

L'actualité du droit social individuel et collectif

Nos Prochaines Formations

Niveau I

POSER LES BASES

- Représenter les salariés au CE : *missions économiques, activités sociales et culturelles, fonctionnement, moyens*

Niveau II

POUR UN CE ACTIF ET EFFICACE

- La gestion du CE (*en collaboration avec un Cabinet d'experts-comptables*)
- Comptabilité générale et analyse financière (*animée par un Cabinet d'experts-comptables*)

Niveau III

POUR ALLER PLUS LOIN

- Le CE face aux restructurations
Les éléments juridiques pour peser sur le processus
Le rôle du CE à l'annonce d'une restructuration
Le rôle du CE dans la phase d'examen du plan de licenciements
- L'épargne salariale (*animée par un Cabinet d'experts-comptables*)
- La santé au travail

DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

- La formation professionnelle
- Le logement
- Le salaire
- Les seniors
Intervenir dans la politique de l'entreprise (1/2 journée)
Conseiller et accompagner : le point sur la retraite de base ;
- Le CE face aux restructurations
Conseiller les salariés : restructuration et mobilités
- Le chômage partiel
- Faire respecter les limites du pouvoir disciplinaire
- La rupture du CDI : Notions, actualités et stratégies
- La rupture conventionnelle

Renseignements

Tél. : 01 48 96 14 48

Fax : 01 48 96 13 27

formation@jdsavocats.com

DOSSIER SPECIAL :

Actualité et débats sur la retraite : comprendre les mécanismes et les enjeux

Le 15 février, le Président de la République a annoncé le dépôt d'un projet de loi sur les retraites pour septembre 2010 (et non juillet, finalement). Les confédérations syndicales représentatives devraient être consultées « vers la mi-avril ».

L'objectif fixé : l'équilibre budgétaire entre les ressources, c'est-à-dire le montant des cotisations réellement versées (qui dépend du nombre d'actifs, du niveau des salaires, de la déclaration des heures effectuées, des exonérations accordées...) rapporté au montant des pensions versées (qui dépend de l'âge légal de départ à la retraite, du nombre de trimestres exigés pour l'obtention du taux plein, de celui fixé comme durée de référence, ainsi que des mécanismes de décote et de surcote, du montant des pensions versées, de l'espérance de vie...).

Sur les moyens d'atteindre cet objectif, le MEDEF a annoncé sa préférence pour une augmentation de l'âge légal à partir duquel un assuré peut demander à liquider sa pension (60 ans, actuellement). Les confédérations penchent plutôt pour une augmentation des cotisations. Parallèlement, les questions de l'augmentation du taux d'emploi des seniors (le taux d'emploi des 55-64 ans est de 38% en France) et de la prise en compte de la pénibilité du travail (négociations en cours depuis 2003...) souffrent toujours de l'absence de dispositifs juridiques contraignants.

Le système reste parallèlement en cours de réforme avec l'entrée en vigueur progressive de la loi de 2003 et l'adoption d'autres modifications, notamment :

- La dispense de recherche d'emploi des chômeurs est passée de 58 à 59 ans.
- La loi de financement de la sécurité sociale applicable au 1^{er} janvier 2010 a supprimé la possibilité pour les employeurs de mettre un salarié à la retraite « d'office » à partir de 65 ans. Ils devront désormais demander son accord au salarié concerné. L'employeur ne retrouve un pouvoir unilatéral de mise à la retraite qu'à compter du 70^e anniversaire.
- Cette loi a également supprimé l'exonération partielle d'impôt sur le revenu dont bénéficiaient les indemnités de départ volontaire à la retraite hors PSE. A partir du 1^{er} janvier 2010, ces indemnités sont assujetties aux cotisations et à l'impôt sur le revenu dès le 1^{er} euro, sauf lorsqu'elles sont versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.
- Le dispositif de retraite progressive, qui permet au salarié d'au moins 60 ans qui justifie d'une durée d'assurance de 150 trimestres de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de sa pension de retraite, est prorogé jusqu'au 31 décembre 2010 pour les régimes de base et complémentaires (décrets du 30 décembre 2009 et circulaire du 6 janvier 2010).

PROCHAIN NUMERO : le départ en retraite (départ volontaire, mise à la retraite, cumul emploi-retraite...)

ET POUR MIEUX COMPRENDRE...

