

Le BIM.

Numéro
179
Juin/Juillet
2023

La revue qui décrypte l'actualité juridique



LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME DES RETRAITES

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, a été publiée le 15 avril 2023. Le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de cette loi, notamment les mesures de report progressif de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que d'allongement de la durée d'assurance.

Cependant, ont été censurés plusieurs « cavaliers législatifs », mesures pour lesquels le recours à la loi de financement de sécurité sociale a été jugé inadapté, tels que l'index seniors, le CDI seniors, l'abandon du transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO aux URSSAF, les entretiens d'information retraite.

Une trentaine de décrets sont attendus. A l'heure où nous rédigeons ces lignes, seuls deux décrets ont été publiés. Ces derniers portent sur les dispositions relatives au relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, à l'accélération du rythme de relèvement de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une pension à taux plein ainsi qu'aux départs anticipés pour carrières longues, pour les travailleurs handicapés, pour inaptitude et pour incapacité permanente.

Dans le cadre de cette publication, nous ferons une présentation des principales mesures issues de la réforme des retraites.

L'essentiel

1. Mesures relatives à l'âge légal de départ

1.1 Relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans

L'âge légal de départ reste fixé à 62 ans pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 août 1961 inclus. Il **augmentera progressivement à raison de trois mois supplémentaires par an pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961** et atteindra 64 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1968.

Le décret 2023-436 du 3 juin 2023 précise les modalités de ce relèvement de l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 1^{er} janvier 1968.

Demeurent des exceptions liées aux départs à la retraite anticipés, qui seront examinées ultérieurement.

1.2 Augmentation de la durée de cotisation

La loi prévoit en outre une accélération du calendrier d'allongement de la durée de cotisation requise pour percevoir une pension de retraite à taux plein, **qui reste de 43 annuités (soit 172 trimestres), dès 2027 (au lieu de 2035)**, à raison d'un trimestre supplémentaire par année (au lieu d'un trimestre tous les 3 ans) pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961.

1.3 Maintien de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans

La loi prévoit le **maintien de l'âge automatique du taux plein à 67 ans**, pour les assurés ne justifiant pas des 43 annuités de cotisation requises. Ainsi, l'âge d'annulation de la décote correspond au nouvel âge légal « *augmenté de trois années* ».

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

Tableau : Vie-publique.fr / DILA Source: Gouvernement

1.4 Possibilité de demander l'annulation de la pension ou de la demande de pension

Les assurés ayant demandé leur pension avant le 1^{er} septembre 2023, date d'entrée en vigueur de la mesure, et dont la pension entre en jouissance postérieurement au 31 août 2023, peuvent obtenir une **annulation de leur pension ou de leur demande de pension**. Pour cela, ils doivent déposer leur demande aux organismes de sécurité sociale entre le 5 juin et le 31 octobre 2023.

2. Les mesures relatives aux départs à la retraite anticipée

2.1 La retraite anticipée pour carrières longues

La loi prévoit la **création de quatre nouvelles bornes d'âge** pour les assurés nés à compter de 1970, confirmées par le décret n°2023-436 du 3 juin 2023, à partir du 1^{er} septembre 2023 :

- un début d'activité avant 21 ans permettra un départ à 63 ans ;
- avant 20 ans, un départ à 62 ans ;
- avant 18 ans, un départ à 60 ans ;
- avant 16 ans, un départ à 58 ans.

Elles remplaceront ainsi les deux bornes d'âge actuelles de 16 et 20 ans à compter du 1^{er} septembre 2023.

La **condition de durée d'activité requise avant la borne d'âge est inchangée**, à savoir 5 trimestres (ou 4 trimestres pour les assurés nés au cours du 4^{ème} trimestre) validés à la fin de l'année au cours de laquelle l'assuré atteint l'âge en question.

Le décret précise que la durée d'assurance cotisée requise pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue est entendue comme la durée d'assurance :

- accomplie dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ;
- ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré ;
- au moins égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir une pension à taux plein.

Rappelons que la durée d'assurance requise pour le taux plein varie en effet selon l'année de naissance de l'intéressé et que la loi réformant les retraites accélère le passage à une durée d'assurance de 43 ans (172 trimestres), qui sera effective pour les générations nées à compter de 1965.

