

SOCIAL

FRS

EUILLET RAPIDE

N° 9

18 AVRIL

23



Réforme des retraites



www.efl.fr

SPÉCIAL LOI

RÉFORME DES RETRAITES

Recul progressif de l'âge légal de départ en retraite et accélération du calendrier d'allongement de la durée de cotisation sont les principales mesures de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui abrite la réforme des retraites. À la suite de la décision du Conseil constitutionnel qui a notamment amputé la loi de son volet sur l'emploi des seniors, nous faisons le point sur cette réforme d'ampleur.



EDITIONS
FRANCIS LEFEBVRE

Lefebvre Dalloz



Présentation de la réforme

- 5 - Les grands axes de la réforme

Âge de départ et durée de cotisation

- 9 - Relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance requise (art. 10)
- 10 - Évolutions en matière de majoration pour enfant (art. 12 à 15)
- 12 - Validation de certains stages de formation professionnelle (art. 23)
- 13 - Assouplissement des possibilités de rachat de trimestres (art. 10)
- 14 - Création d'une assurance vieillesse pour les aidants (art. 25)

Retraites anticipées

- 16 - Assouplissement du dispositif carrières longues (art. 11)
- 17 - Aménagement de la retraite anticipée pour handicap (art. 11)
- 17 - Aménagement de la retraite anticipée pour incapacité permanente (art. 17)
- 17 - Nouveau dispositif en cas d'inaptitude au travail (art. 11)

Montant de la pension

- 19 - Revalorisation des petites retraites (art. 18)
- 22 - Bonification pour enfant : professionnels libéraux et avocats (art. 21)

- 22 - Bonification pour enfant en cas de crime ou délit contre l'un d'eux (art. 12)
- 23 - Calcul de la pension : IJ maternité (art. 22)
- 23 - Surcote ouverte aux parents (art. 11)
- 24 - Régime général : création d'une pension d'orphelin (art. 18)

Transition entre activité et retraite

- 25 - Nouveaux droits en cas de cumul emploi-retraite (art. 26)
- 27 - Accès facilité à la retraite progressive (art. 26)
- 31 - Information des assurés pour faciliter la transition (art. 26)

Prévention et réparation de l'usure professionnelle

- 33 - Évolutions du C2P (art. 17)
- 34 - Projet de transition professionnelle pour les métiers à risques (art. 17)
- 35 - Création de deux fonds de prévention de l'usure professionnelle (art. 17)

Paie

- 36 - Nouveau régime social des indemnités de rupture (art. 4)
- 40 - Mutualisation du coût des maladies professionnelles différées (art. 5)

Les textes des dispositions légales (Code du travail, CSS, Code rural et de la pêche maritime et lois non codifiées) modifiées par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 sont à retrouver dans la revue en ligne sur abonnes.fr

À LA UNE

PRÉSENTATION DE LA RÉFORME

- ➔ La **réforme des retraites** va pouvoir s'appliquer, après la promulgation et la **publication au Journal officiel** de la **loi** qui la porte (Loi 2023-270 du 14-4-2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 : JO 15), **amputée** par les Sages de son volet sur l'emploi des seniors, des mesures instituant un entretien à 45 ans en cas de faible durée d'assurance et un suivi médical spécifique pour les salariés exposés à certains risques, ainsi que de celle annulant le transfert aux Urssaf du recouvrement des cotisations Agirc-Arrco. inf. 1 p. 5

ÂGE DE DÉPART ET DURÉE DE COTISATION

- ➔ L'**âge légal de la retraite** sera progressivement relevé de 62 à 64 ans et la **durée de cotisation** requise pour percevoir une retraite à taux plein augmentera plus vite que prévu pour atteindre 43 annuités dès 2027. inf. 2 p. 9
- ➔ **Majorations pour enfant** : les **mères de famille** auront la garantie de bénéficier d'au moins 2 trimestres d'assurance pour éducation ou adoption. Le **parent violent** ou maltraitant pourra en perdre le bénéfice. inf. 3 p. 10

RETRAITES ANTICIPÉES

- ➔ Le dispositif permettant aux assurés ayant eu une **carrière longue** de partir à la retraite de manière anticipée est aménagé afin de tenir compte du relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite. inf. 7 p. 16
- ➔ Pour la même raison sont également aménagés les dispositifs de départ anticipé ouverts aux assurés en situation de **handicap** ou d'**incapacité permanente**. En outre, la loi instaure un nouveau cas de départ anticipé à la retraite pour les personnes reconnues **inaptes au travail**. inf. 8 p. 17

MONTANT DE LA PENSION

- ➔ Les **petites pensions** des retraités actuels et futurs seront **revalorisées** dès septembre 2023 afin de leur garantir au moins 85 % du Smic net pour une carrière complète à temps plein. inf. 9 p. 19

TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

- ➔ Afin d'encourager les seniors à reprendre une activité professionnelle, le **cumul emploi-retraite** intégral permet la création de nouveaux droits. Par ailleurs, pour faire face à une crise, ce dispositif pourra être temporairement déplafonné dans certains secteurs. inf. 15 p. 25
- ➔ L'accès à la **retraite progressive** est facilité pour les salariés et le dispositif est étendu à tous les non-salariés. inf. 16 p. 27

PRÉVENTION ET RÉPARATION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

- ➔ En matière de prévention des risques professionnels, le **C2P** pourra être mobilisé pour financer un projet de **reconversion professionnelle**, qui pourra intervenir à tout moment de la carrière du salarié, notamment sous la forme d'un congé avec maintien de la rémunération. inf. 18 p. 33

PAIE

- ➔ Les **indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite** sont soumises dès le 1^{er} septembre 2023 à un régime social unique afin d'éviter le recours massif à la rupture conventionnelle dans les années précédant l'âge légal de départ à la retraite. inf. 21 p. 36



À LIRE AUSSI

ÂGE DE DÉPART ET DURÉE DE COTISATION

- ➔ Assimilation des **stages de la formation professionnelle** à des périodes de cotisation. inf. 4 p. 12
- ➔ Les possibilités de **rachat de trimestres** sont assouplies. inf. 5 p. 13
- ➔ Une **assurance vieillesse** est créée pour les **aidants**. inf. 6 p. 14

MONTANT DE LA PENSION

- ➔ La **bonification** de la pension pour **enfants** est étendue aux **avocats** et **professionnels libéraux**. inf. 10 p. 22
- ➔ Pas de bonification de la pension pour enfants en cas de **crime ou délit** contre l'un d'eux. inf. 11 p. 22
- ➔ **Calcul** de la pension : les **IJ maternité** versées avant 2012 sont incluses dans le **salaire de base**. inf. 12 p. 23

➔ Les **parents** ont droit à une **surcote** avant l'âge légal de départ à la retraite. inf. 13 p. 23

➔ Une **pension d'orphelin** est créée dans le **régime général**. inf. 14 p. 24

TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

➔ Une **meilleure information** des assurés pour faciliter la transition vers la retraite. inf. 17 p. 31

PRÉVENTION ET RÉPARATION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

➔ Accéder à un emploi non exposé aux **risques professionnels** grâce au **PTP**. inf. 19 p. 34

➔ Deux **fonds de prévention** de l'usure professionnelle sont créés. inf. 20 p. 35

PAIE

➔ Le **coût** des **maladies professionnelles** différées va être mutualisé. inf. 22 p. 40



VOTRE REVUE EST DISPONIBLE EN VERSION NUMÉRIQUE

LA REVUE FEUILLETABLE EN LIGNE



Rendez-vous
sur votre Espace Abonnés

L'E-NEWSLETTER



Rendez-vous
sur votre boîte e-mail
et sur votre Espace Abonnés

L'APPLICATION



L'application
LEFEBVRE MOBILE
sur l'App Store et Google Play

© Editions Francis Lefebvre 2021
Reproduction, même partielle, interdite sans autorisation

Société des éditions Francis Lefebvre
Tour Lefebvre Dalloz – 10 place des Vosges – CS 80357
92072 Paris La Défense Cedex – Tél. : 01 83 10 10 10
E-mail : serviceclients@efl.fr – Internet <http://www.efl.fr>
SAS au capital de 241 608 €
CPPAP n° 0925 T 83549 – Composition : Maury Imprimeur
Impression : Imprimerie Chirat – 744 rue de Sainte Colombe –
42540 Saint-Just-la-Pendue
Dépôt légal : avril 2023
Bimensuel – 37^e année – ISSN 0753-5732
Abonnement revue + services numériques : 247,08 €
Prix de ce numéro : 40,84 € - Boîte reliure : 25,53 €
Dépôt légal : avril 2023
Bimensuel – 40^e année – ISSN 0753-5732
Abonnement revue + services numériques : 327,74 €
Prix de ce numéro : 40,84 € - Boîte reliure : 25,53 €

Principal associé : Editions Lefebvre Sarrut
Directeur de la publication – Président : Stéphane Duret
Directrice des Éditions – Directrice générale : Caroline Sordet
Directeur de la rédaction Sociale : Dominique Le Roux
Responsable de la publication : C. Crevisier
Rédacteurs : S. André, V. Bolland, A. Ben Khalifa, C. Décaudin, D. Delestre, F. Doumayrou,
V. Dubois, Y. Dufour, E. Expert, A. Fournis, C. Geiger, M. Gien, C. Horréard, F. Labatut,
M. Le Roy, V. Magnier, V. Maindron, L. Méchin, P. Pérez de Arce, G. Possamaï, P. Saget,
F. Satgé
Assistante d'édition : A.-V. Bernard
Origine du papier : Italie ; sans fibres recyclées ;
Prot : 18 g/t



Encart joint pour les abonnés

Les grands axes de la réforme

La réforme des retraites va pouvoir s'appliquer, après la promulgation par le Président de la République et la publication au Journal officiel de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel.

Une réforme purement paramétrique

1 La loi 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (JO 15) porte une réforme des retraites purement paramétrique. Destinée, selon le Gouvernement, à préserver l'actuel système par répartition et à parvenir à son équilibre financier, elle s'articule autour de deux principaux axes : le **recul progressif de l'âge légal** de départ à la retraite (de 62 à 64 ans) et l'**augmentation de la durée de cotisation** requise pour le taux plein à travers une accélération du calendrier de mise en œuvre de la réforme « Touraine » (pour atteindre 43 annuités dès 2027). Les dispositifs de **départs anticipés** (pour carrières longues, handicap, incapacité permanente ou invalidité) sont maintenus et adaptés.

*Au fil des débats parlementaires, le projet de loi s'était enrichi de dispositions invitant à engager des réflexions concernant le calendrier et les modalités de mise en œuvre d'un **système universel de retraite** ou encore à introduire une **dose de capitalisation** dans le système actuel, mais ces mesures ont été supprimées, en commission mixte paritaire, avant l'adoption du texte.*

2 Pour accompagner ces changements, la loi contient des mesures destinées à prévenir l'usure professionnelle et à mieux prendre en compte la **pénibilité**. Afin de faciliter la transition entre l'activité professionnelle et la retraite, le dispositif de **retraite progressive** est étendu à de nouveaux bénéficiaires et son accès est facilité pour les salariés. Le **cumul emploi-retraite** intégral devient, quant à lui, créateur de nouveaux droits.

L'exécutif a également prévu des mesures ciblées en faveur des **retraités modestes**, la création d'une assurance vieillesse des **aidants** familiaux, auxquelles se sont ajoutées, à l'initiative des sénateurs, la création d'une surcote pour les **parents** et d'une pension d'**orphelin** dans le régime général de base, l'octroi d'un certain nombre de trimestres d'assurance garanti aux mères de famille au titre de l'éducation d'un enfant et la possibilité pour le juge pénal de priver le parent maltraitant de toute majoration ou bonification pour enfants.

3 Cette réforme, dont nous détaillons chacune des mesures dans ce numéro, **concerne** tant les salariés que les travailleurs non salariés, du régime général et du régime agricole.

À NOTER La loi supprime aussi les principaux **régimes spéciaux** (RATP, Banque de France, industries électriques et gazières...) pour les personnes recrutées à compter du 1^{er} septembre 2023. Elle

relève également l'âge de départ à la retraite pour les **fonctionnaires** et leur ouvre l'accès à la retraite progressive. Ces mesures, n'intéressant ni les salariés du secteur privé ni les travailleurs indépendants, ne sont pas traitées dans le Feuilleton rapide social.

Validée, pour l'essentiel, par le Conseil constitutionnel

4 Dans sa décision n° 2023-849 DC du 14 avril 2023 (JO 15), le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel de la loi qui lui avait été déférée par plusieurs parlementaires de l'opposition ainsi que par la Première ministre.

Une procédure « inhabituelle » mais constitutionnelle

5 Le Conseil constitutionnel a validé en particulier le **véhicule législatif** utilisé, à savoir une loi de financement rectificative de la sécurité sociale (LFRSS), pour porter une telle réforme. Les requérants de l'opposition soutenaient que l'utilisation d'une LFRSS pour porter une réforme de cette nature et de cette ampleur constituait un détournement de procédure, dans le seul but de bénéficier d'un examen accéléré du texte par le Parlement. Les Sages ont estimé que les **LFSS** et les **LFRSS** sont soumises à **un seul et même régime** fixé par les articles 34 et 47-1 de la Constitution, ainsi que par les dispositions organiques qui sont venues en préciser l'application. Selon le Conseil, il ne résulte ni des termes de ces dispositions, ni des travaux préparatoires qui ont précédé leur adoption que le recours à une LFRSS serait subordonné à l'urgence, à des circonstances exceptionnelles ou à un déséquilibre majeur des comptes sociaux. Dès lors, le législateur pouvait utiliser une LFRSS pour porter une réforme des retraites. Certes, une **loi ordinaire** aurait pu être choisie, mais, dès lors que la possibilité de recourir à une LFRSS est offerte par la Constitution, le Conseil constitutionnel a estimé qu'il ne lui appartenait pas de se substituer au législateur et d'apprécier le choix qu'il a fait.

6 Le Conseil n'a pas davantage considéré que le **recours cumulatif sur un même texte à plusieurs procédures** prévues par la Constitution et par les règlements des assemblées ayant eu pour effet d'écourter l'examen parlementaire du texte avait porté atteinte à la **clarté** et à la **sincérité des débats**.

Rappelons que si la loi a bien été **votee au Sénat** et à l'**Assemblée nationale le 16 mars**, c'est après l'engagement par le Gouvernement de sa responsabilité, sur le fondement de l'article **49, alinéa 3** de la Constitution, et le rejet le 20 mars des motions de censure déposées contre lui qu'elle a été considérée comme adoptée.

Certes, le recours à la procédure du 49-3 n'est pas une première sous la V^e République, mais en l'espèce le véhicule législatif choisi dès le début par l'exécutif (à savoir une loi de financement rectificative de la sécurité sociale) impliquait déjà un examen parlementaire réduit à un délai de 50 jours, en application de l'article 47, alinéa 1 de la Constitution. En outre, au fil des débats, plusieurs procédures prévues par la Constitution (comme l'article 44, alinéa 3 permettant un vote unique du texte et non, comme d'ordinaire, article par article) et par les règlements des assemblées ont été mises en œuvre et ont eu pour effet d'accélérer l'examen du projet de loi.

Le Conseil constitutionnel a estimé que « si l'utilisation combinée des procédures mises en œuvre a revêtu un **caractère inhabituel**, en réponse aux conditions du débat, elle n'a pas eu pour effet de rendre la procédure législative contraire à la Constitution ».

Le cœur de la réforme jugé constitutionnel

7 Le Conseil a aussi expressément jugé conformes à la Constitution les dispositions relatives au **report progressif de l'âge** légal de départ à la retraite et à l'**allongement de la durée d'assurance**, mesures emblématiques de la réforme.

Il a également examiné les dispositions relatives au **dispositif de retraite anticipée pour carrières longues** qui prévoient que pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16, 18, 20 ou 21 ans la **durée d'assurance** requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein ne saurait excéder celle exigée des autres assurés. Ces dispositions étaient critiquées au motif qu'elles pourraient conduire les assurés ayant commencé à travailler jeunes à cotiser plus longtemps que les autres assurés. Ces arguments, fondés sur une méconnaissance du principe d'égalité, n'ont pas convaincu le Conseil qui a au contraire expressément jugé ces dispositions constitutionnelles.

À NOTER Pour ces trois séries de dispositions expressément jugées constitutionnelles, la voie des **questions prioritaires de constitutionnalité (QPC)** est fermée, sauf changement des circonstances de droit ou de fait. En revanche, pour toutes les dispositions de la loi qui n'ont été ni censurées (n^{os} 8 s.) ni expressément jugées conformes (n^o 7), le champ des QPC reste entièrement ouvert pour tout justiciable. Certaines pourraient être soulevées à l'occasion des recours qui pourraient être exercés contre les décrets d'application de la réforme.

Plusieurs « cavaliers sociaux » censurés

8 Le Conseil constitutionnel a en revanche censuré plusieurs séries de mesures qui n'avaient selon lui pas leur place dans une loi de financement de la sécurité sociale au motif qu'elles n'avaient pas d'effet ou un effet trop indirect sur les recettes des régimes obligatoires de base ou des organismes concourant à leur financement.

