

Réforme des retraites 2010



8 fiches pratiques

- **La réforme des retraites 2010, ce qui change** (fiche 1)
- **L'âge de départ en retraite et la durée de cotisation** (fiche 2)
- **Le départ anticipé à la retraite** : pour carrière longue, handicap et travail pénible (fiche 3)
- **L'information du salarié** (fiche 4)
- **Les nouvelles obligations pour les entreprises**
(la pénibilité au travail, l'égalité Homme-Femme, l'emploi des seniors...) (fiche 5)
- **L'épargne retraite et l'épargne salariale** (fiche 6)
- **Les mesures complémentaires**
(la retraite des femmes, le rachat de trimestres, ...) (fiche 7)
- **Les retraites complémentaires Agirc et Arrco**
(accord du 18 mars 2011) (fiche 8)

La réforme des retraites 2010, ce qui change

Quel objectif ?

Pérenniser le système de retraite par répartition, qui assure la quasi totalité des revenus des salariés à la retraite.

Quels régimes sont concernés ?

Cette réforme touche **le régime de base des retraites du secteur privé et du secteur public** selon des modalités différentes.

Le décret du 30 décembre 2010 vient compléter la loi, notamment en établissant un calendrier du relèvement de l'âge légal du départ en retraite et en précisant les conditions de départ anticipé. Certains dispositifs sont et seront complétés par des décrets d'application.

L'accord du 18 mars 2011, signé par les partenaires sociaux gérant l'Agirc et l'Arrco, prend en compte les évolutions décidées pour le régime de base dans les régimes de retraite complémentaire. Ainsi, il prévoit notamment de prolonger l'AGFF jusqu'au 31 décembre 2018, de transposer les mesures d'âges, de stabiliser les rendements des deux régimes et enfin d'harmoniser les majorations familiales.

Quelles sont les principales mesures ?

L'âge de départ en retraite et la durée de cotisation	■ Fiche 2
Le départ anticipé à la retraite : pour carrière longue, pour handicap et pour travail pénible	■ Fiche 3
L'information du salarié	■ Fiche 4
Les nouvelles obligations pour les entreprises (la pénibilité au travail, l'égalité Homme-Femme, l'emploi des seniors...)	■ Fiche 5
L'épargne retraite et l'épargne salariale	■ Fiche 6
Les mesures complémentaires (la retraite des femmes, rachat de trimestres, ...)	■ Fiche 7
Les retraites complémentaires Agirc et Arrco (accord du 18 mars 2011)	■ Fiche 8

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

Et l'accompagnement du groupe Audiens ?

Une information pour les salariés	
Le Relevé Actualisé de Points (RAP) récapitulatif, année par année, du nombre de points acquis en Arrco pour les salariés et en Agirc pour les cadres, dans toutes les institutions, depuis le début de la carrière	
Le Relevé Individuel de Situation (RIS), synthèse détaillée, période par période, des droits connus dans les régimes de base et complémentaires	0 800 885 604 <i>(prix d'un appel local)</i> infoactifs@audiens.org
L'évaluation des droits, L'étude de la carrière et estimation du montant brut de la future allocation de retraite complémentaire	0 173 173 759 Accueil clients retraite
Le bilan social individualisé (BSI) composé d'une estimation des droits en retraite et prévoyance * <i>* prestation facturée à l'entreprise en fonction du nombre de salariés concernés</i>	0 173 173 534 Corinne MECHIN corinne.mechin@audiens.org
Des interventions en entreprise	
La charte de partenariat retraite pour vous accompagner dans la préparation des dossiers de retraite des salariés et pour disposer d'un interlocuteur retraite dédié	0 173 173 163 Dany BLANCHET partenaireretraite@audiens.org
La conférence retraite avec discussion (*) pour intervenir sur le lieu de travail, afin de présenter le groupe et d'expliquer le mécanisme de la retraite par répartition, les grandes réformes et le calcul des droits	0 173 173 589 Benoît PERENCHIO benoit.perenchio@audiens.org
La permanence retraite (1) qui nous permet de proposer un entretien individualisé et confidentiel aux salariés, sur leur lieu de travail, afin de répondre à leurs demandes <i>(*) sous réserve d'un effectif concerné suffisant</i>	0 173 173 656 Isabelle SEGOLONI isabelle.segoloni@audiens.org
Des solutions pour les entreprises	
Un service de conseils RH pour apporter des réponses personnalisées dans les domaines du social, de l'aide à la décision, des relations humaines	0 800 940 110 Audiens Services
Relations entreprises et accords conventionnels	0 173 173 485 Stéphane LECOQ stephane.lecoq@audiens.org
Bilan prévention par notre centre de santé, qui aide les entreprises dans la mise en place d'actions de prévention et de santé auprès de leurs collaborateurs	0 173 173 264 contact prévention

