

La réforme des retraites résultant de la loi du 9 novembre 2010

Les grandes lignes du texte

par *Thierry TAURAN*, Maître de conférences à l'Université Paul Verlaine de Metz

PLAN

I. Le cœur de la réforme

- A. Le recul de l'âge de la retraite
- B. Prise en compte de la pénibilité du parcours professionnel

II. Les dispositions d'accompagnement

- A. La préparation de la retraite
- B. L'information des cotisants

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (1) introduit de nombreuses modifications dans les règles d'attribution des pensions. Parmi les nouvelles mesures figure l'augmentation progressive de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans à partir du 1^{er} juillet 2011 et ce jusqu'en 2018. La réforme aura atteint ses pleins effets à cette date. Néanmoins, est prise en compte la pénibilité au travail à partir du 1^{er} juillet 2011 en faveur des assurés atteints d'une incapacité physique au moins égale à un certain taux. Ces derniers échappent à l'augmentation de l'âge de la retraite ainsi qu'au mécanisme de la décote.

Farouchement contestée par les organisations syndicales au motif d'une remise en cause de la retraite à 60 ans et des acquis sociaux, présentée au contraire comme indispensable par le gouvernement compte tenu de l'allongement de l'espérance de vie des Français, la loi du 9 novembre 2010 est un texte technique et extrêmement long (118 articles) (2). Il renvoie à des dizaines de décrets d'application. La production réglementaire a déjà commencé (3).

Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans intervient à dater du 1^{er} juillet 2011 et va s'effectuer progressivement pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1956. La réforme atteindra son plein effet en 2018, étant donné que la génération 1956 aura 62 ans à cette date. Le relèvement de l'âge de la retraite intervient par génération suivant des règles fixées par décret. Néanmoins, selon les régimes de Sécurité sociale, des calendriers différents sont retenus (4).

A la lecture du texte, il apparaît que la réforme est de type « paramétrique » et non de nature « systémique ». La loi du 9 novembre 2010 a des incidences paramétriques dans la mesure où elle modifie les éléments (les paramètres) de calcul du droit à pension, c'est-à-dire essentiellement l'âge d'ouverture du droit. En théorie, une loi qui a des incidences systémiques est conçue différemment : elle opère un remodelage, une restructuration, de l'ensemble des régimes de retraite soit sur le plan administratif (ex : une fusion des régimes de retraite en un seul), soit sur le plan financier (ex : abandon de la répartition et mise en place de la capitalisation), soit les deux en même temps. Le législateur n'a pas franchi le pas. La réforme systémique est remise à plus tard (5).

L'impact réel de la réforme est incertain à l'heure où nous écrivons. D'un point de vue mathématique, en effet, on ne peut jamais calculer avec exactitude si le système des retraites tout entier sera équilibré à une certaine date,

(1) L. n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, JO du 10 nov. p. 20034 ; C. const. 9 nov. 2010, déc. n° 2010-617 DC. On ne développera pas ici les aspects institutionnels du texte, à savoir notamment la création d'un comité de pilotage des régimes de retraite. La loi contient d'importantes règles de droit transitoire (art. 118). Les articles de la loi (à l'exception de ceux qui ont été invalidés par le Conseil constitutionnel) n'entrent pas en vigueur en même temps et elle confie pour une large part au pouvoir réglementaire le soin d'en définir les modalités d'application. Certains sont d'application depuis le 11 novembre 2010, d'autres depuis le 1^{er} janvier 2011, alors que d'autres entrent en vigueur plus tard, notamment le 1^{er} juillet 2011.

(2) Moins ceux censurés par le Conseil constitutionnel, en matière de services de santé au travail, pour cause de hors sujet : art. 63 à 75. V. I, B. de la présente étude.

(3) D. n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et portant application des articles 17, 20 (III) et 21 (III) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JO du 31 déc. p. 23496 ; D. n° 2010-1740 et 1741 du 30 déc. 2010 (fonction publique).

(4) Les régimes spéciaux déjà réformés en 2008 (SNCF, EDF, RATP, clercs de notaire...) ne sont pas concernés. Il convient, à leur égard, de faire application des décrets de 2008 qui ont défini un calendrier spécifique. Parmi les régimes spéciaux concernés par la loi de 2010 figurent en revanche les régimes de la fonction publique civile et militaire.