Pour les **assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1969 et ayant débuté leur activité avant 20 ans**, compte tenu de l'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite, le décret prévoit une montée en charge progressive de l'âge du départ anticipé à la retraite, qui varie de 60 à 62 ans selon l'année de naissance, dans les conditions suivantes :

- pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963 inclus, l'âge d'ouverture des droits est fixé par le décret à 60 ans ;
- pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1963 et le 31 décembre 1968 inclus, cet âge est fixé « deux ans et six mois » avant leur âge légal de départ à la retraite, soit :
 - 60 ans et 3 mois pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1963 ;
 - 60 ans et 6 mois pour ceux nés en 1964 ;
 - 60 ans et 9 mois pour ceux nés en 1965 ;
 - 61 ans pour ceux nés en 1966 ;
 - 61 ans et 3 mois pour ceux nés en 1967 ;
 - 61 ans et 6 mois pour ceux nés en 1968 ;
- pour les assurés nés en 1969, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 61 ans et 9 mois.

En outre, le décret introduit une **clause de sauvegarde** » pour les assurés éligibles au dispositif de départ anticipé pour carrière longue avant le 1^{er} septembre 2023, qui ne le seront plus après cette date du fait de l'accélération du calendrier de relèvement de la durée d'assurance requise de leur génération.

Sont concernés les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963 et qui justifient, avant le 1^{er} septembre 2023, de la durée d'assurance requise pour le bénéfice du dispositif avant l'entrée en vigueur de la loi (début d'activité avant 20 ans et 168 trimestres cotisés).

Ceux-ci pourront demander à prendre leur retraite anticipée à taux plein, à compter du 1^{er} septembre 2023, dans les conditions d'ouverture de droit applicables avant l'entrée en vigueur de la réforme.

Par ailleurs, la loi prévoit que les **trimestres acquis au titre de l'AVPF (assurance vieillesse du parent au foyer), ainsi que de l'AVA (assurance vieillesse des aidants)** seront désormais réputés avoir donné lieu à cotisations et donc pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrière longue, dans une limite fixée par le décret à quatre trimestres.

2.2 Les aménagements pour les départs anticipés pour incapacité permanente

Le dispositif de départ anticipé au titre de l'incapacité permanente est adapté du fait du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.

Avant la réforme, les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente pouvaient partir à compter de l'âge de 60 ans. Désormais, la nouvelle loi différencie l'âge de départ selon le taux d'incapacité permanente fixé par le décret.

- Les personnes victimes **d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 20 % pourront continuer à partir à 60 ans** à bénéficier d'une retraite à taux plein. Pour pouvoir partir de manière anticipée à la retraite, l'incapacité doit, comme auparavant, être la conséquence soit d'une maladie professionnelle, soit d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

- Pour les **assurés justifiant d'une incapacité permanente d'un taux inférieur à 20 %, mais supérieur à 10 %**, il sera encore possible de partir à la retraite de manière anticipée. Mais, la condition d'âge de départ à la retraite assortie d'une pension calculée au taux plein **sera abaissée de deux ans, soit 62 ans à terme, au lieu de 60 ans jusqu'à maintenant**. Pour partir à la retraite de manière anticipée, ces assurés doivent remplir les conditions détaillées à l'article L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale qui restent inchangées : atteindre un taux d'incapacité d'au moins 10 %, avoir été exposé à des risques professionnels pendant un nombre d'années, établir un lien direct entre l'incapacité et cette exposition. L'existence de ce lien et la durée d'exposition doivent en principe être vérifiées par une commission pluridisciplinaire.

Plusieurs évolutions sont apportées par les décrets pour faciliter l'instruction des dossiers de demande de départ anticipé par la commission pluridisciplinaire.

Le décret précise que **l'avis de la commission pluridisciplinaire ne sera pas requis lorsque l'incapacité permanente est consécutive à une maladie professionnelle liée à une exposition à un ou des facteurs de risque sortis du C2P au 1^{er} octobre 2017** : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux. Le salarié n'a pas à justifier d'une durée d'exposition aux facteurs de risques professionnels, ni à établir que son incapacité permanente est directement liée à l'exposition à ces risques.

En outre, le décret prévoit **la suppression de la condition d'identité des lésions pour une incapacité permanente comprise entre 10 % et 19 %**. Actuellement, si l'incapacité permanente est consécutive en tout ou partie à un accident du travail, l'assuré doit justifier que ce dernier a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre de la législation sur les maladies professionnelles. Désormais, la loi différencie selon le taux d'incapacité permanente fixé par le décret en Conseil d'État :

- pour les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 % et 19 %, la condition d'identité de lésions est supprimée ;
- pour les assurés dont le taux d'incapacité permanente est d'au moins 20 %, cette condition perdure.

