

Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
Texte adopté définitivement

Les articles portant réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail ont été invalidés par le Conseil Constitutionnel. Ils ont été considérés comme des cavaliers législatifs.

Les bornes d'âge

1. Prolongation de l'activité

- **L'âge légal de départ à la retraite**, fixé à 60 ans actuellement, sera progressivement relevé par décret, à raison de quatre mois par génération, pour atteindre 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. Cette mesure commencera à s'appliquer aux personnes nées après le 1er juillet 1951. L'information des assurés permet à chaque génération de connaître sa durée d'assurance pour le taux plein.

Génération à compter de	Âge de départ	Date d'effet possible à compter de
Juillet 1951	60 ans et 4 mois	Novembre 2011
Janvier 1952	60 ans et 8 mois	Septembre 2012
Janvier 1953	61 ans	Janvier 2014
Janvier 1954	61 ans et 4 mois	Mai 2015
Janvier 1955	61 ans et 8 mois	Septembre 2016
Janvier 1956	62 ans	Janvier 2018

- **L'âge de la retraite sans décote** sera progressivement relevé de 65 à 67 ans à raison de quatre mois supplémentaires par an entre le 1^{er} juillet 2016 et 2023. Dans la Fonction publique, la limite d'âge des agents sédentaires sera aussi progressivement relevée de 65 à 67 ans.
- Pour les **fonctionnaires en catégorie active**, les âges d'ouverture du droit à pension, les limites d'âge et les durées minimales de services actifs seront aussi relevés de deux ans, selon des échéanciers fixés par décret. Les anciens instituteurs devenus professeurs des écoles sont admis, à titre dérogatoire, à continuer à partir à la retraite à 55 ans après 15 ans de services actifs.
- Pour les **fonctionnaires handicapés** l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite continuant à être fixé en référence à l'âge de 60 ans et non de 62 ans.
- Les **infirmiers** et personnels paramédicaux qui optent pour une intégration en catégorie A, conformément à la loi relative au dialogue social dans la Fonction publique du 5 juillet 2010, bénéficient, à titre dérogatoire, d'un maintien de l'âge d'ouverture du droit à la retraite à 60 ans et de la limite d'âge à 65 ans.
- Les **bornes d'âge des régimes spéciaux** seront relevées dans les mêmes conditions que les autres régimes, mais à compter du 1er janvier 2017. Cette mesure étant d'ordre réglementaire, le gouvernement remettra, avant cette date, un rapport au Parlement sur les mesures adoptées à cet effet.
- Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite va rendre inutiles certains **rachats de trimestres** effectués au titre des années d'études et des années incomplètes. La loi prévoit donc que les intéressés peuvent, dans un délai de trois ans après promulgation, être remboursés des sommes versées avant le 13 juillet 2010.

2. Maintien du taux plein à 65 ans pour les assurés suivants

Les assurés concernés par ce maintien sont :

- Les **assurés ayant élevé au moins trois enfants** et remplissant plusieurs conditions :
 - o être nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus ;
 - o avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle, dans des conditions et un délai déterminé suivant la naissance ou l'adoption d'au moins un de ces enfants, pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants ;
 - o avoir validé préalablement à cette interruption ou réduction d'activité un nombre minimum de trimestres à raison de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un régime de retraite légalement obligatoire français ou européen.
- Les **parents** qui bénéficient d'un nombre minimum de trimestres (à fixer par décret), au titre de la majoration de durée d'assurance pour **enfant handicapé**, et pour les assurés qui, pendant une durée et dans des conditions fixées par décret, ont apporté une aide significative à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap.
- Les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'**aidant familial**.
- Les **assurés handicapés** bénéficient également du maintien du taux plein à 65 ans.

3. Départ anticipé pour pénibilité

- La condition d'âge légal de départ à la retraite sera abaissée dans le cadre de la **retraite en raison de la pénibilité** (conditions fixées par décret).

