

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

Exposé des motifs

Notre système de retraite par répartition est un des piliers du modèle social français, auquel nos concitoyens sont fortement attachés. Il est au cœur du pacte républicain qui rassemble les différentes générations.

Ce pacte entre les générations suppose une confiance partagée : confiance dans le fait que le système de retraite permettra à chacun, lorsque son tour viendra d'en bénéficier ; confiance dans le fait que le système est juste et que les efforts sont partagés par tous.

C'est pour rétablir la confiance dans l'avenir de notre système de retraite que le gouvernement a engagé, il y a maintenant plus d'un an, une concertation sur les évolutions de notre système de retraite.

Dès juillet 2012, le gouvernement a rétabli, comme François Hollande s'y était engagé, la possibilité de partir à 60 ans pour celles et ceux qui ont commencé à travailler jeunes.

Au-delà de cette mesure de justice immédiate, le débat s'est engagé, dès la grande conférence sociale de l'été 2012, sur les évolutions à apporter à notre système de retraites. En accord avec les partenaires sociaux, la feuille de route sur les retraites issue de la grande conférence a ainsi prévu :

- la réalisation par le conseil d'orientation des retraites (COR) d'un état des lieux sur la situation financière des régimes de retraite mais aussi sur les injustices face à la retraite, qui a été remis en décembre 2012 et janvier 2013 : le diagnostic a ainsi été posé ;
- l'élaboration par la commission pour l'avenir des retraites de différentes propositions, sur la base d'un cahier des charges élaboré en lien avec les partenaires sociaux : les différentes pistes envisageables ont été mises sur la table ;
- l'ouverture d'une concertation sur les pistes d'évolution de notre système de retraite : des échanges nourris ont eu lieu, avant et après la conférence sociale de juin 2013.

La réforme qui est présentée ici est une réforme structurante qui doit permettre à notre système de retraite de répondre aux évolutions de la société :

- 1- elle vise à garantir dans la durée notre système de retraite, en apportant aux Français de la visibilité et de la stabilité, par la mise en place d'un dispositif de pilotage du système de retraite dans la durée et la prise en compte de l'allongement de l'espérance de vie, pour que les générations qui ont 35 ans aujourd'hui et qui partiront en 2040, sachent dans quelles conditions elles pourront prendre leur retraite le moment venu ;
- 2- elle vise à corriger les inégalités de notre système de retraite, afin d'en rétablir l'équité et de le rendre plus juste, parce que la société a changé depuis la création de notre système de retraite et que les inégalités sur le marché du travail restent importantes. C'est de loin le volet le plus important du projet de loi qui est présenté, car dans ce domaine, force est de constater que peu a été fait par les réformes précédentes. La retraite est le reflet de la vie professionnelle et nous n'arrivons pas tous égaux devant

la retraite. Le système de retraite n'a pas vocation à corriger toutes les inégalités. A minima, il doit éviter de les amplifier. Et il doit assumer de corriger les injustices les plus importantes devant la retraite, afin de mieux prendre en compte la situation comparée des femmes et des hommes, de ceux qui ont commencé plus ou moins tard, de ceux qui ont une espérance de vie réduite du fait des conditions de travail auxquelles ils ont été exposés. C'est cette vision de la justice du système de retraite que le gouvernement promet et qui sert de fil conducteur à l'ensemble du texte ;

- 3- elle vise à simplifier la retraite pour nos concitoyens : la complexité du système de retraite et la multiplicité des régimes, fruits de l'histoire, ne doivent pas se traduire par des difficultés pour les assurés à faire valoir leurs droits.

Le redressement de notre système de retraite appelle des efforts de tous. Le gouvernement a souhaité que ces efforts soient justement répartis, entre toutes les composantes de la société et toutes les générations, sans bouleverser les projets de ceux qui sont tout proches de la retraite.

Cette réforme ne se limite pas au nécessaire redressement financier. Elle contient des avancées sociales majeures qui doivent nous permettre de retrouver le sens du progrès :

1. la prise en compte de la pénibilité du travail - c'est-à-dire la reconnaissance du fait que certaines conditions de travail dégradent l'espérance de vie - par la création d'un compte personnel conciliant la prévention indispensable de la pénibilité lors de la carrière et la réparation à la retraite ;
2. l'amélioration des pensions des femmes, en s'assurant que celles qui combinent bas salaires et temps partiel puissent bien valider 4 trimestres, et en prenant mieux en compte l'impact de la maternité pour le départ en retraite ;
3. la prise en compte des modalités d'entrée des jeunes sur le marché du travail : pour les apprentis, afin qu'ils puissent valider quatre trimestres par an quand ils travaillent toute l'année, pour les jeunes qui connaissent des difficultés d'insertion sur le marché du travail, avec la possibilité de valider davantage de trimestres pendant des périodes de chômage non indemnisé et des contrats courts, pour les jeunes ayant poursuivi leurs études après le bac, afin qu'ils puissent plus facilement racheter des trimestres d'études ;
4. la meilleure prise en compte des carrières heurtées, marquées par le chômage, des changements de secteurs d'activité, qui conduisent à polypensionnés, ainsi que de la situation des personnes atteintes de handicap ou des aidants.

La réforme structurelle portée par ce texte est ainsi :

- une réforme responsable qui tient compte de cette réalité incontournable qu'est l'allongement de l'espérance de vie dans notre société ;
- une réforme équilibrée qui partage équitablement les efforts entre toutes les forces de la nation ;
- une réforme juste qui accorde enfin à certaines catégories de travailleurs les droits qui leur avaient été refusés lors des précédentes réformes.

Article 1

L'article 1 réaffirme les principes et objectifs du système de retraite.

Le I complète l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale en ajoutant les principes et objectifs du système de retraite. Il reprend les principaux objectifs déjà identifiés, relatifs notamment à l'équité et à la solidarité, inhérents à notre système de retraite par répartition. Ce nouvel article est placé en tête du code de la sécurité sociale, juste après les grands principes de la sécurité sociale et les objectifs de l'assurance maladie.

Le II abroge l'article L. 161-17A du code de la sécurité sociale qui avait le même objet : la rédaction est ainsi clarifiée, les objectifs propres au droit à l'information étant rappelés à l'article 25 du présent texte.