Parmi ces cavaliers sociaux, sans surprise, se trouvent l'**article 2** relatif à l'**index senior**, qui instaurait de nouvelles obligations de transparence et de négociation des entreprises en matière d'emploi des salariés âgés, ainsi que l'**article 3**, qui prévoyait la création d'un **contrat de travail de fin de carrière** (« CDI senior ») pour les chômeurs de longue durée d'au moins 60 ans.

À NOTER Ces mesures pourraient être réintroduites dans le **projet de loi relatif au marché du travail** qui doit être déposé avant l'été. Le ministère du travail a en effet depuis lors affirmé que l'emploi des seniors restait une priorité du Gouvernement et Olivier Dussopt a qualifié l'**index senior** et le **contrat de travail de fin de carrière** dans leurs versions issues de la commission mixte paritaire de « bonnes mesures », rappelant notamment que la création du CDI de fin de carrière était subordonnée à la conclusion d'un accord national interprofessionnel.

9 Le Conseil a aussi censuré d'office en tant que cavalier social l'**article 6**, qui actait l'**abandon du transfert du recouvrement des cotisations** de retraite complémentaire **Agirc-Arrco aux Urssaf** et qui rétablissait certaines règles de coopération entre les institutions de retraite complémentaire et les Urssaf.

Cette décision est étonnante dans la mesure où les dispositions censurées revenaient sur des dispositions issues de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (Loi 2019-1446 du 24-12-2019 art. 18) qui n'avaient pas été, quant à elles, qualifiées de cavalier social.

Ces dispositions avaient, en outre, été modifiées par l'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2023 afin de reporter leur entrée en vigueur d'un an, soit au 1^{er} janvier 2024.

Cette censure suscitera sans doute la déception des partenaires sociaux, gestionnaires du régime Agirc-Arrco et unanimement opposés au transfert du recouvrement.

Sur la campagne menée par ces derniers et les difficultés soulevées par le transfert, voir FRS 23/22 inf. 4 p. 11.

10 Accueillant favorablement les arguments développés dans certaines saisines, les Sages ont qualifié de cavalier social l'**article 27** qui prévoyait de proposer systématiquement aux assurés âgés de 45 ans un **entretien d'information retraite (EIR)** en cas de faible durée d'assurance cotisée.

Actuellement, un EIR peut être organisé pour chaque assuré dès 45 ans, mais il n'est **pas systématique** et n'est **pas lié à la durée d'assurance** cotisée. L'assuré doit adresser une demande auprès d'un organisme de retraite gérant un régime obligatoire de base ou complémentaire dont il relève ou a relevé.

11 Enfin, sur la base des arguments développés par certains requérants, les sages ont aussi censuré les dispositions de l'**article 17, III-7^o A** instaurant un **suivi médical individuel spécifique** au bénéfice des salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels.

Étonnamment, les dispositions de l'article 17, III-7^o-C pourtant relatives à l'entrée en vigueur des dispositions censurées ont, quant à elles, été maintenues dans la loi publiée. Il est probable qu'il s'agisse d'un oubli.

Quel avenir pour le RIP ?

Le 14 avril 2023, le Conseil constitutionnel a également rejeté le **premier référendum d'initiative partagée (RIP)** dont il était saisi au motif que la proposition de loi qui en était l'objet visant à affirmer que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans ne constituait pas une **réforme**. En effet, l'âge de départ étant d'ores et déjà fixé à 62 ans, elle n'emportait pas de changement de l'état du droit (Décision n° 2023-4 RIP du 14 avril 2023).

Le 13 avril, soit la veille, le Conseil constitutionnel a été saisi d'un **second RIP** par plusieurs députés et sénateurs de l'opposition. La proposition de loi destinée à cette nouvelle initiative référendaire prévoit comme la première que l'âge légal de départ à la retraite ne peut être fixé au-delà de 62 ans, mais elle contient en outre l'instauration d'une contribution sociale au taux 19,2% sur les revenus du patrimoine et sur les revenus de placement afin d'assurer la pérennité du système de retraite. Il appartiendra aux Sages d'apprécier si ce deuxième aspect de la proposition de loi constitue ou non une réforme au sens de l'alinéa 1^{er} de l'article 11 de la Constitution. Le Conseil constitutionnel a annoncé qu'il statuerait sur ce second RIP le **3 mai prochain**. Selon les termes de l'alinéa 3 de l'article 11, un RIP ne peut avoir pour objet l'abrogation d'une disposition législative promulguée depuis moins d'un an. La loi portant réforme des retraites ayant été promulguée le 14 avril, lorsque le Conseil constitutionnel examinera ce second RIP, il portera bien sur une loi promulguée depuis moins d'un an. Mais, dès lors que le dépôt de ce second RIP est antérieur à la promulgation, le Conseil constitutionnel a fait savoir qu'il l'estimait recevable. Toutefois, même si les Sages devaient valider sur le fond cette seconde proposition de loi et si ses auteurs parvenaient au cours d'un délai de 9 mois à réunir les quelque 4,8 millions de signatures nécessaires à sa mise en œuvre, il suffirait ensuite que dans un délai de 6 mois la proposition soit « examinée » (ce qui n'implique pas nécessairement un vote) tant par l'Assemblée nationale que par le Sénat pour que le président de la République puisse se dispenser de la soumettre au référendum.

Entrée en vigueur et suivi de la réforme

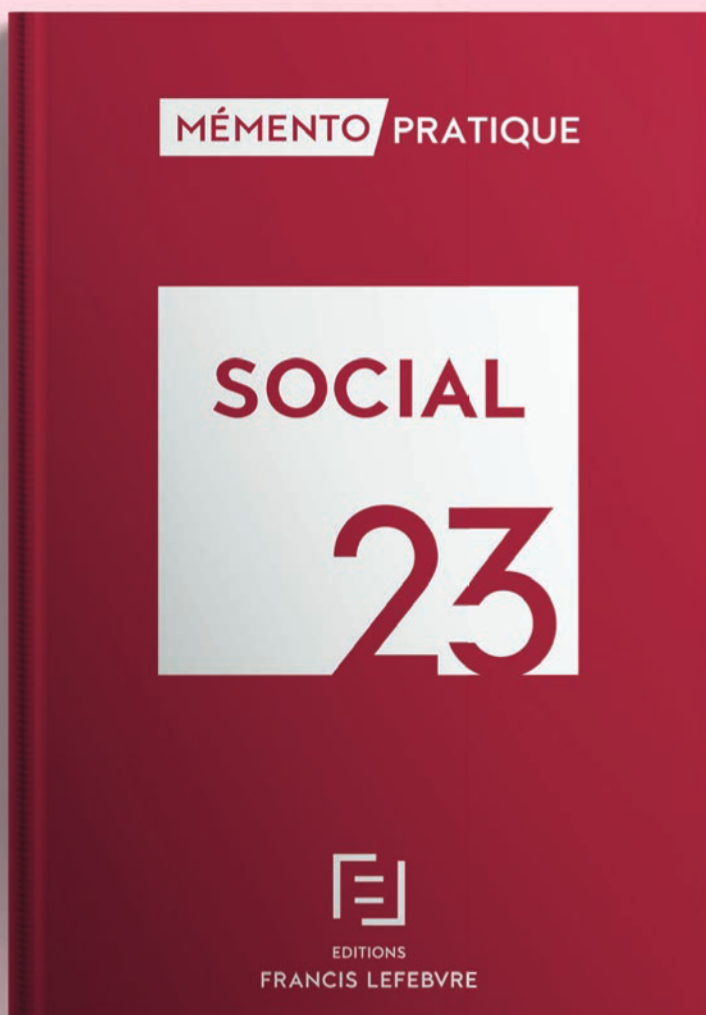
12 Quelle que soit l'issue du second référendum d'initiative partagée (RIP) (voir encadré), l'essentiel de la réforme **entrera en vigueur** dès le 1^{er} septembre 2023, un RIP n'étant pas suspensif.

De nombreuses mesures nécessitent des **décrets** d'application (comme la revalorisation des petites retraites ou encore la fixation des âges et durées d'assurance requises pour le dispositif carrières longues).

13 **Avant le 1^{er} octobre 2027**, le comité de suivi des retraites devra remettre au Parlement un **rapport** d'évaluation de la réforme et des mesures légales et réglementaires en matière d'emploi des seniors prises après sa publication. Il sera chargé d'analyser l'évolution des différents paramètres de l'**équilibre financier** de l'ensemble des régimes obligatoires de base à l'**horizon de 2040**.

Ce rapport pourra donner lieu à un **débat à l'Assemblée nationale et au Sénat** sur le bilan et les conditions d'adaptation de la présente loi (Loi art. 10, XXVII).

Toute la réglementation sociale applicable en 2023 !



- Un tour d'horizon complet des règles applicables du droit du travail et de la sécurité sociale, organisé en 64 rubriques thématiques.
- De nombreux tableaux, exemples chiffrés, illustrations jurisprudentielles et précisions pour répondre rapidement aux questions les plus variées.
- Une information totalement fiable et objective.

À jour de toutes les nouveautés en la matière : activité partielle, heures supplémentaires, prime partage de la valeur, travailleurs indépendants, réforme de la santé au travail, épargne salariale, représentation du personnel, licenciement économique, etc.

199 €



Ouvrage à jour au **01/02/2023**,
1600 pages environ.



Inclus : versions numériques mises à jour en continu*

* Sur édition en cours



Relèvement de l'âge légal de départ et de la durée d'assurance requise

Destinée à sauvegarder le système par répartition, la réforme s'articule autour de 2 principaux axes : un recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite et une augmentation de la durée de cotisation pour le taux plein plus rapide que prévue.

1 Mesures emblématiques de la réforme des retraites qui ont cristallisé toutes les contestations, le report de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisation requise pour percevoir une retraite à taux plein concernent l'ensemble des régimes de base dont les paramètres sont définis par la loi (assurés du régime général, salariés et non-salariés agricoles, travailleurs indépendants). Pour certains professionnels libéraux, le relèvement progressif de l'âge légal est à l'initiative des conseils d'administration des caisses qui devront modifier leurs statuts, approuvés ensuite par arrêté.

À NOTER La plupart des régimes complémentaires sont également concernés par le relèvement de l'âge de départ à la retraite, les textes renvoyant le plus souvent à la disposition légale du régime général (Agirc-Arrco notamment).

2 Les nouvelles dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023 (Loi art. 10, XXX-B).

L'âge légal de départ est progressivement relevé

Loi art. 10, I-2° à 5° et XXX-B

3 Mesure phare de la réforme, la loi recule progressivement l'âge légal à partir duquel il est possible de partir à la retraite. Actuellement fixé à 62 ans, cet âge est relevé à raison de **3 mois par génération dès le 1^{er} septembre 2023** pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961, afin d'atteindre **64 ans en 2030** (pour les assurés nés en 1968) (CSS art. L 161-17-2 modifié). Par exemple, il correspondra à 63 ans et 3 mois en 2027 à la fin du quinquennat (hors dispositifs de départ anticipé : voir inf. 7 p. 16 et inf. 8 p. 17). Voir **tableau** détaillé n° 6.

La durée d'assurance requise est portée à 43 ans dès 2027

Loi art. 10, I-2° à 5°

4 La loi prévoit en outre un allongement de la durée de cotisation requise pour percevoir une pension de retraite à taux plein, à travers une accélération du calendrier de mise en œuvre de la réforme des retraites de 2014 dite « réforme Touraine » (prévue par la loi 2014-40 du 20 janvier 2014).

La cible de 43 annuités, soit 172 trimestres, reste inchangée, mais devra être atteinte 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 (CSS art. L 161-17-3 modifié). Voir **tableau** détaillé n° 6.

Âge du taux plein automatique maintenu à 67 ans

Loi art. 10, I-5° et V-1°

5 Afin de ne pas pénaliser les assurés ayant eu une **carrière hachée ou incomplète**, en particulier les femmes, l'âge d'annulation de la décote est maintenu à 67 ans. Ainsi, comme aujourd'hui, les personnes partant à la retraite à partir de cet âge bénéficient d'une retraite à taux plein (sans décote), **quelle que soit leur durée d'assurance**.

À NOTER La **décote**, qui peut actuellement atteindre 25 % du montant de la pension, sera limitée à 15 % après la réforme, compte tenu de la réduction de l'écart entre l'âge d'ouverture des droits (n° 3) et l'âge d'annulation de la décote, qui passera de 5 à 3 ans.

Quelles conséquences sur l'engagement bénévole ?

Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi, intervenue le 14 avril 2023, le Gouvernement doit remettre au Parlement un **rapport** sur les conséquences des dispositions relatives au report de l'âge de départ à la retraite et à l'augmentation de la durée de cotisation requise sur l'engagement de la population au sein d'activités bénévoles, qui étudiera en particulier les moyens de **valoriser cet engagement** bénévole dans les modalités de **calcul** de la pension de retraite (Loi art. 10, XXXI).

Tableau récapitulatif

6 Le tableau ci-après retrace l'évolution dans le temps, avant et après la réforme, de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein :

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



J-I-100 s., J-I-4430 s., J-I-4750 s. ;
MS n^{os} 67635, 67510, 67610 et 67615

3

En matière de majorations pour enfant, plusieurs évolutions

Les mères de famille ne peuvent pas se voir attribuer moins de 2 trimestres d'assurance pour éducation ou adoption. Le parent violent ou maltraitant peut en perdre le bénéfice.

1 Une majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est attribuée aux mères pour chacun de leurs enfants au titre des conséquences de la maternité sur leur vie professionnelle (**majoration « maternité »** ; CSS art. L 351-4, I).

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 (**majoration « éducation »** ; CSS art. L 351-4, II).

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 (**majoration « adoption »** ; CSS art. L 351-4, III).

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^e 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 cas de désaccord exprimé dans ce délai, la majoration est attribuée par la caisse compétente à la personne qui établit avoir assumé à titre principal soit l'éducation de l'enfant pendant la période la plus longue, soit l'accueil de l'enfant adopté et les démarches administratives liées à son adoption ; à défaut, elle est partagée par moitié entre les 2 parents. En l'absence de choix dans ce délai, les trimestres sont automatiquement accordés à la mère si le couple est de sexe différent, ou partagés par moitié entre les parents de même sexe. Le choix des parents ne peut pas être modifié, sauf si l'un des parents décède avant la majorité de l'enfant ; la majoration est alors attribuée au parent survivant qui a élevé l'enfant.

Au moins la moitié des majorations « éducation » et « adoption » est garantie à la mère

Loi art. 13 et 14

2 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 (CSS art. L 351-4, II-al. 2 nouveau et III-al. 2 nouveau). Ainsi, hors adoption, la mère d'un enfant est assurée d'avoir au moins 6 trimestres : 4 au titre de la maternité et 2 au titre de l'éducation. Cette mesure est présentée comme une compensation aux inégalités que les mères subissent au cours de leur carrière.

 J-I-3545 s.; MS n° 67575

La majoration « éducation » totale est maintenue en cas de décès de l'enfant avant ses 4 ans

Loi art. 15, al. 1 et 2

3 Le parent ne peut pas bénéficier, au titre de la majoration « éducation », d'un nombre de trimestres supérieur au nombre d'années durant lesquelles il a résidé avec l'enfant, au cours des 4 premières années suivant sa naissance ou son adoption (CSS art. L 351-4, VI). **Jusqu'à présent**, l'application de cette règle en cas de décès de l'enfant avant la fin de la 4^e année suivant sa naissance ou son adoption entraînait une **réduction de la majoration** de durée d'assurance de 4 trimestres à due proportion.

4 Afin d'éviter d'infliger cette « double peine » aux parents endeuillés, la loi prévoit désormais que cette règle ne s'applique plus dans cette hypothèse, afin qu'ils bénéficient bien de **l'intégralité de la majoration** qui leur aurait été allouée si leur enfant n'était pas décédé (CSS art. L 351-4, VI-al. 2 nouveau).

 J-I-3590 ; MS n° 67575

Le parent condamné pour violences envers un enfant peut être privé des majorations pour enfant

Privation des trimestres « éducation » en cas de crime ou délit à l'encontre de l'enfant

Loi art. 12, I-1^o et III

5 Le parent qui a été privé de l'exercice de l'autorité parentale ou qui s'est vu retirer l'autorité parentale par une **décision de justice** au cours des 4 premières années de l'enfant ne peut pas actuellement bénéficier de la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres accordée pour chaque enfant mineur au titre de son **éducation** (CSS art. L 351-4, II).

6 La loi ajoute un nouveau cas de privation de cette majoration : lorsque le parent a été privé de l'exercice de l'autorité parentale ou s'est vu retirer l'autorité parentale par une **décision du juge pénal**, à la suite d'une **condamnation** pour un **crime ou un délit** commis à l'encontre de son enfant (CSS art. L 351-4, V-2^o nouveau).

Dans ce cas, lorsque les trimestres de majoration avaient été répartis entre les parents, ceux attribués au parent condamné dont la pension n'a pas encore été liquidée sont **attribués à l'autre parent**, sous réserve, bien sûr, que ce dernier n'ait pas fait l'objet d'une condamnation dans les mêmes conditions (CSS art. L 351-4, V-al. 4 nouveau).

