

Semaine sociale Lamy

www.wk-rh.fr

Retraite

LE RETOUR À 60 ANS ?

Mesure phare et symbolique du programme de François Hollande, le retour à la retraite à 60 ans se traduira concrètement par un aménagement du dispositif de départ anticipé des carrières longues. Décryptage du projet de décret.

Elisabeth Graujeman, Avocat associé, Cabinet Chassany Watrelot

Sommaire

2 Éditorial

La copie du gouvernement

2 Actualités

Âge de la retraite : retour à 60 ans ? Décryptage du projet de décret
Elisabeth Graujeman, Avocat associé, Cabinet Chassany Watrelot

7 Forum Dossier

- L'anglais, au nom de la sécurité
 - Les conditions de l'utilisation d'une langue commune
- Extraits du rapport de **Sophie Lambremon**, Conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation
- La langue de travail dans les textes et la jurisprudence
 - Les dispositions de la loi Toubon appliquées en droit du travail : un principe de réalité
- Entretien avec **Arnaud Teissier**, Avocat associé, Capstan, Docteur en droit
- Une langue commune sans préjudice de sa langue maternelle
- Entretien avec **Bernard Salengro**, Secrétaire national de la CFE/CGC en charge du secteur des conditions de travail

16 Indicateurs économiques

Supplément
Autour
du forfait-jours

La copie du gouvernement

Pour ceux qui ne seraient toujours pas au courant, les sujets du bac philo ont porté cette année sur le travail.

« Que gagne-t-on en travaillant ? », pour les littéraires; « Travailler, est-ce seulement être utile ? », pour la filière économique et sociale.

En ce mois de juin, les apprentis philosophes et leurs professeurs ne sont pas les seuls à tenter de trouver la réponse. Il y a cinq ans, Nicolas Sarkozy l'avait bien compris en amorçant son quinquennat par une loi/slogan qui donnait le ton : « travailler plus pour gagner plus », une loi fiscale qui devrait bientôt terminer dans les limbes.

Quant à l'actuel gouvernement, sa lecture du travail est pour l'heure diverse.

Le travail/subsistance s'exprime par un coup de pouce au smic.

Le travail/dignité est envisagé sous l'angle du projet de loi sur le harcèlement sexuel.

Le travail/emploi se décline sous des formes encore indéfinies : le projet sur les licenciements boursiers permettra-t-il d'éviter les suppressions d'emploi pour de mauvaises raisons ?

La discussion du sommet social de juillet sur la compétitivité et la croissance débouchera-t-elle sur des accords autorisant des pertes de salaire en contrepartie du maintien de l'emploi ?

Le travail/labour s'adresse à ceux qui ont commencé à travailler très jeune et qui doivent partir plus tôt. Une copie encore à l'état de brouillon et qui n'aura pas qu'un seul examinateur.

Françoise Champeaux

RETRAITE. Mesure phare et symbolique du programme de François Hollande, le retour à la retraite à 60 ans se traduira concrètement par un aménagement du dispositif de départ anticipé des carrières longues.

Âge de la retraite : retour à 60 ans ?

Décryptage du projet de décret

Elisabeth Graujeman, Avocat associé,
Cabinet Chassany Watrelot

Également, l'âge d'ouverture des droits à la retraite (c'est-à-dire l'âge à partir duquel la pension du régime de base peut être liquidée) restera fixé à 62 ans – ce qui permet au gouvernement d'instituer sa mesure par décret sans passer par la voie législative (depuis la loi du 9 novembre 2010, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est fixé par l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale tandis que l'âge de départ en retraite anticipée est prévu par l'article D. 351-1-1 de ce même code; d'un point de vue strictement juridique, il suffit de modifier ce texte par décret pour relever l'âge de départ en retraite anticipée). Le départ à 60 ans sera donc toujours un départ en retraite « anticipée ». Mais les conditions d'accès à ce dispositif seront fortement assouplies afin de permettre aux assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans de partir en retraite dès 60 ans.