TITRE I

Le titre 1^{er} du projet de loi comprend les dispositions visant à consolider la situation financière de notre système de retraite à l'horizon 2020 et à garantir sa pérennité financière dans la durée. Il instaure également un mécanisme de pilotage permettant de s'assurer en continu du respect des objectifs, financiers et sociaux, du système de retraite et de proposer si nécessaire des mesures permettant de corriger d'éventuels écarts à ces objectifs.

Article 2

Les mesures immédiates visant à résorber les déficits auxquels notre système est confronté à court terme doivent s'accompagner de mesures permettant de relever le principal défi auquel doivent faire face à long terme nos régimes de retraite : l'allongement continu de l'espérance de vie. Aujourd'hui égale à 22,2 ans pour les hommes et 27 ans pour les femmes, l'espérance de vie à 60 ans continuera à augmenter et devrait atteindre un peu plus de 25 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes en 2040.

Pour répondre à ce défi, le gouvernement propose une évolution mesurée et progressive de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein. Afin de ne pas bouleverser les projets de départ des générations proches de la retraite, cette augmentation ne concernera que les générations partant en retraite à compter de 2020. La mesure proposée par le gouvernement consiste à augmenter la durée de cotisation d'un trimestre tous les trois ans entre 2020 et 2035. Cette solution apporte une réponse juste, à la fois en termes d'équité entre générations, puisqu'elle conduit à stabiliser la part de la vie consacrée au travail, et au sein de chaque génération, car elle permet, à la différence d'un relèvement de l'âge d'ouverture des droits, de ne pas pénaliser les assurés qui ont commencé à travailler jeune.

Le présent article détermine dans son I. la durée d'assurance requise pour liquider une pension sans décote, qui augmentera progressivement d'un trimestre toutes les trois générations. Elle sera ainsi portée de 41,75 ans (génération 1958) à 43 ans (génération 1973). La fixation dans cet article de la durée d'assurance applicable aux différentes générations donne de la visibilité sur les conditions de départ à la retraite. Elle remplace en effet la fixation de la durée chaque année par décret, source d'incertitude et de difficulté d'anticipation de leur situation par les assurés, par une disposition législative directement lisible par les assurés de toutes les générations.

Le II. modifie les dispositions de la loi de 2003 relatives à la détermination de la durée d'assurance pour tirer les conséquences de cette évolution.

Les III., IV. et V étendent ces dispositions aux régimes de retraite des fonctionnaires, des ouvriers des établissements de l'Etat et des exploitants agricoles.

Article 3

Cet article instaure un mécanisme de pilotage de notre système de retraite afin de garantir le redressement des régimes de retraite dans la durée, d'apporter davantage de visibilité aux assurés et de renforcer la confiance de toutes les générations dans la retraite.

L'objectif du gouvernement est d'en finir avec le pilotage à vue du système de retraite qui a conduit à de trop nombreuses réformes ces dernières années. Ce dispositif de pilotage, s'appuyant sur le Conseil d'orientation des retraites et sur la création d'un Comité de surveillance des retraites, jouera ainsi à la fois le rôle de surveillance financière, d'observatoire des inégalités générées par le système de retraite et de suivi des dispositifs mis en place pour les corriger.

Le dispositif de pilotage retenu vise à donner, au-delà du respect de la trajectoire financière, des garanties sur le respect des grands objectifs du système de retraite tels que : le taux de remplacement, le niveau relatif de pension des femmes, etc. L'augmentation de la durée d'assurance fera aussi l'objet d'un suivi dans le cadre du pilotage, afin de s'assurer notamment qu'elle reste en ligne avec les évolutions de l'espérance de vie et conduit à une durée de retraite satisfaisante.

Un schéma en quatre temps est prévu par cet article :

- le I. prévoit la réalisation par le COR chaque année d'un bilan public sur le système des retraites, à partir d'une liste d'indicateurs de suivi du respect des objectifs définis à l'article 1, indicateurs qui seront définis par décret ;
- le II. instaure un Comité de surveillance des retraites, chargé de rendre chaque année un avis public relatif d'une part au suivi des écarts de pensions entre hommes et femmes et de leurs déterminants, d'autre part au respect des objectifs définis à l'article 1 du projet de loi ;
- s'il estime que l'assurance retraite s'éloigne significativement de ses objectifs, le comité devra assortir son avis de recommandations publiques, adressées au Parlement, au Gouvernement et aux régimes de retraite. Les recommandations du Comité de surveillance des retraites ne pourront pas avoir pour effet de porter les grands paramètres du système de retraite en dehors de bornes préétablies. En particulier, ses recommandations ne pourront conduire à augmenter les taux de cotisation au-delà d'un plafond, ou à baisser le taux de remplacement (ratio entre revenus d'activité et pensions, défini par décret) en-deçà d'un plancher. Le Comité pourra également préconiser le recours aux réserves du Fonds de réserve des retraites (FRR) afin de corriger des écarts de nature conjoncturelle par rapport à la trajectoire de redressement financier. Le IV adapte en conséquence les missions du FRR.

- Le gouvernement présentera au Parlement, après consultation des partenaires sociaux, les suites qu'il entend donner aux recommandations du Comité de surveillance des retraites. Par ailleurs, ce comité rendra un avis sur le suivi de ses recommandations. Si ces recommandations ne constituent pas une injonction au gouvernement, compte tenu de la composition et de l'importance de ses missions du comité, ses recommandations s'imposeront comme un élément essentiel du débat public, afin d'éviter que les réformes nécessaires ne soient ajournées. Ce dispositif de pilotage constitue donc une innovation majeure, permettant de s'assurer du respect des objectifs assignés par la présente loi au système de retraite – qu'il s'agisse des objectifs de pérennité financière, sur lesquels repose la confiance des jeunes générations dans la retraite par répartition, ou des objectifs de justice, fondateurs du pacte social. Ses travaux sur les écarts de pensions entre hommes et femmes et leurs déterminants pourront également servir de base à la réflexion sur les évolutions des droits familiaux de retraite, en particulier sur la refonte des majorations de pensions annoncée par le Premier ministre pour les générations partant à la retraite au-delà de 2020.