(5) Art. 3 de la loi.

car on ne maîtrise pas les divers paramètres qui entrent en ligne de compte. L'équilibre financier est déterminé par des facteurs *démographiques* (ex : le vieillissement de la population), *juridiques* (ex : le niveau des pensions accordées) et *économiques* (ex : le nombre d'emplois disponibles à un moment donné qui vont générer des cotisants). Si l'on peut, à la rigueur, mesurer le premier facteur à l'aide d'outils statistiques et réduire le second à l'aide de réformes législatives ou réglementaires, le troisième échappe en grande partie aux prévisions en raison du caractère mouvant de la conjoncture économique. Nul ne peut prédire si l'économie de la France sera prospère ou en récession en 2018 et au-delà.

Du reste, réaliser des prévisions d'ensemble supposerait que les actuels régimes de retraite soient

comparables. Or tel n'est pas le cas, étant donné que le système français des retraites est composé d'une foule de régimes professionnels (régime général, spéciaux, agricole...). Ces derniers ne sont pas soumis aux mêmes contraintes démographiques et économiques, ce qui empêche de formuler des prévisions fiables sur leurs possibilités de retour à l'équilibre, faute de pouvoir comparer des données identiques ou, tout au moins, voisines.

La présente étude insistera sur les modifications introduites par la loi du 9 novembre 2010 dans les conditions d'ouverture du droit à pension, qui constituent le cœur de la réforme (I). On abordera ensuite les dispositions d'accompagnement dont le rôle est d'aménager le recul de l'âge de la retraite (II).

I. Le cœur de la réforme

Le cœur de la réforme réside dans le recul de l'âge d'ouverture du droit à pension (A) et dans la prise en compte de la pénibilité comme facteur permettant, sous certaines conditions, à un assuré social de bénéficier d'un départ avant l'âge requis (B).

A. Le recul de l'âge de la retraite

Le principe de la retraite à 62 ans (1°) ne fait pas obstacle, curieusement, à la réintroduction, dans le Code de la Sécurité sociale, de l'assurance veuvage qui avait été supprimée (2°).

1° Principe : la retraite à 62 ans

À partir du 1^{er} juillet 2011, l'âge de l'ouverture du droit à une pension de retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1956 (6). Pour passer de 60 à 62 ans, l'âge de la retraite augmente de quatre mois par génération. Une génération regroupe l'ensemble des assurés nés la même année (7). Le tableau suivant récapitule le calendrier d'application :

Année de naissance	Age d'ouverture du droit à pension
1956 et au-delà	62 ans
1955	61 ans et 8 mois
1954	61 ans et 4 mois
1953	61 ans
1952	60 ans et 8 mois
A partir du 1 ^{er} juillet 1951	60 ans et 4 mois
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans

Les assurés peuvent néanmoins, en principe à l'âge de 67 ans, bénéficier de la retraite à taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance. L'âge de 67 ans est en effet considéré comme un âge « pivot », c'est-à-dire l'âge à partir duquel le coefficient de minoration de la pension qu'est la décote est annulé. Par exception, le taux plein est accordé à 65 ans (et non 67 ans) dans divers cas de figure, notamment en faveur des handicapés (8) et des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle en qualité d'aidant familial selon les termes du Code de l'action sociale et des familles (9), c'est-à-dire qui viennent en aide à une personne handicapée. L'âge pour bénéficier d'un taux plein sans décote est également fixé à 65 ans pour les assurés justifiant d'un nombre minimum de trimestres au titre de la majoration de la durée d'assurance (MDA) visée par le Code de la Sécurité sociale (10). Il s'agit des assurés sociaux qui élèvent un enfant ouvrant droit notamment à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

Les fonctionnaires sont également concernés par la réforme (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière). Dans les régimes spéciaux de la fonction publique, l'âge de la retraite varie selon que les agents sont placés en catégorie active ou en catégorie sédentaire. Avant que n'intervienne la loi du 9 novembre 2010, l'âge de la retraite était fixé à 55 ans dans le premier cas et à 60 ans dans le second. Désormais, pour

(6) Art. 18 de la loi. Cet article est, de loin, le texte le plus important de la loi nouvelle. V. CSS, art. L. 161-17-2.