Initialement prévus pour le départ à 60 ans, ces changements ont des effets « collatéraux » sur le dispositif permettant aux assurés ayant commencé à travailler avant 16 ou 17 ans de partir en retraite avant 60 ans. Il aurait en effet été incohérent d'assouplir les critères exigés pour les personnes ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans sans le faire corrélativement pour celles ayant commencé à travailler avant.

Ce n'est donc pas uniquement le dispositif de départ à 60 ans qui sera impacté par le décret mais plus largement l'ensemble du dispositif de retraite anticipée des « carrières longues ».

Quels seront ces changements pour les salariés du secteur privé (le décret concerne également les autres régimes, notamment le régime des professions

libérales, des commerçants et artisans, des fonctionnaires...)?

CE QUI VA CHANGER

Le départ en retraite à 60 ans

Rappelons qu'aujourd'hui, le dispositif de retraite anticipée permet un départ à 60 ans à condition :

- d'avoir commencé à travailler avant 18 ans;
- d'avoir une durée d'assurance validée au moins égale à la durée nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 8 trimestres;
- d'avoir une durée d'assurance cotisée au moins égale à la durée nécessaire pour une retraite à taux plein.

Le décret apporte trois modifications : l'âge de début d'activité est relevé de deux ans (a), la condition d'une durée d'assurance validée supérieure à deux ans à celle du taux plein est supprimée (b), l'exigence d'une durée cotisée égale à la durée requise pour le taux plein est maintenue mais la définition de cette durée cotisée est élargie afin de prendre en compte 2 trimestres supplémentaires au titre de la maternité et deux autres au titre du chômage (c).

a) Extension du droit à la retraite à 60 ans aux salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans

Lors de sa création par la loi Fillon de 2003 (en contrepartie de l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein), le dispositif des carrières longues bénéficiait aux assurés ayant commencé à travailler avant 17 ans. Cet âge a été relevé à 18 ans par la réforme de 2010 et sera porté à 20 ans par le décret de 2012. En revanche, la méthode d'appréciation de l'âge de début d'activité (voir l'encadré ci-contre)

restera identique (seule change la « borne d'âge »).

b) Suppression de la majoration de 8 trimestres

L'exigence d'une durée validée majorée de 8 trimestres disparaît.

Désormais, seule la durée d'assurance cotisée sera retenue pour l'appréciation du droit à la retraite à 60 ans (on notera qu'à l'inverse, seule la durée d'assurance validée est – et continuera – d'être prise en compte pour apprécier les conditions d'un départ en retraite à partir de 62 ans).

Comme aujourd'hui, cette durée cotisée devra être égale à la durée d'assurance nécessaire pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein. Depuis la loi Fillon de 2003, cette durée augmente au même rythme que l'allongement de l'espérance de vie. Elle a été fixée en dernier lieu à 166 trimestres pour la génération née en 1955 (D. n° 2011-916, 1^{er} août 2011, JO 2 août).

Du fait de cette augmentation, le nombre de personnes pouvant partir à 60 ans (110 000 personnes en 2013 selon le gouvernement) devrait se réduire mécaniquement. Ainsi, les assurés de la génération de 1952 qui partiront à la retraite à 60 ans cette année devront avoir cotisé 164 trimestres (41 ans) et auront donc dû commencer à travailler à 19 ans, tandis que ceux de la génération née en 1955 devront avoir cotisé 166 trimestres (41,5 ans) et commencé à travailler à 18 ans et demi pour pouvoir partir à 60 ans.

