

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 9 février 2011 - 9h30

« Rappel des principales mesures de la réforme de 2010 – Préparation du rapport sur les transferts de compensation démographique »

Document N°3

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Présentation par article des dispositions de la loi du 9 novembre 2010

AEF – Document de travail

LOI N°2010-1330 DU 9 NOVEMBRE 2010 PORTANT RÉFORME DES RETRAITES

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES PILOTAGE DES RÉGIMES DE RETRAITE

RÉPARTITION. L'article 1er « réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition ». Le système de retraite « poursuit les objectifs de maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, de lisibilité, de transparence, d'équité intergénérationnelle, de solidarité intragénérationnelle, de pérennité financière, de progression du taux d'emploi des personnes de plus de cinquante-cinq ans et de réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes. »

COMITÉ DE PILOTAGE. Instauré par l'article 2, il devra remettre chaque année au gouvernement, au plus tard le 1er juin, « un avis sur la situation financière des régimes de retraite, sur les conditions dans lesquelles s'effectue le retour à l'équilibre du système de retraite à l'horizon 2018 et sur les perspectives financières au-delà de cette date ».

Ce comité est composé « de représentants de l'État, des députés et des sénateurs membres du Conseil d'orientation des retraites, de représentants des régimes de retraite légalement obligatoires, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel et de personnalités qualifiées ». Le comité s'appuie notamment sur les travaux du COR (Conseil d'orientation des retraites).

ÉQUILIBRE FINANCIER. Le COR devra remettre au gouvernement et au Parlement un rapport (article 3) avant le 31 mars 2018 « faisant le point sur la situation financière des régimes de retraite, l'évolution du taux d'activité des personnes de plus de cinquante-cinq ans, l'évolution de la situation de l'emploi, l'évolution des écarts de pension entre hommes et femmes, l'évolution de la situation de l'emploi des handicapés et un examen d'ensemble des paramètres de financement des régimes ». Sur la base de ce document, le gouvernement « consulte le comité de pilotage des régimes de retraite sur un projet de réforme des régimes destiné à maintenir leur équilibre financier au-delà de 2020 ».

RÉFORME SYSTÉMIQUE. À compter du premier semestre 2013, le comité de pilotage des régimes de retraite devra organiser « une réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse » (article 16). Parmi les thèmes de cette réflexion, devront figurer « les conditions d'une plus grande équité entre les régimes de retraite légalement obligatoires » ; « les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, dans le respect du principe de répartition » et « les moyens de faciliter le libre choix par les assurés du moment et des conditions de leur cessation d'activité ». Le comité de pilotage des régimes de retraites remettra au Parlement les conclusions de cette réflexion « dans le respect des principes de pérennité financière, de lisibilité, de transparence, d'équité intergénérationnelle et de solidarité intragénérationnelle » et en s'appuyant sur un rapport du COR.

COMPENSATION DÉMOGRAPHIQUE. L'article 4 prévoit que dans un délai d'un an suivant la

promulgation de la loi, le COR remet au gouvernement et au Parlement « un rapport sur la rénovation des mécanismes de transfert de compensation démographique entre régimes d'assurance vieillesse afin d'assurer la stricte solidarité démographique entre ces régimes ». Sur la base de ce document, le gouvernement « consulte la commission de compensation entre régimes de sécurité sociale » sur un projet de réforme de ces mécanismes.

REVALORISATION DES PENSIONS. Le coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse servies par le régime général (et les régimes alignés) est fixé au 1er avril de chaque année en tenant compte de l'évolution des prix. Par dérogation à ces dispositions, le taux de revalorisation pourra être modifié sur proposition du comité de pilotage des régimes de retraite (**article 5**).

DROIT À L'INFORMATION. L'**article 6** complète le droit individuel à l'information sur la retraite instauré par la précédente réforme de 2003.

Information générale. « Dans l'année qui suit la première année au cours de laquelle il a validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres » dans un régime obligatoire, l'assuré bénéficie d'une « information générale sur le système de retraite par répartition, notamment sur les règles d'acquisition de droits à pension et l'incidence sur ces derniers des modalités d'exercice de son activité et des événements susceptibles d'affecter sa carrière ». Ces dispositions devront faire l'objet d'un décret. Il doit lui être rappelé à cette occasion la possibilité qu'il a, en cas d'emploi à temps partiel ou bien lorsque sa rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées (représentants de commerce, travailleurs à domicile... etc.) de maintenir à la hauteur du salaire correspondant au même emploi exercé à temps plein l'assiette des cotisations retraite (surcotisation).

Entretien dès 45 ans. Par ailleurs, tous les assurés (résidant ou non en France), bénéficient « à leur demande », à partir de 45 ans, 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 (...) ainsi que sur les dispositifs leur permettant d'améliorer le montant futur de leur pension de retraite. Un entretien supplémentaire est prévu, également à la demande de l'assuré, « en amont de tout projet d'expatriation », ainsi que pour le conjoint de l'assuré.

Relevé individuel de situation (RIS). En vertu de la loi de 2003, les régimes de retraite et les services de l'État chargés de la liquidation des pensions doivent adresser tous les 5 ans aux assurés un relevé de la situation individuelle de l'assuré au regard de l'ensemble des droits qu'il s'est constitués dans ces régimes. Le projet de loi adopté par le Parlement prévoit qu'il puisse être désormais « communiqué à tout moment à l'assuré par voie électronique, lorsque celui-ci en fait la demande ».

