

RÉFORME DES RETRAITES

Mesures impactant directement ou indirectement les dispositifs de retraite supplémentaire

- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
- Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement pour la Sécurité sociale pour 2011
- Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011



QUATREM
Assurances Collectives

27 janvier 2011

Sommaire

I	Loi portant réforme des retraites	page 4
II	Loi de Financement de la Sécurité sociale et Loi de Finances pour 2011	page 7
III	Modifications ayant un impact indirect sur les contrats et plans de retraite	page 9
IV	Modifications concernant les Travailleurs Non Salariés	page 11
V	Modifications n'ayant pas d'impact sur les contrats mais modifiant leur environnement	page 11
VI	Autres mesures de la Loi portant réforme des retraites	page 12

Légende

⊕ mesures relatives aux régimes de retraite à cotisations définies (art. 83, PERE)

∞ mesures relatives aux régimes de retraite à prestations définies

♥ mesures relatives aux indemnités de départ en retraite

★ mesures relatives aux Plans d'Epargne Salariales (PEE, PERCO)

● mesures relatives à l'épargne temps

◇ mesures relatives aux Travailleurs Non Salariés

I Loi portant réforme des retraites



En l'absence de Compte Épargne Temps dans son entreprise, un salarié peut verser cinq jours de repos non pris sur un PERCO, un PERE ou un contrat de type art. 83 (art. 108 de la loi – art. L 3334-8 du code du Travail).

En l'absence de Compte Épargne Temps (CET), un salarié peut affecter la contrevaletur en euros de ses congés non utilisés, **dans la limite de 5 jours par an** (jours au-delà de la 4^e semaine de congés payés, RTT...) à un PERCO, un art. 83 ou un PERE. Ces versements sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale salariales (sauf CSG/CRDS) et patronales (*sauf Accident du Travail et Maladie Professionnelle, FNAL, Contribution Solidarité Autonomie et Contribution Transport*) ; ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu (dans la limite globale de 8 % de la rémunération brute pour ce qui concerne les art. 83 et les PERE et sans limite pour les PERCO).

Pour mémoire : lorsqu'un Compte Épargne Temps est en place, les droits inscrits sur le compte peuvent alimenter les mêmes dispositifs en bénéficiant de ce régime d'exonération dans la limite, plus favorable, de 10 jours/an (disposition introduite par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008).

Nota : la faculté de transférer ses droits CET vers un PERCO/ART 83/PERE (sans avantage si ce n'est l'option d'étalement fiscal pour le paiement de l'IR sur 4 ans) avait été introduite par la loi du 31 mars 2005. Le nouveau régime d'exonération à due concurrence de 10 jours/an a été introduit par la loi du 20 août 2008, tant pour le PERCO que l'art. 83 et le PERE.

Commentaire : cet aménagement est à effet immédiat. En revanche, nous ne savons pas si la mise en œuvre de cette passerelle suppose que les accords collectifs (ou les écrits associés aux autres modes d'instauration de régimes collectifs prévus par l'art. L 911-1 du CSS) soient impérativement modifiés. En revanche, les contrats d'assurance et les règlements de PERCO devraient être aménagés en ce sens pour préciser les règles attachées à ces versements.

➤ Lorsque l'accord CET de l'entreprise ne prévoit pas l'utilisation des droits inscrits sur le Compte Épargne Temps sous forme de congé pour cessation anticipée d'activité, les salariés peuvent désormais, avec l'accord de l'employeur, les utiliser pour cesser **progressivement** leur activité (art. 76 de la loi – art. L 3153-1 du code du Travail).

Commentaire : cette disposition confirme l'utilité du CET dans la préparation et la gestion des fins de carrière. Pour mémoire, un accord instituant un CET peut prévoir que les droits peuvent être utilisés par les salariés pour cesser leur activité professionnelle. Par exemple, un salarié ayant accumulé 100 jours sur son CET pourra cesser son activité effective quatre mois avant la liquidation de sa retraite. En l'absence d'une telle disposition prévue dans l'accord CET, le nouveau dispositif permet au salarié d'utiliser ces 100 jours pour réduire progressivement son activité : par exemple, il pourra réduire son temps de travail de 50 % durant les huit mois précédant la date de sa retraite.

- ★ Tous les accords de participation (et non plus seulement les accords de participation conclus après le 1^{er} janvier 2007 – cf. loi du 30/12/2006) devront être adossés à un PEE (ou PEI). Il reste possible de prévoir un Compte Courant Bloqué, mais en complément d'un PEE (art. 110-I de la Loi – art. L 3323-1 du code du Travail).

