

# Réforme des retraites et emploi des seniors

## Le nouveau droit de la retraite après la loi du 9 novembre 2010

La réforme des retraites change inévitablement la donne pour les DRH en matière de gestion des emplois. *Pierre-Yves Verkindt* et *Elisabeth Graujeman* en décryptent le contenu et les effets collatéraux, et ce de manière remarquable, concise et exhaustive. Chapeau bas aux artistes !

Résumé réalisé par **Alexandre Reymann** à partir de morceaux choisis extraits de l'ouvrage de **Pierre-Yves Verkindt** et **Elisabeth Graujeman**

### Retraite de base

#### Allongement de la durée d'activité professionnelle

##### *Relèvement des bornes d'âge*

Pour restaurer l'équilibre financier du régime vieillesse, la loi du 9 novembre 2010 relève l'âge d'ouverture du droit à la pension de retraite et l'âge d'attribution automatique de la retraite à taux plein.

##### Age légal de la retraite

L'âge légal de la retraite est l'âge minimal à partir duquel un assuré peut obtenir le versement de sa retraite de base.

Fixé à 60 ans depuis 1983, cet âge est porté à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1956. Pour les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 1<sup>er</sup> janvier 1956, le relèvement s'effectue de façon progressive au rythme de quatre mois par génération.

Lorsque l'assuré n'a pas, à cet âge, le nombre de trimestres pour bénéficier du taux plein, sa pension subit un double abattement, l'un appliqué sur le taux de liquidation, l'autre lié à la proratisation du montant de la pension en fonction la durée d'assurance.

Certaines catégories d'assurés peuvent continuer à liquider leur retraite à partir de 60 ans, et même avant (*voir infra*).

##### Age d'attribution automatique du taux plein

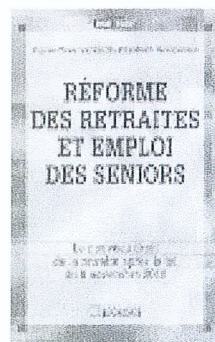
La pension de retraite du régime de base est dite à « taux plein » lorsqu'elle est calculée au taux maximal de 50 %. En bénéficiaire, sous réserve qu'il ait atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite, l'assuré qui totalise, avant un âge compris entre 65 et 67 ans, la durée d'assurance requise, tous régimes confondus. Ce taux plein est automatiquement attribué à partir de cet âge. Celui-ci est progressivement porté de 65 à 67 ans. Ce report s'applique au même rythme que le relèvement de l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire à raison de quatre mois par classe d'âge.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, le taux de 50 % est réduit d'au moins 1,25 % par trimestre manquant. Dans ce cas, un abattement est également appliqué sur le montant des retraites complémentaires.

Les auteurs expliquent comment se calcule cette minoration, laquelle se cumule, là encore, avec la proratisation liée à la durée d'assurance. L'âge du taux plein a toutefois été maintenu à 65 ans, sous certaines conditions que ■ ■ ■

#### RÉFORME DES RETRAITES ET EMPLOI DES SENIORS

**Le nouveau droit de la retraite après la loi du 9 novembre 2010** de Pierre-Yves Verkindt et Elisabeth Graujeman  
Ed. Liaisons, févr. 2011  
Coll. Droit vivant  
215 pages  
28 €





La durée  
d'assurance  
devrait marquer  
un palier  
après 2013  
et être portée  
à 166 trimestres  
en 2020.

les auteurs détaillent, pour certaines catégories d'assurés ayant eu une carrière incomplète ou difficile.

L'âge du taux plein reste ainsi fixé à 65 ans, quelle que soit la durée d'assurance, pour :

- les assurés nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants et ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'au moins un de ces enfants ;
- les parents d'enfants handicapés ;
- les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aide familial ;
- les assurés handicapés.

#### *Allongement de la durée d'assurance*

Pour la période 2009-2012, le relèvement de la durée d'assurance était d'un trimestre par an, pour atteindre 164 trimestres pour les assurés ayant 60 ans en 2012.

Pour les assurés nés en 1953 et en 1954, cette durée a été fixée à 165 trimestres.

Celle-ci devrait marquer un palier après 2013 et être portée à 166 trimestres en 2020.

