

ZOOM SUR..

Contrats collectifs Précisions importantes

Selon les termes de la loi Fillon de 2003 sur la réforme de la Sécurité sociale, l'exonération sociale des contributions patronales aux régimes de retraite et de prévoyance collectifs dépend notamment du caractère obligatoire du régime. Sur ce plan, une circulaire¹ vient opportunément préciser les choses.



Getty images

En matière de contrats collectifs, la réforme de la Sécurité sociale de 2003 a profondément modifié la donne. Elle introduit notamment une condition *sine qua non* pour l'exonération sociale des contributions patronales : le régime doit être collectif et obligatoire. Traduisez : bénéficier de manière générale et impersonnelle à l'ensemble des salariés ou à une catégorie objective. Le procédé paraît simple mais il peut se compliquer si l'on évoque, par exemple, les saisonniers ou les salariés à employeurs multiples. À ce titre, l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acoss) a publié le 29 août dernier une circulaire qui apporte de nombreuses précisions. Elle rappelle ainsi que les salariés

pris en charge au titre de la CMUC – à justifier chaque année – peuvent être exclus du dispositif et que l'affiliation des CDD, saisonniers et CDI déjà couverts dans le cadre d'un autre emploi peut être facultative. Tout en pérennisant ces dérogations, elle précise aussi, contrairement à l'approche qui prévalait jusqu'ici, qu'elles ne doivent pas forcément avoir été prévues lors de la mise en place du régime. Ces dérogations peuvent donc être introduites à tout moment par un avenant à l'accord collectif, à l'accord ratifié ou à la décision unilatérale de l'employeur qui a instauré le dispositif. L'autre précision concerne les cas de suspension du contrat de travail. La contribution de l'employeur devra ainsi être maintenue dès lors que l'absence du salarié ne relève pas de convenance personnelle. Dans les autres cas – congé sabbatique, parental, mandat parlementaire... – l'employeur devra maintenir sa contribution pendant au moins six mois. Ajoutons enfin que ces dispositions ne concernent pas les entreprises soumises aux principes transitoires en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2008. Et que les autres ne risquent aucun redressement avant cette date, le temps de négocier les avenants correspondants ●

1. Circulaire 2007-118 du 29 août 2007

La force de la circulaire

Attention à la hiérarchie des textes ! Même si votre convention collective prévoit des dispositions différentes, c'est la circulaire qui prévaut et qui doit être appliquée. Dans tous les cas n'hésitez pas à demander conseil auprès de votre prestataire afin d'éviter tout risque de redressement.

CHÈRES RETRAITES

...de plus en plus méritées !
voir dossier en pages intérieures

Édito

Les résultats de l'Assurance maladie, les mesures gouvernementales et les nouvelles franchises sont autant d'événements qui ont rythmé cette année 2007.

Le financement des retraites fait également partie des préoccupations des français. C'est pourquoi nous avons jugé important de revenir plus en détail sur ce sujet et de vous apporter des réponses.

Autre temps fort, en matière de contrats collectifs santé ou prévoyance, les nouvelles règles sociales introduites par la loi Fillon de 2003 ont lancé le compte à rebours.

En effet, la fin de la période transitoire étant fixée au 30 juin 2008, il vous reste donc moins de 6 mois pour vous mettre en conformité. Nos experts en protection sociale sont là pour vous accompagner dans ces changements. Ils peuvent vous renseigner sur des questions de nature juridique, sociale et fiscale. N'hésitez-pas à les solliciter.

Et pour cette nouvelle année 2008, les équipes du Secteur des Entreprises vous souhaitent à tous bien-être et prospérité !

Chères retraites ... de plus en plus méritées !

Avec l'évolution démographique, la retraite est devenue au fil du temps l'une des premières préoccupations des Français. Faut-il pour autant s'alarmer ? Pas sûr. D'autant que l'une des clés du problème pour les salariés est sans doute dans l'entreprise...



