

Montreuil, le 29/03/2011
DIRECTION DE LA REGLEMENTATION, DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE

Référence de classement : 1. 010.04;
1.010.10; 1.010.13; 1. 029.9; 1.029.11
(nouvelle rubrique); 3.610; 5.42;

SOUS-DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION ET DE LA
SECURISATION JURIDIQUE

GRANDE DIFFUSION

LETTRE CIRCULAIRE N° 2011-0000037

**OBJET : Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des
retraites.**

*La présente circulaire commente les principales dispositions de la loi portant
réforme des retraites ayant un impact sur l'activité des Urssaf et des CGSS.*

SOMMAIRE

1 - INFORMATION DE LA CARSAT

2 - TAUX PLEIN ET MISE A LA RETRAITE

3 - ORDRE D'AFFECTATION DES SOMMES PAYEES PAR LES AUTO-ENTREPRENEURS

4 - INSTAURATION D'UNE PENALITE EN L'ABSENCE D'ACCORD EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE

5 - TRANSFERT DES DROITS INSCRITS SUR LE CET - AFFECTATION DE JOURS DE REPOS A UN PERCO OU UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE

6 - PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS SALARIALES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE - FORFAIT SOCIAL

7 - AFFECTATION DES DROITS A PARTICIPATION

8 - REGIME DE RETRAITE A PRESTATIONS DEFINIES

1 - INFORMATION DE LA CARSAT (article 12)

Une obligation d'information de la CARSAT, mise à la charge de l'Urssaf ou de la CGSS pour permettre la rectification des droits à la retraite des salariés concernés sur la base des redressements chiffrés suite à contrôle, est instituée par l'article 12 de la loi portant réforme des retraites qui crée un nouvel article L. 242-1-3.

Dès réception du paiement du redressement et de la transmission par l'employeur des déclarations de rémunérations individuelles qui lui incombe, l'organisme de recouvrement informe les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT), visées à l'article L. 215-1 du code de la Sécurité sociale, du paiement intervenu afin que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits au titre de l'assurance vieillesse.

Des précisions sur la mise en œuvre opérationnelle de ce nouveau dispositif seront apportées ultérieurement.

2 - TAUX PLEIN ET MISE A LA RETRAITE (articles 20 et 27)

L'article 18 de la loi, portant réforme des retraites, porte à 62 ans l'âge d'ouverture du droit à pension pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Pour les salariés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, le relèvement de cet âge est fixé par décret de manière progressive à raison de 4 mois supplémentaires par année pour atteindre 62 ans à compter de 2018.

L'âge d'attribution du taux plein de droit commun est repoussé dans les mêmes proportions et conditions dans la mesure où il correspond à l'âge d'ouverture du droit à pension, majoré de cinq années, soit 67 ans pour les salariés nés à compter du 1^{er} janvier 1956 (âge légal de départ augmenté de 5 ans pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1956).

Lorsque le salarié atteint l'âge d'attribution du taux plein de droit commun, déterminé en fonction de sa génération, l'employeur a la possibilité de mettre celui-ci à la retraite dans le cadre de la procédure d'interrogation préalable du salarié, mise en place par l'article 90 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 :

- l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite avant que celui-ci n'ait atteint l'âge du taux plein de droit commun (âge légal de départ à la retraite, augmenté de 5 années) ; même si le salarié peut prétendre à l'attribution du taux plein à ses 65 ans en vertu d'une des dérogations accordées au titre des 1 bis et 1 ter de l'article L. 351-8 du code de la Sécurité sociale ou des III et IV de l'article 20 de la loi du 9 novembre 2010 précitée, la procédure de mise à la retraite n'est possible qu'à compter de l'âge d'attribution du taux plein de droit commun, déterminé en fonction de la génération du salarié ;
- entre l'âge du taux plein et 69 ans, la mise à la retraite ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié interrogé dans le respect des conditions fixées par l'article L. 1237-5 du code du travail et le décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 ;

- l'âge à partir duquel le salarié peut être mis à la retraite d'office reste fixé à 70 ans.

