



LES IMPACTS DE P.A.C.T.E

Retraites des salariés - Agirc Arrco :
l'autre réforme dès le 1^{er} janvier 2019

BNP Paribas Épargne & Retraite Entreprises

donne carte blanche à

Emmanuelle Barbara

Avocat Associé – Cabinet August Debouzy

Rédigé le 13/12/2018



Il serait dommage d'évoquer les dispositions du projet de loi Pacte sur l'épargne-retraite et les retraites supplémentaires sans s'intéresser aux autres réformes relatives à la retraite. En particulier lorsque l'une d'entre elles, déjà actée, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019 : la fusion Agirc-Arrco.

Dans l'attente des mesures concrètes de la future retraite universelle de base, il est important de prendre le temps de comprendre les impacts de la réforme de la retraite complémentaire des salariés portée par la fusion Agirc-Arrco.

Cette fusion emporte des certitudes pour les entreprises et les salariés par ses mesures très concrètes, et ce dès son entrée en vigueur.

Mais elle pourrait aussi de manière plus discrète ou insidieuse générer quelques incertitudes dans un monde du travail qui se transforme.

UNE FUSION INÉVITABLE

PRINCIPALES DATES À RETENIR

1947. Après les grèves et manifestations des 200 000 ingénieurs et collaborateurs (dénommés **cadres**) résolument opposés à leur affiliation à la sécurité sociale obligatoire, solidaire et universelle de 1946, et après dix-huit mois de réflexions, négociations et affrontements avec les autorités d'alors pour la conservation des avantages constitués dans des régimes privés par ces cadres exclus de la loi sur les assurances sociales de 1930 du fait de leur niveau de rémunération (supérieur au plafond créé), naît la Convention collective nationale de prévoyance et de retraite complémentaire des cadres (**CCN Agirc**).

1950. Le début et la prospérité des Trente glorieuses incitent les entreprises, les branches professionnelles ou des systèmes interprofessionnels à organiser pour les **non-cadres** l'amélioration de leurs droits à retraite en créant moult régimes de retraite complémentaire voguant sur la vague du développement de la pratique conventionnelle.

Les seules ressemblances de ces régimes avec l'Agirc étant d'avoir choisi un système par répartition à cotisations définies, un statut conventionnel et un système en points. Mais règne alors un grand désordre dans tous ces dispositifs appelant à un début de coordination et d'union de ces milliers de régimes.

Un autre mouvement s'engage avec le début des difficultés de l'assurance-maladie de cette sécurité sociale universelle,



compensées par les excédents de l'assurance-vieillesse, dont les ressources sont accrues en augmentant parfois brutalement l'assiette de cotisations, à savoir le niveau du plafond de la sécurité sociale.

Ce qui au passage bouscule le régime Agirc qui fait cotiser les cadres sur la partie de leur salaire au-dessus de ce plafond.

1961. Avec l'avènement de la Ve République et une volonté affichée du pouvoir exécutif de sécuriser tous les droits à retraite des salariés, se développe l'idée d'une généralisation et d'une **coordination des retraites complémentaires des non-cadres**. Par l'Accord de 1961, est créée une association-fédération, **l'Arrco**, organisant de manière plus uniforme les institutions de retraite créées et qui le souhaitaient, couvrant alors jusqu'à 8 millions de travailleurs.

1972. Le contexte économique, social et politique du début des années 1970 étant favorable, le législateur lance la généralisation de la retraite complémentaire permettant à 1 million d'actifs supplémentaire d'en bénéficier.

Une **généralisation légale** mais qui préserve le caractère conventionnel de ces régimes. Un an plus tard, pour accentuer la solidarité, les cadres sont contraints de cotiser au régime Arrco également.

LES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES S'AMONCELLENT

Mais rapidement arrivent la crise économique, la retraite à 60 ans, les difficultés des entreprises et secteurs d'activité avec son lot de dispositifs de préretraites etc.

L'Agirc rencontre des problèmes spécifiques avec la baisse du nombre de ses cotisants et la rigueur salariale touchant les cadres, entraînant une diminution des cotisations.

