

Les Cahiers de la retraite collective

ACCORD AGIRC-ARRCO



 CRÉDIT AGRICOLE ASSURANCES

SAUVETAGE DU SYSTEME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE : RETOUR SUR L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 30 OCTOBRE 2015

L'Agirc et l'Arrco présentaient en 2014 un déficit global de plus de 3 milliards d'euros. L'épuisement des réserves était annoncé en 2018 pour l'AGIRC et en 2025 pour l'ARRCO. Dans ce contexte difficile, les partenaires sociaux ont ainsi entamé des négociations qui ont abouti à l'accord du 30 octobre 2015 actant des efforts sur les cotisations et les retraites versées et incitant les Français à reporter leur départ en retraite. La mise en application se fera en deux étapes.*

**sur un total de cotisations de 56,55 milliards d'euros*

Rappelons que les effets bénéfiques des mesures identifiées lors des négociations sont calculés sur la base d'un scénario économique optimiste (croissance au rendez-vous et inflation tangible).

2016 : les mesures à effet immédiat

De nombreuses mesures concernant les actifs, les entreprises mais également les retraités sont mises en place dès 2016.

Côté salariés et entreprises

◆ Elargissement de l'assiette des cotisations AGFF

L'assiette des cotisations AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco), qui ne génèrent aucun droit, est élargie à la tranche C, c'est-à-dire à la fraction des salaires compris entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale.

La contribution AGFF

Cette contribution permet notamment de financer le surcoût de la retraite à taux plein avant 67 ans. Elle existe depuis 1983 et concerne tous les travailleurs dès 62 ans désireux de bénéficier de leur retraite complémentaire sans abattement, sous réserve d'avoir atteint la durée de cotisation requise selon leur année de naissance.

◆ Augmentation du coût d'achat du point

Pendant 3 ans (2016, 2017 et 2018), pour un même montant de cotisations, les actifs du secteur privé obtiendront moins de points : le prix d'achat du point de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO – le salaire de référence - évoluera en fonction de l'indice annuel du salaire moyen majoré de 2%.

◆ Reconduction de la contribution exceptionnelle temporaire (CET)

Cette cotisation de solidarité mise en place par le régime Agirc est reconduite pour les exercices 2016, 2017 et 2018. Elle a été instituée en 1996 afin de permettre le maintien global des ressources appelées, avant le 1er janvier 1997, au titre des systèmes de cotisations garanties et forfaitaires. Elle était destinée à compenser la suppression progressive de ces systèmes et à maintenir l'équilibre du régime des cadres sans néanmoins générer de droits supplémentaires.

Côté retraités

◆ Revalorisation moindre des pensions

La règle de revalorisation des pensions appliquée depuis mars 2013 est reconduite pour 3 ans (indexation sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, moins 1 point, sans pour autant que le montant des pensions puisse être inférieur à celui de l'année précédente). Cette mesure n'aura de l'effet que s'il y a une inflation tangible.

◆ Report de la date de revalorisation des pensions

Les pensions seront désormais revalorisées le 1er novembre de chaque année et non plus le 1er avril.

2019 : la mise en vigueur des mesures plus structurelles

Au 1er janvier 2019, l'Agirc et l'Arrco fusionneront pour donner naissance à un nouveau régime unifié avec l'instauration d'un pilotage pluriannuel pour adapter le système à l'évolution économique et démographique du pays. Cette nouvelle entité devra s'assurer notamment que les réserves du régime unifié ne descendent pas en-dessous d'un plancher permettant de garantir 6 mois d'allocations.

De plus, d'autres dispositifs seront mis en place notamment pour inciter à différer son départ en retraite.

1. La mise en place du « Bonus-malus » ou coefficient de solidarité

Ce système s'appliquera à partir de 2019 pour les générations nées à partir de 1957. L'objectif est d'inciter les salariés à travailler plus longtemps et à repousser d'un an ou plus la date de liquidation de leur retraite complémentaire.

3 cas sont ainsi identifiés selon la date de départ à la retraite par rapport au taux plein :

■ **Départ à l'âge du taux plein**
→ **Malus de 10% pendant 3 ans**

Le nouveau retraité sera pénalisé pendant les trois premières années (jusqu'à 67 ans maximum) d'un malus de 10% sur sa retraite complémentaire.