Commentaire : les accords de participation qui proposent exclusivement un Compte Courant Bloqué (CCB) ou des FCPE directs (sans l'intermédiaire d'un PEE) devront être mis en conformité avant le 1^{er} janvier 2013.

- ★ Les PERCO devront obligatoirement proposer une allocation permettant la sécurisation progressive des avoirs (art. 109 de la loi – art. L 3334-11 du code du Travail).

Commentaire : un décret précisera les conditions et le périmètre (tous les PERCO ou les PERCO nouvellement mis en place ?) de cette nouvelle règle qui vise à proposer une sécurisation progressive des avoirs à l'approche de l'échéance du plan.

- ★ La moitié des sommes issues de la participation sera par défaut (en l'absence de choix formulé par le salarié) affectée au PERCO (art. 110-II de la Loi – art. L 3324-12 du code du Travail).

Cette règle concerne les entreprises équipées d'un PERCO. Lorsque le bénéficiaire (salarié ou dirigeant) d'une prime de participation ne demande pas **expressément** le paiement immédiat et/ou l'affectation de celle-ci sur le PEE ou un Compte Courant Bloqué (si la formule est proposée), 50% de sa prime sera investie d'office sur le PERCO, l'autre moitié étant affectée selon les dispositions prévues par l'accord. Cette affectation d'office sur le PERCO ne concerne que la quote-part légale de Reserve Spéciale Participation. Pour les accords dérogatoires, l'affectation de la part supérieure à la RSP légale [$1/2 (B - 5\% C) \times MS/VA$] est celle fixée par l'accord.

Cette nouvelle disposition concerne les exercices clos après la promulgation de la loi (10/11/2010) soit, pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, la participation 2010 affectée en 2011 (art. 118 VII de la Loi).

Commentaire : un décret précisera les modalités d'information des salariés.

- ∞ ★ L'entreprise doit proposer un régime art. 83, un PERE ou un PERCO à l'ensemble de son personnel lorsqu'un régime à prestations définies relevant de l'article L 137-11 du Code de la Sécurité sociale visant une catégorie de personnel est en place dans l'entreprise (art. 111 de la Loi).

Si l'entreprise instaure un régime à prestations définies (art. 39) limité à une catégorie de personnel, elle doit également mettre en place un PERCO ou un régime art. 83 au profit de l'ensemble de son personnel.

Commentaire : cette règle s'applique à compter de la promulgation de la loi (10 novembre 2010). Les entreprises ayant mis en place des régimes à prestations définies avant cette date devront se mettre en conformité avant le 31 décembre 2012 (sauf si le régime était fermé à de nouveaux bénéficiaires à compter du 10 novembre 2010).

➤ Les salariés peuvent effectuer des versements facultatifs sur leur compte-retraite art. 83 (art. 116 de la Loi – art. 163 quater viciés du CGI).

Les salariés ont désormais la possibilité d'effectuer des versements volontaires facultatifs sur leur compte-retraite art. 83. Ces versements sont déductibles du revenu net global des salariés – au même titre et dans les mêmes limites que les versements sur un PERP ou sur l'épargne individuelle d'un PERE.

Commentaire : cette faculté est ouverte à compter de la promulgation de la loi (10 novembre 2010). Sa mise en œuvre suppose un aménagement des régimes. La loi précise que la déductibilité est ouverte pour les régimes mis en place dans les conditions prévues à l'art. L 911-1 du CSS ; cette exigence suppose que la conformité du mode d'instauration du régime soit vérifiée. Par ailleurs, il est nécessaire d'aménager les contrats pour préciser les règles attachées aux versements des salariés (montant minimal, dates de valeur...). Enfin, il sera nécessaire de parfaire l'information des salariés pour s'assurer que l'absence de possibilité de rachat (hors les cas visés par le code des Assurances) a bien été comprise.

➤ Deux nouveaux cas de rachat pour les art. 83, les PERP, les PERE, les contrats Madelin... (art. 114 de la Loi – art. L 132-23 du code des Assurances).

Les contrats devront prévoir deux nouveaux cas de rachat :

- En cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
- En cas de cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application des dispositions du livre VI du code de commerce **ou toute situation justifiant ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation telle que visée à l'article L. 611-4 du code de commerce, qui en effectue la demande avec l'accord de l'assuré ;**
- En cas de surendettement de l'assuré.

