



Projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Assurer la pérennité de la durée des régimes

- => Allongement de la durée de cotisation
- => Revalorisation des pensions retraite
- => Augmentation de la cotisation vieillesse dé plafonnée

Mieux prendre en compte la pénibilité au travail

- => Le compte personnel de prévention de la pénibilité
- => Fiche de prévention des expositions
- => Accord en faveur de la prévention de la pénibilité

Favoriser l'emploi des seniors

- => Retraite progressive (extension)
- => Cumul emploi-retraite tous régimes

Améliorer les droits à la retraite des femmes, des jeunes actifs et des assurés à carrière heurtée

- => Faciliter l'acquisition de trimestres pour les assurés à faible rémunération
- => Elargissement de la retraite anticipée pour carrières longues
- => Aider les assurés à racheter leurs années d'études
- => Mieux prendre en compte les périodes d'apprentissage au titre de l'assurance retraite
- => Améliorer la prise en compte des périodes de formation des chômeurs
- => Elargir l'accès à la retraite pour les travailleurs handicapés
- => Mieux reconnaître les aidants familiaux

Amélioration de l'information et de l'accès aux droits pour les assurés

- => Simplifier l'information des salariés
- => Coordination entre les régimes pour le calcul de la retraite des polypensionnés

Assurer la pérennité de la durée des régimes

Thème	Dates à retenir	Dispositions de loi
<p>Allongement de la durée de cotisation 43 ans à compter de 2035 (art. 2)</p>	2020	<p>A partir de 2020, la durée d'assurance augmente d'un trimestre tous les 3 ans. Cet allongement de la durée de cotisation concerne l'ensemble des assurés à tous les régimes.</p> <p>La durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 167 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1958 et 31 décembre 1960 ; - 168 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1961 et 31 décembre 1963 ; - 169 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1964 et 31 décembre 1966 ; - 170 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1967 et 31 décembre 1969 ; - 171 trimestres pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1970 et 31 décembre 1972 ; <p>En 2035, les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1973 devront cotiser 43 ans.</p>
<p>Augmentation de la cotisation vieillesse déplafonnée (décret)</p>	1 ^{er} janvier 2014	<p>La cotisation vieillesse déplafonnée des actifs et des entreprises augmentera progressivement sur 4 années :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,15 point en 2014 ; • 0,05 point les années suivantes, jusqu'en 2017. <p>Soit une hausse de 0,3 point en 4 ans pour les actifs et 0,3 point pour les entreprises.</p>
<p>Revalorisation des pensions retraite (art. 4)</p>	1 ^{er} avril	<p>La revalorisation annuelle des pensions interviendra au 1^{er} octobre, sauf pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA dit minimum vieillesse).</p>
<p>Majoration de 10 % (loi de finances 2014)</p>		<p>Concernant la majoration de 10 % de la pension des parents de 3 enfants et plus lorsqu'ils liquident leur pension, cette dernière sera soumise à l'impôt sur le revenu. A partir de 2020, la majoration de 10 % des pensions qui concerne les parents de 3 enfants et plus sera transformée en majoration forfaitaire par enfant.</p>

Mieux prendre en compte la pénibilité au travail

Thème	Date à retenir	Disposition de la loi
Fiche de prévention des expositions (art. 5)		<p>Objectivation des seuils. Les fiches serviront de support à l'attribution des points. L'employeur consignera l'exposition au-delà des seuils définis pour chacun des facteurs par décret. Aujourd'hui, ces seuils sont fixés par l'employeur. Les entreprises ayant recours à l'intérim devront communiquer ces informations à l'entreprise de travail temporaire (employeur des intérimaires).</p> <p>Mise à disposition des travailleurs. Ces fiches seront tenues à la disposition des travailleurs à tout moment, en plus des cas de transmission automatique de l'employeur. La fiche sera transmise chaque année par l'employeur à la caisse chargée des prestations d'assurance vieillesse (CNAV) et au salarié.</p>
Le compte personnel de prévention de la pénibilité (art. 6 et 7)	1 ^{er} janvier 2015	<p>Le compte personnel de prévention est ouvert à chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils d'exposition définis par décret. L'exposition effective consignée dans la fiche de prévention des expositions ouvre droit à l'attribution de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité. Ces modalités seront fixées par décret. Les salariés exposés à un facteur de pénibilité se voient crédités d'un point par trimestre d'exposition, ou 2 points s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de pénibilité. La fiche sera transmise chaque année par l'employeur à la caisse chargée des prestations d'assurance vieillesse (CNAV) et au salarié.</p> <p>Utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité Le salarié pourra utiliser toute ou partie des points disponibles afin de financer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une action de formation professionnelle continue dans la perspective d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ; - le complément de rémunération et de cotisation en cas de réduction de sa durée de travail (condition d'âge fixée par décret) ; - le complément d'une majoration de durée d'assurance vieillesse (condition d'âge fixée par décret). <p><i>Un décret fixera la répartition des points suivant l'affectation choisie, ainsi que les bonifications de points et les conditions spécifiques d'utilisation pour les assurés qui auront plus de 59,5 ans lors de l'entrée en vigueur du compte.</i></p> <p>Le nombre total de points est plafonné à 100 points.</p> <p>Utilisation du compte pour la formation Les points sont convertis en heures de formation pour abonder le compte personnel de formation créé par la loi de sécurisation de l'emploi. Les 20 premiers points devront être consacrés à la formation afin de favoriser l'évolution vers des emplois moins exposés.</p> <p>Utilisation pour le passage à temps partiel A compter d'un certain âge, le salarié a droit à une réduction de sa durée de travail. L'employeur peut refuser sa demande. Attention, ce refus doit être justifié par une impossibilité due à l'activité économique de l'entreprise.</p> <p>Utilisation du compte pour la retraite Les salariés peuvent bénéficier d'une majoration de durée d'assurance. L'âge de départ légal à la retraite est abaissé à due concurrence du nombre de trimestres de majoration de durée d'assurance (conditions et limites fixées par décret : 8 trimestres pour</p>