Estimation indicative globale (EIG). Les assurés bénéficient en plus de leur relevé de situation individuelle d'une EIG, une « estimation indicative globale » de leurs droits à partir de 55 ans qui leur fournit une estimation du montant des retraites à 60, 62 et 65 ans. Cette EIG « est effectuée quel que soit l'âge de l'assuré » en cas de « divorce ou de séparation de corps ».

LUTTE CONTRE LA FRAUDE. La LFSS pour 2007 a créé un répertoire national commun aux organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale, aux caisses assurant le service des congés payés, ainsi qu'à Pôle emploi. Il est élargi aux « organismes chargés de la gestion d'un régime de retraite complémentaire ou additionnel obligatoire » (**article 7**). Le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss), aura accès aux données de ce répertoire.

RÉPERTOIRE DE GESTION DES CARRIÈRES UNIQUE. Il est prévu par l'**article 9**. Les régimes de retraite de base légalement obligatoires et les services de l'État chargés de la liquidation des pensions adresseront « de manière régulière » à la Cnav « l'ensemble des informations concernant la carrière de leurs assurés. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État. »

VERSEMENT MENSUEL DES PENSIONS. L'**article 10** prévoit qu'« à compter du 1er janvier 2013, tout assuré pensionné d'un régime de retraite de base ou complémentaire versant des prestations par trimestre à échoir peut demander à percevoir sa pension selon une périodicité mensuelle ». Cette option qui ne peut être refusée à l'assuré est « irrévocable » une fois choisie.

REDRESSEMENT DE COTISATION. Lorsqu'un redressement de cotisations ou de contributions sociales dues par un employeur est opéré par une [acro=Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales=acro]Urssaf[/acro] ou une caisse de sécurité sociale, « ledit organisme, après paiement du redressement et transmission par l'employeur des déclarations de rémunérations individuelles, informe sans délai » les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail de ce paiement « afin que les droits des salariés concernés soient rectifiés » (**article 12**).

POLYPENSIONNÉS. Le gouvernement devra transmettre au Parlement avant le 1er octobre 2011, « un rapport faisant le point sur la situation des assurés ayant relevé de plusieurs régimes d'assurance vieillesse, en indiquant les différences de situation entre les femmes et les hommes » (**article 14**).

EXPATRIÉS. Pour la plupart des Français résidant à l'étranger, l'affiliation à l'assurance volontaire vieillesse se fait auprès de la [acro=Caisse des Français de l'étranger=acro]CFE[/acro] qui gère également les risques maladie, maternité, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles et assure le recouvrement des cotisations afférentes à ces risques. Toutefois les anciens assurés obligatoires au régime général sans activité à l'étranger et non chargés de famille doivent demander à s'affilier auprès de la [acro=Caisse primaire d'assurance maladie=acro]Cpam[/acro] pour le risque vieillesse. L'**article 15** fait de la CFE l'interlocuteur unique en matière d'assurance volontaire vieillesse pour l'ensemble de ces assurés. Elle assurera les formalités d'adhésion et le recouvrement des cotisations.

DURÉE D'ASSURANCE. La loi de 2003 dispose que la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein évolue de manière à maintenir constant, jusqu'en 2020, le rapport constaté en 2003 entre cette durée d'assurance et la durée moyenne de retraite. Alors que la loi de 2003 programmait des rendez-vous quadriennaux (2008, 2012 et 2016) pour fixer l'évolution de la durée d'assurance, en vertu de cette règle d'indexation, l'**article 17** de la nouvelle loi substitue à ce dispositif une procédure simplifiée pour la période postérieure à 2012 : à compter de la génération 1955, la durée d'assurance ou de services et bonifications sera fixée chaque année par décret pris après avis du COR, quatre ans avant que la génération concernée n'atteigne l'âge de 60 ans.

TITRE II. DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DES RÉGIMES

ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS. L'**article 18** stipule que l'âge d'ouverture des droits est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. Cet âge est fixé par décret, « de manière croissante à

raison de quatre mois par génération ». Le relèvement s'applique donc par génération de la manière suivante :

- 1951 : 60 ans et 4 mois
- 1952 : 60 ans et 8 mois
- 1953 : 61 ans
- 1954 : 61 ans et 4 mois
- 1955 : 61 ans et 8 mois
- 1956 et suivantes : 62 ans

ÂGE DU TAUX PLEIN. L'article 20 prévoit que l'âge auquel les assurés bénéficient du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance est relevé de 65 à 67 ans.

Ce relèvement va s'opérer progressivement selon le calendrier suivant :

- 2016 : 65 ans et 4 mois
- 2017 : 65 ans et 8 mois
- 2018 : 66 ans
- 2019 : 66 ans et 4 mois
- 2020 : 66 ans et 8 mois
- 2021 : 67 ans

L'âge du taux plein reste fixé à 65 ans pour les assurés qui bénéficient d'un nombre minimum de trimestres fixé par décret au titre de la majoration de durée d'assurance (...) et pour les assurés qui, pendant une durée et dans des conditions fixées par décret, ont apporté une aide effective à leur enfant handicapé (bénéficiaire de l'allocation de compensation à domicile).

