

Éclairages sur la réforme des retraites

(Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010)

Par Charles Philip

Avocat Associé

Et

Raphaëlle d'Arbigny

Avocat

Racine, Cabinet d'avocats

www.racine.eu

Le système de retraite par répartition français nécessitait une réforme profonde permettant d'assurer le retour à un équilibre budgétaire. Après de nombreux débats, la loi de réforme des retraites a été enfin publiée au Journal Officiel le 10 novembre 2010. Celle-ci a retenu comme solution **un recul de l'âge effectif de départ à la retraite en reportant l'âge légal de départ de 60 à 62 ans** et celui de l'obtention automatique d'une retraite à taux plein **de 65 à 67 ans**.

Ces relèvements, qui seront progressifs à raison de quatre mois par classe d'âge, viennent d'être précisés par le décret du 30 décembre 2010 (consultable sur le site Legifrance sous le n°2010-1734).

Le législateur a toutefois prévu des dérogations pour chacune de ces deux mesures.

Elles concernent, s'agissant du report de 60 à 62 ans de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite : les assurés pouvant prétendre à un départ anticipé pour carrière pénible ; les travailleurs handicapés ; les assurés titulaires d'une longue carrière.

S'agissant du report de 65 à 67 ans de l'âge du droit à une retraite à taux plein, les dérogations concernent, sous conditions : les parents d'au moins 3 enfants ; les parents d'un enfant handicapé ; les assurés handicapés ; les aidants familiaux.

Parallèlement à cet allongement de la durée d'activité professionnelle, la loi portant réforme des retraites instaure un certain nombre de mesures qui devront être intégrées par les entreprises et dont les principales sont les suivantes.



www.portail-des-pme.com

- **Une mise à la retraite pourra être proposée chaque année au salarié âgé de 65 à 69 ans** (au terme de la période transitoire : de 67 à 69 ans) et ne pourra être réalisée d'office avant les 70 ans du salarié.
- **La pénibilité au travail devra faire l'objet d'une prise en compte accrue**, à travers différentes mesures :
 - Les entreprises de plus de 50 salariés employant une proportion minimale de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels devront négocier et adopter un accord relatif à la prévention de la pénibilité, ou, à défaut, établir un plan d'actions. En l'absence d'accord ou de plan d'actions à l'échéance du 1er janvier 2012, elles seront soumises à une pénalité financière (au maximum 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas en règle).
 - Les branches d'activité pourront, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2013, **négocier un accord collectif créant un dispositif d'allègement** (passage à temps partiel ou tutorat, avec indemnité complémentaire) ou de compensation (prime ou journées de repos supplémentaires) de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.
 - Enfin, quel que soit leur effectif, les entreprises devront assurer un suivi de l'état de santé de leurs salariés exposés à des risques professionnels via un dossier médical en santé au travail et une fiche individuelle de suivi.
- Une aide à l'embauche d'un senior est créée au bénéfice des entreprises entrant dans le champ de la réduction Fillon qui embauchent un demandeur d'emploi âgé d'au moins 55 ans (en CDI ou CDD d'au moins 6 mois). L'aide correspondra à une fraction du salaire brut, limité au plafond des cotisations de la sécurité sociale. Elle sera attribuée sous réserve que l'entreprise n'ait pas procédé, sur le poste concerné par l'embauche, à un licenciement pour motif économique dans les 6 mois précédents (article L. 5133-11 du Code du travail). Un décret à paraître viendra préciser les conditions et modalités d'attribution de cette aide.

D'autres mesures sont en outre prévues par la loi de réforme des retraites telles que :

- Aide au tutorat des seniors,
- Pérennisation du dispositif de retraite progressive ou encore,



- Utilisation du CET dans le cadre d'une cessation progressive d'activité.

Cette réforme des retraites conduit aujourd'hui à **un bouleversement significatif dans la gestion des ressources humaines des entreprises**. En effet, l'allongement de la durée de l'activité professionnelle nécessite une vigilance accrue de la part des entreprises s'agissant du suivi des carrières de leurs salariés âgés, tant d'un point de vue individuel (suivi de leur état de santé) que collectif (obligation de négocier avec les partenaires sociaux).

Cette loi intervient d'ailleurs dans le prolongement de ce qui avait déjà été institutionnalisé dans les entreprises avec la négociation relative à l'emploi des seniors. Cela illustre les efforts désormais récurrents des gouvernements successifs et du législateur qui tendent à mettre la question de l'emploi des seniors au cœur des préoccupations de demain.

Enfin et en application de cette réforme, les entreprises devront notamment être attentives **aux dispositions des conventions collectives qui peuvent prévoir des dispositions désormais obsolètes en matière de retraite** (comme par exemple une mise à la retraite d'office avant 70 ans).

Par



Charles Philip
Avocat Associé
Racine, Cabinet d'avocats

Et



Raphaëlle d'Arbigny
Avocat
Racine, Cabinet d'avocats

www.racine.eu



www.portail-des-pme.com