

PROTECTION SOCIALE

Projet de loi portant réforme des retraites

Lors de sa conférence de presse du 16 juin 2010, le ministre du travail a présenté les orientations retenues par le Gouvernement en matière de réforme des retraites (augmentation de la durée d'activité, développement de l'emploi des seniors, amélioration des mécanismes de solidarité...). Cette réforme ne sera toutefois pas inscrite dans une seule et même loi. Les mesures phares ont été validées par l'Assemblée nationale le 15 septembre 2010 (examen par le Sénat le 05 octobre 2010)- pour le reste, il faudra attendre la publication des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2011 et les décrets d'application qui suivront.

Quels sont ses points essentiels ?

1. Relèvement de l'âge de la retraite pour atteindre 62 ans en 2018

L'âge légal de départ à la retraite, fixé aujourd'hui à 60 ans sera porté à 62 ans progressivement, au rythme de 4 mois supplémentaires par année de naissance à partir de la génération née après le 1^{er} juillet 1951.

Par exemple, l'assuré né en 1952, dont le départ à la retraite peut, selon les règles actuelles, avoir lieu dans deux ans (2012) devra travailler 8 mois de plus, pour un départ en retraite au plus tôt à 60 ans et 8 mois.

Seules les pensions prenant effet à partir du 1^{er} juillet 2011 seront impactées.

Nouvel âge de départ selon la réforme envisagée :

Date de naissance	Âge de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Âge de départ après la réforme	Date de départ après la réforme
1er juillet 1951	60 ans	1er juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1er novembre 2011
1er janvier 1952	60 ans	1er janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1er septembre 2012
1er janvier 1953	60 ans	1er janvier 2013	1 an	61 ans	1er janvier 2014
1er janvier 1954	60 ans	1er janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1er mai 2015
1er janvier 1955	60 ans	1er janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1er septembre 2016
1er janvier 1956	60 ans	1er janvier 2016	2 ans	62 ans	1er janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

2. Suppression de la décote : âge relevé de 65 à 67 ans

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein (= ne pas subir de décote si l'assuré ne justifie pas de la durée minimum de cotisations), il faut attendre l'âge de 65 ans aujourd'hui. Cet âge sera relevé, au rythme de 4 mois supplémentaires par an (à partir du 1^{er} juillet 2016) pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023.

3. Maintien du dispositif de départ anticipé « longues carrières »

Le Gouvernement désire prolonger et élargir le dispositif « longues carrières » en tenant compte également du relèvement de l'âge légal de la retraite de droit commun (= l'âge de départ à la retraite augmenterait pour ces assurés mais sans dépasser l'âge de 60 ans).

D'une part, il s'agit de permettre aux salariés ayant commencé à travailler très tôt (avant 18 ans) de partir avant 60 ans. Pour les salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans, l'âge d'accès à la retraite sera porté à 58 ou 59 ans. Pour les salariés ayant débuté à 16 ans, l'âge de départ sera porté

à 60 ans.

NB : La durée d'assurance requise pour bénéficier de ce dispositif ne sera pas modifiée (deux ans de plus que la durée requise pour avoir droit à une retraite à taux plein).

D'autre part, le bénéfice de ce départ anticipé sera étendu aux assurés ayant débuté leur carrière à 17 ans. Ces assurés pourront partir à la retraite à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance applicable au dispositif.

A noter :

- Les générations antérieures à 1956 bénéficieront toujours du dispositif actuel ;
- Pour la génération 1956 et les suivantes, la possibilité de partir à 56 ou 57 ans sera supprimée ;
- Les conditions d'obtention du départ anticipé se durciront mécaniquement du fait de l'allongement du temps d'étude, de l'obligation de scolarité portée à 16 ans à partir de la génération 1953 et surtout par la progression de la durée d'assurance minimale identique à celle requise par le taux plein.

4. Prise en compte de la pénibilité du travail

Les assurés dont l'état de santé est dégradé suite à des facteurs de pénibilité (contraintes physiques, environnement agressif, rythmes de travail...) pourront toujours partir en retraite dès 60 ans (même en l'absence du nombre de trimestres requis).