Pour toute autre question // 0 811 65 50 50 (prix d'un appel local) // **www.audiens.org**

L'âge de départ en retraite et la durée de cotisation

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et l'accord du 18 mars 2011 sur les retraites complémentaires viennent compléter les réformes précédentes en agissant sur les bornes de l'âge.

Relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite (60 à 62 ans) et de l'âge de départ à la retraite à taux plein (65 à 67 ans)

Fixée par le décret du 30 décembre 2010, la mesure du relèvement de l'âge de départ à la retraite s'applique aux personnes **nées à partir du 1^{er} juillet 1951**. Le passage de 60 à 62 ans s'effectue de façon progressive au rythme de 4 mois par génération.

De même, l'âge d'attribution de la retraite au taux plein, quelle que soit la durée d'assurance, actuellement fixé à 65 ans, est aussi relevé progressivement de 4 mois par génération pour atteindre 67 ans.

Toutefois, l'âge du taux plein reste à 65 ans pour :

■ **les parents d'enfants handicapés à condition :**

- qu'ils soient bénéficiaires d'au moins 1 trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé, ou
- qu'ils établissent avoir été salarié ou aidant familial de leur enfant (bénéficiaire de l'élément de la prestation de compensation du handicap) pendant une durée d'au moins 30 mois (décret du 30 décembre 2010).

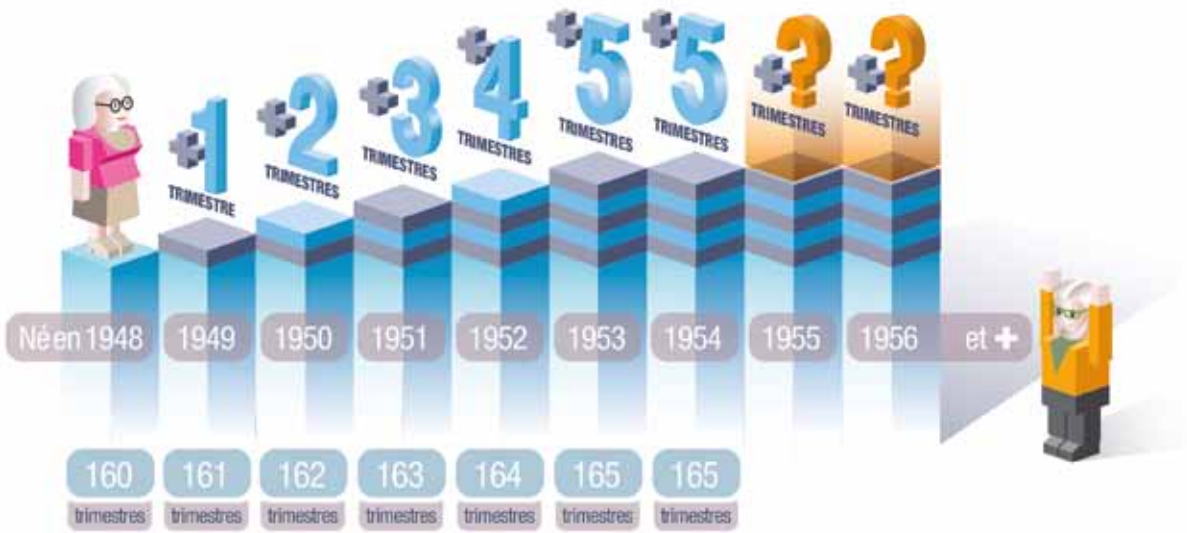
■ **les parents nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, qui ont eu 3 enfants et interrompu leur carrière pour élever un de leurs enfants ;**