La loi du 9 novembre 2010 confirme par ailleurs la « *garantie générationnelle* » instituée par la loi Fillon et complétée par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2007. Pour chaque assuré, la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein est celle en vigueur l'année au cours de laquelle l'assuré atteint l'âge de 60 ans, quelle que soit la date à laquelle il prend effectivement sa retraite.

Les auteurs précisent quelles sont les périodes prises en compte pour calculer la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

#### **Possibilités de départs anticipés**

Avant la réforme, deux catégories d'assurés pouvaient faire procéder à la liquidation de

leurs droits avant 60 ans : les handicapés, et les salariés ayant eu une carrière longue. Ces dispositifs ont été modifiés par l'effet même de la modification des bornes d'âge. Ils ont par ailleurs été retouchés à la marge.

La loi du 9 novembre 2010 comporte par ailleurs des dispositions au titre de « *compensation de la pénibilité* », sous la forme d'un nouveau cas de départ anticipé, pour des assurés justifiant d'un certain taux d'incapacité.

#### *Handicapés*

Pour partir en retraite avant 60 ans, l'assuré handicapé doit, en premier lieu, justifier d'une incapacité permanente d'au moins 80 % ou d'un handicap de niveau comparable. Il doit, d'autre part, avoir validé un nombre déterminé de trimestres d'assurance tous régimes confondus dont une durée minimum cotisée. L'âge de départ, fixé entre 55 et 59 ans, varie en fonction de ces deux durées. Lorsque ces conditions sont réunies, les assurés concernés bénéficient du taux plein, même s'ils ne justifient pas du nombre de trimestres requis.

Ce dispositif n'est pas modifié par la loi du 9 novembre 2010, mais il est étendu aux personnes reconnues « *travailleur handicapé* ». Il en va ainsi des personnes « *dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Les auteurs récapitulent les conditions à remplir.

#### *Carrière longue*

Jusqu'à présent, les assurés ayant commencé à travailler avant 17 ans pouvaient faire liquider leur pension avant 60 ans, sous réserve d'avoir validé un nombre majoré de trimestres et de justifier d'une durée minimum cotisée.

Ce dispositif dit de « *carrière longue* » est maintenu par la loi de 2010. Il est néanmoins adapté pour tenir compte du relèvement de

l'âge minimum de départ à la retraite et élargi aux salariés ayant commencé à travailler **avant 18 ans**. Les auteurs précisent les conditions à remplir pour en bénéficier, lesquelles varient avec l'âge de début d'activité.

#### *Prise en compte de la pénibilité*

Les assurés ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % peuvent liquider leur retraite dès 60 ans, en cas de maladie professionnelle ou en cas d'accident du travail.

Mais un taux d'incapacité plus faible leur permet aussi de partir à 60 ans, à la condition cette fois de faire valider par une commission idoine, outre le taux d'incapacité requis, le lien entre ce taux et une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Les personnes éligibles à la préretraite amiante (FCAATA) continuent également de bénéficier de la retraite à partir de 60 ans.

#### **Montant de la pension**

La pension de retraite du régime de base (P) est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Durée d'assurance au régime général limitée à la durée maximale de référence}}{\text{Durée d'assurance maximale}} \times \frac{\text{Salaire annuel moyen plafonné des 25 meilleures années}}{\text{Taux de la pension limité à 50 \%}}$$

Les auteurs détaillent chacun de ces paramètres. Ils abordent par ailleurs le mécanisme de la surcote accordée aux assurés qui ajournent la liquidation de leur retraite, lequel n'est pas modifié. Ils présentent ensuite les différentes mesures adoptées pour améliorer les droits des assurés : les modalités de leur information, le mécanisme de rectification des droits en cas de redressement Urssaf, le rétablissement de l'assurance veuvage et la situation des poly-pensionnés.

## Retraite complémentaire

Bien que gérée exclusivement par les partenaires sociaux, les retraites complémentaires Arrco et Agirc sont impactées par la réforme. Pour assurer l'équilibre financier de ces régimes, il est probable que les partenaires sociaux s'alignent, du moins en partie, sur les nouvelles règles du régime général.

## Épargne retraite d'entreprise

La loi du 9 novembre 2010 poursuit le mouvement initié par la loi *Fillon* de 2003 en institutionnalisant et en développant l'épargne retraite et ses sources d'alimentation et en améliorant les droits des assurés.