Par ailleurs, la Commission de garantie des retraites, qui n'avait plus d'objet depuis la loi de 2010, est supprimée.

Le III. abroge la section relative au Comité de pilotage des retraites mis en place en 2010, qui n'a jamais fait preuve de son utilité.

Le IV. redonne un rôle au Fonds de réserve pour les retraites, qui avait été détourné de son objectif par la loi de 2010. Il prévoit que le FRR pourra servir d'instrument de stabilisation conjoncturelle afin de lisser les écarts à la trajectoire financière liés à une dégradation de la conjoncture.

Article 4

Afin de consolider la situation financière de notre système de retraite, le gouvernement a choisi de proposer des mesures immédiates de redressement afin de résorber les déficits auxquels notre système est aujourd'hui confronté, déficits qui résultent notamment de la crise et de l'arrivée à la retraite de la génération du baby boom.

Ces mesures reposent sur un effort justement réparti entre tous : entreprises, salariés et retraités.

Les cotisations des actifs et des entreprises aux différents régimes de base seront augmentées dans la même proportion, de façon mesurée, selon des modalités fixées par décret. La hausse sera progressive sur 4 ans : 0,15 point pour les actifs et les employeurs en 2014, puis 0,05 pour les 3 années suivantes. Au final en 2017, l'accroissement aura été de 0,3 point pour les actifs et 0,3 point pour les employeurs.

La contribution des retraités reposera sur deux mesures :

- l'inclusion des majorations de pensions des retraités ayant élevé 3 enfants ou plus dans l'assiette de l'impôt sur le revenu, comme c'est le cas pour le reste des pensions : cette mesure sera examinée dans le cadre du projet de loi de finances pour 2014 ;
- le décalage de la revalorisation des pensions de six mois.

Ainsi, un report de la revalorisation annuelle du niveau des pensions en fonction de l'inflation du 1er avril au 1er octobre est prévu au I..

Le II. modifie le code des pensions civiles et militaires pour exclure les pensions autres que les retraites (pension d'invalidité....) du champ de la mesure.

Le III. prévoit que la revalorisation des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité et par conséquent des rentes ATMP est maintenue au 1er avril.

Le gouvernement a souhaité préserver les petites retraites. Ce report de revalorisation ne concernera pas les retraités au minimum vieillesse, la revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) étant maintenue au 1er avril. C'est l'objet des 2° et 3° du III de cet article.

TITRE II

Le chapitre 1^{er} du titre II porte sur la prise en compte de la pénibilité au travail.

Du fait de leur exposition à des conditions de travail pénibles, certains salariés ont une espérance de vie et donc une durée de retraite réduite.

Face à ces situations, la réponse passe avant tout par la prévention : l'enjeu est que les travailleurs puissent sortir des situations de travail pénibles, définies comme des expositions professionnelles susceptibles de laisser des « traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé », avant que celles-ci n'aient entraîné des conséquences irréversibles sur leur santé.

C'est la raison pour laquelle, suite aux propositions de la commission pour l'avenir des retraites, le gouvernement a décidé de créer un « compte personnel de prévention de la pénibilité » qui permet de lier prévention et réparation.

Le principe de ce compte est simple : tout salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité (parmi les 10 définis à l'article D. 4121-5 du code du travail¹) voit son compte crédité d'un point par trimestre d'exposition, ou de deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de pénibilité.

Le salarié peut ensuite utiliser ses points, soit pour suivre une formation lui permettant d'accéder à un emploi non pénible, soit pour travailler à temps partiel à la fin de sa carrière en conservant sa rémunération, soit enfin, pour partir à la retraite jusqu'à deux ans plus tôt que ce que le droit commun lui permettrait.

Afin de mettre l'accent sur la prévention, le financement des nouveaux droits accordés aux salariés reposera sur une cotisation à deux étages : un socle payé par l'ensemble des entreprises, au nom de la solidarité interprofessionnelle, car l'ensemble de l'économie bénéficie de l'activité des secteurs plus intenses en travail pénible et une cotisation additionnelle appliquée aux seules

¹ Les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif.

entreprises exposantes. L'objectif de cette cotisation additionnelle est d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés

Afin d'inciter au premier chef à la prévention et à la limitation des durées d'exposition, une partie des points acquis par le salarié devra être utilisée en vue d'une formation, en articulation étroite avec le compte personnel de formation.

Le chapitre 1^{er} comporte six articles détaillant les modalités de fonctionnement et de gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, son financement, son articulation avec la fiche de prévention des expositions, comme avec les accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Article 5

L'article 5 modifie l'article L.4121-3-1 du code du travail relatif à la fiche de prévention des expositions. Il prévoit la définition par décret des seuils d'exposition aux facteurs de risque. En outre, il instaure une obligation de transmission d'informations aux entreprises de travail temporaire par les entreprises recourant à l'intérim afin de faciliter la déclaration des expositions des travailleurs intérimaires. Cette obligation de traçabilité des expositions est donc maintenue pour l'ensemble des employeurs.

Article 6

L'article 6 institue le compte personnel de prévention de la pénibilité dont l'objet est de comptabiliser les périodes d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et les droits acquis à ce titre.

Les périodes d'exposition conduisent à l'accumulation de points sur le compte, le cas échéant majorés en cas d'exposition multiple. Le total de points acquis pourra être plafonné pour ne pas inciter au maintien durable dans une situation de pénibilité. Une partie de ce total de points ne pourra être mobilisée que pour certaines des utilisations possibles, en particulier la formation professionnelle afin de favoriser une reconversion professionnelle permettant la sortie de la pénibilité.

L'attribution des points est réalisée sur la base des informations contenues dans la fiche de prévention des expositions et de la déclaration des données sociales de l'employeur.

Les points accumulés sur le compte peuvent être mobilisés par le titulaire pour participer au financement d'une action de formation professionnelle permettant une reconversion, pour assurer un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ou encore pour financer l'acquisition de trimestres supplémentaires majorant la durée d'assurance vieillesse. Le barème de transformation des points acquis en droits ouverts sera fixé par décret et pourra être bonifié pour les assurés proches de l'âge de la retraite.