La pension sera liquidée au taux plein même si l'intéressé ne justifie pas de la durée d'assurance requise. L'assuré devra justifier d'une incapacité permanente au moins égale à 20%, lorsque cette incapacité est reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Pour l'assuré dont le taux d'incapacité est moindre (10 %), le départ anticipé sera possible s'il justifie en outre qu'il a été exposé pendant un certain nombre d'années à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et qu'il apporte la preuve du lien entre ces risques et l'incapacité permanente dont il souffre.

La mesure sera applicable aux pensions prenant effet à compter du 1er juillet 2011. Le départ à la retraite anticipée pour « pénibilité » sera financé par la branche AT-MP. Le dispositif «retraite au titre de la pénibilité» est étendu aux non salariés agricoles et aux salariés agricoles.

- Le versement de la pension d'invalidité prendra fin lorsqu'une pension de retraite, à raison de la pénibilité, aura été liquidée avant l'âge légal de la retraite.
- Un accord collectif de branche peut, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013, créer un dispositif d'allègement (temps partiel, tutorat) ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des tâches pénibles. Un fonds de soutien relatif à la pénibilité, cofinancé par l'Etat et l'AT-MP, sera créé pour contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises.

4. Aide à l'emploi de seniors

- Une **aide à l'embauche des demandeurs d'emploi** âgés est créée. L'aide sera réservée aux employeurs entrant dans le champ de la réduction Fillon, qui embauchent des demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus inscrits préalablement à Pôle emploi, au moyen d'un CDI ou d'un CDD d'au moins six mois.

L'aide sera versée pendant une durée limitée et prendra la forme d'une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié, dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Deux conditions doivent être remplies :

- l'entreprise ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique sur le poste
- l'entreprise doit être à jour dans ses obligations déclaratives et de paiement envers les caisses de retraite.

L'aide financera également le dispositif de tutorat des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation.

Les nouvelles obligations pour les entreprises

1. Suivi des salariés exposés

- Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne sont pas couvertes par un **accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité**, seront redevables, à compter du 1er janvier 2012, d'une pénalité (soit au plus tôt une pénalité exigible en 2013 en l'absence de mesures en 2012). Le champ d'application de la mesure est limité aux entreprises qui emploient une proportion minimale (fixée par décret) de salariés exposés à des risques professionnels. Cette pénalité sera égale à 1 % au maximum des sommes versées aux travailleurs concernés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord.

2. Réduire les inégalités entre les hommes et les femmes

- Les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une **pénalité en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes** ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini par le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes (dans les entreprises de 300 salariés et plus) ou le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (dans les entreprises de 50 salariés et plus). Ces rapports devront comporter des indicateurs et objectifs de progression (fixés par décret) qui feront l'objet d'une publicité.

Cette pénalité sera égale au maximum à 1 % de la masse salariale brute de l'entreprise pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Le montant de la contribution, déterminé par l'autorité administrative, sera modulé en fonction des

efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et des motifs de défaillance de l'entreprise quant au respect de ses obligations. Ces dispositions seront applicables à compter du 1er janvier 2012 (soit au plus tôt une pénalité exigible en 2013).

Les négociations engagées chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise devront également porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations lié au maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'une rémunération à temps plein en cas d'activité à temps partiel.

Rapprochement entre régimes

- Le **taux de cotisation** d'assurance vieillesse des fonctionnaires (actuellement de 7,85 %) sera progressivement aligné sur celui des salariés du privé à l'horizon 2020 (10, 55 %).
- Compte tenu de l'augmentation de l'âge d'ouverture du droit à retraite, le dispositif de **départ anticipé pour carrière longue** (harmonisé dans les deux régimes) sera ouvert à un âge plus tardif dans les régimes du privé et du public (assurés qui ont commencé à travailler à 17 ans). La mesure sera applicable aux demandes de pension déposées à compter du 1er juillet 2011.
- La possibilité de départ anticipé à la retraite des **fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 ans** de services effectifs sera supprimée, sauf pour :
 - les fonctionnaires réunissant les conditions nécessaires avant le 1er janvier 2012 ;
 - les demandes de pension présentées avant le 1er janvier 2011, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1er juillet 2011 ;
 - pour les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé.