(7) Cette règle s'applique aux salariés (CSS, art. L. 351-1), au régime agricole (C. rur., art. L. 732-18), sans oublier les fonctionnaires (C. pens., art. L. 24, I, 1° et L. 25, 1°). Le dispositif de retraite anticipée pour « carrière longue » est modifié, ainsi que les règles de constitution de la retraite des femmes. Parmi les mesures techniques figure aussi

l'augmentation du taux des cotisations retraite des fonctionnaires, qui se trouve progressivement aligné sur celui des salariés.

(8) Art. 20 de la loi. CSS, art. L. 351-8.

(9) C. act. soc. et fam., art. L. 245-12.

(10) CSS, art. L. 351-4-1: la majoration de la durée d'assurance est selon ce texte d'un trimestre par période d'éducation de trente mois dans la limite de huit trimestres.

les agents relevant de la catégorie sédentaire, l'âge de la retraite est peu à peu augmenté à 62 ans et, pour les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie active, l'âge est progressivement relevé à 57 ans. Des statuts particuliers sont néanmoins prévus, avec des possibilités de départ à la retraite plus précoce, par exemple en faveur des agents qui effectuent des services insalubres au sein des collectivités territoriales (11).

D'un point de vue pratique, les arrérages de pension sont mensualisés. A partir du 1^{er} janvier 2013, les assurés qui relèvent d'un régime de base ou complémentaire versant des pensions tous les trimestres à échoir sont en droit d'opter pour une périodicité mensuelle. Cette option est de droit. Une fois que l'option a été formulée auprès de la caisse de retraite compétente, elle est irrévocable (12). Les cotisants sont informés de ce droit dans des conditions précisées par le pouvoir réglementaire. La loi nouvelle prévoit la mise en œuvre d'un versement des pensions dès le premier de chaque mois (13).

Puisque l'âge de la retraite est reculé, les conditions de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur sont également modifiées. L'article L. 1237-5 du Code du travail, qui régit la mise à la retraite des salariés, est réécrit à partir du 1^{er} juillet 2011. Ce texte donne la possibilité à l'employeur de rompre le contrat de travail lorsque le salarié atteint l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire 67 ans à compter de la date précitée (14).

Au demeurant, les droits des travailleurs involontairement privés d'emploi sont prolongés, puisque l'âge d'ouverture du droit à pension est reculé. Le revenu de remplacement cesse d'être versé aux allocataires qui atteignent progressivement l'âge de 62 ans et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'ouverture d'une pension de retraite à taux plein (15). L'allocation équivalent retraite (AER) continue d'être versée aux demandeurs d'emploi qui en bénéficiaient au 31 décembre 2010 et ce jusqu'à l'âge de 62 ans (16).

2° La restauration de l'assurance veuvage

Dans le régime général de la Sécurité sociale et dans le régime agricole, cette assurance sociale, supprimée en 2003, est réintroduite (17). Elle garantit au conjoint survivant d'un assuré affilié à l'assurance vieillesse, une allocation veuvage (570,21 €/mois en 2011 pour les

assurés de moins de 55 ans). Cette prestation est soumise à des conditions d'âge fixées par décret et à des conditions de ressources. Le total de cette prestation et des ressources personnelles du conjoint survivant ne doit pas excéder un certain plafond (18). Si l'addition de cette allocation et des ressources personnelles du conjoint survivant dépasse un certain seuil, l'allocation est réduite à due concurrence. C'est un décret qui détermine les revenus du conjoint à prendre en compte et les autres avantages pour l'appréciation de la condition de ressources.

