

Réforme des retraites et impacts sur la gestion des fins de carrières en entreprise

13 juin 2023





Karin Dulac
Avocate Associée

+33 6 79 11 98 69
karin.dulac@ogletree.com



Pascale Ernst
Avocat Of Counsel

+33 6 62 48 00 62
pascale.ernst@ogletree.com

PREMIERE PARTIE : ANALYSE DE LA LOI ET CONSEQUENCES ATTENDUES

Avant propos

Les objectifs de la réforme

- **Financer le système de retraite** : D'après le Rapport du COR de septembre 2022, le système de retraite est à l'équilibre en 2022 mais se dégrade à partir de 2023 et pour les 25 ans à venir. Réel besoin de financement de l'ensemble du système de retraite
- **Rendre le système plus juste et plus équitable** :
 - ✓ Poursuivre la convergence des régimes spéciaux vers le régime général, initiée depuis 20 ans. Fin de certains régimes spéciaux, avantages plus favorables issus d'historiques anciens ne sont plus acceptables et constituent un frein à la fluidité du marché du travail.
 - ✓ Financer des mesures pour les pensionnés dont les retraites sont modestes, les salariés souffrant d'usure professionnelle ou ayant commencé à travailler jeunes, les travailleurs aidants
- **Enjeu de confiance, de lisibilité et de justice sociale**

Le point sur les textes (1/3)

- Loi n° 2023-270 de financement rectificative de la sécurité sociale du 14 avril 2023
 - ✓ *Le Gouvernement a choisi l'instrument de la loi de financement de la sécurité sociale pour la réforme des retraites, et non une loi ordinaire*
- Décrets du 3 juin 2023 n° 2023-435 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi du 14 avril 2023 et n° 2023-436 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023
- D'autres textes sont en attente afin de mettre en œuvre la réforme des retraites. La plupart des mesures devant s'appliquer au 1^{er} septembre 2023, d'autres décrets devraient être publiés dans les prochains mois
 - ✓ Dans les prochaines semaines, selon le Ministère du travail. Les conseils d'administration des caisses de sécurité sociale devraient être saisis pour avis préalable

Régimes supplémentaires individuels (PER ou anciens PERP) ou collectifs (PER d'entreprise ou régimes à cotisations définies ou prestations définies pour les salariés) –
Réforme par la loi PACTE du 22 mai 2019

Régimes complémentaires (AGIRC-ARRCO, RCI, IRCANTEC, etc.)
Réforme unique AGIRC-ARRCO au 1^{er} janvier 2019 – Salaire jusqu'à 8 PASS (351,936 € en 2023)

Régimes légaux de sécurité sociale – **Réforme du 14 avril 2023**
3 régimes alignés – Salaire jusqu'à 1 PASS (43,992 € en 2023)
(régime général des salariés, régime des indépendants et régime agricole)

Régimes supplémentaires individuels ou collectifs
Réforme par la loi PACTE du 22 mai 2019

PER

Régimes légaux complémentaires – AGIRC ARRCO

Régime universel
jusqu'à revenu
professionnel = 3 PASS
(approx. 132.000€)

Régimes légaux de sécurité sociale

Les points principaux (en gras, les thèmes qui seront traités au cours de la formation)

- La fermeture des régimes spéciaux à compter du 1^{er} septembre 2023 (RATP, Clercs de notaires, Industries Electriques et Gazières, Banque de France, CESE)
- La revalorisation des petites retraites
- **Une réforme des principaux paramètres de calcul des pensions de sécurité sociale (âge et durée d'assurance)**
- **Des mesures pour faciliter la transition vie professionnelle et retraite**
- Des mesures de solidarité (pensions d'orphelin, assurance vieillesse des aidants)

Première Partie : Analyse de la loi et conséquences attendues

- I. Age légal et durée d'assurance
- II. La rupture du contrat de travail des seniors
- III. Conséquences immédiates de la réforme

Deuxième Partie : Gestion des fins de carrière - Analyse et perspectives au vu de la réforme des retraites

- I. Accompagner les salariés à la préparation de la retraite
- II. Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail
- III. Encourager le départ à la retraite
- IV. Offrir de nouvelles perspectives professionnelles aux seniors

I. Age légal et durée d'assurance

- Régime général de sécurité sociale (tous les salariés et dirigeants assimilés) et régimes alignés (travailleurs indépendants non agricoles et agricoles)

✓ **Pension de retraite = SAM x T x d/D**

- ❖ SAM = salaire annuel moyen (plafonné à 1 PASS, calculé sur les 25 meilleures années)
- ❖ T = taux de liquidation / maximum à 50% → **le taux plein**
- ❖ d = durée d'assurance acquise par le salarié dans le régime concerné
- ❖ D = Durée d'assurance de la génération concernée

✓ **Rappel sur le PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale, 43.992€ en 2023**

✓ **Le taux plein de 50%, avant la réforme, est acquis lorsque l'assuré justifie :**

- ❖ D'un âge légal minimum de 62 ans ; **ET**
- ❖ D'un nombre suffisant de trimestres de cotisations tous régimes confondus, qui varie selon l'année de naissance ;
- ❖ Lorsque le nombre de trimestres requis n'est pas atteint, si l'assuré a atteint l'âge légal minimum, il peut liquider sa pension mais il subit une minoration, appelée **décote**. C'est la liquidation à taux réduit

Exemple de calcul de la pension

➤ Liquidation

- ✓ **157 trimestres**, il manque 10 trimestres
- ✓ Décote sur le taux = **43,75%**
- ✓ SAM = 42.000 €

➤ Pension de Sécurité Sociale au 1er décembre 2022 :

- ✓ $42.000 * 43,75% * 157/167 = 17.274 \text{ €}$

A. Retraite de sécurité sociale : avant et après la réforme (1/4)

- L'âge légal de départ à la retraite est reculé progressivement de **62 à 64 ans**
- **La durée d'assurance est portée progressivement à 172 annuités (D)** : cette disposition était prévue par la *Réforme Touraine (Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014)*, pour s'appliquer à partir de la génération née en 1973. **Désormais, cette durée d'assurance est requise à partir des générations nées en 1965. Il y a eu une accélération du calendrier**
- Le taux plein automatique, pour bénéficier d'une retraite sans décote, est **maintenu** à 67 ans
- Pour un assuré qui liquide sa retraite avant 67 ans, la retraite à taux plein est obtenue si atteint âge légal minimum et la durée d'assurance requis pour sa génération.
- Les majorations durée d'assurance (maternité et éducation) sont réorganisées

Article 10 de la loi, Articles L. 161-17-2 CSS ; L. 351-8 CSS et L.351-1-2-1

A. Retraite de sécurité sociale : avant et après la réforme (2/4)

- Surcote : Salariés qui ont atteint l'âge de départ et la durée d'assurance et qui continuent à travailler ont droit à une majoration de pension = 1,25% de la pension pour chaque trimestre supplémentaire accompli
- La loi ajoute une surcote spécifique au titre de l'année précédant l'âge légal minimum (1,25% par trimestre accompli sur cette période) pour les parents ayant validé au moins à un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation / maternité / adoption – **Entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2023**

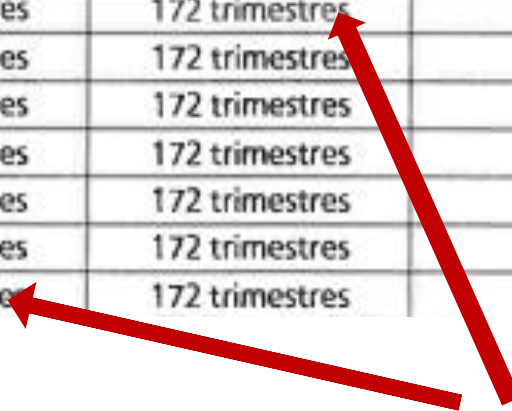
A. Retraite de sécurité sociale : avant et après la réforme (3/4)

- Le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'augmentation de la durée d'assurance requise sont **échelonnés dans le temps**
- **Ils s'appliqueront progressivement à compter du 1^{er} septembre 2023**
 - ✓ Le décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 fixe le calendrier de cet échelonnement pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961
 - ❖ à raison d'un trimestre par année de naissance tant le recul de l'âge légal minimum que pour l'augmentation de la durée d'assurance

CONCLUSION : ce sont clairement les populations les plus proches de la retraite qui sont visées par cette réforme, mais avec des aménagements.