Pour ceux réunissant les conditions de départ anticipé avant 2012, le principe générationnel (déterminé en fonction de l'année de naissance) continuera de s'appliquer.

- Les **conditions d'octroi du minimum garanti** seront harmonisées entre le secteur privé et public. Ainsi, le minimum garanti dans la Fonction publique ne pourra être servi entier que si :
 - la durée d'assurance pour obtenir le taux plein est remplie
 - l'âge d'annulation est atteint
 - ou encore, si la durée de service nécessaire à l'annulation de la décote est atteinte.

Cette mesure s'appliquera aux pensions liquidées à compter du 1er janvier 2011, sous réserve de dispositions transitoires.

Par ailleurs, le minimum garanti de la Fonction publique ne sera désormais versé que si le montant global de pensions de retraite ne dépasse pas un certain montant. En cas de dépassement, le minimum garanti sera minoré à due concurrence. Cette mesure sera applicable aux pensions liquidées à compter du 1er juillet 2012. De plus, en cas de bénéfice parallèle du minimum contributif, un mécanisme de coordination est instauré. Le minimum garanti reste alloué automatiquement pour les départs liés à l'infirmité (invalidité, handicap, parent d'enfant handicapé).

- Pour les pensions liquidées à compter du 1er juillet 2011, la rémunération liée à l'activité professionnelle du fonctionnaire lors du passage à la retraite cessera d'être versée à compter du jour de la cessation d'activité (et non plus à la fin du mois de cessation d'activité).

- **Alignement du régime public sur le privé des règles relatives à la surcote.** Les fonctionnaires qui liquident leur pension après l'obtention d'une durée d'assurance supérieure à celle nécessaire pour bénéficier du pourcentage maximal de pension bénéficient d'une surcote. Pour le calcul de cette durée d'assurance, certaines bonifications et majorations de durée d'assurance sont désormais exclues. Seules les périodes de service effectif et les bonifications et majorations à caractère familial, ou ayant un lien avec un handicap sont prise en compte. En contrepartie de cette exclusion, le plafond de 20 trimestres de surcote est supprimé.
- **Durée de services** pour bénéficier d'une pension de la Fonction publique. Pour ouvrir droit à une pension, l'agent public doit avoir accompli 15 années de services effectifs. À défaut, il est affilié rétroactivement au régime général et pour la retraite complémentaire à l'Ircantec. Cette durée de 15 années sera réduite par décret pour les fonctionnaires radiés des cadres à compter du 1er janvier 2011.
- Cessation progressive d'activité. Le **dispositif de cessation progressive d'activité** ouvert aux fonctionnaires est supprimé à compter du 1er janvier 2011. Les personnes actuellement bénéficiaires d'une CPA en conserveront le bénéfice, mais pourront y renoncer pour reprendre une activité.
- **Majoration de pension pour conjoint à charge.** Cette majoration, qui n'existe que dans le régime général, sera supprimée à effet du 1er janvier 2011. Elle continuera d'être versée aux pensionnés qui en bénéficiaient au 31 décembre 2010, tant qu'ils en remplissent les conditions d'attribution.
- **Majoration de durée d'assurance pour enfant.** Pour bénéficier de la majoration de durée d'assurance pour enfant dans la Fonction publique, le fonctionnaire doit avoir interrompu sa carrière pendant au moins deux mois. Pour ne pas exclure les salariés à temps partiel de cette majoration, la réduction d'activité y ouvre désormais également droit.

Mesures de solidarité

1. Mesure visant les non-salariés :

- **Régime complémentaire unique pour les indépendants.** À compter du 1er janvier 2013, un régime de retraite complémentaire obligatoire unique s'appliquera aux professions artisanales, industrielles et commerciales (en remplacement des deux régimes actuellement en place).
 - **Rachat de trimestres par les professionnels libéraux.** Les professionnels libéraux seront autorisés à racheter des trimestres de cotisations au titre de périodes d'activité ayant donné lieu, avant le 1er janvier 2004, à une exonération de cotisation obligatoire au titre des deux premières années d'activité. Cette mesure s'appliquera aux pensions prenant effet après le 1er janvier 2011 et cessera de s'appliquer au 1er janvier 2016.

