### **NEOVIA sécurise les droits** à la retraite de vos clients

N°1 français du conseil retraite, NEOVIA propose l'intégralité des prestations permettant de connaître, de vérifier, de sécuriser et de percevoir ses droits à la retraite.

Cet éventail de prestations va du classique Bilan de Retraite (récapitulatif des droits enregistrés par les caisses et estimations) à une Expertise complète grâce à un savoir-faire unique sur le marché (enquêtes et investigations, reconstitution de carrière exhaustive et indépendante des caisses, recherche des dispositifs réglementaires les plus rentables, calculs exacts des pensions).

L'Expertise retraite est une véritable authentification des droits sur laquelle NEOVIA Retraite engage sa signature en intervenant auprès des agents des caisses et jusqu'en commissions de recours amiable si nécessaire.

NEOVIA Retraite compte 35 collaborateurs dont une douzaine d'analystes chevronnés, issus des métiers du chiffre, du droit, ou des caisses de retraites et qui ont préalablement suivi une formation interne de 12 mois.

Maîtrisant l'intégralité de la réglementation retraite, NEOVIA réalise des sessions de formation auprès des experts-comptables, des gestionnaires de patrimoine et des avocats.

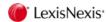
Faire appel à NEOVIA Retraite vous donne ainsi l'assurance de fournir à vos clients une qualité de conseil, en matière de retraite, équivalente à celle qu'ils exigent de vous en matière d'expertise comptable ou de gestion de patrimoine.

Vous pouvez contacter Marilyn Vilardebo, Directrice commerciale et responsable des partenariats au 04 27 11 14 82.

69ème Congrès de l'Ordre des Experts-Comptables Lyon - 8, 9 et 10 octobre 2014



NEOVIA Retraite, N°1 du conseil et de l'expertise retraite des dirigeants sera présent au côté de son partenaire LexisNexis, acteur majeur dans les services d'information et les solutions de gestion pour les professionnels du droit et du chiffre.



LexisNexis a choisi 3 partenaires : ADSTRAT, W&G Conseil et NEOVIA Retraite pour un projet de grande ampleur, innovant et pertinent pour toute la profession des experts-comptables.

Retrouvez-nous au Congrès de l'Ordre des Experts-Comptables, Cité des Technologies et de l'information, Stand T55. Niveau -2



Suivez NEOVIA Retraite sur Twitter pour tout connaître de l'événement : @NEOVIA\_Retraite

### Conférences Retraite, en bref...

Notre réseau national de consultants est à votre disposition pour organiser réunions d'information ou conférences débat.

- « Etre acteur de sa retraite », conférence organisée pour le club de dirigeants I-Klub à Lyon Juin 2014
- « Les impacts de la réforme », le Rotary Lyon Croix-Rousse invite NEOVIA Retraite pour informer ses membres Juin 2014
- « Quels sont les dispositifs retraite compatible avec la poursuite d'une activité professionnelle ? » table ronde pour les dirigeants et collaborateurs de l'Union des Maisons Françaises – Mai 2014
- « Retraite, patrimoine, intelligence économique », une matinale à l'initiative de BNI France, réseau d'affaires Avril 2014









# **Blog « Paroles d'experts »**

Retrouvez l'essentiel de l'actualité retraite sur www.neoviaretraite.fr

et rejoignez nos communautés sur Facebook, Twitter, Google+, Viadeo et LinkedIn



Siège Social: 59, rue de l'Abondance - 69421 Lyon CEDEX 03 Bureau à Paris

04 27 02 14 82 Régions 01 83 71 63 68 **Paris** 

www.neoviaretraite.fr

04 27 02 14 80 contact@neoviaretraite.fr



# LETTRE

2014 JUIN

LA LETTRE DE L'EXPERTISE RETRAITE



## SOMMAIRE

### À LA UNE

- Le compte personnel de Prévention de la Pénibilité : impact juridique et financier
  - Fonctionnement, financement du CPPP
  - La détermination des facteurs de pénibilité et des seuils d'exposition
  - Un choc de complexité?

### **EXPERTISE**

► Retraite progressive... une alternative aux nouvelles règles de cumul emploi-retraite

# **ACTUALITÉ**

► 69<sup>ème</sup> Congrès de l'Ordre des Experts-Comptables

Lyon - 8, 9 et 10 octobre 2014

# Le compte personnel de Prévention de la Pénibilité: impact juridique et financier

La pénibilité au travail connaîtra le 1er janvier 2015 son « grand soir » juridique avec l'entrée en vigueur, pour toutes les entreprises exposant leurs salariés à des conditions de travail qualifiées de « pénibles », du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (CPPP).

e nouveau dispositif est directement issu de la Loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la Justice du système de retraites. L'obligation légale de prévention de la pénibilité était déjà inscrite dans l'article L 4121-1 du Code du Travail issu de la loi du 9 novembre 2010 portant (déjà) réforme du système des retraites selon lequel « ...L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs... ».