Le pouvoir réglementaire fixe le délai pendant lequel, à la suite du décès de l'assuré, le conjoint survivant dépose sa demande d'allocation. Le conjoint de nationalité étrangère peut en bénéficier s'il réside en France de façon régulière. L'allocation est également servie au conjoint survivant d'un assuré qui avait adhéré volontairement à l'assurance vieillesse ainsi qu'au conjoint survivant d'un adulte handicapé qui bénéficiait, à la date de son décès, de l'allocation aux adultes handicapés. L'allocation est versée temporairement. Elle cesse d'être due lorsque le bénéficiaire ne répond plus aux conditions d'âge et de ressources ou commence une nouvelle union (mariage, PACS ou concubinage). Les caisses chargées de la liquidation de la prestation peuvent se faire communiquer tous renseignements utiles qui leur permettent d'évaluer les revenus des demandeurs (administrations financières, Pôle emploi, caisses de Sécurité sociale, régimes de retraite complémentaires). Cette prestation est versée par les caisses assurant la gestion de l'assurance vieillesse.

D'un point de vue pratique, le retour inopiné de cette assurance sur la scène juridique suppose que soient prises des règles de coordination entre régimes de retraite étant donné que certains régimes ne comportent pas cette dernière, notamment les régimes spéciaux. Cette prestation ne concerne pas les régimes de la fonction publique et ceux qui ont été construits par référence à ces derniers (SNCF, EDF...). Dans l'hypothèse où un assuré décédé aurait relevé en même temps de plusieurs régimes, c'est au pouvoir réglementaire qu'il incombe de déterminer le régime débiteur de la prestation (19).

On notera, du reste, que diverses autres prestations sont attribuées suivant des conditions de ressources.

(11) Pour les agents qui, avant le 1^{er} juillet 2011, pouvaient prétendre à une pension de retraite dès 50 ans, notamment les agents des réseaux souterrains des égouts, s'effectue un passage progressif à l'âge de 52 ans. Un certain nombre de statuts particuliers sont également envisagés par le texte, notamment les personnels actifs de la police, les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire (L. préc., art. 38). L'idée de créer une Caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat est du reste à l'étude (L. préc., art. 41).

(12) Art. 10 de la loi.

(13) Art. 13 de la loi.

(14) Art. 27 de la loi.

(15) Art. 32 de la loi ; C. trav., art. L. 5421-4.

(16) Art. 106 de la loi.

(17) A la fois dans le Code de la Sécurité sociale et dans le Code rural et de la pêche maritime : art. 93 de la loi.

(18) CSS, art. L. 356-1 et s.

(19) CSS, art. L. 173-8.

C'est le pouvoir réglementaire qui fixe l'ordre de priorité entre l'allocation veuvage et les autres prestations sous condition de ressources (20). D'un point de vue institutionnel, c'est la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) qui gère l'assurance veuvage, même si l'allocation elle-même est versée par les caisses qui allouent à leurs affiliés les pensions de retraite et de réversion (21).

B. Prise en compte de la pénibilité du parcours professionnel

La loi nouvelle distingue deux types de mesures en matière de pénibilité. Il s'agit, d'une part, d'effectuer dans le cadre de l'activité professionnelle une prévention de la pénibilité (1°). Sur ce point, le Conseil constitutionnel a invalidé une dizaine d'articles de la loi relatifs aux services de santé au travail, étant donné qu'ils ne trouvaient pas leur place dans le corps d'une loi consacrée à la réforme des retraites (22). Ils n'ont pas été censurés pour cause d'une rédaction contraire aux principes et valeurs protégés par la Constitution, mais tout simplement pour cause d'un « hors sujet » commis par le législateur. Celui-ci est donc contraint de revoir sa copie. D'autre part, la loi nouvelle prévoit des mesures de compensation de la pénibilité (2°).

1° Prévention de la pénibilité

L'idée générale du texte est que les facteurs de pénibilité au travail doivent faire l'objet d'une traçabilité. À défaut de pouvoir supprimer purement et simplement les activités professionnelles pénibles, qui constituent une large part des activités professionnelles en général, les facteurs qui engendrent cette pénibilité doivent être répertoriés. Le Code du travail est modifié à maintes reprises en ce sens. Désormais, un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, est conçu pour retracer – dans le strict respect du secret médical – les informations qui portent sur l'état de santé du travailleur, les expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail (23). Cette règle est applicable aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012 (24).