A. Retraite de sécurité sociale : avant et après la réforme (4/4)

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits à pension (hors départs anticipés)		Durée d'assurance requise pour le taux plein		Âge du taux plein automatique (inchangé)
	Avant	Après	Avant	Après	
De 1958 à 1960	62 ans	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	67 ans
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	67 ans
1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961	62 ans	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	67 ans
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	67 ans
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	67 ans
1964	63 ans	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	67 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	67 ans
1966	62 ans	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	67 ans
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	67 ans
1968	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	67 ans
1969	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	67 ans
1970 à 1972	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	67 ans
1973 et après	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	67 ans



B. La retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (1/2)

➤ Dispositions principales :

- ✓ Un régime unique AGIRC – ARRCO, géré paritairement par les partenaires sociaux au niveau national, instauré par l'ANI du 17 novembre 2017
 - ✓ Deux tranches de cotisations T1 (43,992 €) et T2 (jusqu'à 351,000 €)
 - ✓ Acquisition de points de retraite
 - ✓ Pension de retraite : nombre de points * valeur de service du point
 - ✓ Valeur de service
-
- Liquidation sans abattement dès lors que la retraite de base de sécurité sociale est liquidée à taux plein

 - Coefficient temporaire de solidarité les 3 premières années pour les participants nés à partir du 1^{er} janvier 1957, jusqu'à 67 ans. Ce coefficient est annulé si liquidation 4 trimestres calendaires au delà de la date taux plein dans le régime de sécurité sociale

B. La retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (2/2)

- Le régime complémentaire AGIRC-ARRCO est concerné par le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'augmentation de la durée d'assurance :
 - ✓ Date de la liquidation AGIRC ARRCO sans abattement viager est reportée d'autant
 - ✓ **Position attendue de l'AGIRC ARRCO sur une éventuelle modification du coefficient de solidarité pour tenir compte de la réforme**

Article 84 de l'ANI du 17 novembre 2017 instaurant le régime unifié AGIRC ARRCO.

L'âge auquel un salarié peut liquider automatiquement sa pension à taux plein est

- 62 ans
- 64 ans
- 67 ans

La loi de réforme des retraites modifie :

- Les règles de calcul des pensions de sécurité sociale et de retraite complémentaire AGIRC ARRCO
- Les conditions pour obtenir une pension de sécurité sociale à taux plein (âge légal et durée d'assurance requise pour le taux plein)
- L'âge légal minimum de départ à la retraite et la durée d'assurance requise pour le taux plein dans le régime de sécurité sociale et les règles de décote

La loi de réforme des retraites concerne :

- Tous les salariés qui n'ont pas encore liquidé leur pension de retraite
- Tous les salariés qui liquident une pension de retraite à compter du 1^{er} septembre 2023
- Tous les salariés qui atteignent l'âge de 62 ans à partir du 1^{er} septembre 2023

C. Carrières longues : avant la réforme (1/2)

- Deux bornes d'âge
 - ✓ Assurés ayant commencé à travailler avant 16 ans : retraite à taux plein à partir de 58 ans si durée d'assurance = durée requise pour le taux plein pour leur génération majorée de deux années
 - ✓ Assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans : retraite à taux plein à partir de 60 ans si durée d'assurance = durée requise pour le taux plein pour leur génération
- Condition de durée d'activité avant la borne d'âge : 5 trimestres d'assurance validés avant le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle ils ont atteint l'âge concerné

C. Carrières longues : avant et après la réforme (2/2)

- Après la réforme :
 - **Le décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 prévoit 4 bornes d'âge pour l'application du dispositif :**
 - ✓ Salariés ayant commencé à travailler avant 16 ans, départ possible à partir de 58 ans
 - ✓ Salariés ayant commencé à travailler avant 18 ans, départ possible à partir de 60 ans
 - ✓ Salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans, départ possible à partir de 62 ans
 - ✓ Salariés ayant commencé à travailler avant 21 ans, départ possible à partir de 63 ans
 - **Conditions :**
 - ✓ Justifier de la durée d'assurance requise pour le taux plein pour la génération à laquelle le salarié appartient (jusqu'à 43 ans / 172 trimestres à partir de la génération 1965)
 - ✓ Condition de durée d'activité reste la même (5 trimestres)

Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2023

Articles L.351-1-1, D.351-1-1 à D.351-1-3 du CSS – Décret n°2023-436 du 3 juin 2023

C. Carrières longues : après la réforme (2/2) - deux aménagements

- Salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans, ce cas est aménagé pour tenir compte du recul progressif de l'âge légal (voir slide suivante)
 - 60 ans pour les salariés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963
 - ✓ 60 ans et 3 mois : génération née entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1963
 - ✓ 60 ans et 6 mois : génération 1964
 - ✓ 60 ans et 9 mois : génération 1965
 - ✓ 61 ans : génération 1966
 - ✓ 61 ans et 3 mois : génération 1967
 - ✓ 61 ans et 6 mois : génération 1968
 - ✓ 61 ans et 9 mois : génération 1969 (- 2 ans et 3 mois)
 - ✓ 62 ans : à partir de la génération 1970

- ✓ **Clause de sauvegarde** : Pour les salariés qui étaient éligibles au dispositif carrières longues avant le 1^{er} septembre 2023, mais qui ne le seraient plus du fait de l'allongement de la durée d'assurance pour leur génération, les dispositions antérieures sont maintenue (art 8 du décret)

Articles 3-III-2° 8 – Décret n°2023-436 du 3 juin 2023.

D. Retraite et statut de travailleur handicapé (1/2)

Actuellement:

- Les assurés handicapés ayant atteint une certaine durée d'assurance alors qu'ils étaient frappés d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, **peuvent partir à la retraite à taux plein avant l'âge légal de départ.**
- La détermination de cet âge anticipé, fixé entre 55 ans et 61 ans, est actuellement subordonnée à une double condition de durée d'assurance, l'assuré devant réunir:
 - ✓ **un nombre déterminé de trimestres validés, d'une part,**
 - ✓ **et de trimestres cotisés, d'autre part.**
- A ce jour (avant l'entrée en vigueur de la réforme), certains assurés pourtant atteints d'une incapacité permanente et justifiant de la durée d'assurance requise, ne peuvent pas bénéficier de la retraite anticipée pour handicap, faute de pouvoir attester sur une fraction de ces périodes de la reconnaissance administrative de cette incapacité
 - ✓ ceux qui atteignent un taux d'incapacité de **80 %** ont néanmoins jusqu'à présent la possibilité de saisir une commission médicale de l'organisme de retraite qui, après examen de la situation, pouvait valider jusqu'à **30 %** de durée d'assurance

D. Retraite et statut de travailleur handicapé (2/2)

- La réforme cristallise l'âge de départ à la retraite pour ces assurés à partir de **55 ans**, à condition d'avoir cotisé un certain nombre de trimestres
 - ✓ Donc maintien de l'abaissement de l'âge de départ à la retraite pour les assurés handicapés qui ont accompli, **alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50%**, une durée d'assurance fixée par décret
- Le nombre de trimestres requis reste, comme aujourd'hui, fixé à une fraction de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.
 - ✓ pour les **assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1973**: l'entrée dans le dispositif est désormais **subordonnée à la seule réunion d'un certain nombre de trimestres cotisés (suppression de la condition liée aux trimestres validés)**.
 - ✓ Pour les assurés nés **avant le 1^{er} janvier 1973**, la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations est adaptée. Le décret augmente le nombre de trimestres à déduire de la durée de cotisation de droit commun pour neutraliser les effets de l'accélération du calendrier Touraine
- Par ailleurs, peuvent désormais saisir la commission médicale de l'organisme de retraite les assurés ayant atteint **un taux d'incapacité de 50 % pour examen de la situation** s'ils ne peuvent pas attester sur une fraction des périodes cotisées de la reconnaissance administrative de cette incapacité
- **Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023.**

Article 11 -I-5° et 8° de la loi, L 351-1-1 A du CSS ; L. 161-21-1 renvoyant à 351-1-3 ; Décret n° 2023-436 du 3 juin 2023 article 4 ; D 351-1-5 modifié du CSS; D 161-2-4-3, I-al. 2 modifiés

