N° 6844

**CHAMBRE DES DÉPUTÉS**

Session ordinaire 2017 - 2018

**Projet de loi portant**

***1. modification de l'article L. 521-14 et du Titre VIII du Livre V du Code du travail***

***2. modification de l'article 3 de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail et la loi modifiée du 19 décembre 2002 concernant le Registre de Commerce et des Sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises***

Ce projet de loi vise à abolir la préretraite-solidarité et à adapter la préretraite-ajustement, la préretraite des salariés postés et salariés de nuit ainsi que la préretraite progressive.

Ces modifications s’inscrivent dans une politique ayant comme objectif d’augmenter l’emploi des seniors et de relever l’âge effectif du départ à la retraite comme suite à l’évolution démographique et aux recommandations de l’OCDE à ce sujet.

Outre l’abolition de la préretraite-solidarité les principales modifications envisagées sont les suivantes:

• En raison de l’augmentation de l’espérance de vie il est proposé de reporter le début possible de la préretraite jusqu’à l’âge de soixante ans au plus tard tout en gardant la possibilité de cesser la vie active à l’âge de cinquante-sept ans. Les différents régimes de préretraites prévoient la possibilité d’étendre la période d’indemnisation jusqu’à l’âge de soixante-cinq ans sous certaines conditions qui varient selon le régime de préretraite.

• Pour garantir un lien certain entre l’entreprise et le futur préretraité, une affiliation minimale de cinq ans auprès de l’entreprise requérante doit en principe exister au moment de l’introduction de la demande d’admission à la préretraite. La durée d’occupation minimale est réduite à une année pour les salariés en provenance d’une entreprise en faillite ou en liquidation judiciaire.

• Pour compenser l’abolition de la préretraite-solidarité, les conditions d’ouverture des régimes de la préretraite des salariés postés et des salariés de nuit ainsi que de la préretraite progressive sont rendues moins contraignantes. Les salariés postés et les salariés de nuit peuvent accéder à la préretraite non seulement s’ils justifient de vingt années de travail posté ou de travail de nuit, mais également s’ils justifient de quinze années de travail posté ou de nuit au cours des vingt-cinq années précédant immédiatement leur départ en préretraite. Concernant la préretraite progressive, la condition de relation causale entre l’embauche compensatrice et le départ progressif en préretraite est abandonné, l’employeur bénéficiant d’alternatives élargies pour réaliser ces embauches compensatrices.

• Le salarié travaillant dans une entreprise couverte par une convention collective de travail prévoyant l’application de la préretraite progressive aura un droit à l’admission à ce mode de préretraite tandis que le départ en préretraite prévu dans le cadre d’une convention spéciale est soumis à l’accord préalable de l’employeur.

• Pour venir en aide aux entreprises confrontées à des mesures de restructuration et ayant été déclarées éligibles à la préretraite-ajustement, la préretraite progressive peut être appliquée sans obligation d’embauche de compensation.

• Dans le souci de rendre plus équitable le calcul de l’indemnité de préretraite il est prévu de baser le calcul sur une période de référence annuelle au lieu de prendre en considération les trois derniers mois précédant immédiatement le départ en préretraite. Ainsi l’indemnité mensuelle de préretraite s’élèvera à quatre-vingt-cinq pour cent du salaire mensuel brut et de la partie variable du salaire dus pour les douze mois précédant immédiatement la période d’indemnisation pour une première période de douze mois, à quatre-vingt pour cent pour une seconde période de douze mois et à soixante-quinze pour cent pour la période restant à courir.