3 - ORDRE D'AFFECTATION DES SOMMES PAYEES PAR LES AUTO-ENTREPRENEURS (article 55)

La loi portant réforme des retraites a créé un article L. 133-6-8-3 au sein du code de la Sécurité sociale qui prévoit que l'affectation des sommes recouvrées au titre des bénéficiaires du régime micro social simplifié (dit régime auto-entrepreneur) s'effectue par priorité à l'impôt sur le revenu puis, dans des proportions identiques, à la CSG et la CRDS.

Le solde est affecté aux cotisations de sécurité sociale selon un ordre déterminé par décret.

Le décret n° 2011-159 du 8 février 2011 a donc fixé l'ordre d'affectation des sommes versées par les bénéficiaires du régime de l'auto-entrepreneur entre les cotisations de sécurité sociale suivant :

- la cotisation d'assurance maladie maternité mentionnée à l'article L. 612-4 ;
- la cotisation d'indemnités journalières mentionnée à l'article L. 612-13 ;
- la cotisation d'invalidité décès mentionnée aux articles L. 635-5 ou L. 644-2 ;
- la cotisation de retraite complémentaire mentionnée aux articles L. 635-1 ou L. 644-1 ;
- la cotisation d'allocations familiales mentionnée à l'article L. 242-11 ;
- la cotisation d'assurance vieillesse de base mentionnée aux articles L. 633-10 ou L. 642-1.

4 - INSTAURATION D'UNE PENALITE EN L'ABSENCE D'ACCORD EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE (article 77)

Les entreprises, y compris les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé, et sous cette même condition les établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe (au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail relatif à la mise en place d'un comité de groupe) dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

L'accord ou le plan, conclu pour une durée maximale de trois ans, doit comporter un certain nombre de thèmes qui seront fixés par décret.

Cette obligation s'impose aux entreprises employant une proportion minimale, fixée par décret, de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4121-3-1 du code du travail (facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé).

Ne sont pas redevables de la pénalité les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, ou appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu répond aux exigences du décret fixant la liste des thèmes obligatoires.

Le montant de la pénalité, fixé au maximum à 1 % des rémunérations versées aux salariés ou assimilés concernés au cours de la période non couverte par un accord ou un plan d'action, est déterminé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des mesures prises par l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité. Ce décret précisera également les modalités de mise en œuvre de la pénalité.

La pénalité dont le produit est affecté à la branche accidents du travail/maladies professionnelles, est recouvrée et contrôlée par les Urssaf et CGSS selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime général.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2012.

5 - TRANSFERT DES DROITS INSCRITS SUR LE CET - AFFECTATION DE JOURS DE REPOS A UN PERCO OU UN REGIME DE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE (article 108)

L'article 108 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites complète l'article L. 3334-8 du code du travail.

La possibilité d'utiliser les droits inscrits sur le compte épargne temps pour financer des prestations de retraite supplémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, déjà mentionnée par les articles L. 3153-3 du code du travail et l'article L. 242-4-3 du code de la Sécurité sociale est confirmée.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de compte épargne temps, la loi ouvre la possibilité aux salariés :

- d'affecter sur le PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris ;
- de consacrer ces sommes au financement de prestations de retraite supplémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire.

Cette possibilité est ouverte dans la limite de cinq jours par an. Seuls sont concernés les jours de congés annuels excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Les droits ainsi versés sont exonérés des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite d'un plafond de cinq jours par an.

Ces nouvelles dispositions sont applicables à compter du 11 novembre 2010.

6 - PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS SALARIALES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE - FORFAIT SOCIAL (article 100)

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire obligatoire constitue en principe un avantage soumis à cotisations de sécurité sociale et à la CSG/CRDS.

L'article 100 de la loi portant réforme des retraites étend le champ d'application du forfait social aux sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ou contributions de retraite complémentaire obligatoire.

Toutefois, l'assujettissement au forfait social ne trouve à s'appliquer que dans les seuls cas où la prise en charge de la cotisation salariale de retraite complémentaire ne constitue pas un élément de rémunération soumis aux cotisations et contributions sociales.

C'est notamment le cas lorsque les cotisations de retraite complémentaire des salariés à temps partiel sont calculées sur la base d'un temps plein et ce, par analogie avec les dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale.

Le paragraphe II de l'article 100 de la loi portant réforme des retraites introduit un nouveau cas d'exclusion de l'assiette sociale de la prise en charge des cotisations salariales de retraite complémentaire et par là même d'assujettissement au forfait social.