■ **les aidants familiaux ;**

■ **les salariés handicapés.**

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

L'augmentation de la durée d'assurance



En synthèse...

Age de départ en retraite

Vous êtes né(e) en	AGE D'OUVERTURE DES DROITS		NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS		AGE DU TAUX PLEIN	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
1951 1/01 > 30/06	60 ans	60 ans	163	163	65 ans	65 ans
1951 1/07 > 31/12	60 ans	60 ans + 4 mois	163	163	65 ans	65 ans + 4 mois
1952	60 ans	60 ans + 8 mois	164	164	65 ans	65 ans + 8 mois
1953	60 ans	61 ans	-	165	65 ans	66 ans
1954	60 ans	61 ans + 4 mois	-	165	65 ans	66 ans + 4 mois
1955	60 ans	61 ans + 8 mois	-	(1)	65 ans	66 ans + 8 mois
1956	60 ans	62 ans	-	(1)	65 ans	67 ans
1957	60 ans	62 ans	-	(1)	65 ans	67 ans
1958	60 ans	62 ans	-	(1)	65 ans	67 ans

(1) 1955, 1956, 1957 et 1958
Décret à paraître après avis du COR annuellement.

Age à partir duquel il est possible de demander sa retraite, pleine ou minorée, en fonction du nombre de trimestres acquis.

Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite au taux plein avant 65 ans.

Age à partir duquel la retraite est calculée au taux plein quel que soit le nombre de trimestres acquis.

L'ensemble de ces mesures va donc aussi s'appliquer aux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arcco pour tous les départs en retraite à compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2018.

Le départ anticipé à la retraite :

pour carrière longue, handicap
et travail pénible

La réforme des retraites conserve, tout en l'aménageant, le dispositif des carrières longues, élargit celui pour les travailleurs handicapés et crée un nouveau dispositif au titre de la pénibilité au travail.

Le dispositif des carrières longues (créé par la loi Fillon de 2003)

Le départ à la retraite anticipée pour carrière longue (à partir de 56 ans) concerne les personnes qui ont commencé une activité professionnelle jeune et peuvent ainsi bénéficier de leur retraite au taux plein avant l'âge légal.

Pour bénéficier de ce dispositif, il faut remplir les 3 conditions cumulatives suivantes :

- **justifier d'une durée d'assurance en début d'activité d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année du 16^e, 17^e ou 18^e anniversaire** (ou de 4 trimestres pour ceux nés au 4^e trimestre) ;
- **avoir validé une durée d'assurance totale** (périodes cotisées et/ou périodes équivalentes) correspondant à la durée nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein en fonction de son année de naissance majorée de 8 trimestres ;
- **avoir une durée d'assurance cotisée** correspondant à la durée nécessaire pour obtenir la retraite à taux plein en fonction de son année de naissance.

Ce dispositif a été revu, en tenant compte du recul de l'âge légal de départ, pour **créer une possibilité de départ à 60 ans, pour les assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951 et ayant débuté une activité avant 18 ans.**

Ainsi, le décret du 30 décembre 2010 établit les conditions applicables aux pensions **prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.**

Par exemple, les assurés nés en 1952 pourront partir à la retraite à 59 ans et 4 mois, s'ils ont :

- débuté leur activité avant 17 ans ;
- une durée d'assurance validée de 172 trimestres ;
- une durée d'assurance cotisée de 164 trimestres.