Simultanément on enchaîne avec les nombreux rapports, les plans et les réformes de retraite, qui mettent en exergue la difficulté d'être des régimes

complémentaires subissant quelque peu les événements.

Débutent alors une amorce d'harmonisation des deux régimes et émerge l'idée d'un rapprochement entre l'Arrco et l'Agirc, matérialisé par l'Accord de 2001 dans le domaine institutionnel.

On entre enfin dans une période d'enlèvement tout en voyant augmenter la charge financière des pensions (plus de retraités, plus de longévité etc) – situation que l'on pallie à coups d'ajustement de paramètres techniques.

Parallèlement les institutions optimisent leurs outils pour répondre au droit pour les salariés à une information globale sur leurs retraites. S'ajoute à cela un besoin de rationalisation des coûts de gestion.

Les difficultés financières s'amoncellent.

La fusion semblait inévitable. Le cadre et le calendrier en sont posés par l'Accord du 30 octobre 2015.

L'Accord du 17 novembre **2017** instituant le régime Agirc-Arrco unifié de retraite complémentaire en explicite toutes les règles se substituant à la CCN Agirc de 1947 et à l'Accord Arrco de 1961.

2019. C'est sur fond de manifestations et affrontements sociaux en France (ironie de l'Histoire) que le régime de retraite des cadres est enterré.

DES MESURES CONCRÈTES SUR LE FINANCEMENT

À l'heure où les annonces et dispositions s'enchaînent pour déterminer la rémunération nette des salariés, à la hausse comme à la baisse par le jeu des augmentations de certaines contributions et la baisse ou suppression d'autres, avec pour toiles de fond, la simplification du bulletin de paie et la mise en place du prélèvement à la source, il n'est pas interdit de penser que l'augmentation des

cotisations de retraite complémentaire prévue dans l'Accord de 2017 pourrait passer quelque peu inaperçue.

L'unification du régime réussit par une certaine simplification à être plus lisible sur son financement notamment. Mais elle réussit aussi à instaurer un accroissement de ses ressources.

ACCROISSEMENT DES RESSOURCES

■ Assiette des cotisations

Désormais les cotisations ne seront assises que sur deux tranches de rémunérations au lieu de cinq précédemment (avec les tranches A, B et C pour les cadres et les tranches 1 et 2 pour les non cadres) : la tranche 1 égale au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) et la tranche 2 comprise entre 1 et 8 PASS.

■ Taux de cotisations

Il fallait trouver des taux cohérents avec ceux prévus dans chacun des régimes.

Est conservée la structuration de ces taux avec un taux de calcul des points (ancien taux contractuel permettant l'acquisition de points de retraite) multiplié par un taux d'appel (non productif de droits à retraite).

Les taux contractuels stagnent ou sont légèrement rehaussés :

- > 6,20% sur la tranche 1 (inchangé),
- > 17% sur la tranche 2 (contre 16,20% pour les non cadres et 16,44% pour les cadres précédemment).

Le taux d'appel lui augmente nettement passant de 125% à 127%.

PLUS DE LISIBILITÉ

■ Cotisations liées

Sont supprimées les cotisations AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco) et GMP (Garantie Minimale de Points) pour faire place à une cotisation au nom plus évocateur pour en comprendre la finalité : la contribution d'équilibre générale (CEG) aux taux de 2,15% sur la tranche 1 et 2,70% sur la tranche 2.

La CET (contribution exceptionnelle temporaire) devient ... la CET (contribution d'équilibre technique) avec un taux maintenu de 0,35% et une assiette finalement inchangée puisqu'elle est due sur les deux tranches (correspondant aux tranches A, B et C). Ce sont les contributeurs qui changent puisqu'elle doit être réglée uniquement lorsque la rémunération est supérieure à un PASS.

La cotisation APEC (du nom de l'association créée pour l'emploi des cadres) est conservée, au taux de 0,06% et sur une assiette allant jusqu'à quatre PASS. Sûrement en attendant que le rôle de cette association soit défini ou redéfini.

■ Répartition des cotisations

Employeur et salarié continueront à se répartir la charge de la cotisation à respectivement 60% et 40%.

