



Le régime général de prévoyance sociale en Côte d'Ivoire est géré par la Caisse Nationale de Prévoyance sociale (CNPS). Cette institution de prévoyance sociale, dans sa forme actuelle, a été créée par les lois n° 476 et 477 du 02 août 1999 (portant respectivement définition et organisation des institutions de prévoyance sociale, d'une part, et, d'autre part, portant modification du code de la prévoyance sociale) et, enfin, par un décret n°2000-478 du 12 juillet 2000. Aux termes de ces nouvelles dispositions législatives et réglementaires la CNPS est une personne morale de droit privé de type particulier en charge de la gestion des différentes branches de prestations sociales. Placée sous une double tutelle et gérée par un conseil d'administration tripartite de douze membres représentant équitablement l'État, les employeurs et les salariés du secteur privé. Une ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 modifiant certains articles la loi n°99-447 du 02 août 1999, portant modification du code de la prévoyance sociale, a été adoptée. Nous présenterons cette réforme relative à l'âge de la retraite, au taux de cotisation, au changement de la base de calcul des pensions, au plafond de cotisation et au changement de l'âge limite de l'enfant donnant droit à la bonification. Pour le gouvernement, l'équilibre de la branche retraite, la relance de l'économie d'un pays en crise y passe.

Le régime de la retraite en Côte d'Ivoire est un système de solidarité et de redistribution par lequel les cotisations des personnes actives financent les pensions des retraités. La viabilité de ce système suppose que le rapport entre les actifs et les retraités soit, au moins équilibré, sinon positif. Le contexte socio-économique se caractérisant par le nombre sans cesse croissant des retraités et par un nombre très insuffisant des cotisants, en raison de la longue crise politique que connaît la Côte d'Ivoire et qui a des répercussions sur l'emploi, semblait compromettre l'avenir des retraites. Il fallait donc sauver le système par une recherche de l'équilibre financier de la branche retraite et par delà constituer un levier de la relance économique de la Côte d'Ivoire.

### L'âge de la retraite

L'ordonnance du 11 janvier procède à l'augmentation de l'âge de la retraite qui passe de 55 à 60 ans. En effet, depuis la loi n°60-314 du 21 septembre 1960 en passant par les arrêtés des 15 décembre 1955 et 10 décembre 1958, le législateur ivoirien avait toujours retenu l'âge de 55 ans comme celui à partir duquel un salarié pouvait prendre sa retraite. Cela ne signifiait nullement qu'il fallait obligatoirement atteindre l'âge de 55 ans avant de solliciter la retraite. Dans l'ancienne législation à compter de 50 ans le salarié pouvait anticiper sa retraite en subissant un abattement de 25% sur sa pension de retraite soit 5% par année d'anticipation, sauf si l'ancien salarié était reconnu inapte à tout travail dans les conditions fixées par arrêté du ministre en charge de la prévoyance sociale ou s'il avait atteint son niveau maximum de cotisation. Ce niveau maximum étant de 15 années de cotisations. Dans la nouvelle disposition, les salariés peuvent également décider d'anticiper la date de leur retraite à partir de 55 ans. Désormais, une règle progressive d'abattement s'appliquera sur la pension. Concrètement, et pour l'année 2012, tout salarié désireux de prendre sa retraite et ayant déjà atteint l'âge de 55 ans, ne subira que 5% d'abattement dans la mesure où les dispositions transitoires fixent l'âge de la retraite à 56 ans pour cette année. Par ailleurs, l'âge pris en compte en 2013 sera de 57 ans, 58 ans en 2014... Dans cette logique, la pleine application de l'âge de 60 ans comme âge

limite de la retraite n'interviendra qu'à l'horizon 2016. Cette disposition transitoire apparaît théoriquement plus avantageux que l'ancienne disposition qui frappait de façon automatique la pension de 5% d'abattement par année d'anticipation à partir de 50 ans.

## Le taux de cotisation

La nouvelle ordonnance prévoit que le taux de cotisation destiné à financer la branche retraite est fixé à 14% des salaires soumis à cotisation, contre 8% auparavant. Toutefois, pour la période allant de la signature de la présente ordonnance au 31 décembre 2012 ce taux est fixé à 12% des salaires soumis à cotisation. La nouvelle disposition portant sur le taux de cotisation va plus loin en procédant à une répartition précise sur le pourcentage entre les employeurs et les salariés. Désormais les employeurs ne devront s'acquitter que de 55% de ce taux contre 45% pour les salariés. Dans l'ancienne législation (taux à 8%), il était demandé une contribution patronale d'au moins 50% et d'au plus 50% pour la part salariale. Dans la pratique de la CNPS, les employeurs s'acquittaient de 4,8% du taux de cotisation (ce qui représentait 60% dans la répartition) contre 3,2% pour les salariés (soit 40% de leur salaire). Il apparaît à la lumière de cette présentation que cette disposition est moins avantageuse pour les salariés.

Il s'agit également du changement de la base de calcul des pensions de retraites, de la revalorisation des pensions qui tiendra compte du coût de la vie, de l'augmentation de l'âge limite de l'enfant donnant droit à la bonification de la pension de retraite.

D'abord en ce qui concerne la base de calcul de la pension de retraite, la nouvelle ordonnance prend en compte les 15 meilleures années, contrairement à l'ancienne loi qui ne prenait en compte que les 10 meilleures années.

Ensuite, l'ordonnance retient que le taux des prestations familiales sera fixé désormais en fonction de l'évolution du coût de la vie et de l'équilibre de la branche. Ainsi, le plafond de cotisation ne serait plus indexé sur le SMIG.

Mais, l'article 150 nouveau stipule que « *Le montant maximum de la pension versée au titre de la branche retraite est de 50% du salaire moyen d'activité* » alors qu'anciennement il s'agissait « *du montant minimum de la pension* » qui était fixé à 50%. Le changement d'adverbe dans la formulation de cette disposition a pour effet direct de considérer que le montant le plus élevé qui puisse être versé à un ancien salarié retraité ne peut à aucun moment être supérieur à la moitié du salaire moyen d'activité. Une telle formulation nous semble contraire aux intérêts des retraités et surtout à un objectif qui fait l'objet de propagande mais n'est pas traduit par les textes. Il existe d'ailleurs une nette volonté de réduire ce montant puisque le dernier alinéa de l'ancien article 155, en vertu duquel « *le montant mensuel de la pension minimum ne peut être inférieur à 50% du salaire minimum interprofessionnel garanti* », a disparu dans la nouvelle version. La combinaison de ces différentes dispositions suscite quelques inquiétudes relativement à la suppression de la garantie d'un minimum de pension tel que le prévoyait l'ancienne loi. Il semble en définitive que la recherche de l'équilibre de la branche passe par la réduction du montant des pensions à verser et par le durcissement des conditions de sa perception. Il reste à espérer que les nobles ambitions seront atteintes pour sauver la branche retraite de la « faillite ».