

**Retraites : tableau comparatif de la législation actuelle avec la réforme 2013  
(Loi N° 2014-40 du 20 janvier 2014)**

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Principe de répartition</b> <b>Article 1</b>	La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations	Réaffirme les principes suivants : - Choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social entre les générations. - Droit pour tout retraité à une pension en rapport avec les revenus tirés de son activité. - Droit à un traitement équitable au regard de la retraite, quels que soient le sexe, l'activité professionnelle exercée et les régimes de retraite. Et les objectifs suivants : - Équité et solidarité entre les générations. - Maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités. - La pérennité financière du système de retraite. - Le niveau élevé d'emploi des séniors.
<b>Durée d'assurance</b> <b>Article 2</b>	La durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein à partir de l'âge légal est de •164 trimestres pour la génération 1952 •165 trimestres pour les générations 1953 et 1954 •166 trimestres pour les générations 1955, 1956 et 1957	Augmentation de la durée d'assurance pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1958, à raison d'un trimestre supplémentaire tous les trois ans •167 trimestres pour les générations 1958 - 1959 - 1960 •168 trimestres pour les générations 1961 - 1962 - 1963 •169 trimestres pour les générations 1964 - 1965 - 1966 •170 trimestres pour les générations 1967 - 1968 - 1969 •171 trimestres pour les générations 1970 - 1971 - 1972 •172 trimestres à partir de la génération 1973. Tous les régimes sont concernés : - régime général ; - régimes alignés (salariés agricoles, artisans et commerçants) ; - régimes de la fonction publique (fonctionnaires civils et militaires, agents des collectivités locales, ouvriers des établissements industriels de l'Etat), - régimes des travailleurs non salariés agricoles, des professions libérales et des avocats.
<b>Age du taux plein</b> <b>Article 3</b>	L'âge du taux plein correspond à l'âge légal majoré de 5 ans. Il est donc fixé à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 1955.	Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 1er janvier 2015, un rapport étudiant l'opportunité de ramener l'âge donnant droit à une retraite à taux plein de 67 à 65 ans et de réduire le coefficient de minoration appliqué par trimestre. Ce rapport examine en particulier les conséquences pour les femmes de la mise en place du taux minoré et du déplacement, par la réforme des retraites de 2010, de la borne d'âge de 65 à 67 ans.

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Dispositif de pilotage</b> <b>Article 4</b></p>	<p>Le Comité de pilotage des retraites (COPILOR) veille au respect des objectifs du système de retraite par répartition. Il rend un avis, chaque année sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La situation financière des régimes de retraites ;</li> <li>- Les conditions de retour à l'équilibre à horizon 2018 ;</li> <li>- Les perspectives financières au-delà de 2018.</li> </ul>	<p>Dispositif de pilotage reposant sur 2 instances :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le Conseil d'orientation des retraites (COR) ;</li> <li>- le comité de surveillance des retraites (CSR)</li> </ul> <p>► Suppression du COPILOR. La loi confie au COR la mission de produire, chaque année avant le 15 juin, un « document annuel et public » sur le système des retraites s'appuyant sur des indicateurs définis par décret. Ce rapport devra notamment « analyser les phénomènes pénalisant les retraites des femmes dont les inégalités professionnelles, le travail à temps partiel et l'impact d'une plus grande prise en charge de l'éducation des enfants ».</p> <p>► Création du Comité de suivi des retraites (CSR). Le CSR peut formuler des recommandations qu'il adresse au Parlement, au Gouvernement, aux Caisses nationales, aux institutions de retraite complémentaires et aux services de l'État. Ces recommandations peuvent porter notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'évolution de la durée d'assurance requise pour une pension au taux plein;</li> <li>- le niveau de taux de cotisation d'assurance vieillesse (base et complémentaire), sans toutefois les augmenter au-delà de bornes à fixer par décret.</li> </ul> <p>Il rend un rapport chaque année, au plus tard le 15 juillet. Le Gouvernement devra consulter les partenaires sociaux sur « les suites qu'il entend donner aux recommandations » du CSR.</p>
<p><b>Revalorisation du montant des pensions</b> <b>Article 5</b></p>	<p>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, conformément à l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac prévue, pour l'année considérée, par une commission dont la composition et les modalités d'organisation sont fixées par décret.</p>	<p>Les pensions de retraite des régimes de base seront désormais revalorisées au 1er octobre 2013 sauf pour l'Aspa (Allocation de solidarité pour les personnes âgées ou « minimum vieillesse ») qui restera revalorisée chaque année le 1er avril.</p> <p>A noter que le gouvernement a inscrit dans la LFSS 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une double revalorisation du minimum vieillesse en 2014 : une fois le 1er avril et une seconde fois le 1<sup>er</sup> octobre, de façon à ce que cette allocation atteigne le seuil des 800 euros.</li> <li>- un relèvement de 50 euros du montant de l'ACS (Aide à la complémentaire santé) pour les plus de 60 ans (ce montant est aujourd'hui de 500 euros).