■ **Départ 1 an après l'âge du taux plein**
→ **Neutralisation du malus**

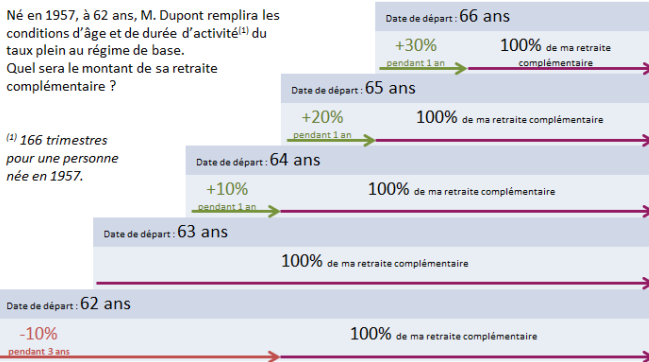
Le nouveau retraité sera pénalisé par le décalage d'un an de la liquidation de la pension Agirc-Arrco.

■ **Départ 2 à 4 ans après l'âge du taux plein**
→ **Bonus de 10% à 30% pendant 1 an**

Pour les personnes qui décalent leur départ en retraite de 2 ans, 3 ans ou 4 ans après l'obtention du taux plein, leur retraite complémentaire sera majorée pendant 1 an respectivement de 10%, 20% ou 30%.

Exemple :

Montant de la retraite complémentaire en fonction de l'âge de départ



(1) 166 trimestres pour une personne née en 1957.

UNE REGLE AVEC QUELQUES EXCEPTIONS

Certaines personnes sont néanmoins exemptées de bonus-malus :

- Les retraités exonérés de CSG (pour les retraités assujettis à la CSG à taux réduit l'abattement sera de 5% au lieu de 10%)
- Les retraités handicapés
- Les retraités au titre du dispositif amiante
- Les retraités au titre de l'inaptitude (taux d'incapacité permanente d'au moins 50%)
- Les retraités ayant élevé un enfant handicapé
- Les aidants familiaux
- Les retraités concernés par un départ anticipé en retraite et ne bénéficiant donc pas d'une pension de base au taux plein (décote définitive liée à l'application d'un coefficient d'anticipation).

CEPENDANT CERTAINS PRINCIPES RESTENT ACQUIS

Les pensions de réversion ne sont pas concernées par cette mesure.

La majoration pour les assurés ayant eu 3 enfants ou plus n'est pas non plus remise en cause.

Le rachat de trimestres et la majoration pour enfant rentreront toujours en ligne de compte pour calculer l'âge du taux plein mais ne pourront pas être utilisés pour remplacer les trimestres nécessaires pour ne pas subir de malus.

Le temps de travail supplémentaire permettra à l'assuré de générer des points supplémentaires auprès des régimes complémentaires et des trimestres supplémentaires auprès du régime général. L'assuré a néanmoins la possibilité de liquider sa retraite du régime général et différer la liquidation de sa retraite complémentaire.

Dans ce dispositif, l'incitation à retarder son départ en retraite reste malgré tout limitée puisque le malus représenterait un impact cumulé sur 3 ans bien inférieur à un mois de salaire. De même, les bonus prévus ne seront appliqués que pendant 1 an, ce qui n'est que peu enthousiasmant. Enfin, le cas des retraites progressives n'a pas été abordé et devra être précisé ultérieurement.

2. Passage de 4 à 2 tranches de salaires et augmentation du taux d'appel des cotisations

Le taux d'appel détermine la fraction des cotisations ne rapportant rien à l'assuré. Actuellement de 125% il passera à 127% en 2019 : pour 100€ de cotisations validés, il faudra désormais cotiser 127€ au lieu de 125€.

Le calcul des cotisations se fait selon la formule suivante :

Taux d'appel des cotisations X taux de cotisation = montant de la cotisation

TRANCHES	Avant le 1er janvier 2019		Après le 1er janvier 2019	
	Taux d'acquisition des points (ou taux contractuel de cotisation)	Taux de cotisation (taux contractuel de cotisation x taux d'appel)	Taux d'acquisition des points	Taux de cotisation
T1 : jusqu'à 1 fois le PSS	6,20%	7,75%	6,20%	7,87%
T2 : entre 1 et 3 fois le PSS	16,20%	20,25%	17,00%	21,59%
TB : entre 1 et 4 fois le PSS	16,44%	20,55%		
TC : entre 4 et 8 fois le PSS	16,44%	20,55%		

PSS : Plafond de la Sécurité Sociale

3. Harmonisation de la répartition des cotisations

Elle sera, comme pour l'Arrco aujourd'hui, de 40% pour le salarié et 60% pour l'entreprise (contre 38% pour le salarié et 62% pour l'entreprise pour l'Agirc actuellement).