Cette mesure s'articule autour de deux principes :

- ⇒ Le droit au départ anticipé est lié à une usure physique constatée au moment du départ en retraite
- ⇒ Le droit au départ sera accordé de manière individuelle, et non dans le cadre d'une approche collective reposant notamment sur une liste de métiers ou classifications professionnelles.

Un « dossier médical en santé au travail »* constitué par le médecin du travail retracera les informations relatives à l'état de santé du travailleur et les expositions auxquelles il a été soumis.

Au départ, la possibilité de partir en retraite dès 60 ans avec une pension complète était accordée aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité égal ou supérieur à **20%** ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle ou accident du travail. Finalement, la mesure pourra s'appliquer à partir d'un taux d'incapacité de **10%**, sur décision d'une commission pluridisciplinaire.

NB : le coût de la mesure liée à la pénibilité serait intégré dans les éléments de calcul de la cotisation AT, avec une modulation selon les secteurs d'activité.

Les branches professionnelles ou les entreprises sont incitées à s'engager dans des **négociations** afin

de proposer à leurs salariés exposés à des facteurs de pénibilité un aménagement de la fin de leur carrière (temps partiel/tutorat...).

Pénalité ? Seront assujetties à une taxe maximale de 1% sur l'ensemble des salaires versés, les entreprises d'au moins 50 salariés qui comptent une proportion minimale de salariés affectés à des facteurs de risque professionnels (décret) et qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (avant fin 2011).

5. Prise en compte des périodes de chômage non indemnisées en début de carrière

Actuellement, les jeunes en situation précaire peuvent valider 4 trimestres d'assurance vieillesse au titre de la première période de chômage non indemnisée. Il est proposé de porter ce nombre à 6.

6. Carnet de santé individuel*

Les expositions aux risques professionnels (port de charges lourdes, vibrations, travail impliquant des postures physiques pénibles...) sont désormais obligatoirement enregistrées dans **un carnet de santé individuel au travail**.

De même, une nouvelle obligation déclarative sera imposée à l'employeur : ce dernier devra, en lien avec le médecin du travail, consigner sur un formulaire les risques auxquels le salarié est exposé et la période au cours de laquelle cette exposition est survenue. Une copie de ce document sera remise au salarié à son départ de l'établissement.

7. Emploi de seniors et allègements de charges sociales

Deux nouvelles mesures :

- Une prime de 12 mois pour l'embauche de salariés au chômage de plus de 55 ans (montant de l'aide = 14% du salaire brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale, si l'embauche s'effectue en CDD de plus de 6 mois ou CDI) ;
- Un changement du mode de calcul relatif aux allègements de charges patronales (annualisation).

Précisions sur le calcul des allègements généraux de charges sociales à partir de la rémunération annuelle globale :

Actuellement le calcul des allègements généraux de charges patronales est appliqué mois par mois. Le projet de loi prévoit de l'appliquer aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année.

Cette mesure concernera la réduction générale des cotisations patronales mais également les réductions de cotisations patronales applicables dans les ZRU, ZRR, ZFU et dans les BER.

NB : Cette mesure figure dans le projet de financement de la sécurité sociale pour 2011.

D'après les explications fournies par le ministère du Travail, le montant de l'allègement serait calculé chaque mois en partant du 1/12^e de la rémunération annuelle. Une régularisation en fin d'année serait alors nécessaire.

Exemple : un salarié a une rémunération mensuelle de 1 500 €, il perçoit un 13^e mois en **décembre** et reçoit une prime de 800 € en **juillet** dans une entreprise de plus de 19 salariés et appliquant la réduction générale des cotisations dite réduction Fillon.