### **Définitions**

#### *Régime à prestations ou à cotisations définies*

Les régimes de retraite supplémentaire sont traditionnellement classés en deux grandes familles : ceux à cotisations définies et ceux à prestations définies.

Dans le cadre d'un régime à prestations définies, l'entreprise s'engage sur un niveau prédéterminé de pension (exemple : pourcentage du dernier salaire). Ces régimes permettent d'attribuer rapidement des droits aux salariés, proches de la retraite.

Dans le cadre d'un régime à cotisations définies, l'entreprise s'engage seulement à acquitter des cotisations. Le montant de la pension de retraite résulte alors principalement du montant cumulé des cotisations versées.

#### *Régime à droits aléatoires ou certains*

Parmi les régimes à prestations définies, on distingue ceux à droits aléatoires et ceux à droits certains. ■ ■ ■

Bien que gérée exclusivement par les partenaires sociaux, les retraites complémentaires Arrco et Agirc sont impactées par la réforme.



La pratique distingue deux catégories de régimes à prestations définies : les régimes différentiels et les régimes additionnels.

Les premiers subordonnent les droits du salarié à la condition qu'il achève sa carrière dans l'entreprise. Le salarié quittant l'entreprise avant de pouvoir liquider sa pension de retraite perd donc tout droit aux prestations. Il en résulte que, jusqu'à leur départ en retraite, les bénéficiaires effectifs du régime ne peuvent pas être identifiés (seuls peuvent l'être les bénéficiaires potentiels). C'est pourquoi le financement patronal est considéré comme non « *individualisable* ».

Les régimes à droits certains sont au contraire ceux dans le cadre desquels les droits sont acquis au fur et à mesure de la carrière, et dont le salarié ne perd pas le bénéfice s'il quitte l'entreprise avant de pouvoir prendre sa retraite.

#### *Régime différentiel ou additionnel*

La pratique distingue depuis longtemps deux catégories de régimes à prestations définies, qu'ils soient à droits certains ou aléatoires, en fonction du mode de calcul de la prestation : les régimes différentiels et les régimes additionnels. Les régimes différentiels garantissent un niveau de retraite global, tous régimes confondus.

Les régimes additionnels garantissent un niveau de retraite indépendant du montant des pensions versées par les régimes légaux obligatoires.

On rencontre parfois des régimes mixtes dont les droits sont indépendants de ceux versés par les régimes obligatoires, mais qui sont calculés sous déduction de ceux versés au titre d'un régime à cotisations définies parallèlement mis en place par l'entreprise.

#### *Contrat « article 83 »*

Le contrat « *article 83* » est un régime de retraite à cotisations définies, collectif et obligatoire. Il est ainsi désigné par référence à l'article 83.2° du Code général des impôts qui exonère d'impôt sur le revenu, sous certaines limites, le financement des contrats de retraite répondant aux conditions suivantes : présenter un

caractère collectif, comporter une participation financière de l'entreprise et ouvrir droit exclusivement à une rente au moment de la retraite. Les contributions patronales finançant ces contrats bénéficient également d'une exonération de cotisation de Sécurité sociale, mais sont soumises à la CSG et à la CRDS et à un forfait social de 6 %.

#### *Pere*

Le Pere (Plan d'épargne retraite entreprise) ou Peri (Plan épargne retraite interentreprises) est une variante du « *contrat article 83* ». Comme ce dernier, il s'agit d'un contrat de retraite à cotisations définies, collectif et obligatoire. Mais, jusqu'à la loi du 9 novembre 2010, il présentait la particularité de pouvoir recevoir des versements volontaires des salariés, déductibles de leur revenu imposable, ce qui n'était pas possible dans le cadre d'un « *contrat article 83* » classique. Cela est désormais autorisé, ce qui va probablement « tuer » le Pere.

#### *Contrat « article 82 »*

Le contrat « *article 82* » est un régime de retraite individuel ou collectif à adhésion facultative. Il est désigné ainsi en référence à l'article 82 du Code général des impôts, lequel pose seulement le principe d'assujettissement fiscal des salaires. C'est en qualité de salaire différé que son financement est, sauf exception, soumis à l'impôt. Les contrats « *article 82* » ont donc été ainsi baptisés, parce qu'ils ne répondent pas aux conditions de déductibilité de l'article 83.2 du Code général des impôts, soit parce qu'ils sont individuels, soit parce qu'ils sont collectifs à adhésion facultative, soit parce qu'ils prévoient une « sortie » en capital.

