

Notre dossier

La LURA

(Liquidation Unique des Régimes Alignés)

“ J’ai été à la fois, salarié et indépendant durant ma carrière professionnelle. Dans ce cas, quelle sera ma retraite de base ? ”



Chers lecteurs,

Le thème que nous abordons dans la newsletter de la rentrée 2016 porte sur la liquidation des régimes de retraite, simplifiée par la loi du 20 janvier 2014 et qui prendra effet à l’horizon 2017. A cette date, la LURA permettra à un assuré polypensionné de liquider sa retraite de base en s’adressant uniquement au dernier régime d’affiliation.

Une simplification qui ne concernera que les cas les plus simples car pour ceux qui auront travaillé à la fois comme indépendants et en qualité de salariés, l’équation risque de rester compliquée !

Bonne lecture à tous et excellente rentrée.

Socialement vôtre,
Le Groupe Sofraco



groupe
sofraco

L’expert de la protection sociale.

MG
courtage et experts

MG COURTAGE ET EXPERTS

Martin GIVELET
56, chemin du Rampeau
38560 Jarrie

Port : 06 43 18 14 83



La LURA

(Liquidation Unique des Régimes Alignés)

L'article 43 de la loi du 20 janvier 2014 pose le principe de la liquidation unique des régimes alignés. Dès 2017, un seul régime sera compétent pour calculer et payer une pension globale.

La réforme permettra la mise en œuvre d'une date unique de liquidation et d'un seul calcul. Pour les caisses, les enjeux sont importants, tant sur le plan technique que sur le plan de la communication.

Cette mesure s'inscrit clairement dans une volonté de simplifier la retraite.



Comment fonctionnera le dispositif ?

Afin de bien comprendre les enjeux de ces nouvelles règles, rappelons le fonctionnement auquel se conforment actuellement les régimes ayant à liquider la pension d'un polyactif :

Les régimes communiquent entre eux afin de comptabiliser le nombre de trimestres totalisés par l'assuré. Cela leur permet de définir si ce dernier bénéficiera d'une pension à taux plein (50%) ou à taux minoré.

S'agissant du calcul du revenu annuel moyen (SAM/RAM), les

meilleures années sont calculées au prorata de la durée d'assurance dans chaque régime aligné. Le taux et le revenu moyen définis, chaque caisse va calculer la pension de l'assuré sur la base des droits acquis dans le régime qu'il gère.

En 2017, les polypensionnés verront leur pension calculée par un seul régime comme s'ils étaient monopensionnés de ce régime. Ainsi, les salaires et revenus annuels de base de tous les régimes concernés seront additionnés (toujours dans la limite du PASS).

1- QU'EST-CE QUE LA LIQUIDATION UNIQUE ET À QUI S'APPLIQUERA T'ELLE ?

A qui s'applique la LURA ?

La loi du 20 janvier 2014 instaure la liquidation unique pour les polypensionnés du Régime Général, du régime des salariés agricoles et du RSI.

Rappelons tout d'abord qu'un polypensionné est un assuré qui a été affilié au cours de sa carrière à au moins deux caisses des régimes alignés. Selon la CNAV, ils seraient 48 % des nouveaux retraités en 2015.

Le nouveau dispositif ne sera applicable qu'aux assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1953. Ceux qui sont nés avant cette date sont hors du périmètre de la LURA. Leur retraite continuera donc d'être liquidée selon les règles actuelles.

Sont également exclus du champs d'application de la LURA :

- les assurés ayant déjà liquidé une pension dans les régimes alignés,

- les assurés poly affiliés régimes alignés et carrière dans un pays non couvert par les conventions internationales.



La retraite du régime général, du RSI et de la MSA sera calculée et versée par le dernier régime d'affiliation.

Exemple : si l'assuré a été affilié au RSI en dernier lieu, le RSI calcule la retraite sur la totalité de la carrière RG, RSI, MSA de l'assuré.

D'autres règles de priorité seront définies dans certaines circonstances spécifiques (ex : pénibilité).

Un outil sera mis à disposition des agents des 3 réseaux pour déterminer le régime liquidateur compétent.

2- LES CONSÉQUENCES POUR LES ASSURÉS

La simplification sera bien sûr le premier avantage !

Toutefois, des voix s'élèvent pour faire valoir que cette réforme pénaliserait certains assurés....qu'en sera-il ?

En effet, tous ceux qui totaliseront dans les régimes alignés une durée d'assurance supérieure à la durée de référence par génération, seront perdants.



Prenons l'exemple d'une femme née en 1953.

Compte tenu de son année de naissance, elle devra totaliser 165 trimestres tous régimes confondus pour bénéficier de sa retraite à taux plein.

Au cours de sa vie professionnelle, elle a validé 150 trimestres au régime général et 31 trimestres au RSI.

Avant la réforme, le régime général aurait calculé ses droits sur 150 trimestres et le RSI sur 31.