L'âge du taux plein reste également fixé à 65 ans pour les salariés du privé, pour les professions agricoles (**article 21**) et pour les fonctionnaires (**article 28**) pour les assurés nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus lorsqu'ils remplissent trois conditions :

- avoir eu ou élevé trois enfants
- avoir interrompu ou réduit son activité professionnelle « dans des conditions et un délai déterminés 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 »
- avoir validé, avant cette interruption « un nombre de trimestres minimum »

* **ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS.** Pour les fonctionnaires dont la pension de retraite peut être liquidée à un âge inférieur à 60 ans, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite est progressivement relevé de deux ans à raison de quatre trimestres par an (**article 22**). Il passe à :

- 52 ans lorsque cet âge était fixé à 50 ans, pour les agents nés à compter du 1er janvier 1966 et la limite d'âge passe à 57 ans au lieu de 55 (**article 31**) ;
- 55 ans lorsque cet âge était fixé à 53 ans, pour les agents nés à compter du 1er janvier 1963 et la limite d'âge passe à 60 ans au lieu de 58 ;
- 56 ans lorsque cet âge était fixé à 54 ans, pour les agents nés à compter du 1er janvier 1962 et la limite d'âge passe à 61 ans au lieu de 59 ;
- 57 ans lorsque cet âge était fixé à 55 ans, pour les fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1961 et la limite d'âge passe à 62 ans au lieu de 60.

Pour les fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1959 dont la limite d'âge était fixée à 62 ans, celle-ci est repoussée de deux ans.

De même, pour les militaires (**article 33**) dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans, la nouvelle limite

d'âge est progressivement reculée de deux ans pour être portée à compter du 1er janvier 2016 entre 47 ans (45 ans aujourd'hui) et 66 ans (64 ans aujourd'hui).

REMBOURSEMENT DES TRIMESTRES RACHETÉS. La loi de 2003 permet aux assurés qui n'ont pas validé tous leurs trimestres d'en racheter auprès de la caisse dont ils dépendent. Pour les assurés « nés à compter du 1er juillet 1951 » concernés par le recul de l'âge légal qui avaient engagé cette démarche de rachat de trimestres, l'**article 24** prévoit le remboursement des trimestres rachetés. Les demandes de remboursement devront être présentées dans un délai de 3 ans suivant la date d'entrée en vigueur de la loi.

PROVISIONS DES ENGAGEMENTS DE PRÉVOYANCE. L'**article 26** complète la loi Évin du 31 décembre 1989 (loi renforçant les garanties prévoyance offertes aux chômeurs et aux retraités) par un article additionnel. Cet **article 31**, précise que les organismes assureurs peuvent répartir sur une durée de six ans les effets du recul de l'âge légal sur le niveau des provisions prévues au titre des contrats signés à la date de la promulgation de la loi (à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010). L'accroissement des provisions nécessaire est évalué à 4 milliards d'euros. Le recul de l'âge légal de la retraite à 62 ans va en effet contraindre les régimes de prévoyance collective obligatoire à verser des prestations d'invalidité pendant deux années de plus à des âges où la sinistralité augmente. Les générations nées après 1956 représenteraient près des trois quarts des assurés bénéficiant de prestations incapacité de travail-invalidité dans le portefeuille des assureurs

* **RETRAITE D'OFFICE.** L'âge de mise à la retraite d'office est confirmé à 70 ans pour les salariés du secteur privé et porté à 67 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1er janvier 1956 (**article 28**). Pour les plus âgés, la nouvelle limite d'âge est fixée par décret, de manière croissante par génération.

* **INFIRMIÈRES.** L'âge d'ouverture du droit à pension applicable aux personnels qui ont fait usage de leur droit d'option dans le cadre de l'article 37 de la loi relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique reste fixé à 60 ans pour l'âge de liquidation et 65 ans pour l'âge du taux plein (**article 30**). L'article 37 de la loi cité plus haut tire les conséquences du classement en catégorie A des infirmiers et des personnels paramédicaux en laissant le choix aux agents concernés de rester en catégorie B. Pour celles qui feront le choix de rester en catégorie active, l'âge légal passera progressivement de 55 à 57 ans et celles qui feront le choix de passer en catégorie A pourront partir à 60 ans. En revanche, les futures diplômées se verront appliquer les règles de droit commun (62 ans pour l'âge légal et 67 pour l'âge du taux plein).

* **DURÉE DE SERVICES.** Les **articles 35** et **36** majorent 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 1er juillet 2011 et les **articles 38 à 40** prévoient des dispositions de coordination pour certains statuts particuliers dans le code des pensions civiles et militaires de retraite.

RÉGIMES SPÉCIAUX. S'agissant des régimes spéciaux de retraite réformés en 2007 (**article 38**), le texte précise qu'« avant le 1er janvier 2017, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les mesures de relèvement des âges d'ouverture du droit à pension et des limites d'âge prises, par voie réglementaire » pour ces régimes spéciaux.

* **CAISSE DE RETRAITE.** « Avant le 30 septembre 2011, le gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la création d'une Caisse de retraite des fonctionnaires de l'État. Ce rapport examine notamment les contraintes organiques encadrant une telle création, les améliorations attendues en termes de

transparence du système de retraite et les conditions d'une participation des partenaires sociaux à la gestion de cet établissement public ».

* **CONVERGENCE DES TAUX DE COTISATION.** L'article 42 dispose que sur une durée de dix ans, le taux de cotisation des fonctionnaires (7,85 %) sera aligné sur celui des salariés cotisant à l'assurance vieillesse, soit 10,55 %. Cet alignement sera réalisé au rythme linéaire de + 0,27 point par an.