Commentaire : cette disposition concerne aussi les contrats PREFON (art. 115 de la loi).

➤ Information sur le montant de la rente viagère et des conditions de transfert (art. 112 de la Loi – art. L 132-22 du code des Assurances).

L'information annuelle adressée aux détenteurs d'un contrat « lié à la cessation d'activité professionnelle » devra inclure une estimation de la rente viagère, projetée à partir des droits personnels de chaque intéressé, et rappeler les conditions dans lesquelles le transfert du compte-retraite peut être exercé.

Commentaire : un arrêté précisera les conditions d'application de cette disposition.

➤ Possibilité, pour les PERP et la PREFON, de sortie partielle en capital (art. 113 de la Loi – art. L 144-2 I du code des Assurances).

La liquidation des PERP et des contrats PREFON pourra se faire partiellement en capital, dans la limite de 20 % de la valeur de rachat du plan.

Commentaire : cet aménagement est un atout pour le PERP. Il est applicable à tous les PERP. Auparavant, la sortie en capital ne concernait que l'acquisition d'une résidence principale en accession à la première propriété. Cette disposition ne concerne pas les PERE (le texte ne vise que les plans souscrits par une association de type GERP, propre aux PERP).

II Loi de Financement de la Sécurité sociale et Loi de Finances pour 2011

- ∞ Un nouveau prélèvement social de 14 % est assis sur les rentes de retraites servies au titre d'un régime à prestations définies (art. 16 Loi de Finances - article L137-II-I CSS).

Ce nouveau prélèvement est à la charge des bénéficiaires. Il s'ajoute aux prélèvements sociaux actuels (CSG (6,6% dont 4,2% déductibles), CRDS (0,5%) et prélèvement maladie de 1% - 2,60% en Alsace/Moselle).

La loi de finances pour 2011 (article 16) fixe le montant de cette contribution à :

Retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 :

- Rentes dont la valeur mensuelle est comprise entre 500 et 1 000 euros : 7 % ;
- Rentes dont la valeur mensuelle est supérieure à 1 000 euros : 14%.

Cette contribution s'applique sur la fraction de rente mensuelle supérieure à 500 euros.

Retraites liquidées après le 1^{er} janvier 2011 :

- Rentes dont la valeur mensuelle est comprise entre 400 et 600 euros : 7 % ;
- Rentes dont la valeur mensuelle est supérieure à 600 euros : 14%.

La rente est soumise à la contribution dès le premier euro.

Cette contribution est précomptée et versée par les organismes débiteurs des rentes ; elle est recouvrée et contrôlée dans les mêmes conditions que la CSG. Le précompte est donc effectué lors du versement de la rente.

Les différents montants indiqués ci-dessus sont revalorisés chaque année en fonction du PASS.

- ∞ Suppression de l'abattement portant sur la part des rentes « art. 39 » inférieures au tiers du plafond de la Sécurité sociale.

Pour mémoire, l'art. L 137-11 du code de la Sécurité sociale, issu de la loi du 21 août 2003, a instauré une contribution propre aux régimes à prestations définies. Cette contribution, à la charge de l'employeur, porte, selon le choix de celui-ci :

- soit sur **les primes d'assurance** alimentant le fonds collectif - le taux de la contribution est alors de 12 % (taux initial de 6 % porté à 12 % par la LFSS 2010),
- soit sur **les rentes** versées aux retraités, **pour la fraction qui excède le tiers du plafond annuel de la Sécurité sociale** - le taux de la contribution est alors de 16 % (initialement 8 % puis 16 % - idem). **La LFSS 2011 supprime cet abattement et les rentes de retraite « art. 39 » sont donc assujetties, dès le premier euro, à la contribution de 16 %.**

Dans tous les cas, une contribution additionnelle de 30 %, à la charge de l'employeur, s'ajoute à ces contributions, sur les rentes excédant 8 fois le Plafond annuel de la Sécurité sociale.

Commentaire : les entreprises qui auraient opté pour la contribution de 16 % portant sur les rentes, car la présence de l'abattement la rendait plus avantageuse que la contribution sur les primes, pourront de nouveau exercer l'option avant le 31 décembre 2011. L'employeur qui changera d'option devra, cependant, verser la différence - si elle est positive - entre le montant qui aurait été dû depuis le 1^{er} janvier 2004 - ou la date de création du régime si elle est postérieure -, si la contribution avait été assise sur les primes ou dotations et celui effectivement acquitté avec l'ancienne option depuis cette date. L'employeur peut acquitter cette somme de manière fractionnée, sur quatre années au plus (modalités à définir par arrêté). Si la différence est négative, elle ne donnera lieu à aucun remboursement de la part des URSSAF.

