

Handicap

Simplification de la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

Le décret n° 2016-10 du 2 février 2016, accompagné d'un arrêté daté du même jour, simplifie, à compter du 1^{er} juillet 2016, la procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap.

On retiendra les points suivants :

- Moins de justificatifs à présenter par l'employeur.

L'employeur n'a plus à produire la fiche de poste, la copie du dernier bulletin de paie du tiers aidant ou l'attestation d'information du salarié.

- Attribution de la RLH facilitée pour certaines personnes.

Les modalités d'attribution de la RLH sont facilitées pour les personnes âgées de 50 ans révolus et plus et pour

les personnes sortant d'entreprises adaptées.

- Renouvellement simplifié en cas de situation inchangée.

- Modification des modalités de calcul de l'aide à l'emploi.

Actuellement, le montant annuel de l'aide à l'emploi est égal à 450 fois le smic horaire (900 fois le Smic horaire pour le montant majoré), chargé d'un taux forfaitaire de 21,5 % de cotisations patronales fiscales et sociales. Ce taux forfaitaire de 21,5 % est supprimé et, en compensation, le montant annuel de l'aide est relevé à 550 fois le Smic horaire (1 095 fois le Smic horaire pour le montant majoré). Par ailleurs, il est précisé que l'aide est versée au prorata du temps de travail effectif.

- Enfin, pour les employeurs soumis à l'obligation d'emploi, le versement de l'aide à l'emploi se fera désormais par défaut.

Il ne sera plus demandé aux employeurs de choisir entre l'aide à l'emploi et la modulation de la contribution. Ainsi, si dans le mois qui suit la notification de la décision de RLH, l'employeur n'a pas notifié son option pour la modulation de la contribution, l'aide à l'emploi sera versée.

Par ailleurs, il est également prévu que, si l'employeur ayant opté pour la modulation de la contribution ne se trouve plus assujéti à l'obligation d'emploi ou remplit cette obligation pendant la durée de la RLH, l'aide à l'emploi viendra se substituer, à sa demande, à la modulation de la contribution. ■

Agirc/Arrco

Retraites complémentaires

Les partenaires sociaux ont signé, le 30 octobre 2015, un *"accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-AGFF"*.

Cet accord définit :

- Les mesures applicables en 2016, 2017, et 2018 avant l'entrée en vigueur, à partir du 1^{er} janvier 2019, du régime unique découlant de la fusion Agirc-Arrco.

- Les principes qui vont régir le régime unique qui doit être mis en place au 1^{er} janvier 2019.

Mesures applicables en 2016, 2017 et 2018

- La revalorisation des pensions Agirc/Arrco interviendra le premier novembre de chaque année.

- La valeur des points Agirc et Arrco *"sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac, diminuée de 1 point sans pouvoir diminuer en valeur absolue."*

- Pour les cadres, la cotisation AGFF (Association de Gestion du Fonds de Financement) est étendue à la tranche C

à partir du 1^{er} janvier 2016, avec un taux et une répartition employeur/salarié identiques à ceux actuellement en vigueur sur la tranche B.

- La cotisation CET (Contribution Exceptionnelle et Temporaire) est reconduite pour 2016, 2017 et 2018.

- Le pourcentage d'appel des cotisations reste inchangé pour cette période, soit 125 %.

Il s'agit des principales mesures qui impacteront les payes à compter du 1^{er} janvier 2016.

Création du régime unifié de retraite complémentaire entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019, et résultat de la fusion Agirc/Arrco

- L'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco sont repris par ce régime.

- Comme l'Agirc et l'Arrco, ce régime fonctionnera par répartition et par points.

- Les tranches de rémunérations sur lesquelles sont assises les cotisations, qui sont actuellement :

- T1 et T2 pour les non cadres,
- TA et TB et TC pour les cadres,

seront remplacées par 2 tranches :

➤ Première tranche correspondant à un plafond de Sécurité sociale (TA ou T1 actuelles, ces deux tranches étant identiques).

➤ Seconde tranche : celle comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et huit plafonds de la Sécurité sociale.

- Le taux contractuel minimum obligatoire sur la première tranche reste fixé à 6,20 %.

- Le taux contractuel obligatoire sur la deuxième tranche est porté à 17 %. (il est actuellement de 16,44 % sur TB pour les cadres, et de 16,20 % sur T2 pour les non-cadres).

Pour les allocations de retraites, liquidées avec effet à compter du 1^{er} janvier 2019, et pour les générations nées à partir de 1957, il est institué un coefficient de solidarité et un coefficient majorant. ■