

# REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la solidarité  
et de la fonction publique

**NOR : MTSX1016256L/Bleue-1**

## PROJET DE LOI

portant réforme des retraites

-----

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Le présent projet de loi vise à rééquilibrer et pérenniser le modèle français de retraites par répartition fondé sur la solidarité. Cette solidarité est au cœur de notre pacte républicain et elle s'exprime aussi bien entre actifs et retraités qu'entre personnes d'une même génération, pour tenir compte des aléas de la vie.

Seules des mesures ambitieuses, adaptées à l'évolution de notre société et à l'allongement de l'espérance de vie des Français, sont susceptibles de financer durablement les retraites des générations actuelles et futures. La sauvegarde du système par répartition implique de trouver les moyens d'équilibrer les régimes dès que possible : le maintien durable d'un déficit est contradictoire avec la notion même de régime de retraites par répartition.

Face à l'allongement de l'espérance de vie et au départ à la retraite des générations nombreuses d'après guerre, notre système de retraite est aujourd'hui menacé. Alors qu'on compte aujourd'hui 1,7 cotisant pour un retraité, ce *ratio* atteindra 1,5 dès 2020. Dès aujourd'hui, nous ne sommes plus capables d'assurer le paiement des pensions des 15,5 millions de retraités sans recourir à l'emprunt.

Sous l'effet de la crise économique, la branche vieillesse de la sécurité sociale a été confrontée plus rapidement que prévu aux déficits évalués par le Conseil d'orientation des retraites (COR) en 2007. Le besoin de financement annuel de l'ensemble des régimes de retraites atteindra ainsi 42,3 milliards d'euros en 2018 selon le COR. Cette situation impose aujourd'hui de prendre de nouvelles mesures pour atteindre l'équilibre et cesser de faire peser les charges de cet endettement sur les générations futures.

Pour rééquilibrer les régimes de retraite, le Gouvernement a résolument exclu toute baisse des pensions pour ne pas remettre en cause le rôle protecteur de la retraite.

La réponse à cette situation doit être en premier lieu d'ordre démographique. L'espérance de vie a augmenté de 6,3 ans depuis 1982. Confrontés à la même situation, de nombreux pays ont relevé l'âge de départ à la retraite. En Allemagne, au Danemark, en Espagne ou encore aux Pays-Bas, il s'élève à soixante-cinq ans et il sera bientôt fixé à soixante-sept ans au terme d'une augmentation progressive. Si nous refusons de diminuer le niveau des retraites, nous devons, à notre tour, emprunter la voie suivie par tous les grands pays européens et allonger la durée d'activité des Français.

Dans cette optique, le Gouvernement propose une réforme responsable et juste, construite autour de quatre orientations :

- augmenter la durée d'activité de manière progressive et juste ;
- renforcer l'équité du système de retraites ;
- améliorer les mécanismes de solidarité ;
- renforcer la compréhension par les Français des règles de la retraite.

**PREMIERE ORIENTATION : AUGMENTER LA DUREE D'ACTIVITE DE MANIERE PROGRESSIVE ET JUSTE EN REPARTISSANT EQUITABLEMENT L'EFFORT ENTRE LES ASSURES.**

L'augmentation de la durée d'activité pour tous les assurés, quel que soit leur régime, constitue le cœur de cette réforme. L'âge légal de départ à la retraite sera donc porté progressivement à soixante-deux ans en 2018, à raison de quatre mois par génération. La progressivité de la réforme permettra de ne pas bouleverser les projets de vie des Français qui sont aujourd'hui proches de l'âge de la retraite et l'augmentation de l'âge ne concernera que les personnes nées après le 1<sup>er</sup> juillet 1951. Cette réforme s'appliquera à tous les Français, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou le secteur public. Toutes les bornes d'âge dans les fonctions publiques seront donc également relevées de deux ans : ainsi, pour les catégories actives dont l'âge de départ en retraite est aujourd'hui fixé à cinquante ou cinquante-cinq ans, il passera à cinquante-deux ou cinquante-sept ans. Dans les régimes spéciaux, le relèvement de l'âge de la retraite ne débutera qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour tenir compte du calendrier de la réforme de 2008.