Enfin, le décret prévoit un **élargissement des justificatifs d'exposition aux risques professionnels transmis auprès de la commission pluridisciplinaire pour demander l'accès à la retraite anticipée**, afin d'en faciliter l'instruction. Seront désormais incluses dans les informations à transmettre, les listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques (exposition à des postures pénibles, manutentions manuelles de charges et/ou vibrations mécaniques). Ainsi, le fait que le ou les métiers ou activités que l'assuré a exercés pendant 17 ans, soient inscrits dans une liste de métiers ou activités, qui devra être établie par les branches dans le cadre de la réforme, pourra servir de justificatif pour établir le lien entre l'incapacité permanente et l'exposition à ces facteurs de risque.

2.3 La retraite anticipée pour handicap

La loi prévoit que l'âge de départ sera abaissé « *d'une durée pouvant aller jusqu'à neuf ans* » pour les personnes en situation de handicap. **Cet âge minimal de départ anticipé est fixé à 55 ans.**

La loi prévoit également la suppression de la double condition de trimestres cotisés et validés en situation de handicap, pour ne conserver **que la condition de trimestres cotisés**. Celle-ci correspond à une fraction de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux maximum de 50 %, et sera désormais fonction de l'année de naissance des assurés.

Notons une **diminution de la durée d'assurance cotisée pour les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1973**. Pour compenser l'accélération du relèvement du nombre de trimestres requis pour bénéficier du taux plein, pour les générations nées à compter du 1^{er} septembre 1961 jusqu'au 31 décembre 1972, le décret prévoit d'augmenter le nombre de trimestres d'assurance cotisée à déduire de la durée d'assurance de droit commun. Il maintient ainsi le rythme de progression de la réforme Touraine de la loi du 20 janvier 2014. Pour les générations 1973 et suivantes, la durée d'assurance cotisée requise reste identique à celle en vigueur avant la réforme, puisque la durée d'assurance à taux plein n'a pas changé pour elles.

Pour rappel, les assurés qui ne sont pas en mesure de justifier de l'incapacité permanente sur une fraction des durées requises ont la possibilité saisir une commission placée auprès de la CNAV, afin de permettre la validation rétroactive de trimestres en situation de handicap et ainsi bénéficier du dispositif de retraite anticipée de travailleurs handicapés. Actuellement, ce recours est conditionné notamment à la justification d'un taux d'incapacité permanente supérieur à 80 % au moment de la demande de liquidation de la pension de retraite. Afin d'ouvrir plus largement la saisine de cette commission ad hoc, le **taux d'incapacité nécessaire pour saisir la commission ad hoc au moment du départ à la retraite est abaissé de 80 % à 50%**.

2.4 La retraite anticipée pour inaptitude et invalidité

Le décret **maintient l'âge de départ à la retraite des personnes invalides ou inaptes à partir de 62 ans**, devenant ainsi un dispositif de départ anticipé du fait du report de l'âge légal de départ à 64 ans.

La loi détaille les assurés concernés à l'article L. 351-1-5 CSS, que sont :

- les assurés obtenant leur retraite au titre de l'inaptitude au travail ;
- les bénéficiaires d'une pension d'invalidité, à laquelle succède la retraite au titre de l'inaptitude au travail ;
- les bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés), réputés inaptes au travail ;
- les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 50 %, reconnu par la commission départementale d'aide aux personnes handicapées.

Les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH) sont informés au plus tard six mois avant l'âge de passage en retraite d'une part, sur la transformation de l'allocation adultes handicapés (AAH) en retraite, d'autre part, sur la possibilité de s'opposer par écrit à cette transformation quatre mois avant d'atteindre leurs 62 ans.

3. Mesures permettant de réduire la durée de cotisation ou d'attribuer une surcote

3.1 La surcote des parents

La loi Retraites a prévu un mécanisme dérogatoire permettant aux parents de bénéficier de la surcote au titre de l'année précédant l'âge minimum de départ à la retraite. Sont concernés les parents ayant validé au moins un trimestre de majoration pour enfant au titre :

- de la maternité, de l'éducation ou de l'adoption ;
- de son handicap ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à son complément ou, en lieu et place de ce dernier, à la prestation de compensation ;
- du congé parental d'éducation.

Le montant de la majoration de pension est le même que celui applicable au titre de la surcote « classique », **à savoir 1,25 % par trimestre accompli pendant la période**. Ainsi, les parents peuvent bénéficier à ce titre d'une surcote atteignant au maximum 5 %. L'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2023.

3.2 Les évolutions en matière de majoration pour enfants

Rappelons que sont attribués **4 trimestres par enfant** à la mère **au titre des conséquences de la maternité** sur leur vie professionnelle.