De plus, pour chaque travailleur exposé à des facteurs de risques professionnels fixés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à des rythmes de travail susceptibles de laisser des traces irréversibles sur sa

santé, l'employeur doit consigner sur une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le salarié doit faire face. La fiche précise la durée de l'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre. Elle complète le dossier médical de chaque travailleur. Une copie est remise à celui-ci lorsqu'il quitte l'établissement (25).

En outre, doivent être mis en place dans les entreprises des accords en faveur de la prévention de la pénibilité. Le Code de la Sécurité sociale fait l'objet de diverses modifications dans ce but. Un certain nombre d'entreprises (qui emploient un nombre minimal de salariés exposés), y compris les établissements publics, se voient imposer une pénalité financière s'ils ne sont pas couverts par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité (26). Le montant de la pénalité est de 1 % au maximum des rémunérations et gains des salariés au titre de la période où l'entreprise n'est pas couverte. Le montant est fixé par l'autorité administrative suivant les efforts de prévention accomplis par l'entreprise. Elle est affectée à la branche accidents du travail / maladies professionnelles. Elle est recouvrée par les Urssaf dans le régime général de la Sécurité sociale et par les caisses de mutualité sociale agricole dans le régime agricole (27). L'accord sur la pénibilité est conclu pour une durée maximale de trois ans suivant des thèmes fixés par décret. Il peut être remplacé par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité établi après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce plan est élaboré au niveau de l'entreprise ou du groupe. Son contenu doit être conforme à celui de l'accord précité. Sa durée est également de trois ans. Il est déposé auprès de l'autorité administrative.

2° Compensation de la pénibilité

L'âge de départ à la retraite, progressivement reculé à 62 ans à partir de juillet 2011 comme indiqué au début de cette étude, est abaissé en faveur des assurés qui justifient d'une incapacité permanente au sens du Code de la Sécurité sociale (28) au moins égale à un certain taux. Les conditions de cet abaissement et le taux d'incapacité exigés sont fixés par décret (29). L'abaissement est accordé lorsque l'incapacité est due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles d'une maladie professionnelle. La pension de retraite est alors liquidée à taux plein, même si le salarié ne justifie pas de la durée d'assurance requise.

(20) CSS, art. L. 173-9.

(21) CSS, art. L. 222-2.

(22) Art. 63 à 75 de la loi.

(23) Art. 60 de la loi ; C. trav., art. L. 4624-2.

(24) Art 118 de la loi.

(25) C. trav., art. L. 4121-3-1.

(26) Art. 77 de la loi ; CSS, art. L. 138-29 et s.

(27) CSS, art. L. 137-3.

(28) CSS, art. L. 434-2.

(29) Art. 79 de la loi ; CSS, art. L. 351-1-4.

La même solution est retenue lorsque l'assuré justifie d'une incapacité permanente inférieure au taux fixé par le décret précité, à condition de répondre à trois conditions. En premier lieu, le taux d'incapacité permanente doit être au moins égal à un minimum, fixé également par le pouvoir réglementaire ; en deuxième lieu, l'assuré doit avoir été exposé pendant un nombre minimal d'années (fixé par décret) à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés ; en troisième lieu, l'assuré doit établir que son incapacité permanente est directement le résultat de son exposition à ces facteurs. Pour éviter les doutes, est instituée une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à la caisse de retraite qui liquide la pension. Cette instance a reçu pour mission de valider les modes de preuves présentées par l'assuré qui souhaite que la pénibilité de son travail soit prise en compte. Elle apprécie l'effectivité du lien entre son incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Le pouvoir réglementaire est compétent

pour fixer la composition, le fonctionnement et le ressort territorial de la commission, de même que les éléments du dossier au vu desquels elle rend son avis.

Une contribution est, en outre, instituée à la charge de la branche AT/MP afin de couvrir les dépenses supplémentaires résultant de la prise en compte de la pénibilité au niveau de l'âge de l'ouverture du droit à pension (30). Etant donné que cette prise en compte est une règle inédite, son coût réel pour la branche AT/MP est encore imprécis. L'article 81 de la loi nouvelle prévoit donc que le montant de la contribution est précisé annuellement par la loi de financement de la Sécurité sociale, à partir d'un rapport annexé au projet de loi de financement sur le coût réel des dépenses supplémentaires. Il va de soi que si ce coût était extrêmement élevé, la branche AT/MP en reporterait le montant sur les cotisations des entreprises dans lesquelles le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est important.