Cependant, dans un souci d'équité, le départ à la retraite restera possible dès soixante ans et sans décote pour les assurés ayant débuté leur carrière très jeunes ou qui sont usés par leur travail.

Ainsi, le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues qui a été institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites sera conservé et même élargi aux salariés qui ont commencé à travailler à dix-sept ans. Les salariés qui ont commencé leur vie professionnelle avant dix-huit ans pourront continuer à partir à soixante ans, et même dès cinquante-huit ans pour ceux qui ont commencé à travailler à quatorze ou quinze ans.

En complément de ce dispositif, les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité se voient reconnaître un droit nouveau. Ils pourront prendre leur retraite à soixante ans et bénéficier d'une retraite à taux plein à cet âge, quel que soit leur nombre de trimestres. Ce dispositif de compensation de la pénibilité sera complété par un renforcement des mesures de prévention qui pourront être développées à partir d'un carnet individuel de santé au travail dans lequel seront enregistrées les expositions aux facteurs de pénibilité.

Enfin, l'effort en faveur de l'emploi des seniors sera poursuivi et amplifié. En complément des nombreuses mesures déjà mises en œuvre au cours des dernières années, une aide à l'embauche d'un an pour les chômeurs de plus de cinquante ans sera créée. Le développement du tutorat sera par ailleurs encouragé pour favoriser la transmission des savoirs et valoriser la fin de carrière.

#### **DEUXIEME ORIENTATION : RENFORCER L'EQUITE DU SYSTEME DE RETRAITES.**

Le projet de loi comporte des dispositions qui renforcent le rapprochement des règles applicables aux fonctionnaires de celles applicables aux salariés du secteur privé. Au-delà du relèvement de l'âge qui s'appliquera dans des conditions identiques, le Gouvernement revient sur trois différences qui ne sont pas justifiées par des spécificités de la fonction publique :

- le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires pour leur retraite (7,85 % aujourd'hui) sera aligné en dix ans sur celui qui s'applique aux salariés du secteur privé (10,55 %) ;

- le dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de trois enfants sera fermé à compter de 2012. Cette fermeture respectera les droits acquis : les fonctionnaires parents d'au moins trois enfants au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pourront continuer de bénéficier de ce dispositif sous réserve de remplir la condition de durée de service de quinze ans à cette date ;

- le minimum garanti applicable dans la fonction publique sera désormais soumis à la même condition de durée d'activité que le minimum de pension applicable aux salariés du secteur privé.

Par ailleurs, pour faire participer l'ensemble des assurés à l'effort de rééquilibrage des régimes de retraite, le Gouvernement proposera dans les prochaines lois de finances et de financement de la sécurité sociale des mesures de recettes à hauteur de 3,7 milliards d'euros en 2011. Ces mesures concerneront plus spécifiquement les hauts revenus (majoration de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu, renforcement de la taxation des stock options et des retraites chapeaux), les revenus du capital (augmentation des prélèvements proportionnels sur les revenus du patrimoine, suppression du crédit d'impôt sur les dividendes et imposition au premier euro des plus-values de cessions d'actions et d'obligations) et enfin les entreprises par des mesures sur les niches sociales dont elles bénéficient (annualisation du calcul des allègements généraux de charges notamment).

#### **TROISIEME ORIENTATION : LES DISPOSITIFS DE SOLIDARITE QUI FONT LA FORCE DU SYSTEME FRANÇAIS SONT INTEGRALEMENT PRESERVES ET MEME RENFORCES POUR CERTAINES CATEGORIES D'ASSURES.**

Le Gouvernement propose différentes mesures :

- les jeunes en situation précaire pourront valider six trimestres au titre de leur première période de chômage non indemnisé contre quatre aujourd'hui ;