2. Amélioration des droits des assurés :

- Les retraités dont les pensions de base ou complémentaires sont servies trimestriellement (notamment Agirc et Arrco) pourront, à compter du 1er janvier 2013, demander à les **percevoir mensuellement**, cette option étant irrévocable. De plus, le gouvernement remettra au Parlement, avant le 1er janvier 2011, un rapport sur les conditions de mise en œuvre d'un versement des pensions dès le premier de chaque mois.
- **Montant des droits.** Les Urssaf et CGSS ont dorénavant l'obligation de déclarer aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail le montant des redressements de cotisations ou de contributions sociales après paiements afin que les droits des salariés soient rectifiés.
- Afin de faciliter la liquidation des **retraites des polypensionnés**, la loi crée un répertoire unique

de gestion des carrières, confié à la Cnav. De plus, le gouvernement devra transmettre au Parlement, avant le 1er octobre 2011, un rapport sur la situation des polypensionnés en indiquant les différences entre les femmes et les hommes.

- **Expatriés.** La Caisse des Français de l'étranger, devient, par souci de simplification, l'interlocuteur unique en matière d'assurance volontaire vieillesse des expatriés.

3. Mesures visant à favoriser l'information des assurés (entrée en vigueur le 1er janvier 2012) :

- **Information générale aux primo-cotisants** : elle sera délivrée, dans des conditions fixées par décret, à tout assuré dans l'année qui suit la première année au cours de laquelle il a validé au moins deux trimestres dans un régime de retraite légalement obligatoire.

- **Point d'étape retraite.** Les assurés bénéficieront à leur demande à partir de 45 ans et dans des conditions définies par décret, d'un entretien portant notamment sur :

- les droits qu'ils se sont constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires ;
- sur les perspectives d'évolution de ces droits, compte tenu des choix et des aléas de carrière éventuels (y compris en cas d'expatriation) ;
- sur les possibilités de cumul emploi-retraite ;
- sur les dispositifs permettant d'améliorer le montant futur de leur pension.

Ils se verront communiquer des simulations du montant potentiel de leur future pension, selon qu'ils décident de partir à l'âge d'ouverture du droit ou à l'âge du taux plein.

- **Expatriés.** En amont de tout projet d'expatriation, l'assuré bénéficiera, à sa demande, d'un entretien l'informant en particulier sur les règles d'acquisition des droits à pension et sur l'incidence sur ces derniers de l'exercice de son activité à l'étranger.

- **Relevé de situation individuelle.** Un relevé actualisé sera communiqué à tout moment à l'assuré qui en fait la demande par voie électronique.

- **Estimation indicative globale** : elle informera les assurés sur le cumul-emploi retraite, la retraite progressive et la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en cas de travail à temps partiel.

4. Mesures de solidarité :

- Extension du régime de retraite complémentaire des exploitants agricoles **aux aides familiaux et aux collaborateurs de chefs d'exploitation** ou d'entreprise agricole. La réversion des droits à retraite complémentaire des conjoints collaborateurs et des aides familiaux pour leur conjoint survivant en cas de décès est autorisé à hauteur de 54% du montant de la pension.

- Prorogation de l'**assurance veuvage**. L'assurance veuvage sera rétablie à partir du 1er janvier 2011 (pour les demandes déposées à cette date) selon les règles applicables avant la réforme de 2003, dans l'attente d'un rapport portant sur de nouvelles règles de prise en charge du veuvage précoce.

- Retraite anticipée pour les **travailleurs handicapés**. La possibilité de partir à la retraite de manière anticipée est élargie aux travailleurs qui ont travaillé alors qu'ils étaient reconnus travailleurs handicapés sous réserve qu'ils remplissent la condition d'assurance et de durée de cotisation.