II. Les dispositions d'accompagnement

Pour accompagner le recul progressif de l'âge de la retraite et la prise en compte de la pénibilité, la loi du 9 novembre 2010 renforce l'information des cotisants en assurance vieillesse (B). La retraite sera, quoi qu'il en soit, pour les générations futures, une échéance qui se prépare longtemps à l'avance (A).

A. La préparation de la retraite

Puisque la loi du 9 novembre 2010 introduit des conditions plus rigoureuses pour obtenir une pension de retraite à taux plein, l'idée que les cotisants doivent garder présente à l'esprit est que la retraite est, avant tout, une échéance qui se prépare, non à la dernière minute, mais fort longtemps à l'avance. Cette préparation suppose, au demeurant, que soient mis en œuvre par les pouvoirs publics et les entreprises plusieurs types de mesures concrètes, à savoir par exemple un renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes (1°), des aides à l'embauche des seniors (2°) et que le recours à l'épargne retraite soit facilité (3°).

1° L'égalité homme / femme

Les entreprises d'une certaine taille (au moins 50 salariés) se voient imposer à partir du 1^{er} janvier 2012 une pénalité (31) si elles ne sont pas couvertes par un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (32) ou, à défaut, par un plan

d'action fixant des objectifs et des mesures en faveur de l'égalité (33). Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des gains et rémunérations au sens du Code de la Sécurité sociale (34) versés aux salariés, au titre de la période où l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. La même règle s'applique dans le régime agricole de Sécurité sociale sur la base des gains et rémunérations prévus par l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime. Le montant de la pénalité est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret, suivant les efforts accomplis par l'employeur en matière d'égalité professionnelle. Elle est affectée au financement du fonds de solidarité vieillesse.

De plus, l'employeur remet, dans les entreprises de moins de 300 salariés (35), un rapport au comité d'entreprise sur la situation économique de cette dernière. Ce rapport doit établir un plan d'action dont le but est d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Après un bilan des objectifs et des mesures pour l'année écoulée, le plan fixe, par des critères clairs, précis et opérationnels, les objectifs de progression pour l'année qui suit. Il fixe la définition qualitative et quantitative des actions qui permettent d'atteindre ces objectifs. Il évalue leur coût. La même formule est reprise en ce qui concerne les entreprises de plus de 300 salariés (36).

(30) Art. 81 de la loi ; CSS, art. L. 241-3 et L. 242-5.

(31) Art. 99 de la loi ; C. trav., art. L. 2242-5-1.

(32) C. trav., art. L. 2242-5.

(33) C. trav., art. L. 2323-47 et L. 2323-57.

(34) CSS, art. L. 242-1.

(35) Suivant l'art. L. 2323-47 du Code du travail.

(36) C. trav., art. L. 2323-57.

Les règles précitées relatives à l'accord sur l'égalité professionnelle (et la pénalité financière) et au plan d'action destiné à assurer cette égalité entrent en vigueur en principe au 1^{er} janvier 2012 (37). En ce qui concerne les entreprises déjà couvertes par un accord ou par un plan d'action à la date de publication de la loi, l'entrée en vigueur des nouvelles règles intervient à l'échéance de l'accord ou du plan d'action.

2° L'aide à l'embauche des seniors

Certains employeurs peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une aide à l'embauche (38) pour le recrutement par CDI, ou CDD d'au moins six mois, de demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi. L'aide ne peut pas être accordée lorsque l'employeur a procédé, dans les 6 mois qui précèdent, à un licenciement économique sur le poste où est prévue l'embauche, ni lorsqu'il n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement des cotisations et contributions sociales ou d'assurance chômage.

Sont visés les employeurs qui se trouvent dans le champ d'éligibilité de la réduction prévue par l'article L. 241-13 du Code de la Sécurité sociale. L'aide est assumée par l'État. Elle équivaut, pour une durée déterminée, à une fraction du salaire brut mensuel dans la limite du plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité sociale. Afin d'évaluer l'efficacité d'une telle mesure, le gouvernement doit présenter au Parlement, au plus tard le 31 décembre 2012, un rapport qui établit un bilan de l'application de l'aide à l'embauche des seniors.