Notre formation « *Conseiller et accompagner les seniors : le point sur la retraite de base* »

Le dossier de JDS Avocats

1. Un système de retraite à plusieurs « piliers »

Le revenu du salarié retraité se compose de différentes pensions de retraite versées par au moins deux régimes :

- ▶ **Le régime de base** : tout salarié du privé est obligatoirement affilié au régime de base de la sécurité sociale.
- ▶ **Le régime complémentaire** : il est aussi obligatoire (ARRCO pour les employés, AGIRC pour les cadres).

Ces deux régimes sont dits par répartition : les cotisations des actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités (solidarité « inter-générationnelle »).

REMARQUE. Il existe aussi des régimes supplémentaires de « prévoyance », par capitalisation, facultatifs, et collectifs (plans d'épargne retraite d'entreprise) ou individuels (mutuelles, assurances, banques...).

2. L'acquisition des droits à la retraite

▶ **Régime par annuités** : dans le régime de base, l'unité de compte des droits à retraite est l'annuité (année), divisée en quatre trimestres.

▪ Le montant des cotisations versées par l'assuré doit être converti en nombre de trimestres : le salaire cotisé est multiplié par le « prix » d'un trimestre, avec un plafond de quatre trimestres pour chaque année civile de cotisations.

1 trimestre = 200 x SMIC horaire (depuis 1972)
Soit **200 x 8,86€ = 1772€ (SMIC 2010)**

Pour valider une annuité, il faut et il suffit d'avoir perçu, sur une année civile donnée, un salaire soumis à cotisation de :

1772€ x 4 = 7088€

▪ Le montant de la pension sera un pourcentage du salaire de référence. C'est ce pourcentage qui augmente lorsque le nombre d'annuités validées augmente.

▪ Ce régime est « à prestation définie ». Il est plus difficile de maintenir son équilibre financier car le montant de la pension dépend du salaire de référence de l'assuré et de ses cotisations et non de paramètres qui permettraient d'ajuster le montant des pensions versées aux ressources du régime.

▶ **Régime par points** : dans les régimes complémentaires, l'unité de compte des droits à la retraite est le point.

▪ Les cotisations doivent donc être converties en points.

ACTUALITE. La somme que le salarié peut utiliser pour acheter des points est calculée en multipliant le salaire pris en compte par un « taux d'appel » (de 6 à 16,24% selon les tranches et le régime). La division de cette somme par le prix d'un point (à compter du 1^{er} avril 2010 : 14,4047 € pour l'ARRCO et 5,0249€ pour l'AGIRC) permet d'obtenir le nombre de points acquis.

→ **1000€ de salaire** ouvrent droit à $1000 \times 6\% = 60\text{€}$ puis :
 $60/14,4047 = 4,17 \text{ pts ARRCO}$; $60/5,0249 = 11,94 \text{ pts AGIRC}$

▪ Le nombre de points est directement converti en pension en le multipliant par la valeur du point AU MOMENT DU DEPART EN RETRAITE (elle change tous les ans en fonction du salaire moyen des cotisants de l'année précédente).

ACTUALITE. A compter du 1^{er} avril 2010, le point ARRCO vaut 1,1884 € de pension et le point AGIRC : 0,4216€.

→ Si l'assuré de l'exemple précédent liquidait sa pension au 1^{er} avril 2010, ses 1000 € de salaire cotisés équivalraient à :

ARRCO : $4,17 \text{ pts} \times 1,1884\text{€} = 4,96\text{€ de pension}$
AGIRC : $11,94 \text{ pts} \times 0,4216\text{€} = 5,03\text{€ de pension}$

▪ Ce régime est « à cotisations définies ». Son équilibre financier est plus facile à assurer car le montant de la pension dépend de la valeur du point et celle-ci varie en fonction de l'équilibre ressources/dépenses. Le lien entre cotisation et montant de la pension est plus important (équité). Mais l'assuré assume, dans ce système, les conséquences des problèmes de financement.

3. La liquidation de la pension de retraite

La « liquidation » correspond au fait de demander à percevoir sa pension de retraite. Un assuré mis à la retraite n'est pas obligé de liquider sa pension et, réciproquement, réunir les conditions de liquidation n'a aucun effet sur le contrat de travail.