Il faut toutefois rappeler que les trimestres cotisés ne sont pas décomptés en fonction de la durée réelle de l'activité mais en fonction du montant du salaire brut soumis à cotisations. Pour valider 1 trimestre, il faut avoir perçu une rémunération brute soumise à cotisations égale à au moins 200 x le smic horaire (soit 1 844 euros en 2012) sur

une année civile. Un assuré ayant travaillé dans le cadre de « jobs d'été », de travaux saisonniers ou de stages rémunérés au début de sa carrière pourra ainsi faire valider plus d'un trimestre cotisé même s'il n'a effectivement travaillé que pendant trois mois.

c) Élargissement des périodes prises en compte pour le calcul de la durée cotisée

Dans le cadre du dispositif actuel, la durée cotisée intègre déjà certaines périodes non travaillées – donc non réellement cotisées – pour l'appréciation du droit à la retraite anticipée : le service militaire dans la limite de 4 trimestres, ainsi que les périodes de maladie, de maternité ou d'accident du travail, dans une autre limite globale de 4 trimestres pour l'ensemble de la carrière.

Les périodes de chômage n'étaient donc pas prises en compte jusqu'ici. Le projet innovera en les intégrant à la durée cotisée, dans la limite de 2 trimestres.

La maternité était, on l'a vu, déjà assimilée à une période cotisée, mais elle ne l'était que dans la limite de 4 trimestres, commune aux périodes de maladie et d'accident du travail.

Le projet de décret porte ce plafond global à 6 trimestres en précisant que les périodes d'absence pour maladie et accident du travail ne pourront être décomptées que dans la limite de 4 trimestres. Autrement dit, il crée une « enveloppe supplémentaire » de 2 trimestres au titre de la maternité uniquement : 1 trimestre supplémentaire pourra être accordé au titre de chaque accouchement, dans la limite de 2 trimestres.

Ainsi, à la lecture de la rédaction actuelle du décret, il semble que ce « supplément » ne produira ses effets que lorsque l'assurée aura déjà atteint la limite de 4 trimestres au titre des

périodes de maladie, d'accident du travail ou de la maternité.

On relèvera également qu'il ne s'agira pas d'une « bonification » par enfant (comparable à la majoration pour enfants qui permet de majorer la durée d'assurance de 8 trimestres supplémentaires par enfant) mais d'une simple prise en compte des périodes de maternité dans des limites plus larges que celles actuellement prévues.

Notons également que les trimestres rachetés pour les années d'étude ou les années incomplètes ainsi que les majorations pour enfants ou pour congé parental ne sont pas – et ne seront pas – intégrés dans le décompte de la durée cotisée (alors qu'ils le sont dans le calcul de la durée validée).

► Le départ en retraite avant 60 ans

Actuellement, les assurés peuvent partir avant 60 ans à condition :

- d'avoir une durée d'assurance minimale validée égale à la durée nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 8 trimestres ;
- d'avoir une durée d'assurance cotisée égale à la durée requise pour le taux plein majorée de 4 ou 8 trimestres selon l'âge de départ ;
- d'avoir commencé à travailler avant 16 ou 17 ans.

Deux des trois modifications apportées au départ à 60 ans sont également appliquées au départ avant 60 ans : la suppression de la condition d'une durée d'assurance validée supérieure à 8 trimestres et la définition élargie de la durée cotisée.

De ce fait, les dispositions de l'article D. 351-1-1 du Code de la sécurité sociale qui fixent pour chaque génération les conditions d'âge de début d'activité et de durée d'assurance cotisée requises pour un départ avant 60 ans (de 56 ans à 59 ans) sont totalement réécrites. Mais, sur le fond, le projet de ●●●

Comment est déterminé l'âge de début d'activité ?

Est considéré comme ayant débuté son activité avant l'âge de 16 ans l'assuré justifiant :

- d'au moins 5 trimestres validés à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu son 16^e anniversaire ;
- ou, s'il est né au 4^e trimestre et ne remplit pas la condition précédente, d'au moins 4 trimestres validés au titre de l'année au cours de laquelle est survenu son 16^e anniversaire.