- les femmes peuvent aujourd'hui être pénalisées par la maternité puisque les indemnités journalières qu'elles perçoivent pendant le congé maternité ne sont pas prises en compte dans le salaire de l'année de leur accouchement, ce qui peut faire baisser leur pension. Il sera mis un terme à cette situation et les indemnités journalières de maternité seront désormais assimilées à des salaires, pour la retraite. Parallèlement, des mesures destinées à garantir que les entreprises s'investissent dans la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes seront mises en œuvre ;

- les agriculteurs, en raison des modalités de récupération sur succession du minimum vieillesse, renoncent souvent à ce dispositif destiné à éviter la pauvreté des personnes âgées. Désormais, les terres agricoles et les corps de ferme ne feront plus l'objet de ce recours sur succession, répondant ainsi à une demande ancienne de la profession. Par ailleurs, la loi prévoit l'affiliation obligatoire des conjoints collaborateurs et des aides familiaux au régime complémentaire des agriculteurs, dans le souci, là encore, d'améliorer le niveau des retraites.

#### **QUATRIEME ORIENTATION : RENFORCER LA COMPREHENSION PAR LES FRANÇAIS DES REGLES DE LA RETRAITE.**

Sous l'impulsion des précédentes réformes qui ont créé un droit à l'information sur les retraites, des progrès réels et très significatifs ont été accomplis. Le droit à l'information des assurés sur leur retraite sera encore renforcé par trois mesures :

- la création d'un point d'étape retraites à quarante-cinq ans pour permettre aux Français de faire, le plus tôt possible, les meilleurs choix pour leur retraite ;

- la transmission, dès l'entrée dans la vie professionnelle, de documents d'information générale sur la retraite et le système de retraites en France ;

- la mise en place d'un relevé de carrière en ligne dans tous les régimes de retraite.

L'ensemble de ces mesures doit permettre aux régimes de retraites de retrouver l'équilibre en 2018. Les déficits accumulés d'ici là seront transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES) qui bénéficiera de la propriété des actifs et des ressources du Fonds de réserve des retraites (FRR) pour financer cette dette. Pour assurer le succès de la réforme, une nouvelle instance de pilotage, associant l'Etat, les représentants des assurés sociaux et ceux des employeurs sera mise en place. Elle aura pour mission de veiller à la pérennité financière des régimes de retraites par répartition, à l'équité du système et au maintien du niveau de vie des retraités à un niveau satisfaisant. Ce comité sera également en charge de la préparation d'un rendez-vous sur les retraites en 2018, destiné à maintenir l'équilibre des régimes au-delà de 2020.

**Le titre I<sup>er</sup>** comporte les dispositions générales.

**L'article 1<sup>er</sup>** institue le Comité de pilotage des régimes de retraite, associant très largement les partenaires sociaux, qui permettra de créer les conditions d'un pilotage régulier des régimes. Ce comité est créé par deux articles nouveaux du code de la sécurité sociale.

La réforme des retraites doit à la fois apporter une réponse durable aux difficultés financières des régimes de retraite par répartition, en agissant sur leurs causes structurelles, et conforter le système français dans ce qu'il a de plus profond, sa solidarité.

Dans cette optique, le I de l'article L. 114-4-2 nouveau prévoit que le comité a pour mission de s'assurer du respect des principes essentiels qui fondent nos régimes de retraite : la soutenabilité financière qui, dans un système par répartition, est la garantie première des droits futurs des retraités, l'équité et la garantie d'offrir aux retraités le maintien d'un niveau de vie satisfaisant.

Le comité de pilotage s'appuiera sur le Conseil d'orientation des retraites qui joue un rôle essentiel dans la réflexion et le débat sur les retraites et l'analyse des systèmes de retraite, en associant parlementaires, partenaires sociaux, administrations et experts. Les missions du COR définies à l'article L. 114-2 du code de la sécurité sociale sont maintenues inchangées, qu'il s'agisse des projections sur la situation financière des régimes, des avis préalables aux évolutions de la durée d'assurance (article 4 du présent projet de loi), ou de la réflexion sur les perspectives, le financement et la réforme du système de retraites

Le II énonce les objectifs que doit suivre le pilotage des régimes de retraite : ceux-ci portent sur le rééquilibrage financier des régimes, l'augmentation du taux d'emploi des seniors et la réduction des inégalités de pensions entre hommes et femmes.