Getty images

La retraite, on en parle ! Il faut dire que depuis quelques années, le dossier a beaucoup évolué. La croissance limitée, l'arrivée en fin de carrière des abondantes classes d'âge de l'après-guerre, l'allongement de la durée de la vie, sont autant de facteurs qui remettent profondément en cause les schémas qui prévalaient alors. En 2003, la réforme de la Sécurité sociale s'est attaquée au problème, en tentant d'anticiper le financement du système par répartition. En ouvrant aussi la porte à de nouveaux dispositifs au sein desquels l'entreprise tient le rôle central.

Attente forte

Chacun constate, depuis longtemps, que l'entreprise est un acteur majeur dans la mise en place des solutions retraite, santé et prévoyance. Les salariés l'ont d'ailleurs bien compris et sont en très forte attente par rapport à leur retraite. Dans son étude annuelle 2007, le cabinet Adding indique que la retraite devient le premier sujet de préoccupation des salariés (29 %), loin devant la santé (8 %). Ceci s'explique d'ailleurs autant par la limitation des prestations des régimes obligatoires que par leur perception du fait qu'une retraite réussie nécessite un minimum de revenus. S'il est intéressant d'avoir du temps pour réaliser

les projets qui tiennent à cœur, encore faut-il en avoir les moyens ! Le problème se complique encore dans une société où les couples retardent de plus en plus le moment où ils ont des enfants. Ceux-ci risquent en effet d'être toujours à charge à l'heure où leurs parents cesseront leur activité.

Une opportunité... de négocier !

L'entreprise a donc tout intérêt à considérer la question. Elle doit en effet appréhender les systèmes de retraite collectifs comme un moyen de fidéliser ses salariés... Au meilleur compte, puisque ces formes de rémunérations bénéficient le plus souvent de régimes fiscaux et sociaux plus favorables qu'une simple augmentation de salaire. Sans oublier que, face à cette forte attente, l'entreprise dispose d'un gisement de négociation encore sous-exploité dans les PME. Il reste à choisir entre divers dispositifs. Faire le tri dans la jungle des systèmes existants devient en effet de plus en plus difficile pour les non initiés.

Perco : la nouvelle solution

Complémentaire du PEE, il ne peut être mis en place que dans des entreprises qui disposent déjà d'un plan d'épargne entreprise, le Perco (plan

À l'heure du choix

Le "Papy-boom" qui arrive est bien évidemment l'une des causes essentielles du problème des retraites. Mais il induit aussi un nouveau rapport de force entre employeurs et salariés : pour compenser rapidement les départs massifs de personnes expérimentées, les entreprises doivent désormais rivaliser d'arguments afin d'attirer les meilleurs candidats. À ce jeu, celles qui misent sur un régime de retraite collectif avantageux pourraient bien rafler la mise. Un argument important à l'heure du choix entre deux employeurs, mais aussi lorsque l'on s'interroge sur la suite de sa carrière. "C'est l'une des clés de la fidélisation", confirme ce chef d'entreprise du bâtiment. Un secteur dans lequel les entreprises ont bien du mal à pérenniser leurs équipes.



Getty images

d'épargne retraite collectif), introduit par la loi Fillon en 2003, est alimenté par une cotisation du salarié à laquelle peut s'ajouter un abondement de l'entreprise. Il concerne l'ensemble des salariés : chacun doit pouvoir y avoir accès, mais reste facultatif pour les bénéficiaires. À ce titre, il constitue une vision individualiste du problème. Son atout décisif tient dans la possibilité de choisir au terme entre un capital ou une rente. Si les fonds sont bloqués jusqu'à la retraite, une sortie anticipée est possible pour financer, entre autres, sa résidence principale.

Contrat "Article 83" : toujours un bel avenir

Face au Perco, le contrat d'assurance collectif à cotisations définies, dit Article 83, conserve certains avantages. En premier lieu, celui de constituer une vraie retraite sous forme de rente, à laquelle l'entreprise a contribué en prenant en charge une partie de la cotisation. Moins responsabilisant que le Perco, mais plus rassurant, ce contrat vaut aussi par sa grande souplesse puisqu'il peut être modulé selon les différents collèges de salariés. Il permet

des sorties anticipées en cas d'invalidité ou de chômage (pour les chômeurs en fin de droits).