</li> </ul>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Pénibilité</b></p> <p><b>Fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels</b></p> <p><b><u>Article 7</u></b></p>	<p>La loi portant réforme des retraites de 2010 a mis en place une fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.</li> <li>- l'employeur doit consigner, en lien avec le médecin du travail, les risques auxquels le salarié est exposé et la période au cours de laquelle cette exposition est survenue.</li> </ul>	<p>L'article 7 recodifie l'article L.4121-3-1 du code du travail et le modifie sur plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectivité de l'exposition et seuil d'exposition : le projet précise qu'entrent dans le champ de cet article les salariés effectivement exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils qui seront définis par décret.</li> <li>- Les entreprises de travail temporaire sont désormais tenues de remplir la fiche d'exposition.</li> <li>- Périodicité : les périodes d'expositions devront être consignées sur la fiche par l'employeur selon une périodicité qui sera définie par décret.</li> </ul>
<p><b>Pénibilité</b></p> <p><b>Rapport</b></p> <p><b><u>Articles 8 et 9</u></b></p>	<p>Avant le 1er janvier 2014, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan de l'application des dispositions de la loi concernant la prévention et la compensation de la pénibilité (propositions sur la pénibilité à effet différé).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Tous les cinq ans à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement, après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail, un rapport sur l'évolution des conditions de pénibilité auxquelles les salariés sont exposés. Ce rapport prend en compte les conditions de pénibilité des métiers majoritairement occupés par les femmes.</li> <li>▶ Avant le 1er janvier 2015, le Gouvernement remet au Parlement un rapport présentant des propositions en matière de reconversion des salariés déclarés inaptes, notamment des salariés âgés et sur la coopération entre les pouvoirs publics, dont les régions et les partenaires sociaux.</li> </ul>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Pénibilité : CPPP</b></p> <p><b>Compte personnel de prévention de la pénibilité</b></p> <p><b>Article 10</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le CPPP a pour objet de comptabiliser les points acquis suite aux périodes d'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.</li> <li>- Sont visés tous les salariés d'entreprises et d'établissements relevant du champ de la formation professionnelle continue. De manière générale, les emplois régis par le droit public ne sont pas visés.</li> <li>- Les périodes d'exposition effectives à un ou plusieurs risques professionnels au-delà des seuils d'exposition (à définir) ouvrent droit à l'attribution de points sur le CPPP. Les droits ainsi constitués sur le compte sont acquis jusqu'à leur liquidation ou l'admission à la retraite.</li> <li>- La gestion du CPPP est assurée par la CNAV et les CARSAT : enregistrement des points selon les données déclarées par les employeurs, notification annuelle aux travailleurs concernés, service d'information en ligne.</li> <li>- Les contestations relatives au CPPP relèvent du contentieux général de la Sécurité sociale.</li> <li>▶ Le salarié pourra utiliser tout ou partie des points qu'il aura accumulés selon trois modalités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prise en charge d'une action de formation professionnelle (pour évoluer vers un emploi moins exposé) en convertissant ses points en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation ;</li> <li>- le financement du complément de sa rémunération (et des cotisations) en cas de passage à temps partiel ;</li> <li>- le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse (MDA) et d'un départ en retraite avant l'âge légal (dans ce cas, la liquidation des points - s'ils sont en nombre suffisant - peut intervenir à partir de 55 ans). Les trimestres de majorations accordés dans ce cadre sont réputés cotisés pour le bénéfice du dispositif de retraite anticipé pour carrières longues.</li> </ul> </li> <li>▶ Une partie des points ne pourra être utilisée que pour la formation (un décret déterminera combien) mais un dispositif transitoire est prévu pour les personnes âgées d'au moins 52 ans au 1er janvier 2015. Un décret aménagera pour elles « le barème d'acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité et les conditions d'utilisation des points acquis »</li> <li>▶ Un décret précisera : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le barème des points spécifique à chaque utilisation.</li> <li>- Les bonifications de points accordés aux assurés âgés de 59 ans et 6 mois lors de l'entrée en vigueur du CPPP, de manière à bonifier les points pour les assurés proches de l'âge de la retraite.</li> <li>- L'âge à compter duquel l'assuré pourra faire valoir ses droits pour le financement du complément de rémunération ou de la MDA.</li> </ul> </li> </ul>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Pénibilité Financement</b> <b>Article 10 section 4</b></p>	<p>Mise en place d'une contribution de la branche AT-MP couvrant les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite pour pénibilité.</p>	<p>Création d'un Fonds spécifique dont l'administration est assurée par un Conseil de gestion comprenant des représentants de l'État, des salariés, des employeurs et des personnes qualifiées désignés par les Ministres du Travail et de la Sécurité sociale. Ce fonds est financé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par une cotisation générique pour tous les employeurs dont les salariés entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité : son taux fixé par décret ne devra pas dépasser 0,2 % des rémunérations)</li> <li>- et par une cotisation spécifique pour les employeurs « ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité » : avec un taux compris entre 0,3 et 0,8 % des rémunérations, voire entre 0,6 % et 1,6 % pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.</li> </ul> <p>Le Fonds assure a la prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de tout ou partie des sommes correspondant aux actions de formation professionnelle continue ;</li> <li>- des compléments de rémunération et des cotisations et contributions y afférentes ;</li> <li>- du remboursement aux organismes d'assurance vieillesse des sommes représentatives de la prise en charge des trimestres de majoration de durée d'assurance.</li> </ul>