E. Retraite et invalidité

- La pension d'invalidité est celle accordée à un assuré atteint d'une invalidité réduisant des deux tiers sa capacité de travail ou de gain. Pour avoir droit à une pension d'invalidité, l'assuré doit notamment :
 - ✓ **ne pas avoir atteint l'âge légal de départ en retraite** (soit 62 ans)
 - ✓ être hors d'état de gagner, dans un travail quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération qu'il percevait dans sa profession avant la date de l'interruption de travail suivie d'invalidité ou la date de la constatation médicale de l'invalidité
- Là encore, **la réforme cristallise la bascule automatique du bénéfice d'une pension d'invalidité à une pension de retraite à 62 ans en permettant ainsi un départ anticipé en retraite**. En effet, la réforme prévoit que les bénéficiaires d'une pension d'invalidité perdent cette pension lorsqu'ils atteignent l'âge de départ anticipé prévu pour les salariés inaptes (*cf slide 29*)
- **Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023**

Article 11 -I-5° et 8° de la loi, L 351-1-1 A CSS ; renvoyant à 351-1-3 ; L. art. L. 341-1, L. 341-2, L. 341-15, R. 341-2 et R. 313-5 CSS

F. L'usure professionnelle – l'incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail (1/2)

- L'assuré atteint d'une incapacité permanente (IP) **reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail** (hors accident de trajet) pouvait liquider une pension de retraite à **taux plein dès 60 ans**, dans des conditions différentes selon le taux d'incapacité :
 - ✓ Au moins 20% : l'IP reconnue au titre d'une **maladie professionnelle** ouvre droit automatiquement à la retraite anticipée. Dans le cadre d'un accident de travail, le droit n'est ouvert que si le médecin-conseil régional reconnaît que les lésions consécutives à cet accident **sont identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle**
 - ✓ Entre 10 et 19 % : l'assuré doit avoir été exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et établir l'effectivité du lien entre son IP et l'exposition à des facteurs de risque.
 - ❖ En cas d'un accident de travail ou en cas de maladie professionnelle avec exposition à un facteur de risque visé par l'article L 4161-1 du Code du travail (environnement physique agressif, rythme de travail particulier...),
 - ❖ **l'assuré doit démontrer une durée d'exposition (68 trimestres)**
 - ❖ **et une Commission pluridisciplinaire valide l'existence du lien entre l'IP et les facteurs d'exposition**

F. L'usure professionnelle – l'incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail (2/2) **Applicable depuis le 16 avril 2023**

Taux d'IP au moins égal à 20%	Taux d'IP compris entre 10 et 19%
<p>La réforme insère dans la partie législative du Code de la sécurité sociale la règle du départ à taux plein à 60 ans</p>	<p>L'âge de départ est abaissé de deux ans par rapport à l'âge légal, soit 62 ans avec l'entrée en vigueur de la réforme.</p>
	<p>Pour les assurés victime d'un AT, la condition d'identité des lésions est supprimée.</p>
	<p>En cas de maladie professionnelle résultant d'une exposition à certains facteurs spécifiques (contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques, un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées), l'assuré n'a pas à prouver une durée d'exposition et l'effectivité du lien est présumée</p>
	<p>Les branches professionnelles doivent engager, dans les 2 mois suivant la promulgation de la loi, une négociation afin d'établir des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels, ce qui liera la commission pluridisciplinaire. Le fait que le métier ou l'activité exercée figure sur une liste des activités exposant à des contraintes physiques marquées établies par les branches professionnelles permettra d'établir un lien avec l'IP.</p>

- Il avait été évoqué la possibilité que la durée d'exposition aux facteurs de risque soit abaissée à 5 ans au lieu de 17 ans. Cela ne figure pas en l'état dans le décret publié.

G. L'usure professionnelle – l'inaptitude

- *Nouveauté apportée par la réforme des retraites* : les assurés peuvent liquider leur retraite à taux plein avant l'âge légal de départ en retraite, abaissé d'au moins 1 an.
- Le chiffre retenu a été précisé par décret : 62 ans (nouveau cas de départ anticipé).
- Cette catégorie de travailleurs bénéficie d'une retraite calculée à partir du taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée d'assurance requise .
- La notion d'inaptitude n'est pas celle utilisée par le Code du travail. Spécifique au départ anticipé à la retraite, l'inaptitude est caractérisée lorsque l'assuré « *n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé* » et « *se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée* ». Elle est appréciée par la caisse chargée de la liquidation des droits à prestations de vieillesse.
- L'inaptitude dépend d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %
- **Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023.**

Article 11-I-5° de la loi, 9° et 10°, L. 351-7 CSS ; (CSS, art. L. 351-1-1 A) (CSS, art. L. 351-1-5) (CSS, art. L. 351-8, 2°) (CSS, art. R. 351-21) Décret n°2023-435 du 3 juin 2023 - art. 6 article D 351-1-14 nouveau du CSS

L'âge de départ à la retraite est abaissé

- Pour les salariés justifiant d'une carrière longue et pour les salariés handicapés
- Pour les salariés justifiant d'une carrière longue et pour les salariés souffrant d'usure professionnelle
- Pour les salariés qui, soit justifient d'une carrière longue, soit souffrent d'usure professionnelle, soient sont handicapés

L'âge de départ à la retraite est abaissé

- De manière uniforme à 60 ans pour les salariés handicapés, souffrant d'usure professionnelle et ceux ayant une carrière longue
- De manière uniforme à 62 ans pour les salariés handicapés, souffrant d'usure professionnelle et ceux ayant une carrière longue.
- Selon des règles différenciées propres à chacune de ces catégories.

Pour les salariés qui ont commencé à travailler jeunes, les nouveaux textes sont plutôt

- Très injustes car ils reportent brutalement tous les départs anticipés pour carrière longue de 60 à 62 ans
- Difficiles à appréhender car ils modifient le dispositif de fond en comble.
- Plutôt équilibrés en ce qu'ils organisent une montée en charge progressive du recul de l'âge de la retraite anticipée de 60 à 62 ans à partir du 1^{er} septembre 2023.

II. La rupture du contrat de travail des seniors

A. La rupture conventionnelle homologuée (RCH) (1/4)

- Avant l'entrée en vigueur de la réforme, l'indemnité de RCH versée à un salarié :
 - ✓ En droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, **est intégralement assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à CSG, à CRDS et à impôt sur le revenu**
 - ✓ Qui n'était pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite :
 - ❖ bénéficie des exonérations de cotisations de sécurité sociale, de CSG, des CRDS et d'impôt sur le revenu dans les limites applicables à l'indemnité de licenciement
 - ❖ se voit appliquer le forfait social de 20% pour la part de la somme exclue de cotisations de sécurité sociale.
- La réforme **tend à unifier le régime de l'indemnité de rupture conventionnelle**, quelle que soit la situation du salarié au regard du droit à bénéficier d'une pension de retraite légalement obligatoire:

Article 4 I et II - L. 242-1, 11-7° CSS

A. La rupture conventionnelle homologuée (RCH) (2/4)

- L'indemnité de RCH, quelle que soit la situation du salarié, y compris pour les **salariés de bénéficiaire d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**, sera donc désormais:
 - ✓ **Exonérée de cotisations de sécurité sociale**, à hauteur de la plus haute des deux limites suivantes:
 - ❖ Dans la limite de l'indemnité de légale ou conventionnelle de licenciement (ou de RCH)
 - ❖ Dans la limite du double de la rémunération annuelle,

 - ❖ Sans que cette exonération ne puisse dépasser **2 PASS** (soit 87.984 € en 2023)
 - ✓ **Exonérée de CSG/CRDS** dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, sans que cette exonération ne puisse dépasser 2 PASS.
 - ✓ Intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale et à CSG et à CRDS si elle dépasse 10 PASS (soit 439.920 €)

Article 4 I et II - L. 242-1, 11-7° CSS

A. La rupture conventionnelle homologuée (3/4)

➤ **Mise en place d'une contribution spécifique en lieu et place du forfait social**

Suppression du forfait social à la charge de l'employeur sur l'indemnité de RCH, pour sa part **exclue de cotisations de sécurité sociale** (dont le taux est fixé à 20%)

Création d'une contribution à la charge de l'employeur sur l'indemnité de RCH, pour sa part **exclue de cotisations de sécurité sociale**
Taux fixé à **30 %**

➤ **Entrée en vigueur**: Applicable aux indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail **intervenant à compter du 1er septembre 2023**

Article 4 I et II, L. 137-12 CSS ; L. 137-15 du CSS

A. La rupture conventionnelle homologuée (4/4)

ATTENTION:

- La réforme **ne modifie pas le régime fiscal** de l'indemnité de RCH (loi de financement rectificative de la sécurité sociale)
- A ce stade pas d'unification du régime fiscal:
 - ❑ L'indemnité de RCH versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire est **intégralement soumise à l'impôt sur le revenu**
 - ❑ L'indemnité de RCH versée au salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire est exonérée d'impôt à la revenu à hauteur de la plus haute des deux limites suivantes:
 - ✓ Dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de RCH
 - ✓ Dans la limite du double de la rémunération annuelle,Sans que cette exonération ne puisse dépasser **6 PASS** (soit 263.952 € en 2023)
- Dans les prochains mois possible alignement en vue d'une exonération d'impôt sur le revenu dans les limites applicables aujourd'hui au salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire

B. La réforme de l'assurance chômage (1/4)

➤ Les textes :

- ✓ Règlement d'assurance chômage annexé au décret du 26 juillet 2019
- ✓ Modifié par le décret n°2023-33 du 26 janvier 2023 – **entrée en vigueur le 1er février 2023**

B. La réforme de l'assurance chômage (2/4)

- Durée d'affiliation :
 - ✓ 130 jours travaillés ou 910 heures (6 mois) au cours des 36 mois précédant la fin du contrat pour les salariés dont l'âge est de 53 ou plus à l'issue du contrat

- Durée d'indemnisation :
 - ✓ Les allocataires de l'ARE de plus de 53 ans bénéficient d'une durée maximale d'indemnisation de **685 jours (22,5 mois)**, contre 30 mois auparavant
 - ❖ Cette durée est prolongée jusqu'à 4,5 mois si l'allocataire suit une formation validée par Pôle Emploi dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi

 - ✓ Les allocataires de l'ARE de plus 55 ans bénéficient d'une durée d'indemnisation de **822 jours (27 mois)**, contre 36 mois auparavant.

- Cessation de l'indemnisation : lorsque le salarié atteint l'âge légal de la retraite dès lors qu'il justifie d'une durée d'assurance lui ouvrant droit à une pension de retraite à taux plein.

B. La réforme de l'assurance chômage (3/4)

- Maintien des droits jusqu'à la retraite à taux plein
 - ✓ Les **allocataires de 62 ans peuvent voir leurs droits prolongés jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein**, à certaines conditions. L'indemnisation cesse à l'âge de la retraite à taux plein, et au plus tard entre 65 ou 67 ans, âge où on leur attribue une retraite à taux plein, quel que soit le nombre de trimestres
 - ✓ Ces conditions sont les suivantes :
 - ❖ être indemnisé à l'âge de 62 ans
 - ❖ être indemnisé depuis au moins un an
 - ❖ ne pas pouvoir prétendre à une retraite à taux plein
 - ❖ avoir été affilié pendant 12 ans à l'assurance chômage, dont une année continue ou 2 ans discontinus au cours des 5 dernières années
 - ❖ disposer d'au moins 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse
 - ✓ **Maintien de la borne d'âge à 62 ans pour le maintien des droits ARE jusqu'à retraite à taux plein : pour l'instant pas remis en cause.**

B. La réforme de l'assurance chômage (4/4)

➤ Impact combiné réforme des retraites et réforme de l'assurance chômage

- ✓ En 2022, le salarié licencié à 59 ans porté par l'assurance chômage jusqu'à la date de sa retraite à taux plein, car a droit à 36 mois d'ARE et se trouve en situation « indemnisé » à 62 ans
- ✓ A partir de 2023, un salarié licencié à 59 ans (né en 1964) :
 - ❖ voit ses droits à chômage expirer avant d'atteindre l'âge de 62 ans pour bénéficier du maintien de l'ARE jusqu'à sa date taux plein
 - ❖ Et ne pourra liquider une pension de retraite au plus tôt qu'à l'âge de 63 ans, soit potentiellement un « trou » de revenus de 21 mois
- ✓ Par conséquent : ce salarié, né en 1964, ne doit pas être licencié avant 59 ans et 9 mois, s'il entend percevoir les indemnités pôle emploi jusqu'à sa retraite à taux plein à 63 ans
- ✓ Cette borne de 63 ans se décale avec le report de l'âge légal et de la durée d'assurance pour un départ en retraite à taux plein.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite aura possiblement pour conséquence d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi en fin de carrière professionnelle

C. Le départ à la retraite (1/2)

- Départ à l'initiative du salarié pour partir en retraite
- Le salarié doit annoncer à son employeur son départ à la retraite en respectant un délai de prévenance au préavis légal en cas de licenciement, soit :
 - ✓ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans
 - ✓ 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans
- La rupture est effective à la date de la notification de la décision à l'employeur
- L'indemnité de départ en retraite est moins favorable :
 - ✓ Au regard de son montant
 - ✓ Au regard du régime social et fiscal applicable: intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale, à CSG, à CRDS et à impôt sur le revenu

C. Le départ à la retraite (2/2)

- Conditions à satisfaire par le salarié pour solliciter un départ en retraite
 - ✓ Atteinte de l'âge minimum légal de départ à la retraite
 - ✓ Sauf retraite anticipée (carrière longue, travailleurs handicapés, IPP dans certaines conditions, inaptitude à l'emploi)

Attention : L'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite ≠ atteinte des conditions pour liquider sa pension à taux plein

- ❖ Ainsi, le salarié peut souhaiter travailler après l'âge minimum légal de départ en retraite, s'il n'a pas cotisé un nombre suffisant de trimestres lui permettant de bénéficier d'une pension à taux plein
- ❖ Le salarié peut vouloir continuer à travailler après l'atteinte du taux plein, afin de cotiser des trimestres supplémentaires afin de bénéficier d'une **surcote**
- ✓ Incidence de la réforme : **décalage des départ en retraite**

D. La mise à la retraite (1/3)

- **Départ à l'initiative de l'employeur** compte tenu de l'âge du salarié:
 - ✓ L'employeur **peut mettre à la retraite** le salarié âgé **d'au moins 70 ans**
 - ✓ L'employeur peut **proposer** au salarié âgé **d'au moins 67 ans** la mise à la retraite, selon une procédure particulière (*L. 1237-5 C. Trav.*)
 - ❖ L'employeur interroge le salarié par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.
 - ❖ Le salarié peut être mis à la retraite en cas de réponse positive

PAS D'IMPACT DE LA REFORME SUR L'AGE ET LES CONDITIONS DE MISE A LA RETRAITE

- Montant de l'indemnité de mise à la retraite = Montant de l'indemnité légale de licenciement (sauf dispositions CCN ou stipulations contractuelles plus favorables)

D. La mise à la retraite (2/3)

- **Avant la réforme**, l'indemnité de mise à la retraite est
 - ✓ assujettie à une **contribution patronale** spécifique de 50 %
 - ✓ exonérée de **cotisations de sécurité sociale** dans la limite de 2 PASS (87.984 € en 2023), à hauteur du montant le plus élevé entre :
 - ❖ Le montant de l'indemnité prévu par la CCN ou la loi
 - ❖ La moitié du montant total de l'indemnité versée
 - ❖ Double de l'indemnité
 - ✓ Intégralement soumise à cotisations de sécurité sociale si *le montant total excède 10 PASS (439.920 € en 2023)*
 - ✓ Exonérée de **CSG et CRDS**, dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle sans pouvoir excéder 2 PASS
- **Après la réforme**, le régime social de l'indemnité de mise à la retraite est modifié uniquement quant au taux de la contribution patronale **qui est réduit à 30%** (comme pour l'indemnité de RCH) au lieu de 50%

D. La mise à la retraite (3/3)

- Pour l'imposition du revenu, l'indemnité de mise à la retraite est exonérée à hauteur du plus des 3 montants suivants :
 - ✓ Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle
 - ✓ La moitié de l'indemnité totale de mise à la retraite perçue
 - ✓ Le double du montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié l'année civile précédant sa mise à la retraite

Sans que le montant d'exonération ne puisse excéder 5 PASS (219.960 € pour 2023).