		<p><i>partir jusqu'à 2 ans plus tôt que ce que le droit commun permet).</i></p> <p>Cette utilisation est financée par un fonds en charge du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité qui rembourse aux organismes gestionnaires des régimes d'assurance vieillesse les sommes représentatives des majorations de durée d'assurance.</p> <p>Moyens de communication mis en place Un service d'information en ligne permettra au travailleur de connaître le nombre de points acquis, disponibles, utilisés, etc.</p> <p>Gestion, contrôle et réclamations Ce compte est alimenté suivant les informations transmises par l'employeur. Les caisses peuvent procéder à des contrôles de la réalité de l'exposition et, le cas échéant procéder à un redressement. Les opérations de contrôle et, le cas échéant, de redressement ne peuvent intervenir que durant les 3 années postérieures à la déclaration de l'employeur.</p> <p>En cas de déclaration inexacte, en plus de la régularisation du montant des cotisations et des points, l'employeur peut faire l'objet d'une pénalité, dans la limite de 50 % du plafond mensuel de Sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel est constaté l'inexactitude.</p> <p>Réclamations possibles du salarié relatives à l'ouverture du compte, du nombre de points enregistrés et liées à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité de son exposition aux facteurs de risques professionnels. Certaines conditions seront fixées par décret concernant notamment sa contestation préalable devant son employeur. Ce recours peut être exercé par les organisations syndicales sous certaines conditions.</p> <p>L'action du travailleur en vue de l'attribution de points se prescrit par 3 ans à compter du 31 décembre de l'année au titre de laquelle les points sont demandés.</p> <p>Financement du compte Création d'un fonds en charge du financement des droits. Les recettes de ce système sont constituées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une cotisation due par l'ensemble des entreprises sur les rémunérations ou gains des salariés (<i>pourcentage qui sera fixé par décret dans la limite de 0,2 %</i>) ; - une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposés au moins un de leurs salariés à la pénibilité. <i>Pourcentage qui sera fixé par décret sur les rémunérations et gains perçus par les salariés exposés (entre 0,3 et 0,8 %). Un taux spécifique peut être appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité (entre 0,6 et 1,6 %).</i>
<p>Accord en faveur de la prévention de la pénibilité (art. 8)</p>	<p>1^{er} janvier 2015</p>	<p>Priorité donnée à la négociation. Certaines entreprises ont déjà l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. La réforme précise les salariés concernés : ceux exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 (fiches d'expositions) au-delà des seuils d'exposition définis <i>par décret</i>.</p> <p>A compter du 1er janvier 2015, pour pouvoir établir un plan d'action, il faudra nécessairement attester que l'entreprise n'a pas réussi à conclure un accord en produisant un procès-verbal de désaccord.</p>

Favoriser l'emploi des seniors

Thème	Date à retenir	Dispositions de la loi
Retraite progressive (extension) (art. 11)		<p>Encourager le recours à ce système. Période de cumul d'une activité à temps partiel et d'une fraction de la pension retraite. Elle permet de poursuivre l'acquisition des droits à la retraite et de liquider à terme une retraite majorée.</p> <p>Abaissement de la condition d'âge. Actuellement, l'âge pour bénéficier de la retraite progressive est celui de l'âge légal de départ à la retraite. La condition d'âge sera abaissée de 2 ans.</p>
Cumul emploi-retraite tous régimes (art. 12)	1 ^{er} janvier 2015	<p>Le bénéfice d'une pension d'un régime légalement obligatoire de retraite de base est subordonné à la rupture de tous liens professionnels ou cessation d'activité. Cette disposition ne fait pas obstacle à une reprise d'activité et au fait de cumuler une pension retraite avec une activité professionnelle.</p> <p>Harmonisation des règles de cumul emploi-retraite et généralisation du principe de cotisation non productrice de nouveaux droits à pension. Ce système n'ouvrira plus aucun droit vieillesse (ne s'applique pas à la retraite progressive). Les cotisations vieillesse versées par l'assuré constitueront des cotisations de solidarité.</p>