<p><b>Accords en faveur de la prévention de la pénibilité.</b> <b>Article 13</b></p>	<p>La réforme de 2010 a institué une obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus, d'être couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Cette obligation s'applique aux entreprises employant au moins 50% de salariés exposés. Ce dispositif était codifié dans le code de la sécurité sociale aux articles L.138-29 et L.138-31.</p>	<p>La loi recodifie désormais ces dispositions dans le code du travail, dans un chapitre 3 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité, aux articles L.4163-2 à L.4163-4. Il introduit la notion de seuils à compter desquels l'exposition des salariés est décomptée. Les seuils seront fixés par décret.</p> <p>La couverture par un plan d'action ne sera possible qu'à défaut d'accord de prévention de la pénibilité, ce qui implique que l'employeur engage préalablement une négociation avec les représentants des salariés.</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Pénibilité - Retraite</b> <b>Article 14</b>	<p>Un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité a été mis en place par la loi du n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Sont éligibles à cette retraite anticipée, les personnes justifiant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit d'une incapacité permanente au moins égale à 20 % reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail,</li> <li>- soit d'un taux d'incapacité compris entre 10 et 20 %, sous réserve qu'ils aient été exposés pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.</li> </ul> <p>Ce dispositif n'est ouvert qu'aux salariés pour lesquels l'exposition s'est traduite par une altération de l'état de santé avérée avant le départ en retraite.</p>	<p>Droits à majoration de durée d'assurance vieillesse (MDA) au titre de la pénibilité.  Les points acquis sur le CPPP permettent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de bénéficier d'une majoration de durée d'assurance vieillesse.</li> <li>- d'avancer l'âge de départ en retraite dès 59 ans.</li> </ul> <p>Des bonifications seront accordées aux assurés âgés de 59 ans et 6 mois lors de l'entrée en vigueur du CPPP.</p>
<b>Pénibilité</b> <b>Expérimentation</b> <b>Article 16</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création, à titre expérimental, par accord d'un dispositif d'allègement ou de compensation de charge de travail pour les salariés occupés à des travaux pénibles (Article 86-I de la loi de réforme des retraites de 2010)</li> <li>- Mise en place d'un comité scientifique pour évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs. (Article 88 de la loi de réforme des retraites de 2010).</li> </ul>	<p>Abrogation du I de l'article 86 et de l'article 88 de la loi de n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.</p>
<b>Chômeurs nés en 1952 et 1953</b> <b>Article 17</b>		<p>Situation des chômeurs nés en 1952 et 1953 au regard de l'allocation transitoire de solidarité.</p> <p>Le Gouvernement remet aux commissions permanentes compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat, dans un délai de trois mois à compter de la promulgation de la présente loi, un rapport relatif à la situation des personnes nées en 1952 et 1953, inscrites à Pôle emploi au 31 décembre 2010 et pourtant exclues du bénéfice de l'allocation transitoire de solidarité établie par le décret n° 2013-187 du 4 mars 2013 instituant à titre exceptionnel une allocation transitoire de solidarité pour certains demandeurs d'emploi, qui prévoit l'obligation pour elles de justifier de tous leurs trimestres à la date de la fin des droits de l'allocation chômage</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Retraite progressive</b> <b>Article 18</b></p>	<p>L'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut, sous certaines conditions, obtenir la liquidation de sa retraite au régime général et le service d'une fraction de celle-ci au titre de la retraite progressive (article L.351-15 CSS).</p> <p>La retraite progressive peut être accordée aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, c'est-à-dire ceux dont les horaires de travail sont inférieurs d'au moins 20 % à la durée légale ou conventionnelle du travail applicable à l'entreprise.</p> <p>L'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut demander le bénéfice d'une retraite progressive :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à partir de l'âge légal de départ à la retraite ;</li> <li>- et justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres dans les régimes entrant dans le champ du dispositif retraite progressive, soit régime général, régime agricole, RSI et CNAVPL.</li> </ul>	<p>Extension de la retraite progressive.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'avoir atteint l'âge légal diminué de deux années ;</li> <li>- et de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes tous régimes confondus fixée par décret en Conseil d'État.</li> </ul> <p>Un décret simplifiera le barème afin que la somme composée de la fraction de retraite versée et de la quotité travaillée soit systématiquement proche de 100 %.</p>