* **CARRIÈRES LONGUES.** Le code des pensions civiles et militaires est adapté de façon à aligner le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière existant dans la fonction publique sur celui mis en place dans le régime général par la loi de 2003 (article 43). Un décret prévoira la prolongation de ce dispositif pour l'élargir aux personnes ayant entamé leur carrière avant leur 18e année qui pourront partir à 60 ans s'il ont validé tous leurs trimestres, plus 8 trimestres. Ceux qui auront commencé à travailler à partir de 14 ou 15 ans pourront partir dans les mêmes conditions à partir, respectivement, de 58 et 59 ans

TITRE III. MESURES DE RAPPROCHEMENT ENTRE LES RÉGIMES DE RETRAITE

* **15 ANS-3 ENFANTS.** L'article 44 prévoit la fermeture du dispositif de départ anticipé des fonctionnaires parents de trois enfants à compter du 1er janvier 2012. Ce dispositif permet à un fonctionnaire de liquider sa retraite après 15 années de services lorsqu'il est parents de trois enfants et qu'il a interrompu pendant deux mois (par enfant) ou réduit son activité professionnelle pour éduquer ses enfants. Jusqu'à présent, l'année prise en compte pour le calcul de leurs droits (avec l'application d'une éventuelle décote par trimestre manquant comme le prévoit la loi de 2003) était celle au cours de laquelle ils avaient réunis les deux conditions citées plus haut. La loi prévoit désormais que l'année prise en compte sera celle au cours de laquelle ils atteindront l'âge de 60 ans sauf pour ceux qui auront demandé à liquider leur pension avant le 1er janvier 2011 (sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1er juillet 2011) et pour ceux qui, au plus tard le 1er janvier 2011, sont à moins de cinq années de la retraite (avant application du nouvel âge tel qu'il résulte de la loi de 2010). Ces derniers pourront bénéficier des règles relatives au minimum garanti dans leur version actuelle.

* **MONTANT GARANTI.** L'article 45 réforme la pension minimale garantie dans la fonction publique pour la faire converger vers les règles du minimum contributif dans le régime général. Ainsi, 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 (pour les militaires). Ces nouvelles règles sont applicables aux pensions liquidées à partir du 1er janvier 2011. Le minimum garanti reste 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.

* **PENSION D'INVALIDITÉ.** Le Code des pensions civiles et militaire prévoyait que la mise en paiement d'une pension ou d'une rente viagère d'invalidité devait être « obligatoirement effectuée à la fin du premier mois suivant le mois de cessation de l'activité ». Celle-ci est désormais due « à compter du premier jour du mois suivant la cessation de l'activité ». Toutefois, lorsque la liquidation de la pension

intervient par limite d'âge ou pour invalidité, elle est due à compter du jour de la cessation de l'activité. (**article 46**).

* **BONIFICATIONS.** Avant le 31 mars 2011, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les bonifications inscrites dans le code des pensions civiles et militaires (**article 48**). L'**article 49** prévoit la suppression d'une bonification qui bénéficie jusqu'à présent aux professeurs d'enseignement technique. Celle-ci est accordée « au titre du stage professionnel exigé pour avoir le droit de se présenter au concours par lequel ils ont été recrutés » (article L.12 du Code des pensions civiles et militaires). Seuls les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 2011 conserveront pour les périodes antérieures à cette date le bénéfice de cette bonification.

* **SURCOTE.** Deux règles sont changées par l'**article 50** sur l'application d'une surcote à la pension des fonctionnaires :

- les majorations de durée (à l'exclusion de celles accordées au titre des enfants et du handicap) sont désormais exclues dans la prise en compte de la surcote.
- le plafond de vingt trimestres qui était appliqué à la surcote est supprimé.

* **MAJORATION POUR CONJOINT À CHARGE.** La « majoration pour conjoint à charge », c'est à dire la majoration prévue lorsque le conjoint à charge du titulaire atteint 65 ans et n'est pas bénéficiaire d'un avantage au titre d'une législation de sécurité sociale, est supprimée à compter du 1er janvier 2011 (**article 51**). Elle reste maintenue pour les pensionnés en bénéficiant au 31 décembre 2010, tant qu'ils en remplissent les conditions d'attribution.

* **DURÉE MINIMALE DE SERVICE.** La durée nécessaire pour avoir droit à une pension dans la fonction publique est ramenée de quinze ans à deux ans (**article 53**)

AUTOENTREPRENEUR. Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 les auto-entrepreneurs sont exclus du champ de la compensation entre régimes de retraite lorsqu'ils déclarent, au titre d'une année civile, un montant de chiffre d'affaires ou de revenus non commerciaux correspondant à un revenu inférieur à un montant minimal fixé par décret. Ainsi, les auto-entrepreneurs n'ayant aucun chiffre d'affaires ne peuvent bénéficier d'aucune prise en charge de cotisations par l'État. Dès lors que l'État ne prenait plus en charge une partie des cotisations dues par les auto-entrepreneurs réalisant un faible chiffre d'affaires, il fallait prévoir l'ordre d'affectation des faibles cotisations versées par les auto-entrepreneurs concernés. L'**article 55** prévoit un prélèvement prioritaire de la CSG (contribution sociale généralisée) et de la CRDS (contribution de remboursement de la dette sociale), le solde étant affecté aux cotisations de sécurité sociale « selon un ordre déterminé par décret. »

INDÉPENDANTS : FUSION DE RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES. L'**article 57** fusionne en un régime unique les régimes complémentaires obligatoires des artisans et des commerçants. Il crée donc un « régime de retraite complémentaire obligatoire des professions artisanales, industrielles et commerciales » qui reprend les droits et obligations des régimes qu'il fusionne. Un nouveau règlement établi par le conseil d'administration de la caisse nationale du RSI (Régime social des indépendants) établira notamment les modalités selon lesquelles les points acquis dans les deux régimes jusqu'au 31 décembre 2012, seront convertis en points dans le nouveau régime.

