

Paris,
le mardi 30 mai 2006

Émetteur : Agence Comptable - Direction des Relations Sociales

Signataires :

Mesdames, Messieurs les Directeurs des organismes de Sécurité
sociale

Mesdames, Messieurs les Médecins-conseils régionaux

Objet : cotisations retraite des salariés à temps partiel

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

1. Rappel du contexte : les textes applicables

Afin de permettre une certaine souplesse dans la constitution de leur retraite, la loi n°2003-775 du 21 août 2003, portant réforme des retraites, a étendu la possibilité pour les salariés exerçant une activité à temps partiel, de cotiser pour leur future pension de retraite sur la base de leur rémunération correspondant à un temps complet, faculté introduite par la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993.

Deux décrets d'application du 31 octobre 2005 (n°2005-1351 et 2005-1352), parus au Journal officiel du 3 novembre 2005, précisent l'ensemble de ces dispositions, le sujet ayant fait l'objet d'une lettre-circulaire de l'Acosse n°2005-176 du 14 décembre 2005, et de l'Arrco/Agirc n°2005-21 du 21 décembre 2005.

2. Les points à retenir

A) Sont concernés :

- tous les salariés travaillant à temps partiel ;

- les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées (forfait jours) s'ils ne sont pas à temps complet.

B) La mise en œuvre de ce dispositif requiert uniquement un accord écrit entre le salarié et l'employeur : il s'agit d'une mesure individuelle.

S'agissant d'un accord entre les parties, l'employeur a toute latitude pour refuser la mise en œuvre du dispositif, sauf lorsque la transformation d'un contrat à temps plein en temps partiel constitue une alternative au licenciement économique.

Une fois donné, l'accord peut être dénoncé. La dénonciation, lorsqu'elle émane de l'employeur, ne peut entrer en vigueur effectivement avant l'expiration d'un délai d'un an.

C) Le dispositif vaut également pour le régime de retraite complémentaire (cf.circulaire AGIRC-ARRCO n°2005-21 DRE du 21 décembre 2005).

D) L'employeur qui répond favorablement à la demande d'un salarié doit prendre en charge la part patronale correspondant au supplément d'assiette. Le salarié concerné prend à sa charge la part salariale correspondant au supplément d'assiette.

Ainsi à titre d'illustration, le surcoût mensuel s'établit :

	<i>Pour l'employeur</i>	<i>Pour le salarié</i>
<i>Pour un salarié niveau 3 Temps partiel 31h.12 - régime de base - régime complémentaire</i>	<i>31.72 Dont 18.91 12.91</i>	<i>23.69 dont 15.07 8.62</i>
<i>Pour un salarié niveau 6 Temps partiel 28h. - régime de base - régime complémentaire</i>	<i>77.13 Dont 45.02 32.11</i>	<i>57.39 Dont 36.07 21.32</i>
<i>Pour un salarié niveau 9 Temps partiel 31h. - régime de base - régime complémentaire</i>	<i>69.70 Dont 27.51 42.19</i>	<i>49.03 Dont 22.04 26.99</i>

3. Recommandations

Les organismes sont invités, dans le cadre de leur processus de prise de décision, à porter une attention toute particulière sur les aspects suivants :

- le nombre de salariés potentiellement concernés par le dispositif ;
- les incidences budgétaires d'une mise en œuvre éventuelle ;
- la nécessité d'une sécurisation juridique des mesures individuelles qui pourraient être prises, en particulier au regard du risque de rupture d'égalité de traitement entre des salariés placés, au sein d'une même entreprise dans des situations identiques, des critères objectifs d'acceptation ou de refus devant être, en tout état de cause, recherchés.

A cet égard, doivent être recherchés des critères objectifs d'acceptation ou de refus.

L'employeur pourrait par exemple, après information des instances représentatives du personnel, accepter la mise en place de ce dispositif pour les seuls salariés classés en-deçà d'un certain niveau compte tenu du coût plus important que constituerait une acceptation pour les salariés classés à des

niveaux supérieurs, ou se référer à un plafond de surcoût qu'il refuserait de dépasser, ou bien encore réserver le bénéfice de ce nouveau dispositif aux salariés atteignant un certain âge, notamment en vue de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite.

Ayant procédé à l'examen de ces éléments lors de sa séance du 19 avril 2006, le Comité Exécutif des Directeurs de l'Ucanss recommande de recourir à ce dispositif uniquement pour des situations particulières, notamment faciliter la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, et d'exclure, en tout état de cause, la possibilité de prendre en charge tout ou partie de la part salariale.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard

Directeur