<p><b>Cumul emploi retraite tous régimes</b> <b>Article 19</b></p>	<p>Le service de la pension de vieillesse au régime général est soumis à une condition de cessation d'activité. L'assuré doit ainsi cesser toutes les activités qui relèvent d'un régime du même groupe que le régime général. Ce groupe comprend le régime général et les activités non salariées qui lui sont rattachées, le régime des salariés agricoles et certains régimes spéciaux (article L.161-22 CSS).</p> <p>Les assurés peuvent, sous conditions, reprendre une activité professionnelle après la date d'effet de leur pension. Cette reprise d'activité n'engendre pas de droits nouveaux dans le régime dans lequel il a repris une activité. Cette reprise peut engendrer des droits nouveaux si elle est effectuée dans un régime dans lequel la pension n'a pas été liquidée.</p>	<p>Le service de la pension de vieillesse d'un régime de base légalement obligatoire est subordonné à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou pour les assurés exerçant une activité non salariée, à la cessation de cette activité. Ce dispositif n'est pas opposable aux assurés bénéficiaires d'une pension militaire.</p> <p>La reprise d'activité par le bénéficiaire d'une pension personnelle servie par un régime légalement obligatoire de base n'ouvre aucun droit à un avantage de vieillesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de droit direct ou dérivé ;</li> <li>- auprès d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse de base ou complémentaire.</li> </ul> <p>Ce dispositif n'est pas applicable en cas de retraite progressive. Il n'est pas opposable non plus aux assurés bénéficiaires d'une pension militaire.</p> <p>D'autre part, jusqu'à présent, les allocataires de l'Aspa ne pouvaient pas cumuler leur pension avec les revenus issus d'une activité rémunérée. Cette interdiction sera levée (décret).</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Retraite anticipée et chômage</b> <b>Article 21</b>	<p>Lorsqu'une personne demande la liquidation de ses droits à la retraite anticipée alors qu'elle perçoit une allocation chômage, elle peut cumuler les deux si le montant de sa pension retraite est inférieur au montant de son allocation chômage. Le montant de cette dernière est alors révisé.</p>	<p>Les bénéficiaires d'un dispositif de retraite anticipée ne pourront plus cumuler leur pension de retraite avec une allocation de chômage jusqu'à l'âge légal de départ en retraite. Toutes les catégories de retraite anticipée sont concernées : carrière longue, handicapé, pénibilité (actuelle et future).</p>
<b>Refonte des majorations de pension pour enfants</b> <b>Article 22</b>	<p>Les aléas de carrière liés à la charge d'enfant sont actuellement compensés, selon les régimes, par trois dispositifs distincts qui visent à tenir compte de l'impact de l'éducation des enfants sur la constitution des droits à retraite des parents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des majorations de durée d'assurance sont accordées au titre de l'accouchement (ou de l'adoption) et/ou de l'éducation d'un enfant ; leur nombre et leurs modalités de prise en compte sont variables selon les régimes (4 trimestres au titre de l'accouchement au régime général, contre 2 dans les fonctions publiques par exemple) ;</li> <li>- l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) est accordée aux bénéficiaires de certaines prestations familiales et sous condition de ressources : elle permet la validation de trimestres par le report au compte, au régime général, d'un salaire mensuel équivalent au SMIC. Les assurés de tous les régimes en bénéficient ;</li> <li>- une majoration de pension (de droit propre ou de droit dérivé) de 10% lorsque l'assuré a eu ou élevé au moins 3 enfants. Tous les régimes de base (à l'exception de la CNAVPL) et complémentaires prévoient cet avantage ou un avantage analogue, qui est par ailleurs défiscalisé. Cette majoration proportionnelle peut dépasser 10% dans certains régimes (fonction publique, SNCF, RATP et IEG).</li> </ul>	<p>Dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi, le Gouvernement remettra au Parlement un rapport ayant pour objet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- formuler des propositions pour la refonte des majorations de pension pour enfants, afin qu'elles bénéficient davantage aux femmes et qu'elles puissent être attribuées dès le premier enfant de manière forfaitaire ;</li> <li>- présenter des orientations pour l'évolution des droits familiaux en matière de durée d'assurance, afin de mieux compenser les interruptions de carrière directement liées aux jeunes enfants et l'effet sur les pensions qui en découle.</li> </ul>



THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Majorations de durée d'assurance</b></p> <p><b>Couples du même sexe</b></p> <p><b>Article 23</b></p>	<p>Lorsque les deux parents remplissent, au titre d'un même enfant, l'un dans le régime général ou dans un régime aligné les conditions pour bénéficier d'une majoration de durée d'assurance au titre de la naissance et de l'éducation d'un enfant et l'autre dans un régime spécial de retraite, il est fait application des seules règles du régime dont relève la mère de l'enfant.</p>	<p>L'article 23 vise à préciser le mécanisme de coordination entre régimes lorsqu'il s'agit d'un couple de parents de même sexe (dans le régime général et les régimes alignés, lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux).</p>