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

Les nouvelles modalités de la retraite anticipée pour les assurés handicapés

Les assurés handicapés peuvent partir à la retraite de manière anticipée (à partir de 55 ans) si les conditions suivantes sont remplies :

- **être atteint d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % ou être reconnu travailleur handicapé au sens du code du travail ;**
- **avoir accompli dans le régime de retraite une durée d'assurance validée et une durée cotisée liées à leur année de naissance.**

Ainsi, les personnes reconnues « travailleurs handicapés » sont celles dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Le départ anticipé à la retraite au titre de la pénibilité au travail

Les salariés dont l'état de santé est dégradé en raison du travail, pourront bénéficier, à partir de 60 ans de leur pension à taux plein, s'ils justifient d'une incapacité permanente au titre de l'exercice d'une activité professionnelle.

En seront bénéficiaires les assurés :

- **qui justifient d'une incapacité permanente au moins égale à 20 % au titre d'une maladie professionnelle ou au titre d'un accident de travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ;**
- **qui ont un taux d'incapacité permanente (entre 10 et 20 %) et apportent la preuve de leur exposition pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.**

Les décrets du 30 mars 2011 apportent des précisions sur les facteurs de risques professionnels qui sont répertoriés au titre des contraintes physiques marquées, de l'environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

L'ensemble de ces mesures va donc s'appliquer aux régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco pour tous les départs en retraite à compter du 1^{er} juillet 2011 et jusqu'au 31 décembre 2018.

L'information du salarié

La loi du 9 novembre 2010 renforce notamment l'information des salariés sur l'acquisition des droits au début de leur activité professionnelle et instaure un point d'étape à 45 ans.

L'information des salariés sur l'acquisition de leurs droits

Les jeunes salariés **bénéficieront d'une information générale sur le système de retraite par répartition** dès lors qu'ils auront validé au moins deux trimestres de cotisation dans un des régimes de retraite obligatoire. Cette information consistera à présenter les règles générales d'acquisition des droits.

Un point d'étape retraite à partir de 45 ans

Il sera proposé aux actifs et consistera en :

- **un entretien** portant sur les droits acquis avec une perspective d'évolution et les dispositifs permettant d'améliorer le montant futur de leur pension ;
- **un envoi d'une simulation du montant** potentiel de leur future pension.

Les modalités d'application sont fixées par décret et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Un relevé Individuel de Situation (RIS)

Ce relevé, créé par la loi Fillon de 2003, qui est une synthèse détaillée, période par période, des droits connus dans les régimes de base et complémentaires, est automatiquement adressé aux assurés selon le calendrier (au verso).

La nouveauté consiste à communiquer le RIS à tout actif qui en fera la demande par voie électronique.

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

Une Estimation Indicative Globale (EIG)

Cette estimation, également créée par la loi Fillon de 2003, reprend les éléments du RIS et les complète avec une évaluation du montant de la future retraite à différents âges.

Elle est envoyée aux assurés atteignant 55 ans, puis tous les 5 ans.

Elle sera complétée d'une information sur le cumul-emploi retraite.

Calendrier d'envoi des documents du droit à l'information retraite, né de la loi Fillon du 21 août 2003

		Année d'envoi									
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Année de naissance	1949	58 ans					63 ans		65 ans		
	1950		58 ans					63 ans		65 ans	
	1951		57 ans			60 ans					
	1952			57 ans			60 ans				
	1953			56 ans				60 ans			
	1954				56 ans				60 ans		
	1955				55 ans					60 ans	
	1956					55 ans					
	1957	50 ans						55 ans			
	1958		50 ans						55 ans		
	1959			50 ans						55 ans	
	1960				50 ans						55 ans
	1961					50 ans					
	1962						50 ans				
	1963		45 ans						50 ans		
	1964			45 ans						50 ans	
	1965				45 ans						50 ans
	1966					45 ans					
	1967						45 ans				
	1968							45 ans			
	1969			40 ans						45 ans	
	1970				40 ans						45 ans
	1971					40 ans					
	1972						40 ans				
	1973							40 ans			
	1974								40 ans		
	1975				35 ans						40 ans
	1976					35 ans					
	1977						35 ans				
	1978							35 ans			
	1979								35 ans		
1980									35 ans		

■ Estimation Indicative Globale
 ■ Relevé Individuel de situation

Les nouvelles obligations pour les entreprises

(la pénibilité au travail, l'égalité homme-femme, l'emploi des seniors...)

