



3 septembre 2009

## **Majoration de durée d'assurance : Etat des lieux et positions de l'UNAF**

### **I- La majoration de durée d'assurance (art. L 351-4, D 351-1-7)**

Au régime général et dans les régimes alignés (salariés agricoles, commerçants et artisans), pour les pensions attribuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, un trimestre est attribué à la naissance (les enfants mort-nés sont pris en compte), à l'adoption ou à la prise en charge effective de chaque enfant. Puis, un trimestre supplémentaire est accordé à chaque date anniversaire dans la limite de sept trimestres jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant. Le nombre total ne peut être supérieur à huit trimestres par enfant. Dans le régime général et dans les régimes alignés, la majoration est réservée aux mères de famille qu'il y ait eu ou non interruption d'activité pour assurer la prise en charge des enfants.

Actuellement, la MDA bénéficie à la quasi-totalité des mères. Parmi les nouveaux départs en retraite, le pourcentage des femmes bénéficiaires de la MDA est de 90 %. Cette proportion resterait pratiquement stable, entre 90 % et 93 %, jusqu'en 2050. Le nombre moyen de trimestres de MDA attribués par le régime général tourne autour de 18 trimestres. Pour l'ensemble des femmes nouvellement retraitées, la moyenne est d'environ 16 trimestres.

La MDA agit sur le montant de la pension grâce à des taux de liquidation et des coefficients de proratisation plus élevés. A titre d'illustration, pour les générations 1934 et 1938, la MDA permet à l'ensemble de ces retraitées de percevoir en moyenne une pension supérieure d'environ 25 %.

### **II- La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) et les décisions de la Cour de cassation**

L'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose que « *la jouissance des droits et libertés [...] doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe [...]* ». La CEDH, chargée de veiller à l'application de la Convention, admet que les Etats contractants disposent d'une certaine marge d'appréciation pour déterminer dans quelle mesure des différences entre des situations justifient des distinctions de traitement juridique. La CEDH va alors contrôler le but recherché par les distinctions juridiques et vérifier si les moyens employés et le but recherché respectent un principe de proportionnalité. Pour la CEDH, un traitement différencié entre les hommes et les femmes est admis s'il existe « *une justification objective et raisonnable* ».

Dans un arrêt du 21 décembre 2006, la Cour de cassation s'est fondée sur l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme pour considérer que la MDA devait également bénéficier aux hommes dès lors qu'ils apportent la preuve qu'ils ont élevé seuls un enfant. Pour la Cour, il n'existait aucune « justification objective et raisonnable » pouvant justifier une discrimination entre une femme qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever ses enfants et un homme qui a apporté la preuve qu'il a élevé seul un enfant.

Dans un arrêt du 15 avril 2009, la Cour de cassation a confirmé son arrêt précédent mais en allant plus loin dans son raisonnement puisqu'il n'est plus nécessaire que l'homme prouve qu'il a élevé seul son enfant. En effet, selon la Cour, la différence de traitement réalisée par la MDA entre hommes et femmes « ayant élevé des enfants dans les mêmes circonstances » n'est pas justifiée objectivement et raisonnablement. En « *l'absence d'une telle justification, l'article L351-4 du code de la sécurité sociale qui réserve aux femmes le bénéfice d'une majoration de carrière pour avoir élevé un ou plusieurs enfants est incompatible avec [les] stipulations* » de la Convention européenne des droits de l'homme.

### **III- Les évolutions envisagées par le Conseil d'orientation des retraites (COR)**

Afin de répondre aux incertitudes juridiques pesant sur la MDA, le COR propose, dans son rapport 2008, différentes évolutions :

- Lier la MDA à l'accouchement. Les désavantages de carrière qu'induit la maternité constituerait ainsi la justification « objective et raisonnable » exigée par la Cour de cassation pour rendre conforme à la Convention européenne des droits de l'homme la différenciation hommes femmes ainsi instituée. Toute la difficulté réside dans la durée d'assurance à accorder à ce titre afin de respecter une certaine proportionnalité entre le droit accordé aux femmes et l'inégalité que le dispositif vise à corriger.
- Lier la MDA à une interruption d'activité d'une certaine durée. Une durée minimale de deux mois par exemple suite à la naissance permettrait, tout en l'ouvrant aux pères, de maintenir la MDA, grâce au congé de maternité, aux mères. C'est cette solution qui a été retenue dans la fonction publique pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004.
- Un droit d'option au sein du couple. Le couple désignerait ainsi l'attributaire de la MDA avec une attribution par défaut à la mère.
- A moyen terme, transformer partiellement la MDA en une majoration de pension. Si l'on souhaite mieux prendre en compte les effets des enfants sur les carrières, et donc sur les pensions des femmes, une évolution possible consisterait à transformer à terme une partie de la majoration de durée d'assurance en une majoration de montant de pension réservée aux femmes (en liaison, par exemple, à la maternité). Cette majoration de pension pourrait être proportionnelle pour compenser les pertes de salaires ou forfaitaire dans un souci redistributif. Pour le COR, cette transformation partielle de la MDA ne pourrait s'appliquer que progressivement.