Toutes les dérogations existantes avant 2019 appliquées au sein des entreprises ou de branches professionnelles, que cela soit en assiette, taux ou répartition des cotisations sont préservées.

- Par ailleurs, **le stock des points de retraite** acquis avant 2019 et non encore liquidés sont naturellement protégés mais feront l'objet pour les points Agirc d'une conversion selon une formule de calcul et un coefficient de conversion prenant pour référence la valeur du point Arrco. Tous les points Arrco deviennent sans conversion des points du régime unifié.

DES DISPOSITIONS INNOVANTES SUR LES PENSIONS DE RETRAITE

Bien que le système de calcul des pensions en points soit différent de celui du régime d'assurance-vieillesse de base (fondé sur des annuités et des trimestres d'assurance engrangés tout au long de la carrière), l'Agirc et l'Arrco avaient toujours suivi depuis les années 1980 et du fait de leur caractère com-

plémentaire les réformes du régime de base, en particulier sur les âges d'accès à la retraite.

Ici, l'Accord de 2017 se dissocie de manière claire des dispositions des retraites de base.

Certes il n'est pas touché à l'âge en tant que tel mais en instituant pour les générations nées à partir du 1^{er} janvier **1957 un bonus-malus par rapport à l'âge pivot de la retraite de base** (le fameux âge de la retraite à taux plein), l'Agirc Arrco innove en se démarquant des dispositions des régimes légaux de base.

Ainsi :

- pour ceux souhaitant partir à la retraite avant 67 ans et même s'ils remplissent les conditions du taux plein au régime de base, sera appliqué un coefficient de minoration de 10% sur leur pension complémentaire et ce pendant trois ans,
- pour ceux remplissant les conditions du taux plein et décidant de décaler la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins huit trimestres ou plus, un coefficient de majoration s'appliquera : 10% pendant un an s'ils décalent leur retraite de deux ans, 20% pendant un an s'ils la décalent de trois ans et 30% pendant un an s'ils la décalent de quatre ans.

Cette mesure réussira-t-elle pour autant à décaler l'âge de départ réel à la retraite ?

Ce qui est certain, c'est que toutes les informations par mise à disposition d'outils d'aide à la décision tels que des simulateurs permettront aux assurés de choisir selon leurs propres projets leur date de départ à la retraite.

La retraite complémentaire se dirige vers un système à la carte en fonction de chacun et non plus avec pour seul horizon et élément déclencheur quasi automatique l'atteinte de ses 62 ou 67 ans.

Il est clair que pour les entreprises, se reposera la sempiternelle question du taux d'emploi des seniors.

En la matière, la France accuserait un retard sur ses voisins européens. Selon une étude de la Dares datée de décembre 2016, le taux d'activité en 2015 des 55-64 ans en France est inférieur de 4,7 points à celui de l'Union européenne à 28 pays. Le taux d'emploi en France des 65-69 ans n'est quant à lui que de 6%, contre 12% en Europe.

Mais les différentes réformes de retraite ont, elles, bien permis d'accroître significativement le taux d'emploi des seniors. Selon une étude de l'Insee de 2017, pour les personnes âgées de 60 à 64 ans, le taux d'emploi des hommes est passé de 10,7% en 2000 à 25,4% en 2014. Pour les femmes, il est passé de 10,1% à 24,9%. La hausse a été encore plus forte pour les personnes âgées de 55 à 59 ans.

Le régime unifié Agirc-Arrco pourrait également y contribuer.

LA FIN DU STATUT DU CADRE

Le 1^{er} janvier 2019 sonne le glas de la CCN Agirc de 1947 pilier fondateur d'un statut hautement symbolique dans les entreprises : le cadre.

S'étaient associées à cette démarche d'une retraite complémentaire, des populations de salariés pour lesquelles dès l'origine avait été négociée l'affiliation au dispositif, du fait de leur classification dans la grille nationale de classification dite « Parodi » (visée par la CCN de 1947) qui bien qu'ils n'étaient pas cadres au sens du droit du travail pouvaient revendiquer des avantages similaires.