PAS D'IMPACT DE LA REFORME SUR LE REGIME FISCAL DE L'INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

Le nouveau régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

- Tend à éviter que des ruptures conventionnelles soient signées avec des salariés en droit de liquider une pension de retraite
- Tend à unifier le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle pour les salariés en droit ou non de liquider une pension de retraite
- Tend à unifier le régime social et le régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle pour les salariés en droit ou non de liquider une pension de retraite

La réforme des retraites

- A un impact sur les conditions d'âge pour demander un départ en retraite mais non sur les conditions d'âge pour mettre à la retraite un salarié
- A un impact sur les conditions d'âge pour demander un départ en retraite et pour mettre à la retraite un salarié
- N'a pas d'impact sur les conditions d'âge pour demander un départ en retraite ou pour mettre un salarié à la retraite
- N'a pas d'impact sur les conditions d'âge pour demander un départ en retraite mais a un impact sur les conditions d'âge pour mettre à la retraite un salarié

La réforme de l'assurance chômage

- Améliore les conditions d'indemnisation des plus seniors
- Dégrade les conditions d'indemnisations des plus seniors
- Dégrade les conditions d'indemnisation des plus seniors mais conserve un mécanisme de portage jusqu'à la retraite à taux plein

III. Conséquences immédiates de la réforme

A. Négociations en cours pour le départ à la retraite des salariés âgés

- Les négociations en cours pour un départ à la retraite volontaire prévue pour une date à compter du 1^{er} septembre 2023 doivent prendre en compte le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite
 - ✓ A la date initialement prévu pour leur départ en retraite, certains salariés ne satisferont plus conditions d'âge et de durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein
 - ✓ Certains salariés avaient ciblé une date leur permettant de bénéficier d'une surcote, mais n'y sont plus éligibles
- Dans ce cas, les entreprises doivent différer les négociations relatives au départ à la retraite
- Elles peuvent se reporter sur les dispositifs progressifs (cumul emploi-retraite, retraite progressive, mécénat de compétence, etc.)
- Les assurés ayant demandé la liquidation de leur pension avant le 1^{er} septembre 2023 pour une entrée en service après cette date peuvent annuler leur demande ou leur pension auprès de l'organisme concerné au plus tard le 31 octobre 2023 (Article 10- XXVI de la loi et article 7 du décret)

B. La gestion des salariés engagés dans un processus de préparation de leur retraite (1/4)

- Outre les départs volontaires en retraite dans le cadre de PSE ou RCC, plusieurs modalités d'anticipation de la retraite peuvent être mises en places par les entreprises
 - ✓ Temps partiel de fin de carrière
 - ✓ Congés de fin de carrière

- *Mécaniquement du fait du report de l'âge légal de départ à la retraite, la durée des dispositifs pour les salariés est en risque de se prolonger avec des surcoûts pour l'employeur.*

B. La gestion des salariés engagés dans un processus de préparation de leur retraite (2/4)

- S'agissant des départs volontaires à la retraite pour lesquels la date de départ ne serait plus en adéquation avec la date de liquidation des droits à retraite au vu de la réforme :
 - ✓ Des accords prévoient l'augmentation de la période de préavis de retraite de la durée nécessaire à l'atteinte de la date de liquidation de la pension de retraite à taux plein, ou la première date de liquidation de la pension à taux plein ou à taux réduit
 - ✓ Des accords prévoient des clauses générales de révision ou de revoyure en cas d'évolution législative substantielle

B. La gestion des salariés engagés dans un processus de préparation de leur retraite (3/4)

➤ Congé de fin de carrière (1/2) :

- ✓ Les salariés ne pourront pas bénéficier de leurs droits à la retraite au terme du congé de fin de carrière initialement convenu

Quelles solutions ? L'équilibre de nombreux dispositifs de préretraite risque de se trouver modifié

- ✓ Des accords prévoient d'ores et déjà (notamment ceux négociés en parallèle de la réforme des retraites) le maintien du salarié dans une période supplémentaire de congé de fin de carrière jusqu'à l'atteinte de la date de liquidation de la pension de retraite à taux plein ou à taux réduit
- ✓ D'autres accords prévoient que si à l'issue de la période de fin de carrière le salarié n'est pas en mesure de faire procéder à la liquidation de sa retraite en raison d'une modification législative reculant l'âge de retraite ayant pour conséquence le dépassement de la durée maximum prévu par l'accord pour le congé de fin de carrière, le salarié reprend une activité professionnelle
- ✓ Des accords prévoient des clauses générales de révision ou de revoyure en cas d'évolution législative substantielle

B. La gestion des salariés engagés dans un processus de préparation de leur retraite (4/4)

➤ Congé de fin de carrière (2/2)

- ✓ Des entreprises ont proposé des congés sans solde jusqu'à l'atteinte du nouvel âge légal de départ à la retraite
- ✓ D'autres sont en discussion en vue de verser aux salariés ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient liquidé leur pension de retraite, ce jusqu'à leur départ de l'entreprise
- ✓ Des entreprises demandent à leurs salariés de revenir travailler afin d'accomplir les trimestres manquants pour la liquidation d'une retraite à taux plein
 - ❖ Une solution peut être, pour les salariés reprenant le travail, de bénéficier du dispositif de **mécénat de compétence** (*cf. infra*)
- ✓ Des entreprises ont proposé à leurs salariés de lisser la rémunération devant être versée au regard de la durée initiale du congé de fin de carrière jusqu'à l'atteinte du nouvel âge légal de départ à la retraite

C. Chiffrage des indemnités de fin de carrière

- Les entreprises peuvent conclure des accords collectifs portant le montant des indemnités de fin de carrière à un montant supérieur aux indemnités légales
- Les accords collectifs prévoient des grilles indemnitaires en fonction de l'ancienneté des salariés. Avec le report de l'âge légal de départ à la retraite, les indemnités versées par l'employeur pourraient mécaniquement subir une hausse, les salariés demeurant plus longtemps au sein de l'entreprise

D. L'impact sur les garanties de prévoyance et frais de santé d'entreprise

- Relèvement des conditions de liquidation de la pension de retraite entraîne augmentation de salariés âgés dans l'entreprise.
- Ces salariés continuent de bénéficier des couvertures santé et prévoyance de l'entreprise. Davantage de salariés âgés seront couverts par les régimes.
- Des études montrent que la fréquence des arrêts de travail est corrélée à l'âge - Conséquence immédiate
 - ✓ Augmentation du nombre et de la durée des arrêts de travail en fin de carrière
 - ✓ Augmentation des dépenses liées à la santé des salariés
- Dégradation des comptes des garanties prévoyance et frais de santé.

DEUXIEME PARTIE : GESTION DES FINS DE CARRIERE ANALYSE DES PERSPECTIVES AU VU DE LA REFORME DES RETRAITES

I. Accompagner les salariés à la préparation de la retraite

A. La formation (1/2)

- Les entreprises peuvent mettre en place, par le biais d'accords collectifs, des dispositifs d'accompagnement du salarié en vue de liquider sa pension de retraite

- L'accord de prédilection pour la formation à la préparation de la retraite est l'accord de Gestion des emplois et des parcours professionnels
 - ✓ Formations internes

 - ✓ Stages proposés par les organismes de retraite

 - ✓ Entretiens individuels spécifiques réalisés en cours de carrière

A. La formation (2/2)

- L'administration adresse au salarié une **estimation indicative globale (EIG)** du montant des pensions de retraite de base et complémentaire, tous les 5 ans à partir de 55 ans
 - ✓ Elle est accompagnée d'une information sur la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en matière de cotisations vieillesse pour les assurés à temps partiel, et sur le dispositif de cumul emploi-retraite et de retraite progressive

- Avec la réforme des retraites, une simulation de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive sera aussi adressée au salarié

Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, Article 26, L. 161-17 CSS

B. La préparation du dossier de liquidation des pensions de retraite (1/2)

- La préparation de la retraite commence par un travail très précis sur les trimestres figurant sur le relevé de carrière et les validations de points AGIRC ARRCO

- Les problématiques classiques :
 - ✓ Le service militaire
 - ✓ Les majorations de trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants
 - ✓ Les carrières internationales

B. La préparation du dossier de liquidation des pensions de retraite (2/2)

- L'attribution de la pension de retraite se fait sur demande au moins **4 mois** avant la date à laquelle l'assuré souhaite prendre sa retraite
 - ✓ Pour le régime de base, la demande peut être faite en ligne ou via un imprimé spécial que l'assuré doit retourner à la CARSAT du lieu de sa résidence (ou de son dernier lieu de travail en cas de résidence à l'étranger) ou, en Ile-de-France, à la Caisse nationale d'assurance vieillesse
 - ✓ Pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, la demande doit être faite en ligne (il est conseillé de faire la demande au moins **6 mois** avant la date à laquelle l'assuré souhaite prendre sa retraite)

II. Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail

A. Travail à temps partiel spécifique de fin de carrière

- Les accords collectifs peuvent prévoir des aménagements de la durée du travail pour les salariés en fin de carrière:
 - ✓ passage à temps partiel ou à temps réduit,
 - ✓ tout en bénéficiant d'une compensation partielle de la perte de salaire liée à la réduction du temps de travail

- Les conditions généralement fixées pour bénéficier de tels dispositifs sont celles liées à l'ouverture des droits à la retraite à l'issue du dispositif

- Les accords prévoient les conditions dans lesquelles sont versées les cotisations de sécurité sociale sur la part non rémunérée du temps partiel, afin d'atteindre un équivalent de cotisations à temps plein
 - ✓ Certains accords prévoient la prise en charge complète par l'entreprise
 - ✓ Tandis que d'autres prévoient un partage entre l'entreprise et le salarié

Attention : Même si la réforme n'apporte pas de modification à ce dispositif, les entreprises pourraient être amenées à renégocier leurs accords pour prendre en compte le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite

B. Utilisation du compte professionnel de prévention (1/2)

➤ Dispositif existant :

Le C2P concerne les salariés exposés, au-delà des seuils fixés le Code du Travail, aux 6 facteurs de risques suivants:

activités exercées en milieu hyperbare	bruit	travail en équipes successives alternantes
températures extrêmes	travail de nuit	travail répétitif caractérisé par l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Acquisition :

- ✓ 1 point par trimestre d'exposition
- ✓ 2 points en cas de polyexposition

Dans la limite de 100 points

Que permet de faire le C2P ?

- Financer une formation** en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé (375 € de prise en charge par point mobilisé)
- Passer à temps partiel avec maintien de la rémunération antérieure**
- Bénéficier d'un départ anticipé**

B. Utilisation du compte professionnel de prévention (2/2)

➤ Evolution avec la réforme :

Loi

=

En attente du décret

- ✓ **Suppression du plafond de 100 points** acquis
- ✓ Possibilité d'utiliser le C2P pour une véritable formation de **reconversion**, à tout moment de la carrière, y compris pendant le temps de travail dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle avec utilisation des points du C2P pour maintenir la rémunération.
- ✓ **Suppression du plafond de points pouvant être utilisés** pour financer un passage à temps partiel, passé 60 ans
- ✓ **Augmentation du nombre de points acquis** en cas de polyexposition - selon l'étude d'impact : 1 point par facteur d'exposition en cas de polyexposition (ex : 3 points pour 3 facteurs)
- ✓ Abaissement des seuils d'exposition (*évoqué lors du projet de loi dans le cadre de l'exposé des motifs*) ex : 100 nuits par an au lieu de 120 et 30 nuits par an au lieu de 50 pour les équipes successives
- ✓ Augmentation du montant de prise en charge par point mobilisé 500 € au lieu de 375 €
- ✓ **Limitation de l'utilisation des points pour un passage à temps partiel à un plafond**

B. Dispositif de retraite progressive (1/5)

- Le dispositif permet une transition entre l'activité professionnelle et la retraite en réduisant l'activité professionnelle tout en percevant une partie de la pension de retraite
- Avant la réforme, il pouvait être demandé par les seuls salariés **ayant atteint un âge correspondant à l'âge légal diminuer de deux ans, soit 62 ans**, et justifiant d'une durée d'assurance de 150 trimestres et de périodes reconnues équivalentes, tous régimes de retraite obligatoires confondus
- Le dispositif est ouvert depuis le 1^{er} janvier 2022:
 - Au salarié à temps partiel au sens du Code du travail
 - Au salarié à temps réduit par rapport à la durée maximale légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours
- La demande de retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une fraction de la pension.
- La fraction de la pension de vieillesse liquidée de manière provisoire **est égale à la différence entre 100% et la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit** (comprise entre 40 et 80%).
- Les retraites de base et complémentaire sont calculées selon le nombre de trimestres acquis à la date de la retraite progressive.
- Un nouveau calcul, y compris de la surcote, sera fait lors du départ en retraite définitif **pour tenir compte des trimestres et des points supplémentaires acquis pendant la retraite progressive.**

B. Dispositif de retraite progressive (2/5)

- Le dispositif tient compte de la réforme, qui relève l'âge légal de départ à la retraite : l'âge auquel le dispositif pourra être demandé sera l'âge légal diminué d'au moins un an, avec la même condition de durée d'assurance
- En attente du décret, toutefois selon les informations fournies par le gouvernement, **l'âge d'accès à la retraite progressive devrait rester fixé à 2 ans avant l'âge légal, soit 62 ans quand celui-ci sera à terme fixé à 64 ans.**
- Le dispositif est également ouvert aux salariés **non soumis à une durée de travail définie par l'employeur**, à condition que l'activité soit exercée à titre exclusif, qu'elle leur procure un revenu minimal et que ce revenu fasse l'objet d'une diminution dans certaines limites fixées par décret (VRP, pigiste)
- L'accès au dispositif est, comme avant la réforme, ouvert une seule fois

Article 26 de la loi, L. 161-22-1-5 CSS ; L. 161-22-1-7 CSS

B. Dispositif de retraite progressive (3/5)

- Le passage à la retraite progressive doit faire **l'objet d'un accord du salarié et de son employeur**
- Désormais, l'accord de l'employeur est **réputé acquis à défaut de réponse écrite et motivée de sa part dans un délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande du salarié
- Obligation pesant sur l'employeur **de motiver par écrit le refus d'une demande de réduction du temps de travail. Cela doit être justifié** par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise
- Les retraités qui exercent une activité salariée **ont droit à un nombre de jours d'indemnités journalières de maladie limité à 60 pour l'ensemble de la période pendant laquelle ils perçoivent leur pension.** *Cette mesure n'est plus applicable aux salariés en retraite progressive (la suppression de la limite des 60 jours est applicable depuis le 1^{er} mai 2023 pour les personnes déjà en retraite progressive avant la réforme)*

Article 26 de la loi, L. 3121-60-1 C. Trav. ; L. 3123-7 C. Trav. ; L. 3123-16 C. Trav. ; L. 3123-16 C. Trav. ; L. 323-2 du CSS R.323-2 CSS

B. Dispositif de retraite progressive (4/5)

- Le salarié qui a atteint l'âge d'accès à la retraite progressive **pourra demander à travailler moins que la durée minimale de travail à temps partiel** (24 h par semaine ou durée fixée par accord de branche étendu)
- A défaut d'accord, la durée du temps de travail pour un salarié en retraite progressive est **de 24 heures. Mise en cohérence avec** la réglementation de sécurité sociale qui prévoyait que la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit peut être comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise, soit à titre indicatif, pour la durée légale de 35 h, la durée du travail en retraite progressive peut être comprise entre 14 h et 28 h hebdomadaires
- Possibilité de continuer à cotiser sur le salaire d'activité précédent le passage à temps partiel ou à temps réduit, au titre du régime de base et du régime complémentaire AGIRC-ARRCO, l'employeur pouvant prendre en charge la totalité des cotisations sur la partie non travaillée sans que soit caractérisé un avantage en nature soumis à cotisations

Article 26 de la loi, L. 3121-60-1 C. Trav. ; L. 3123-7 C. Trav. ; L. 3123-16 C. Trav. ; L. 3123-16 C. Trav. art. R. 351-41 du CSS ; circ. CNAV 2018-31 du 21 décembre 2018, § 1.3.5) Article. L. 241-3-1 CSS

B. Dispositif de retraite progressive (5/5)

- Le dispositif est étendu à tous les assurés exerçant à titre exclusif une activité *non salariée* leur procurant un revenu minimal et donnant lieu à diminution de leurs revenus professionnels
- Le dispositif est étendu aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole exerçant leur activité à titre exclusif, sous réserve de réduire leur activité et d'avoir souscrit un plan de cession progressive de l'exploitation ou de l'entreprise agricole , et de remplir les conditions d'âge et de durée d'assurance
- Les assurés titulaires d'une pension d'invalidité pourront bénéficier de la retraite progressive

Article 26, L. 161-22-5 CSS ; L. 161-22-1-5, 3° CSS ; L. 161-22-1-9 CSS ; L. 732-29 Code rural