Est considéré comme ayant débuté son activité avant l'âge de 17 ans l'assuré justifiant :

- d'au moins 5 trimestres validés à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu son 17^e anniversaire ;
- ou, s'il est né au 4^e trimestre et ne remplit pas la condition précédente, d'au moins 4 trimestres validés au titre de l'année au cours de laquelle est survenu son 17^e anniversaire.

Est considéré comme ayant débuté son activité avant l'âge de 20 ans l'assuré justifiant :

- d'au moins 5 trimestres validés à la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu son 20^e anniversaire ;
- ou, s'il est né au 4^e trimestre et ne remplit pas la condition précédente, d'au moins 4 trimestres validés au titre de l'année au cours de laquelle est survenu son 20^e anniversaire.

●●● décret reprend les mêmes conditions d'âge de début d'activité et de durée cotisée que celles actuellement en vigueur (voir le tableau p. 6).

► Un retour à la retraite à 60 ans ?

S'agit-il d'un « retour » à la situation antérieure à la réforme de 2010, avant que l'âge d'ouverture des droits ne soit porté à 62 ans ?

Il est vrai que le nombre de trimestres exigé pour un départ à 60 ans (le nombre de trimestres requis pour le taux plein) sera arithmétiquement égal à celui qui était nécessaire avant 2010 pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter de 60 ans.

Le retour à la situation « ante réforme 2010 » n'est toutefois que partiel. La différence tiendra au fait que la durée d'assurance exigée (la durée d'assurance du taux plein) sera désormais une durée « cotisée », et non seulement validée. Cette exigence privera du bénéfice de ce droit les assurés qui auront connu de longues périodes de chômage ou de maladie (celles-ci n'étant réputées « cotisées » que dans certaines limites), ou ceux qui auraient pu justifier du nombre de trimestres requis pour le taux plein grâce à un rachat de trimestres ou des majorations pour enfants.

Prenons un exemple :

> Avant la réforme de 2010, un assuré né en 1955, qui a commencé à travailler à 18 ans et demi et a cotisé toute sa carrière, soit 166 trimestres (la durée nécessaire au taux plein pour sa génération) aurait pu liquider sa pension de retraite à taux plein dès 60 ans.

> Avec la réforme de 2010, il aurait dû attendre 62 ans (il lui aurait fallu 174 trimestres validés pour bénéficier de la retraite anticipée à 60 ans).

> Après la réforme de 2010 amendée par celle de 2012, il pourra à nouveau liquider sa pension de retraite à taux plein dès 60 ans.

En revanche, si ce même assuré avait connu de longues périodes de chômage (supérieures à deux trimestres) ou de maladie (supérieures à 4 trimestres), il ne pourrait pas partir en retraite à 60 ans, même après le décret de 2012.

Il en serait de même d'une assurée ayant interrompu sa carrière pour élever ses enfants et ne totalisant le nombre de trimestres requis pour le taux plein que grâce à ses majorations pour enfants ou au titre de son congé parental. Ces trimestres validés n'étant pas pris en compte pour apprécier le droit à une retraite anticipée, ils ne seront pas suffisants pour lui permettre de partir dès 60 ans.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Le décret devrait être publié début juillet et être applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} novembre 2012.

Il sera donc théoriquement possible, pour les personnes répondant aux conditions rappelées ci-dessus, de déposer une demande de liquidation de leur pension à 60 ans dès la publication du décret en vue d'une liquidation au 1^{er} novembre.

Il est toutefois conseillé d'attendre de connaître la position définitive des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC avant de présenter sa demande.

► Quid des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC ?

Pour les salariés du secteur privé, le décret ne concerne que la part de leur pension versée par le régime de base de la sécurité sociale, et non celle versée par les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

En principe, les règles de liquidation de la retraite complémentaire sont librement fixées par les partenaires sociaux qui gèrent l'ARRCO et l'AGIRC. L'alignement sur le régime de base paraît toutefois inéluctable, compte tenu notamment de la rédaction des dispositions de l'accord ayant transposé le dispositif des carrières longues dans ces régimes. Il reste en revanche à déterminer les modalités de financement de cette mesure, que ces régimes, dont les réserves s'épuisent, ne pourront supporter sans réduction des prestations ou sans augmentation des cotisations. Cette augmentation s'ajoutera alors à celle finançant la retraite à 60 ans dans le régime de base.