La section 3 définit les principes de gestion du compte et le traitement des réclamations. L'article L 4162-11 attribue à la Caisse nationale de l'assurance vieillesse et au réseau des Caisses régionales d'assurance vieillesse et de la santé au travail (CARSAT) la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il prévoit que la CNAV enregistre au fur et à mesure les points du salarié correspondant aux données déclarées par l'employeur. L'organisme gestionnaire est

également chargé de l'information du travailleur relatif aux points dont il dispose et aux utilisations possibles de ces points. La CNAV sera par ailleurs en charge des décaissements correspondant aux différentes modalités d'utilisation des points, à savoir le versement aux financeurs de la formation professionnelle, le remboursement aux employeurs des compléments de rémunération des salariés passés à temps partiel et le versement au régime de retraite compétent des sommes correspondant aux points que le salarié souhaite utiliser pour anticiper son départ.

L'article L. 4162-12 définit les pouvoirs des CARSAT en matière de contrôle des expositions. Les contrôles peuvent être opérés jusqu'à trois années après la déclaration des expositions. Les caisses peuvent procéder directement au redressement des cotisations dues par l'employeur et modifier le nombre de points du salarié. En cas de déclaration inexacte, l'employeur s'expose à une pénalité.

L'article L. 4162-13 prévoit que l'employeur informe chaque année le salarié du nombre de périodes d'exposition qu'il a déclarées pour lui.

L'article L. 4162-14 prévoit que les recours relatifs au compte personnel de prévention de la pénibilité sont du ressort du contentieux général de la sécurité sociale, avec des aménagements précontentieux spécifiques. Ces aménagements visent à limiter autant que possible la conflictualité entre l'employeur et le salarié et à éviter la multiplication des contentieux individuels.

En cas de désaccord du salarié portant sur le recensement de ses expositions à la pénibilité, les CARSAT saisissent une commission ad hoc, chargée de rendre un avis et rendent leur décision, au vu de cet avis.

En cas de recours contre la décision des caisses, le salarié et l'employeur sont parties à la cause.

Article 7

L'article 7 de la loi porte sur le financement du compte personnel de prévention de la pénibilité. Il institue le fonds en charge du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il recense les différentes catégories de dépenses du fonds, correspondant aux différentes utilisations possibles du compte personnel de prévention de la pénibilité par les titulaires, aux frais d'expertise exposés par les commissions intervenant en cas de litige et au remboursement des frais de gestion des comptes, ainsi que les sources de recettes du fonds. La première source de financement est une cotisation générale des employeurs. La deuxième est une cotisation additionnelle appliquée uniquement aux employeurs exposant au moins un de leurs salariés à la pénibilité. La troisième source de financement peut être constituée par toute autre recette autorisée.

Article 8

L'article 8 modifie les dispositions, introduites par la réforme des retraites de 2010, instituant une obligation pour les entreprises ou groupes de 50 salariés et plus d'être couverts par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Cette obligation prévaut lorsque plus de la

moitié des salariés de l'entreprise sont exposés à un facteur de risque professionnel. Comme pour la fiche de prévention des expositions, l'exposition d'un salarié est décomptée lorsqu'elle dépasse les seuils définis par décret et non plus sur la base de la seule appréciation de l'employeur. Ces accords ou plans d'action permettront notamment l'appropriation par les entreprises du nouvel outil que constitue le compte personnel de prévention de la pénibilité dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines. En outre, la couverture par un plan d'action ne sera possible qu'après échec effectif d'une négociation conduite en vue d'un accord conventionnel.

Article 9

L'article 9 précise les modalités d'utilisation au titre de la retraite des droits acquis au titre de l'exposition à des facteurs de pénibilité. Les trimestres de retraite acquis par le compte personnel de prévention de la pénibilité permettent d'avancer l'âge de départ à la retraite et augmentent la durée d'assurance afin de déterminer le taux de pension. Ils sont de plus réputés cotisés.

Article 10

L'article 10 abroge deux dispositions de la loi de 2010 portant réforme des retraites, la possibilité de conclure des accords de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles et l'instauration d'un comité scientifique, rendues superflues par l'instauration du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Article 11

Le présent article répond aux préoccupations du gouvernement vis-à-vis de l'emploi des seniors et plus particulièrement vis-à-vis de ceux qui en fin de carrière éprouvent le besoin d'une transition douce entre l'emploi et la retraite. La retraite progressive, en mettant fin à la coupure brutale entre activité et retraite, vise à encourager la prolongation d'activité rémunérée en facilitant la transition entre emploi et retraite.

Fin 2012, la retraite progressive concerne peu d'assurés, 2 409 bénéficiaires au régime général. C'est un dispositif peu connu et souvent mal compris, que le gouvernement a souhaité rénover pour l'adapter à la réalité de la fin de carrière des seniors.

Cette période de cumul d'une activité à temps partiel et d'une fraction de la pension de retraite est favorable aux assurés à qui elle permet de poursuivre l'acquisition des droits à retraite et de liquider à terme une retraite majorée.

La réforme structurante du dispositif est prévue par le présent article, qui pour en étendre le champ, abaisse la condition d'âge à partir duquel les assurés pourront entrer en retraite progressive. Actuellement fixée à l'âge légal (62 ans en 2017, pour la génération née en 1955), la condition d'âge est abaissée de 2 ans, afin d'en favoriser l'accès aux salariés ayant commencé à travailler tôt.

Article 12

Dans le cadre de cette réforme, le gouvernement souhaite engager une démarche de simplification et de rétablissement de l'équité entre les assurés.

Le présent article s'inscrit dans cette dynamique en rétablissant l'équité entre les assurés au regard des principes du cumul emploi-retraite (CER).

En raison de la complexité de la réglementation, trois types de cumul emploi retraite coexistent, dont certains sont plus favorables que d'autres, créant des inégalités entre les assurés. Un récent rapport de l'inspection générale des affaires sociales souligne à ce titre qu'un retraité sur cinq reprenant une activité (soit 100 000 personnes en 2011) échappe à toute réglementation et peut dès lors se créer des nouveaux droits à retraite. Cette situation crée une inégalité injustifiée entre assurés : selon les cas, la reprise d'activité par le retraité est ou non créatrice de droits à pension. De plus, la coexistence de différentes règles, associées à de nombreuses exceptions, nuit à la compréhension globale du dispositif ainsi qu'à l'accès pour tous au CER.

