

PARIS, le 09/10/2003

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION
DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2003-147

OBJET : Modifications apportées par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites aux dispositifs applicables aux salariés âgés.

La loi portant réforme des retraites modifie un certain nombre de règles relatives aux dispositifs de préretraites et de cessation anticipée d'activité ; elle modifie d'autres dispositions qui n'ont qu'un effet indirect en matière de recouvrement.

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, parue au Journal officiel du 22 août 2003, comporte diverses mesures d'incitation au maintien de l'emploi des salariés âgés.

Certaines dispositions ont un impact direct en matière de recouvrement, comme l'institution d'une contribution spécifique sur les préretraites d'entreprise et les cessations anticipées d'activité, d'autres seront mentionnées à titre d'information compte tenu de leur portée plus limitée dans ce domaine.

1 Contribution assises sur les avantages de préretraites d'entreprises (Article 17)

Régime actuel

Les avantages versés par les employeurs à d'anciens salariés en situation de préretraite ou de cessation anticipée d'activité, -situation qu'il convient de distinguer de la dispense d'activité durant laquelle le contrat de travail est simplement suspendu-, sont soumises en application des articles L 131-2 alinéa 2 et L 136-2 du code de la sécurité sociale, à la charge exclusive du bénéficiaire :

- à une cotisation d'assurance maladie aux taux de 1,70 % lorsque le dispositif est mis en place dans le cadre de dispositions conventionnelles et au taux de 1 % lorsqu'il résulte d'une décision unilatérale de l'employeur,
- à la CSG au taux de 6,20 % et à CRDS au taux de 0,50 %, l'allocation pouvant être exonérée en totalité de CSG et de CRDS ou faire l'objet d'un taux réduit de CSG, en raison de la situation fiscale du bénéficiaire.

En outre la cotisation et les contributions peuvent être réduites en tout ou partie si leur prélèvement a pour effet de porter le montant de l'allocation versée en deçà du montant du SMIC brut.

Aucune cotisation ni contribution n'était jusqu'à présent due par les employeurs, sur ces avantages.

Nouveau régime

Les avantages précités demeurent soumis, à la charge du préretraité, au précompte maladie, à la CSG et à la CRDS.

L'article 17 de la loi insère dans le code de la sécurité sociale un article L 137-10 qui les assujettit, en outre, à une contribution spécifique à la charge de l'employeur et dont le produit est affecté au Fonds de Solidarité Vieillesse.

Cette contribution est due sur le montant de l'avantage de préretraite ou de cessation anticipée d'activité que celui-ci soit versé directement par l'employeur ou, pour son compte, par l'intermédiaire d'un tiers.

Dispositifs visés

La nouvelle contribution s'applique aux allocations versées, sous quelle que forme que ce soit (rente ou capital), en vertu de dispositions conventionnelles (convention, accord collectif, contrat de travail ou toute autre stipulation contractuelle) ou suite à une décision unilatérale de l'employeur, à des salariés dont le contrat de travail est rompu.

En effet, les sommes versées dans le cadre de dispositifs entraînant la simple suspension du contrat de travail sont soumises aux cotisations et contributions sociales aux taux applicables aux revenus d'activité.

La contribution ne s'applique pas aux allocations de préretraite du FNE (préretraites-licenciement et préretraites progressives) visées à l'article L 322-4 du code du travail, ni aux dispositifs de cessation partielle d'activité visés au quatrième alinéa de l'article L 352-3 du même code, à savoir le dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs (CATS).

Taux de la contribution

Le taux de la contribution spécifique est égal à la somme des cotisations salariales et patronales d'assurance vieillesse (cotisations ouvrières et patronales plafonnées et cotisation patronale déplafonnée) et des cotisations de retraite complémentaire ARRCO plafonnées, soit un taux actuel de 23,85 %.

Réduction de taux

Le nouveau texte prévoit, sur une période transitoire allant jusqu'au 31 mai 2008, une réduction de ce taux liée au maintien, au profit des préretraités, d'un niveau de couverture vieillesse de base et complémentaire identique à celui dont ils auraient bénéficié s'ils avaient poursuivi leur activité.

Ainsi, cette réduction du taux est applicable aux avantages versés dans le cadre de dispositifs de préretraite prévoyant l'adhésion obligatoire à l'assurance volontaire invalidité, vieillesse et veuvage de la sécurité sociale, du préretraité, jusqu'à l'obtention du taux plein du régime général, et le maintien de cotisations aux régimes de retraite complémentaire sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il était resté en activité, à condition que le financement, assuré en tout ou partie par l'employeur, soit au moins égal au taux de la contribution spécifique mise en place.

Recouvrement, contrôle et contentieux

La contribution spécifique est recouvrée et contrôlée par les organismes de recouvrement selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations à la charge des employeurs assises sur les gains et rémunérations de leurs salariés.