#### *Contrat « article 39 »*

Le contrat « *article 39* » est un régime de retraite à prestations définies et à droits aléatoires. L'appellation retenue s'explique par le fait

qu'à la différence des contrats « *article 83* », les contrats « *article 39* » relèvent de ce seul texte du Code général des impôts, lequel définit les règles de déductibilité des charges de l'entreprise. L'article 83.2° et l'article 82 de ce Code ne peuvent lui être appliqués dans la mesure où, jusqu'à leur départ en retraite, les droits des salariés ne sont ni certains, ni individualisables, et ne sont donc pas imposables par principe.

#### « *Retraite chapeau* »

À l'origine, cette expression était utilisée pour viser les régimes différentiels à droits aléatoires. La taille du chapeau était donc « variable » selon le niveau de pensions des régimes obligatoires. Mais ce terme est, aujourd'hui, de plus en plus souvent utilisé pour désigner l'ensemble des régimes de retraite à prestations définies.

#### Perco

Le Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif) est un plan d'épargne salariale ouvrant aux salariés la possibilité de constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières. Sa particularité est d'être orienté vers la retraite. Les fonds sont bloqués jusqu'à cette date (sauf cas de déblocage autorisés). Comme le PEE, il peut être alimenté par des versements volontaires des salariés et par un abondement facultatif de l'entreprise, lequel est exonéré d'impôt et de cotisation sous certaines limites, plus élevée que celle du PEE.

### Mesures visant à développer l'épargne retraite et ses sources d'alimentation

#### Mesures communes au Perco et aux régimes de retraite supplémentaire

Jusqu'à présent, aucun texte légal n'obligeait les entreprises à mettre en place un dispositif d'épargne retraite pour leurs salariés. Ce n'est plus le cas pour les entreprises disposant d'un

régime de retraite à prestations définies « à droits aléatoires », réservé à une ou certaines catégories de salariés, ou à leurs dirigeants ou leurs conjoints. Dans ce cas, elles doivent instituer un dispositif d'épargne retraite pour l'ensemble de ces salariés, lequel pourra prendre la forme, soit d'un Perco, soit d'un « régime de retraite supplémentaire auquel l'affiliation est obligatoire ». Les entreprises qui disposent déjà d'un régime de retraite à prestations définies à la date de promulgation de la loi ont jusqu'au 31 décembre 2012 pour se mettre en conformité. Une exception est toutefois prévue pour les régimes fermés avant la promulgation de la loi, c'est-à-dire qui n'accueillaient plus de nouvelles personnes adhérentes.

Par ailleurs, depuis la loi du 31 mars 2005 et celle du 20 août 2008, les salariés peuvent transférer les droits qu'ils ont capitalisés dans un compte épargne-temps (CET) vers un Perco ou un régime de retraite collectif et obligatoire. Ces sommes bénéficient d'exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans certaines limites. Celles-ci n'ont pas été modifiées par la loi du 9 novembre 2010.

Les salariés des entreprises dépourvues de CET ne pouvaient pas, quant à eux, utiliser leur reliquat de congés payés ou de jours de repos pour financer un dispositif d'épargne retraite. La loi du 9 novembre 2010 répare partiellement cette anomalie en accordant à ces salariés la faculté de monétiser cinq jours de repos par an, afin de financer un régime « *article 83* », un Perco ou un Perco.

Les auteurs s'attardent sur ces deux types d'alimentation, la portée des nouveaux assouplissements et sur le régime social et fiscal des sommes correspondantes aux jours transférés.

#### Mesure spécifique au Perco : affectation de la participation par défaut

La quote-part de participation de chaque bénéficiaire devra désormais être affectée ■■■

*Le Perco est un plan d'épargne salariale ouvrant aux salariés la possibilité de constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières orienté vers la retraite.*



Afin d'assurer une meilleure sécurisation des fonds affectés au Perco, la loi impose désormais qu'ils proposent une affectation de l'épargne permettant de limiter les risques des placements.

pour moitié au Perco (lorsqu'il existe), sauf option expresse du salarié pour une affectation sur un autre support (PEE/PEI, compte courant bloqué) ou pour un paiement immédiat. L'autre moitié sera affectée dans les conditions prévues par l'accord de participation. Cette affectation par défaut ne concerne que la partie de la participation correspondant à la réserve calculée en application de la formule légale. Les modalités d'affectation de la partie excédentaire sont librement fixées par l'accord de participation.