Le III prévoit l'organisation en 2018 d'un rendez-vous destiné à maintenir l'équilibre des régimes de retraite au-delà de 2020.

La composition et les modalités de fonctionnement du comité sont fixées à l'article L. 114-4-3.

**L'article 2** transfère au Comité de pilotage des régimes de retraites la mission, précédemment dévolue à la conférence tripartite mentionné à l'article L. 161-23-1 du code de la sécurité sociale, de proposer, le cas échéant, un correctif à la règle d'indexation des pensions sur l'inflation.

**L'article 3** renforce le droit à l'information et simplifie les démarches pour les assurés.

Pouvoir anticiper le montant de sa future pension est un élément déterminant de la confiance dans le système de retraite et permet de faire des choix, pendant la carrière, susceptibles d'avoir un effet positif pour la retraite. Des progrès très sensibles ont été accomplis en matière d'information sur les droits à retraite par la loi de 2003 : en 2009, 4,2 millions d'assurés de cinq générations ont reçu un courrier d'information, dont 1,5 million d'estimations indicatives globales et 2,7 millions de relevés de situation individuels. Le dispositif de droit individuel des assurés à l'information sur la retraite mis en place en 2003 doit être renforcé pour renforcer la visibilité des assurés sur leurs droits.

L'information et le conseil sur les retraites sont d'autant plus nécessaires que notre système est marqué, d'une part, par la multiplicité des régimes de retraites et, d'autre part, par la multiplicité des dispositifs de protection, souvent mal connus, contre les aléas de carrière et les situations de précarité : maternité, éducation des enfants mais aussi chômage, maladie, accidents du travail, maladie professionnelle, temps partiel, etc.

Cet article a ainsi pour objet d'offrir aux assurés, dès leur première acquisition de droits vieillesse, une information générale sur le système de retraite par répartition et notamment sur les règles d'acquisition de droits à pension et l'incidence, sur ces derniers, des événements susceptibles d'affecter la carrière.

De plus, il crée un « point d'étape retraite » à quarante-cinq ans qui permettra aux assurés, à leur demande, de recevoir, outre un relevé de leurs droits à retraite, toute information sur les droits qu'ils se sont constitués et sur les perspectives d'évolution de ces droits en fonction notamment de leurs choix de carrière.

Enfin, les assurés pourront avoir accès en ligne à leur relevé de carrière, dans tous les régimes de retraite.

**L'article 4** simplifie la procédure par laquelle est fixée la durée d'assurance applicable à chaque génération et confirme le principe de garantie générationnelle.

Aujourd'hui la durée d'assurance pour le taux plein est déterminée à chaque rendez-vous quadriennal, selon la règle prévue au IV de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 : un assuré né en fin d'année et remplissant les conditions pour un départ en retraite anticipée risque donc d'être pris de court et de n'avoir cette information que peu de mois avant son départ en retraite. Le 1° de l'article 4 du présent projet de loi y remédie en prévoyant que désormais, chaque génération connaîtra sa durée d'assurance pour le taux plein quatre ans avant d'atteindre l'âge de soixante ans. La procédure est en outre simplifiée.

La garantie générationnelle instituée par la loi de 2003, qui donne à un assuré la certitude que s'il retarde son départ en retraite les règles ne changeront pas en sa défaveur, est confirmée (2° et 3°).

Le titre II comporte les dispositions applicables à l'ensemble des régimes et destinées à assurer la pérennité du système de retraite. Il est réparti en six chapitres relatifs respectivement aux âges d'ouverture du droit (articles 5 à 9), aux limites d'âge et à la retraite d'office (articles 10 à 15), aux limites d'âge des militaires (article 16), au maintien en activité dans la fonction publique (article 17), aux durées de services dans la fonction publique (articles 18 et 19) et aux dispositions spécifiques à certains statuts (article 20).