RG : SAM x 50% x 150/165

RSI : RAM x 50% x 31/165

Au total, ses pensions seraient calculées sur 181 trimestres.

Après la réforme :

SAM/RAM x 50% x 165/165

Elle n'aurait plus que 165 trimestres payés...

En réalité, cette pénalisation ne concernera pas les cas les plus fréquents et les sommes en jeu seront le plus souvent négligeables.

En outre, des décrets d'application sont attendus.

Il est néanmoins nécessaire d'aviser les futurs retraités des changements à venir !





LE CHÈQUE SANTÉ PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR N'A RIEN À FAIRE DANS LA LOI TRAVAIL

C'est en résumé la conclusion du Conseil Constitutionnel qui a censuré le 4 août l'article 62 de la fameuse loi Travail.

Cet article n'avait pourtant fait aucun bruit. Il se contentait de dire discrètement les mots : « Jusqu'au 31 décembre 2016, sont supprimés. »

Ces mots se trouvaient en fin de l'article de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 qui a instauré le dispositif des chèques santé pour les salariés en CDD de trois mois au plus ou à temps partiel, à la place de leur affiliation à la couverture santé d'entreprise.

Très exactement, ces mots limitaient la possibilité d'instaurer le chèque santé par Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) à la seule année 2016. Aussi leur suppression aurait pérennisé cette modalité de mise en place.

Rappel du dispositif du chèque santé :

Les partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle, ou à défaut les représentants syndicaux dans l'entreprise, peuvent conclure un accord sur l'exclusion de ces salariés précaires de la couverture collective santé obligatoire de l'entreprise, en contrepartie d'un versement santé par l'employeur.

Pour obtenir ce chèque santé, ces salariés doivent justifier être couverts par un contrat santé « responsable », ne bénéficiant pas déjà d'un dispositif d'aide (tel que CMU-C, ACS, couverture collective obligatoire, ou couverture donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique).

Le législateur avait alors précisé que ce n'était qu'à titre exceptionnel, jusqu'au 31 décembre 2016 uniquement, qu'un tel dispositif pourrait être mis en place par l'employeur par DUE.

En passant subrepticement par la loi travail, le gouvernement a tenté d'enlever ce blocage de date. Le Conseil Constitutionnel, qui n'avait a priori rien contre cette mesure sur le fond, l'a censurée pour des raisons de procédure, dans la mesure où elle n'avait aucun lien avec le projet de loi en question.

Peut-être réapparaîtra-t-elle dans un projet de loi déposé avant la fin de l'année comme le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2017. Sinon, l'employeur doit attendre que la branche traite le sujet des salariés à temps partiels et des CDD de moins de 3 mois (ces derniers peuvent déjà demander d'office une dispense d'adhésion et un versement santé en contrepartie).



LE FORFAIT SOCIAL EN FORTE CROISSANCE

Le dernier bilan statistique de l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS) publié en août 2016 démontre la croissance de ce prélèvement.

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur, prélevée sur les rémunérations ou gains exonérés de cotisations de Sécurité sociale mais assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG).

(Par exception au principe, certaines sommes sont expressément soumises au forfait social bien que ne remplissant pas les deux conditions, d'autres sont exclues indépendamment de leur assujettissement à CSG ou aux cotisations).

Créé en 2009, son assiette et son taux se sont régulièrement étendus.

• Elargissement de l'assiette

A l'origine, ce prélèvement portait sur la participation, l'intéressement, l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne salariale, et le financement de certains éléments de retraite supplémentaire.

En 2009, cette nouvelle assiette représentait 16 milliards d'euros.

En 2012 son assiette a été élargie au financement de la prévoyance

complémentaire.

En 2013, il s'est étendu aux indemnités de rupture conventionnelle.

En 2015, l'assiette du forfait social porte sur 30 milliards d'euros, soit un doublement de l'assiette depuis sa création.

• Evolution du taux

Le taux de contribution de 2 % à sa création en 2009 est passé à 20 % à compter de la mi 2012.

Un taux de 8 % est toutefois appliqué dans certains cas (pour la prévoyance complémentaire des entreprises de 11 salariés et plus ; pour la réserve spéciale de participation dans les SCOP ; pour les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement dans les entreprises qui concluent pour la première fois un accord de participation ou d'intéressement).

Un taux de 16 % concerne certains versements alimentant un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

• Le poids du forfait social augmente avec la taille de l'entreprise

Selon l'ACOSS, plusieurs facteurs expliquent l'impact plus important du forfait social avec l'accroissement des effectifs de l'entreprise :

- la participation est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés ;

- le recours à au moins un des dispositifs de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale est également plus fréquent pour les entreprises plus grandes ;

- les employeurs ayant moins de 10 salariés ne sont pas assujettis au forfait social sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire.

Si l'Acoss ne précise pas le montant total des encaissements, une annexe au Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2016 l'estimait à 4,9 milliards d'euros.



http://www.acoss.fr/files/publications/acoss_stat/acoss_stat_236.pdf