► Quel sera l'impact sur les cotisations de retraites ?

Dans le secteur privé, la retraite à 60 ans sera financée (pour le régime de base) par une augmentation de 0,5 % de la cotisation d'assurance vieillesse et veuvage plafonnée. Cette augmentation sera répartie de façon égalitaire entre les salariés et l'entreprise et sera progressive, par paliers de 0,2 puis de 0,1 point jusqu'en 2016 (v. tableau du financement de la réforme des retraites page suivante).

► Vers une réforme globale ?

Cette première brèche ouverte dans la réforme ne devrait pas être la dernière, la « Grande conférence sociale » des 9 et 10 juillet prochains devant lancer la négociation en vue d'une réforme globale de la retraite, voulue

par le président de la République.

La question de la pénibilité devrait être au centre des débats. Certes le dispositif prévu par la réforme de 2010 sur ce sujet relevait plus d'une déclaration de principe que de la prise en compte réelle de la pénibilité. Pour autant restera-t-il des marges de manœuvre ?

Il serait paradoxal – voire choquant – de privilégier la seule durée de l'activité professionnelle au détriment des conditions de pénibilité dans lesquelles elle est exercée. Mais une nouvelle extension de la retraite à 60 ans risque d'avoir un coût supplémentaire difficilement supportable tant pour l'État que pour les entreprises et les salariés. Elle irait en outre une nouvelle fois à l'encontre des mesures prises par nos voisins européens ainsi que des récentes recommandations de l'OCDE et de la Commission européenne.

Il est ainsi probable que les possibilités de retraite anticipée du fait de la pénibilité se trouvent extrêmement réduites et ce, au profit de la prise en compte de la longévité de la carrière qui seule aura eu les faveurs du décret. Par ricochet, cela signifierait que l'espace laissé à la négociation collective se trouverait très fortement amoindri. ■

FINANCEMENT DE LA RÉFORME

Rémunérations versées	Sur la part de la rémunération dans la limite du plafond prévu au 1 ^{er} alinéa de		Sur la totalité des rémunérations		Total
	Employé	Salarié	Employé	Salarié	
Taux actuels	8,30 %	6,65 %	1,6 %	0,1 %	16,65 %
Du 1 ^{er} nov. 2012 au 31 déc. 2013 (+0,2)	8,40 %	6,75 %	1,6 %	0,1 %	16,85 %
Du 1 ^{er} janv. au 31 déc. 2014 (+0,1)	8,45 %	6,80 %	1,6 %	0,1 %	16,95 %
Du 1 ^{er} janv. au 31 déc. 2015 (+0,1)	8,50 %	6,85 %	1,6 %	0,1 %	17,05 %
À compter du 1 ^{er} janv. 2016 (+0,1)	8,55 %	6,90 %	1,6 %	0,1 %	17,15 %

LA RETRAITE ANTICIPÉE « CARRIÈRES LONGUES » AVANT ET APRÈS LE DÉCRET DE 2012 (les modifications sont identifiées en gras)