À NOTER Il n'est pas exigé que la décision pénale soit prise dans les 4 premières années de l'enfant. Il n'est pas non plus expressément requis qu'il s'agisse d'une condamnation définitive.

7 Ces dispositions s'appliquent aux privations et aux retraits de l'exercice de l'autorité parentale prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 12, III).

À NOTER Des dispositions similaires ont été inscrites dans la loi au sujet de la **bonification de la pension pour enfants** : voir inf. II p. 22.

 J-I-3550 ; MS n° 67575

Privation des trimestres « éducation » en cas de condamnation définitive pour meurtre sur l'enfant

Loi art. 15, al. 3

8 La loi prévoit en outre que, sur **décision du juge pénal**, peut aussi être privé de la majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation de l'enfant le parent **définitivement condamné** à la réclusion criminelle à perpétuité en cas de meurtre sur l'enfant ouvrant droit à cette majoration dans les situations prévues aux 1^o, 3^o et 4^o ter de l'article 221-4 du Code pénal, ce qui recouvre les cas de meurtre sur un mineur de 15 ans, un descendant en ligne directe ou une personne en situation de particulière vulnérabilité liée à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse (CSS art. L 351-4, VI-al. 3 nouveau).

9 La date d'**entrée en vigueur** de ces nouvelles dispositions n'étant pas précisée dans la loi, on peut supposer qu'elles s'appliquent à partir du 16 avril 2023, lendemain de la publication de celle-ci au Journal officiel.

À NOTRE AVIS Autrement dit, dès cette date, un juge pénal devrait, selon nous, pouvoir prononcer cette mesure privative à l'occasion d'une condamnation définitive à la réclusion criminelle à perpétuité pour meurtre de l'enfant.

 J-I-3550 ; MS n° 67575

4

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

Loi art. 23, I-1^o et II

1 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.

Le législateur prévoit l'assimilation de certaines périodes de stage à des périodes de cotisation afin de **renforcer les droits à la retraite** des stagiaires.

2 Sont **concernées** les **périodes** de stage :

- 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.

À NOTER

Selon l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi, le décret devrait viser les **travaux d'utilité collective (TUC)**, les stages en entreprise du **plan Barre (1977-1988)**, les stages « **jeunes volontaires** » (1982-1987) et les programmes d'**insertion locale (1987-1990)**.

3 Le **coût** de cette mesure, applicable à compter du **1^{er} septembre 2023**, est pris en charge par l'État sur une base forfaitaire fixée par **décret** (à paraître). Ce texte devrait également prévoir que **50 jours de stages** de formation professionnelle dans ces dispositifs seraient nécessaires pour ouvrir droit à la validation d'une période assimilée.

4 Textuellement, la disposition est insérée à l'article L 351-3 du CSS, qui **liste les périodes assimilées** à des périodes d'assurance pour l'ouverture des droits et le calcul de la pension de retraite.

Figurent déjà, notamment, dans la liste des périodes assimilées les périodes de stage de la formation professionnelle, rémunérées ou non, dont les cotisations sont prises en charge par l'État, l'opérateur de compétences ou la région, celles de perception des prestations maladie, maternité, invalidité et accident du travail ou encore celles de chômage involontaire des personnes justifiant d'une inscription à Pôle emploi.



J-I-2800 s. ; MS n° 67570

5

Les possibilités de rachat de trimestres sont assouplies

Loi art. 10, I-6°, I-7°, I-8°, V-2°, XXIII, XXV

1 Qu'il s'agisse des périodes pendant lesquelles une personne a été inscrite comme sportif de haut niveau, des années d'études supérieures ou des périodes de stage, il existe certaines possibilités de validation et/ou de rachat de trimestres pour les assurés ayant des **carrières incomplètes**, avec toutefois des limites tenant au nombre de trimestres et au délai dans lequel la demande doit intervenir. La loi prévoit d'assouplir certaines modalités prévues par le CSS et par le Code rural et de la pêche maritime.

Sportifs de haut niveau

Depuis 2012, l'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, mentionnée à l'article L 221-2 du Code du sport, est assimilée à des périodes d'assurance vieillesse, dans la **limite de 16 trimestres** (CSS art. L 351-3, 7° et R 351-12, 9°).

La loi prévoit que cette limite sera **augmentée** par **décret** (Loi art. 10, XXIII). Selon l'exposé des motifs, ce nombre pourrait être fixé à 32.

2 Par ailleurs, la loi crée une possibilité de **rachat de trimestres** pour ces sportifs (CSS art. L 351-14-1, I modifié). Les conditions de ce rachat seront précisées par un **décret** ultérieur.



J-I-3490 s. ; MS n° 67570

Études supérieures

3 La demande de rachat de trimestres pour études supérieures sera désormais possible jusqu'à un **âge** qui sera fixé par décret, sans qu'il soit inférieur à **30 ans**, alors que, jusqu'à présent, la demande devait être effectuée dans les 10 ans de la fin des études (CSS art. L 351-14-1, II modifié ; C. rur. art. L 732-27-1, al. 2 modifié).



G-III-11720 ; H-I-1650 s. ; MS n° 5250

Stages

4 Les étudiants peuvent demander le rachat de périodes de stage en entreprise, dans la limite de 2 trimestres. Un **décret** devra déterminer l'**âge** jusqu'auquel l'assuré pourra présenter une telle demande, qui ne pourra être **inférieur à 25 ans** (CSS art. L 351-17, 1° modifié). Jusqu'à présent, la demande devait intervenir 2 ans au maximum après le stage.



H-I-1977 ; MS n° 49090

Remboursement de certains versements volontaires

5 Pour les assurés **nés à compter du 1^{er} septembre 1961** qui auraient, pour compléter leur durée d'assurance, versé des cotisations avant la publication de la loi, en application des dispositions du CSS ou du Code rural et de la pêche maritime sur les rachats de périodes, la loi prévoit une possibilité de remboursement, à la condition que l'assuré n'ait fait valoir **aucun droit à pension** au titre des régimes de base et complémentaires légalement obligatoires. La **demande** de remboursement devra être présentée dans un délai de 2 ans à compter de la promulgation de la loi, c'est-à-dire à compter du 15 avril 2023. Le montant des cotisations à rembourser sera calculé en faisant application des coefficients annuels de **revalorisation** (Loi art. 10, XXV).

6 En pratique, **peuvent bénéficier** de ce droit les assurés qui ont versé des cotisations :

- pour les salariés du régime général, les professions libérales, les avocats et les non-salariés agricoles, afin de racheter des périodes d'études supérieures (CSS art. L 351-14-1, L 643-2, L 653-5 ; C. rur. art. L 732-27-1) ;
- pour les salariés du régime général et les travailleurs indépendants, afin de racheter des trimestres cotisés pendant les années civiles pour lesquelles il a été retenu un nombre de trimestres inférieur à 4 (CSS art. L 634-2-1) ;
- pour les salariés du régime général et assimilés, pour les travailleurs indépendants ainsi que pour les non-salariés agricoles, afin d'adhérer à une assurance vieillesse volontaire à raison d'une activité salariée hors du territoire français (CSS art. L 742-2 et L 742-7 ; C. rur. art. L 732-52) ;
- pour affiliation tardive après avoir été obligatoirement affiliés au régime général ou à un régime de sécurité sociale applicable aux salariés dans les départements d'Algérie et du Sahara (CSS art. L 351-14) ;
- pour les salariés qui ont bénéficié de l'indemnité de soins aux tuberculeux ou leurs conjoints survivants, pour les périodes correspondant au service de cette indemnité et qui ne sont pas susceptibles d'être validées gratuitement (CSS art. L 742-4).



F-III-12080 ; G-III-11720 s. ; H-I-2768 ; MS n° 525

6

Une assurance vieillesse est créée pour les aidants

Loi art. 25

1 Actuellement, les allocataires de certaines prestations familiales bénéficient, sous conditions, de l'**affiliation gratuite à l'assurance vieillesse** du régime général lorsqu'ils interrompent ou réduisent leur activité pour s'occuper de leur enfant. Ce dispositif, appelé « assurance vieillesse des parents au foyer » (AVPF), a été progressivement étendu pour tenir compte de la situation de certains aidants. Il couvre ainsi des publics distincts, parents, d'une part, aidants, de l'autre.

2 Afin de rendre le système plus lisible, la loi crée un dispositif unique spécifique aux aidants qu'elle étend à de **nouveaux bénéficiaires**.

Baptisé « assurance vieillesse des aidants » (AVA), il est **financé** par la branche autonomie de la sécurité sociale, via une cotisation à la charge exclusive des organismes débiteurs des prestations familiales. Il s'applique en métropole ainsi que dans les départements et collectivités d'**outre-mer** de Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Parallèlement à l'AVA, l'**AVPF** subsiste, mais ne couvre plus que les allocataires de prestations familiales.

Au **plan formel**, l'article L 381-1 du CSS est modifié et ne concerne plus que l'AVPF. Un nouvel article L 381-2, relatif aux bénéficiaires de l'AVA, est inséré dans le CSS. Sont également modifiés, pour des raisons de coordination textuelle, les articles L 131-2, L 134-1, L 200-1 et L 742-1 du même Code. Enfin, un nouvel article L 753-6-1 y est introduit pour étendre le dispositif aux personnes résidant outre-mer.

3 Le dispositif entrera **en vigueur** à une date fixée par décret, et au plus tard le 1^{er} septembre 2023.

Le périmètre de l'assurance vieillesse des aidants est élargi à de nouveaux bénéficiaires...

Davantage de parents d'enfants handicapés peuvent être affiliés à l'assurance vieillesse

4 Le bénéfice de l'AVA est ouvert à des nouveaux bénéficiaires, qui n'étaient jusqu'alors pas couverts par un dispositif d'affiliation à l'assurance vieillesse. Est ainsi affiliée la personne ou, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui n'est pas admis dans un internat et au titre duquel il est éligible au **complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé** (AEEH), pour autant qu'elle n'exerce aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel (CSS art. L 381-2, al. 5 et 7 nouveaux).

À NOTER Jusqu'à présent étaient éligibles les aidants dont l'enfant a un **taux d'incapacité** d'au moins 80 % (voir n° 9). La mesure permet d'étendre le périmètre de l'assurance vieillesse à ceux qui réduisent ou cessent leur activité pour s'occuper d'un enfant dont le **taux d'incapacité** est compris entre 50 et 79 % et qui peuvent bénéficier d'un complément d'AEEH. Selon l'étude d'impact (p. 131)

peuvent ainsi également acquérir des droits à retraite les parents bénéficiant de la PCH (prestation de compensation du handicap) « enfant », compte tenu du droit d'option entre cette prestation et le complément AEEH.

Des conditions assouplies d'affiliation pour les aidants d'adultes handicapés

5 Par ailleurs, si les personnes cessant ou réduisant leur activité pour s'occuper d'**adultes handicapés** ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 % et dont l'état nécessite une assistance ou une présence continue reconnue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) étaient déjà couverts par l'AVPF, leurs conditions d'affiliation sont assouplies dans le cadre de l'AVA (CSS art. L 381-2 al. 5 et 8 nouveaux).

Comme pour l'AVPF, seul **un des membres du couple**, le cas échéant, peut bénéficier de l'affiliation à l'AVA.

6 Première condition supprimée, celle de la résidence au foyer familial. Le dispositif est ainsi ouvert aux aidants ne **cohabitent** pas avec la personne aidée.

À NOTER Jusqu'à présent, l'article L 381-1, al. 7-2° du CSS prévoyait que la charge de la personne adulte handicapée devait être assumée au **foyer familial**. La Cour de cassation avait considéré que ce texte n'imposait pas pour autant que l'aidant familial réside au sein du même foyer que la personne dont il assumait la charge (Cass. 2^e civ. 7-7-2022 n° 21-11.866 F-B : RJS 11/22 n° 579). Avec cette loi, le législateur entérine cette solution en supprimant toute référence au foyer familial, l'objectif étant de mieux correspondre à la réalité de la situation des aidants.

7 Le périmètre de l'assurance vieillesse des aidants est en outre ouvert à ceux n'ayant pas de **lien familial** avec la personne aidée. La définition de l'aidant est ainsi calquée sur celle définie par l'article L 3142-16 du Code du travail pour bénéficier du congé de proche aidant.

Pourront ainsi bénéficier de l'AVA, outre les membres de la famille de la personne aidée (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de l'aidé ou de son conjoint), **toute personne** avec laquelle l'aidant réside ou entretient des **liens étroits et stables**, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

... et couvre les aidants relevant jusqu'alors de l'AVPF

8 En plus des aidants cités n°s 4 s. seront désormais affiliés à l'AVA certaines catégories antérieurement couvertes par l'AVPF, à savoir :

– le bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), (CSS art. L 381-2, al. 1 nouveau) ;

- pendant un an maximum sur l'ensemble de la carrière, la personne percevant l'allocation journalière du proche aidant (**Ajpa**), ainsi que le salarié bénéficiaire du **congé de proche aidant** pour les périodes pendant lesquelles il ne bénéficie pas de l'Ajpa (CSS art. L 381-2, al. 2 et 4 nouveaux) ;
- le travailleur **non salarié**, ainsi que son conjoint collaborateur, qui interrompt son activité professionnelle pour s'occuper d'un **proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie**, pour une durée d'un an maximum sur l'ensemble de la carrière (CSS art. L 381-2, al. 3 et 4 nouveaux) ;
- la personne ou, pour un couple, l'un ou l'autre de ses membres, n'ayant pas d'activité professionnelle ou étant à temps partiel, et ayant la charge d'un **enfant handicapé** de moins de 20 ans dont le

taux d'incapacité est d'au moins 80 % et qui n'est pas admis dans un internat (CSS art. 5 et 6 nouveaux).

Pour les bénéficiaires du congé de proche aidant sans perception de l'Ajpa, la demande doit être déposée dans des conditions fixées par décret. Rappelons que l'AVPF était subordonnée à la production de justificatifs, sauf si l'aidant avait bénéficié de l'Ajpa dans les deux dernières années.

S'agissant des travailleurs indépendants et de leur conjoint collaborateur, le proche visé n'est pas obligatoirement membre de la famille de l'aidant, la définition étant la même que pour le congé de proche aidant du salarié (voir n° 7). Contrairement à l'AVPF, le bénéficiaire de l'AVA n'est pas subordonné à la déclaration de cessation d'activité auprès du guichet unique ou à la radiation.

Tableau avant/après

9 Le tableau ci-après présente les modifications apportées à la liste des aidants bénéficiant d'une affiliation gratuite à l'assurance vieillesse du régime général et à leurs conditions d'affiliation.

Catégorie d'aidants	Conditions d'affiliation	
	Avant	Après
Aidant d'un adulte handicapé	<ul style="list-style-type: none"> – Taux d'incapacité d'au moins 80 % et présence continue – Prise en charge assumée au foyer familial – La personne aidée doit être un membre de la famille de l'aidant (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant ou collatéral de l'aidé ou de son conjoint) – Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> – Taux d'incapacité d'au moins 80 % et présence continue – Pas de condition de cohabitation avec la personne aidée – La personne aidée peut être un membre de la famille de l'aidant (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de l'aidé ou de son conjoint) ou une personne avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne – Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle
Aidant d'un enfant handicapé	<ul style="list-style-type: none"> – Enfant de moins de 20 ans non admis en internat ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 % – Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> – Enfant de moins de 20 ans non admis en internat, éligible au complément de l'AAEH ou ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 % – Avoir cessé ou réduit son activité professionnelle
Bénéficiaires de l'AJPP	Sans condition	
Bénéficiaires de l'Ajpa	Affiliation d'une durée maximale d'un an sur l'ensemble de la carrière	
Salarié bénéficiaire d'un congé de proche aidant sans Ajpa	<ul style="list-style-type: none"> – Production de justificatifs, sauf si bénéficie de l'Ajpa dans les 2 dernières années – Affiliation d'une durée maximale d'un an 	<ul style="list-style-type: none"> – Dépôt d'une demande dans des conditions fixées par décret – Affiliation d'une durée maximale d'un an
Travailleur indépendant ou conjoint collaborateur bénéficiaire du congé de proche aidant	<ul style="list-style-type: none"> – Déclaration de cessation d'activité ou radiation – Affiliation d'une durée maximale d'un an 	<ul style="list-style-type: none"> – Dépôt d'une demande dans des conditions fixées par décret – Affiliation d'une durée maximale d'un an



B-I-11750 s. ; MS n°s 4200 s.

La retraite anticipée pour carrière longue est préservée et assouplie

Loi art. 11, I-5° et 6°

Le dispositif permettant aux assurés ayant eu une longue carrière de liquider leur pension de retraite de manière anticipée est profondément remanié pour tenir compte du relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite.

1 En principe, les assurés ne peuvent pas demander le bénéfice de leur pension de retraite avant d'avoir atteint un **âge minimum légal** fixé par l'article L 161-17-2 du CSS. Toutefois, pour tenir compte de situations particulières, le CSS permet aux assurés remplissant certaines conditions de partir à la retraite avant cet âge.