La réforme des retraites crée de nouvelles mesures de prévention en matière de santé au travail (le dossier médical et la fiche de suivi, la pénalité de la pénibilité, la prévention), aménage les fins de carrières et renforce l'égalité hommes-femmes.

La santé au travail – le dossier médical et la fiche individuelle de suivi

Le dossier médical sera effectué par le médecin du travail ; il va permettre d'établir un état de santé du salarié, d'évaluer les risques professionnels auxquels il a été soumis et retracera les avis et propositions du médecin qui porteront sur les transformations du poste de travail. L'employeur aura l'obligation de consigner dans **une fiche individuelle de suivi** l'exposition du salarié à des risques professionnels pour pénibilité, dont le modèle est fixé par décret du 30 mars 2011. Les informations contenues dans ces documents sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur.

La pénalité financière liée à la pénibilité

Les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité seront soumises à une **pénalité de 1 % de la masse salariale des salariés exposés**. Sont concernées les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et employant une proportion minimale (en attente de décret) de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels définis par décret du 30 mars 2011 :

- liés à des contraintes physiques marquées,
- à un environnement physique agressif,
- ou à certains rythmes de travail.

A noter : les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés peuvent se dispenser du paiement de la pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche sur le même sujet. Ces dispositions seront applicables aux expositions prenant effet à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le **1^{er} janvier 2012**.

La prévention

L'employeur a un rôle important en matière de sécurité dans l'entreprise et de protection de la santé mentale ou physique. **Il doit mettre en place des actions de prévention de la pénibilité.**

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

L'amélioration de l'emploi des seniors

Pour favoriser l'emploi, il est prévu la création d'une **aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus**. Elle concernera les entreprises embauchant un senior en CDI ou CDD de plus de 6 mois pour promouvoir l'accès à l'emploi stable. **Avant le 31 décembre 2012**, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport détaillé de la mise en œuvre de l'aide à l'embauche des seniors. Une fraction du salaire des plus de 55 ans, tuteur de contrat de professionnalisation, pourra être imputée sur les obligations de la formation professionnelle.

La mise à la retraite d'office

L'âge de ce dispositif **reste fixé à 70 ans** et l'employeur devra tenir compte du relèvement de l'âge du taux plein pour déterminer l'âge à partir duquel il doit interroger le salarié sur son intention de quitter ou non l'entreprise.

L'employeur pourra proposer à un salarié une mise à la retraite entre 67 et 69 ans (au terme de la période transitoire).

La retraite progressive

Elle permet le cumul temporaire d'une fraction de la retraite et d'une rémunération à temps partiel. Ce dispositif est pérennisé et la condition liée à la durée d'assurance, auparavant fixées annuellement par décret, **est élevée au niveau législatif**. Cette mesure reste soumise à l'acceptation du temps partiel par l'employeur et s'applique au 1^{er} janvier 2011 par décret paru le 30 décembre 2010.

La cessation progressive ou totale d'activité

Tout salarié, en accord avec son employeur, peut utiliser les droits affectés sur **son compte épargne-temps** pour cesser de manière progressive ou totale son activité.

La mise en place de ce dispositif est immédiate et doit être en accord avec l'employeur.

L'égalité professionnelle hommes-femmes

La loi renforce la lutte contre les inégalités salariales et instaure, aux entreprises de plus de 50 salariés, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Ainsi, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou n'ayant pas élaboré de plan d'action, se verront infliger une pénalité égale à 1 % de la masse salariale brute, affectée au Fonds de solidarité vieillesse.