Ce n'est donc plus la retraite complémentaire désormais unifiée et ses textes qui porteront la notion de Cadre.

En effet les bénéficiaires désormais sont les personnes exerçant une activité salariée au sens de la législation de la sécurité sociale et cotisant tout simplement à ce régime unifié selon leur niveau de rémunération.

Finies donc les catégories de cotisants Agirc baptisés « Article 4 » ou « Article 4 bis » ou « Article 36 de l'annexe I de la CCN Agirc » (agents de maîtrise qui ont purement et simplement disparu des textes nouveaux) ou encore les « VRP de l'annexe IV de la CCN Agirc » !

Certes, sur invitation de l'accord renégocié en 2015-2017 sur la retraite complémentaire, une discussion entre organisations syndicales et patronales avait été lancée sur une redéfinition nationale de l'encadrement mais les réunions ont rapidement avorté au printemps 2018 laissant néanmoins supposer que les branches professionnelles devraient s'emparer de ce sujet.

Ne faut-il pas en tout état de cause tenir compte de l'évolution des organisations de travail dans les entreprises ou de la question de nouvelles formes de management ?

La question reste donc entière sur ce qu'on doit entendre par un Cadre auquel finalement ne sont plus rattachés des éléments de protection sociale spécifiques ou différenciants.

UNE DISPOSITION MAINTENUE SUR LA PRÉVOYANCE DES CADRES

Le régime unifié porte sur la retraite certes mais cette fusion entraîne des conséquences dans d'autres domaines.

En effet, la CCN de 1947 avait été conçue pour octroyer un avantage de protection sociale (en l'occurrence de prévoyance) assis sur la partie du salaire inférieure au plafond de sécurité

sociale et des avantages de retraite complémentaire assis sur la partie supérieure à ce même plafond.

Les employeurs devaient selon l'article 7 de la CCN de 1947 pour « leurs articles 4 et 4 bis » financer, à leur charge exclusive et à hauteur d'une cotisation de 1,50% de la tranche A, une couverture de prévoyance affectée prioritairement au risque de décès d'un salarié.

Forts du principe légal de séparation des activités retraite et prévoyance, les négociateurs du nouveau régime devaient au minimum conclure un accord séparé sur le sort de cette obligation.

C'est ce qui a été fait par un accord du même jour le 17 novembre 2017 mais au lieu de profiter de cette occasion quasi unique pour dépoussiérer l'obligation voire l'ouvrir à d'autres domaines que le risque prévoyance/décès, **l'accord reprend dans sa quasi-intégralité les anciennes dispositions tout en indiquant qu'il s'agit d'un accord qui serait conservatoire en attendant la finalisation des discussions sur la notion d'encadrement.** On sait ce qu'il en est.

Cet accord a été étendu et élargi et s'applique donc à toutes les entreprises relevant de son champ d'application même si son réel caractère contraignant pourrait peut-être discuté avec le bouleversement de la hiérarchie des normes de droit du travail depuis 2017.

UN DOMMAGE COLLATÉRAL POUR LES RÉGIMES COLLECTIFS DE PROTECTION SOCIALE D'ENTREPRISE

La question n'a vraisemblablement pas été vue ou anticipée lors de l'avènement de l'accord Agirc-Arrco de 2017.

À l'origine de ce sujet, il faut savoir que pour que le financement patronal des régimes de prévoyance/frais de santé/retraite supplémentaire mis en place collectivement par les employeurs soit exonéré de cotisations de sécurité so-

ciale, ceux-ci doivent bénéficier à l'ensemble des salariés ou à **une catégorie reposant sur des critères objectifs.**

Or depuis 2012, ces critères objectifs sont listés et très encadrés par la réglementation du code de la sécurité sociale.

Les critères choisis par le pouvoir réglementaire et considérés comme les plus sécurisés pour les entreprises (au regard d'un éventuel redressement par leur Urssaf et donc d'un enjeu financier loin d'être négligeable) reposent :

- sur l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant des articles 4, 4 bis et de l'article 36 de l'annexe I de la CCN de 1947 ;
- sur les seuils de rémunération déterminés à partir des tranches de rémunération visées à l'accord Arrco de 1961 ou de la CCN Agirc de 1947.