➤ Hausse du forfait social.

Le forfait social passe de 4% à 6%.

Commentaire : à la charge de l'employeur, le forfait social a été créé en 2009 pour élargir l'assiette de financement de la Sécurité sociale aux rémunérations « périphériques » exonérées de cotisations de Sécurité sociale mais soumises à CSG telles que l'intéressement, la participation, les contributions de l'employeur à des régimes de retraite supplémentaire ou à des plans d'épargne salariale.

➤ Plafonnement de la réduction d'assiette de 3 % pour la CSG et la CRDS.

Les rémunérations et les éléments assujettis à la CSG/CRDS (abondements, contributions de l'employeur à la prévoyance et à la retraite supplémentaire) bénéficient d'une déduction forfaitaire pour frais professionnels dont le taux est égal à 3 %. La loi limite la minoration pour frais professionnels à 4 plafonds de la Sécurité sociale.

Commentaire : la rémunération globale (rémunération + contributions prévoyance et retraite, abondements...) est soumise à la CSG/CRDS pour 100 % de son montant pour la fraction excédant 4 PASS.

➤ Modification du régime social des indemnités de rupture.

Les indemnités de rupture du contrat de travail ou de cessation du mandat social supérieures à 3 PASS sont désormais assujetties aux cotisations de Sécurité sociale et aux cotisations alignées.

Commentaire : à titre transitoire, la limite d'exclusion d'assiette ci-dessus est fixée à un montant égal à six fois la valeur annuelle du plafond mentionné à l'article L 241 3 du code de la Sécurité sociale dans les cas suivants :

- pour les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010 au plus tard, ou intervenant dans le cadre d'un projet établi en application de l'article L 1233 61 du code du Travail et notifié dans les conditions prévues à l'article L 1233 46 du même code le 31 décembre 2010 au plus tard ;
- pour les indemnités versées en 2011 au titre d'une rupture prenant effet en 2011 dans la limite du montant prévu par la convention ou l'accord collectif en vigueur au 31 décembre 2010.

III Modifications ayant un impact indirect sur les contrats et plans de retraite

- Age du taux plein (art. 20 de la Loi – art. L 351-8 du code de la Sécurité sociale).
- ♥ Relèvement de l'âge de mise à la retraite (art. 27 de la Loi – art. 1237-5 du code du Travail).

L'âge du taux plein passe de 65 à 67 ans, selon un rythme de 4 mois par an, entre les 1^{er} juillet 2016 et 2023.

Commentaire : à l'issue de cette réforme, la rupture du contrat de travail ne pourra plus être proposée par l'employeur avant 67 ans (et non plus dès 65 ans). La mise à la retraite sera donc possible, avec l'accord du salarié, entre 67 et 69 ans et elle pourra toujours être prononcée d'office à compter du 70^{ème} anniversaire de l'intéressé.

Date de naissance	Age du taux plein automatique	
	Avant la réforme	Après la Réforme
Entre 1/7 et 31/12/1951	65 ans	65 ans et 4 mois
1952		65 ans et 8 mois
1953		66 ans
1954		66 ans et 4 mois
1955		66 ans et 8 mois
1956		67 ans
Génération suivantes		67 ans

Précision : la retraite à 65 ans sera maintenue, dans certaines conditions, pour les parents, nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, de trois enfants, ayant interrompu leur activité professionnelle pour se consacrer à leur éducation. Des dispositions comparables concernent les parents bénéficiant d'une majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé, ceux qui auront cessé leur activité en qualité d'aidant familial, et les assurés handicapés (art. 6 de la Loi).

➤ **Age minimal de départ en retraite (art. 18 de la Loi – art. L 161-17-2 du CSS).**

En 2018, l'âge minimal de départ en retraite sera de 62 ans pour les assurés nés en 1956 et après. Cette mesure concerne les salariés mais aussi les TNS (artisans, commerçants, agriculteurs, professionnels libéraux...). L'augmentation sera progressive : les assurés nés après le 1^{er} juillet 1951 pourront liquider leur pension à 60 ans et 4 mois. Ceux qui sont nés en 1952 liquideront leur pension à partir de 60 ans et 8 mois. La progression se poursuivra au rythme de quatre mois par année. Elle peut être résumée par le tableau suivant :