3° L'épargne retraite

La définition donnée de l'épargne retraite par la loi nouvelle est large. Il s'agit de compléter les pensions versées par les régimes de retraite par répartition obligatoires. L'épargne peut être constituée de façon individuelle ou collective, par des versements volontaires ou obligatoires à titre privé ou dans le cadre de l'activité professionnelle (39). Cette définition s'applique à ce qu'il est convenu d'appeler le troisième pilier des retraites, c'est-à-dire les retraites dites supplémentaires financées en capitalisation et gérées par des institutions financières. Les articles 107 et suivants de la loi modifient pour l'essentiel le Code du travail, le Code des assurances et le Code de la mutualité. Une référence expresse est faite, à plusieurs reprises, à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale suivant lequel les garanties collectives en

complément des prestations de Sécurité sociale dont bénéficient les salariés et les anciens salariés sont mises en place soit par la voie des conventions et accords collectifs, soit par référendum ratifié à la majorité, soit par décision unilatérale de l'employeur.

En ce qui concerne les plans épargne pour la retraite collectifs (PERCO), les droits inscrits à un compte épargne-temps peuvent être affectés sur un PERCO (40). Les modalités des versements sont complétées par la loi nouvelle. Ils peuvent contribuer au financement de prestations de retraite à caractère collectif et obligatoire dans le cadre des procédures visées à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale (41). Les sommes épargnées font l'objet d'exonération des cotisations sociales. De plus, une quote-part de la réserve spéciale de participation peut être affectée dans un PERCO (42).

B. L'information des cotisants

A partir de 2012, lorsqu'un cotisant a validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres dans un des régimes légalement obligatoires, il a droit, dans l'année qui suit, à une information générale sur le système de retraite par répartition, en particulier sur les principes d'acquisition des droits à pension et l'influence exercée sur ces derniers par les modalités d'exercice de son activité professionnelle et par les événements susceptibles d'influer sur sa carrière (43). Une telle règle risque toutefois en pratique de se heurter au fait qu'un travailleur qui débute sa vie active est encore peu ouvert à des questions relatives à sa retraite future, sa préoccupation immédiate étant de consolider sa situation professionnelle. L'information donnée au cotisant doit notamment lui indiquer la possibilité d'opter pour le temps partiel « sur-cotisé », si son activité professionnelle est accomplie à temps partiel, c'est-à-dire sur la possibilité de cotiser au même niveau de cotisations que si l'activité était à temps plein (44).

De plus, les assurés peuvent demander à partir de 45 ans de bénéficier d'un entretien sur les droits qu'ils se sont constitués dans le ou les régime(s) dans lesquels ils ont cotisé. L'assuré est informé des perspectives d'évolution de ses droits, en particulier sur les possibilités de cumuler une pension de retraite et un emploi, sur l'incidence de périodes particulières (études, chômage, formation, travail pénible, emploi à temps partiel, maladie, risques professionnels, congés de maternité) ou encore sur les modalités susceptibles d'améliorer le montant de la pension. Ce droit est ouvert aux assurés qui résident en France et à l'étranger. La mobilité

(37) Art. 99, IV de la loi.

(38) Art. 103 de la loi ; C. trav., art. L. 5133-11.

(39) Art. 107 de la loi.

(40) Art. 108 de la loi ; C. trav., art. L. 3334-8.

(41) Art. 108 de la loi.

(42) Art. 110 de la loi ; C. trav., art. L. 3324-12.

(43) Art. 6 de la loi ; CSS, art. L. 161-17.

(44) CSS, art. L. 241-3-1.

géographique étant un phénomène en plein essor, l'assuré peut demander à être informé, en amont d'un projet d'expatriation, sur les règles d'acquisition du droit à pension. Une information est également accordée au conjoint de l'expatrié.