▶ **Cas général** : il faut simplement avoir atteint 60 ans (l'âge légal de départ en retraite) et cesser son activité antérieure. Il n'y a pas, ici, de condition de cotisation.

▶ **Retraite anticipée « longue carrière »** : elle permet de liquider sa pension entre 56 et 59 ans mais sous condition d'âge de début d'activité, d'un nombre minimum de trimestres d'assurance et d'un nombre minimum de trimestres réellement cotisés.

▶ **Retraite anticipée « travailleurs handicapés »** : elle est soumise à un taux d'incapacité d'au moins 80% ainsi que, comme précédemment, d'un nombre minimum de trimestres d'assurance et de trimestres réellement cotisés.

▶ **Retraite anticipée « travaux pénibles »** : annoncée en 2003, elle n'est toujours pas entrée en vigueur...

▶ Il existe d'autres dispositifs spéciaux de préretraite tels que la « **préretraite-amiante** ».

ACTUALITE. Une circulaire du 22 janvier 2010 précise que les indemnités compensatrices de congés payés et de RTT sont exclues de l'assiette de calcul de la préretraite amiante, remettant ainsi en cause les décisions prises par la Cour de cassation le 13 décembre 2007.

A compter du 1^{er} janvier 2010, le montant minimum des allocations est le montant minimum des allocations de chômage (ou d'ASFNE) majorées de 20 % (le montant maximum reste à 85 % du salaire de référence).

4. La formule de calcul de la pension

REMARQUE. La pension peut être modifiée par des éléments correcteurs tels que le plafond de pension maximale (1429,50€ par mois depuis le 1^{er} janvier 2009), ou, au contraire, le plancher du minimum contributif (le montant est de 590,33€ mensuels au 1^{er} avril 2009 mais peut être minoré ou majoré)..

① La pension de retraite correspond à un pourcentage d'un salaire de référence.

Pension de retraite = \mathcal{X} % x Salaire de référence

② Ce pourcentage correspond en fait à l'application de deux coefficients qui dépendent tous les deux de la durée d'activité du salarié.

↳ **Pension de retraite = T x d/D x Salaire de référence**

REMARQUE. Le montant moyen est de 1212€ (990€ pour les femmes).

5. L'assiette : le salaire de référence

▶ **Le salaire de référence** pour le calcul de la pension de retraite est appelé « salaire annuel moyen de base » (SAMB). Il correspond à une moyenne annuelle des salaires perçus au cours d'un certain nombre d'années de référence -les meilleures.

▶ **Calculer son SAMB** revient donc à :

- Déterminer la totalité des années civiles d'assurance, pendant lesquelles l'assuré a cotisé au moins un trimestre ;
- Déterminer parmi la totalité de ces années civiles d'assurance les 25 meilleures (contre les 10 meilleures avant la réforme de 1993) – les salaires des années antérieures se voient appliquer un coefficient de revalorisation en fonction de l'évolution des prix ;
- Calculer le salaire annuel moyen perçu sur ces 25 meilleures années.

6. Premier coefficient : le taux de la pension

▶ **Le « taux plein »**, donc maximal, est fixé à 50%.

Pension de retraite = **50%** x **d/D** x Salaire de référence

- Il est appliqué à tous les assurés qui liquident leur pension à partir de 65 ans sans condition de cotisation.
- Il peut être obtenu par ceux qui liquident leur pension avant 65 ans, à condition, en principe, de réunir une certaine durée d'assurance (sauf cas exceptionnels : inaptitude, invalidité, handicap, déportés...).

ACTUALITE. Pour les régimes complémentaires, le taux plein est en principe aussi obtenu à partir de 65 ans. Mais le dispositif AGFF reconduit jusqu'au 31 décembre 2010 permet aux salariés qui bénéficient du taux plein du régime de base de se voir automatiquement appliquer celui du régime complémentaire.

▶ **Une décote** vient réduire le taux des assurés qui n'ont pas une durée d'assurance ou un âge suffisant.

ex : Pension de retraite = **48%** x **d/D** x Salaire de référence

Cette décote est fixée par un barème. On multiplie le nombre de trimestres manquants par un coefficient de minoration qui varie en fonction de l'année de naissance.

▶ **1^{ère} conséquence de l'allongement de la durée d'activité**, un allongement progressif de 160 à 164 trimestres (soit de 40 à 41 ans) de la durée d'assurance ouvrant droit au « taux plein » avant 65 ans.