Date de naissance	Le salarié peut partir en retraite dès		La retraite débutera au plus tôt le :
	Avant la réforme	Après la réforme	
Entre 1/7 et 31/12/1951	60 ans	60 ans et 4 mois	1^{er} novembre 2011
1952		60 ans et 8 mois	1^{er} septembre 2012
1953		61 ans	1^{er} janvier 2014
1954		61 ans et 4 mois	1^{er} mai 2015
1955		61 ans et 8 mois	1^{er} septembre 2016
1956		62 ans	1^{er} janvier 2018

Commentaire : ces nouvelles règles modifient les conditions de liquidation des rentes de retraite supplémentaire. Elles impactent également le calcul du passif social lié au versement des indemnités de départ en retraite.

L'âge de départ de l'AGIRC et de l'ARRCO reste fixé à 65 ans. Toutefois, un salarié qui liquide sa pension Sécurité sociale **à taux plein** avant 65 ans peut liquider sa retraite complémentaire sans abattement grâce au dispositif AGFF.

Lors de leur réunion du 25 novembre 2010, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire les dispositions relatives à l'AGFF jusqu'au 30 juin 2011.

➤ **Prise en compte de la pénibilité : départ à partir de 60 ans (art. 79 de la Loi – art. L 351-4-1 du CSS).**

Dans certaines conditions, la retraite du régime de base pourra être liquidée dès 60 ans pour les assurés affectés d'une incapacité permanente (supérieure à un taux fixé par décret – le taux de 20 % étant fréquemment évoqué) résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

La faculté de liquider sa pension dès 60 ans sera également ouverte aux assurés dont le taux d'incapacité est inférieur à ce seuil (les projets de décret de janvier 2011 mentionnent un taux de 10%), mais qui auront été exposés, pendant un certain nombre d'années, à des risques professionnels (contraintes physiques marquées, environnement agressif, contraintes liées au rythme de travail...) et qui seront en mesure de prouver le lien entre ces risques et l'incapacité permanente.

➤ **Carrières longues : départ à 60 ans et avant.**

Les salariés ayant commencé leur vie professionnelle avant 18 ans pourront liquider leur retraite dès 60 ans. Ceux qui ont commencé à travailler à 14 ou 15 ans pourront partir à la retraite à 58 ans.

Commentaire : ces mesures accompagnent le déplacement des bornes de la retraite (62 et 67 ans).

➤ **Aide à l'embauche des seniors (art. 103).**

Une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 55 ans et plus sera accordée aux employeurs, pour les contrats de travail (CDD ou CDI) d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

IV Modifications concernant les Travailleurs Non Salariés

➤ **Régime unique (art. 57 de la Loi)**

Un régime complémentaire de retraite unique remplacera, à compter du 1^{er} janvier 2013, les deux régimes complémentaires actuellement en place pour les artisans et les commerçants.

➤ **Cumul emploi retraite (art. 117 de la Loi – art. L 144-1 du code des Assurances).**

Les TNS non agricoles détenteurs d'un contrat « Madelin » peuvent cumuler la rente versée par ce contrat et leurs revenus professionnels dans le cadre du Cumul Emploi Retraite.

V Modifications n'ayant pas d'impact sur les contrats mais modifiant leur environnement

➤ **Définition de l'épargne retraite (art. 107 de la loi).**

«L'épargne retraite, qui vise à compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires, permet 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».

Commentaire : la loi introduit ici une définition de l'épargne retraite ; elle précise que celle-ci peut résulter de versements obligatoires ou volontaires, issus de la vie professionnelle ou de l'initiative personnelle. Elle pourra servir de fondement à la rédaction d'une législation propre à l'épargne retraite.

➤ **Versement mensuel des retraites complémentaires (art. 10 de la Loi).**

Les rentes versées par les régimes de base et complémentaires pourront être versées mensuellement, à la demande des intéressés, à partir du 1^{er} janvier 2013. Un décret précisera les modalités d'information des assurés.

➤ **Gestion de la carrière des poly-pensionnés (art. 9 – art. L 161-7 CSS).**

La CNAV tiendra un « répertoire de gestion des carrières » pour centraliser les informations relatives aux personnes ayant cotisé dans plusieurs régimes.