TITRE IV. PÉNIBILITÉ DU PARCOURS PROFESSIONNEL

DOSSIER MÉDICAL. L'article 60 prévoit qu'un « dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail (...). Ce dossier ne peut être communiqué qu'au médecin de son choix, à la demande de l'intéressé. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur ». Le travailleur, ou ses ayants droits (en cas de décès) peut demander la communication de ce dossier.

L'article prévoit également l'obligation pour l'employeur de consigner dans une fiche, « selon des modalités déterminées par décret », les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, rythmes de travail nuisibles pour la santé), la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. La fiche est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ. Aujourd'hui le code du Travail prévoit que « nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET (compte épargne-temps) pour compléter sa rémunération ». L'article 76 de la loi ajoute que le CET peut également servir à « cesser de manière progressive son activité » professionnelle.

PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ. À compter du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui emploient une proportion minimale (fixée par décret) de salariés exposés à des facteurs de pénibilité (tels que mentionnés dans le nouvel article du code du Travail L. 4121-3-1) sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action d'une durée maximale de trois ans relatif à la prévention de la pénibilité. Cette pénalité s'élève à 1 % de la masse salariale (au maximum) des effectifs concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Le produit de cette pénalité est affecté à la branche AT-MP. Cette nouvelle obligation prévue par l'article 77 de la loi ne s'applique pas aux PME couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 138-30.

OBSERVATOIRE DE LA PÉNIBILITÉ. En vertu de l'article 78, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail, placé auprès du ministre du Travail, participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail. Il comprend un comité permanent, une commission générale et des commissions spécialisées. Son comité permanent est assisté d'un « Observatoire de la pénibilité » chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et le secteur privé, et, en particulier, celles ayant une incidence sur l'espérance de vie. Ce dernier propose au comité permanent toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail des salariés exposés à ces activités. Ses conclusions sont rendues

publiques.

L'Observatoire de la pénibilité est composé de représentants de l'État, de représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel et de personnalités qualifiées.

COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ. L'âge de liquidation de la retraite prévu par le code de la sécurité sociale (article L. 351-1) est abaissé (**articles 79 et 83** pour les salariés agricoles) pour les assurés qui justifient d'une incapacité au moins égale à un taux déterminé par décret (20 %). Sa pension de retraite est calculée au taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée requise d'assurance. Ces dispositions sont également applicables aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité minimal déterminé par décret (10 %), sous réserve qu'il ait été exposé, pendant un nombre d'années déterminé par décret, à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que l'incapacité permanente dont il est atteint est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

Ces preuves (effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels) devront être validées par un comité d'experts dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite. Sa composition, son fonctionnement et son ressort territorial ainsi que les éléments du dossier au vu desquels elle rend son avis sont fixés par décret.

APPLICATION AUX EXPLOITANTS AGRICOLES. Le gouvernement (**article 82**) « présente au Parlement, avant le 30 juin 2011, un rapport sur les modalités selon lesquelles » ce mécanisme de compensation de la pénibilité « peut être adapté pour s'appliquer aux travailleurs non salariés non agricoles ».

HARMONISATION. Le gouvernement (**article 80**) dépose au Parlement avant le 1er janvier 2012 « un rapport visant à étudier un barème d'attribution des pensions d'invalidité cohérent avec le barème d'attribution de l'allocation aux adultes handicapés et à mieux encadrer la définition de l'inaptitude ; ce rapport propose des indications pertinentes de pratique pour les échelons locaux du service médical de l'assurance maladie en vue d'une réduction de l'hétérogénéité des décisions.

FINANCEMENT DE LA COMPENSATION. La branche AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) acquitte une contribution pour couvrir les dépenses supplémentaires engendrées par le mécanisme de compensation de la pénibilité tel que prévu par l'article 79 (**article 81**). Le montant de cette contribution (fixé chaque année par la loi de financement de la sécurité sociale) « est pris en compte dans les éléments de calcul de la cotisation qui peuvent être modulés par secteur d'activité ».

EXPÉRIMENTATION. L'**article 86** prévoit à titre expérimental la mise en place de mécanisme de compensation de la pénibilité au niveau des branches professionnelles. Ainsi, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, « un accord collectif de branche peut créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail » au bénéfice des salariés occupés à des travaux pénibles si ces salariés « ont été exposés pendant une durée minimale » définie par l'accord à un facteur de pénibilité (tel que défini par l'article L. 4121-3-1 du code du travail) et ont cumulé pendant une durée définie par le même accord deux de ces facteurs et s'ils ne remplissent pas les conditions pour liquider leur retraite à taux plein.

Cet allègement peut prendre plusieurs formes : soit un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à retraite (durée pendant laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord), soit l'exercice d'une mission de

tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord.