**L'article 5** relève l'âge légal de départ à la retraite.

Le système de retraite par répartition est aujourd'hui menacé sous l'effet du vieillissement démographique. La France comptera 18 millions de retraités en 2030, contre 15,5 millions aujourd'hui, et 23 millions en 2050. L'espérance de vie a augmenté de quinze ans depuis 1950. Pour un retraité, on comptait 4 actifs en 1960 ; on en compte 1,7 aujourd'hui ; et seulement 1,5 en 2050.

De plus, comme l'a montré le 8<sup>ème</sup> rapport du Conseil d'orientation des retraites, la crise économique a accéléré l'augmentation des déficits : en 2007, le déficit prévu pour 2030 était de 1,6 point de PIB ; c'est désormais la situation qui est celle de 2010. En l'absence de réforme, cette situation va encore se dégrader fortement pour atteindre 42,3 milliards d'euros en 2018.

Il est nécessaire de répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques en repoussant l'âge effectif de départ en retraite et, pour cela, de relever progressivement l'âge d'ouverture des droits, jusqu'à soixante-deux ans. Ce relèvement se fera de manière très progressive à raison de quatre mois par génération, l'âge de soixante-deux ans n'étant atteint qu'en 2018. Il concerne tant le régime général que les régimes des artisans et commerçants, les régimes agricoles, les régimes des professions libérales et des avocats que les régimes des trois fonctions publiques.

**Les articles 6 et 7** tirent les conséquences de l'article 5 dans le code de la sécurité sociale et dans le code rural et de la pêche maritime. Ces articles relèvent également l'âge auquel le taux plein est attribué automatiquement lorsque la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte. Ce relèvement s'effectue dans les mêmes conditions que l'âge d'ouverture du droit, de façon également très progressive, et s'étalera donc jusqu'en 2023 (II et III).

**L'article 8** fixe les conditions dans lesquelles est relevé l'âge d'ouverture du droit à pension des fonctionnaires de la catégorie active qui bénéficient aujourd'hui d'un âge d'ouverture inférieur à soixante ans. Celui-ci évolue au même rythme que l'âge de droit commun mais les générations concernées diffèrent compte tenu du décalage de l'âge d'ouverture actuel par rapport à l'âge de droit commun : les premières générations concernées sont celles qui atteignent en 2011 l'âge d'ouverture anticipé actuellement applicable. **L'article 9** comporte des dispositions de coordination avec le relèvement de l'âge d'ouverture des droits des fonctionnaires de catégorie active prévu à l'article 8.

**L'article 10** est une disposition de coordination qui neutralise l'effet du relèvement de l'âge sur le dispositif de mise à la retraite d'office par l'employeur. Ainsi, comme le prévoit aujourd'hui l'article L.1237-5 du code du travail, la mise à la retraite d'office ne pourra être prononcée sans l'accord du salarié avant son soixante-dixième anniversaire.

**L'article 11** relève les limites d'âge des fonctionnaires de la catégorie sédentaire dans les mêmes conditions que l'âge du taux plein au régime général. En cohérence avec ces dispositions, **l'article 12** procède à des modifications de coordination dans la loi du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.

**L'article 13** neutralise le relèvement de l'âge d'ouverture et de la limite d'âge prévu par la présente loi pour les fonctionnaires, notamment les infirmières, ayant opté pour les nouveaux corps et cadres d'emplois de la catégorie sédentaire dans le cadre de la réforme dite « Licence Master Doctorat ». Pour celles et ceux qui se seront engagés dans ce dispositif statutaire spécifique, qui entraîne un allongement de leur durée d'activité, il est proposé de ne pas y ajouter celui prévu par le présent projet de loi. Il s'agit ainsi de ne pas remettre en cause l'équilibre de la réforme en cours des statuts infirmiers et, en particulier, d'éviter qu'un cumul d'allongements de carrière ne dissuade les personnels concernés de tout prolongement d'activité au-delà de leur âge actuel de départ en retraite.