Contrat "Article 39" : la solution idoine des cadres dirigeants

L'entreprise qui souhaite conserver ses salariés jusqu'à leur départ en retraite pourra toutefois opter pour le contrat "à prestations définies", dit "Article 39". Contrairement à la formule précédente, c'est elle qui finance l'ensemble du dispositif, avec la possibilité de suspendre ou de faire évoluer ses versements comme elle l'entend. Le système est bien évidemment avantageux pour le salarié qui n'a rien à payer... mais qui perd aussi tout le bénéfice du contrat s'il quitte l'entreprise avant la retraite ! Généralement réservé aux cadres dirigeants, le contrat "Article 39", répond à leurs besoins spécifiques.

Pour comprendre toutes les subtiles différences entre ces dispositifs et faire le bon choix, le plus raisonnable est à l'évidence de se rapprocher de son chargé de missions. Afin de permettre aux salariés, le moment venu, de goûter, selon l'expression consacrée, aux joies d'une retraite, bien méritée ●

Estimation de la retraite

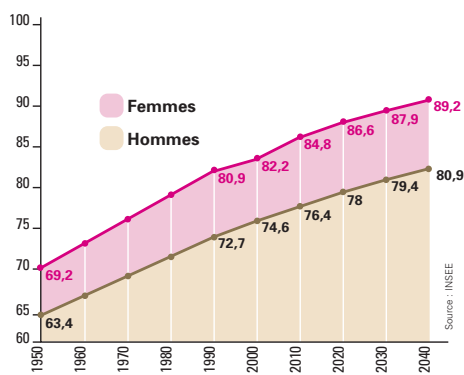
Statut	Non Cadre	Cadre à partir de 30 ans
Âge actuel	32	52
Salaire annuel brut 2007	18 000 €	87 500 €
Salaire brut annuel fin de carrière	22 600 €	118 700 €
Retraite annuelle estimée	15 000 €	56 520 €
Taux de remplacement du net	83 %	60%

Source : calcul effectué à partir du simulateur m@rel

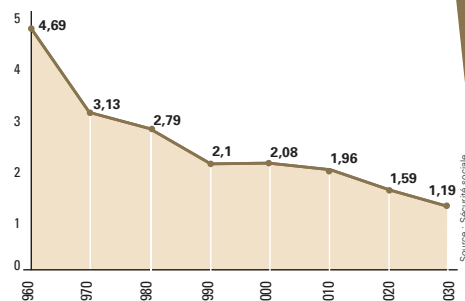
Conseil d'orientation des retraites

Un équilibre encore fragile

Dans un rapport remis fin novembre au Premier ministre, en préparation du grand rendez-vous 2008 sur le sujet, le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'inquiète de la situation du régime général "plus dégradée que prévu". C'est, selon le Conseil, le pari de l'allongement de la durée de cotisation qui ne semble pas gagné. Le recul de l'âge de départ à la retraite n'est toujours pas effectif. Avec 38 % d'actifs chez les 55-64 ans, la France reste encore à la traîne par rapport à la moyenne européenne (42 %). Résultat : les déficits se creusent encore. Pour y faire face, le COR préconise d'explorer de nouvelles formes de financement : ressources nouvelles, transferts de recettes, maîtrises des dépenses...



Evolution de l'espérance de vie



Nombre de cotisants par retraités (hypothèse de fécondité : 1,8 enfant/femme)



Getty images

Assistance Un nouveau prestataire

Les garanties assistance Harmonie Santé Services sont incluses dans l'ensemble des contrats de santé des mutuelles du groupe Harmonie Mutualité : conseils sociaux, informations médicales, aide à domicile, garde d'enfants ou de personnes dépendantes pendant une hospitalisation, école à domicile... Ces prestations sont assurées depuis le 1^{er} janvier par un nouvel organisme, Ressources Mutuelles Assistance. Peu de changements dans la pratique, si ce n'est un nouveau numéro de téléphone - le 0810 630 660 - et des prestations accrues. Un exemple : les adhérents bénéficient désormais d'une aide à domicile après 24 heures d'hospitalisation au lieu de 4 jours jusqu'ici ●