La compensation de la charge de travail peut également prendre plusieurs formes : le versement d'une prime ou bien l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés. Les droits attribués au titre de la compensation de la charge de travail peuvent être versés sous la forme d'un abondement au compte épargne-temps du salarié. Le gouvernement remet au Parlement, avant le 30 septembre 2013, un rapport procédant à l'évaluation de ce dispositif.

L'accord prévoit également la mise en place d'un fonds au sein de la branche concernée dédié à la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité. Pour alimenter ce fonds l'accord fixe les modalités de mise en place d'une contribution à la charge des entreprises de la branche et les modalités de la mutualisation du montant de la collecte ainsi réalisée entre les entreprises de la branche. Les entreprises de la branche couvertes par un accord collectif peuvent être exonérées auquel cas elles ne peuvent bénéficier de la prise en charge des dispositifs d'allègement ou de compensation de la pénibilité par le fonds.

Il est créé jusqu'au 31 décembre 2013 auprès de la Cnav (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) un « Fonds national de soutien relatif à la pénibilité », destiné à contribuer aux actions mises en œuvre par les entreprises couvertes par un accord collectif de branche ». Peuvent également bénéficier de l'intervention de ce fonds « les entreprises couvertes par un accord collectif d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles ». Les recettes de ce fonds sont constituées par une dotation de l'État et une dotation de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles, qui ne peut être supérieure à celle de l'État.

TRAVAILLEURS DE L'AMIANTE. L'article 87 modifie les conditions de perception de l'Allocation de cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante, l'Acaata. Cette allocation est aujourd'hui versée sous certaines conditions aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparation navales. En vertu de l'article 87, les candidats à cette allocation devront notamment « avoir atteint l'âge de 60 ans diminué du tiers de la durée du travail » effectué dans les établissements concernés par le dispositif (et listés dans un arrêté) « sans que cet âge puisse être inférieur à cinquante ans ». Dans l'ancienne version de l'article 41 de la LFSS pour 1999 les candidats à l'allocation devaient notamment avoir « un âge déterminé » pouvant varier « en fonction de la durée du travail dans le port sans pouvoir être inférieur à 50 ans ».

L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions de durée d'assurance requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein (comme dans l'ancienne rédaction) mais « à condition qu'il soit âgé d'au moins 60 ans ».

ÉVALUATION DE LA PÉNIBILITÉ. L'article 88 dispose qu'un comité scientifique, dont la composition est fixée par décret et qui doit être constitué avant le 31 mars 2011, « a pour mission d'évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs ».

PÉNIBILITÉ À EFFETS DIFFÉRÉS. « Avant le 1er janvier 2014, le gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan de l'application » du titre IV de la loi relatif à la « pénibilité du parcours

professionnel » (**article 89**). Sur la base des travaux du comité scientifique mentionné à l'article 88 « ce rapport formule des propositions en vue de prendre en compte la pénibilité à effets différés ».

TITRE V. MESURES DE SOLIDARITÉ

NON SALARIÉS AGRICOLES. Plusieurs mesures « de solidarité » s'appliquent aux exploitants agricoles.

Aides familiaux. L'**article 90** étend la retraite complémentaire obligatoire du régime des exploitants agricoles aux aides familiaux et aux collaborateurs de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole (pour ceux ayant cette qualité à compter du 1er janvier 2011). Pour ces nouveaux bénéficiaires, « l'assiette des cotisations est égale à un montant forfaitaire fixé par décret ». La pension de réversion du régime complémentaire prévue en cas de décès d'un aide familial ou d'un collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole est d'un montant égal à 54 % de la pension de retraite complémentaire dont bénéficiait ou aurait bénéficié cet assuré.

Calcul de la retraite. « Un rapport gouvernemental publié dans les douze mois suivant la publication de la présente loi examine les conditions dans lesquelles pourrait être mise en œuvre une modification du mode de calcul de la pension de retraite de base des non-salariés agricoles basée sur l'application des vingt-cinq meilleures années. Il étudie les conséquences d'un tel changement sur les prestations ainsi que sur les cotisations et émet des propositions relatives aux modifications à apporter à la structuration du régime de base des non-salariés agricoles » (**article 91**).

Récupération sur succession. L'**article 92** exclut le capital d'exploitation de l'assiette du recouvrement sur succession des prestations de minimum vieillesse des exploitants agricoles. Ainsi lorsque la succession du bénéficiaire, en tout ou en partie, comprend un capital d'exploitation agricole, ce dernier ainsi que les bâtiments qui en sont indissociables ne sont pas pris en compte pour l'application de la récupération. Auparavant le capital d'exploitation agricole était pris en compte à hauteur de 30 % de sa valeur.

ASSURANCE VEUVAGE. L'**article 93** proroge l'existence de l'allocation veuvage, abrogé par la précédente réforme des retraites. Parallèlement à la suppression progressive de la condition d'âge minimum pour toucher une pension de réversion, la loi Fillon du 21 août 2003 avait en effet prévu celle de l'assurance veuvage au 1er janvier 2011. Toutefois, la LFSS pour 2009 a rétabli la condition d'âge ce qui fragilise la situation des personnes tombées dans le veuvage de manière précoce (avant 55 ans). Ainsi, l'article 93 prévoit que le gouvernement remette au Parlement « avant le 31 décembre 2011 » « un rapport relatif à la prise en charge du veuvage précoce, considérant les voies d'amélioration des conditions d'attribution et de financement de l'allocation de veuvage ».