Une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est accordée aux parents pour chaque enfant mineur **au titre de son éducation** pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption. En outre, une majoration de durée d'assurance de **4 trimestres est attribuée, pour chaque enfant adopté durant sa minorité**, à ses parents au titre de l'incidence sur leur vie professionnelle de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci. Les majorations « éducation » ou « adoption » peuvent jusqu'à présent être attribuées, au choix du couple, soit intégralement au père, soit intégralement à la mère, ou être réparties entre eux. Pour ces majorations « éducation » et « adoption », les parents désignent d'un commun accord, dans le délai de 6 mois à compter du 4^{ème} anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage. En l'absence de choix dans ce délai, les trimestres sont automatiquement accordés à la mère.

La loi modifie la règle d'attribution libre des majorations « éducation » et « adoption » pour garantir à la mère le bénéfice d'au moins la moitié de chacune. Chaque mère bénéficie désormais d'au moins 2 trimestres de majoration pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption et, en cas d'adoption, d'au moins 2 trimestres pour chaque enfant adopté durant sa minorité.

3.3 Privation de l'attribution des majorations de durée d'assurance et de pension pour enfants des parents condamnés pour violences et maltraitance à l'encontre de son enfant

Rappelons que 4 trimestres supplémentaires par enfant peuvent actuellement être attribués aux parents au titre de l'éducation de leurs enfants. Un parent ne peut toutefois pas bénéficier d'une telle majoration s'il a été privé de l'exercice de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale par une décision de justice au cours des 4 premières années de l'enfant.

La réforme complète cette mesure en précisant que **la majoration n'est pas non plus due en cas de privation de l'exercice de l'autorité parentale ou de retrait de l'autorité parentale sur décision du juge pénal, à la suite d'une condamnation pour crime ou délit commis contre l'enfant**.

Dans ce cas, il n'est pas exigé que la décision pénale soit prise dans les 4 premières années de l'enfant.

4. Mesures sur l'emploi des seniors

4.1 Le cumul emploi retraite

Pour rappel, le dispositif de cumul-emploi retraite, qui permet de cumuler une pension de retraite et une activité professionnelle, existe actuellement sous deux formes :

- le cumul-emploi retraite intégral (ou « *total* »), pour les salariés bénéficiant du taux plein et ayant liquidé la totalité de leurs pensions ;
- le cumul-emploi retraite partiel (ou « *plafonné* »), pour les salariés ne remplissant pas ces conditions.

Jusqu'à présent, la reprise ou la poursuite d'une activité par une personne ayant fait liquider sa retraite n'ouvrait droit à aucun avantage de vieillesse, sauf dans le cadre d'une retraite progressive.

Avec la réforme des retraites, il sera possible à compter du 1^{er} septembre 2023, de **générer des droits à la retraite en cas de cumul intégral**, et ainsi de **bénéficier d'une seconde pension**, dont le montant sera plafonné par décret à paraître, sous réserve d'un délai de carence de six mois après liquidation de la première pension, lorsque l'emploi est repris auprès du dernier employeur. La nouvelle pension **n'ouvrira pas droit à surcote** et son montant sera plafonné par décret. Le salarié ne pourra bénéficier que **d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite**, qui sera attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite.

4.2 La retraite progressive

Rappelons que la retraite progressive permet de poursuivre provisoirement une activité réduite, tout en percevant une partie de sa pension de retraite, de manière à ménager une transition entre l'activité professionnelle et sa cessation.

Actuellement, la retraite progressive peut être demandée par toute personne ayant atteint l'âge légal de la retraite moins 2 ans (soit, jusqu'à présent, 60 ans) et justifiant d'une certaine durée d'assurance (au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, tous régimes de retraite obligatoires confondus). Le passage à la retraite progressive implique, pour les salariés soumis à une durée de travail, de liquider une pension provisoire tout en poursuivant, à titre exclusif, une activité à temps partiel comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise.

Dans le cadre de la réforme des retraites, le dispositif est maintenu et son accès est élargi et facilité. L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au 1^{er} septembre 2023, sous réserve pour certaines de la publication des décrets nécessaires à leur application. Les nouvelles conditions d'âge et de durée d'assurance requises seront fixées par décret. Le régime de la retraite progressive sera également modifié, comme suit :

- Ce dispositif sera élargi à **l'ensemble des régimes de base et étendu aux salariés non soumis à une durée du travail**, sous réserve d'une diminution du revenu professionnel fixée par décret.
- En cas de demande d'accès à la retraite progressive de la part d'un salarié ayant atteint l'âge, **l'accord de l'employeur est réputé acquis** à défaut de réponse écrite et motivée de sa part dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande du salarié. Un décret doit définir les conditions dans lesquelles la demande du salarié doit être effectuée.
- Le refus opposé par l'employeur à la demande de retraite progressive sera limité aux cas où la durée souhaitée serait **incompatible avec l'activité économique de l'entreprise**, cette notion n'étant pas définie par la loi.