Améliorer les droits à la retraite des femmes, des jeunes actifs et des assurés à carrière heurtée

Thème	Date à retenir	Dispositions de la loi
Faciliter l'acquisition de trimestres pour les assurés à faible rémunération (art. 14)		Les modalités de validation des trimestres seront modifiées à compter du 1 ^{er} janvier 2014. Un décret déterminera le minimum annuel et le plafond mensuel de cotisations retenus pour décompter ces mêmes périodes (1, 5 SMIC). Un trimestre sera acquis avec 150 heures SMIC de cotisations (aujourd'hui 200 heures). Les cotisations non utilisées pour valider un trimestre seront reportées l'année suivante. Ces modalités de report de trimestres sur l'année suivante seront également fixées par décret.
Maternité		A compter de janvier 2014, seront validés autant de trimestres que de périodes de 90 jours de congé maternité.
Elargissement de la retraite anticipée pour carrières longues (art. 15)		Meilleure prise en considération des périodes de chômage, maladie, maternité. A compter du 1 ^{er} janvier 2014, tous les trimestres de congé maternité seront réputés cotisés. Les salariés seront réputés avoir cotisé 2 trimestres supplémentaires de chômage (soit 4) et 2 trimestres d'invalidité.
Aider les assurés à racheter leurs années d'études (art. 16)		Le tarif de rachat des années d'études varie selon l'âge et le niveau de revenu. Un tarif préférentiel de rachat de trimestres d'études sera ouvert aux jeunes entrant dans la vie active. Le montant du rachat de trimestre pourra être abaissé par décret : notamment en tenant du délai de présentation de la demande, de la formation initiale et de nombre de trimestres éligibles à ce barème.
Mieux prendre en compte les périodes d'apprentissage au titre de l'assurance retraite (art. 17)		L'assiette des cotisations d'apprentis sera révisée afin qu'ils puissent valider un nombre de trimestres correspondants à leur période d'apprentissage. Les cotisations vieillesse et veuvage passeront à une assiette réelle et non plus forfaitaire (abattement de 11 points du SMIC supprimé). Le fonds de solidarité vieillesse prendra en charge, dans des conditions qui seront fixées par décret, le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de valider auprès des régimes de base le nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.
Améliorer la prise en compte des périodes de formation des chômeurs (art. 18)	1 ^{er} janvier 2015	Extension de la validation des périodes de formation professionnelle des demandeurs d'emploi (Code du travail, art. L. 6342-3). Extension des périodes assimilées au titre du chômage non indemnisé (possibilité de maintien des droits à validation de trimestres pour chômage non indemnisé, même en cas de reprise d'activité d'emploi). Prise en charge par le fonds de solidarité vieillesse.
Elargir l'accès à la retraite pour les travailleurs handicapés (art. 23)	1 ^{er} janvier 2014	Elargissement des modalités d'ouverture des droits en facilitant notamment l'accès à la retraite anticipée : tenir compte du taux d'incapacité permanente de 50 % (fixé par décret).
Elargir le champ de la retraite à taux plein dès l'âge légal (incapacité) (art. 24)	1 ^{er} janvier 2014	Extension de l'obtention de la retraite à taux plein pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 % (fixé par décret).
Mieux reconnaître les aidants familiaux (art. 25)	1 ^{er} janvier 2014	Suppression de la condition de ressources requise pour l'affiliation gratuite et obligatoire à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) Majoration de durée d'assurance pour les aidants familiaux en charge d'un adulte lourdement handicapé.

Amélioration de l'information et de l'accès aux droits pour les assurés

<i>Thème</i>	<i>Date à retenir</i>	<i>Disposition de la loi</i>
<p>Simplifier l'information des salariés (art. 26)</p>	<p>1^{er} janvier 2017</p>	<p>Avant la liquidation. Les assurés bénéficieront d'un service en ligne donnant accès à leur relevé actualisé, les informant sur les régimes dont ils relèvent. Ils pourront également réaliser des démarches administratives et échanger avec leurs différents régimes. Ce compte unique de retraite permettra d'avoir une vision consolidée, à jour de leur carrière.</p>
<p>Coordination entre les régimes pour le calcul de la retraite des polypensionnés (art. 27)</p>	<p>1^{er} janvier 2016</p>	<p>Au moment de la liquidation : une demande unique. Cette coordination entre les régimes interviendra lorsque l'assuré relève ou a relevé de plusieurs régimes. Une demande auprès d'un des régimes sera réputée comme une demande à liquider l'ensemble de ses pensions.</p> <p>Une fois la pension liquidée. Un seul organisme versera la pension qui sera ensuite remboursée par les autres régimes. Des décrets détermineront la règle de priorité permettant de désigner le régime compétent pour liquider la pension et les modalités d'application.</p>

TISSOT SOCIAL ENTREPRISE

Adoptez le guide pratique le plus complet pour comprendre et résoudre toutes les problématiques de droit social.



