



Hommes & métiers

TRIBUNE

RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE D'ENTREPRISE

Un nouveau défi RH pour préparer 2019

La réforme des retraites voulue par le gouvernement met en lumière les accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017. Ils contiennent plusieurs dispositions structurantes pour le futur régime de retraite complémentaire unique, ses principes de base, ses règles de pilotage et de gouvernance. Elles imposent aux DRH d'ajuster leur politique sociale.

DES EFFETS SUR LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Bien que la mesure soit connue depuis 2015, les salariés prévoyant de prendre leur retraite en 2019 risquent de découvrir l'application d'un malus temporaire sur leur rente s'ils ne décalent pas leur départ d'une année après l'obtention de leurs droits à taux plein. Ce malus, égal à 10 % des rentes Agirc-Arrco, peut diminuer la retraite totale d'un cadre de 8 % et celle d'un non-cadre de 3 % pour une durée de trois ans. Les DRH déploient actuellement une communication spécifique pour informer les populations concernées et, parfois, adapter le niveau des rentes versées par les régimes de retraite supplémentaire, à un coût actuariellement neutre, pour lisser les effets des diminutions temporaires.

La revalorisation des rentes servies par l'Agirc et l'Arrco, fonction de l'inflation jusqu'à maintenant, sera basée sur les salaires moyens et atténuée d'un « facteur de soutenabilité ». Les régimes de retraite supplémentaire qui s'appuient sur ces revalorisations devront évoluer. La parade ? Revisiter les modalités de revalorisation contractuelle des retraites supplémentaires et adopter des règles basées sur une gestion optimisée des actifs financiers et un juste partage des résultats.

La liberté est offerte aux entreprises, dans l'accord de 2017, de prévoir une répartition de la cotisation entre employeur et salarié plus favorable que les 60 %-40 % en vigueur. Sous réserve d'une confirmation par les Urssaf, la prise en charge par l'employeur d'une partie plus importante de la cotisation offrirait l'opportunité d'alléger le financement par les salariés, leur laissant le choix d'augmenter leur pouvoir d'achat ou de fléchir l'économie vers un dispositif de retraite



NORBERT GAUTRON,
président, Galea & associés

▼ Sans attendre la réforme plus générale des régimes de retraite impulsée par Emmanuel Macron, une revue des régimes d'entreprises mérite d'être diligentée et, de fait, une revue des garanties et des tarifs

supplémentaire. Cette mesure présenterait un avantage social exonéré de charges pour l'employeur.

INCIDENCES SUR LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Les pensions de réversion seront versées aux conjoints survivants de cotisants décédés à partir de leurs 55 ans (contre 55 ans à l'Arrco et 60 ans à l'Agirc actuellement). Dans beaucoup de régimes de prévoyance complémentaire, il sera utile de revoir, dans les garanties décès, les modalités de versement des rentes de conjoint et leur coût, qui devrait baisser pour les cadres.

Les accords ne remettent pas en cause l'obligation historique, pour les cadres, de cotisation minimale à un régime de prévoyance par les employeurs, à hauteur de 1,5 % de la tranche A des salaires. Un renvoi à la négociation de branche pour préciser les bénéficiaires de « la prévoyance des cadres » serait prévu dans un nouvel accord national interprofessionnel, laissant la possibilité pour les partenaires sociaux de prévoir le financement d'autres garanties que la prévoyance « lourde » (décès, incapacité/invalidité), telles que la dépendance ou la retraite supplémentaire. Les accords de 2015 et 2017 n'étendent pas aux non-cadres l'obligation de cotiser à un régime de prévoyance, notamment pour des raisons de coût.

Au-delà, les négociations en cours sur l'évolution du statut cadre pourront avoir des incidences à terme sur les définitions des catégories objectives dans les régimes de protection sociale. La disparition de la distinction entre cadres et non-cadres. La disparition de la distinction entre les tranches B et C des salaires devrait également impacter certains dispositifs. Ce sera un thème à suivre en priorité, compte tenu des impacts potentiels sur de nombreux régimes de protection sociale et sur le dialogue social.

Dans ce contexte évolutif, et sans attendre la réforme plus générale des régimes de retraite impulsée par Emmanuel Macron, une revue des régimes d'entreprises mérite d'être diligentée, qui entraîne par voie de conséquence une revue des garanties et des tarifs. Un chantier RH supplémentaire, indispensable pour piloter au plus juste ces régimes de prévoyance et retraite. **■**