Le C2P

- Attribue des points par trimestre d'exposition aux salariés exposés, au-delà des seuils fixés le Code du Travail, à des facteurs de risques déterminés
- Permet au salarié de demander une mesure de départ anticipée, même s'il ne remplit pas les conditions relatives au départ anticipé à la retraite prévue en matière d'usure professionnelle
- Ne permet pas au salarié de demander une mesure de temps partiel de fin de carrière

La retraite progressive

- Est généralisée à tous les salariés à partir de l'âge de 60 ans
- Est obligatoire pour les salariés bénéficiant d'un contrat à temps partiel
- Permet de cumuler des revenus d'activité et une pension de retraite avant le départ en retraite

III. Encourager le départ volontaire en retraite

A. Le cadre juridique – La Rupture Conventionnelle Collective (1/3)

- La réforme des retraites n'a pas eu d'impact sur le régime des indemnités de RCC

Attention : *la question d'une modification du régime de l'indemnité de RCC s'est posée pendant les débats parlementaires, notamment sur la possibilité d'aligner son régime social et fiscal sur celui de l'indemnité de départ à la retraite. De nouvelles mesures pourraient donc voir le jour dans le cadre de lois ultérieures à la réforme*

- Le Ministère du Travail dans son Q&R sur la RCC rappelle que *« la prohibition de toute discrimination, notamment à raison de l'âge, est une règle d'ordre public qui fera l'objet d'une attention toute particulière de la [DREETS]. Il convient d'être vigilant sur les critères de sélection des candidats aux départs et de leur absence de caractère discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail. Dans ce cadre, **l'appel au volontariat peut susciter l'intérêt des salariés âgés qui y voient un moyen de partir plus tôt à la retraite.** Il conviendra dans ce cas de s'assurer que le volontariat leur permet :*
 - *soit de réaliser, comme tout autre salarié, un projet professionnel réel,*
 - *soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise.*

*Ainsi la RCC ne doit pas être détournée de son objet en faisant peser sur les comptes publics et l'assurance chômage des charges supplémentaires **du fait d'un ciblage inapproprié sur les personnes seniors.***

En tout état de cause, la DIRECCTE ne validera pas un accord portant RCC qui ne comporte que le versement d'indemnités de départ visant des salariés sélectionnés sur le seul critère de l'âge ou de l'ancienneté »

A. Le cadre juridique – Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) (2/3)

- Le PSE, mis en œuvre par un accord collectif ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur, qui vise à organiser les ruptures de contrat de travail dans le contexte de difficultés économiques
- Il peut notamment prévoir des aides au départ volontaire avec mesures de départ en retraite ou de congé de fin de carrière

Focus jurisprudentiel:

- L'indemnité supra-légale de licenciement peut être plafonnée ou moins favorable pour les salariés les plus seniors dès lors qu'il peut être justifié que ces derniers pourront bénéficier d'une indemnisation chômage plus favorable ainsi que de la possibilité de liquider leur retraite rapidement (en l'espèce, le seuil de plafonnement ou de minoration s'appliquait aux salariés de 57 ans et plus, en droit de liquider leur retraite à 60 ans)

Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 09-42.071 / Cass. soc., 18 mars 2014, n°12-28.275

- Il est possible de réserver une indemnité complémentaire aux salariés qui n'étaient pas déjà bénéficiaires d'un dispositif de préretraite

Cass. soc., 5 déc. 2012, n°10-24.204

- En revanche, il n'est pas possible de prévoir des avantages moindres pour les salariés remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif de préretraite prévu par le PSE mais ayant refusé celui-ci

Cass. soc., 9 juill. 2015, n° 14-16.009

A. Le cadre juridique – L'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) (3/3)

- L'accord GEPP est mis en place dans le but d'adapter les emplois, la force de travail ainsi que les compétences aux stratégies de l'entreprise ainsi qu'aux changements de l'environnement économique, technologique, démographique, social et juridique de l'entreprise.
- Il peut notamment porter sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences (*L. 2242-20 C. Trav.*)
- Les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord de GPEC sont, depuis le 1^{er} janvier 2011, soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu (*L. n° 2010-1657, 29 déc. 2010, art. 199*)

B. Comment Aider le départ volontaire en retraite

1° Le rachat de trimestres (1/4)

- Les assurés peuvent racheter des trimestres afin de compenser des périodes pendant lesquelles ils n'ont pas cotisé à un régime d'assurance vieillesse selon un barème actuariel publié tous les ans
- Les trimestres peuvent être rachetés dans la limite de 12 trimestres, pour les périodes d'études ainsi que pour les années incomplètes de cotisations (*L.351-14-1 CSS*)
- L'objet et l'effet du rachat* :
 - ✓ Rachat de trimestres pour améliorer le taux de liquidation, permet d'atteindre le nombre de trimestres pour liquider une pension à taux plein, ou d'atténuer la minoration du taux

$$✓ \text{ Pension CNAV} = \text{SAM} * \mathbf{T} * d/D$$

- ✓ Le rachat n'a aucun impact sur le SAM, car le rachat ne donne pas lieu à report de salaire sur le relevé de carrière

B. Aider le départ volontaire en retraite

1° Le rachat de trimestres (2/4)

- Le coût du rachat de trimestres est intégralement déductible à l'IR l'année du versement
 - ✓ Article 83 1° a) du CGI pour les salariés

- A titre d'exemple :
 - ✓ Le salarié rachète 10 trimestres pour un coût de 45.000 € (selon barème 2022, rachat à 62 ans, revenu supérieur au PASS)
 - ✓ Son taux marginal d'imposition est de 41%
 - ✓ Economie d'IR : $45.000 * 41\% = 18.400 \text{ €}$
 - ✓ Le rachat lui coûte en réalité **26.600 €**
 - ✓ Gain annuel de pension grâce au rachat de trimestres = **+ 8,200 € bruts par an**
 - ✓ *Pension de sécurité sociale = +2.500 € par an*
 - ✓ *Pension AGIRC ARRCO = +5.700 € par an*

B. Aider le départ volontaire en retraite

1° Le rachat de trimestres (3/4)

- **La réglementation n'est pas modifiée par la loi, sauf quelques améliorations**
- La réforme crée une possibilité de rachat de trimestres pour les sportifs de haut niveau
- Elle augmente le délai de rachat des trimestres pour études supérieures de 10 ans à un âge qui ne pourra être inférieur à 30 ans
- Pour les stages en entreprise, pour lesquels le rachat est limité à 2 semestres, la réforme augmente l'âge jusqu'auquel l'assuré peut présenter une demande de rachat

Article 10, L. 351-14-I CSS ; L 351-17 CSS

B. Aider le départ volontaire en retraite –

1° Le rachat de trimestres (4/4)

➤ Impact de la réforme des retraites

- ✓ Le recul de l'âge légal et l'augmentation de la durée d'assurance peuvent rendre inutiles des rachats de trimestres déjà effectués
- ✓ La loi offre la possibilité aux salariés nés à compter du 1^{er} septembre 1961 de demander le remboursement des rachats effectués avant la publication de la loi
- ✓ Les demandes de remboursement peuvent être présentées dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi

Article 10, XXV

B. Aider le départ volontaire en retraite

2° Le congé de fin de carrière

- Des accords collectifs peuvent prévoir la mise en place d'un congé de fin de carrière
- L'accord prévoit la suspension de l'activité du salarié au sein de l'entreprise avec le maintien d'une partie de son salaire
 - ✓ *Note : Certains accords sont hybrides, et prévoient une activité partielle pour une partie du congé, et une suspension de l'activité pour une deuxième partie*
- L'accord prévoit une durée pour le bénéfice du congé de fin de carrière, qui varie selon les entreprises
- L'accord subordonne généralement le bénéfice du dispositif à l'engagement du salarié de liquider sa retraite après la fin du bénéfice du dispositif
- L'employeur peut prendre en charge les cotisations de sécurité sociale sur une base à temps plein

B. Aider le départ volontaire en retraite

3° Le mécénat de compétences (1/2)