VI Autres mesures de la Loi portant réforme des retraites

- **Prévention de la pénibilité - meilleur suivi des salariés exposés à des risques (art. 60 de la Loi – art. L 4624-2 du code du travail).**

Les expositions aux risques professionnels auxquels le salarié aura été soumis seront consignées dans un carnet de santé au travail, tenu par le Médecin du Travail. Pour les salariés exposés, l'employeur consignera, dans une fiche individuelle, les conditions de pénibilité auxquelles les intéressés font face ainsi que les mesures de prévention mises en place par l'employeur.

- **Pénalité « pénibilité ».**

Les entreprises de 50 salariés et plus, dont certains salariés sont exposés à des risques professionnels, seront invitées à signer un accord de prévention de la pénibilité. En l'absence d'un tel accord, elles devront acquitter une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés (au sens de l'article L 242-1 du CSS) durant la période d'absence d'accord.

- **Egalité hommes/femmes (art. 99 de la Loi).**

Les entreprises de 50 salariés et plus seront invitées à signer un accord relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes. En l'absence d'un tel accord, elles devront acquitter une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées aux salariés (au sens de l'article L 242-1 du CSS) durant la période d'absence d'accord.

Cette mesure vise à réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes, qui entraînent des écarts de retraite.

- **Maternité – prise en charge des IJ (art. 98 de la Loi).**

À compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières versées dans le cadre d'un congé de maternité seront intégrées au salaire annuel moyen retenu pour calculer la pension du régime général.

- **Rapprochement Public/Privé (art. 41 à 59 de la Loi).**

Différentes mesures tendent à rapprocher le fonctionnement des régimes du secteur privé et du secteur public :

- Le relèvement de l'âge de départ des fonctionnaires portera celui-ci à 62 ans en 2018 ;
- Le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires sera également aligné progressivement sur celui du secteur privé. L'actuel taux de cotisation salarial sera donc porté de 7,85 % à 10,55 % en 10 ans.
- .../...

- **Remboursement des trimestres rachetés dans le régime général (art. 24 de la Loi).**

Rachat des trimestres correspondant à des années d'étude et des années de cotisations n'ayant pas permis de valider quatre trimestres : le relèvement de l'âge minimum de départ en retraite peut rendre certains rachats inutiles. Exemple : un salarié né en 1953 qui aurait racheté quatre trimestres manquants pour pouvoir liquider à 60 ans une pension à taux plein cotisera désormais jusqu'à 61 ans ; le rachat des 4 trimestres lui est devenu inutile.

Commentaire : les remboursements de rachat donneront lieu à imposition à l'Impôt sur le revenu. Les conséquences de ces remboursements sur les rachats de points effectués sur les régimes complémentaires restent à déterminer.

➤ **Comité de pilotage des régimes de retraite (art. 2 de la Loi – art. L 114-4-2 du CSS).**

Un Comité de pilotage des régimes de retraite est créé. Ce comité, qui sera présidé par le Ministre chargé de la Sécurité sociale, associera les représentants de l'ensemble des régimes obligatoires de retraite et aura pour mission de proposer des mesures favorisant l'équilibre des régimes.

➤ **Réflexion sur un régime en points ou en comptes notionnels (art. 16 de la Loi).**

À compter du premier semestre 2013, le Comité de pilotage des régimes de retraite engagera une réflexion :

- sur les conditions d'une plus grande équité entre les régimes et les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou par comptes notionnels,
- sur les moyens de faciliter le libre choix des assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité.

➤ **Information dès le début de la vie professionnelle (art 6 de la Loi – art. L 161-17 CSS).**

Une information générale sur l'acquisition des droits de retraite est remise à tout salarié dès que celui-ci a validé au moins deux trimestres d'assurance au titre d'un régime de base obligatoire.

➤ **Information à 45 ans (idem).**

À leur demande, les salariés âgés d'au moins 45 ans, peuvent bénéficier, dans des conditions fixées par décret, d'un entretien portant sur les droits qu'ils ont acquis, sur les conséquences d'éventuels aléas de carrière..., ainsi que sur les dispositifs permettant de compléter leur retraite.

➤ **Informations à tout moment par voie électronique (idem).**

Tout assuré en exprimant la demande recevra un relevé de retraite actualisé par voie électronique.

➤ **Informations sur les conséquences de l'expatriation (idem).**

À leur demande, les personnes nourrissant un projet d'expatriation bénéficieront d'un entretien d'information sur les conséquences de leur expatriation en matière de retraite et sur les moyens de compléter celle-ci.



QUATREM
Assurances Collectives

Entreprise régie par le Code des assurances
Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 380 426 249 €
59-61, rue La Fayette 75009 Paris
RCS PARIS 412.364.724