Les différends nés de l'assujettissement à cette contribution relèvent du contentieux général de la sécurité sociale et sont réglés selon les dispositions applicables aux cotisations de sécurité sociale.

Toutefois, les décisions rendues par les TASS, dans ce domaine, sont susceptibles d'appel quel que soit le montant du litige.

Date d'application

La contribution est due sur les allocations versées en application soit de dispositions conventionnelles conclues après le 27 mai 2003 soit de décisions unilatérales intervenues postérieurement à cette même date.

Toutefois un décret en Conseil d'Etat doit fixer les conditions dans lesquelles la réduction du taux de la contribution spécifique doit s'appliquer.

2 Autres dispositions

Mise à la retraite par l'employeur (Article 16)

Jusqu'à présent la mise à la retraite par l'employeur pouvait intervenir à l'âge légal d'ouverture du droit à pension, soit 60 ans dans le régime général, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'article 16 de la loi modifie l'article L 122-14-13 du code du travail afin de prévoir que la mise à la retraite ne peut intervenir avant que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans et ce, quel que soit le nombre de trimestres validés.

Il est prévu deux types de dérogations à ce principe.

Tout d'abord, une convention ou un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 fixant des contreparties en terme d'emploi ou de formation professionnelle peut prévoir un âge de mise à la retraite inférieur à 65 ans.

La mise à la retraite est également possible avant l'âge de 65 ans lorsque le salarié se trouve en fin de dispositif de préretraite (préretraite progressive, CATS, ou autre avantage de préretraite d'entreprise) à condition qu'il puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Dans tous les cas, l'âge de mise à la retraite ne peut être inférieur à 60 ans.

Lorsque les conditions de mise à la retraite ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Il convient de rappeler que le régime social des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail et plus précisément les limites d'exonération applicables varient selon que la rupture du contrat de travail s'analyse en une mise à la retraite ou en un licenciement.

Les indemnités de mise à la retraite inférieures ou égales au minimum légal ou conventionnel prévu en cas de départ à la retraite sont exonérées de cotisations, de CSG et de CRDS.

Les indemnités de mise à la retraite dépassant le montant légal ou conventionnel sont exonérées de cotisations à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- soit la moitié du total de l'indemnité versée,
- soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, sans que ces deux limites puissent excéder une somme fixée au quart de la première tranche du barème de l'impôt de solidarité sur la fortune, soit 180 000 €.

Les indemnités de licenciement sont exonérées de cotisations, de CSG et de CRDS dans la limite de leur montant légal ou conventionnel.

La fraction excédentaire est exonérée de cotisations à hauteur du plus élevé des deux montants suivants :

- soit la moitié du total de l'indemnité versée,
- soit le double de la rémunération brute annuelle perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, sans que ces limites puisse dépasser la moitié de la première tranche du barème de l'impôt sur la fortune, soit 360 000 €.

Abrogation du dispositif de préretraites progressives et réaménagement du dispositif «CATS» (Article 18)

- L'article 18 de la loi abroge le dispositif de préretraite progressive à compter du 1er janvier 2005 ; les conventions conclues avant cette date continuent à produire leurs effets.

Il convient de rappeler que ce dispositif permet aux salariés âgés d'au moins 55 ans de transformer leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel moyennant la perception d'une allocation complémentaire en compensation, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein et au plus tard à 65 ans.

Il a pour objectif soit d'éviter des licenciements pour motif économique soit de réaliser des embauches compensatrices de demandeurs d'emploi.

- L'article L 352-3 du code du travail précise que des accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, peuvent prévoir le versement, aux salariés, d'allocations en vue d'indemniser la privation partielle d'emploi ; ces allocations sont exonérées des cotisations de sécurité sociale de droit commun assises sur les revenus d'activité et s'analysent en des revenus de remplacement.

Le dispositif de cessation anticipée de certains travailleurs salariés (CATS) institué par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000 au profit de salariés ayant effectué des travaux pénibles, s'inscrit dans ce cadre.

L'article 18 de la loi sur les retraites insère à la fin de l'article L 352-3 du code du travail un alinéa précisant que lorsque l'indemnisation vise à permettre à certains salariés de bénéficier d'un avantage de préretraite, le bénéfice de l'exonération est subordonnée au respect de conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, liées à l'âge et à d'autres caractéristiques, notamment à la pénibilité.

Ainsi, lorsque la privation partielle d'emploi s'analyse en une cessation anticipée d'activité, la loi réserve l'exonération de cotisations aux dispositifs respectant certaines conditions liées notamment à la pénibilité.

L'entrée en vigueur de cette disposition est soumise à la parution du décret devant préciser ces conditions.

Les accords conclus avant cette date continueront d'être régis par les dispositions applicables à la date de leur conclusion.