

PROTECTION SOCIALE

. Loi portant réforme des retraites

Le Conseil constitutionnel a validé, le 9 novembre 2010 (décision 2010-617), l'essentiel de la réforme des retraites. La loi a été publiée au JO le 10 novembre 2010. L'âge légal de départ sera donc bien relevé progressivement de 60 à 62 d'ici 2018, tandis que l'âge du taux plein passera de 65 à 67 ans d'ici à 2023.

L'examen du Conseil constitutionnel a néanmoins censuré l'ensemble des dispositions relatives à la réforme de la santé au travail considéré comme des « cavaliers législatifs » en ce sens qu'elles ne présentaient aucun lien avec les retraites. Il s'agit :

- de la remise à plat des missions et des modalités de fonctionnement des services de santé au travail
- l'obligation par l'employeur de désigner un ou plusieurs salariés pour prendre en charge les activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise
- la remise en cause des accords collectifs qui prévoient des mesures dérogatoires en matière d'exams médicaux par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne la périodicité des visites
- le système de dérogation qui aurait permis, par décret ou par accord collectif, d'appliquer des règles particulières de surveillance médicale à certaines catégories de salariés, comme les stagiaires de la formation professionnelle, les travailleurs saisonniers ou encore les VRP
- la mise en place d'une procédure d'échange d'écrits entre l'employeur et le médecin du travail lorsqu'il existe un risque pour la santé des salariés.

Le volet « pénibilité » de la loi reste néanmoins maintenu en l'état.

Le décret d'application, paru au Journal Officiel du 31 décembre 2010, confirme notamment la progressivité du recul de l'âge légal de la retraite et adapte les dispositifs de retraite anticipé pour longue carrière, pour handicap lourd et la surcote.

Les assurés nés en 1953 et 1954 connaissent désormais le nombre exact de trimestres requis nécessaire à une retraite à taux plein. La durée d'assurance augmente d'un trimestre et passe de 164 trimestres pour les générations de 1952 à 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954. Les générations suivantes connaîtront le nombre exact de trimestres requis pour une retraite à taux plein par décret publié avant le 31 décembre de leur 56^{ème} anniversaire.

Pour les parents d'enfant handicapé, le législateur a décidé de leur octroyer une retraite à taux plein à 65 ans quel que soit le nombre de trimestres d'assurance qu'ils ont acquis, sous certaines conditions. Pour pouvoir y prétendre, l'assuré devra à partir du 1^{er} juillet 2011 :

- Soit bénéficiaire d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ;
- Soit établir qu'il a été salarié ou aidant familial, pendant une durée d'au moins 30 mois, de son enfant bénéficiaire de l'élément d'aide humaine de la prestation de compensation du handicap accordé notamment en cas de nécessité de recours à une tierce personne ou pour handicap lourd.

De plus, à compter du 1^{er} juillet 2011, le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière est aménagé compte tenu du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite. Ce dispositif sera ouvert aux assurés ayant débuté leur activité avant leur 18^{ème} anniversaire. Le décret détaille, pour chaque génération, les âges minima d'entrée dans le dispositif et les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée requises.

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, ouvre également aux travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, le dispositif de retraite anticipée. A compter du 1^{er} janvier 2011, tout travailleur reconnu handicapé par cette commission peut liquider sa retraite de base à 55 ans, sous réserve qu'il remplisse les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée requises.

Concernant la surcote, qui est une majoration de la pension de retraite de base dont bénéficie tout assuré qui poursuit son activité professionnelle après l'âge légal de départ à la retraite et au-delà de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein, le décret adapte également les dispositions réglementaires pour tenir compte du relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite. Ainsi, cette majoration sera accordée à l'assuré né en 1953 qui poursuit son activité professionnelle malgré l'acquisition de 165 trimestres d'assurance, non plus après ses 60 ans, mais après 61 ans. En revanche, les références au 65^{ème} anniversaire sont maintenues. Ainsi, pour les trimestres acquis entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2008, chaque trimestre accompli après le 65^{ème} anniversaire de l'assuré lui donne droit à un taux de majoration de 1.25%.

Source : Loi portant réforme des retraites n°2010-1330 du 9 novembre 2010 ; Décision du Conseil constitutionnel n° 2010-617 du 09/11/2010 ; Décret n° 2010-1734, 30/12/2010, JO 31/12/2010

. La réforme de la médecine du travail

La réforme des retraites votée au mois de novembre 2010 intégrait un projet de réforme des services de santé au travail. Ces dispositions ont été invalidées par le Conseil constitutionnel lors de l'examen de constitutionnalité relatif au projet de loi, comme étant sans lien avec la réforme des retraites. La réforme des services de santé au travail devra donc faire l'objet d'un projet de loi spécifique. Une proposition a été adoptée au Sénat le 27 janvier.

Cette proposition de réforme reprend en grande partie les dispositions intégrées au projet de réforme des retraites tout en l'enrichissant de dispositions plus protectrices du médecin du travail notamment en réaffirmant le rôle central du médecin du travail à travail un nouvel article du code du travail (art. L.4623-8) selon lequel « dans les conditions d'indépendance professionnelles définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code ». L'accent est également mis sur le statut protecteur du médecin du travail. Ainsi, en cas de mise en œuvre d'une procédure de rupture conventionnelle, celle-ci devrait être soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Le CDD qu'aurait conclu un médecin du travail, ne pourrait être rompu qu'après constatation par l'inspecteur du travail que cette rupture ne constitue pas une mesure discriminatoire.

Le texte adopté doit être soumis à l'examen des députés.

Source : Proposition de loi Sénat n° 57, 27 janvier 2011