5. Un nouveau régime social des indemnités de rupture pour favoriser l'emploi des seniors

5.1 Nouveauté liée à l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée

A compter du 1^{er} septembre 2023, le **régime social** de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée **est unifié quelle que soit la situation du salarié au regard du droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**, afin de limiter le recours massif à la rupture conventionnelle dans les années précédant l'âge de départ en retraite ; elle bénéficiera d'une exonération de cotisations sociales (dans certaines limites), d'une exonération de CSG/CRDS (dans certaines limites), d'une exemption de forfait social, mais sera assujettie à une contribution patronale de 30 % pour la part exclue de cotisations sociales.

5.2 Nouveauté liée à l'indemnité de mise à la retraite

A compter du 1^{er} septembre 2023, le taux de la contribution patronale due sur l'indemnité de mise à la retraite est **ramené de 50 % à 30 %**. En outre, alors que cette contribution est actuellement assise sur la totalité du montant de l'indemnité, elle ne concerne plus à partir de cette date que sa part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

6. Fermeture des régimes spéciaux

Avec l'introduction de la clause dite « **du grand-père** », les agents recrutés à compter du 1^{er} septembre 2023 ne pourront plus entrer dans les régimes spéciaux suivants : RATP (Régie autonome des transports parisiens), IEG (Industries électriques et gazières), Clercs et employés de notaires ; Membres du Conseil économique, social et environnemental, Banque de France.

Ils seront affiliés au régime de droit commun pour l'assurance vieillesse et à l'Agirc-Arrco pour le régime complémentaire.

7. Quelques autres mesures...

7.1 Prise en compte des IJSS des congés maternités dans le salaire de base servant au calcul de la pension

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les indemnités journalières versées dans le cadre des congés maternité commencés à partir du 1^{er} janvier 2012 sont prises en compte dans le salaire de base servant au calcul de la pension et non uniquement au titre de la durée d'assurance requise.

La loi prévoit qu'à compter du 1^{er} septembre 2023, **seront prises compte les indemnités journalières versées lors des congés maternité ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2012**. Ces indemnités seront évaluées sur une base forfaitaire selon des modalités fixées par décret.

7.2 Assimilation de certains stages de la formation professionnelle à des périodes de cotisation

Jusqu'à présent, certains stages de la formation professionnelle indemnisés par l'État sur la base d'une assiette forfaitaire réduite ne permettaient pas la validation de trimestres d'assurance au titre de la retraite.

A compter du 1^{er} septembre 2023, il est **prévu que certaines périodes de stage seront assimilées à des périodes de cotisation afin de renforcer les droits à la retraite des stagiaires**.

Sont concernées les périodes de stage suivantes :

- dont les cotisations sociales ont été prises en charge par l'État et ayant pour finalité l'insertion dans l'emploi par la pratique d'une activité professionnelle définies par décret en Conseil d'État à paraître ;
- réalisées par des jeunes de 18 à 26 ans dans le cadre de l'article 3 de la loi 79-575 du 10 juillet 1979 portant diverses mesures en faveur de l'emploi ;
- d'initiation à la vie professionnelle suivies par des jeunes de 16 à 25 ans conformément à l'article L 980-9 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.

8. Mesures pour lutter contre l'usure professionnelle

8.1 Mobilisation du Compte professionnel de prévention (C2P) pour accompagner l'usure professionnelle

Alimentation du C2P

L'acquisition des points se fera en fonction du nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé, selon des modalités qui seront déterminées par décret. En outre, **le plafond de 100 points sera supprimé**.

Création d'un nouveau cas d'utilisation du C2P

Au-delà des trois utilisations actuelles du C2P que sont le financement d'une formation, le passage à temps partiel et le départ anticipé à la retraite, il est créé un nouveau cas d'utilisation du C2P, la **possibilité de s'engager dans un projet de reconversion professionnelle, en vue d'occuper un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels**.

La demande d'utilisation du C2P pour un projet de reconversion professionnelle pourra **intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte**. Il en sera de même pour une demande de formation suivie dans ce cadre, que le demandeur soit salarié ou demandeur d'emploi.

Le C2P pourra être utilisé pour financer des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience. À cette fin, les points acquis seront convertis en euros pour couvrir les frais pédagogiques afférents.

En cas d'actions de formation devant être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, les salariés concernés pourront demander un **congé spécial dit « de reconversion professionnelle »** à leur employeur, dans des conditions qui seront précisées par décret. Ils pourront alors utiliser les points de leur C2P pour assurer le maintien de leur rémunération pendant ces périodes.

La durée du congé sera **assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté**. Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages acquis avant le début du congé.