Le I. du présent article permet de supprimer cette inéquité entre assurés :

- en mettant fin à la notion de groupes de régimes, la liquidation d'une pension, dans n'importe quel régime, supposera désormais de mettre fin à l'ensemble de ses activités (ce qui n'interdit nullement, comme actuellement, de reprendre la même activité ensuite) ;
- en généralisant, le principe de cotisations non génératrices de droits nouveaux à retraite quel que soit le régime dont est pensionné l'assuré et quel que soit l'âge auquel il a liquidé ses pensions.

Le II., le III. et le IV. étendent ces dispositions aux pensions des professions artisanales, industrielles et commerciales, des avocats et aux pensions civiles et militaires.

L'application de ces mesures est prévue au IV. à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 13

Le nombre de trimestres d'assurance vieillesse validés au titre d'une année est établi en fonction du montant de la rémunération annuelle soumise à cotisations : sont validés autant de trimestres que le salaire annuel représente de fois 200 heures rémunérées au SMIC.

Si cette disposition est protectrice - il est ainsi possible de valider une année entière en un peu plus de 10 mois et demi, pour un salarié à mi temps rémunéré au SMIC, elle ne permet pas aux assurés à temps très partiel, à faible durée de travail ou à faible revenu dans l'année de valider quatre trimestres. A l'inverse, il est possible, pour un salarié percevant une rémunération mensuelle brute égale au plafond de la sécurité sociale, de valider 4 trimestres en moins de 2 mois et demi d'activité.

Afin de mieux prendre en compte les carrières à temps très partiel ou à faible rémunération, le présent article permet de modifier les modalités de validation d'un trimestre :

- il sera possible d'acquérir un trimestre avec 150H SMIC de cotisations au lieu de 200 ; en conséquence, un mois de travail rémunéré au SMIC permettra de valider un trimestre, quatre mois permettant de valider une année ; une activité rémunérée au SMIC durant toute l'année permettra de valider quatre trimestres dès que le temps de travail dépasse 11,5 heures par semaines ;

- un plafond spécifique sera instauré afin de limiter les effets d'aubaine : ne seront prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance que les cotisations portant sur un revenu mensuel inférieur à 1,5 SMIC ;
- enfin, lorsqu'une année compte moins de 4 trimestres validés, les cotisations non utilisées pour la validation d'un trimestre pourront être reportées sur l'année suivante ou la précédente si ces années comptent également moins de quatre trimestres validés.

Article 14

Dès juillet 2012, le gouvernement a pris une mesure de justice immédiate consistant à permettre le départ à partir de 60 ans aux assurés qui ont cotisé la durée requise et ont commencé à travailler jeunes. Les périodes prises en compte dans la durée ont également été élargies pour inclure une partie des trimestres validés au titre du chômage ou de la maternité, à raison de deux trimestres dans chaque cas. Des assurés qui ont connu des périodes de chômage plus longues au cours de leur carrière restaient exclus. Pour remédier à cette difficulté, le gouvernement a annoncé que deux trimestres de chômage et d'invalidité supplémentaires et l'ensemble des trimestres de maternité seraient pris en compte. Cet article permettra l'extension par décret des trimestres ainsi pris en compte.

Article 15

Les assurés peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres d'assurance au titre des années d'études supérieures. Le tarif de ce rachat, déterminé sur le principe de la neutralité actuarielle, varie selon l'âge et le niveau de revenu.

Il est cependant relativement élevé pour des jeunes entrant dans la vie active, ce qui le rend difficile d'accès, et très peu utilisé par les jeunes (l'âge moyen au moment du rachat est de 55 ans, et seul 1% des 2 500 rachats / an concerne des assurés de moins de 40 ans).

Prenant en compte l'entrée de plus en plus tardive des jeunes sur le marché du travail, le gouvernement a souhaité faciliter le rachat d'années d'études et permettre ainsi aux assurés d'atteindre plus facilement la durée d'assurance requise. Cet article instaure donc un tarif préférentiel de rachat de trimestres d'études pour les jeunes entrants dans la vie active, dans les conditions suivantes :

- le rachat doit être effectué dans un délai de cinq ou dix ans suivant la fin des études ;
- quatre trimestres au maximum (parmi les 12 prévus) seront rachetables à ce tarif ;
- le tarif préférentiel correspondra à un montant d'aide forfaitaire par trimestre au régime général, afin d'avantager relativement les assurés les plus jeunes et aux revenus les plus faibles lors du rachat ; des tarifs préférentiels sont également prévus pour les rachats de trimestres dans les autres régimes, afin d'harmoniser le coût du rachat aidé du trimestre.

Cette mesure s'applique aux assurés du régime général (I.), du régime d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales ainsi qu'aux professions libérales et aux avocats (II.), aux assurés au titre des pensions civiles et militaires (III.) et du code rural et de la pêche maritime (IV.).

Article 16

Les apprentis, actuellement au nombre de 370 000, cotisent sur une assiette forfaitaire trop faible pour leur permettre de valider une durée d'assurance vieillesse égale à celle de leur contrat. Le gouvernement a souhaité normaliser leur régime contributif afin d'améliorer cette situation. Il s'agit de garantir aux apprentis la validation de tous leurs trimestres d'apprentissage.

Le mécanisme prévu au I. du présent article est un mécanisme en deux temps : il s'agit d'une part de passer à une assiette réelle pour les cotisations finançant le risque vieillesse et d'autre part d'introduire un système de validation complémentaire de droit à retraite pour les apprentis qui ne valideraient toujours pas autant de trimestres de retraite que de trimestres d'apprentissage sur une année civile.

Le financement de cette mesure est assuré, comme prévu au II., par la sécurité sociale.