Le premier apport de la loi est d'ailleurs de réunir au sein d'une **disposition générique** toutes les hypothèses dans lesquelles un assuré est autorisé à partir à la retraite avant l'âge légal. Outre le dispositif applicable aux **carrières longues**, dont les modifications sont exposées ci-après (n°s 2 s.), sont ainsi regroupées dans un nouvel article L 351-1-1 A du CSS les modalités d'abaissement de l'âge pour les assurés :

- en situation de **handicap**, reconnus **inaptes** au travail ou justifiant d'une **incapacité permanente** (voir inf. 8 p. 17) ;
- utilisant leur **compte professionnel de prévention** (voir inf. 18 p. 33) ;
- demandant la liquidation partielle de leur pension dans le cadre de la **retraite progressive** (voir inf. 16 p. 27).

*La disposition générique regroupant les différents cas de départ anticipé à la retraite est également prévue aux articles L 643-3 (**professions libérales**) et L 653-2 (**avocats**) du CSS, ainsi qu'à l'article L 732-17-1 du Code rural et de la pêche maritime (**non-salariés agricoles**).*

2 Le dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrière longue a fait l'objet de nombreux débats, aussi bien à l'intérieur qu'en dehors du Parlement, visant notamment à préserver ce mécanisme, voire à l'aménager pour **atténuer les effets du relèvement de l'âge légal** de départ à la retraite (voir inf. 2 p. X). Si les mesures annoncées en ce sens par le Gouvernement nécessiteront une intervention réglementaire, le nouveau dispositif, applicable à compter du **1^{er} septembre 2023**, permettra aux assurés réunissant la durée d'assurance requise et remplissant la condition de début d'activité de liquider leur pension de retraite dès l'âge de 58 ans.

À NOTER La retraite anticipée pour carrière longue est **applicable** dans le régime général des salariés (CSS art. L 351-1-1), mais aussi de manière identique ou très similaire dans les régimes des professions libérales (CSS art. L 643-3), des avocats (CSS art. L 653-2) et des non-salariés agricoles (C. rur. art. L 732-18-1). Les modifications du dispositif présentées ci-après concernent donc tous ces régimes.

Quatre bornes d'âge de départ à la retraite...

3 **Jusqu'à présent**, les assurés ayant validé, avant l'année civile de leurs 16 ans, au moins 5 trimestres d'assurance (4 trimestres pour ceux nés au cours du dernier trimestre de l'année civile) pouvaient liquider une pension de retraite à taux plein à partir de 58 ans, ou à partir de 60 ans si cette condition était remplie avant la fin de l'année civile de leurs 20 ans (CSS art. L 351-1-1, D 351-1-1 et D 351-1-3).

La présente loi modifie l'article L 351-1-1 du CSS afin de prévoir que le dispositif pour longue carrière est désormais organisé en **4 bornes d'âge**, déterminées par **décret** (à paraître), dont la plus élevée ne peut excéder 21 ans.

Le Gouvernement a d'ores et déjà annoncé que ces bornes seraient fixées à :

- 16 ans pour un départ possible à partir de 58 ans ;
- 18 ans pour un départ possible à partir de 60 ans ;
- 20 ans pour un départ possible à partir de 62 ans ;
- 21 ans pour un départ possible à partir de 63 ans.

... et une durée d'assurance maximale fixée à 43 ans

4 Outre la condition de début d'activité, les assurés souhaitant partir à la retraite de manière anticipée dans le cadre du dispositif pour carrière longue doivent justifier d'une **durée minimale d'assurance cotisée**. Aujourd'hui, celle-ci est fixée à la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein de la pension pour un départ à partir de 60 ans ou à cette durée majorée de 8 trimestres pour un départ à partir de 58 ans.

À compter du 1^{er} septembre 2023, le nombre de trimestres cotisés nécessaire pour entrer dans le dispositif sera fixé à la durée d'assurance requise pour le taux plein, quels que soient les âges de début d'activité et de départ à la retraite. Autrement dit, compte tenu du relèvement progressif de cette durée, dont le calendrier est par ailleurs accéléré (voir inf. 2 p. X), la durée d'assurance nécessaire pour liquider une pension de retraite de manière anticipée au titre de la carrière longue sera en tout état de cause fixée à **43 ans maximum**, soit 172 trimestres.

5 Autre nouveauté, les **trimestres d'assurance acquis au titre de l'assurance des aidants** (anciennement assurance volontaire des parents au foyer : voir inf. 6 p. X) sont désormais pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance requise pour accéder au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

*Sont déjà pris en compte pour apprécier la durée d'assurance au titre de la carrière longue, outre les trimestres réellement cotisés, certaines **périodes d'assurance réputées cotisées**, notamment les périodes de chômage indemnisées, de service national ou encore de perception d'indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail (CSS art. D 351-1-2).*

Tableaux avant/après

6 Le tableau ci-après rappelle les modalités de départ à la retraite anticipée pour carrière longue en vigueur avant la réforme.

Avant réforme				
Année de naissance	Âge normal de départ	Âge de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Début d'activité (4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile des)
De 1961 à 1963	62 ans	58 ans	176	16 ans
		60 ans	168	20 ans
De 1964 à 1966	62 ans	58 ans	177	16 ans
		60 ans	169	20 ans
De 1967 à 1969	62 ans	58 ans	178	16 ans
		60 ans	170	20 ans
De 1970 à 1972	62 ans	58 ans	179	16 ans
		60 ans	171	20 ans
À partir de 1973	62 ans	58 ans	180	16 ans
		60 ans	172	20 ans

9 Dans le tableau suivant sont récapitulées les conditions de départ à la retraite anticipée pour les assurés nés à partir de 1968 pour lesquels l'âge normal de départ est désormais fixé à 64 ans et la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 172 trimestres. En tout état de cause, un décret doit confirmer ces données et déterminer les conditions applicables aux assurés nés avant 1968.

Après réforme				
Année de naissance	Âge normal de départ	Âge de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Début d'activité (4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile des)
À partir de 1968	64 ans	58 ans	172	16 ans
		60 ans	172	18 ans
		62 ans	172	20 ans
		63 ans	172	21 ans



J-I-400 s. ; MS n°s 67515 s.

8

Les assurés en incapacité permanente peuvent partir à la retraite avant l'âge légal

Loi art. 11 et 17

Afin d'atténuer les effets du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, le législateur aménage les dispositifs de retraites anticipées pour les assurés en situation de handicap ou d'incapacité permanente et en instaure un nouveau pour les personnes inaptes au travail.

1 Jusqu'à présent, certains assurés justifiant d'une incapacité permanente pouvaient, sous conditions, liquider leur pension de retraite à taux plein avant 62 ans dans le cadre de la **retraite anticipée pour handicap** (CSS art. L 351-1-3) ou pour **carrière pénible** (CSS art. L 351-1-4). Ces dispositifs sont aménagés par les articles 11 et 17 de la présente loi pour tenir compte du relèvement progressif à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite (voir inf. 2 p. 9). Le législateur instaure par ailleurs un nouveau cas de départ anticipé pour les assurés reconnus **inaptes au travail**.

S'agissant de la possibilité pour les assurés d'utiliser leur **compte professionnel de prévention** pour abaisser l'âge de leur départ à la retraite, voir inf. 18 p. 33.

2 L'**entrée en vigueur** de ces dispositions est fixée au 1^{er} septembre 2023 dans le régime général (CSS art. L 351-1-3 et L 351-1-4 modifiés, et L 351-1-5 nouveau), mais également dans les régimes

des professions libérales (CSS art. L 643-3 modifié), des avocats (CSS art. L 653-2 modifié) et des non-salariés agricoles (C. rur. art. L 732-18-2 et L 732-18-3 modifiés, et L 732-18-4 nouveau).

La retraite anticipée pour handicap est légèrement aménagée

Les assurés en situation de handicap peuvent toujours partir à la retraite dès 55 ans

Loi art. 11, 1-5° et 8°

3 Conformément à l'article L 351-1-3 du CSS, les assurés handicapés qui ont accompli, alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 %, une certaine durée d'assurance peuvent **aujourd'hui** 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 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. La loi aménage ce dispositif sur deux points.

4 Tout d'abord, elle **crystallise l'âge minimal** de départ anticipé à 55 ans, le nouvel article L 351-1-A du CSS prévoyant que l'âge minimum légal peut être abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à 9 ans pour les personnes en situation de handicap. En outre, elle **supprime la double condition** de durée d'assurance, à la fois validée et cotisée, subordonnant désormais l'entrée dans le dispositif à la seule réunion d'un certain nombre de trimestres cotisés.

L'article D 351-1-5 du CSS, qui fixe le **nombre de trimestres** requis pour bénéficier de la retraite anticipée, devrait en toute logique être modifié afin de supprimer la condition relative aux trimestres validés.

Le taux d'incapacité permanente donnant accès à la commission d'examen médicale est abaissé

Loi art. 11, 1-2° et 4°

5 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. Toutefois, ceux atteignant un **taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %** avaient 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.

6 Afin de permettre à un plus grand nombre de personnes de voir leur situation examinée par cette commission, et de pouvoir ainsi le cas échéant entrer dans le dispositif de retraite anticipée, le législateur a décidé d'**abaisser à 50 %** le taux d'incapacité requis pour saisir la commission médicale (CSS art. L 161-21-1 modifié).

 J-I-850 s. ; MS n^{os} 67525 s.

L'âge de départ à la retraite pour carrière pénible est maintenu à 60 ans, mais pas pour tous

Loi art. 17, 1-2°

7 L'article L 351-1-4 du CSS permet aux assurés justifiant d'un **taux d'incapacité permanente d'au moins 20 %** reconnue au titre d'une **maladie professionnelle** ou d'un **accident du travail** de partir, sous conditions, à la retraite avant l'âge légal de départ. Actuellement, l'âge de départ anticipé pour carrière pénible est fixé à 60 ans par l'article D 351-1-8 du CSS.

Cet âge est confirmé par la présente loi, et même **renforcé**, car il est désormais inscrit dans la partie législative du Code du travail et non plus dans sa partie réglementaire.

8 Les assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente **inférieur à 20 %** mais au moins **égal à 10 %** peuvent aussi bénéficier de la retraite anticipée s'ils ont été exposés à un ou plusieurs facteurs

de risques professionnels et s'ils établissent un lien direct entre l'incapacité permanente et l'exposition à ces facteurs. Dans ce cas, une commission pluridisciplinaire, dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite, est chargée de valider les modes de preuve.

Mais, alors que l'âge de la retraite anticipée était fixé, jusqu'à présent, à 60 ans, la présente loi prévoit désormais que celui-ci est **abaissé de deux ans** par rapport à l'âge minimal de départ à la retraite. Autrement dit, lorsque l'âge minimum légal aura atteint, à terme, la borne de 64 ans, les assurés entrant dans le dispositif de la retraite anticipée pour incapacité permanente pourront liquider leur pension de retraite à taux plein à partir de 62 ans.

9 Autre mesure, l'article L 434-2 du CSS, modifié par la présente loi, prévoit la délivrance aux victimes titulaires d'une rente pour incapacité permanente, avant un âge déterminé par décret (à paraître), d'une **information sur l'existence de la retraite anticipée** pour carrière pénible.

 J-I-1390 s. ; MS n° 67530

La reconnaissance d'une inaptitude au travail autorise l'assuré à partir à la retraite dès 62 ans

Loi art. 11, 1-5°, 9° et 10°

10 En vertu de l'article L 351-7 du CSS peut être reconnu inapte au travail l'assuré qui n'est pas en mesure de **poursuivre l'exercice de son emploi** sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une **incapacité de travail** médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle.

Jusqu'à présent, les assurés inaptes au travail ne pouvaient pas partir à la retraite avant l'âge minimum légal. Toutefois, l'article L 351-8, 2° du CSS leur permettait de liquider, à partir de cet âge, soit 62 ans dans le régime actuel, leur pension de **retraite à taux plein** sans avoir à remplir la condition de durée d'assurance normalement requise pour l'obtention de ce taux.

Afin de ne pas retarder le départ à la retraite de ces assurés, qui sont de toute façon dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, le législateur instaure à leur profit un **nouveau cas de départ anticipé** à la retraite.

11 Ainsi, le nouvel article L 351-1-5 du CSS prévoit que l'âge minimum légal à partir duquel ils peuvent liquider leur pension de retraite à taux plein est abaissé de deux ans. Lorsque l'âge légal sera de 64 ans, ces assurés pourront donc continuer de partir à la retraite dès 62 ans.

Il est également prévu que cette mesure bénéficie aux **assurés justifiant d'une incapacité permanente** au moins égale à un taux fixé par décret (à paraître). En pratique, il s'agit de permettre aux personnes non reconnues inaptes au travail, et qui subissent une incapacité permanente sans toutefois remplir non plus les conditions de la retraite anticipée pour handicap (n^{os} 3 s.) ou pour carrière pénible (n^{os} 7 s.), de partir à la retraite avant l'âge légal de départ.

 J-I-4820 s. ; MS n° 67625

Les petites pensions des retraités actuels et futurs seront revalorisées dès septembre 2023

Loi art. 18

Relèvement des minima de pensions, indexation sur le Smic, majoration des petites retraites déjà liquidées, telles sont les mesures de la loi en faveur des retraités modestes afin de leur garantir au moins 85 % du Smic net pour une carrière complète à temps plein.

1 Conformément à l'engagement présidentiel, la loi prévoit la revalorisation du montant de la **pension minimale** pour les retraites liquidées à compter du **1^{er} septembre 2023** et une majoration des petites retraites liquidées avant cette date, l'objectif étant de garantir aux retraités actuels et futurs une pension totale (de base et complémentaire) au moins égale à **85 % du Smic net**, soit près de 1 200 € brut pour une carrière complète (soit la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein) au Smic à temps complet. En outre, le minimum de pension sera désormais **indexé** sur le Smic lors du départ en retraite. La loi élargit également le champ des bénéficiaires des **petites retraites agricoles** en assouplissant certains dispositifs.

2 Pour rappel, le minimum de pension, appelé « **minimum contributif** » (**Mico**) dans le régime général et les régimes alignés est versé sous conditions de ressources aux assurés ayant liquidé toutes leurs pensions de retraite de base et complémentaire et remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein (soit par la durée d'assurance, soit par l'âge, à 67 ans ou à 62 ans en cas d'inaptitude). Ce minimum contributif peut être majoré à condition d'avoir cotisé au moins 120 trimestres. Dans le régime des **non-salariés agricoles**, la pension minimale est constituée de la pension majorée de référence (**PMR**) et du complément différentiel de retraite complémentaire (**CDRCO**).

Pour mémoire, **depuis le 1^{er} janvier 2023**, le Mico est fixé à 8 209,61 € par an (soit 684,13 € par mois) ; le Mico majoré atteint 8 970,86 € par an (soit 747,57 € par mois) (Circ. Cnav. 3 du 9-1-2023). Par ailleurs, le Mico n'est versé à l'assuré que si le montant mensuel total de ses pensions personnelles de retraite n'excède pas 1 322,87 € par mois depuis la même date (Circ. Cnav. 40 du 30-12-2022). Quant au montant annuel de la PMR, il est égal au montant du Mico majoré.

Vers une égalité de pension entre les femmes et les hommes ?

La loi assigne un nouvel objectif à la Nation, inscrit dans le Code de la sécurité sociale : **à l'horizon 2037**, réduire les écarts de pensions entre les femmes et les hommes constatés en 2023 et, **à l'horizon 2050**, les supprimer (CSS art. L III-2-1, II-al. 5 nouveau ; Loi art. 10, I-1^o).

Le minimum de pension des futurs retraités est relevé et indexé sur le Smic

3 Afin que l'objectif d'une pension de retraite minimale équivalente à 85 % du Smic net lors de la liquidation de la retraite soit satisfait, la loi revalorise pour les futurs retraités le montant des minima de pensions des salariés du privé, des travailleurs indépendants et des salariés et non-salariés agricoles ayant effectué une carrière complète et instaure un mécanisme d'indexation de ces montants sur l'évolution du Smic.

À NOTER

La cible de 85 % du Smic net était déjà visée en 2003 lors de la définition du **Mico majoré**, mais sa seule indexation sur l'inflation a entraîné un **décrochage depuis 2008**, date à partir de laquelle il n'a plus fait l'objet de revalorisation, constate l'exécutif. L'indexation sur le Smic du Mico majoré au moment de la liquidation devrait permettre d'éviter un nouveau décrochage.

Pour les **chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole**, la loi du 3 juillet 2020 a d'ores et déjà permis à ceux justifiant d'une carrière complète en cette qualité de bénéficier d'une pension de retraite de base et complémentaire brute revalorisée à hauteur de 85 % du Smic net grâce à l'attribution d'un complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire (RCO). Le montant du Smic servant de base à ce calcul est en principe apprécié au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle la pension de retraite prend effet. Par dérogation, pour tenir compte de l'inflation, la dernière indexation du complément différentiel s'est effectuée sur le montant du Smic au 1^{er} juillet 2022 pour les pensions liquidées entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2022. Cependant, le Smic ayant été revalorisé de manière automatique le 1^{er} août 2022, un nouveau décrochage est intervenu.

La revalorisation du Mico et de la PMR

4 Les montants du Mico de base, du Mico majoré (CSS art. L 351-10) et de la PMR (C. rur. art. L 732-54-1) seront augmentés par décret pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023 (Loi art. 18, IV).