STAGES EN ENTREPRISE. « Un rapport du gouvernement est déposé au Parlement, avant le 30 juin 2011, sur les conditions d'introduction dans l'assiette des cotisations sociales de la gratification dont font l'objet les stages en entreprise (...) et sur les conditions de prise en compte de ces périodes de stage comme périodes assimilées pour la détermination du droit à pension ou rente lorsqu'elles ont donné lieu au versement d'un minimum de cotisations » (**article 94**).

TRAVAIL EN PRISON. Le gouvernement remet « au plus tard le 30 juin 2011 », aux commissions compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat, « un rapport portant sur l'assimilation des périodes de travail en détention à des périodes de cotisations à part entière » (**article 94**).

AVPF. Lorsqu'un enfant handicapé atteint l'âge de trois ans, ses parents peuvent bénéficier de l'assurance vieillesse des parents au foyer, l'AVPF à condition qu'ils cessent toute activité professionnelle. L'**article 96** prévoit qu'ils puissent cumuler le bénéfice de l'AVPF avec une activité à temps partiel (jusqu'aux 20 ans de l'enfant).

TITRE VI. MESURES RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

MATERNITÉ. L'**article 98** ajoute aux dépenses prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse au titre des avantages d'assurance vieillesse à caractère non contributif les sommes représentatives de la prise en compte (par les régimes de base) des indemnités journalières lors d'un congé maternité (pour les congés débutant à compter du 1er janvier 2012).

ÉGALITÉ HOMME-FEMME. L'**article 99** dispose que les entreprises d'au moins cinquante salariés soient « soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle » ou, à défaut d'accord, « par les objectifs et les mesures » constituant le plan d'action défini dans le rapport établissant la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu par les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du Travail. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Le montant de cette pénalité est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action cité plus haut. Le produit de cette pénalité est affecté au Fonds de solidarité vieillesse (FSV).

Le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise que l'employeur doit remettre annuellement au comité d'entreprise (dans les entreprises de moins de 300 salariés) doit notamment établir « un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec « des critères clairs, précis et opérationnels » et des « objectifs de progression prévus pour l'année à venir ». Il comporte également « une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».

l'article 99 supprime par ailleurs l'échéance du 31 décembre 2010 prévu par le code du Travail pour la définition et la programmation de « mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

CONGÉS PARENTAUX, DE SOLIDARITÉ, ETC. L'**article 100** permet que les cotisations de retraite versées

par l'entreprise au titre des six premiers mois d'un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de soutien familial ou un congé d'accompagnement de fin de vie ne soient pas pas considérées comme un élément de rémunération du salarié. Il prévoit d'exonérer l'entreprise du versement de cotisations sociales sur la part patronale (aujourd'hui cette exonération concerne le cas où l'employeur choisit de cotiser sur la base d'un temps plein pour un salarié qui travaille à temps partiel) mais la part salariale de ces cotisations de retraite (même si celle-ci est payée par l'entreprise) demeure assujettie à la CSG. Les périodes de congé au titre desquelles l'employeur finance l'acquisition de droits à retraite ne peuvent pas donner lieu au bénéfice de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de la majoration de durée d'assurance pour congé parental.

DIVORCE. L'article 101 permet d'identifier la part de la prestation compensatoire correspondant aux droits à la retraite.

SURCOTISATIONS. L'article 102 prévoit que la négociation que doit engager chaque année l'employeur « sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre » en vertu de l'article 2242-5 du code du Travail porte également sur la possibilité, en cas de temps partiel, de maintenir l'assiette de cotisations à hauteur du salaire correspondant à un temps plein (surcotisation)

TITRE VII. MESURES RELATIVES À L'EMPLOI DES SENIORS

AIDE À L'EMBAUCHE. L'article 103 met en place une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus. Cette aide concerne les entreprises embauchant en CDI ou CDD de plus de six mois. Elle ne peut être accordée lorsque l'entreprise a procédé, dans les six mois précédents, à un licenciement économique sur le poste pour lequel est prévue l'embauche, ni lorsque l'entreprise n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage. Cette aide de l'État « représente, pour une durée déterminée, une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié » dans la limite d'un plafond. Le gouvernement devra présenter au Parlement, avant le 31 décembre 2012, « un rapport établissant un bilan détaillé de la mise en œuvre » de ce dispositif

TUTORAT. L'article 104 permet le financement « au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation » des dépenses correspondant à « une part de la rémunération des salariés de 55 ans et plus assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat de professionnalisation ».

RETRAITE PROGRESSIVE. L'article 105 pérennise le dispositif de la retraite progressive qui permet à des assurés de réduire leur temps de travail et de poursuivre leur activité professionnelle à temps partiel tout en bénéficiant d'une partie de leurs droits à pension. L'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut demander la liquidation de sa pension de vieillesse et le service d'une fraction de celle-ci à condition d'avoir atteint l'âge de liquidation des droits et de justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres. Cette demande « entraîne la liquidation provisoire et le service de la même fraction de pension » dans chacun des régimes auxquels il a cotisé et la fraction de pension qui est servie varie

« dans des conditions fixées par voie réglementaire en fonction de la durée du travail à temps partiel ».

AER. L'article 106 permet aux demandeurs d'emploi qui bénéficient au 31 décembre 2010 de l'allocation équivalent retraite continuent d'en bénéficier jusqu'à l'âge de liquidation des droits.