ILLUSTRATION. Les assurés nés entre 1945 et 1948 qui souhaitent liquider leur pension avant 65 ans doivent réunir 160 trimestres (40 annuités) pour bénéficier du taux plein. Les assurés nés en 1949, autorisés à liquider leur retraite à partir de 2009 (à 60 ans), doivent réunir 161 trimestres. Ceux nés en 1950, qui peuvent donc demander à liquider leur pension à partir de cette année (à 60 ans), doivent réunir 162 trimestres (40,5 annuités) pour pouvoir bénéficier du taux plein.

L'objectif est de parvenir à 164 trimestres (soit une annuité de plus), applicables aux assurés nés en 1952 et après (qui pourront donc demander à liquider leur pension à partir de 2012, si l'âge légal de départ en retraite n'est pas modifié).

→ **L'assuré né en 1948** qui liquiderait sa retraite en ayant validé 160 trimestres (40 annuités) obtiendrait l'application du taux plein de **50%**.

→ **Un assuré né en 1952** qui liquiderait sa retraite en ayant lui aussi validé 160 trimestres se verrait appliquer la décote équivalente à $164 - 160 = 4$ trimestres manquants soit, pour un assuré né en 1952, $4 \times 1,375\% = 5,5\%$. Il obtiendrait donc l'application d'un taux de $50 - 5,5 = 44,5\%$.

7. Second coefficient : le rapport d/D

▶ **La durée d'assurance (d)** correspond au nombre de trimestres validés par l'assuré :

- Périodes réellement cotisées, mais aussi :
- Périodes assimilées (*maladie, maternité, invalidité, accident de travail, chômage, etc.*),
- Périodes acquises par majoration de durée d'assurance (*pour l'éducation d'au moins 3 enfants, par surcote pour les périodes travaillées après avoir atteint la durée d'assurance nécessaire au taux plein, etc.*),

ACTUALITE. La majoration de 4 trimestres prévue pour l'éducation de chaque enfant était réservée aux femmes. Après deux condamnations judiciaires, la loi de financement de la sécurité sociale applicable au 1^{er} janvier 2010 a créé un nouveau système de majoration pour enfant que les parents se répartissent d'un commun accord dans le délai de 6 mois à compter du 4^e anniversaire de la naissance ou de l'adoption, à compter du 1^{er} janvier 2010.

- Périodes « rachatées » (*au titre des années d'études supérieures et des années incomplètes*).

ACTUALITE. Le barème des rachats de trimestres applicable en 2010 a été fixé par la Circulaire CNAV n°2010-25 du 9 mars 2010. Le simulateur mis en place sur le site Internet de la CNAV a été mis à jour.

▶ **La durée de référence (D)** est fixée par les pouvoirs publics comme la durée d'assurance considérée comme « normale » et varie selon la date de naissance.

- Si le salarié liquide sa retraite en ayant atteint précisément la durée de référence, ce coefficient est de 1 (ou 100%) : il est neutre.

Pension de retraite = **T** x **100%** x Salaire de référence

- Si le salarié a réuni moins de trimestres que la durée d'assurance lorsqu'il liquide sa retraite, le coefficient diminue la pension (comme une « décote ») ;

ex : Pension de retraite = **T** x **90%** x Salaire de référence

- Si le salarié a réuni plus de trimestres que la durée d'assurance lorsqu'il liquide sa retraite, le coefficient augmente la pension (comme une « surcote ») ;

ex : Pension de retraite = **T** x **105%** x Salaire de référence

▶ **2nde conséquence de l'allongement de la durée d'activité**, la durée de référence applicable à chaque salarié varie avec l'âge de l'intéressé pour passer progressivement de 150 trimestres (assurés nés avant 1944) à 164 (assurés nés en 1952 et après) – soit une durée de référence passant de 37,5 à 41 ans.

ILLUSTRATION. Les assurés nés avant 1944 se voient appliquer une durée de référence fixée à 150 trimestres (37,5 annuités). Ceux nés en 1950, qui peuvent liquider leur retraite à partir de cette année, se voient appliquer une durée de référence de 162 trimestres (40,5 annuités). L'objectif est de parvenir à 164 trimestres (41 annuités) pour les assurés nés en 1952 qui pourront liquider leur retraite à partir de 2010.