*Mesure spécifique au contrat « article 83 » : possibilité de versements volontaires des salariés*

Jusqu'ici, les contrats « article 83 » ne pouvaient être financés que par des cotisations patronales et salariales : ce qui les différenciait notamment du Pere. Afin d'encourager l'effort d'épargne individuelle, l'article 116 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit la possibilité d'effectuer des versements « à titre individuel et facultatif ». Les auteurs en détaillent le régime social et fiscal.

**Mesures visant à améliorer les droits des assurés et règles de taxation**

Afin d'assurer une meilleure sécurisation des fonds affectés au Perco, la loi impose désormais qu'ils proposent une affectation de l'épargne permettant de limiter les risques des placements.

La loi crée par ailleurs de nouveaux cas de déblocage anticipé des sommes épargnées. Il s'agit notamment du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs et du surendettement du salarié.

Enfin, les assureurs sont désormais tenus de transmettre chaque année aux assurés une estimation du montant de leur future rente et les conditions de transfert de leur droit vers un autre organisme.

Les auteurs récapitulent ensuite le régime social applicable aux contributions patronales finançant les régimes à prestations ou à cotisation définies, à l'abondement aux Perco et aux rentes.

## Emploi des seniors

### Aides à l'emploi

Depuis la loi du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord ou élaborer un plan d'action comportant des objectifs chiffrés en faveur de l'emploi des seniors. Cette obligation est sanctionnée d'une pénalité financière égale à 1 % de la masse salariale. Les auteurs rappellent en quoi consiste exactement ce dispositif qui est maintenu sans changement.

Il en va de même du CDD « seniors ».

La loi du novembre 2010 s'est contentée, pour sa part, de prévoir une nouvelle aide à l'embauche et d'ajuster quelques dispositifs déjà en place.

Les employeurs qui embauchent en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'au moins six mois des demandeurs d'emploi d'au moins 55 ans pourront bénéficier, à leur demande, d'une aide financière correspondant à une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Trois mesures complémentaires sont par ailleurs prévues :

- le financement, via le budget de formation, d'une partie de la rémunération des salariés d'au moins 55 ans assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation ;
- la prorogation, au profit des salariés qui en bénéficient au 31 décembre 2010 et jusqu'à l'âge de 62 ans, de l'allocation équivalent



retraite, versée aux demandeurs d'emploi de moins de 60 ans ;  
– la pérennisation du dispositif de la retraite progressive.

## Organisation de la fin de carrière

### *Sortie de l'entreprise*

Quelle que soit leur forme, les ruptures de contrat de travail ne doivent pas constituer une discrimination fondée sur l'âge. À défaut, celles-ci encourent la nullité.

La Cour de justice des communautés européennes a toutefois jugé que le droit européen ne s'opposait pas à la mise à la retraite d'office d'un travailleur. Il en va de même en droit interne.

**En ce qui concerne la sortie de l'entreprise avant l'âge de la retraite**, les chiffres relatifs à la rupture conventionnelle font apparaître une sur-représentation des salariés de 58 ans et plus. Cela traduit en définitive un important transfert de charges vers l'Unédic. L'assurance chômage sert en effet de dispositif officieux de préretraite. Elle assure au-delà de 61 ans (depuis 2010) le relais entre l'âge de départ de l'entreprise et l'âge effectif de liquidation des pensions.

**En ce qui concerne la sortie de l'entreprise à l'âge de la retraite**, elle passe en règle générale par la mise à la retraite d'office par l'employeur. Les auteurs en retracent l'histoire. Aujourd'hui, l'employeur ne peut mettre un salarié d'office à la retraite qu'à partir de ses 70 ans. Avant cette date, lorsque ce dernier a atteint l'âge d'attribution automatique du taux plein (65 ans porté progressivement à 67 ans), il ne peut être mis à la retraite qu'avec son accord. En revanche, il ne peut plus être mis à la retraite avant cet âge (les dérogations de source conventionnelle ne sont plus applicables depuis le 31 décembre 2009).