Selon le rapport parlementaire, l'augmentation du Mico pourrait atteindre **jusqu'à 100 € par mois** pour les assurés ayant eu une **carrière complète** au Smic, soit une augmentation maximale de l'ordre de 25 € pour le Mico de base et de 75 € pour le Mico majoré.

Le montant de la revalorisation sera **proratisé** en fonction du nombre de trimestres cotisés pour ceux n'ayant pas eu une carrière complète (Rapport AN n° 814 p. 204).

Contrairement aux **précédentes revalorisations** qui ne s'appliquaient qu'au Mico majoré, le Gouvernement a souhaité revaloriser également le Mico de base afin de permettre aux assurés qui ne justifient pas des 120 trimestres cotisés nécessaires pour percevoir le Mico majoré de bénéficier néanmoins d'une hausse de leur pension. Sont notamment visés les retraités inaptes ou invalides (Rapport AN n° 814 p. 205).

5 Parallèlement, les **non-salariés agricoles** justifiant de l'intégralité de leurs trimestres verront le plafond de leur PMR relevé d'**au moins 100 €** pour éviter un écrêtement du montant de leur pension compte tenu des modalités de calcul du complément différentiel de RCO (Étude d'impact). La loi renvoie à un **décret** le soin de fixer le montant et les modalités de revalorisation de ce plafond (Loi art. 18, II-3° ; C. rur. art. L 723-54-3 modifié).

Pour mémoire, le **plafond de la pension majorée de référence** est au moins égal à celui de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) pour une personne seule.

6 Pour les **artisans et commerçants**, des discussions devraient avoir lieu avec les organisations professionnelles au sein du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) pour que le relèvement du Mico majoré puisse se coupler avec une contribution du régime complémentaire et qu'il permette de tenir l'objectif d'une pension minimale à 85 % du Smic net pour une carrière complète cotisée sur la base d'un Smic (Étude d'impact p. 47).

L'indexation de la pension minimale sur le Smic lors du départ en retraite

7 Afin d'éviter tout décrochage du montant des pensions minimales à l'avenir, la loi instaure un mécanisme d'indexation du Mico et de la PMR sur l'évolution du Smic (et non plus sur l'inflation) au moment du départ en retraite pour les **pensions liquidées à compter** du 1^{er} septembre 2023.

Ainsi, les montants du Mico de base et du Mico majoré du **régime général** et du régime des **salariés agricoles** seront revalorisés, au 1^{er} janvier de chaque année, d'un taux au moins égal à l'évolution, depuis le 1^{er} janvier précédent, du Smic au moment du départ à la retraite (Loi art. 18, I-2° ; CSS art. L 351-10, al. 4 nouveau).

De même, le montant de la pension majorée de référence des **exploitants agricoles** et son seuil d'écrêtement évolueront au 1^{er} janvier de chaque année en fonction du Smic (Loi art. 18, II-2° ; C. rur. art. L 732-54-2, al. 2 modifié).

8 En revanche, une fois accordées, les pensions de retraite portées à hauteur du minimum restent **indexées sur l'inflation**, comme les autres pensions (Loi art. 18, V-al. 8).

À NOTER Le **comité de suivi des retraites** est chargé de surveiller que cette indexation permet d'atteindre l'effet escompté d'une retraite minimale correspondant à 85 % du Smic net au moment du départ à la retraite et, à défaut, de proposer des mesures correctrices (CSS art. L 114-4, II-4° et III-6° nouveaux).

Les pensions modestes déjà liquidées sont majorées

9 Les pensions minimales des retraités actuels, soit celles ayant pris effet avant le 31 août 2023, seront également revalorisées.

10 Ainsi, les pensions de vieillesse personnelles de base du régime général, y compris les pensions servies aux personnes relevant, à la date de prise d'effet de leur pension, d'un régime ultérieurement intégré au régime général (cas des travailleurs indépendants), ainsi que les pensions du régime des salariés agricoles sont assorties d'une majoration dont le **montant** sera défini par décret. Celui-ci devrait s'établir, d'après les travaux parlementaires (Rapport AN n° 814 p. 204) et les annonces de l'exécutif, à 100 € par mois dès lors que l'assuré justifie d'une **carrière complète** et d'un **nombre minimal de trimestres cotisés**, tous régimes confondus tant dans les régimes précités que dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires de base, qui devrait être fixé par décret à 120 (Loi art. 18, V-al. 1 à 3). Pour les assurés dont le **nombre de trimestres cotisés** est **inférieur**, le montant de la majoration sera réduit à due concurrence (Loi art. 18, V-al. 4).

11 La majoration sera **due à compter** du 1^{er} septembre 2023 et versée **au plus tard** en septembre 2024 (Loi art. 18, V-al. 9).

12 L'attribution de la majoration ne conduit pas à la révision de la **majoration** versée au titre de la retraite anticipée des travailleurs **handicapés**, des majorations pour **enfants** et pour **conjoint à charge** et de la majoration due au titre de la **surcote** lorsque l'assuré a continué de travailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite (Loi art. 18, V-al. 7).

13 Par équité avec les nouveaux retraités, la majoration des retraites actuelles ne peut pas conduire à porter la pension de base **au-delà du niveau** que permet d'atteindre le bénéfice du Mico majoré tel que revalorisé dans le cadre de la réforme (n°s 4 s.) (Loi art. 18, V-al. 6).

14 La pension ainsi majorée est ensuite **revalorisée** dans les mêmes conditions que les pensions en fonction de l'inflation (Loi art. 18, V-al. 8).



J-I-5300 s. et J-I-5350 s. ; G-III-13400 s. ; MS n° 67655

Le champ des bénéficiaires de la revalorisation des petites pensions agricoles est élargi

15 La loi assouplit les règles d'éligibilité aux dispositifs de majoration de points de retraite complémentaire pour les **exploitants agricoles** les plus modestes.

Le dispositif actuel

L'attribution de points gratuits pour les périodes antérieures à l'obligation d'affiliation au RCO

16 Aujourd'hui, pour prétendre à l'attribution de points gratuits pour les années accomplies avant la mise en œuvre de la retraite complémentaire obligatoire (RCO) en 2003, les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole doivent justifier, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires (C. rur. art. L 732-56, II-2°) :

– d'une **durée d'assurance** ou de **périodes** reconnues **équivalentes** au moins égale à celle requise pour ouvrir droit à une pension

à taux plein du régime d'assurance vieillesse des professions non salariées agricoles ;

– et de périodes minimales d'assurance effectuées en **qualité de chef d'exploitation** ou d'entreprise agricole à titre exclusif ou principal.

Aspa

La loi modifie certaines dispositions relatives à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) qui, non contributive car attribuée sans contrepartie de cotisations, permet aux personnes âgées disposant de faibles ressources d'atteindre un revenu minimal aussi appelé « minimum vieillesse ».

Pour bénéficier de l'Aspa, la condition de **durée de résidence** en France est portée de 6 à 9 mois par année civile pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023 (CSS art. L 815-1 modifié ; Loi art. 18, I-4^o et VI).

En outre, le **seuil de récupération sur succession** des sommes versées au titre de l'Aspa est fixé à 100 000 € au 1^{er} septembre 2023 (au lieu de 39 000 € auparavant) et revalorisé dans les mêmes conditions que l'Aspa, soit au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'inflation (CSS art. L 815-13, al. 2 modifié ; Loi art. 18, I-5^o-a, IV et VI). Dans les départements et les régions d'outre-mer, ce seuil, actuellement fixé à 100 000 € jusqu'au 31 décembre 2026, sera porté au 1^{er} septembre 2023 à 150 000 €, et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2029 (Loi art. 18, I-5^o-b et VI).

Le bénéfice du CDRCO pour les personnes dont la retraite de base a pris effet à compter du 1^{er} janvier 1997

17 Peuvent bénéficier d'un complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire (CDRCO) les personnes dont la pension de retraite de base servie à titre personnel prend effet à compter du 1^{er} janvier 1997 et qui justifient, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires (C. rur. art. L 732-63, I-2^o) :

– d'une **durée d'assurance** ou de **périodes** reconnues **équivalentes** au moins égale à celle requise pour ouvrir droit à une pension à taux plein du régime d'assurance vieillesse des professions non salariées agricoles ;

– et de périodes minimales d'assurance effectuées en **qualité de chef d'exploitation** ou d'entreprise agricole à titre exclusif ou principal.

Le dispositif adopté

18 La loi **assouplit** la première de ces conditions afin de permettre à **tous les agriculteurs** qui bénéficient du taux plein, **quelle qu'en soit la raison**, d'acquérir des points gratuits de RCO au titre des périodes comprises entre le 1^{er} janvier 1997 et le 1^{er} janvier 2003 et de bénéficier du CDRCO pour les années postérieures au 1^{er} janvier 1997.

Ainsi ouvriront droit à ces deux dispositifs, à compter de la date d'entrée en vigueur visée n^{os} 19 s. les chefs d'exploitation et d'entreprise agricole qui liquident ou ont liquidé leur pension à taux plein dans le régime d'assurance vieillesse des personnes non salariées des professions agricoles et qui justifient de **périodes minimales d'assurance** effectuées en **qualité de chef d'exploitation** ou d'entreprise agricole à titre exclusif ou principal (Loi art. 18, II-5^o et 8^o ; C. rur. art. L 732-56, II-2^o et L 732-63, I-2^o modifiés). Sont notamment **concernés** les retraités agricoles ayant atteint l'âge d'annulation de la décote et ceux partis à la retraite en raison de leur invalidité, d'une incapacité permanente, de droits acquis au titre de la pénibilité ou en raison de leur situation de travailleurs handicapés (Rapport AN n^o 814 p. 210).

Entrée en vigueur

19 L'assouplissement des **conditions d'attribution de points gratuits de RCO** entrera en vigueur le **1^{er} septembre 2023**. Il s'appliquera également aux assurés dont la pension a pris effet avant cette date pour les pensions dues à compter de la même date (Loi art. 18, VI).

20 L'assouplissement des **conditions d'accès au CDRCO** ayant pour effet d'y rendre éligible des agriculteurs ayant déjà liquidé leur retraite, les éléments de calcul du nombre de points qu'il convient de leur attribuer pour satisfaire l'objectif d'une retraite à 85 % du Smic net agricole pour une carrière complète d'exploitant agricole s'apprécient à la date du 1^{er} septembre 2023. Il en est ainsi non seulement du montant de référence du Smic net agricole, mais également des éléments de calcul du CDRCO, notamment la valeur du point (Loi art. 18, VI).



G-III-15800 s. ; G-III-15920 s.

10

La bonification de la pension pour enfants est étendue aux avocats et professionnels libéraux

Loi art. 21, I-2° et II

1 Les **salariés**, ainsi que les **travailleurs indépendants** relevant du **régime général** pour leur assurance vieillesse de base (artisans, commerçants, industriels et professionnels libéraux non visés à l'article L 640-1 du CSS) bénéficient d'une majoration de 10 % du montant de leur pension de retraite s'ils ont eu **3 enfants ou plus** (CSS art. L 351-12 et R 351-30).

Ouvrent également droit à cette majoration les **enfants** ayant été, pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire, **élevés par** l'assuré et à sa charge ou à celle de son conjoint (CSS art. L 351-12).

2 L'article 21 de la loi étend cette majoration aux pensions du **régime de base** des avocats géré par la **CNBF**, ainsi qu'à celles servies par l'assurance vieillesse de base des **professionnels libéraux** relevant de la **Cnav-PL** (CSS art. L 643-1-1 modifié et L 653-3 modifié).

Cette mesure sera **financée** par la branche famille du régime général, à l'instar de la majoration des salariés et des autres travailleurs indépendants (CSS art. L 223-1 modifié).

3 Cette mesure s'applique aux pensions de retraite prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 21, II).



F-III-27900 et F-V-5950 s. ; MS n°s 81460 et 81920

11

Pas de bonification de la pension pour enfants en cas de crime ou délit contre l'un d'eux

Loi art. 12, I-2° et III

Le montant de la pension est **majoré de 10 %** dans le cas où l'assuré a eu **3 enfants au moins**. Ouvrent également droit à cette majoration les enfants ayant été, pendant au moins 9 ans avant leur 16^e anniversaire, élevés par le titulaire de la pension et à sa charge ou à celle de son conjoint (CSS art. L 351-12).

La loi prévoit désormais la possibilité pour le **juge pénal** d'en priver le parent qui s'est vu retirer l'autorité parentale ou qui a été privé de son exercice à la suite d'une condamnation pénale au titre des crimes ou délits commis à l'encontre d'un des enfants (CSS art. L 351-12, al. 4 nouveau).

Ces dispositions s'appliquent aux privations et aux retraits de l'exercice de l'autorité parentale prenant effet à compter du **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 12, III).

À NOTER

Cette privation de la bonification de la pension pour enfants est subordonnée à une **décision expresse du juge pénal**, ce que n'avaient pas prévu initialement les sénateurs à l'initiative de l'introduction de ces dispositions dans le projet de loi, qui la rendait automatique en cas de condamnation du parent pour crime ou délit à l'encontre d'un des enfants.



J-I-5950 s. ; MS n° 67670

12

Calcul de la pension : les IJ maternité versées avant 2012 sont incluses dans le salaire de base

Loi art. 22

Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les indemnités journalières (IJ) 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.

L'article 22 de la loi prévoit désormais la prise en compte des IJ versées lors des congés maternité ayant débuté **avant le 1^{er} janvier 2012**.

Ces indemnités sont évaluées sur une **base forfaitaire** selon des modalités fixées par **décret** en tenant compte du montant dont peut bénéficier un salarié rémunéré au niveau du salaire médian l'année précédant le congé (Loi 2010-1330 du 9-11-2010 art. 118, VI-al. 2 nouveau).

Ces dispositions sont applicables aux pensions liquidées à compter du **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 22, II).



J-I-4210 ; MS n° 67595, b

13

Les parents ont droit à une surcote avant l'âge légal de départ à la retraite

Loi art. 11, I-7°

1 En vertu de l'article L 351-1-2 du CSS, les assurés ayant atteint l'**âge légal** de départ à la retraite et réunissant la **durée d'assurance** requise pour l'obtention d'une pension à **taux plein** bénéficient, s'ils continuent de travailler, d'une **majoration** de pension au moment de la liquidation de leur retraite. Cette majoration, plus connue sous le nom de « surcote », est **égale à 1,25 %** pour chaque trimestre supplémentaire accompli.

Compte tenu du **relèvement** progressif de l'**âge légal** de départ à la retraite, qui atteindra 64 ans au terme de la réforme (voir inf. 2 p. 9), l'ouverture du droit à la **surcote** est mécaniquement **décalée** dans les mêmes conditions.

2 Toutefois, afin d'éviter cet effet négatif pour les parents, notamment les mères de famille, le législateur a prévu un **mécanisme dérogatoire** leur permettant de bénéficier de la surcote au titre de l'année précédant l'âge minimum de départ à la retraite, soit dès 63 ans, au terme de la réforme.

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 (CSS art. L 351-4) ;
- 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 (CSS art. L 351-4-1) ;
- du congé parental d'éducation (CSS art. L 351-5).

3 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. Autrement dit, les parents peuvent bénéficier à ce titre d'une surcote atteignant au **maximum 5 %**.

À NOTER

Lorsque les parents atteignent l'âge légal de départ à la retraite et qu'ils continuent leur carrière professionnelle, les trimestres accomplis en sus entrent dans le champ de la surcote de **droit commun** prévue par l'article L 351-1-2 du CSS.

4 La surcote des parents, dont l'**entrée en vigueur** est fixée au 1^{er} septembre 2023, est insérée dans le CSS au nouvel article L 351-1-2-1 du CSS (régime général), à l'article L 643-3 (régime des professions libérales) et à l'article L 653-2 (régime des avocats), ainsi que dans un nouvel article L 732-25-2 du Code rural et de la pêche maritime (régime des non-salariés agricoles).

Un **décret** en Conseil d'État (à paraître) doit par ailleurs déterminer les conditions dans lesquelles le mécanisme s'applique aux **assurés affiliés à plusieurs régimes** légaux, ou rendus légalement obligatoires, d'assurance vieillesse afin que soient pris en compte, pour le bénéfice de la majoration de pension, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification accordés à l'assuré au même titre que ceux prévus par les autres régimes.



J-I-5700 s. ; MS n°s 67665 s.

Une pension d'orphelin est créée dans le régime général

Loi art. 18, I-3°

1 Alors que la situation des orphelins est prise en compte dans le régime de **retraite complémentaire** (qui prévoit le versement d'une pension de réversion aux orphelins) et dans le régime de la **fonction publique**, elle était jusqu'à présent ignorée du **régime général**.

La loi corrige cette lacune en prévoyant au bénéfice des enfants dont les parents, affiliés au régime général, sont décédés, disparus ou absents l'attribution d'une pension d'orphelin.

2 Le **montant** de la pension correspond à un pourcentage, qui sera fixé par décret, de la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié chaque assuré décédé, disparu ou absent au régime général (CSS art. L 358-1 nouveau), un montant minimal étant garanti (CSS art. L 358-3 nouveau).

La **somme des pensions** d'orphelin versées en application de ces dispositions ne peut excéder la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié l'assuré décédé ou disparu au régime général. En cas de **pluralité d'orphelins**, la pension est répartie à parts égales entre eux (CSS art. L 358-2 nouveau).