## **IV- La position de l'UNAF**

**En préalable, l'UNAF tient à ce que trois affirmations soient clairement énoncées :**

- L'UNAF rappelle que les femmes, et plus particulièrement les mères, subissent aujourd'hui de fortes inégalités dans leur vie professionnelle. A la discrimination à l'embauche, il faut ajouter un déroulement de carrière fortement perturbé et un différentiel de salaire homme/femme toujours très marqué (le salaire moyen des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes). Nos politiques publiques doivent contribuer à corriger cette discrimination flagrante.

- Par rapport aux autres pays européens, la France se caractérise par des droits familiaux plus ambitieux. Ils contribuent ainsi à l'originalité et à la richesse de notre politique familiale. Pour l'ensemble des femmes, ils représentent une part significative du montant de leur pension de retraite. Rappelons que selon la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), le montant de la retraite des femmes représente en moyenne 77% de celle des hommes. Sans les compensations dont elles bénéficient, elle serait de 64%. Aussi, l'UNAF ne pourra admettre qu'au motif d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes soit remis en cause les droits des mères de famille en matière de retraite. Il s'agirait, pour l'UNAF, d'une régression et d'une atteinte très grave à la politique familiale.

- L'adaptation de la MDA à la jurisprudence de la Cour de cassation ne doit pas être l'occasion de réaliser des économies au détriment de l'ensemble des femmes. Les éventuels ajustements financiers résultant des modifications législatives et réglementaires doivent, en conséquence, être intégralement affectés à l'amélioration des pensions de retraite des mères de famille.

**L'UNAF demande au gouvernement de défendre le maintien des 8 trimestres accordés aux mères de famille, la raison invoquée pour le remettre en cause, à savoir l'égalité homme – femme, n'étant en l'espèce pas recevable. La maternité, à elle seule, est un motif légitime pour accorder ce droit aux mères de famille.**

**Si le dispositif actuel doit, pour des raisons strictement juridiques, être réaménagé, afin de garantir sa pérennité l'UNAF pose les exigences suivantes :**

► **Maintien d'une durée d'assurance de 2 ans par enfant**, compte tenu de l'effort et de l'investissement consenti par les familles pour la naissance et l'éducation de leurs enfants.

► **Rattachement de ce droit à la maternité.** La réalité de l'implication des mères dans la naissance et la prise en charge des enfants, et ses incidences sur leur activité professionnelle, justifie pleinement que l'attribution de ce droit revienne en priorité aux mères de famille. Une durée minimale de 4 trimestres doit leur être automatiquement attribuée à la naissance de l'enfant. Afin de rattacher la MDA à une justification objective comme le demande la Cour de cassation, ces trimestres pourraient être liés à l'accouchement (ou situation comparable dans le cas de l'adoption).

► **Priorité aux mères de famille, tout en facilitant le partage des responsabilités parentales.** Sur la totalité des huit trimestres, si une part peut être attribuée au père, ce doit être au libre choix du couple, jamais sans l'accord de la mère ; en cas d'absence de choix, ou de désaccord, ces trimestres doivent toujours bénéficier à la mère.

Par ailleurs, en cas de décès, l'UNAF considère que la part initialement destinée au père ou à la mère doit revenir au parent survivant.

► **Accès aux mères quelle que soit leur situation par rapport à l'emploi.** Ces droits doivent être attribués aux mères qui ont suspendu leur activité professionnelle, comme à celles qui ont mené leur carrière professionnelle sans interruption. L'UNAF est défavorable à l'introduction d'une condition d'interruption d'activité professionnelle, qui reviendrait notamment à pénaliser les femmes qui ont poursuivi leur activité tout en assumant leurs charges de famille.

► **Une même application pour l'ensemble des nouveaux retraités.** La modification de la MDA doit être progressive et s'appliquer sans distinction à l'ensemble des nouveaux retraités. L'exemple de la réforme de 2004 de la MDA de la fonction publique, qui a conduit à créer des droits différents selon que les enfants sont nés antérieurement ou postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2004, nous incite à préférer une réforme qui s'applique pour tous les nouveaux retraités indifféremment de la date de naissance de leurs enfants.

**3) L'UNAF profite de l'ouverture de ce débat pour demander que ce dispositif soit élargi aux régimes de retraite qui n'attribuent pas ce droit familial.**