Un Rapport de situation comparée est complété avec :

- les objectifs et mesures prises **au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle** ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et le détail, qualitatif et quantitatif, des actions à mettre en œuvre pour les atteindre et l'évaluation de leur coût ;
- **une analyse par catégories professionnelles**, en matière d'embauche, de formation, de promotion, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre activité professionnelle et exercice des responsabilités familiales ;
- **une synthèse** de ce plan d'action doit être **communiquée à l'ensemble des salariés** ;
- l'échéance du 31 décembre 2010 pour la suppression des écarts de rémunération est supprimée, désormais l'employeur doit négocier ces aspects sans délai ;
- la négociation annuelle obligatoire devra porter la cotisation sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel.

Ces dispositions **entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2012**.

L'épargne retraite et l'épargne salariale

La loi du 9 novembre 2010 a introduit une définition de l'épargne retraite, aménage les modalités d'affectation de la participation, renforce les possibilités d'alimenter le Perco et les régimes de retraite supplémentaire et institue de nouvelles obligations pour les entreprises qui ont mis en place un régime de retraite supplémentaire à prestations définies dit régime « chapeau ». Elle crée aussi une déduction fiscale des versements.

La définition de l'épargne retraite

L'épargne retraite vise à **compléter les pensions** dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires en permettant de disposer, **à partir du départ à la retraite**, de ressources provenant d'une **épargne constituée individuellement ou collectivement** à partir de versements **sur une base volontaire ou obligatoire** réalisés à titre **privé ou lors de l'activité professionnelle**.

Les modalités d'affectation de réserve spéciale de la participation

Pour les contrats de participation conclus après le 1^{er} janvier 2007, les sommes portées à la réserve spéciale de participation dont les bénéficiaires n'ont pas demandé le versement immédiat doivent obligatoirement être affectées à un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).

Cette obligation ne concernait pas les contrats antérieurs.

Désormais, le principe d'**affectation obligatoire de la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne salariale est étendu à l'ensemble des accords de participation**.

La date de mise en conformité des accords antérieurs à 2007 est le **1^{er} janvier 2013**.

L'alimentation des PERCO

L'affectation de la réserve spéciale de participation « par défaut » au PERCO :

- Cette nouvelle disposition **permet d'affecter la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation au PERCO**. Seules les entreprises disposant d'un PERCO sont visées et elle ne porte que sur les droits dont les bénéficiaires n'ont pas demandé le versement immédiat ou l'affectation à un PEE/PEI.

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

- Elle s'**applique aux droits à participation attribués au titre des exercices clos à compter du 11 novembre 2010** (lendemain de la publication de la loi).

L'affectation des congés non pris :

- En présence d'un CET, les droits inscrits sur ce dispositif pourront être versés sur le PERCO mais aussi sur un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.
- En l'absence de compte épargne-temps, le salarié pourra **verser les sommes correspondant à 5 jours de repos non pris par an (sans pouvoir réduire le congé annuel en deçà de 24 jours ouvrables) sur un PERCO ou à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire. Ces sommes sont exonérées de cotisations sociales sauf accident du travail, CSG et CRDS, et exonérées d'impôt sur le revenu en cas d'affectation au PERCO ou déductibles du salaire imposable dans certaines limites en cas d'affectation à un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.**

La retraite supplémentaire

Les régimes à prestations définies catégoriels (art. 39 du Code Général des Impôts)

Un régime de retraite supplémentaire à prestations définies réservé à certaines catégories de salariés, aux dirigeants ou conjoints associés ou collaborateurs, ne pourra être mis en place dans une entreprise que si l'ensemble des salariés bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire (en pratique, régime à cotisations définies « article 83 ») ou PERCO.