3 La pension d'orphelin du régime général est **versée** sur le compte de dépôt personnel de l'orphelin jusqu'à un **âge** fixé par décret (21 ans est envisagé sur le modèle de ce que prévoit le régime de la fonction publique). Cet âge est **majoré** si les revenus d'activité du bénéficiaire n'excèdent pas un plafond fixé également par décret (d'après l'exposé des motifs de l'amendement du Gouvernement ayant introduit ces dispositions dans la loi, le versement de la pension d'orphelin pourrait ainsi être prolongé jusqu'à 25 ans pour les jeunes encore dans un parcours d'insertion sociale notamment les apprentis et étudiants, ce critère étant apprécié sur la base d'un seuil de revenu) (CSS art. L 358-4 et L 358-5, al. 1 nouveaux).

Toutefois, les orphelins souffrant d'un **handicap supérieur à 80 %** avant cet âge peuvent bénéficier d'une pension d'orphelin, quel que soit leur âge, sous condition de revenus (CSS art. L 358-5, al. 2 nouveau).

La pension d'orphelin **prend définitivement fin** en cas d'adoption plénière de l'orphelin ou lorsque le parent absent ou disparu reparaît au lieu de son domicile ou encore lorsque la condition de revenus exigée n'est plus remplie (CSS art. L 358-6 nouveau).

4 Ces dispositions s'appliquent aux décès, disparitions et absences survenus **à compter du 1^{er} septembre 2023**.

Le cumul emploi-retraite devient plus attractif

Loi art. 26, I-2° à 6°, XI et XII

Afin d'encourager les seniors à reprendre une activité professionnelle, la loi rend le cumul emploi-retraite intégral créateur de nouveaux droits. Pour faire face à une crise, le cumul emploi-retraite pourra être temporairement déplafonné dans certains secteurs.

1 Le **cumul emploi-retraite intégral** (aussi appelé « **cumul emploi-retraite total** ») correspond à la possibilité pour un assuré de cumuler entièrement une pension de retraite (de base et complémentaire) et une activité professionnelle. Il est subordonné, pour les salariés, à la rupture de tout lien professionnel avec leur employeur et au respect de **2 conditions** :

- bénéficier du taux plein (soit en raison de sa durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, soit en raison de l'atteinte de l'âge à partir duquel le bénéfice du taux plein est automatique) ;
- avoir liquidé la totalité de ses pensions de vieillesse personnelles auprès des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé.

Si l'une ou l'autre de ces conditions n'est pas remplie, seul le **cumul emploi-retraite plafonné** (aussi appelé « **cumul emploi-retraite partiel** ») est possible : le cumul du salaire brut mensuel et des pensions de retraite est plafonné. Il ne doit pas dépasser au total soit 160 % du montant du Smic, soit la moyenne des salaires perçus au cours des 3 derniers mois d'activité, selon le plafond le plus avantageux pour le salarié. En outre, en cas de reprise de l'activité chez le dernier employeur, il convient de respecter un délai de carence de 6 mois.

Chacun de ces dispositifs connaît des évolutions dans le cadre de la réforme.

Le cumul emploi-retraite intégral ouvre droit à une seconde pension

Loi art. 26, I-5° et XII

2 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. Le principe de non-crédation de droits à retraite en cas de reprise d'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite prévu depuis la réforme des retraites de 2014 était source d'incompréhension pour de nombreux assurés qui cotisaient à perte.

La loi supprime cette règle pour les assurés remplissant les conditions d'un cumul emploi-retraite total (CSS art. L 161-22-1, 2° nouveau).

Ainsi, ceux-ci s'ouvrent des droits à une deuxième pension dans les régimes de base en contrepartie des **cotisations** versées en cumul emploi-retraite, sans préjudice des dispositions ou des stipulations régissant les régimes complémentaires (CSS art. L 161-22-1-1 nouveau).

À NOTER Les **régimes complémentaires** de retraite pourront s'inspirer de ce nouveau dispositif pour ouvrir des droits nouveaux à leurs assurés en cumul emploi-retraite (Étude d'impact p. 144).

3 Les nouvelles dispositions **entrent en vigueur** le 1^{er} septembre 2023 (Loi art. 26, XII).

La **liquidation** des pensions de droit direct ou dérivé (pension de réversion) intervenant **à compter du 1^{er} septembre 2023** prend en compte, le cas échéant, les droits en vue d'une nouvelle pension de vieillesse constitués à partir du 1^{er} janvier 2023 (Loi art. 26, XII-3°).

Condition

4 Lorsque la reprise d'activité a lieu chez leur **dernier employeur**, la constitution de nouveaux droits à la retraite est subordonnée au respect d'un **délai de carence** de 6 mois depuis la liquidation de leur pension (CSS art. L 161-22-1, 2° nouveau).

Toutefois, ce délai de carence n'est pas applicable aux assurés ayant liquidé leur pension de retraite au plus tard 6 mois après la publication de la loi soit au plus tard le 15 octobre 2023 (Loi art. 26, XII-7°).

Régime de la seconde pension

5 La seconde pension bénéficie du **taux plein** sans décote ni surcote. Aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire ne peut être octroyé à ce titre ni au titre de la pension de droit dérivé (pension de réversion) qui en est issue (CSS art. L 161-22-1-1, al. 2 à 4 nouveaux).

Le **montant** de la nouvelle pension est **plafonné** par décret, à paraître (CSS art. L 161-22-1-1, al. 6 nouveau). Il n'a aucune incidence sur le montant de la première pension.

La nouvelle pension ne peut pas faire l'objet d'un versement forfaitaire unique (CSS art. L 161-22-1-1 nouveau).

6 En cas de reprise d'une **activité après la liquidation de cette seconde pension**, aucun nouveau droit ne peut être constitué dans les régimes de retraite de base (CSS art. L 161-22-1-2, al. 1^{er} nouveau).

En cas de **décès** de l'assuré, la nouvelle pension de retraite constituée dans le cadre du cumul emploi-retraite total ouvre droit le cas échéant pour le conjoint survivant à une **pension de réversion** (CSS art. L 353-1, al. 1^{er} modifié). Il en est de même dans le régime agricole (C. rur. art. L 732-41, al. 1 modifié).

Des précisions pour les assurés invalides

7 La loi précise que la substitution de la pension de retraite à la pension d'invalidité d'un assuré invalide exerçant une activité professionnelle lorsqu'il demande l'attribution de sa pension de retraite, et au plus tard à 67 ans, concerne la **première liquidation** de la retraite, et non celle de la nouvelle pension constituée en cumul emploi-retraite (CSS art. L 341-16 modifié).

8 Par ailleurs, le **conjoint survivant** du titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité, lui-même atteint d'une invalidité de nature à lui ouvrir droit à pension, a droit à une pension de veuf ou de veuve égale à un pourcentage de la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié le défunt.

La loi précise que lorsque l'assuré était retraité et, à la suite d'une reprise ou d'une poursuite d'activité, titulaire de **droits à une nouvelle pension** de retraite, ceux-ci ouvrent droit à une pension de veuf ou de veuve dans les mêmes conditions (CSS art. L 342-1 modifié).

Les non-salariés sont également concernés...

9 Sont concernés non seulement les salariés, mais aussi les **travailleurs indépendants** (CSS art. L 634-6, al. 3 à 6), les professionnels **libéraux** (CSS art. L 643-6, al. 3 à 6), les **avocats** (CSS art. L 653-7) et les **exploitants agricoles** (C. rur. art. L 732-39, VI nouveau), dès lors qu'ils remplissent les conditions leur permettant de cumuler intégralement le service de leur pension et les revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle (CSS art. L 161-22-1, 2° nouveau).

... sauf certains médecins

10 Par **dérogation** au principe exposé n° 2, les médecins retraités bénéficiant de l'**exonération de cotisations** prévue à l'article 13 de la loi 2022-1616 du 23 décembre 2022 (Loi de financement de la sécurité sociale pour 2023) ne se constituent aucun droit à retraite de base en vue d'une seconde pension (Loi art. 26, XI).

Sur cette exonération de cotisations, voir FRS 23/22 inf. 10 p. 24.



J-III-3350 s. et J-I-10000 s. ; MS n°s 67745 et 67790
D-III-5350 s. et D-III-5610 s. ; MS n°s 44710 et 44715
F-III- 22200 s. et F-III-30200 s. ; MS n° 81310
G-III-12260

Pas de nouvelle indemnité de départ ou de mise à la retraite pour les salariés

Loi art. 26, V-1° et 2 et XII

11 Le cumul emploi-retraite devenant créateur de nouveaux droits, la loi prend soin de préciser que le salarié ne peut bénéficier que d'une seule **indemnité de départ ou de mise à la retraite**, qui est attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite (C. trav. art. L 1237-7, al. 2 nouveau et L 1237-9, al. 3 nouveau).

Le salarié ne peut donc pas réclamer le bénéfice d'une nouvelle indemnité de départ ou de mise à la retraite au terme de son cumul emploi-retraite, peu important que la reprise se fasse chez le même employeur ou chez un autre.

12 Ces dispositions entrent en vigueur au **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 26, XII).



NA-I-20400 s. et NA-I-22600 s. ;
MS n°s 69050 et 69065

En cas de crise, le cumul emploi-retraite peut être déplafonné pour certaines activités

Loi art. 26, I-5° et XII

13 La loi prévoit aussi la possibilité de suspendre temporairement par **décret** les plafonds de revenus applicables en matière de cumul emploi-retraite plafonné (qu'ils soient prévus par le régime de retraite de base ou complémentaire) pour **certaines activités**, salariées ou non, lorsque des **circonstances exceptionnelles** nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités par des assurés susceptibles de les exercer.

14 Ces dérogations peuvent être prises pour une **durée maximale** de 18 mois (soit un an, renouvelable pour 6 mois maximum). Le décret peut intervenir de manière rétroactive, dans la limite d'un mois (CSS art. L 161-22-1-4 nouveau).

À NOTER

Un tel déplafonnement du cumul emploi-retraite avait été décidé de manière urgente pour les **soignants pendant la première vague de la Covid-19** avant d'être régularisé par la loi 2020-734 du 17 juin 2020. La possibilité de prévoir de telles dérogations par voie réglementaire est désormais inscrite de façon pérenne dans la loi et peut viser d'autres situations de crise et d'autres secteurs d'activité.

En outre, la loi de financement pour la sécurité sociale pour 2023 a totalement déplafonné (ni délai de carence ni plafond de revenus) le cumul emploi-retraite des **soignants dans les déserts médicaux** (voir FRS 23/22 inf. 20 p. 32).

15 Ces dispositions s'appliquent rétroactivement à compter du **1^{er} janvier 2023** (Loi art. 26, XII-1°), sauf la possibilité de déroger aux plafonds, seuils et délai minimaux de reprise prévus par les régimes de retraite complémentaire qui entrent en vigueur le 16 avril 2023, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel (Loi art. 26, XII-2°).

L'accès à la retraite progressive est assoupli et élargi

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, l'accès à la retraite progressive est facilité pour les salariés et le dispositif est étendu à tous les non-salariés.

1 La retraite progressive ménage une transition entre activité professionnelle et retraite en permettant aux assurés de réduire leur activité professionnelle tout en percevant une partie de leur pension de retraite.

Ce dispositif est **maintenu** dans le cadre de la réforme, et son accès est **élargi et facilité**. Notons que l'**information des assurés** sur ce dispositif est par ailleurs renforcée : voir inf. 17 p. 31.

Les articles relatifs à la retraite progressive font l'objet d'une **recodification**. Ainsi, les articles L 351-15 et L 351-16 sont abrogés (Loi art. 26, I-14°). Ils sont remplacés par de nouveaux articles L 161-22-1-5 à L 161-22-1-9.

Avant la réforme	Après la réforme
CSS art. L 351-15	CSS art. L 161-22-1-5
CSS art. L 351-16 al. 1, 1 ^{er} phrase, al. 2 et al. 4	CSS art. L 161-22-1-7
CSS art. L 351-16 al. 1, 2 ^e phrase et al. 3	CSS art. L 161-22-1-8

2 L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au **1^{er} septembre 2023** (Loi art. 26, XII), sous réserve pour certaines de la publication des décrets nécessaires à leur application et, pour d'autres, des précisions indiquées dans les développements qui suivent.

Les dispositions du régime général ou du régime agricole applicables avant la réforme continueront de régir la situation des personnes déjà **bénéficiaires d'une retraite progressive à cette date**. Toutefois, la liquidation de leur pension complète ne pourra être obtenue que lorsque ces assurés rempliront les nouvelles conditions d'âge et de durée d'assurance (Loi art. 26, XII-4°).

Plus précisément, les articles L 351-15, L 351-16 et L 634-3-1 du CSS et l'article L 732-29 du Code rural et de la pêche maritime, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, continuent de s'appliquer aux assurés bénéficiant d'une retraite progressive à la date du 1^{er} septembre 2023. Toutefois, la liquidation de la pension complète ne peut être obtenue que lorsque ces assurés remplissent les conditions d'âge et de durée d'assurance prévues aux articles L 161-17-2 et L 161-17-3 du CSS, dans leur rédaction résultant de la présente loi (Loi art. 26, XII-4°).

Des conditions d'accès évoluant comme l'âge légal

3 **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) (CSS art. R 351-39).

4 Un **décret** fixera les nouvelles conditions d'**âge** et de **durée d'assurance** requises (CSS art. L 161-22-1-5 al. 1^{er} nouveau). D'après les annonces de l'exécutif, la durée d'assurance devrait être maintenue à **150 trimestres** comme actuellement, et l'âge devrait correspondre à l'**âge légal diminué de 2 années**. L'âge d'accès à la retraite progressive devrait donc suivre le même calendrier que le relèvement progressif de l'âge légal (inf. 2 n° 6 p. 10). Par exemple, en 2030, lorsque l'âge légal de départ sera de 64 ans, il faudra donc avoir atteint **62 ans** pour pouvoir accéder au dispositif de retraite progressive.

Comme actuellement, l'accès à la retraite progressive ne sera ouvert qu'**une fois** (CSS art. L 161-22-1-7, al. 2 nouveau).

La retraite progressive s'ouvre à tous les salariés

Un accès facilité pour les salariés soumis à une durée du travail définie en heures ou en jours

5 Autrefois ouvert aux seuls salariés travaillant selon une **durée de travail définie en heures**, le dispositif de retraite progressive a été étendu à partir du 1^{er} janvier 2022 aux salariés en **forfait jours**.

Pour ces deux catégories de salariés, les possibilités de refus de l'employeur sont restreintes, et le dispositif est assoupli.

*L'exclusion de la retraite progressive des salariés en forfait jours avait été jugée **inconstitutionnelle** (Cons. const. 26-2-2021 n° 2020-885 QPC : FRS 6/21 inf. 9 p. 23), ce qui avait conduit le législateur à leur ouvrir l'accès au dispositif.*

*Pour rappel, le **dispositif** de retraite progressive **ne peut pas s'appliquer** aux assurés qui exercent certaines activités à titre exclusif (CSS art. D 351-14-4, I). Il en va ainsi des activités incompatibles avec un départ progressif en retraite (personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'une activité économique, et personnes ayant souscrit un service civique) et de différentes activités dites « accessoires » (telles que notamment, sous certaines conditions, les personnes contribuant à l'exécution d'une mission de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée, les administrateurs des groupements mutualistes, ou les fonctionnaires et agents publics autorisés à faire des expertises ou à donner des consultations).*

L'employeur doit motiver par écrit son refus d'une demande de réduction du temps de travail

Loi art. 26, V-3° et 4°

6 Le passage à la retraite progressive implique l'accord du salarié et de son employeur.

La loi vient **encadrer** les possibilités de refus par l'employeur. Elle prévoit qu'en cas de demande d'accès à la retraite progressive de la part d'un salarié ayant atteint l'âge requis (n^{os} 3 s.) 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.

Un **décret** doit définir les conditions dans lesquelles la demande du salarié doit être effectuée.

À NOTER Le texte ne précise pas la **manière de calculer le délai** de 2 mois imparti à l'employeur pour donner sa réponse au salarié. Doit-on considérer qu'il s'agit d'un délai franc (le jour de la réception de la demande ne compte pas) ou d'un délai qui doit être calculé par jours calendaires (le jour de la réception de la demande compte) ? Dans le doute, et pour plus de sécurité, il est conseillé de retenir cette dernière solution.

7 Le texte précise également que seule l'**incompatibilité** de la durée de travail souhaitée par le salarié **avec l'activité économique de l'entreprise** peut justifier un refus de l'employeur.

À NOTRE AVIS La **notion** d'« incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise » n'est **pas définie**. L'étude d'impact n'a pas donné plus de précision.

Compte tenu de la volonté du Gouvernement de favoriser la retraite progressive, on pourrait penser que cette notion « d'incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise » devrait être appréciée de manière restrictive. À notre sens, elle devrait recouvrir des situations dans lesquelles l'absence du salarié, même partielle, serait préjudiciable pour l'entreprise.