Article 17

Visant à adapter notre système de retraite aux changements dans la société, et notamment aux difficultés que rencontrent certains à s'insérer ou se maintenir dans l'emploi, la réforme prévoit d'ouvrir de nouveaux droits à retraite. Elle pose les bases d'une meilleure prise en compte des carrières heurtées et à ce titre assure par exemple aux stagiaires de la formation professionnelle d'acquérir des droits à retraite.

Les stagiaires de la formation professionnelle, lorsqu'ils sont rémunérés par l'État ou par la région pendant la durée de leur stage, ou lorsqu'ils ne bénéficient d'aucune rémunération, valident au mieux un trimestre de retraite dans l'année au titre de ces périodes, alors qu'une période de chômage peut donner lieu à validation de quatre trimestres. En effet, ces périodes de stage ouvrent droit à une prise en charge de cotisations, mais celle-ci est calculée sur la base d'une assiette forfaitaire très faible (1/6^{ème} du SMIC) qui ne permet que rarement d'ouvrir des droits à retraite.

Le présent article constitue une mesure forte d'encouragement à la formation professionnelle des chômeurs en permettant (I.) que soient considérées comme des périodes assimilées d'assurance vieillesse toutes les périodes de stages de formation professionnelle continue donnant lieu à cotisation (II.), qu'elles soient rémunérées par l'État, la région ou non rémunérées mais faisant l'objet d'une prise en charge de cotisations par l'État.

Chaque totalisation de 50 jours de stage rémunéré par l'État, la région ou non rémunéré dans l'année civile ouvrira droit à un trimestre d'assurance vieillesse.

Article 18

Obligatoirement affiliés à l'assurance vieillesse depuis 2007, les conjoints collaborateurs des indépendants (artisans et commerçants, exploitants agricoles, professions libérales) peuvent se voir privés de couverture en cas de divorce, de décès ou de départ à la retraite du chef d'entreprise ou du professionnel libéral.

Le présent article leur permet de s'affilier à l'assurance volontaire vieillesse dans ces situations, afin qu'ils ne perdent pas la possibilité d'acquérir des droits à retraite.

Le I ouvre cette possibilité aux conjoints collaborateurs des travailleurs non salariés des professions soit artisanales, soit industrielles et commerciales, soit libérales, le II aux conjoints collaborateurs des exploitants agricoles.

Article 19

Le bénéfice de la majoration des retraites personnelles servies par le régime d'assurance vieillesse des personnes non salariées agricoles, qui garantit un montant minimum de retraite égal, pour une carrière complète, à 681,20 € par mois pour les chefs d'exploitation et pour les personnes veuves et à 541,30 € par mois pour les collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise agricole, les anciens conjoints participant aux travaux et les aides familiaux, est conditionné à une durée minimale d'assurance de 17,5 ans dans le régime agricole.

Cet article prévoit la suppression de cette condition de durée minimale pour les liquidations postérieures au 1er janvier 2014.

Article 20

L'affiliation des conjoints collaborateurs au régime complémentaire obligatoire d'assurance vieillesse des non-salariés agricoles à compter du 1^{er} janvier 2011 ne s'est pas accompagnée, à la différence de ce qui a été fait pour les chefs d'exploitation, de l'attribution de points gratuits, ni de la possibilité de racheter des années antérieures.

Le présent article permet d'attribuer à ces conjoints collaborateurs et aides familiaux des points gratuits au titre des années antérieures à leur affiliation, y compris pour les retraités actuels. Il s'agit de la mise en place d'un engagement pris par le président de la République lors de la campagne.

L'article prévoit également au III. d'étendre la réversion de ce régime de retraite complémentaire obligatoire aux conjoints d'assurés décédés en activité. En effet, les conjoints survivants des chefs d'exploitation décédés avant d'avoir procédé à la liquidation de leurs droits à pension ne peuvent aujourd'hui bénéficier d'une réversion des droits RCO attribués à titre gratuit, contrairement aux conjoints de chefs décédés après la liquidation.

Enfin, l'article étend le dispositif dit des droits combinés, spécifique au régime non salarié agricole, au régime complémentaire obligatoire. Aujourd'hui limité à la retraite de base, ce mécanisme permet au conjoint survivant d'un chef d'exploitation décédé avant d'avoir demandé la liquidation de sa pension, de cumuler les droits du défunt et les siens pour le calcul de sa retraite.

Article 21

La loi n°2002-308 du 4 mars 2002 a instauré un régime de retraite complémentaire obligatoire par répartition pour les chefs d'exploitation agricole. L'objectif fixé à ce régime d'atteindre un niveau de pension de retraite totale au moins égale à 75% du SMIC net, pour une carrière complète du chef d'exploitation, n'a plus été tenu depuis 2002, en raison du décrochage entre l'indexation des pensions, qui suit l'évolution des prix, et l'évolution du SMIC. Le montant total de retraite

agricole pour une carrière complète de chef d'exploitation est aujourd'hui proche de 71% du SMIC.

Le présent article prévoit la création d'un complément différentiel de retraite complémentaire qui permettra de porter le montant de la retraite des chefs d'exploitation ayant effectué une carrière complète au niveau de 75% du Smic. Cet objectif sera atteint progressivement sur 3 années : 73% en 2015, 74% en 2016 et 75% en 2017. La mesure s'applique à l'ensemble des retraités du régime, quelle que soit la date de liquidation de leur pension.

Article 22

Prenant en considération les difficultés auxquelles font face les personnes handicapées sur le marché du travail, et notamment en fin de carrière, le gouvernement a choisi de défendre deux mesures visant à améliorer les droits à la retraite des personnes handicapées. Ces élargissements des modalités d'ouverture de droits constituent tant une mesure de solidarité en faveur des assurés handicapés, qu'une simplification, gage d'une plus grande intelligibilité de notre système de retraite.

Les travailleurs handicapés peuvent liquider leur pension à taux plein dès 55 ans s'ils respectent trois conditions cumulatives :

- justifier d'une durée d'assurance minimale,
- justifier d'une durée d'assurance minimale cotisée,
- justifier d'un taux d'incapacité permanente de 80% pendant ces périodes, ou avoir obtenu, pendant ces mêmes périodes, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ce critère de RQTH, introduit par la loi du 9 novembre 2010, apparaît inadapté dans de nombreuses situations d'assurés qui n'ont pas demandé le bénéfice de la RQTH pendant les périodes où ils travaillaient, alors qu'ils auraient pu en bénéficier. Certains assurés justifiant d'un handicap durable, médicalement attesté, ou encore d'un handicap congénital, sont ainsi écartés du bénéfice de la mesure en raison de l'absence de RQTH, alors même qu'ils pourraient justifier d'un taux d'incapacité permanente, au sens de la MDPH, antérieur.