Un article L. 241-3-2 est inséré dans le code de la Sécurité sociale autorisant le versement, dans des conditions déterminées par accord collectif, de cotisations ou contributions patronales et salariales destinées à financer les régimes de retraite complémentaires en cas de suspension du contrat de travail pour le bénéfice d'un congé familial (congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial et congé de présence parentale).

Dans cette hypothèse, l'avantage tiré de la prise en charge par l'employeur de la part salariale des contributions ou cotisations de retraite complémentaire n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale pour les six premiers mois de prise en charge à compter du début du congé.

En revanche, conformément aux nouvelles dispositions introduites à l'article L. 137-15 par le premier paragraphe de l'article 100, cette prise en charge est soumise au forfait social.

Il convient de rappeler que le taux du forfait social a été porté de 4 à 6 % par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011.

7 - AFFECTATION DES DROITS A PARTICIPATION (article 110)

7-1. Mise en conformité des accords de participation conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2007

L'article 110 I de la loi portant réforme des retraites impose la mise en conformité des accords de participation conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2007 aux dispositions des articles L. 3323-2 et L. 3323-3 du code du travail.

L'accord de participation devra ainsi, quelle que soit sa date de conclusion, prévoir exclusivement l'affectation de la participation :

- soit en totalité à un plan d'épargne salariale ;
- soit pour partie à un compte courant bloqué et pour partie à un plan d'épargne salariale.

La mise en conformité des accords ayant consacré d'autres modes de gestion devra intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2013.

7-2. Affectation par défaut des droits à participation sur le PERCO

L'article 110 II de la loi portant réforme des retraites modifie l'article L. 3324-12 du code du travail et instaure un dispositif d'affectation par défaut des sommes attribuées au titre de la participation sur le PERCO.

Dans les entreprises ayant mis en place un PERCO, dès lors que le bénéficiaire n'a opté :

- ni pour le versement immédiat des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- ni pour l'affectation de sa quote-part de participation à un plan d'épargne salariale ;
- ni pour l'affectation pour partie sur un compte courant bloqué consacré aux investissements de l'entreprise et pour partie sur un plan d'épargne salariale.

Les sommes versées au salarié au titre de la participation doivent être affectées pour moitié sur le PERCO et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation (article L. 3324-12 alinéa 1).

Les modalités d'information du salarié sur cette affectation par défaut sont à déterminer par décret (à paraître).

Ces nouvelles dispositions ne concernent toutefois que les sommes calculées dans la limite de la réserve légale de participation prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, les modalités d'affectation des sommes versées par l'employeur au-delà de ses obligations légales (accord dérogatoire) pouvant être fixées par l'accord de participation (article L. 3324-12 alinéa 2).

8 - REGIME DE RETRAITE A PRESTATIONS DEFINIES (article 111)

Le régime de retraite à prestations définies permet à l'entreprise de financer une prestation de retraite supplémentaire au bénéfice de salariés. Le droit à prestations est subordonné au fait que le salarié ait achevé sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise. Le financement d'un tel régime n'est pas individualisable par salarié.

L'article L. 137-11 pose les conditions d'assujettissement à une contribution patronale assise sur les rentes servies ou sur le financement patronal, sur option irrévocable de l'employeur.

L'article L. 137-11-1 instauré par la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 instaure une contribution à la charge du bénéficiaire de la rente, dont le taux varie en fonction de la date de liquidation de la retraite et du montant de la rente versée.

Lorsque ce régime est réservé à une ou certaines catégories de salariés, au chef d'entreprise, au conjoint salarié ou conjoint collaborateur du chef d'entreprise, ou, s'il s'agit de personne morale, aux présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire de personne morale, l'article 111 de la loi conditionne leur mise en place au fait que l'ensemble des salariés bénéficie d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et/ou d'un régime de retraite supplémentaire obligatoire mis en place conformément à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

Les entreprises qui bénéficient d'un régime de retraite à prestations définies au 10 novembre 2010 sont tenues de mettre en place un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire obligatoire pour l'ensemble de leurs salariés au plus tard le 31 décembre 2012. Elles sont dispensées de cette obligation si le régime de retraite à prestations définies n'accueille plus d'adhérents à compter du 10 novembre 2010.

Le Directeur

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'P' followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

Pierre RICORDEAU