Cette notion pourrait ainsi être rapprochée, de celle de la « désorganisation de l'entreprise », susceptible de justifier le licenciement d'un salarié dont l'absence prolongée ou répétée, pour raisons de santé d'origine non professionnelle perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et rend nécessaire son remplacement définitif.

Ce motif d'« incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise » pourrait par exemple, être retenu pour un salarié ayant d'importantes responsabilités, des compétences spécifiques ou une qualification particulière dont l'acquisition nécessite une formation longue ou spécifique, ou dont l'absence entraînerait une désorganisation du travail (travail en équipe par exemple).

En tout état de cause, la mise en œuvre effective de ces dispositions nécessite que cette notion d'« incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise » soit précisée et/ou illustrée avant le 1^{er} septembre 2023. À défaut il appartiendrait à la jurisprudence d'en définir les contours. Ces précisions pourraient alors n'intervenir que plusieurs mois après l'entrée en vigueur de la réforme.

 J-III-6200 s. ; MS n^o 67735

Le salarié peut demander une dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel

Loi art. 26, V-5^o et 6^o

8 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 (CSS art. R 351-41, I).

La loi prévoit désormais que, dans ce cadre, les salariés ayant atteint l'âge pour bénéficier de la retraite progressive (n^{os} 3 s.) peuvent demander à travailler moins que la durée minimale de travail à temps partiel. Il s'agit ainsi d'un nouveau cas de dérogation à cette durée.

À NOTER La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée, soit par convention ou accord de branche étendu, soit, à défaut d'accord, à **24 heures par semaine**.

De la même manière que les demandes formulées par les salariés souhaitant travailler moins que la durée minimale pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités, cette demande ne sera pas accordée **de droit** au salarié et sera, par conséquent, soumise à l'accord de l'employeur. En revanche, contrairement à ces deux situations, le texte n'exige pas que la **demande** du salarié souhaitant travailler moins que la durée minimale dans le cadre du dispositif de la retraite progressive soit **écrite et motivée**. On peut néanmoins supposer que le salarié devra formuler sa demande par écrit en indiquant qu'elle s'inscrit dans ce cadre.

9 L'article du Code du travail relatif à l'**information du comité social et économique** sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale du travail à temps partiel est modifié pour tenir compte de ce nouveau cas de dérogation (C. trav. art. L 3123-16 modifié).

10 Si ces dispositions **entrent en vigueur** le 1^{er} septembre 2023 (Loi art. 26, XII), elles sont également applicables aux personnes déjà bénéficiaires d'une retraite progressive à cette date (Loi art. 26, XII-5^o).

 OA-IV-2685 et J-III-6200 s. ; MS n^{os} 67735 et 77175

Les salariés non soumis à une durée du travail deviennent éligibles

Loi art. 26, I-7^o et XII

11 La loi étend la retraite progressive aux salariés non assujettis à une durée d'activité définie par un employeur, sous réserve qu'elle 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.

À NOTER Sont visés, selon nous, les salariés non rémunérés selon un temps de travail (**VRP, salariés rémunérés à la tâche**, au rendement, à la pige ou par un fixe, et à la commission, etc.).

Les IJSS cessent d'être plafonnées pour les bénéficiaires de la retraite progressive

Loi art. 26, I-8° et X

12 Actuellement, les bénéficiaires d'une pension de retraite ayant au moins 62 ans et qui exercent une activité salariée ont droit, en cas d'arrêt de travail pour maladie, aux indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), qu'ils cumulent avec leur pension, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ouverture des droits aux indemnités, ce cumul étant toutefois limité : le **nombre d'IJSS** ne peut pas dépasser 60 pour l'ensemble de la période de perception de la pension de vieillesse (CSS art. L 323-2 et R 323-2).

La loi supprime cette limite pour les bénéficiaires d'une retraite progressive du régime général et des régimes alignés, ou du régime agricole (CSS. art. L 323-2 modifié).

13 Si l'**entrée en vigueur** de ces dispositions est fixée au 1^{er} septembre 2023, cette dispense de limite concernera aussi, à compter du 1^{er} mai 2023 (1^{er} jour du mois suivant la publication de la loi), les personnes déjà en retraite progressive avant la réforme (Loi art. 26, X et XII-6°).

 D-I-26220 s. ; MS n° 50385

La retraite progressive s'étend à tous les non-salariés

Loi art. 26, I-7°

Travailleurs indépendants

14 La loi étend l'accès à la retraite progressive 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 (CSS art. L 161-22-1-5, 2° nouveau).

Ces conditions – revenu minimal et diminution des revenus professionnels – seront déterminées par **décret** (CSS art. L 161-22-1-5, al. 5 nouveau).

Compte tenu de la généralité des termes employés, les **professionnels libéraux** relevant d'une des sections de la Cnav-PL et les **avocats**, jusqu'alors exclus de la retraite progressive, deviennent éligibles au dispositif, sous réserve de remplir les conditions d'âge et de durée d'assurance communes à tous les assurés (n°s 3 s.), ainsi que les conditions visées ci-dessus.

*Jusqu'au 1^{er} janvier 2022, le dispositif de retraite progressive n'était ouvert qu'aux non-salariés relevant, en tant que **travailleur indépendant**, du régime général pour leur assurance vieillesse. Étaient ainsi concernés les travailleurs indépendants exerçant une activité commerciale, artisanale ou industrielle, ainsi que ceux exerçant une activité libérale non visée à l'article L 640-1 du CSS.*

*Le dispositif de retraite progressive a été élargi, au 1^{er} janvier 2022, aux assurés **assimilés à des salariés** au regard de la sécurité sociale car exerçant une **activité visée à l'article L 311-3 du CSS** (FRS 23/21 inf. 23 p. 32 n°s 5 s.), mais les avocats et les professionnels libéraux relevant de la Cnav-PL en restaient encore exclus.*

 F-III-30000 s. et F-V-5440 s. ; MS n°s 81330 et 81920

Exploitants agricoles

15 Les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole exerçant leur activité à titre exclusif peuvent d'ores et déjà bénéficier de la retraite progressive, 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 minimal et de durée d'assurance (C. rur. art. L 732-29).

16 Le dispositif est maintenu et adapté pour tenir compte des nouvelles conditions d'âge et d'assurance (n°s 3 s.). Le nouvel article L 161-22-1-5 du CSS vise expressément comme bénéficiaire de la retraite progressive l'assuré exerçant à **titre exclusif** une activité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole et qui s'engage dans la **cessation progressive** de son **activité**. La condition de cessation progressive d'activité agricole sera déterminée par **décret** (CSS art. L 161-22-1-5, 3° et al. 5 nouveau).

*Sur le **plan formel**, l'article L 732-29 du Code rural et de la pêche maritime renvoie aux nouveaux articles L 161-22-1-5 à L 161-22-1-9 du CSS.*

 G-III-12450 s.

Artistes-auteurs

17 La possibilité pour les artistes-auteurs de bénéficier d'une retraite progressive est **maintenue sans changement** (CSS art. R 382-36).

Les assurés invalides sont également concernés

18 Les assurés titulaires d'une pension d'invalidité pourront bénéficier de la retraite progressive. Actuellement, le CSS prévoit la **substitution** de la pension de retraite à la pension d'invalidité lorsque l'assuré atteint l'âge de départ en retraite anticipée au titre de l'inaptitude au travail, soit 62 ans, ou, s'il exerce une **activité professionnelle**, lorsqu'il demande l'attribution de sa pension de retraite, et au plus tard à 67 ans. La présente loi précise désormais que ces dispositions, en cas de retraite progressive, ne font pas obstacle à la substitution de la fraction de pension à la pension d'invalidité de l'assuré lorsque celui-ci atteint l'âge de 62 ans (CSS art. L 161-22-1-9 nouveau).

 D-III-5100 s. ; MS n° 44705 s.

Tableau récapitulatif

19 Le tableau ci-après récapitule, avant et après la réforme, les assurés pouvant bénéficier de la retraite progressive.

Assurés éligibles à une retraite progressive (sous conditions d'âge et de durée d'assurance)	Avant	Après	Conditions de mise en œuvre
Salariés dont la durée du travail est définie en heures	oui	oui	Travail à temps partiel selon une quotité de travail comprise entre 2 limites fixées par décret (actuellement entre 40 % et 80 % d'un temps plein)
Salariés en forfait jours	oui	oui	Travail à temps réduit selon une quotité de travail comprise entre 2 limites fixées par décret (actuellement entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle, soit entre 87 et 174 jours travaillés lorsque la durée maximum de travail est de 218 jours annuels)
Salarié non soumis à une durée d'activité définie par l'employeur (ex. : VRP, salariés rémunérés à la tâche...)	non	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixée par décret
Travailleurs indépendants relevant du régime général pour leur assurance vieillesse (artisans, commerçants, industriels et professionnels libéraux non visés à l'article L 640-1 du CSS)	oui	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixés par décret (actuellement revenus compris entre 40 % et 80 % de la moyenne des revenus professionnels des 5 années précédant la demande de retraite progressive)
Avocats	non	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixés par décret
Professionnels libéraux visés à l'article L 640-1 du CSS	non	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixés par décret
Travailleurs assimilés à des salariés par l'article L 311-3 du CSS (mandataires sociaux, vendeurs à domicile indépendants, journalistes...)	oui	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixés par décret (actuellement revenus compris entre 20 % et 60 % de la moyenne des revenus professionnels des 5 années précédant la demande de retraite progressive et à condition que ceux-ci aient été supérieurs à 40 % du Smic l'avant-dernière année précédant cette demande)
Exploitants agricoles	oui	oui	Condition de cessation progressive d'activité agricole, exercée à titre exclusif, déterminée par décret
Artistes-auteurs	oui	oui	Activité exercée à titre exclusif procurant un revenu minimal et diminution de revenus professionnels fixés par décret
Assurés invalides	non	oui	Substitution de la fraction de pension vieillesse issue de la retraite progressive à la pension d'invalidité

Une meilleure information des assurés pour faciliter la transition vers la retraite

1 Deux mesures de la loi visent à améliorer l'information des assurés sur le dispositif de **retraite progressive**.

L'**entrée en vigueur** de ces mesures est fixée au 1^{er} septembre 2023 (Loi art. 26, XII).

*Les travaux parlementaires ont pointé le **caractère méconnu et peu attractif** du dispositif de retraite progressive. L'étude d'impact de la loi fait état d'un constat de **non-recours massif** à ce dispositif documenté par la Cnav : seul un assuré sur quatre en remplissant les conditions et travaillant déjà à temps partiel y a recours.*

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) évaluait à seulement 23 020 le nombre d'assurés du régime général bénéficiant de ce dispositif en 2020. Selon le rapport Bellon-Mériaux-Soussan remis au Gouvernement le 14 janvier 2020, seul un retraité sur trois indiquait en 2017 savoir à quoi correspondait ce dispositif (Rapport Sénat 375 du 28-2-2023).

Une simulation de retraite progressive jointe à l'estimation des droits

Loi art. 26, I-1^o

2 Une **estimation indicative globale** (EIG) du montant des pensions de retraite de base et complémentaire est adressée aux assurés

tous les 5 ans à partir de l'âge de 55 ans par le GIP Union-retraite (CSS art. L 161-17, IV). L'EIG doit être accompagnée d'une **information sur** la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en matière de cotisations vieillesse pour les salariés à temps partiel, et sur le dispositif de cumul emploi-retraite et de **retraite progressive** (CSS art. L 161-17, IV).

À cette information **s'ajoutera désormais** une simulation de liquidation partielle dans le cadre d'une retraite progressive (CSS art. L 161-17, IV modifié).



A-I-19910 ; MS n° 67500

Pôle emploi participe à l'information sur la retraite progressive

Loi art. 26, V-7^o

3 **Pôle emploi** se voit assigner une nouvelle mission : participer à l'**information des personnes** sur les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite, notamment sur la retraite progressive (C. trav. art. L 5312-1 modifié).



Q-I-19650 ; MS n° 32980

Maîtrisez les réglementations propres au secteur de l'agriculture



Destiné à l'exploitant et à son conseil, le Mémento Agriculture 2023-2024 s'adresse également aux organismes officiels, syndicats, coopératives et autres groupements agricoles.

Véritable aide à la décision, vous y trouverez toutes les informations utiles pour :

- choisir la structure juridique la plus adaptée à la situation professionnelle et familiale de l'exploitant,
- maîtriser et organiser le développement de l'exploitation,
- contrôler les charges fiscales et sociales,
- optimiser les coûts (choix du régime fiscal, assiette des cotisations, etc.),
- tenir la comptabilité,
- protéger l'exploitant et ses biens, etc.

Ses nouveautés : réforme de la PAC applicable à compter de 2023, deuxième loi Egalim, création d'un nouveau statut pour l'entrepreneur individuel, limitation à 5 ans du statut de collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole, etc.

159 €



Ouvrage à jour au **01/09/2022**,
1500 pages environ.



Inclus : versions numériques
(web + tablette + mobile)*

* Sur édition en cours



Le C2P pourra financer un projet de reconversion professionnelle

Loi art. 17, III-3° à 6°

Pouvoir mobiliser le C2P pour se reconvertir professionnellement, tel est le principal apport de la loi en matière de prévention des risques professionnels qui, par ailleurs, ne limite plus le nombre maximal de points pouvant être acquis et rend plus difficile l'utilisation du compte pour un passage à temps partiel avant 60 ans.

1 Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux travailleurs exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils réglementaires, d'**accumuler des points** leur permettant ensuite de financer une formation, de passer à temps partiel avec maintien de la rémunération antérieure ou de bénéficier d'un départ anticipé à la retraite. La loi crée une **quatrième possibilité d'utilisation** du compte et aménage le dispositif sur certains points.

Pour mémoire, le C2P concerne les salariés exposés aux 6 facteurs de risques suivants, au-delà des seuils fixés par l'article D 4163-2 du Code du travail : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes et travail répétitif caractérisé par l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte (C. trav. art. L 4163-1).

2 L'**entrée en vigueur** de la plupart des nouvelles dispositions issues de la loi est subordonnée à la publication de décrets d'application.

Du nouveau sur l'acquisition des points

3 Jusqu'à présent, chaque **trimestre** d'exposition à un des facteurs de risques visés n° 1 donne lieu à l'**inscription** d'un point sur le compte, et de 2 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs (polyexposition), dans la **limite** de 100 points. Ces dispositions sont aménagées dans un sens favorable aux salariés.

4 Ainsi, pour les **salariés « polyexposés »**, les points seront désormais acquis en fonction du nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé, selon des modalités fixées par **décret** à paraître (C. trav. art. L 4163-5 modifié).

L'étude d'impact accompagnant le projet de loi indiquait que 3 points pourraient être attribués au salarié par trimestre d'exposition pour 3 facteurs, 4 points pour 4 facteurs, etc.

5 Par ailleurs, le **plafond de 100 points** est supprimé, du fait de la modification de l'article L 4163-5 qui ne se réfère plus à un « nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière ». L'article R 4163-9, III du Code du travail devrait donc être modifié en conséquence.

À NOTER À l'étape du projet de loi, l'exposé des motifs et le dossier de presse indiquaient que les **seuils d'exposition** à certains risques professionnels seraient abaissés pour permettre à davantage de salariés de bénéficier du C2P. Un décret pourrait ainsi abaisser le seuil de reconnaissance du **travail de nuit** de 120 à 100 nuits par an et le seuil de reconnaissance du **travail en équipes successives** de 50 à 30 nuits par an.

Une reconversion possible grâce au C2P

6 Le dispositif du C2P permet déjà aux salariés bénéficiaires de mobiliser des points acquis pour suivre une **formation** en vue d'accéder à un **emploi non exposé ou moins exposé** aux risques professionnels. La présente loi ouvre désormais aux intéressés la possibilité de s'engager dans un véritable **projet** de reconversion professionnelle, en vue d'occuper un emploi non exposé aux facteurs de risques visés n° 1 (C. trav. art. L 4163-7, I modifié).

À NOTER Au stade du projet de loi, l'exposé des motifs et le dossier de presse indiquaient que les droits C2P pour la formation seraient augmentés par décret, à hauteur de 500 € de prise en charge par point mobilisé contre 375 € aujourd'hui.

Le compte sera mobilisable à tout moment...

7 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 (C. trav. art. L 4163-7, II modifié).

... pour financer des actions liées à la reconversion...

8 Le C2P pourra être utilisé pour financer des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (C. trav. art. L 4163-7, I modifié). À cette fin, les points acquis seront convertis en euros pour couvrir les **frais pédagogiques** afférents (C. trav. art. L 4163-8-I nouveau).

... et, le cas échéant, un congé de reconversion professionnelle

9 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 ultérieurement par décret (C. trav. art. L 4163-8-4 nouveau).

Ils pourront alors utiliser les points de leur C2P pour assurer le **maintien de leur rémunération** pendant ces périodes (C. trav. art. L 4163-8-1 nouveau).

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 (C. trav. art. L 4163-8-5 nouveau).

La reconversion fera l'objet d'un accompagnement

10 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 (C. trav. art. L 4163-8-2 nouveau).

11 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 (C. trav. art. L 4163-8-3 nouveau).

Le passage à temps partiel avant 60 ans sera limité

12 Avant le 60^e anniversaire du salarié, l'utilisation de points pour un passage à temps partiel sera limitée à un **plafond fixé par décret** à paraître (C. trav. art. L 4163-7, III modifié), aucune limite n'étant imposée jusqu'à présent.