	Avant	Après
Départ à 60 ans (conditions)	<ul style="list-style-type: none"> • Durée d'assurance validée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 8 trimestres • Durée d'assurance cotisée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein • Âge de début d'activité : avant 18 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la condition d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à celle du taux plein • Durée d'assurance cotisée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein • Âge de début d'activité : avant 20 ans
Départ avant 60 ans (conditions)	<ul style="list-style-type: none"> • Durée d'assurance validée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 8 trimestres • Durée d'assurance cotisée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 4 ou 8 trimestres, en fonction de l'âge de départ • Âge de début d'activité : avant 16 ou 17 ans (selon l'âge de départ) • Âge de départ (à partir de 56 ans) : varie selon la date de naissance, la date de début d'activité et la durée d'assurance cotisée (CSS, art. D. 351-1-1) 	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la condition d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à celle du taux plein • Durée d'assurance cotisée : au moins égale à la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein majorée de 4 ou 8 trimestres, en fonction de l'âge de départ • Âge de début d'activité : avant 16 ou 17 ans (selon l'âge de départ) • Âge de départ (à partir de 56 ans) : varie selon la date de naissance, la date de début d'activité et la durée d'assurance cotisée (CSS, art. D. 351-1-1)
Définition de la durée d'assurance cotisée	<p>Périodes d'assurance (tous régimes confondus) ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré + périodes « réputées cotisées » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Périodes de service national dans la limite de 4 trimestres • Périodes de maladie et accident du travail + les trimestres d'accouchement dans une limite globale de 4 trimestres 	<p>Périodes d'assurance (tous régimes confondus) ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré + périodes « réputées cotisées » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Périodes de service national dans la limite de 4 trimestres • Périodes de maladie et accident du travail (dans la limite globale de 4 trimestres) + les trimestres d'accouchement dans la limite de 2 trimestres • Période de chômage dans la limite de 2 trimestres

ÂGES DE DÉPART EN RETRAITE ANTICIPÉ APRÈS LE DÉCRET DE 2012

Date naissance	Âge de départ	Durée d'assurance cotisée en trimestres (T)	Début d'activité
1952	59 ans et 4 mois	164 T	avant 17 ans
	60 ans	164 T	avant 20 ans
1953	56 ans	(165 T) + 8 T = 173 T	avant 16 ans
	58 ans et 4 mois	(165 T) + 4 T = 169	avant 16 ans
	59 ans et 8 mois	165 T	avant 17 ans
	60 ans	165 T	avant 20 ans
1954	56 ans	(165 T) + 8 T = 173 T	avant 16 ans
	58 ans et 8 mois	(165 T) + 4 T = 169 T	avant 16 ans
	60 ans	165 T	avant 20 ans
1955	56 ans et 4 mois	(166T) + 8 T = 174 T	avant 16 ans
	59 ans	(166T) + 4 T = 170 T	avant 16 ans
	60 ans	166 T	avant 20 ans
1956	56 ans et 8 mois	durée du taux plein* + 8 T	avant 16 ans
	59 ans et 4 mois	durée du taux plein* + 4 T	avant 16 ans
	60 ans	durée du taux plein*	avant 20 ans
1957	57 ans	durée du taux plein* + 8 T	avant 16 ans
	59 ans et 8 mois	durée du taux plein T*	avant 16 ans
	60 ans	durée du taux plein T*	avant 20 ans*
1958	57 ans et 4 mois	durée du taux plein* + 8 T	avant 16 ans
	60 ans	durée du taux plein*	avant 20 ans
1959	57 ans et 8 mois	durée du taux plein* + 8 T	avant 16 ans
	60 ans	durée du taux plein*	avant 20 ans
À partir de 1960	58 ans	durée du taux plein* + 8 T	avant 16 ans
	60 ans	durée du taux plein*	avant 20 ans

* Il est rappelé que la durée nécessaire au taux plein est fixée pour les assurés de chaque génération par décret publié l'année de leur 56e anniversaire. Elle a été fixée en dernier lieu à 166 trimestres (41,5 ans) pour les personnes nées en 1955. Celle requise pour la génération 1956 devra faire l'objet d'un décret avant le 31 décembre 2012. La durée cotisée étant calculée à partir de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, elle augmentera, le cas échéant, avec cette dernière.

POUR ALLER PLUS LOIN

« Réforme des retraites et emploi des seniors », P.-Y. Verkindt et E. Graujeman, Éd. Liaisons.
Une nouvelle édition de l'ouvrage est en préparation, elle intégrera les réformes en cours.