<p><b>Pensions de réversion.</b></p> <p><b>Article 24</b></p>	<p>La pension de réversion est un avantage qui représente une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé. Elle est reversée, sous certaines conditions, à son conjoint survivant ou ses ex-conjoints survivants. Elle concourt, avec les avantages familiaux, à la réduction des écarts de pension entre hommes et femmes : hors droits dérivés, la pension moyenne des femmes représente 58 % de celle des hommes et 72 % si l'on inclut la réversion.</p>	<p>Dans l'année suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport étudiant les possibilités de faire évoluer les règles relatives aux pensions de réversion dans le sens d'une meilleure prise en compte du niveau de vie des conjoints survivants et d'une harmonisation entre les régimes.</p>
<p><b>Nouvelles modalités d'acquisition des trimestres</b></p> <p><b>Article 25</b></p>	<p>Le nombre de trimestres validés au titre d'une année est déterminé en tenant compte de la rémunération soumise à cotisations dans la limite du plafond. Sont actuellement validés autant de trimestres que le salaire représente de fois 200 heures rémunérées au Smic (le montant minimum qui permet de valider un trimestre en 2013 est de 1 886 €).</p>	<p>Faciliter l'acquisition de trimestres pour les assurés à faible rémunération. Cette nouvelle règle d'acquisition des trimestres repose désormais sur trois paramètres susceptibles de jouer de manière cumulative :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le report au compte d'un salaire minimum ;</li> <li>- le salaire mensuel pris en compte est retenu dans la limite d'un plafond ;</li> <li>- les reliquats de cotisations peuvent être affectés entre deux années successives lorsque ces années n'ont pas permis de valider 4 trimestres.</li> </ul> <p>Il ressort de l'exposé des motifs que le salaire minimum permettant d'acquérir un trimestre sera abaissé à 150 heures rémunérées au Smic.</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Retraite anticipée pour carrière longue</b></p> <p><b>RACL</b></p> <p><b><u>Article 26</u></b></p>	<p>L'article 23 de la loi du 21 août 2003 a ouvert, aux assurés qui ont commencé à travailler jeunes, la possibilité de bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge âge légal minimum. L'assuré doit notamment justifier d'un certain nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations à sa charge, ce nombre variant selon les générations et les âges de départ. Depuis 2004, certains trimestres non strictement cotisés sont pris en compte dans cette durée. Il s'agit des trimestres «réputés cotisés» qui sont constitués de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 trimestres assimilés au titre du service militaire.</li> <li>- 4 trimestres assimilés au titre de la maladie, de la maternité ou de l'indemnisation de l'incapacité temporaire des accidents du travail.</li> </ul> <p>Le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 a ajouté au titre des trimestres réputés cotisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 trimestres assimilés supplémentaires au titre de la maternité.</li> <li>- 2 trimestres assimilés chômage relatifs à des périodes de chômage involontaire constaté pour les périodes antérieures au 1er janvier 1980 et à des périodes de chômage indemnisé pour les périodes à compter du 1er janvier 1980.</li> </ul>	<p>Élargissement de la retraite anticipée pour carrières longues (RACL). Cet article permettra l'extension, par décret, des trimestres assimilés retenus dans la durée cotisée requise pour ouvrir droit à la RACL :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous les trimestres assimilés au titre de la maternité, au lieu d'un nombre limité ;</li> <li>- 4 trimestres assimilés au titre du chômage (au lieu de 2) ;</li> <li>- 2 trimestres assimilés au titre de la perception d'une pension d'invalidité.</li> </ul>
<p><b>Rachat des années d'étude</b></p> <p><b><u>Article 27</u></b></p>	<p>Les personnes âgées d'au moins 20 ans à la date de la demande, dont la retraite du régime général n'est pas attribuée, peuvent effectuer un versement pour la retraite pour certaines périodes d'études supérieures dans la limite de douze trimestres. Le montant du versement, déterminé sur le principe de la neutralité actuarielle, varie selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les revenus d'activité ;</li> <li>- l'option choisie (taux et durée d'assurance ou taux seul) ;</li> <li>- l'âge de l'assuré.</li> </ul>	<p>Le montant du versement pour la retraite au titre des périodes d'études supérieures sera abaissé dans des conditions et limites fixées par décret. Le rachat devra être effectué dans un délai de cinq ans ou dix ans suivant la fin des études :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quatre trimestres au maximum, parmi les douze prévus, seront rachetables à ce tarif préférentiel</li> <li>- le tarif préférentiel correspondra à un montant d'aide forfaitaire par trimestre au régime général, afin d'avantager les assurés les plus jeunes et aux revenus les plus faibles.</li> </ul>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Stages en entreprise</b> <u>Article 28</u>		Validation des stages en entreprise. Versement de cotisations d'assurance vieillesse au titre des stages de plus de deux mois en entreprise, ayant fait l'objet de gratifications. Dans la limite de deux trimestres au total, à retrancher des quatre trimestres pour années d'études. Cotisations de 12,50 € par mois pendant deux ans ou 25 € par mois pendant un an (décret à paraître).
<b>Droits à la retraite au titre des études</b> <u>Article 29</u>		Un rapport du Gouvernement est transmis au Parlement, avant le 15 juillet 2015, sur les modalités d'une ouverture, pour les étudiants post-baccalauréat, de droits à la retraite au titre des études.