Le guide pratique

Pour **chaque sujet-clé de droit du travail**, le guide « Tissot Social Entreprise » consacre **un dossier complet**. Chaque dossier est rédigé en langage clair et évite les renvois vers d'autres informations, tout est regroupé au maximum au même endroit. Les informations sont illustrées par des exemples concrets, des mises en garde et les jurisprudences adéquates.

- Pour faciliter vos recherches, le moteur de recherche (sur Internet) et un index très détaillé (dans l'ouvrage) sont à votre disposition
- Sur Internet, les dossiers sont mis à jour et enrichis en permanence
- Inclus : Alertes de mise à jour

Votre convention collective sur Internet

Retrouvez toutes les dispositions à jour, spécifiques à votre secteur d'activité. Bénéficiez d'un **accès illimité** à votre convention collective en intégralité et à jour, à choisir parmi plus de 410 conventions **nationales, régionales et départementales**. Inclus : Alertes de mise à jour.

Le Code du travail sur Internet

Accédez rapidement et simplement à tous les articles du Code du travail.

Inclus : Alertes de mise à jour.

Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet

• Données sociales

SMIC, plafonds salariaux, cotisations, barèmes, charges, contributions, indemnités...

• Aides à l'emploi

Bénéficiez des réductions applicables à votre entreprise.

• Calendrier des obligations sociales et fiscales

Retrouvez, date par date, les échéances pour votre entreprise, les opérations concernées, l'administration destinataire ainsi que les modalités d'applications générales.

Les modèles personnalisables sur Internet

Retrouvez tous les modèles de lettres, de contrats, de certificats, de formulaires, de check-lists, de tableaux de synthèse et de calculs essentiels pour agir concrètement, rapidement et sans faire d'erreur.

Vous **personnalisez** chaque modèle puis vous **imprimez** le document final : c'est prêt !

→ VOS AVANTAGES

1. Complet :

plus de 120 dossiers classés par thèmes, pour obtenir les réponses à toutes vos interrogations.

2. Pratique :

1 dossier = toutes les informations utiles au même endroit, pour éviter la navigation et renvois entre différentes sources.

3. Accessible :

pas de jargon juridique !
Les informations sont claires, pas besoin d'interpréter les textes.

 Support papier

 Support internet

Offres d'abonnement disponibles Tarifs totaux, hors frais de port

Internet + Papier : **371 € HT**

Internet : **331 € HT**

BON DE COMMANDE



Votre commande : **Tissot Social Entreprise**

Cochez votre choix	Référence	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> Offre Internet + Papier						
L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	SE0A	336,00	8,00	35,00	379,00	404,78
<input type="checkbox"/> Offre Internet						
L'abonnement d'1 an comprend : Le guide pratique sur Internet, Votre convention collective sur Internet, Le Code du travail sur Internet, Les chiffres et indicateurs-clés sur Internet, Les modèles personnalisables sur Internet.	SE0W	296,00	—	35,00	331,00	354,14

VOTRE MODE DE PAIEMENT

- Virement bancaire (Banque Laydernier - RIB 10228 02648 14746000200 20 - SWIFT BIC LAYDFR2W)
 Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des Éditions Tissot)

VOS COORDONNÉES

(*Champs obligatoires)

Raison sociale* _____ Civilité* Monsieur Madame Mademoiselle

Nom* _____ Prénom* _____

E-mail* _____ Fonction, mandat* _____

Adresse de facturation _____

Code postal* _____ Ville* _____

Adresse de livraison (si différente) _____

Code postal* _____ Ville* _____

Téléphone* _____ Fax _____

Effectif : _____ Salariés _____

SIRET _____ Code APE/NAF _____

Commentaires _____

Tarifs HT (pleins tarifs) valables jusqu'au 31/12/2013. TVA incluse dans les tarifs TTC (5,5% supports papier et informatique ; 19,6% services). L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant. **DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée. Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

DATE, CACHET ET SIGNATURE OBLIGATOIRES

773MWG/UJZ30102

Éditions Tissot

9 rue du Pré Paillard
CS 80109
74941 Annecy-le-Vieux CEDEX
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au :
04 50 64 08 08