Le projet de reconversion professionnelle fera l'objet d'un accompagnement par les OPCO qui informeront, orienteront et aideront les salariés à formaliser leur projet.

Par ailleurs, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales dites « associations Transitions Pro » (ATPro), en charge des projets de transition professionnelle, assureront l'instruction et la prise en charge administrative et financière des projets de reconversion professionnelle, dans des conditions qui seront fixées par décret.

Aménagement de l'utilisation du C2P pour un passage à temps partiel

Il sera possible pour le salarié d'utiliser les points issus du C2P, **pour un passage à temps partiel**, selon un plafond fixé par décret à paraître, **avant le 60^{ème} anniversaire du salarié**.

Une promotion du recours au C2P

La loi prévoit que l'organisme gestionnaire (Cnam au niveau national, Carsat au niveau local) devra communiquer sur le dispositif du C2P à l'égard des employeurs et des bénéficiaires de compte C2P.

8.2 Nouveau cas d'utilisation du projet de transition professionnelle

Un salarié concerné par des facteurs de risques professionnels, pourra mobiliser **les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF) en vue de financer une action de formation certifiante suivie dans le cadre d'un congé de transition professionnelle, en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels**.

Le projet de transition professionnelle sera géré et financé par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées Associations Transitions Pro (ATpro), avec les fonds qu'elle reçoit de la part de France compétences. Le bénéfice de ce mécanisme de projet de transition professionnelle est subordonné à la réunion de deux conditions :

- il devra faire l'objet d'un cofinancement assuré par l'employeur, dans des conditions fixées par décret à paraître ;
- le salarié devra justifier d'une durée minimale d'activité professionnelle, déterminée par décret à paraître, dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels, sauf s'il bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L 5212-13 du Code du travail.

8.3 Création d'un fonds pour la prévention de certains risques professionnels

La loi Retraites a créé un **fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu)** au sein de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale d'assurance maladie. La dotation de ce fonds sera fixée chaque année par arrêté.

Ce fonds participera au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle, au profit des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L 4161-1 du Code du travail, c'est-à-dire à des contraintes physiques marquées, soit manutention manuelle de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques.

Les orientations du fonds seront définies, notamment, en fonction des listes des métiers et activités particulièrement exposés aux risques professionnels visés ci-dessus, établies, le cas échéant, par les branches professionnelles.

Le fonds de prévention pourra financer :

- directement des entreprises, notamment celles identifiées par les Carsat, pour soutenir leurs démarches de prévention des risques professionnels et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ces risques ;
- des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail constitués dans les branches ayant conclu une convention avec la Cnam ;
- France compétences, à charge pour celle-ci de répartir ensuite la dotation entre les commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour financer des projets de transition professionnelle.

Sources :

- Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023
- Décret n°2023-435 et 2023-436 du 3 juin 2023

*A jour des textes au 3 juillet 2023

Parole d'expert



Interview

réalisée le 28 juin 2023

Pouvez-vous en quelques mots présenter VERSPIEREN ?

VERSPIEREN un courtier familial français totalement indépendant. Notre siège social est situé à Wasquehal. Nous employons 2250 collaborateurs et notre chiffre d'affaires est de 438 millions d'euros en 2022. Le groupe compte 22 filiales. La Direction Epargne Retraite Groupe, qui existe depuis 20 ans est dirigée par Thomas DUCORPS et compte 14 collaborateurs. L'une de nos missions de courtier spécialisé en Assurances de Personnes est d'apporter une solution en matière de protection sociale complémentaire à nos clients. Nos secteurs d'intervention privilégiés sont les PME et ETI entre 50 et 5000 collaborateurs qui nous ressemblent, principalement en région.

Pouvez-vous nous rappeler les impacts de la précédente réforme des retraites, où nous avons connu un relèvement de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans ?

Vous serait-il possible de nous donner une estimation financière des augmentations des coûts en matière de prévoyance et de frais de santé, pour les entreprises ?

Suite à la dernière réforme des retraites, qui a porté l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans, nous avons constaté des impacts forts en matière de régime frais de santé particulièrement sur le volet invalidité. En effet, les coûts des régimes en santé et prévoyance ont augmenté de 15 à 20% en 2010 après la Réforme Sarkozy.

Thomas DUCORPS

Thomas Ducorps est Directeur Epargne Retraite Entreprise du Groupe Verspieren depuis le 1^{er} Janvier 2023.