<b>Validation des périodes d'apprentissage</b> <u>Article 30</u>	Depuis le 1er juillet 1972, l'apprenti a droit à un salaire minimal légal déterminé en pourcentage du SMIC compte tenu de son âge et son évolution dans le cycle de formation. Les cotisations sont calculées au taux de droit commun sur une assiette forfaitaire constituée de la partie non exonérée de cotisations. L'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus à la date de début de l'apprentissage. Des dérogations existent concernant ces conditions d'âge. Depuis le 1er janvier 1979, l'État prend en charge l'intégralité des cotisations salariales et patronales pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers et pour les entreprises de moins de 10 salariés non compris les apprentis. Cette disposition a été étendue aux entreprises de plus de 10 salariés à compter du 1er janvier 1989.	Les cotisations d'assurance vieillesse de base sont désormais calculées sur une assiette réelle correspondant à la rémunération de l'apprenti. Les autres cotisations continuent à être calculées sur une assiette forfaitaire. Un dispositif de versement complémentaire de cotisations d'assurance vieillesse par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV - art. L.135-1 CSS) est mis en place afin de valider auprès des régimes de base un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Prise en compte des périodes de formation des chômeurs</b> <b>Article 31</b>	<p>Aux termes de l'article L.6342-3 du code du travail, les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'État ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'État ou la région. Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale. Ces cotisations étant calculées sur une base forfaitaire faible, elles ne permettent pas de valider l'intégralité des périodes de stages concernées.</p>	<p>Validation en périodes assimilées des périodes de stage de formation professionnelle : chaque totalisation de 50 jours de stage ouvrira droit à un trimestre.</p>
<b>Retraite anticipée travailleurs handicapés</b> <b>Article 36</b>	<p>Une retraite anticipée pour assuré handicapé peut être attribuée, à partir de 55 ans, à l'assuré qui remplit simultanément trois conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunir une durée d'assurance ;</li> <li>- totaliser une certaine durée cotisée ;</li> <li>- justifier, pendant les durées exigées, d'un taux d'incapacité permanente (IP) de 80 % ou d'un handicap de niveau comparable ou de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).</li> </ul>	<p>L'accès à la retraite anticipée handicapé repose désormais sur un critère unique : justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50%. Le taux d'incapacité permanente de 80% n'est plus exigé. Le critère de RQTH est toutefois maintenu pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015.</p> <p>Avant fin 2014, le gouvernement étudiera « la possibilité de mettre en place un compte handicap travail ».</p>
<b>Handicapés</b> <b>Age d'obtention du taux plein</b> <b>Article 37</b>	<p>Les personnes handicapées peuvent liquider leur pension à taux plein dès l'âge légal (même sans avoir la totalité de leurs trimestres) si elles perçoivent l'AAH (allocation aux adultes handicapés) ou sont reconnues inaptes au travail. Cette liquidation à taux plein peut intervenir dès 65 ans quel que soit leur nombre de trimestres si elles justifient d'un taux d'incapacité permanente de 50%.</p>	<p>L'article 37 ne conserve comme condition que le taux d'incapacité permanente de 50% et permet donc à toutes les personnes handicapées justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 % de liquider leur retraite à taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits. L'article ouvre également l'accès à l'Aspa (minimum vieillesse) à partir de 62 ans (au lieu de 65 ans la plupart du temps) pour ces personnes. Ces mesures s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2014.</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Les aidants familiaux</b> <b>Article 38</b></p>	<p>Les aidants familiaux sont obligatoirement affiliés à l'Allocation vieillesse des parents au foyer sous réserve que les revenus du foyer soient inférieurs au plafond de ressources du complément familial (soit environ 44 800 euros pour un couple dont les deux conjoints travaillent, 35 600 euros pour un couple avec un seul revenu en 2013).</p>	<p>► L'article 38 supprime cette condition de ressource. La mesure bénéficie également aux parents qui s'interrompent pour s'occuper d'un enfant malade et perçoivent l'allocation journalière de présence parentale. Elle s'appliquera à compter du 1er février 2014 en Métropole et avec un délai d'un an supplémentaire dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion).</p> <p>► Le même article crée également une majoration de durée d'assurance pour les aidants familiaux en charge d'un adulte lourdement handicapé, à l'image du dispositif de majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé (majoration d'un trimestre par période de trente mois de prise en charge à temps complet et dans la limite de huit trimestres). Cet adulte peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité ;</li> <li>- un ascendant, descendant ou collatéral de l'assuré ;</li> <li>- un ascendant, descendant ou collatéral d'un membre du couple.</li> </ul> <p>Cette majoration est applicable au régime général, aux régimes alignés et aux régimes des travailleurs indépendants (professions libérales, avocats, non salariés agricoles).</p>
