

- > **L'impact de la réforme des retraites** sur les régimes complémentaires décrypté par P. Baron (avocate)
- > **Résiliation simplifiée des contrats d'assurance** : les modalités techniques sont fixées
- > **Les allocations d'assurance chômage sont revalorisées** de 1,9 % au 1^{er} avril 2023
- > **La Commission européenne évalue l'application** de la directive « temps de travail »

le dossier pratique p. 1-4

- > **Quelles sont les conditions de mise en œuvre** de la priorité de réembauche ?

RETRAITE

L'impact de la réforme des retraites sur les régimes complémentaires décrypté par P. Baron (avocate)

C'est l'une des mesures phares de la réforme des retraites : le report progressif de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite, accompagné d'une accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein. Dans l'attente des décisions du Conseil constitutionnel, qui seront rendues le 14 avril prochain, il est utile de se préparer et de s'interroger sur les conséquences de cette mesure sur les dispositifs de protection sociale complémentaire. Le point avec Pascale Baron, avocate associée au sein du Cabinet Rigaud Avocats.

La réforme des retraites aura-t-elle des répercussions sur les régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance ?

Avec la réforme, les salariés vont être amenés à travailler progressivement plus longtemps ce qui, mécaniquement, augmentera la moyenne d'âge des effectifs dans la plupart des entreprises. Or, que l'on parle des régimes de remboursement de frais de santé ou de prévoyance (risques incapacité, invalidité, décès), un constat semble aujourd'hui partagé par l'ensemble des acteurs : l'augmentation de l'âge moyen d'un

groupe assuré a nécessairement pour effet d'augmenter la consommation médicale et la probabilité de survenance d'un risque.

Ces conséquences ont déjà été observées lors de la précédente réforme des retraites. On peut donc imaginer que, comme ce fut le cas à l'époque, une augmentation des cotisations est probable. Bien évidemment, tout cela dépendra grandement de la situation de chaque entreprise et, notamment, de sa démographie ainsi que de l'équilibre des dispositifs les dernières années.

Si une évolution des cotisations était nécessaire, les entreprises devront être vigilantes sur leurs modalités de prise en compte, tant dans les contrats d'assurance, que dans les actes de droit du travail qui formalisent les dispositifs (accord collectif, référendum ou décision unilatérale). Sur ce dernier point, si l'acte de droit du travail contient une clause encadrant les évolutions de cotisations, il faut vérifier qu'elle peut s'appliquer au cas rencontré. En revanche, si cette clause n'y figure pas, il conviendra, pour éviter un risque Urssaf et de droit du travail, de procéder à une modification de l'acte par avenant.

Qu'en est-il du cas particulier du risque invalidité ?

Rappelons que, sauf exceptions, le Code de la sécurité sociale prévoit que la pension d'invalidité prend fin à l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite. Elle est ainsi automatiquement remplacée par une pension de vieillesse à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le salarié a atteint cet âge. Lors

de la réforme des retraites de 2010, le report de l'âge légal de départ à la retraite, de 60 à 62 ans, s'était appliqué aux invalides, tant ceux qui l'étaient au moment de l'entrée en vigueur de la réforme qu'à ceux qui le seraient après. Cela avait eu un effet immédiat sur les obligations de provisionnement des organismes assureurs. C'est la raison pour laquelle, l'article 31 avait été introduit dans la loi n°89-1009, dite « Évin », afin d'en organiser un « lissage ».

Concernant la réforme actuelle ?

Une autre méthode a été retenue : le maintien du remplacement automatique de la pension d'invalidité par une pension de retraite à un âge inférieur à celui de l'âge légal, et ce tant pour les personnes classées en invalidité au moment de l'entrée en vigueur de la réforme que pour celles qui le seront après. L'article L. 341-15 du Code de la sécurité sociale a été modifié en consé-

// Journée d'actualité

► Réforme des retraites – Ce qui va changer pour l'entreprise

En présentiel ou connecté à distance en direct

Rendez-vous le **jeudi 6 avril 2023** pour le décryptage de la réforme ! Une journée de synthèse pour faire le point sur l'ensemble des nouveautés à anticiper dès maintenant.

Pour plus d'informations :
www.wk-formation.fr/conferences
Tél. : 09 69 32 35 99

quence, et un nouvel article, L. 351-1-5, a été introduit. À date, il n'est **pas juridiquement possible d'affirmer** que la **pension** de vieillesse sera **versée à partir de 62 ans**, comme c'est le cas actuellement, puisque c'est un décret qui déterminera l'abaissement d'âge.

Quelles réflexions les employeurs peuvent-ils engager pour limiter les effets de la réforme sur leurs régimes de remboursement de frais de santé et de prévoyance ?

Deux exemples de réflexions, très différents et par définition non limitatifs, peuvent être fournis.

Le premier concerne la **prévention**. En effet, si les organismes assureurs, les branches (notamment au travers du degré élevé de solidarité) et les grandes entreprises travaillent depuis plusieurs années sur ce thème, son déploiement n'est pas encore aussi important qu'il le pourrait. Or, en tenant compte du secteur d'activité, des « risques » propres à certains métiers, on constate que certaines mesures ne sont **pas dénuées d'effet sur la consommation médicale** ou encore sur la **survenance** de certains **risques**.

Le second concerne l'**aménagement** de la **fin de carrière** avec une logique de main-

tien en activité. À ce sujet, nous constatons un regain d'intérêt pour le **compte épargne-temps** qui, lorsqu'il est bien pensé et piloté, peut permettre aux salariés de réduire leur activité pendant la ou les dernières années avant la liquidation de leur pension de retraite, tout en bénéficiant d'une rémunération identique ou proche de celle d'un temps plein. On peut également souligner, dans le même ordre d'idée que la réforme modifie les modalités de mise en œuvre de la **retraite progressive** (très peu sollicitée à date) et du **cumul emploi-retraite**, ce qui en fera des outils dont les employeurs devront également tenir compte. ■