Les conséquences et les obligations nouvelles

- Pour les régimes de retraite à prestations définies catégoriels (article 39) mis en place à compter du 11 novembre 2010 (lendemain de la publication de la loi), l'employeur doit se conformer à cette nouvelle obligation immédiatement ;
- Pour les régimes « article 39 » catégoriels déjà mis en place le 10 novembre 2010, l'employeur a jusqu'au **31 décembre 2012** pour se conformer à cette nouvelle obligation, sauf s'il s'agit d'un groupe fermé de salariés.

Favoriser les versements et sorties dans le cadre des mécanismes existants

Les salariés **pourront déduire de leurs revenus, les versements libres (individuels et facultatifs) dans une certaine limite**, effectués aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies à adhésion obligatoire « article 83 », sans qu'il soit nécessaire de mettre en place un plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE).

Le **PERP** pourra prévoir une **sortie partielle en capital lors du départ à la retraite, plafonnée à 20 %** de la valeur de rachat de ce contrat ; la même possibilité existe pour les contrats qui relèvent du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de la fonction publique (Préfon).

Par ailleurs, **2 cas de sorties supplémentaires** pour les contrats de retraite supplémentaire sont ajoutés :

- lors du décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- s'il existe une situation de surendettement.

Renforcer l'information et la sécurisation

- Une **estimation du montant de la rente viagère** devra être communiquée à l'assuré, ainsi que les modalités de transfert de son contrat de retraite supplémentaire auprès d'un autre organisme ;
- Un renforcement de la **gestion prudentielle** des PERCO.
Les modalités de cette nouvelle obligation seront fixées par arrêté ministériel.

Les mesures complémentaires

(la retraite des femmes, le rachat de trimestres, ...)

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une meilleure protection des plus fragiles mais aussi des mesures concernant le remboursement des cotisations versées au titre des études supérieures et le versement mensuel de la pension.

La retraite des femmes

Les indemnités journalières versées dans le cadre d'un congé maternité seront portées sur le relevé de carrière du régime de base et pourront le cas échéant être prises en compte dans le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la retraite. Cette mesure sera applicable aux indemnités versées **à compter du 1^{er} janvier 2012 (décret du 15 avril 2011).**

L'allocation équivalent retraite

Pour les chômeurs âgés en fin de droits, le bénéfice de l'Allocation équivalent retraite **(AER) sera conservé jusqu'à l'âge de départ au taux plein pour ceux qui en bénéficiaient au 31 décembre 2010.**

Les premières périodes de chômage non indemnisé prises en compte

Les périodes de chômage peuvent être prises en compte pour la validation de trimestres auprès du régime de base. En effet, le chômage indemnisé permet d'acquérir un trimestre par période de 50 jours. Pour les jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle et qui n'ont pas de droits à l'assurance chômage, **le nombre de trimestres validés à titre gratuit sera porté à 6 trimestres (au lieu de 4).**

Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret, ultérieurement.

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

Le remboursement des cotisations versées au titre des études supérieures

La loi du 21 août 2003 a mis en place un dispositif de versement pour la retraite permettant de prendre en compte les années d'études supérieures ou les années incomplètes. Ces rachats, devenus « inutiles » du fait du relèvement de l'âge, pourront être remboursés dans certaines conditions.

Seuls, les **assurés nés à compter du 1^{er} juillet 1951** peuvent bénéficier de ce remboursement dans les conditions suivantes :

- **le remboursement ne peut concerner que les cotisations versées avant le 13 juillet 2010 ;**
- **la demande de remboursement doit être présentée au plus tard au 10 novembre 2013 ;**
- **les pensions de retraite ne doivent pas avoir été liquidées ;**
- **le montant des cotisations remboursées sera revalorisé et soumis intégralement à l'impôt sur le revenu.**

Les régimes Agirc et Arrco ne se sont pas encore prononcés sur le remboursement éventuel des cotisations versées au titre des études supérieures.

Les retraites complémentaires Agirc et Arrco accord du 18 mars 2011

Après la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, c'est au tour des partenaires sociaux en charge des régimes Agirc et Arrco de signer un accord qui a pour objectif d'assurer la pérennité des régimes de retraite complémentaire.