<p><b>Droit à l'information</b> <b>Article 39</b></p>	<p>La loi du 9 novembre 2010 prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une information à destination des primo cotisants ayant validé un trimestre.</li> <li>- Un entretien à partir de 45 ans portant sur les droits constitués dans les régimes de retraite légalement obligatoires.</li> <li>- Une information, par le biais d'un entretien, en amont d'un projet d'expatriation sur l'acquisition des droits à pension pendant cette période.</li> <li>- L'obligation pour les régimes de retraite de communiquer, à la demande de l'assuré, son relevé de carrière par voie électronique.</li> </ul>	<p>► Cet article pose le principe d'un droit à l'information sur le système de retraite par répartition. Les modalités du droit à l'information évoluent et prévoient que l'assuré bénéficie d'un service en ligne qui lui permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'accéder à tout moment à son relevé actualisé ;</li> <li>- d'obtenir des informations sur les régimes dont il relève ;</li> <li>- de réaliser certaines démarches administratives ;</li> <li>- d'échanger avec les régimes concernés des documents dématérialisés.</li> </ul> <p>La possibilité d'obtenir une estimation indicative globale à tout âge en cas de divorce ou de séparation de corps est supprimée. Ces dispositions entrent en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2017.</p> <p>► L'article 39 prévoit également la disparition du GIP Info retraite dont les missions seront reprises par le nouveau service, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.</p>
<p><b>Minimum vieillesse (ASPA)</b> <b>Article 40</b></p>		<p>L'article 40 instaure l'obligation pour les régimes de retraite de faire savoir aux bénéficiaires potentiels de l'Aspa (minimum vieillesse) qu'ils y sont éligibles. Il prévoit que cette allocation soit servie « après une information spécifique par ces organismes auprès des intéressés ».</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Pilotage de la simplification et des projets interrégimes</b></p> <p><b>Article 41</b></p>		<p>►Création de l'Union des institutions et services de retraites : cette union est chargée du pilotage stratégique et veille à la mise en œuvre de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation dans lesquels plusieurs de ses membres sont engagés. Créée sous la forme d'un GIP, cette structure de pilotage interrégimes sera mise en place au cours du premier semestre 2014. Elle regroupera, comme le GIP Info retraite, les 35 régimes de retraite obligatoire, mais également la CDC (Caisse des dépôts et consignation), ainsi que le SRE (service des retraites de l'État). Les projets concernés sont notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les échanges inter-régimes de retraites (EIRR) qui permettent aux organismes utilisateurs de déterminer, sans interroger l'assuré : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant des droits à majoration de pension de réversion et à minimum contributif tous régimes.</li> <li>- la pension de réversion, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) et les anciennes allocations du minimum vieillesse.</li> </ul> </li> <li>• Le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) qui rassemble l'ensemble des informations concernant la carrière des assurés de chacun des régimes concernés.</li> </ul> <p>►Le répertoire de gestion des carrières unique (RGCU) a été créé par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (art.9). Ce répertoire, géré par la CNAV, doit être alimenté régulièrement par les régimes de retraite de base légalement obligatoires et les services de l'État chargés de la liquidation des pensions, afin de rassembler l'ensemble des informations concernant la carrière des assurés de chacun des régimes visés. Les modalités d'application doivent être définies par décret en Conseil d'État. L'article 41 de la loi prévoit d'étendre le champ d'application de ce projet inter-régimes aux régimes de retraite complémentaires légalement obligatoires.</p>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Polypensionnés</b> <b>Article 43</b></p>	<p>Lorsqu'un assuré a relevé successivement, alternativement ou simultanément du régime général, du régime des salariés agricoles et du régime social des indépendants, sa pension est calculée sur la base des cotisations versées dans chacun des régimes. Seul le taux applicable au salaire annuel moyen est déterminé en totalisant les trimestres tous régimes.</p>	<p>Lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement, alternativement ou simultanément du régime général, du régime des salariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales et demande à liquider l'un de ses droits à pension de vieillesse auprès d'un des régimes concernés, il est réputé avoir demandé à liquider l'ensemble de ses pensions de droit direct auprès desdits régimes. Les dates d'effet des pensions de ces régimes seront dès lors identiques. Pour le calcul des droits à pension des assurés concernés, sont additionnés, pour chaque année civile :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ensemble des rémunérations ayant donné lieu à cotisation d'assurance vieillesse, afin de déterminer annuellement le nombre de trimestres d'assurance pour l'ensemble des régimes concernés;</li> <li>- l'ensemble des périodes d'assurance retenues pour la détermination du droit à pension dans l'un de ces régimes;</li> <li>- les salaires et revenus annuels de base de chacun des régimes, sans que leur somme ne puisse excéder le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cette année.</li> </ul> <p>Le nombre de trimestres validés qui résulte de la somme des rémunérations et des périodes d'assurance ne peut être supérieur à quatre par an. La pension est calculée par un seul des régimes concernés, en fonction de ses modalités et règles de liquidation. Un décret en Conseil d'État détermine la règle de priorité permettant de désigner le régime compétent pour liquider la pension.</p> <p>Le régime qui verse à l'assuré les pensions dues par les autres régimes les verse pour le compte de ces derniers. Il est remboursé par eux des sommes versées à ce titre. La pension due par chacun des régimes visés est calculée en appliquant au total des droits à pension un coefficient correspondant au prorata des durées d'assurance validées dans chaque régime.</p> <p>Les dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2016.</p>