Diplômé de l'EM Normandie en 2004 et titulaire d'un DU Gestion de patrimoine à l'AUREP, homme de terrain, Thomas Ducorps, 43 ans est spécialiste et passionné par l'épargne salariale et la retraite collective qu'il pratique depuis 19 ans dont 12 ans dans le grand courtage. Après 4 ans au Gan, il a passé 12 ans chez Verspieren principalement en fonction de Directeur de Marché Epargne Retraite. De 2019 à fin 2022, il était Responsable du développement commercial Middle Market Epargne & Retraite d'Entreprise chez AXA Santé et Collectives France.

Cette année, un nouveau benchmark a été réalisé par les actuaires de VERSPIEREN, et les prévisions semblent plutôt optimistes, notamment en raison du maintien du régime de faveur pour le départ à la retraite des salariés en invalidité.

D'expérience, les populations les plus âgées consomment plus en frais de santé et plus longtemps ; la consommation en frais de santé des personnes âgées de plus de 60 ans est évaluée à 63% de plus que la moyenne ; soit, 752 € de dépenses versus 460€ pour les autres. Le fait de reculer l'âge légal de départ à la retraite risque d'entraîner une augmentation du coût des garanties de protection sociale complémentaire. Concernant les frais de santé, les statistiques de Verspieren prévoient, sur les huit prochaines années, une hausse totale de 2,70%, soit 0,34% par an.

Au niveau de la prévoyance, le vieillissement de la population active lié à la réforme des retraites va entraîner également une hausse des coûts liés aux décès ; les impacts chiffrés se traduisent par une augmentation de 2,98% sur huit ans, soit une augmentation annuelle de 0,36%.

Pour le régime de retraite et plus particulièrement les passifs sociaux, les impacts liés à l'allongement de la carrière de deux ans vont se manifester par une plus grande probabilité de décès et par plus de collaborateurs qui n'achèveront pas leurs carrières en emploi. Notons qu'en 2023 que seuls 56% des seniors sont encore en activité entre 55 et 64 ans.

Les DRH auront pour mission d'anticiper les changements à venir, ce qui aura un double effet : un impact bénéfique sur les contrats de protection sociale complémentaire, ainsi que sur l'employabilité des seniors et la transition emploi et retraite.

Face à ce diagnostic, quelles sont les solutions qui peuvent s'ouvrir aux entreprises et leurs collaborateurs ?

Les questions de l'emploi et de la retraite sont essentielles et étroitement liées. En effet, la gestion du maintien dans l'emploi du salarié senior, avec un dispositif comme la retraite progressive par exemple, peut constituer une opportunité pour l'entreprise. En outre, pour assurer la transmission des savoirs et des compétences ou encore faire face à la pénurie de main d'œuvre, le recours au cumul emploi retraite peut-être une solution. A ce jour près de 500 000 retraités bénéficient du dispositif emploi-retraite

Par ailleurs, le salarié peut avoir la possibilité de partir plutôt à la retraite en utilisant son compte épargne temps (CET), s'il existe au sein de l'entreprise. En outre, il pourra profiter à son départ en retraite d'un capital et/ou d'une rente, constitué grâce à un plan d'épargne retraite supplémentaire.

Beaucoup de dispositifs peuvent être mis en place par les entreprises, mais le prérequis est d'établir un bilan en amont et d'auditer/anticiper avec prévision le sujet de la Transition/Emploi Retraite.

Au quotidien, nous sommes interrogés par des dirigeants ou des salariés qui souhaitent connaître leur âge de départ ou le montant de leur retraite. Leur objectif est d'étudier les différents scénarii qui peuvent s'ouvrir à eux. Ils peuvent continuer leur activité jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Aussi, ils peuvent interrompre leur activité et poursuivre avec une période de chômage avant d'être en retraite. Sur ce point, notons le « *double effet ciseau* » avec la réforme de l'assurance chômage, car celle-ci a diminué la durée d'indemnisation et la validation de trimestres. Enfin, ils peuvent optimiser le montant de leur retraite au moyen des régimes d'épargne salariale et de retraite supplémentaire mis en place dans l'entreprise.

Le rôle du DRH va s'avérer fondamental en matière de retraite, notamment en mettant en garde les salariés sur ses effets. En effet, le taux de remplacement (montant de retraite perçu par rapport au dernier salaire) à la retraite est d'environ 52% pour les cadres et 68% pour les non-cadres.

Si l'on se réfère aux dernières prévisions de la semaine dernière, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) a indiqué que la réforme des retraites ne permettra pas en aucun cas de résorber les déficits du régime.