- Possibilité de mettre à disposition des salariés en fin de carrière afin que les organismes oeuvrant pour l'intérêt général bénéficient de leur expertise, et que l'entreprise bénéficie d'une réduction de l'imposition
- Le dispositif permet une transition de l'activité professionnelle à l'engagement associatif. L'application de ce cadre juridique est **plafonné à 2 ans par salarié**
- Dispositif fiscal sous forme d'une réduction d'impôt au bénéfice des entreprises afin de les encourager à concourir à des causes d'intérêt général (**228 bis CGI, L. 8241-3 C. Trav.**)
- Le dispositif doit répondre à deux conditions :
 - ✓ L'entreprise prêteuse emploie ou appartient à un groupe employant 5000 salariés ;
 - ✓ L'organisme bénéficiaire doit être d'intérêt général : oeuvres organismes d'intérêt général, fondations ou associations reconnues d'utilité publique, établissements d'enseignement, etc.
- L'entreprise prêteuse bénéficie d'une réduction d'impôt
 - ✓ À hauteur de 60 % du montant de la rémunération du salarié mis à disposition pour la fraction inférieure à 2.000.000 €
 - ✓ À hauteur de 40 % du montant de la rémunération du salarié mis à disposition pour la fraction supérieure à 2.000.000 €

B. Aider le départ volontaire en retraite

3° Le mécénat de compétences (2/2)

Exemple Accord Allianz :

- Le salarié en CFC prend l'engagement de partir à la retraite dès qu'il remplit les conditions du taux plein, s'engage à rester dans le disposition du mécénat jusqu'à cette date et demande à bénéficier d'un temps choisi à 50%
- En contrepartie, son salaire est augmenté de 30% (on reste donc sur un maintien de salaire à 65%)
- L'assiette des cotisations retraite est maintenue à hauteur du niveau antérieur
- Dans cet accord, l'Entreprise est assez regardante sur le type d'association, notamment pour assurer le bénéfice des avantages fiscaux, évite de financer des partis politiques ou associations apparentées. Des associations partenaires sont identifiées. Les autres associations non-partenaires, mais répondant aux conditions fiscales, peuvent être refusées « pour des motifs légitimes et sérieux »

B. Aider le départ volontaire en retraite

4° L'amélioration de l'indemnité de départ en retraite

- Attribuée à tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite (*L. 1237-9 C. Trav.*)
- Fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (*D. 1237-1 C. Trav.*)
 - ✓ ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
 - ✓ 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
 - ✓ 1 mois ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté
 - ✓ 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- L'indemnité légale est un *minimum*, elle peut être augmentée par l'effet d'une convention, d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant sur le PSE – cette mesure facilite le départ volontaire en retraite des salariés en fin de carrière
- La source prévoyant l'indemnité de départ volontaire en retraite amélioré fixe les conditions pour bénéficier d'une indemnité dont le montant supérieur à celui de l'indemnité légale
- Elle est assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, et intégralement imposables à l'IR dans la catégorie traitements et salaires (hors PSE, où elles sont exonérées d'IR et de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS)

IV. Offrir de nouvelles perspectives professionnelles aux seniors

A. Le cumul emploi-retraite (1/2)

- **Le cumul emploi retraite intégral** : possibilité pour le salarié qui a liquidé ses pensions de retraite de reprendre une activité professionnelle et de cumuler les revenus de cette activité avec ses pensions de retraite
 - Respect de deux conditions :
 - Bénéficiaire d'une pension de retraite à taux plein
 - Avoir liquidé la totalité de ses pensions de retraite auprès des régimes légaux de base complémentaires français et étrangers
- **Si ces conditions ne sont pas remplies le salarié peut bénéficier d'un cumul emploi-retraite plafonné** :
 - Le cumul revenus d'activité et pensions ne doit pas dépasser soit 160% du SMIC soit la moyenne des salaires des 3 dernières années avant la liquidation des pensions
 - En cas de reprise d'activité chez l'ancien employeur, un délai de carence de six mois doit être respecté. Dans les deux cas, **avant la réforme** : les revenus d'activité étaient soumis à cotisations sociales y compris vieillesse et AGIRC ARRCO, **mais sans acquisition de droits**

Article 26 de la loi, L. 161-22-1 et L. 161-22-1-1 CSS

A. Le cumul emploi-retraite (2/2)

- Après la réforme, **le cumul emploi-retraite intégral** ouvre droit à une seconde pension dans les régimes de base en contrepartie des cotisations versées en cumul emploi-retraite
 - La seconde pension bénéficie du taux plein sans décote ni surcote. Son montant sera plafonné par décret
 - Réintroduction d'un délai de carence de 6 mois à respecter si la reprise a lieu chez le dernier employeur, (*sauf pour les assurés qui liquide leur pension de retraite au plus tard 6 mois après la publication de la loi, soit au plus tard le 15 octobre 2023*)
- En cas de reprise d'activité après le versement de la seconde pension, aucun nouveau droit ne peut plus être constitué dans les régimes de base
- Le salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de mise à la retraite, attribuée à la première liquidation complète de la retraite, et ne peut donc bénéficier de telles indemnités à l'issue du cumul emploi-retraite (*L 1237-7, al. 2 et L 1237-9, al. 3 C. Trav.*)
- En cas de décès de l'assuré, cette nouvelle pension pourra ouvrir droit le cas échéant pour le conjoint survivant à une pension de réversion

Article 26 de la loi, L. 161-22-1-2 CSS et L. 353-1 CSS

B. La création ou reprise d'entreprise

- Le salarié qui crée ou reprend une entreprise a droit, sous réserve d'une condition d'ancienneté, soit à un congé, soit à une période de travail à temps partiel (*L. 3142-105 C. Trav.*). Un accord collectif spécifique peut organiser le droit à congé du salarié créant ou reprenant une entreprise

- *NB* : Des aides financières à la création ou à la reprise d'une entreprise peuvent également être mises en œuvre dans le cadre d'un accord de RCC ou d'un PSE, en complément du congé de mobilité ou du congé de reclassement ou du CSP

<p>L'accord détermine (L. 3142-117)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel • Le nombre de renouvellements possibles • La conditions d'ancienneté requise pour en bénéficier • Les modalités d'information de l'employeur (première demande ou prolongement du dispositif) • Les conditions dans lesquelles le salarié informe l'employeur de son intention de poursuivre ou de rompre son contrat de travail à l'issue du dispositif • Les modalités dans lesquels l'employeur peut différer l'application du dispositif • Les conditions permettant le maintien d'un lien avec l'entreprise dans le cas d'un congé, et le cas échéant les modalités d'accompagnement du salarié à son retour
<p>Dispositions supplétives (L. 3142-119, D. 3142-73 et s. C. Trav.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est de 1 an, et peut être prolongée d'un an • L'ancienneté requise pour en bénéficier est de 24 mois, consécutifs ou non dans l'entreprise • Le salarié informe l'employeur au moins 2 mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel de son intention d'en bénéficier ; 2 mois pour la prolongation • Le dispositif peut être différé lorsque le pourcentage des salariés absents ou à temps partiel dépasse 2% de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à ce que ce taux soit inférieur à 2% ou que le nombre de jours d'absence prévu au titre des congés ne dépasse pas 2% du nombre total de jours travaillés ; dans les entreprises d'au moins 300 salariés dispositif peut être différé lorsque le pourcentage des salariés absents ou à temps partiel dépasse 2% de l'effectif de l'entreprise, jusqu'à ce que ce taux soit inférieur à 2%

L'indemnité de départ volontaire en retraite

- Est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 2 PASS uniquement, que le véhicule juridique soit une RCC, un PSE ou un accord de GEPP
- Est toujours soumise intégralement soumise à impôt sur le revenu et à charges sociales
- Bénéficie d'un régime juridique de faveur uniquement en cas de RCC ou de PSE

Le mécénat de compétences

- Bénéficie d'incitations fiscales significatives pour l'entreprise
- Suppose nécessairement la mise à disposition d'un salarié à une autre entreprise du groupe
- Peut être rendu obligatoire par l'employeur

Le rachat de trimestre est un dispositif qui :

- Permet de compenser une perte de salaire
- Est modifié en profondeur par les nouveaux textes
- Permet d'améliorer le niveau de la pension de sécurité sociale du salarié

Le cumul emploi retraite

- Permet de cumuler des revenus d'activité et ses pensions de retraite après le départ en retraite
- Est modifié par les nouveaux textes et ouvre systématiquement droit à une seconde pension
- N'est ouvert aux salariés qu'à partir de l'âge de 64 ans

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

Restons connectés : Ogletree France



Ogletree.fr

EUROPE

Paris / Lyon / Nantes / Bordeaux
Londres / Berlin

AMERIQUES

Atlanta / Austin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Columbus / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montréal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Philadelphia / Phoenix / Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / Salt Lake City / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.

Ogletree Deakins

Avocats dédiés au droit social