En ianvier prochain, entrera donc en vigueur le CPPP. dont l'obiectif est à terme de garantir concrètement pour chaque salarié la prise en compte de différents facteurs de pénibilité pour la détermination des droits à pension de retraite. Le législateur a donc choisi de traiter la question de la pénibilité dans le cadre de la (nécessaire) réforme des systèmes de retraites. plutôt que de renforcer les dispositifs de prévention existants.

Cela étant, l'impact juridique et financier pour les entreprises de l'entrée en vigueur du CPPP sera très important, à rebours de la volonté affichée des pouvoirs publics de simplifier les obligations administratives pesant sur les entreprises.

### Fonctionnement du CPPP

Concrètement, chaque entreprise aura la charge à partir du 1er janvier 2015 de transmettre à la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) les fiches individuelles d'exposition des salariés dont l'exposition aux facteurs de pénibilité dépasse certains seuils. La CARSAT ouvrira alors pour chaque salarié un compte, et aura la charge d'y reporter les « points pénibilités » acquis au regard des fiches pénibilité reçues et d'un barème qui sera prochainement fixé par décret.

Chaque salarié aura la possibilité d'utiliser les points consignés sur son CPPP pour :

- > Prendre en charge les frais d'une formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité;
- Compenser la diminution de sa rémunération en cas de réduction du temps de travail;
- Financer une majoration de durée d'assurance vieillesse pour un départ en retraite avant l'âge légal. Un départ à 55 ans sera ainsi possible.

# i À LA UNE SUITE

Pour sa part, l'employeur pourra refuser que le salarié bénéficie d'un temps partiel en raison de ses points cotisés (conditions du refus à déterminer par décret).

Enfin, concernant les modalités d'alimentation du CPPP, les règles suivantes ont été dégagées :

- Chaque trimestre d'exposition à des conditions de travail pénible donnera 1 point (2 en cas d'exposition à plusieurs facteurs), avec un plafond de 100 points au total.
- ) 10 points correspondra à un trimestre de cotisation au titre de l'assurance vieillesse.
- Les 20 premiers points devront être consacrés obligatoirement à des formations, sauf pour les salariés de plus de 52 ans)

### Financement du CPPP

# Principe du financement par deux cotisations patronales :

Une cotisation sera due par tous les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient. Le taux de cette cotisation universelle sera fixé par décret dans la limite de 0,2% des rémunérations brutes. Une cotisation supplémentaire sera due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la « pénibilité ». Son taux sera fixé par décret entre 0.3% et 0,8% des rémunérations brutes des salariés exposés à la pénibilité, et entre 0,6% et 1,6% pour les salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilités.

### Entrée en vigueur du financement :

La cotisation générale de 0,2% est applicable à toutes les entreprises de droit privé, mais ne sera pas exigée en 2015, voire en 2016.

La sur-cotisation due par les seules entreprises exposant des salariés à la pénibilité, ne sera pour sa part versée qu'à partir de l'année 2016, pour un taux inférieur à ce qui était prévu initialement : 0,1% de la masse salariale pendant deux ans correspondant aux heures d'exposition (ce taux variera en fonction du nombre de facteurs de risque auxquels le salarié est confronté).

Au travers de la cotisation générale de 0,2 %, le financement du CPPP n'est donc neutre pour aucune entreprise, même celles parfaitement étrangères à des conditions de travail « pénibles ».

Par ailleurs, on estime à environ 20% les salariés du secteur privé qui seraient concernés par la surcotisation patronale applicable aux entreprises exposant leurs salariés à la pénibilité.

### La détermination des facteurs de pénibilité et des seuils d'exposition

Le fonctionnement et le financement du CPPP ainsi définis, la question centrale reste la détermination des facteurs de pénibilité et des seuils d'exposition, qui sera probablement la source de nombreux contentieux.

Cela étant, les facteurs de pénibilité sont aujourd'hui classés principalement en trois catégories :

- Les contraintes physiques marquées (vibrations, postures, manutention),
- Les environnements physiques agressifs (produits chimiques, bruit, températures extrêmes),
- Le rythme de travail pouvant laisser des traces durables, indentifiables et irréversibles sur sa santé (cadences, travail de nuit).

Ainsi, l'employeur devra dorénavant identifier les facteurs de pénibilité présents dans ses activités, et le cas échéant définir les niveaux d'exposition des salariés concernés par ces facteurs.

### Un choc de complexité?

En définitive, le risque est important que le CPPP ne soit *in fine* qu'une construction technocratique complexe au regard de ses limites pratiques. En effet, les facteurs de pénibilités peuvent être extrêmement complexes voire ambigus ou inadaptés au regard du nombre très important de paramètres à prendre en compte pour chaque situation individuelle.