TITRE VIII. MESURES RELATIVES À L'ÉPARGNE RETRAITE

Les **articles 107** et suivants modifient la réglementation relative à l'épargne retraite définie dans le projet de loi comme un outil servant à « compléter les pensions dues au titre des régimes de retraite par répartition légalement obligatoires » et permettant de « disposer, à partir du départ à la retraite, de ressources provenant d'une épargne constituée individuellement ou collectivement à partir de versements sur une base volontaire ou obligatoire réalisés à titre privé ou lors de l'activité professionnelle ».

CET / ÉPARGNE RETRAITE. Le code du Travail permet aujourd'hui de verser les droits inscrits au compte épargne-temps sur le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif). L'article 108 permet également de faire contribuer ces droits à d'autres prestations de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire (par convention, accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur). Et en l'absence de CET, le salarié peut, « dans la limite de cinq jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris » sur le Perco ou d'autres prestations de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire. « Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables ». Les sommes ainsi épargnées bénéficient de l'exonération fiscale prévue au titre des sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif.

PRISE EN COMPTE DU RISQUE. En vertu du code du travail, les participants au plan d'épargne pour la retraite collectif bénéficient d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant différents profils d'investissement. Désormais il doit leur être également proposé (**article 109**) « une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers dans des conditions fixées par décret. »

PARTICIPATION. Lorsqu'un salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'il ne décide pas de les affecter à un compte constitué par l'entreprise, sa quote-part est affectée pour moitié (**article 110**) dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise. Cette dernière disposition est applicable aux droits à participation attribués au titre des exercices qui seront clos à compter de la date de promulgation de la loi (9 novembre 2010).

RETRAITES CHAPEAUX. L'article 111 prévoit qu'un régime de « retraite chapeau » ne puisse être mis en place dans une entreprise « que si l'ensemble des salariés bénéficie d'au moins un des dispositifs suivants : Perco ou autres régimes de retraite revêtant un caractère collectif et obligatoire. Par ailleurs, les entreprises qui ont mis en place un régime de retraite chapeau sont désormais tenues de mettre en place, au plus tard le 31 décembre 2012, pour l'ensemble de leurs salariés, un Perco ou un régime de retraite à caractère collectif et obligatoire (sauf si le régime en question est fermé et n'accueille pas de

nouveaux adhérents).

CONTRATS LIÉS A LA CESSATION D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE. L'article 112 prévoit pour les contrats liés à la cessation d'activité professionnelle, une obligation d'information supplémentaire aux assurés. L'entreprise d'assurance ou de capitalisation devra fournir annuellement « une estimation du montant de la rente viagère qui serait versée à l'assuré à partir de ses droits personnels » et préciser, le cas échéant, « les conditions dans lesquelles l'assuré peut demander le transfert de son contrat auprès d'une autre entreprise d'assurance, d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance ».

Les contrats d'assurance de groupe en cas de vie dont les prestations sont liées à la cessation d'activité professionnelle (y compris les contrats qui relèvent du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Préfon), ne comportent pas de possibilité de rachat sauf dans certaines situations (expiration des droits aux allocations chômage, invalidité, etc.). L'article 114 ajoute dans la liste des situations ouvrant droit à une dérogation, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (Pacte civil de solidarité) ou encore une « situation de surendettement de l'assuré » lorsque le déblocage des droits individuels résultant de ces contrats paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'assuré.

PRÉFON. Par ailleurs l'article 115 permet désormais pour les « contrats qui relèvent du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique » de prévoir, à la date de cessation d'activité professionnelle, « une possibilité de rachat dans la limite de 20 % de la valeur des droits individuels résultant de ces contrats. »

PERP. L'article 113 assouplit les conditions d'utilisation du Perp en permettant une sortie partielle en capital (20 %). Le Perp qui jusqu'à aujourd'hui n'ouvrait droit qu'à une sortie en rente viagère, peut désormais « prévoir le paiement d'un capital à cette même date, à condition que la valeur de rachat de cette garantie n'excède pas 20 % de la valeur de rachat du contrat. »

EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LES VERSEMENTS INDIVIDUELS ET FACULTATIFS. L'article 116 prévoit de rendre déductibles du revenu net global (sous certaines limites) les cotisations ou les primes versées par chaque membre du foyer fiscal à titre individuel et facultatif aux contrats souscrits dans le cadre de régimes de retraite supplémentaire à adhésion obligatoire souscrits par un employeur ou un groupement d'employeurs.

*** Les articles qui ne concernent que le régime des fonctionnaires sont précédés d'une astérisque.**

Avertissement : Ce document constitue un document de travail produit par la rédaction d'AEF et destiné à faciliter la lecture et l'appropriation des dispositions contenues dans le texte d'origine. Toutefois ce document de travail ne dispense pas de la consultation du texte publié au Journal Officiel, seul document disposant d'une valeur légale. AEF se réserve le droit de corriger ou de modifier, à tout moment et sans préavis, le contenu de ce document. Malgré l'attention portée à la production de cet outil de travail, AEF ne peut garantir l'exhaustivité ni l'absence d'erreurs d'inexactitudes ou omissions dans ces informations. En tout état de cause, AEF décline toute responsabilité en cas d'inexactitude, omission ou imprécisions figurant dans ce document et ne pourrait être tenu responsable des dommages éventuels nés d'une utilisation ou diffusion de ce document dépourvu de valeur légale.

Copyright AEF 2010 – Tous droits réservés

La consultation, l'utilisation et la diffusion du présent document impliquent l'acceptation inconditionnelle de l'avertissement présent en fin de document.