Le présent article propose de remplacer pour le bénéfice de la retraite anticipée des travailleurs handicapés, le critère peu opérant de la RQTH, par le taux d'incapacité permanente (IP) de 50%, afin de prendre en compte l'ensemble des périodes pendant lesquelles l'assuré justifie d'un handicap lourd (50%) et au titre desquelles il ne peut jusqu'ici pas ouvrir droit à la retraite anticipée.

Article 23

Les personnes handicapées bénéficient aujourd'hui de la possibilité de liquider leur pension à taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance :

- à l'âge légal d'ouverture des droits si elles perçoivent l'AAH ou sont reconnues inaptes au travail ;
- à 65 ans si elles justifient d'un taux d'incapacité permanente de 50%.

Le présent article permet 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, sans autre condition.

Article 24

L'investissement des familles dans la prise en charge de leurs proches handicapés ou en perte d'autonomie est important et les éloigne parfois durablement du marché du travail et réduit par là même leurs droits à retraite. Des mesures favorables existent déjà que le gouvernement a souhaité renforcer de deux manières.

Les aidants familiaux bénéficient de l'affiliation gratuite et obligatoire à l'allocation vieillesse des parents au foyer, qui leur garantit une continuité dans leurs droits à retraite. Cette affiliation est toutefois soumise à condition de ressources : elle n'est ouverte que si les revenus du foyer sont inférieurs au plafond de ressources du complément familial.

Le présent article dans son I. supprime cette condition de ressources afin qu'elle ne prive plus de droits à retraites certaines personnes qui réduisent ou interrompent leur activité pour prendre soin d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie. La mesure bénéficiera aussi aux parents qui s'interrompent pour s'occuper d'un enfant malade et perçoivent l'allocation journalière de présence parentale. Le II. prévoit que cette mesure s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014. Cette mesure s'appliquera outre-mer (III.) à compter du 1^{er} janvier 2015 (IV.)

L'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 8 trimestres).

Article 25

Les Français connaissent mal leur système de retraite, car il est complexe et peu accessible. Le gouvernement a donc choisi de mettre en œuvre une réforme des retraites qui ne s'occupe pas uniquement des équilibres financiers. Elle intègre la question de l'utilisateur face au système. Un chapitre entier de la réforme y est consacré, intitulé: « simplifier l'accès des assurés à leurs droits ».

Cet article, dans son I., réaffirme l'importance du droit à l'information des assurés et introduit un nouveau service aux assurés, en ligne, leur donnant accès à tout moment à leurs informations retraite. Chaque Français aura, avant 2017 (II.), un compte individuel de retraite, qui lui permettra de connaître les droits qu'il a acquis et de faire des simulations sur ses pensions. Au moment de liquider sa retraite, il n'aura plus d'une seule demande à faire, avec une déclaration en ligne pré-remplie.

Le système sera beaucoup moins compliqué pour l'utilisateur, et cette simplification permettra de dégager des économies, estimées à 200 millions à l'horizon 2020.

Article 26

Les mesures de simplification proposées dans le présent chapitre prennent acte du constat renouvelé de la complexité du système de retraites et ont pour objet de faciliter l'accès aux droits pour les usagers : la liquidation de la retraite combine aujourd'hui une complexité normative et la nécessité de produire, au moment de la liquidation, des documents relatifs au début de la période d'activité. La démarche de simplification présuppose une coordination des régimes de base et des

régimes complémentaires. Piloter une telle démarche interrégimes est un projet à la fois ambitieux et complexe et le présent article propose donc de créer une structure de pilotage inter-régime, en charge de ces développements. Cette structure inclura l'ensemble des régimes pour produire les outils de simplification nécessaires à la bonne relation de l'utilisateur avec le système de retraite.

Afin d'insister sur l'importance de la simplification des démarches, le I. modifie le titre du paragraphe concerné.

Une nouvelle instance de pilotage interrégime est créée au II. et prévoit que ses relations avec l'Etat seront précisées dans le cadre d'un contrat conclu pour une période minimale de 4 ans.

Par son III., le présent article étend aux régimes complémentaires le projet de répertoire de gestion carrière unique (RGCU). Ce répertoire a vocation à contenir l'ensemble des informations relatives à la carrière et nécessaires notamment à la détermination des durées d'assurance. L'objectif de cette modification est d'inclure dès à présent les régimes complémentaires dans cette démarche qui débute seulement.

Article 27

Les régimes alignés ont des règles de calcul de la pension extrêmement proches ; pourtant, ils calculent de manière indépendante, sur la base des droits acquis en leur sein, les pensions de leurs assurés. Cette situation conduit, à effort contributif égal, à des montants de pensions différents entre assurés mono-pensionnés et assurés poly-pensionnés, dans des régimes pourtant à règles proches.

Le 9^{ème} rapport du COR sur les polypensionnés (2011) a souligné les inéquités produites par ce mode de calcul, ainsi que la complexité qui en résulte pour les assurés, pour qui les règles sont peu compréhensibles et fréquemment sources d'insatisfaction.

Le présent article propose donc dans son I., pour les assurés affiliés à plusieurs régimes alignés, de calculer la pension comme si l'assuré avait relevé d'un seul régime : ainsi, pour les années durant lesquelles l'assuré a relevé d'au moins deux régimes alignés, il sera procédé à la somme, d'une part, des revenus sur lesquels il a cotisé auprès des régimes alignés et, d'autre part, des trimestres qu'il a validés auprès de ces régimes. Le total de ces revenus sera retenu dans la limite du plafond de la sécurité sociale et celui des trimestres dans la limite de 4 trimestres.

L'assuré restera affilié à deux régimes, juridiquement, mais l'ensemble des droits ouverts seront calculés comme si l'assuré n'avait relevé que d'un régime, afin de refléter la réalité de l'activité du poly-affilié.