→ **L'assuré né avant 1944** qui réunit 37,5 annuités bénéficie donc d'un coefficient neutre de **150/150 soit 100%**.

→ **L'assuré né en 1950** qui n'aurait, comme le précédent, réuni que 150 trimestres se verrait donc appliqué un coefficient de **150/162 soit environ 92%**.

→ **Pour les assurés nés en 1952**, une durée de 150 trimestres ne correspondrait plus qu'à un coefficient de **150/164 soit d'environ 91%**.

LES NOUVELLES DU DROIT SOCIAL EN BREF

■ Trois décisions récentes sur l'assistance du CE par un expert-comptable

L'article L. 2325-35 du code du travail prévoit que « Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes ».

▪ **L'expert et les données sociales personnelles**

La Cour de cassation a jugé que l'expert désigné dans ce cadre ne pouvait pas se voir refuser l'accès à certains documents au motif qu'ils seraient confidentiels. Dans cette affaire, l'expert-comptable a donc obtenu la condamnation de la société à lui remettre « l'extraction de la base du personnel nominative (ou non) sur un fichier Excel qui regroupe les champs (...) : numéro de matricule, type de contrat de travail (CDI, CDD, autres), sexe, date de naissance, total de la rémunération brute annuelle, détail de cette rémunération ».

▶ *Décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, 15 décembre 2009, n°08-18228, Laboratoire MSD Chibret*

▪ **Quand voter la désignation de l'expert pour l'examen annuel des comptes ?**

La loi ne prévoit pas de date ou de délai explicite pour la désignation d'un expert-comptable dans le cadre de l'examen annuel des comptes de la société.

Dans cette affaire, le comité d'entreprise s'était vu présenter les comptes de l'exercice 2006 lors de la réunion du 21 février 2007 sans que les représentants des salariés ne désignent d'expert. Lors de la réunion suivante, le comité n'aborde toujours pas le sujet. Ce n'est que lors de la réunion du 25 avril 2007, donc deux mois après la remise des documents, que le comité désigne un expert-comptable pour l'assister.

La Cour de cassation juge que seul compte l'appréciation du caractère tardif, ou au contraire raisonnable, du moment du vote du CE par rapport au moment d'ouverture de la consultation, et valide l'appréciation des juges qui avaient considéré dans cette affaire que la désignation de l'expert était intervenue dans un délai raisonnable.

▶ *Décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, 15 décembre 2009, n°08-17722, Banques populaires Rives de Paris*

▪ **L'examen annuel des comptes par le comité d'établissement**

Puisque l'article L. 2327-15 du code du travail prévoit que « les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise (...) » et que leur mise en place suppose que l'établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement, le comité d'établissement a lui aussi le droit de désigner un expert comptable dans le cadre de l'examen annuel des comptes de l'établissement. Le fait que le CCE, dans le cadre de l'examen annuel des comptes de l'ensemble de l'entreprise, ait lui aussi désigné un expert-comptable n'ôte pas cette possibilité aux comités d'établissement.

Et puisque la mission de l'expert n'est « pas exclusivement comptable », il peut demander les informations économiques et sociales de l'entreprise et des autres établissements lui permettant d'éclairer la situation de l'établissement.

▶ *Décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, 18 novembre 2009, n°08-16260, SAV régional Sud Ouest Carrefour*

Chaque élu d'un CE bénéficie d'un droit à une formation spécifique au cours de son mandat (*C. trav., article L. 2325-44*).

Cette formation économique d'une durée maximale de 5 jours est dispensée par un organisme agréé. Le Cabinet JDS Avocats fait partie de ces organismes agréés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail, il est rémunéré comme tel sans être déduit des heures de délégation. Le financement de cette formation, c'est-à-dire le prix du stage et éventuellement les frais de déplacement et d'hébergement, est pris en charge par le CE sur son budget de fonctionnement.

Vous pouvez consulter le programme des formations du Cabinet (thèmes et contenu) sur notre site Internet : www.jdsavocats.com

Faites-nous savoir, par mail, par courrier, ou par téléphone, celles qui vous intéressent ainsi que vos disponibilités, afin de vous inscrire à une de nos sessions.

▶ *Arrêté n°2007-2256, 21 déc. 2007*

Les Formations de
JDS Avocats