CALCUL ACTUEL DE LA RÉDUCTION	CALCUL DE LA REDUCTION SELON LE PROJET DE REFORME DES RETRAITES
<p>Pour les mois de janvier à juin (6) et d'août à novembre (4) :</p> $C = 0,26/0,6 \times [1,6 \times (1\ 343,80/1\ 500) - 1] = 0,188$ <p>Le montant de la réduction est de 282,00 € par mois (1 500 x 0,188)</p> <p>Pour juillet : $C = 0,26/0,6 \times [1,6 \times (1\ 343,80/ (1\ 500 + 800)) - 1] = - 0,028 =$ ramené à 0</p> <p style="text-align: center;">⇒ Pas de réduction pour ce mois.</p> <p>Pour décembre : $C = 0,26/0,6 \times [1,6 \times (1\ 343,80/ (1\ 500 + 1\ 500)) - 1] = - 0,123$ ramené à 0</p> <p style="text-align: center;">⇒ Pas de réduction pour ce mois.</p>	<p>Le montant de la rémunération annuelle est de 20 300 € (1 500 x 12) + 1 500 (13^e mois) + 800 (prime)</p> <p>1/12^e de cette rémunération est égal à 1 691 euros</p> <p>Pour les mois de janvier à décembre :</p> $C = 0,26/0,6 \times [1,6 \times (1\ 343,80/1\ 691) - 1] = 0,118$ <p>Le montant mensuel de la réduction est de 199,54 € par mois (1 691 x 0,118)</p>
<p>Sur l'année, le montant de la réduction s'élève à 2 820 € (282 € x 10 mois)</p>	<p>Sur l'année, le montant de la réduction s'élève à 2 394,48 € (199,54 € x 12 mois)</p> <p>Si le salarié reçoit une prime exceptionnelle au cours de l'année, il sera nécessaire de la prendre en compte et de recalculer le montant de l'allègement sur l'année. L'employeur devra procéder à une régularisation, et éventuellement verser un complément de cotisations.</p>
<p>⇒ Sur l'année, la différence est de 425,52 € (2 820 – 2 394,48)</p>	

8. Retraite des femmes

Les entreprises de plus de 300 salariés ont actuellement l'obligation de faire un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes – rapport très peu établi en pratique. Pour inciter les employeurs à agir sur ce point, il est prévu de créer un dispositif de **sanction**.

Il est ainsi envisagé la création, à compter du 1^{er} janvier 2012, d'une pénalité de 1% de la masse salariale brute, à la charge des entreprises **d'au moins 50 salariés** (*durcissement du texte initial prévoyant cette pénalité pour les seuls employeurs d'au moins 300 salariés*) non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou par un plan d'action visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

PLAN D'ACTION ? Le texte prévoit l'obligation (aux employeurs) d'établir « un plan d'action en recensant les objectifs et les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ainsi que l'évaluation de leur coût ».

Quel rapport avec les retraites ? Les femmes subissent du fait de leurs congés maternité/parental une chute du niveau de leur pension. Afin de remédier à cette situation, l'IJSS perçue pendant le congé maternité sera intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension (pour les congés de maternité débutant le 1^{er} janvier 2012).

Aujourd'hui, si le trimestre au cours duquel est survenu l'accouchement est validé gratuitement par les régimes de retraite, le congé de maternité impacte toutefois le montant de la pension de la mère. En effet, les IJSS maternité ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Seule la garantie de rémunération éventuellement versée par l'employeur est comptabilisée.

⇒ En tenant compte des IJSS maternité dans le calcul du salaire annuel moyen, la pension des femmes ne devrait plus être pénalisée par leur congé de maternité.

La **HALDE** s'est prononcée sur le projet de réforme des retraites. Dans une délibération du 13 septembre 2010, la Haute Autorité recommande d'améliorer la prise en compte de la situation des femmes dans le nouveau système de retraite (*Délibération HALDE 2010-202 du 13 septembre 2010, disponible sur www.halde.fr*).

Attention – La commission des affaires sociales a ajouté au projet de loi des mesures sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), avec l'avis favorable du ministre.

De nouvelles dispositions sont prévues concernant :

- La mise en place du PERCO (les branches devraient notamment engager des négociations au plus tard le 31 décembre 2012 afin de mettre en place des PERCO de branche) ;
- L'alimentation du PERCO.

Sources :

- *Projet de loi portant réforme des retraites n° 527 adopté en première lecture par l'Assemblée nationale, 15 septembre 2010 [le projet est actuellement (mardi 05 octobre 2010) examiné par les sénateurs] ;*
- *Dossier de presse du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011.*