Ainsi, soulever une charge de 30 kg une fois par jour est une contrainte plus ou moins importante suivant la forme de la charge. Dans ce contexte, pas moins de 20% des PME n'ont pas encore mis en place les fiches individuelles de prévention pourtant obligatoires depuis 2012. Dès lors que compensation et prévention sont mêlées au sujet d'une exposition à un risque ou à une nuisance, la compensation porte en germe une fragilisation de la prévention.

L'entrée en vigueur du CPPP induit donc une complexité financière, technique et de gestion, alors même qu'un consensus émerge actuellement sur le fait que les entreprises ont besoin d'alléger leurs charges et de voir assouplies leurs obligations administratives.



PIERRE COMBES

### Article rédigé par Pierre Combes

Directeur du Contentieux Droit Social
CMS Bureau Francis Lefebvre Lyon

Cet article ne peut être considéré par ses lecteurs comme un avis ou une consultation de Maître Pierre COMBES l'engageant à ce titre.

# DOSSIER EXPERTISE

# La retraite progressive : une alternative aux nouvelles règles de cumul emploi-retraite

La retraite progressive sera sans doute une solution alternative aux nouvelles règles du cumul emploi-retraite qui entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

e principe de la retraite progressive est simple : réduire son activité professionnelle et percevoir une partie de sa retraite, proportionnellement à la réduction du temps de travail. C'est aussi un passage en douceur pour le salarié vers la retraite et une transmission des connaissances pour l'entreprise.

La retraite progressive existe depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1988, mais reste un dispositif méconnu et très peu utilisé. Pourtant le législateur a tenté de le rendre de plus en plus attractif, comme le montre encore la dernière réforme des retraites du 20 janvier 2014.

Au départ réservée aux seuls salariés du Régime Général et du Régime Agricole, la possibilité de départ en retraite progressive a ensuite été étendue aux ressortissants du RSI (commerçants-artisans), aux professions libérales et aux exploitants agricoles. Puis, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006, les cotisations et les trimestres acquis pendant la période de perception de la retraite progressive sont pris en compte pour le calcul de la retraite définitive à la cessation de l'activité.

Devant le faible nombre de bénéficiaires, un peu plus de 2 400 en 2012, la dernière réforme des retraites de janvier 2014 a modifié les conditions d'accès à la retraite progressive et prévoit de multiplier ce nombre par 5 d'ici 2017. Les décrets d'applications ne sont pas encore parus, mais deux principales modifications sont prévues :

- Il sera désormais possible de la demander dès 60 ans, au lieu de l'âge légal auparavant,
- Les périodes accomplies dans les régimes spéciaux (fonctionnaires ou assimilés) seront retenues pour l'ouverture du droit.

# Ces mesures devraient s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour la génération née en 1955.

La liquidation provisoire de la retraite s'effectue le cas échéant simultanément auprès de tous les régimes concernés, le Régime Général, le régime agricole (salariés et exploitants), le RSI, les professions libérales, ainsi que les complémentaires associées à chacun de ces régimes. Il faut remplir trois conditions :

- Avoir au moins 60 ans,
- Totaliser une durée d'assurance au moins égale à 150 trimestres auprès de tous les régimes français et étrangers,
- Être titulaire d'un contrat de travail à temps partiel pour les salariés, ou réduire son revenu professionnel pour les non-salariés. Cette activité doit aussi être exercée à titre exclusif.

La retraite progressive modifiée par la dernière réforme devrait être plus attractive pour les assurés. En effet, elle permet de diminuer son activité professionnelle avec compensation de revenu, de ne pas cotiser à perte, mais surtout elle permet de percevoir une partie des retraites avant l'âge légal sans avoir le nombre de trimestres nécessaire au taux plein.

Par ailleurs, l'employeur trouve aussi un intérêt dans ce dispositif par une



FRÉDÉRIC BARREL

# Directeur Technique de NEOVIA Retraite

Il a créé l'expertise technique de NEOVIA Retraite grâce à 25 ans d'expérience dans les services retraite de la Sécurité Sociale.

diminution des coûts salariaux et par le remplacement progressif des sala-

Dans le même temps, la réforme des retraites 2014 a fortement durci les conditions de cumul emploi-retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Sous réserve des décrets à paraître qui préciseront les dispositions exactes à appliquer, la retraite progressive se présente donc bien comme une future alternative aux nouvelles règles de cumul emploi-retraite.

Rappelant que le coût de la retraite progressive s'élevait à 12.5 millions d'euros pour le régime général en 2012, l'étude d'impact évalue le coût total du dispositif proposé, sous l'hypothèse d'un *quintuplement* des bénéficiaires, à 50 millions d'euros à l'horizon 2017. Le dispositif conduira en effet à augmenter le nombre des liquidations partielles à court terme et à améliorer le montant des pensions servies à plus long terme.

N'oublions pas que certains statuts sont exclus de la retraite progressive. C'est le cas par exemple des fonctionnaires ou assimilés, des mandataires sociaux (PDG, gérants salariés, présidents) ou encore de certains VRP.