Le DRH a un rôle à jouer « *pour mettre le pied à l'étrier* », à la mise en œuvre de régimes collectifs d'épargne salariale et de retraite supplémentaire au sein de l'entreprise. Les outils sont divers : les plans d'épargne entreprise (PEE), les plans d'épargne pour la retraite collectifs (PERCOL), les plans d'épargne retraite obligatoires (PERO) ou encore les plans d'épargne retraite individuels (PERI). Le salarié pourra être incité à compléter son épargne d'entreprise grâce à des versements volontaires. « *La retraite, c'est de la prévoyance différée. Il faut agir sur la baisse du pouvoir d'achat d'aujourd'hui et encore plus sur celui des années à venir.* »

Quelles sont les craintes que peuvent rencontrer les entreprises et leurs salariés face aux sujets d'actualité que sont la réforme des retraites et le projet de loi sur le partage de la valeur ?

Réclamer du pouvoir d'achat supplémentaire direct ou indirect est une préoccupation pour les salariés. Une des réponses est à l'étude dans le projet de loi sur le partage de la valeur, actuellement débattu à l'Assemblée nationale ; en effet, il est prévu qu'au 1^{er} janvier 2024, la mise en place de dispositifs d'épargne salariale soit obligatoire dans les entreprises de 11 à 50 salariés.

En France, il faut noter que 35% des entreprises sont équipées d'un plan d'épargne retraite (PER). Seules 20% des entreprises de moins de 250 salariés disposent d'un PER.

Les DRH pensent à tort que mettre en place de l'épargne salariale et retraite, peut-être « *technique, chronophage et que cela ne suscite pas l'intérêt des salariés* ».

La loi Pacte a rendu le salarié, « acteur de sa retraite », en lui offrant la possibilité de faire des versements complémentaires déductibles d'impôt sur le revenu et dorénavant récupérables en capital. Les salariés peuvent choisir d'abonder ou non à titre personnel les outils mis à leur disposition. En outre, ils ont la possibilité de débloquer leur épargne salariale pour l'acquisition de leur résidence principale. Ils peuvent aussi récupérer leur épargne retraite en rente et/ou en capital lors de leur départ à la retraite. Notons qu'il est également prévu la création de nouveaux cas de déblocage anticipé, que sont l'achat d'un véhicule propre, la rénovation énergétique de l'habitat ou la qualité de proche aidant.

Les DRH ne doivent pas être anxieux au sujet des effets de la réforme des retraites, pour laquelle nous sommes encore dans l'attente de la publication de nombreux décrets nécessaires à sa mise en œuvre au 1^{er} Septembre.

L'objectif pour les entreprises sera d'auditer les régimes existants, de mettre en place de nouveaux outils et d'en assurer leur pilotage.

« 2023 est l'année de la marque employeur ; 2024 sera celle de la transition entre l'emploi et la retraite ».

Quels conseils donneriez-vous pour bâtir une « véritable politique seniors » au sein de l'entreprise ?

Il faut profiter de l'opportunité que nous offre la réforme des retraites pour s'adapter au monde de demain, avec des seniors qui seront plus nombreux dans les entreprises. Pour cela, des outils sont à la disposition des entreprises pour améliorer la transition emploi/retraite, avec notamment les bilans retraite, les bilans santé. Les DRH ont la faculté de se faire accompagner par des experts extérieurs à l'entreprise, afin d'avoir un regard impartial, puis, pour les salariés et les partenaires sociaux, d'avoir un œil neutre, sur les propositions de solutions sur l'employabilité des seniors.

Que pouvez-vous nous dire au sujet de l'absentéisme rencontré dans de nombreuses entreprises ?

Le Covid-19 a changé la donne. Aujourd'hui, les entreprises, quels que soient leur taille ou leurs secteurs d'activité, sont toutes confrontées à un absentéisme accru, en France, 42% des salariés se sont mis au mois une fois en arrêt de travail en 2022 contre 30% en 2019. Cela touche principalement les jeunes de moins de 35 ans, qui sont le plus souvent absents. Ce sujet va avoir un impact sur le coût de la prévoyance dans les entreprises, mais aussi pour la Sécurité sociale. En effet, une réflexion est en cours au ministère de l'Économie sur d'éventuelles mesures pour remédier à cet accroissement des arrêts maladie.

La Cité des Entreprises - MEDEF Lille Métropole

Campus Entreprises et Cités
40, Rue Eugène Jacquet - 59708 Marcq-en-Baroeul Cedex
Tél. : 03 20 99 45 35
lacitedesentreprises@citeonline.org

Directeur de la publication :

Yann ORPIN

Rédacteur en chef : Rédactrice :

Arnaud COUSIN

Astrid FEUILLET



Responsable de la Communication :

Marion SIGIER

Le service juridique de La Cité des Entreprises reste à votre disposition pour répondre aux questions des adhérents.

Vous pouvez retrouver ce BIM et les précédents sur le site internet :

www.lacitedesentreprises.com