Comment s'appuyer à partir du 1^{er} janvier 2019 sur des critères bâtis sur des références qui ont disparu du corpus juridique ? la question se pose tant pour les nouveaux régimes que pour le stock existant des dispositifs collectifs.

Ce point pourrait paraître anecdotique et l'enchaînement du raisonnement et des conséquences, bête à pleurer, laissant espérer qu'un sursaut de bon sens et une discussion saine avec son Urssaf sauveront une entreprise en cas de contrôle.

Mais lorsque l'on sait que les Urssaf sont promptes à procéder à des redressements de charges sociales sur ces dispositifs, et que cette condition de l'objectivité de la catégorie peut désormais tomber si facilement, la question ne prête même plus à sourire.

Beaucoup appellent à une modification des textes, à tout le moins à une tolérance des Urssaf sous l'impulsion et publication rapide d'une circulaire de la

Direction de la Sécurité sociale pour le 1^{er} janvier 2019.

À défaut, les employeurs devraient se replonger dans une mise en conformité des actes portant leurs régimes (accord collectif, référendum, décision unilatérale écrite) mais sans savoir exactement quel critère utilisé (sauf naturellement à désormais éviter tout régime catégoriel pour le transformer en dispositif unique bénéficiant à l'ensemble du personnel).

Il en sera de même pour les branches professionnelles ayant institué de tels dispositifs. Sans compter les modifications qui seront rendues indispensables de ce fait aux contrats d'assurance collective souscrits par les entreprises pour couvrir ces engagements.

LE SYSTÈME DE RETRAITE EN POINTS, UN MODÈLE POUR LA FUTURE RETRAITE UNIVERSELLE ?

Est-ce par son apparente simplicité et sa lisibilité auprès des assurés que le système Agirc Arrco d'une retraite en points semble inspirer les réflexions et concertations menées par le Haut Commissaire à la réforme des retraites ?

Certes le fonctionnement/la gouvernance et les prises de décisions (fondées sur le paritarisme) de l'Agirc-Arrco sont

fondamentalement différents mais le schéma « cotisations-points sur compte individuel- pension égale à la multiplication des points par une valeur de service » est acquis pour la future réforme de la retraite universelle ayant vocation à remplacer les quarante-deux régimes de retraite de base français.

À ce propos, on peut s'interroger sur les velléités de cette retraite universelle et se demander si elle ne chercherait pas à terme à affaiblir voire absorber un régime unifié Agirc-Arrco qui lui ressemble tant.

Lorsque l'on sait que les premières annonces sur les points-clés du nouveau système envisagent de monter le niveau de l'assiette des cotisations du régime de base d'un plafond de la sécurité sociale à trois plafonds et donc empiéter sur le domaine du régime unifié Agirc Arrco, il n'est pas incongru de songer au sort qui pourrait être réservé à ce dernier.

Certes la raison poussant à ce rehaussement du plafond repose sur le fait que seront ainsi touchés 99% des salariés et 96% de la masse salariale (contre 97% des salariés et 93% de la masse salariale si l'on est à deux plafonds) et n'a strictement rien à voir avec le régime unifié complémentaire mais qui sait, si à terme, un tel événement ne pourrait pas survenir...

Ce sujet rappelle pourtant des décisions similaires prises sous couvert d'universalité dans les premiers temps du régime Agirc.

La réforme au 1^{er} janvier 2019 du régime complémentaire Agirc-Arrco et son histoire permettent de prendre conscience que finalement on ne fait que créer ou adapter les systèmes de protection sociale à l'évolution d'une Société, dans toutes ses composantes économiques, politiques, sociétales. Ce qui devrait nous amener à réfléchir sans nul doute et à déterminer quelles devraient être, dans un demain pas si lointain, les adaptations de notre système de protection sociale rendues nécessaires par la transformation rapide de notre Société.

Rédigé avec la contribution d'Isabelle Hadoux-Vallier