**L'article 14** adapte le calendrier de relèvement des limites d'âges des fonctionnaires de la catégorie active selon la même logique que pour l'âge d'ouverture des droits.

**L'article 15** relève les âges limite de versement des indemnités versées aux travailleurs privés d'emploi dans les mêmes conditions que les bornes d'âge en matière de retraite, afin de garantir la bonne articulation des deux dispositifs.

**L'article 16** procède au relèvement des limites d'âge des militaires (I) et des militaires sous contrat (II).

**L'article 17** procède aux adaptations nécessaires des dispositions en matière de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge dans la fonction publique.

**L'article 18** majore la durée minimale de services effectifs exigée pour la liquidation des pensions des agents de la catégorie active et des militaires de quatre mois par an à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et **l'article 19** prévoit les dispositions de coordination dans le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Enfin **l'article 20** comporte diverses dispositions de coordination relatives à certains statuts particuliers. Dans son XI, il prévoit que le relèvement de l'âge d'ouverture du droit à pension dans les régimes spéciaux, qui est de nature réglementaire, fera l'objet d'un rapport du Gouvernement au Parlement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017 sur les modalités selon lesquelles ce relèvement aura été mis en œuvre.

Le **titre III** prévoit des mesures de rapprochement entre régimes de retraite qui visent à faire converger les règles applicables aux salariés du secteur public sur celles du secteur privé.

**L'article 21** fixe les conditions dans lesquelles est déterminé le taux de cotisation d'assurance vieillesse à la charge des fonctionnaires de l'Etat et des militaires. Il précise que le taux retenu tient notamment compte des taux de cotisation qui sont applicables aux salariés du secteur privé, au titre de leur retraite de base et complémentaire.

La convergence entre les régimes de retraite de la fonction publique et ceux du secteur privé suppose en effet d'aligner les taux de prélèvement applicables aux fonctionnaires et aux salariés, qui sont respectivement, aujourd'hui, de 7,85 % et 10,55 %. Cet alignement sera réalisé en dix ans.

**L'article 22** vise à aligner le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière existant dans la fonction publique sur celui mis en place dans le régime général en 2003. Ce dispositif, dont les modalités d'application seront fixées par décret, prévoira un maintien du dispositif actuel, complété d'une possibilité supplémentaire de départ anticipé : les assurés qui ont commencé à travailler à dix-sept ans pourront en effet partir en retraite à compter de soixante ans.

**L'article 23** vise à favoriser le maintien en activité des fonctionnaires et des militaires en mettant fin au dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs. Ce dispositif, spécifique au secteur public, qui conduit actuellement en moyenne à des départs à cinquante ou cinquante-quatre ans selon les fonctions publiques, n'a plus le caractère nataliste ayant justifié sa création en 1924. Depuis lors, outre la mise en place des allocations familiales, de multiples dispositifs favorisant la natalité ont été institués dans la fonction publique :

- pendant la vie active : versement d'une prime proportionnelle au nombre d'enfants (supplément familial de traitement), en sus des allocations familiales, temps partiel de droit et rémunéré au-delà de la quotité de travail ;

- pour la retraite : majoration de la pension pour chacun des parents de 10 % au titre des trois enfants ; majoration de durée d'assurance pour chacun des enfants.

Afin de prendre en compte la situation des fonctionnaires éligibles actuellement à ce dispositif, des mesures transitoires sont prévues au II. Elles permettent à ceux remplissant la condition de durée et la condition des trois enfants de conserver un droit à un départ anticipé.

**L'article 24** vise à faire converger le minimum garanti sur les règles de son équivalent (minimum contributif) du régime général. Par souci d'équité entre fonctionnaires et salariés, le bénéfice du minimum garanti est désormais subordonné à l'accomplissement d'une carrière complète dans des emplois relevant des différents régimes de retraite ou au fait d'atteindre l'âge d'annulation de la décote ou encore de respecter la durée de services nécessaire pour l'annulation de la décote (militaires). Par ailleurs, le minimum garanti restera alloué automatiquement pour les départs en retraite pour invalidité, les départs anticipés au titre du handicap, et pour les départs anticipés pour les parents d'un enfant handicapé. En revanche, le minimum garanti conserve un montant sensiblement plus favorable que celui du minimum contributif quant à son montant. Ainsi, cette mesure rapproche les règles applicables au minimum garanti de celles régissant le minimum contributif au régime général, qui est déjà soumis à des conditions de durée d'assurance ou d'âge.

