**, les entreprises ont alors tout intérêt à anticiper dès aujourd'hui les aménagements à effectuer pour continuer à inciter les salariés à en profiter.

Porter les salariés une année supplémentaire dans ces dispositifs, afin qu'ils évitent d'être pénalisés par les coefficients de solidarité, **n'est pas une solution pertinente.**

Prenons par exemple le cas d'une entreprise qui a mis en place un plan de préretraite garantissant aux salariés une rente de 85 % de leur salaire et le maintien de leur protection sociale jusqu'à la date de leur retraite à taux plein :

- Le coût de la prolongation de la préretraite, soit une année de rente de préretraite, pour un cadre avec un revenu de 60 000 € de salaire serait de **84 000 €**

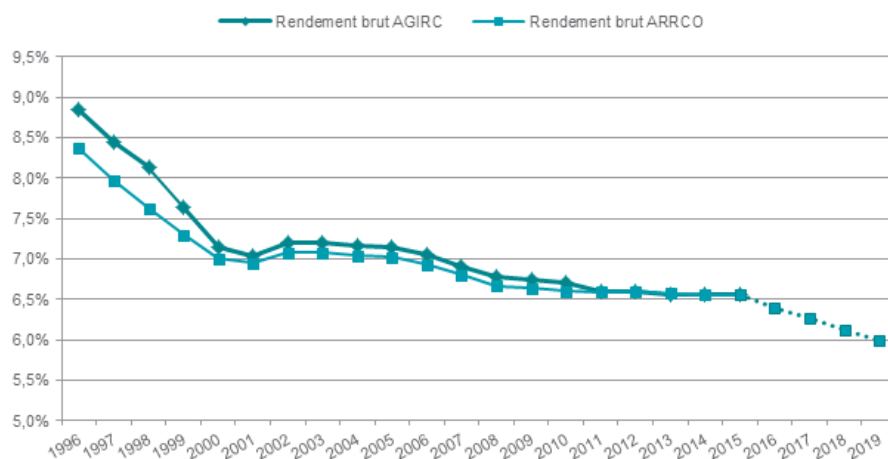
En revanche, si l'entreprise prévoit une **prise en charge du malus par le dispositif** :

- Le montant à compenser pour ce salarié est alors de **5 300 €**

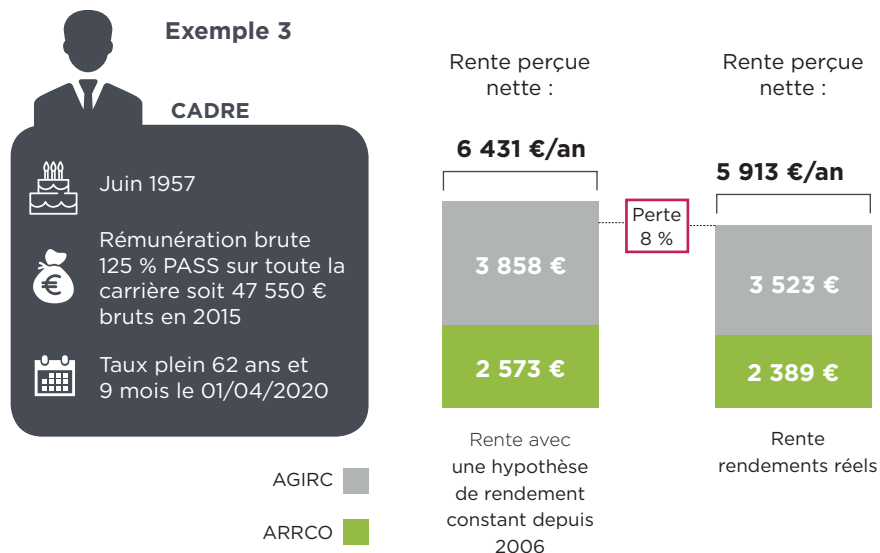
On peut par exemple imaginer que cette compensation prenne la forme d'une **majoration des indemnités de fin de carrière.**

4/ Quel impact de la baisse de rendement du point ?

Dès 2016, le salaire de référence des régimes ARRCO/AGIRC sera fixé de manière à respecter un objectif de rendement brut d'environ 6 %. Dès 2019, la hausse prévue du taux d'appel va encore dégrader ce rendement. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité de la baisse des rendements amorcée dès 1996 et poursuivie avec la réforme de 2010 qui a permis d'atteindre un taux de rendement unique pour les deux régimes.



Cette baisse du rendement constitue une réforme en continu des régimes ARRCO/AGIRC, très marquée jusque dans les années 2000, plus douce mais constante depuis. Pourtant, l'impact sur les retraites complémentaires de la diminution du rendement des 10 dernières années et jusqu'en 2019 est significatif :



- ➔ Dans cet exemple, la baisse de rendement des régimes ARRCO/AGIRC entre 2006 et 2020 génère une perte de **519 €/an**.
- ➔ Cette baisse aurait pu être compensée par la mise en place dès 2006 d'un régime à cotisations définies (Article 83) avec une cotisation égale à **2 % du salaire**.

Notre analyse

Les coefficients de solidarité, mis en avant comme étant la mesure phare permettant de sauver les régimes complémentaires, ont donc, par rapport à ce qu'on aurait pu craindre au début des négociations, un impact modéré tant pour les salariés concernés que pour les entreprises qui souhaiteraient en atténuer les effets.

En revanche, 90 % des économies prévues par la réforme sont liées à l'ensemble des autres mesures qui visent plus ou moins directement à poursuivre la réduction du rendement des régimes.

La baisse constatée ou à prévoir des performances de ces régimes ne peut qu'inciter d'avantage à l'épargne supplémentaire qu'elle soit individuelle ou organisée collectivement dans le cadre de l'entreprise.



Les évolutions successives de la législation ont fortement complexifié le fonctionnement des retraites de base et complémentaires. En particulier, l'âge de départ en retraite dépend aujourd'hui d'un nombre de facteurs important qui inclut non seulement la carrière, mais les situations particulières de chaque individu, ainsi que ses attentes en termes de retraite.

Les entreprises ont donc une visibilité réduite sur les départs en retraite de leurs salariés et doivent se tourner vers une approche au cas par cas pour mettre en place des dispositifs de gestion de fin de carrière pertinents.

Dans ce contexte, e-Benefits® RETRAITE constitue un outil innovant qui permet de réaliser des simulations de retraite individuelles, intégrant à la fois les spécificités de l'entreprise et la situation du salarié.

e-Benefits
RETRAITE