Les dispositions relatives au départ volontaire en retraite restent, pour leur part, inchangées. Les auteurs rappellent les conditions à remplir

et les indemnités dues au salarié dans ce cas. Ils font par ailleurs un point complet sur le régime fiscal et social applicable aux indemnités de départ volontaire et de mise à la retraite, en intégrant pour ces dernières l'abaissement du seuil d'assujettissement résultant de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011.

### *Liquidation de la retraite... et maintien ou retour dans l'emploi*

Le « cumul » au sens large présente deux formes principales dont les finalités sont assez différentes : la retraite progressive, d'une part, et le « cumul emploi-retraite », d'autre part.

La retraite progressive constitue une modalité d'aménagement de la fin de carrière permettant une transition plus douce vers la retraite. Elle permet aux salariés de poursuivre leur activité à temps partiel, tout en demandant la liquidation provisoire et partielle de leur pension. Elle permet aussi à l'assuré d'améliorer ses droits définitifs à la retraite. La faculté désormais ouverte d'utiliser les droits affectés au compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive de l'activité professionnelle participe de la même philosophie.

Le « cumul emploi-retraite » obéit à une autre logique, puisqu'il permet à un assuré ayant liquidé ses pensions et sous certaines conditions de compléter ses revenus par la reprise d'une activité professionnelle. Dans un cas comme dans l'autre, la modification des bornes d'âge affecte par ricochet les mécanismes en cause. Les auteurs s'attardent sur ces deux dispositions qui ont été déjà abordées dans le précédent numéro des *Cahiers du DRH*.

## Impacts financiers de la réforme sur les régimes d'entreprise

L'ensemble des engagements pris par l'entreprise à l'égard de ses salariés (pensions, ■■■■

Le « cumul » au sens large présente deux formes principales dont les finalités sont assez différentes : la retraite progressive, d'une part, et le « cumul emploi-retraite », d'autre part.



Désormais,  
les entreprises  
d'au moins  
50 salariés  
doivent être  
couvertes  
par un accord  
collectif portant  
sur l'égalité  
professionnelle  
entre femmes  
et hommes, soit  
établir un plan  
d'action.

indemnités de départ, etc.) constitue son passif social. C'est une dette actuarielle dont le paiement est différé dans le temps. Les auteurs rappellent les règles imposées en la matière par la norme comptable IAS 19 et la recommandation du CNC du 1<sup>er</sup> avril 2003. Ils envisagent, par ailleurs, les conséquences prévisibles de la réforme des retraites, ainsi que l'impact des nouvelles taxations résultant de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011. Par ailleurs, ils soulignent que, depuis la loi Évin du 31 décembre 1989, les assureurs sont tenus de servir des prestations d'incapacité et d'invalidité jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite. En conséquence, le report de l'âge de départ en retraite augmente leurs engagements et les conduit à majorer les provisions qu'ils doivent constituer pour faire face à ce risque et donc au final les contributions des entreprises.

## Égalité entre hommes et femmes

Désormais, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, soit établir un plan d'action. À défaut, elles devront verser, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, une contribution maximum égale à 1 % de leur masse salariale brute. Les auteurs décrivent la portée et le contenu de cette nouvelle obligation. Ils abordent par ailleurs deux mesures participant à la résorption des inégalités entre

hommes et femmes : la prise en compte des IJSS maternité dans la base de calcul de la pension et l'exonération de la prise en charge des cotisations de retraite complémentaire pendant les congés familiaux, ce qui concerne surtout les femmes.

## Pénibilité

Les auteurs consacrent leur dernier chapitre aux mesures relatives à la pénibilité. Ils évoquent notamment celle qui autorise à mettre en place, par accord de branche, un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

Est également abordé le renforcement de l'obligation générale de prévention pesant sur l'entreprise et la nécessité, pour celles d'au moins 50 salariés, employant une proportion minimale de salariés exposés à des travaux pénibles, d'être couverte, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, « par un accord collectif ou un plan d'action » de prévention de la pénibilité. À défaut, elles doivent acquitter une pénalité égale à 1 % des rémunérations des salariés concernés au cours des périodes non couvertes.

Les auteurs soulignent enfin la place centrale de la médecine du travail, à travers le dossier médical individuel en santé au travail et l'obligation faite à l'employeur de tenir une fiche pour chaque salarié exposé à un facteur de risque. ♦