4. Ouverture de négociations sur la définition de l'encadrement

Ces négociations devront aboutir à un accord national interprofessionnel d'ici au 1er janvier 2018. Il s'agira de :

- Définir les éléments caractérisant l'encadrement (technique et managérial)
- Permettre aux branches professionnelles de préciser les éléments relatifs à l'encadrement

5. Cas des ruptures de contrat dans le cadre de transactions

Une contribution Agirc-Arrco devrait être mise en place sur le montant des transactions accordées suite à la rupture du contrat de travail d'un senior. Son taux et l'âge minimal des salariés concernés seront à préciser.

6. Compensation de la hausse de la contribution patronale

La hausse de la contribution patronale induite par cette réforme sera compensée par une baisse équivalente des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) dont le régime est excédentaire.

Pour les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (« article 39 ») de type additionnel, la période de versement de la rente sera quant à elle réduite contrairement aux contrats de type différentiel (retraite chapeaux) où l'entreprise sera amenée à compenser la décote liée au malus (si l'accord d'entreprise ne précise pas le contraire).

Les contrats de santé et prévoyance collectives pourraient également être impactés si la durée d'activité des salariés augmentait. ■

Questions à nos experts

Quand obtient-on le taux plein dans le régime de base ?

Cela dépend de l'année de naissance du salarié :

Année de naissance du salarié	Nombre d'années de cotisations nécessaires pour bénéficier du taux plein
1955 à 1957	41 années et 2 trimestres
1958 à 1960	41 années et 3 trimestres
1961 à 1963	42 années
1964 à 1966	42 années et 1 trimestre
1967 à 1969	42 années et 2 trimestres
1970 à 1972	42 années et 3 trimestres
1973 et suivantes	43 années

Que se passe-t-il si l'âge légal du taux plein change pour le « Bonus-malus » ?

Ce recul qui s'appuie sur une incitation à reculer l'âge de liquidation de la retraite complémentaire fait référence à l'âge légal du taux plein. Si celui-ci venait à reculer, automatiquement le bénéfice du taux plein au régime complémentaire reculerait également.

Quelles sont les conséquences pour une entreprise du recul du départ à la retraite sur les contrats d'assurances collectives ?

Si les salariés décident de poursuivre leur carrière au-delà de l'âge d'atteinte du taux plein, l'entreprise sera amenée à cotiser plus longtemps sur les contrats de type PER Entreprises.

De même, les Indemnités Fin de Carrière à verser seront d'autant plus importantes que la carrière du salarié sera prolongée.

Sources :

- Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff du 30 octobre 2015
- L'ANI du 30 octobre 2015 sur les retraites Agirc-Arrco - Liaisons sociales Quotidien – 18/12/2015
- Accord du 30 octobre 2015, Garantir la pérennité de la retraite complémentaire – Les cahiers de la retraite complémentaire n°22 – 4^{ème} trimestre 2015
- Le cahier des RH – Entreprises & Carrières – n°1277 du 23 au 29 février 2016
- L'incidence de l'accord Agirc Arrco sur l'âge de départ – L'AGEFI Actifs – 04/12/2015
- Agirc-Arrco, une réforme lourde de conséquences – Mieux vivre votre argent – 01/12/2015
- Le flou demeure autour des conséquences de l'accord Agirc-Arrco - Entreprises & Carrières – Actualités – 10/11/2015
- Retraites complémentaires : la vérité sur l'accord Agirc-Arrco, La tribune.fr – 03/11/2015
- Décryptage de l'Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco – La Tribune de l'assurance – 15/03/2016
- Retraites complémentaires : une simulation pour comprendre l'impact de la réforme – Le Monde.fr – 30/10/2015
- Accord Agirc-Arrco : première pierre d'une retraite à 63 ans – L'entreprise.lexpress.fr – 31/10/2015
- Accord Agirc-Arrco : quelles conséquences ? – l'assuranceretraite.fr – 07/12/2015
- Retraites complémentaires : les réponses à vos questions sur l'accord Agirc-Arrco – toutsurlaretraite.com – 13/11/2015
- Retraite complémentaire : l'accord trouvé va inciter les salariés à travailler plus longtemps – LesEchos.fr – 16/10/2015