Les dispositions de cet accord feront l'objet d'avenants correspondant à l'accord du 8 décembre 1961 pour l'Arrco et à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 pour l'Agirc. Ainsi, les différentes mesures prises en compte par les organisations signataires concernent :

La prolongation de l'AGFF jusqu'au 31 décembre 2018 (Association pour la gestion du fonds de financement)

Ce dispositif permet aux salariés ayant obtenu une retraite à taux plein du régime de base de bénéficier de la retraite complémentaire sans abattement avant 65 ans (67 ans en 2023).

La mesure du relèvement progressif de l'âge du départ à la retraite du régime de base qui est transposée dans les régimes de retraite complémentaire pour :

- l'âge légal d'ouverture des droits (de 60 à 62 ans) et l'âge du taux plein (de 65 à 67 ans) ;
- la retraite anticipée pour carrière longue ;
- la retraite anticipée pour handicap et pour travail pénible ;
- le maintien de l'âge à 65 ans pour les parents d'enfants handicapés, les parents de 3 enfants sous certaines conditions, les aidants familiaux et les assurés handicapés.

Sources // Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, décrets du 30 décembre 2010 et du 30 mars 2011 portant réforme des retraites et accord du 18 mars 2011 sur les régimes complémentaires Agirc et Arrco.

L'harmonisation des droits familiaux :

■ les majorations Agirc et Arrco pour enfants nés et élevés

Jusqu'à présent, les régimes Arrco et Agirc accordaient des majorations différentes pour enfants élevés pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans qui sont :

- en Arrco, majoration de 5 % de la retraite, sur la partie postérieure au 31 décembre 1998 pour 3 enfants ou plus élevés lorsque le futur retraité n'a aucun enfant à charge ;
- en Agirc, si le futur retraité a eu au moins 3 enfants le total de ces points est majoré de :
 - 8 % pour 3 enfants ;
 - 12 % pour 4 enfants ;
 - 16 % pour 5 enfants ;
 - 24 % pour 7 enfants et plus.

Elles sont alignées dans les 2 régimes et fixées à 10 % des allocations pour 3 enfants nés et élevés pendant 9 ans avant leur 16^e anniversaire. L'ensemble de ces majorations servies sera plafonné à 1 000 euros par an et dans chaque régime.

■ la majoration Arrco de 5 % pour enfant à charge est étendue au régime Agirc

Pour chaque enfant à charge à la date de liquidation de l'allocation et aussi longtemps que l'enfant reste à charge, une majoration de 5 % de l'allocation est servie. Toutefois, cette majoration ne sera pas versée si le participant bénéficie déjà d'une majoration pour enfants nés et élevés du régime Agirc.

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront pour toute liquidation d'allocations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

La stabilisation des rendements des deux régimes (de 2012 à 2015)

L'accord prévoit d'harmoniser le taux de rendement des deux régimes de manière progressive :

■ **En 2012**, la valeur annuelle du point du régime Agirc sera fixée de sorte que le rendement de ce régime soit ramené au niveau de celui de l'Arrco.

■ **De 2013 à 2015**, les valeurs annuelles des points Agirc et Arrco seront toutes les deux fixées en fonction de l'évolution du salaire moyen Agirc-Arrco constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 points sans pouvoir être inférieures à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac.

Le taux d'appel des cotisations et celui de la CET sont maintenus jusqu'en 2015

Le taux d'appel des cotisations des régimes complémentaires est maintenu à 125 % pour les exercices 2011 à 2015 et le taux à appliquer aux rémunérations pour la Contribution Exceptionnelle et Temporaire (cotisation du régime Agirc) est de 0,35 % jusqu'à l'exercice 2015 inclus.

Le versement mensuel des allocations de retraite complémentaire Agirc et Arrco

Cette mesure prendra effet dans les deux régimes au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2014.