- Prise en compte des indemnités journalières maternité dans le calcul des droits à pension. Ces indemnités, versées dans le cadre de **congés maternité** débutant à compter du 1er janvier 2012,

seront prises en compte dans le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la retraite.

• **Financement des droits à retraite complémentaire.** Les cotisations de retraite complémentaire versées par les entreprises ne seront pas considérées comme un élément de la rémunération du salarié pour les salariés qui prennent :

- un congé parental ;
- un congé de solidarité familiale ;
- un congé de soutien familial ;
- ou, un congé de présence parentale.

A ce titre, elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale. La part salariale de ces cotisations de retraite complémentaire sera en revanche soumise au forfait social.

• **Formation.** Les dépenses correspondant à la part de rémunération des salariés de 55 ans et plus assurant le tutorat pourront être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation.

• **Pérennisation du dispositif de la préretraite progressive.** Le dispositif de préretraite progressive est pérennisé et la condition tenant à la durée d'assurance (150 trimestres) est fixée, non plus par décret, mais par la loi.

• **Prorogation du versement de l'AER.** Le versement de l'allocation équivalent retraite est maintenu pour les demandeurs d'emploi qui en bénéficiaient au 31 décembre 2010 jusqu'à l'âge légal du départ à la retraite.

• **Acaata.** L'entrée dans le dispositif de l'allocation de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante sera décalée progressivement dans le temps. Elle cessera d'être versée à 60 ans si l'assuré remplit la durée d'assurance à cette date et au plus tard à 65 ans.

Le volet épargne de la réforme des retraites

1. Développement de l'épargne retraite :

• Plusieurs mesures de la loi visent à **favoriser l'alimentation des Perco et des régimes des retraites supplémentaires** :

- **Alimentation des dispositifs par des jours de repos.** Les droits inscrits sur un compte épargne-temps (CET) peuvent être versés sur un Perco ou sur un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire. Dans les entreprises ne disposant pas d'un CET, le salarié peut verser cinq jours maximum de repos non pris sur l'un ou l'autre de ces dispositifs. Attention : le congé annuel ne peut y être affecté que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. (Les sommes ainsi épargnées bénéficient d'un régime social favorable.)
- **Alimentation du Perco par la participation.** La moitié des sommes issues de la participation alimentent automatiquement le Perco, lorsque le salarié n'a pas décidé d'affecter sa participation au plan d'épargne d'entreprise ou de la percevoir directement. Les modalités d'information du salarié sur cette affectation seront déterminées par décret.
- Pour développer l'épargne retraite, il est prévu qu'un régime de **retraites chapeaux** ne pourra être mis en place que si l'ensemble des salariés bénéficie au moins d'un Perco ou d'un régime de retraite supplémentaire à caractère obligatoire. Lorsqu'un régime de retraite supplémentaire existe à la date de promulgation de la loi portant réforme des retraites, l'entreprise sera tenue de mettre en place, au plus tard le 31 décembre 2012, pour l'ensemble

de ces salariés l'un des dispositifs d'épargne retraite ci-dessus visés.

- Régime fiscal des cotisations versées par l'assuré. Les salariés qui versent des cotisations sur des contrats d'épargne retraite type « article 83 » pourront les déduire de leur revenu net imposable.

2. Droits des assurés :

- Pour encadrer les droits des assurés, il est prévu une information sur le montant de la rente due au titre des contrats d'assurance liés à la cessation d'activité professionnelle qu'ils ont souscrits.
- Pour les produits d'assurance retraite en phase de constitution, sont prévus deux cas de sortie supplémentaires : décès du conjoint ou du partenaire et situation de surendettement.
- Le contrat de plan d'épargne pour la retraite populaire (Perp) pourra prévoir une sortie en capital plafonnée à 20 %. Une possibilité similaire est prévue s'agissant des contrats institués auprès de la Préfon.
- Les **travailleurs non salariés non agricoles** ayant souscrit un contrat de type «loi Madelin» pourront cumuler revenus professionnels et pension de vieillesse facultative, dans le cadre du cumul emploi retraite.