Les fonctionnaires ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits ou la durée minimale de service de même que ceux dont les pensions sont déjà liquidées ne seront pas concernés par cette modification

Le **titre IV** est relatif à la pénibilité.

**L'article 25** introduit dans le code du travail deux articles nouveaux relatifs au suivi des expositions des salariés aux facteurs de risques professionnels. A cet effet, les dispositions du code du travail relatives aux services de santé au travail sont complétées d'un nouvel article L. 4624-3 donnant une valeur législative au dossier médical en santé au travail. Quant au nouvel article L. 4121-3, il pose la base législative de la définition de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, en reprenant les critères retenus par les partenaires sociaux dans le projet d'accord de 2008 : contraintes physiques marquées, environnement agressif, certains rythmes de travail. Les facteurs de risques professionnels correspondant à ces trois domaines et les conditions d'exposition requises pour chacun de ces facteurs seront fixés par décret.

**L'article 26** institue une prise en compte par la retraite de la pénibilité au travail. Relèveront de ces dispositions les personnes atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par voie réglementaire, sous réserve que cette incapacité résulte :

- soit d'une maladie professionnelle ;
- soit d'un accident du travail ayant entraîné des lésions de même nature.

Les personnes concernées bénéficieront à la fois de l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit et de l'obtention du taux plein quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

**L'article 27** est relatif au financement du dispositif institué à l'article précédent. Les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à raison de la pénibilité sont mises à la charge de la branche accidents du travail – maladies professionnelles, sous forme de versement d'une contribution. L'impact de cette contribution est pris en compte dans les éléments de calcul des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, ces éléments pouvant être modulés par secteur d'activité.

Le **titre V** est relatif aux mesures de solidarité.

**L'article 28** concerne la retraite complémentaire des conjoints collaborateurs agricoles et des aides familiaux agricoles. Environ 50 000 conjoints collaborateurs participent à l'activité de l'exploitation agricole. Des évolutions récentes ont permis l'amélioration de la couverture sociale de ces personnes, qui ne disposent pas de revenus propres et n'étaient pas affiliées, jusque récemment, aux régimes de sécurité sociale. En matière de retraite, les collaborateurs d'exploitation ne sont affiliés qu'au régime de base, et ne valident à cet effet que des droits limités. La mesure vise à améliorer les droits à retraite de ces personnes *via* leur affiliation au régime de retraite complémentaire des exploitants agricoles, à l'instar de ce qui existe pour les autres conjoints collaborateurs de travailleurs non salariés.

Le 1<sup>o</sup> insère un nouvel article prévoyant, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'affiliation des conjoints collaborateurs et des aidants familiaux au régime de retraite complémentaire des chefs d'exploitation agricole. Le 2<sup>o</sup> vise à prévoir le paiement de cotisations par le chef d'exploitation au titre de l'acquisition de droits dans le régime de retraite complémentaire pour les conjoints collaborateurs et les aides familiaux. Le 3<sup>o</sup> renvoie à un décret le soin de fixer la cotisation forfaitaire dû par les chefs d'exploitation agricole au titre de l'affiliation des conjoints collaborateurs et des aides familiaux. Le 4<sup>o</sup> modifie l'article L. 732-60 du code rural afin de prévoir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le bénéfice d'une retraite complémentaire pour les conjoints collaborateurs et les aides familiaux dans les mêmes conditions que pour les chefs d'exploitation agricole. Le 5<sup>o</sup> vise à mettre en place la réversion des droits à retraite complémentaire des conjoints collaborateurs et des aides familiaux pour leur conjoint survivant en cas de décès.