<p><b>Mutualisation du service des petites pensions</b> <b>Article 44</b></p>	<p>Lorsque le montant annuel de la retraite personnelle est inférieur à un certain montant (156,09 € au 1er avril 2013), la retraite est payée en un versement forfaitaire unique (VFU) égal à 15 fois le montant annuel de la pension.</p>	<p>Fin du Versement Forfaitaire Unique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les assurés qui ont relevé d'un seul régime, une condition de durée de cotisation est instaurée. Si elle n'est pas remplie un versement égal au montant des cotisations versées sera servi à l'assuré. Le montant versé correspond aux cotisations versées et revalorisées en fonction des coefficients de revalorisation en vigueur à la date du versement. Sont concernés : le régime général, le régime social des indépendants, le régime des salariés agricoles, et le régime des ministères des cultes.</li> <li>- Pour les polypensionnés : mutualisation des pensions afin que les pensions inférieures à un seuil soient servies en rente (et non plus en capital) par le régime servant la pension la plus élevée.</li> </ul>

THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<b>Retraites perçues à l'étranger</b> <b>Article 45</b>		<p>Avant le 31 décembre 2014, le Gouvernement remet au Parlement un rapport détaillant les conditions d'application des conventions internationales bilatérales existant en matière de retraite, et évaluant les conséquences de leur mise en œuvre pour les Français ayants droit de systèmes étrangers dès lors qu'ils ne résident plus dans l'État concerné. Le rapport examine également les difficultés liées à la perception d'une pension de retraite à l'étranger.</p>
<b>Retraites des fonctionnaires</b> <b>Rendez-vous annuel</b> <b>Article 46</b>		<p>Tous les ans, le Gouvernement organise avec les organisations syndicales de fonctionnaires, au sein du Conseil commun de la fonction publique, un débat sur les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique.</p>
<b>Régimes à prestations définies</b> <b>Retraites « chapeaux »</b> <b>Article 50</b>	<p>Jusqu'en 2010, les régimes à prestations définies pouvaient en effet faire l'objet, au choix de l'employeur, d'une gestion soit interne soit externalisée auprès d'un organisme habilité. La LFSS de 2010 a imposé une gestion externalisée pour les régimes mis en place après le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Elle a également conditionné la mise en place de ces régimes de retraite supplémentaire au fait que l'ensemble des salariés bénéficie d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) et/ou d'un régime de retraite supplémentaire. Les entreprises bénéficiant d'un régime à prestations définies au 10 novembre 2010 ont dû se conformer à cette nouvelle obligation au plus tard le 31 décembre 2012. Pour les régimes anciens dont la gestion reste interne à l'entreprise, les bénéficiaires des rentes ne bénéficient d'aucune protection en cas d'insolvabilité de l'entreprise. Cette situation contrevient aux dispositions de la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'entreprise.</p>	<p>L'article L137-11 du code de la sécurité sociale est complété d'une disposition qui précise que les rentes versées au titre de ces régimes à prestations définies sont gérées exclusivement par un organisme habilité (institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, mutuelles relevant du code de la mutualité ou organisme assureur du code des assurances). Les employeurs disposent d'un délai de 5 ans à compter de la publication de la loi pour externaliser le service des rentes. Les modalités d'externalisation des engagements seront fixées par décret en Conseil d'État. Cet article autorise également le gouvernement « à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi » afin de protéger les intérêts des travailleurs salariés et des personnes ayant déjà quitté une entreprise qui gèrait leurs droits en interne et qui aurait fait ultérieurement faillite. Cette ordonnance sera prise d'ici à six mois.</p>



THEMES	Législation actuelle	Réforme 2013
<p><b>Retraite complémentaire</b></p> <p><b>Agents non titulaires de l'État</b></p> <p><b><u>Article 51</u></b></p>	<p>Les règles d'affiliation tiennent compte, selon les cas, soit de la nature juridique de l'employeur, soit de celle du contrat de travail.</p>	<p>Le critère que retiendra désormais la loi pour toute nouvelle affiliation à partir de 2017 sera la nature juridique du contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un salarié ayant un contrat de droit privé sera affilié à l'Agirc-Arrco.</li> <li>- un salarié ayant un contrat de droit public sera affilié à l'Ircantec.</li> </ul> <p>Toutefois, pour les contrats aidés, l'affiliation dépendra de l'employeur : si son employeur est une personne morale de droit public, le salarié sera affilié à l'Ircantec et au contraire à l'Agirc-Arrco si son employeur est une personne morale de droit privé et ce, quelle que soit la nature du contrat de travail. Une convention-cadre est prévue pour organiser notamment une compensation annuelle entre régimes de façon à neutraliser les déséquilibres financiers potentiels.</p>