Cette mesure permettra de soumettre au même traitement les poly et mono-pensionnés, dès lors qu'ils relèvent de régimes à règles comparables (régimes dits alignés, RG, RSI, salariés agricoles).

La mesure envisagée implique des délais de mise en œuvre suffisants pour adapter les outils de gestion des caisses. Il est donc proposé au II. de prévoir une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Article 28

L'article 28 est une mesure de simplification importante pour les poly-pensionnés, sans réduction de leurs droits. Le versement forfaitaire unique (VFU) qui existe au régime général et dans les régimes alignés (RSI, MSA salariés, cultes) pourrait être simplifié à deux titres :

- le remplacement du VFU pour les mono-pensionnés par un remboursement de cotisations (au lieu d'un versement en capital égal à 15 fois le montant annuel de la pension quand elle est inférieure à 156,09€ par an) (I).
- une mutualisation des pensions pour les polypensionnés afin que la pension donnant lieu à VFU soit servie en rente (et non plus en capital) par le régime servant la pension la plus importante (II).

L'entrée en vigueur de cet article est prévue au 1^{er} janvier 2016 par le IV. du présent article.

TITRE III

Article 29

Tous les ans, le Gouvernement organise avec les organisations syndicales de fonctionnaires un débat sur les orientations de la politique des retraites dans la fonction publique.

Article 30

La responsabilité de la caisse centrale de la mutualité agricole, en charge du régime complémentaire obligatoire de retraite des exploitants agricoles, ne porte aujourd'hui que sur la gestion administrative du régime, sur la gestion de sa trésorerie et de ses disponibilités, mais non sur son pilotage.

C'est pourquoi le Gouvernement propose, à l'image des autres régimes complémentaires professionnels, notamment ceux du RSI et de l'IRCANTEC, de renforcer le rôle de la CCMSA dans la détermination de la stratégie de pilotage du régime.

L'article 30 propose donc que la CCMSA propose une évolution des paramètres du régime (taux de cotisation, valeur d'achat, valeur de service) sur les trois années à venir, fixée sur la base d'un rapport actuariel communiqué aux tutelles, de sorte à garantir l'équilibre de long terme du régime. Les ministères de tutelles approuveraient les évolutions proposées par décret.

En outre, les éléments qui devront être communiqués a minima dans le rapport actuariel (impact des décisions prises dans le passé, tests de sensibilité notamment sur l'évolution démographique, étude de l'évolution de l'équité intergénérationnelle, etc.) seront encadrés par voie réglementaire.

Par ailleurs, dans le cadre de la rénovation du pilotage du régime complémentaire des non salariés agricoles, l'article crée des leviers supplémentaires de pilotage en prévoyant la possibilité d'inclure différents taux de cotisations en fonction de tranches de revenus et différentes valeurs d'achat du point.

Article 31

L'article 31 complète et modifie le code de la sécurité sociale, afin de tirer toutes les conséquences de la création en 2003 de la CNAVPL. Il ressort de différentes missions de la Cour des Comptes et de l'inspection générale des affaires sociales que la gestion des régimes de retraite de base et complémentaires des professions libérales pourrait utilement être rendue plus efficiente en précisant les missions de la caisse nationale et en instaurant une contractualisation pluriannuelle avec l'Etat des moyens dont elle dispose.

Cette modernisation de la gouvernance des régimes de retraite des professions libérales s'inscrit pleinement dans la volonté du Gouvernement de rationaliser la gestion globale des régimes de retraite.

Ainsi, le I du présent article précise les compétences de la Caisse Nationale et de son conseil d'administration.

Le II encadre les compétences du directeur et ses modalités de nomination.

Le III pose les bases d'une contractualisation avec l'Etat au moyen d'un document contractuel signé pour quatre ans avec la caisse nationale, décliné en contrats de gestion entre la Caisse et les sections.

Le IV précise que les statuts des sections professionnelles devront être conformes à des statuts types, approuvés par décret, afin d'en simplifier la gestion.

Enfin, le V de l'article prévoit la possibilité de créer des groupements de moyens entre les sections, avec une gouvernance ad hoc, ce qui devrait favoriser la mutualisation.

Article 32

Les régimes de retraite supplémentaire gérés directement en interne par les entreprises ne sont pas conformes à l'article 8 de la Directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a prohibé la mise en place de nouveaux régimes et sollicité la remise d'un rapport afin d'appréhender précisément la cartographie des régimes existants. Il ressort de cette étude que le nombre de régimes ainsi gérés en interne est relativement faible (de l'ordre de 300 soit environ 3% de l'ensemble des régimes de retraites dits « chapeaux »).

Afin de sécuriser ces dispositifs, c'est-à-dire de garantir le versement des rentes pour les personnes en ayant acquis le droit de manière certaine en achevant leur carrière dans l'entreprise, et compte-tenu du nombre très limité de régimes concernés, il convient de contraindre les entreprises qui gèrent encore aujourd'hui leurs régimes de retraite en interne à les externaliser auprès d'un organisme assureur. Tel est l'objet du I présent article.

Le II donne un délai de cinq ans aux entreprises concernées pour se mettre en conformité avec le nouveau droit.

Le III renvoie à un décret en Conseil d'Etat les modalités d'application du présent article.

Article 33

Cet article prend acte du fait que les régimes de retraite de Mayotte et de Saint-Pierre-et-Miquelon sont régis par des textes spécifiques et que la réforme des retraites devrait leur être étendue avec d'éventuelles adaptations. La loi d'habilitation permet de prendre deux ordonnances pour étendre les mesures de la présente loi (I.) :

- l'ordonnance de codification relative à Saint-Pierre-et-Miquelon devrait étendre par renvoi au code de la sécurité sociale les mesures de la loi retraites ;
- concernant Mayotte, des adaptations seraient rendues nécessaire notamment en terme de progressivité pour suivre la montée en charge des paramètres actuellement prévue jusqu'en 2027 (en particulier, durée d'assurance et SAM convergent très progressivement).

Le II. du présent article prévoit que les ordonnances devront être prise dans les 18 mois la promulgation de la présente loi.