L'entretien individuel est l'occasion de réaliser des simulations de calcul de la pension future, selon que l'assuré décide de partir à l'âge d'ouverture du droit (62 ans) ou à l'âge d'attribution du taux plein sans décote (67 ans). L'article 6 de la loi du 9 novembre 2010 précise que ces simulations sont effectuées à législation constante, en prenant pour base les hypothèses économiques et d'évolutions salariales fixées chaque année par un groupement d'intérêt public visé par l'article L. 161-17 du Code de la Sécurité sociale. Élément crucial, les données communiquées à l'assuré ne peuvent pas engager la responsabilité des caisses et services de retraite qui les délivrent. Les assurés reçoivent un relevé de situation individuelle actualisé, communiqué à tout moment par voie électronique lorsqu'ils en font la demande.

Ces droits entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2012, ce qui laisse le temps nécessaire au pouvoir réglementaire de prendre des textes d'application et aux caisses de retraite de se préparer à la mise en œuvre de la réforme.

Éléments de conclusion

Cette réforme, dont les grandes lignes ont été présentées ci-dessus, ne règle pas à elle seule l'avenir du système français des retraites pour les raisons indiquées au début de cette étude (45). Elle modifie simplement les conditions d'attribution de la pension. Avec le recul nécessaire, deux types de réformes sont concevables à l'avenir, d'un point de vue théorique tout au moins. Il peut s'agir, d'une part, d'une nouvelle réforme paramétrique : rien n'empêche le législateur de modifier à nouveau, dans quelques années, les éléments de calcul des pensions, ou de faire évoluer leurs conditions de versement, s'il estime que les effets de la réforme de 2010 sont décevants. C'est à l'usure que l'on verra quelles sont les économies budgétaires que cette loi est

capable de générer, en fonction de paramètres économiques non connus à ce jour.

D'autre part, l'ambition du législateur peut être plus radicale au point de réaliser une réforme systémique, entendons par là un remodelage du système des retraites tout entier. Si une telle réforme devait intervenir, par exemple à l'horizon 2020, plusieurs types de remodelage seraient possibles en théorie, sous réserve bien entendu des oppositions syndicales qui ne manqueraient pas de se développer. D'un côté, peut être envisagée l'idée de fusionner l'ensemble des régimes de retraites existants en un seul régime, c'est-à-dire d'inclure peu à peu tous les régimes existants au sein du régime de retraite le plus grand, à savoir le régime général de la Sécurité sociale. L'idée n'est pas nouvelle, mais s'est heurtée depuis 1945 à des oppositions syndicales, essentiellement dans les régimes spéciaux (SNCF, EDF, fonction publique...) qui souhaitent conserver leur particularisme. D'un autre côté, la réforme peut consister à abandonner progressivement le principe de la répartition, en tant qu'élément de financement du système des retraites, et à transférer la gestion des pensions à des institutions financières.

Quoiqu'il en soit, de telles réformes se situeraient dans la continuité de la logique actuelle. On pourrait concevoir également que les propositions des organisations syndicales – telle la prise en compte du poids des salaires dans la valeur ajoutée pour calculer la contribution de l'entreprise ou encore l'évolution vers un régime à points – soient intégrées au débat avec les pouvoirs publics (46).

En définitive, on peut, sur le papier, concevoir autant de réformes que l'esprit est en mesure d'en fabriquer. En pratique, le schéma est différent. La configuration future du système français des retraites sera dictée à la fois par les orientations prises par les pouvoirs publics (influencés par leur orientation politique et par les rapports d'experts qu'ils recevront d'économistes et de démographes) et par l'attitude des organisations syndicales. L'un n'ira pas sans l'autre car l'architecture des régimes de retraite est, depuis toujours, le produit de confrontations.

Thierry Tauran

(45) V. *supra*, l'introduction de cette étude.

(46) V. not. pour la CGT la *Note économique* n° 124 "Pour une maison commune de la retraite" (disp. sur www.cgt.fr dans les pages "publications économiques" de la rubrique "kiosque") ; pour la CFDT "L'argumentaire réforme des retraites", suppl. au n° 3291 de *Syndicalisme hebdo* (disp. sur www.cfdt.fr dans les pages "Argumentaires" de la rubrique "Boîte à outils").