



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

annuités liquidables

Question écrite n° 90075

Texte de la question

M. Pascal Terrasse attire l'attention de M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur la situation des mères de famille qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. La maternité a des conséquences négatives sur la carrière professionnelle des femmes. Après la naissance d'un premier enfant, 17 % des mères passent à temps partiel, 11 % changent de poste, 7 % démissionnent et 4 % prennent un congé parental à temps complet. L'arrivée d'un deuxième enfant renforce ce clivage. Ce sont quasiment toujours les femmes qui assument l'essentiel des charges domestiques, et cette spécialisation vers des rôles conjugaux traditionnels s'accroît au fur et à mesure que la famille s'agrandit. 60 % des femmes ont des carrières incomplètes du fait de leurs maternités. Le régime général les discrimine injustement. En pratique, 85 % des hommes ont une carrière complète, mais seulement 39 % des femmes. Dans un contexte de difficultés sociales évidentes où seule une solidarité effective peut contribuer à améliorer la vie quotidienne des plus fragilisés, il semble incompréhensible de pénaliser les mères de famille qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. La subtile distinction entre trimestre d'assurance et trimestres cotisés ne permet pas à certaines femmes de faire valoir leurs droits à la préretraite. Aussi, il lui demande quelles mesures le Gouvernement envisage de prendre pour remédier à ces injustices.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux inégalités entre les pensions de retraite des hommes et celles des femmes. Il convient tout d'abord de rappeler que le régime général n'est pas seulement un régime contributif qui garantirait la stricte proportionnalité des pensions aux cotisations versées. Il comporte également de nombreux éléments de solidarité. À ce titre, il valide, sans contrepartie de cotisations, certaines périodes (interruption d'activité, majoration de durée d'assurance pour prendre en compte certaines charges familiales) et assure un montant de pension minimum. C'est directement au niveau de l'égalité professionnelle qu'il importe d'agir pour réduire les inégalités de pension, et il ne peut y avoir de réduction des écarts de salaires sans l'établissement effectif d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. À cet effet, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit aussi l'obligation pour l'employeur d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre. Ce plan d'action est porté à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui en fait la demande et publiée sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Enfin, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité financière dès lors qu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et à défaut d'accord, en cas de non réalisation des objectifs et des mesures constituant le plan d'action défini (décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011 relatif à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale et décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 relatif aux accords

conclus en faveur de la prévention de la pénibilité). De même, la loi précitée met en place un certain nombre de mesures favorables plus particulièrement aux femmes. du fait de l'interruption de leur activité professionnelle, les femmes en congé maternité subissent un moindre report de rémunération sur leur compte retraite, susceptible d'affecter le salaire annuel moyen entrant dans le calcul futur de leur pension. Afin de neutraliser cet effet, le décret n° 2011-408 du 15 avril 2011 relatif à la prise en compte des indemnités journalières d'assurance maternité pour la détermination du salaire annuel de base inclut les indemnités journalières de maternité dans le salaire reporté sur leur compte retraite. La mesure sera applicable aux congés maternité débutant à compter du 1er janvier 2012 et permettra d'améliorer le niveau de la pension. Il convient aussi de souligner que la loi portant réforme des retraites prévoit notamment que les parents nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus bénéficient de la retraite à 65 ans au taux plein lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes : avoir eu ou élevé au moins trois enfants ; avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet enfant ou de ces enfants, dans des conditions qui seront précisées par décret ; avoir validé, avant cette interruption ou réduction de leur activité professionnelle, un nombre de trimestres minimum à raison de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un régime de retraite légalement obligatoire. Une dérogation à l'âge de départ à taux plein, dorénavant fixé à 67 ans, permet à chacun des parents d'un enfant handicapé un départ à 65 ans dès lors qu'il a validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ou qu'il a apporté une aide effective en tant que salarié ou aidant familial pendant au moins 30 mois à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap. Il en est de même pour les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial telle que définie à l'article L. 245-12 du code de l'action sociale et des familles. Par ailleurs, d'autres dispositifs de minimum de retraite, ou encore de réversion en cas de veuvage, accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, permettent de réduire les écarts hommes-femmes dans la mesure où ce sont ces dernières qui en sont les bénéficiaires majoritaires, et ces dispositifs ont fait l'objet de revalorisations récentes : conformément à l'engagement du Président de la République, le minimum vieillesse est progressivement revalorisé de 25 % entre 2007 et 2012 pour les personnes seules ; les conjoints survivants âgés de plus de soixante-cinq ans dès lors qu'ils ont fait valoir tous leurs avantages de retraite et de réversion et que le total mensuel de ces avantages n'excède pas 824 euros bénéficient d'une majoration de pension égale à 11,1 % de la pension de réversion. Parallèlement, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a réformé la majoration de durée d'assurance jusqu'alors accordée aux seules femmes à raison de l'éducation des enfants. En effet, la Cour de cassation, par une décision du 19 février 2009, avait déclaré le dispositif de majoration de durée d'assurance incompatible avec les stipulations de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CEDH). Son évolution était donc nécessaire et elle s'est effectuée dans le respect des trois objectifs suivants : le respect des obligations juridiques découlant de la CEDH ; la préservation d'un avantage de retraite l'éducation des enfants ; la préservation des finances, déjà très dégradées, de la branche retraite. Le Gouvernement a choisi d'agir rapidement pour sauvegarder ce dispositif. Ce choix rejoint la préoccupation des partenaires sociaux qui se sont majoritairement prononcés en faveur de l'évolution du dispositif au sein du conseil d'administration de la caisse nationale d'assurance vieillesse. Le nouveau dispositif, qui s'applique aux pensions du régime général, du régime des artisans et des commerçants, des salariés et exploitants agricoles, prenant effet à partir du avril 2010 ainsi que dans les régimes des professions libérales et des avocats (où aucune majoration de durée d'assurance pour enfant n'existait jusqu'alors), repose sur les principes suivants : une majoration de quatre trimestres est accordée aux mères au titre de la maternité, notamment de la grossesse et de l'accouchement ; une majoration de quatre trimestres est accordée aux parents au titre de l'éducation de l'enfant, qu'il s'agisse de leur enfant biologique ou d'un enfant qu'ils ont adopté, sous réserve qu'ils aient assumé cette éducation jusqu'au quatrième anniversaire de l'enfant ou de son adoption. Enfin, pour les enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2010, la majoration éducation est attribuée à la mère. Toutefois, si le père a élevé seul son enfant pendant tout ou partie des quatre premières années, la majoration lui est attribuée à raison d'un trimestre par année d'éducation sous réserve de respecter le délai légal pour cette demande fixé au 28 décembre 2010. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2010, les deux parents, d'un commun accord exprimé obligatoirement dans les six mois suivant le quatrième anniversaire de l'enfant ou de son adoption, pourront se répartir la majoration. En cas de silence du couple, celui-ci est réputé avoir opté pour son attribution à la mère ; en cas de désaccord, exprimé dans les mêmes conditions, elle est attribuée à celui des parents qui établit avoir assumé à titre principal l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue. À défaut, elle est partagée par moitié entre les deux parents.

Données clés

Auteur : [M. Pascal Terrasse](#)

Circonscription : Ardèche (1^{re} circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 90075

Rubrique : Retraites : fonctionnaires civils et militaires

Ministère interrogé : Travail, solidarité et fonction publique

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 5 octobre 2010, page 10762

Réponse publiée le : 13 septembre 2011, page 9912