**L'article 29** est relatif à la récupération sur succession de l'allocation de solidarité aux personnes âgées ou « minimum vieillesse ». Le législateur a prévu la récupération sur succession du minimum vieillesse dès lors que l'actif net successoral dépasse un certain seuil (39 000 €). La mise en œuvre de cette récupération sur la succession des allocataires est la contrepartie légitime de l'absence ou l'insuffisance de solidarité familiale du fait du versement du minimum vieillesse, qui est une prestation de solidarité nationale non contributive.

Pour l'appréciation de la valeur de l'actif net successoral, le capital d'exploitation agricole est, à l'heure actuelle, retenu à hauteur de 30 %. Ce seuil apparaît trop élevé au regard de la nécessité de favoriser la transmission de ce capital ; c'est pourquoi il convient de réexaminer les conditions dans lesquelles la valeur de l'exploitation agricole est prise en compte dans l'actif net successoral.

**L'article 30** concerne le report au compte des assurées du montant de leurs indemnités journalières maternité. Du fait de l'interruption de leur activité professionnelle, les femmes en congé maternité subissent un moindre report de rémunération sur leur compte retraite, susceptible d'affecter le salaire annuel moyen entrant dans le calcul futur de leur pension.

Afin de neutraliser cet effet, le projet d'article reporte au compte des assurées le montant des indemnités journalières.

Le coût de la mesure sera pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse.

La mesure entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**L'article 31** comporte des dispositions intéressant l'égalité professionnelle.

L'amélioration de la situation des femmes au regard des droits à retraite nécessite une réduction des inégalités constatées pendant l'activité tant en matière de carrière qu'en matière de salaire. Il ne peut y avoir de réduction des écarts sans établissement effectif d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, chaque année, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport de situation comparée (RSC) prévu à l'article L. 2323-57 pour les entreprises d'au moins trois cent salariés et, pour les entreprises de cinquante à moins de trois cent salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (article L. 2323-47).

En dépit de ces obligations, les comités d'entreprise ne disposent pas de ces informations dans de nombreuses entreprises. Il s'agit donc de prévoir un dispositif de sanction de l'absence de diagnostic en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Cependant, compte tenu des moyens plus limités dont elles disposent pour établir un diagnostic, il est proposé de ne pas appliquer la sanction aux entreprises de moins trois cent salariés soumises à l'obligation d'établir un RSC.

Par ailleurs, la transparence de l'information sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein des entreprises de trois cent salariés et plus constitue un levier important d'amélioration de la situation des femmes en matière de carrière et de salaire.

Elle pourrait être assurée, au choix des entreprises, selon deux modalités alternatives :

- l'entreprise qui souhaite maîtriser sa communication sur ce sujet organise elle-même, après consultation du comité d'entreprise, la publicité de ces données par exemple, en les publiant annuellement sur son site Internet, dans la presse ou sur un site spécialisé ;

- à défaut de publicité organisée par l'entreprise, elle devra transmettre, à toute personne qui en fera la demande (salariés, journalistes, associations etc.), les données précisées par décret.

**L'article 32** institue une aide à l'embauche pour certains demandeurs d'emploi âgés de cinquante-cinq ans ou plus.

Les seniors sont aujourd'hui un public vulnérable sur le marché de l'emploi au même titre que les moins qualifiés et les jeunes et ce, en dépit de l'augmentation récente du taux d'emploi des cinquante-cinq/soixante-quatre ans. Toutefois la particularité des salariés de plus de cinquante-cinq ans tient surtout aux difficultés qu'ils rencontrent pour le retour à l'emploi en cas de chômage. Les seniors sont en effet près de deux fois moins nombreux que les autres demandeurs d'emploi à retrouver un emploi après six mois de chômage (25 % contre 45 %).

Cet article de loi vise donc à favoriser leur retour à l'emploi par l'institution d'une mesure d'aide à l'embauche. Cette aide concernera les entreprises embauchant un senior en CDI ou CDD de plus de six mois pour promouvoir l'accès à l'emploi stable.

Le **titre VI** comporte un article unique (**article 33**) qui fixe les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prévues par la présente loi.