Salons les prochains rendez-vous

Les Chargés de missions des mutuelles d'Harmonie vous accueilleront sur les prochains salons des Comités d'Entreprises et des Collectivités :

- Mutinter à **Paris**, Espace Charenton à la Porte de Charenton, le 22 janvier
- Harmonie Auvergne à **Clermont-Ferrand** Polydome, le 6 mars
- Cap Mutuelle à **Nice**, Palais Nikaia, le 6 mars
- Mutuelle Atlantique, Mutuelle de l'Anjou, Mutuelle de Vendée et La Mutuelle de la Vienne à **Nantes**, Parc de la Beaujoire, les 11 et 12 mars
- Mutinter, Prévadiès et Releya à **Paris**, CNIT à La Défense, du 18 au 20 mars
- Mutinter à **Lille**, au Grand-Palais, les 27 et 28 mars
- Cap Mutuelle et Prévadiès à **Marseille** au Parc Chanot, les 27 et 28 mars
- Touraine Mutualiste, Mutuelle du Cher, Mutualité de l'Indre et La Mutuelle de la Vienne à **Tours** au Parc des Expositions, les 1^{er} et 2 avril ●

Soirées entreprises

Cette année, retrouvez les soirées entreprises avec au programme :

- Le 4 mars à Tours** : "Sport, Handicap, entreprise et performance", avec Sébastien BARC médaillé olympique handisport.
- Le 6 mars à La Roche-sur-Yon** : pièce du Théâtre à la Carte : "On ne badine pas avec le stress"
- Le 18 mars à Bourges** : "Les chemins de la réussite", conférence d'Hervé GOUJEON sur la dynamisation des équipes dans l'entreprise.
- Le 20 mars à Angers** : pièce du Théâtre à la Carte : "Le blues du manager".

CONTACTS HARMONIE PLUS

- Pour plus d'information sur les articles :
Gabriel Halligon : 02 41 96 79 00 - gabriel.halligon@groupe-harmonie.fr
Didier Pencreach : 02 47 31 21 60 - didier.pencreach@groupe-harmonie.fr
- Pour toute remarque ou suggestion sur la publication :
Agnès Larvet : 02 41 96 81 76 - agnes.larvet@groupe-harmonie.fr
- Pour recevoir Harmonie Plus par mail, connectez-vous sur le site :
www.groupe-harmonie.fr

Publication diffusée par les mutuelles d'Harmonie Mutualité - Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité et inscrite au RNM sous le n° 500.751.789
28 rue de Rennes - BP 21 - 49010 Angers cedex. Directeur de la publication : Loïc Salomé. Rédaction : François Midavaine, David Prochasson/Édito.

Indices

CHIFFRES UTILES

Plafond Sécurité sociale 2008

- Mensuel (PMSS) : 2 773€
- Annuel (PASS) : 33 276 €

ARRCO (jusqu'au 01/04/08)

- Salaire de référence : 13,5091 €
- Valeur du point : 1,1480 €

AGIRC (jusqu'au 01/04/08)

- Salaire de référence : 4,7125 €
- Valeur du point : 0,4073 €

Garantie Minimale de Points

- Cotisation annuelle : 707,04 €
- Cotisation mensuelle : 58,92 €
- Salaire charnière annuel : 35 666 €

Éléments pour une retraite à taux plein à 60 ans en 2008

- 160 trimestres de cotisations
- 25 meilleures années retenues pour le calcul

Remboursements du régime obligatoire : évolution

(de octobre 2006 à septembre 2007 en données corrigées)

- Soins de ville (hors IJ) : + 4,7 %
- Indemnités journalières : + 4,7 %
- Soins en établissement : + 2,7 %
- ONDAM global 2007 a fin octobre, en données corrigées : + 3,8 %

L'objectif national des dépenses d'assurance maladie global a été fixé à + 2,6 % pour 2007 ●