

### **La réforme des retraites**

Au-delà du relèvement des bornes d'âge, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites entraîne de nouvelles obligations pour l'entreprise.

#### **Le relèvement à 62 ans de l'âge pour partir en retraite**

Si les assurés nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951 ne sont pas concernés par la réforme, ceux nés entre cette date et le 1<sup>er</sup> janvier 1956, verront leur âge de départ en retraite progressivement repoussé jusqu'à l'âge de 62 ans, âge légal de départ en retraite pour les assurées nés au delà du 1<sup>er</sup> janvier 1956.

La loi admet toutefois qu'en cas de carrière pénible, de handicap ou de longue carrière les salariés puissent partir de manière anticipée.

#### **Le relèvement à 67 ans de l'âge pour bénéficier d'un taux plein**

Parallèlement, l'âge à partir duquel un assuré peut bénéficier d'une retraite à taux plein, même en cas d'insuffisance de cotisations, est également augmenté de deux ans.

Quelques dérogations restent toutefois prévues notamment pour certains parents, (de 3 enfants ou d'enfant handicapé) ou pour les personnes handicapées.

Ainsi, à terme, aucun employeur ne pourra mettre un salarié à la retraite y compris avec son accord s'il n'a pas atteint au moins l'âge de 67 ans. De leur côté, les régimes de prévoyance devront être adaptés pour faire face à l'augmentation des périodes d'indemnisation pour incapacité ou invalidité.

#### **Les autres mesures qui impactent les entreprises**

Pour favoriser l'épargne retraite, les accords de participation devront être modifiés, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013, afin de permettre l'affectation de certaines sommes vers un PERCO.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, afin d'une part, d'assurer l'égalité professionnelle, et, d'autre part, de prévenir la pénibilité, et à l'image des mesures en faveur de l'emploi des seniors, la loi oblige désormais les entreprises ou groupes de plus de 50 salariés à adopter des mesures en faveur de ces deux thèmes (par accords ou plans d'action). A défaut, les entreprises concernées pourront être, pour chacune des ces deux hypothèses, redevables d'une pénalité pouvant atteindre 1% de leur masse salariale.

En outre, la loi impose, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, de consigner dans une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles certains salariés sont exposés ainsi que les mesures de prévention qui sont prises pour y remédier.

### **La Cour de cassation rassure les dirigeants de SAS : Cass. Mix. 19 nov. 2010**

Pragmatique, la Cour de cassation a censuré les Cours d'appel qui considéraient que le licenciement non revêtu de la signature des mandataires sociaux (Président, DG ou DGD) dans la SAS était dépourvu de cause réelle et sérieuse, voire nul. Elle rappelle que de telles délégations fonctionnelles n'ont pas à être écrites. Reste à savoir si cette solution s'applique uniquement aux délégations pour licencier, espèce soumise à la Cour.

Taj  
Société d'avocats  
181, avenue Charles-de-Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tel : +33 1 40 88 20 50  
Fax : +33 1 40 88 22 17

Véronique Béal-Child  
vbéalchild@taj.fr  
Tél. : 01 55 61 66 24

Malik Douaoui  
mdouaoui@taj.fr  
Tél. : 01 55 61 25 26

## ***The French pension reform***

In addition to increasing the retirement age, the law of 9 November 2010 on the pension reform introduces new obligations for businesses.

### ***Retirement age has been increased to 62 years***

Although insured workers born before 1 July 1951 are not impacted by the reform, those born after that date or until 1 January 1956 will see their retirement age recede gradually to 62 years, the legal retirement age for insured workers born after 1 January 1956.

The law accepts however, that in case of a tedious career, disability or long career, workers can retire earlier.

### ***Qualification age for full state pension has been increased to 67 years***

At the same time, the age at which an insured worker can claim a full state pension, even if the person has not fully contributed, has also been raised by two years.

However, a few exceptions have been built into the law for some parents (with 3 children or a disabled child) or for people with disabilities.

Therefore, ultimately, no employer can retire a worker, including with his/her agreement, if the worker is not at least 67 years old. Meanwhile, provident plans should be adapted to cope with the increase in the compensation periods for incapacity or disability.

### ***Other measures affecting businesses***

To encourage employee savings, profit sharing agreements should be amended before 1 January 2013 to allow the assignment of certain sums to a collective pension fund (PERCO).

From 1 January 2012 onwards, first to ensure professional equality, and second to prevent tediousness and to mirror the measures taken to promote the employment of older citizens, it will be mandatory for businesses or groups with more than 50 employees to adopt measures to promote these two issues (through agreements or action plans). Otherwise, the businesses concerned may be held liable, under each of the two assumptions, to a fine that may amount to 1% of their payroll.

Furthermore, from 1 January 2012 onwards, businesses will be required to report on an individual sheet, the tedious working conditions of some employees and the preventive measures taken to improve the situation.

## ***The Supreme Court reassures executives of simplified joint stock companies (SAS): Cass. Mix. 19 Nov. 2010***

Pragmatically, the Supreme Court has censured the Courts of Appeal which upheld that a dismissal without the signature of corporate officers (Chairman, CEO or COO) in the SAS had no genuine and serious cause or was null and void. It recalled that there was no need for such functional delegations of authority to be in written form. Now, we require clarification as to whether this solution applies to delegations of authority for dismissals only; a case submitted to the Court.

**Taj**  
Société d'avocats  
181, avenue Charles-de-Gaulle  
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex  
Tel : +33 1 40 88 20 50  
Fax : +33 1 40 88 22 17

**Véronique Béal-Child**  
vbealchild@taj.fr  
Tél. : + 33 1 55 61 66 24

**Malik Douaoui**  
mdouaoui@taj.fr  
Tél. : + 33 1 55 61 25 26