À NOTER L'**objectif** de cette mesure est d'encourager l'utilisation du C2P pour passer à temps partiel à partir de 60 ans.

Une promotion du recours au C2P

13 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 du compte (C. trav. art. L 4163-7, II bis nouveau).

Tableau avant/après

14 Sont résumés ci-après, sous forme de tableau, les principaux aménagements apportés par la loi au dispositif du C2P.

	Avant	Après
Alimentation du C2P (acquisition des points)	1 trimestre d'exposition à 1 facteur de risques professionnels = 1 point sur le compte 1 trimestre d'exposition à plusieurs facteurs de risques (quel que soit le nombre) = 2 points sur le compte Limite de 100 points	Nombre de points en fonction du nombre de facteurs de risques auxquels le salarié est exposé Limite de 100 points supprimée
Possibilités d'utilisation du C2P	Financement d'une formation Passage à temps partiel Départ anticipé à la retraite	Financement d'une formation Financement d'un projet de reconversion professionnelle, éventuellement sous la forme d'un congé Passage à temps partiel (limité avant 60 ans) Départ anticipé à la retraite



P-I-2750 s. ; MS n^{os} 71340 s.

19 Accéder à un emploi non exposé aux risques professionnels grâce au PTP

Loi art. 17, III-B

1 En vertu de l'article L 6323-17-1 du Code du travail, les salariés peuvent, sous certaines conditions, construire un projet de transition professionnelle (PTP) afin de **changer de métier ou de profession**. Ce dispositif leur permet de mobiliser les droits inscrits sur leur **compte personnel de formation** (CPF) en vue de financer une action de formation certifiante suivie dans le cadre d'un **congé** de transition professionnelle (CTP) durant lequel ils bénéficient d'une rémunération et de la prise en charge des frais de formation. Le PTP est géré et financé par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales, dénommées **Associations Transitions Pro** (ATPro).

2 Le législateur complète l'article précité afin de permettre aux salariés concernés par des facteurs de risques professionnels de construire un PTP en vue d'**accéder à un emploi non exposé** à ces facteurs.

Conformément à l'article L 4161-1, I-1^o du Code du travail, les **facteurs de risques professionnels** sont ceux liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques), à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes)

et à certains rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte).

3 Le PTP du salarié est **financé par l'ATpro** avec les fonds qu'elle reçoit de la part de France compétences dans le cadre de la dotation visée inf. 20. p. 35. Le bénéfice de ce mécanisme est toutefois subordonné à la réunion de **deux conditions** :

- le PTP doit faire l'objet d'un **cofinancement** assuré par l'employeur, dans des conditions fixées par décret (à paraître) ;
- le salarié doit 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 (travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente, etc.).

4 Ces dispositions, insérées aux articles L 6323-17-1 et L 6323-17-2 du Code du travail, entrent en vigueur à compter du **1^{er} septembre 2023**, sous réserve de la parution à cette date des **mesures réglementaires** nécessaires à leur mise en œuvre.



R-II-16000 s. ; MS n°s 38310 s.

20

Deux fonds de prévention de l'usure professionnelle sont créés

Loi art. 17, I-1°, III-2°, V et VI

1 La loi crée deux fonds de prévention de l'usure professionnelle destinés à soutenir, l'un, les employeurs des salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels, l'autre, les établissements de santé et médico-sociaux.

Ces fonds ne seront **opérationnels** qu'après publication des **décrets** fixant les modalités de leur gestion et de leur fonctionnement.

Un fonds pour la prévention de certains risques professionnels

2 Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) est créé au sein de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). La **dotation** du fonds sera fixée chaque année par arrêté (CSS art. L 221-1-5, I nouveau).

À NOTER Le fonds devrait être doté par la branche AT/MP d'un montant global de 1 milliard d'euros **entre 2023 et 2027**, soit 200 millions d'euros par an en moyenne. Les dépenses pour 2023 sont estimées à 30 millions d'euros environ (Rapport Sén. n° 375).

3 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° du I de l'article L 4161-1 du Code du travail, c'est-à-dire à des **contraintes physiques marquées** : manutention manuelle de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques (CSS art. L 221-1-5, II nouveau).

4 Les **orientations** du fonds seront définies, notamment, en fonction des **listes** des métiers et activités particulièrement exposés aux risques professionnels visés n° 3, établies, le cas échéant, par les **branches professionnelles** (CSS art. L 221-1-5, III nouveau).

À cette fin, ces dernières sont invitées à engager des **négociations** en vue d'établir ces listes, dans les 2 mois de la promulgation de la loi (C. trav. art. L 4163-2-1 ; Loi art. 17, V).

5 Le fonds de prévention pourra **financer** (CSS art. L 221-1-5, IV nouveau) :

- directement des **entreprises**, notamment **celles identifiées par les Carsat**, pour soutenir leurs démarches de prévention des risques professionnels visés n° 3 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.

Un fonds spécifique aux établissements de santé et médico-sociaux

6 La loi crée par ailleurs, au sein de la Cnam, un fonds de prévention de l'usure professionnelle destiné à soutenir les établissements de santé et médico-sociaux publics. Ce fonds a ainsi pour vocation de financer des actions de **sensibilisation** et de prévention de l'usure professionnelle, ainsi que des dispositifs d'**aménagement de fin de carrière** pour les agents qui ont été particulièrement exposés à des facteurs d'usure professionnelle. Il sera alimenté par une **dotation** des régimes obligatoires de base d'assurance maladie, dont le montant sera fixé chaque année par arrêté ministériel (Loi art. 17, VI).



P-I-30 ; MS n° 71200

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

Loi art. 4, I et II

La loi unifie le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée et de l'indemnité de mise à la retraite, dans le but d'éviter le recours massif à la rupture conventionnelle dans les années précédant l'âge légal de départ en retraite et, ainsi, de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

1 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. Cette indemnité est ainsi, dans tous les cas, affranchie de cotisations de sécurité sociale à hauteur des seuils prévus pour les autres indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail et soumise à une **contribution patronale spécifique**, due actuellement sur les seules **indemnités de mise à la retraite**. Pour ces dernières, le taux de cette contribution est par ailleurs ramené à 30 %, et son assiette, limitée à sa fraction exemptée de cotisations de sécurité sociale, ce qui permet d'aligner le régime social des indemnités de mise à la retraite sur celui des indemnités de rupture conventionnelle homologuée.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du **1^{er} septembre 2023**.

À NOTER À l'origine de cette mesure, les députés de la majorité ont fait valoir que la **législation actuelle incite** à procéder à une rupture conventionnelle avant l'âge légal du départ en retraite, au point de constater une forte hausse des **ruptures conventionnelles 3 ans avant l'âge légal**, ce qui constitue un frein au **maintien en emploi des seniors**.

Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle est refondu

Loi art. 4, I

Une nouvelle contribution patronale applicable quels que soient les droits à retraite

2 La loi instaure, à compter du 1^{er} septembre 2023 (n° 1), une contribution à la charge de l'employeur sur l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée, pour sa **part exclue de cotisations** de sécurité sociale (n° 3). Son taux est fixé à **30 %**.

Cette contribution s'applique indifféremment aux salariés en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite.

Le législateur procède par élargissement de l'assiette de la contribution due sur l'**indemnité de mise à la retraite** (n° 6), qui inclut désormais aussi l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée.

Au **plan formel**, l'article L 137-12 du CSS, relatif à la contribution patronale due sur l'indemnité de mise à la retraite, est réécrit.

À NOTRE AVIS Des précisions de la part de l'administration quant à l'étendue de l'**assiette** de cette contribution seraient les bienvenues. En effet, la formulation de l'article L 137-12 CSS, qui vise les indemnités versées « à l'occasion » de la rupture conventionnelle et de la mise à la retraite, est particulièrement imprécise. Concernant la contribution patronale de 50 % due sur l'indemnité de mise à la retraite, le BOSS est venu préciser que son assiette était constituée du **montant total des indemnités** versées dans le cadre d'une mise à la retraite, que celles-ci résultent de la loi, de dispositions conventionnelles, du contrat de travail ou d'une transaction, et qu'il importait peu qu'une partie de ces indemnités soit soumise, par ailleurs, aux cotisations et/ou contributions sociales en tant qu'elles dépassent les limites d'exonération (voir BOSS-Ind. rupture-1660).

Un régime unifié au regard des autres cotisations et contributions sociales

Que le salarié puisse prétendre à une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire...

3 Actuellement, l'indemnité de rupture conventionnelle versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire est intégralement **assujettie** aux **cotisations de sécurité sociale**.

À compter du 1^{er} septembre 2023, la loi l'exclut de l'assiette de ces cotisations, dans les limites applicables aux autres indemnités de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité va donc être **exonérée de cotisations**, dans la limite de **2 fois le plafond** annuel de la sécurité sociale, soit 87 984 € en 2023, à hauteur du **plus élevé des 3 montants suivants** :

- montant de l'indemnité prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ;
- 50 % du montant de l'indemnité versée.

Si son montant **dépasse 10 fois le plafond annuel** de la sécurité sociale, soit 439 920 € en 2023, l'indemnité est intégralement assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

En contrepartie de l'exonération de cotisations, cette indemnité se voit appliquer la **contribution patronale de 30 %** mentionnée n° 2.

Au **plan formel**, l'article L 242-1, II-7° du CSS est complété par un nouvel alinéa visant à appliquer le régime d'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale à l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

À NOTER Cette indemnité reste intégralement soumise à l'**impôt sur le revenu** (CGI art. 80 duodécies 1, 6°). La nouvelle règle d'exonération plafonnée de cotisations aboutit donc à créer une **exception au principe d'alignement** du régime social des indemnités de rupture du contrat de travail sur leur régime fiscal.

4 En conséquence de l'exemption partielle de cotisations, l'indemnité de rupture conventionnelle versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite est, à partir du 1^{er} septembre 2023, exonérée de la **CSG** et de la **CRDS** sous plafond. Actuellement, cette indemnité est intégralement soumise à ces contributions. Indépendamment de son assujettissement à l'impôt sur le revenu, cette indemnité est donc exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- le montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi si ce dernier est le plus élevé ;
- le montant d'exonération admis pour les cotisations de sécurité sociale (n° 3).

Cette exonération ne nécessite aucune **modification des textes en vigueur**. Elle résulte en effet du renvoi de l'article L 136-1-1, III-5° du CSS à l'article L 242-1, II-7°, lui-même modifié (n° 3).

... ou pas

5 Corrélativement à la mise en place de la contribution patronale spécifique (n° 2), l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié **ne pouvant pas prétendre à une pension de retraite** est, à partir du 1^{er} septembre 2023, **exemptée de forfait social**. Celui-ci est actuellement dû, dans cette situation, au taux de **20 %** sur la **part** de l'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale.

L'**article L 137-15 du CSS** est modifié à cette fin.

L'indemnité reste exonérée de **cotisations de sécurité sociale** et de **CSG-CRDS** dans les limites actuelles. Sur ces limites, voir respectivement nos 3 et 4.

Le taux de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite est abaissé

Loi art. 4, I, 2°

6 Le taux de la contribution patronale due sur l'indemnité de mise à la retraite est ramené de 50 % à 30 % à compter du 1^{er} septembre 2023. 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.

Ainsi, le **régime social** de cette indemnité est **aligné** sur celui de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée, elle-même étant soumise à cette contribution (n° 2).

Au **plan formel**, l'article L 137-12 du CSS est réécrit.

Tableau avant/après

7 Nous présentons ci-après, sous forme de tableau, le régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle homologuée et de mise à la retraite, avant et après la réforme, qui entre en vigueur **au 1^{er} septembre 2023** (n° 1). Les modifications entre l'ancien et le nouveau régime social sont signalées par des caractères gras.

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée et de l'indemnité de mise à la retraite		
Indemnités de rupture	Avant le 1-9-2023	À compter du 1-9-2023
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée Salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite	–	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Soumise au forfait social au taux de 20 % pour sa part exclue de cotisations	Exemptée de forfait social
	Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites	
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite	–	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Assujettie à cotisations	Exonérée de cotisations dans certaines limites
	Assujettie à CSG et à CRDS	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites
	Exemptée de forfait social	
	Imposable	
Indemnité de mise à la retraite	Soumise à la contribution patronale de 50 % sur la totalité de son montant	Soumise à la contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Exemptée de forfait social	
	Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites	

Illustrations

8 Sont présentés ci-après des exemples illustrant l'application aux indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle homologuée des dispositions légales qui entreront en vigueur au 1^{er} septembre 2023 (n° 1) en matière de contribution patronale de 30 %, de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS, ainsi que d'impôt sur le revenu.

Indemnité de rupture conventionnelle homologuée : salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite

9

Exemples 1. Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue à compter du 1^{er} septembre : 15 250 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 61 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations** de sécurité sociale, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 6 Pass 2023 (impôt) soit 263 952 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 7 625 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 122 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est exonérée en totalité d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 15 250 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 12 200 € et soumise à ces contributions pour le surplus, soit 3 050 €.

L'indemnité est soumise en totalité à la **contribution patronale de 30 %**.

2. Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue à compter du 1^{er} septembre : 144 000 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 34 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations** de sécurité sociale, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 6 Pass 2023 (impôt) soit 263 952 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 72 000 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 68 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de 73 000 €. Elle est assujettie à ces prélèvements pour le surplus, soit 71 000 €.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 73 000 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 73 000 €. Elle est assujettie à ces contributions pour le surplus, soit 71 000 €.

L'indemnité est soumise à la **contribution patronale de 30 %** sur sa part exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit sur la somme de 73 000 €. Le surplus (71 000 €) échappe à cette contribution.

Indemnité de rupture conventionnelle homologuée : salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite

10

Exemples 1. Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue après le 1^{er} septembre : 15 250 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 61 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations** de sécurité sociale, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 6 Pass 2023 (impôt) soit 263 952 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 7 625 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 122 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est **imposable en totalité à l'impôt sur le revenu** et exonérée en totalité de cotisations sociales.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 15 250 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 12 200 € et soumise à ces contributions pour le surplus, soit 3 050 €.

L'indemnité est soumise en totalité à la **contribution patronale de 30 %**.

2. Indemnité de rupture conventionnelle perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue après le 1^{er} septembre : 144 000 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 34 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations** de sécurité sociale, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 6 Pass 2023 (impôt) soit 263 952 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 72 000 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 68 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est **imposable en totalité à l'impôt sur le revenu**. Elle est exonérée de cotisations sociales à hauteur de

73 000 € et soumise à ces cotisations pour le surplus, soit 71 000 €.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 73 000 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 73 000 € et soumise à ces contributions pour le surplus, soit 71 000 €.

L'indemnité est soumise à la **contribution patronale de 30 %** sur sa part exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit sur la somme de 73 000 €. Le surplus (71 000 €) échappe à cette contribution.

Indemnité de mise à la retraite

11

Exemples 1. Indemnité de mise à la retraite perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue après le 1^{er} septembre : 15 250 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 61 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations de sécurité sociale**, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 5 Pass 2023 (impôt) soit 219 960 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 7 625 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 122 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est exonérée en totalité d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 15 250 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 12 200 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 12 200 € et soumise à ces contributions pour le surplus, soit 3 050 €.

L'indemnité est soumise en totalité à la **contribution patronale de 30 %**.

2. Indemnité de mise à la retraite perçue en 2023, au titre d'une rupture intervenue à compter du 1^{er} septembre : 144 000 €. Rémunération brute annuelle de 2022 : 34 000 €.

Pour l'**impôt sur le revenu** et les **cotisations de sécurité sociale**, les seuils d'exonération s'établissent, dans la limite de 5 Pass 2023 (impôt) soit 219 960 € et de 2 Pass 2023 (cotisations) soit 87 984 €, à :

- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche) ;
- 72 000 € (50 % de l'indemnité perçue) ;
- 68 000 € (double de la rémunération brute de 2022).

Limite de 10 Pass : 439 920 €.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales à hauteur de 73 000 €. Elle est assujettie à ces prélèvements pour le surplus, soit 71 000 €.

Pour la **CSG et la CRDS**, l'indemnité est exonérée à hauteur du plus petit des deux montants suivants :

- 73 000 € (montant affranchi de cotisations de sécurité sociale) ;
- 73 000 € (montant de l'indemnité conventionnelle de branche).

L'indemnité est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur de 73 000 €. Elle est assujettie à ces contributions pour le surplus, soit 71 000 €.

L'indemnité est soumise à la **contribution patronale de 30 %** sur sa part exonérée de cotisations de sécurité sociale, soit sur la somme de 73 000 €. Le surplus (71 000 €) échappe à cette contribution.



NA-I-20870 s., C-I-15265 s., C-IV-5081 s.
et C-V-12200 s. ; MS n^{os} 22855, 25145, 69050 et 84310

Le coût des maladies professionnelles différées va être mutualisé

Loi art. 5

1 Actuellement, une entreprise peut se voir imputer la maladie professionnelle d'un salarié liée à une activité auprès d'un ou de plusieurs anciens employeurs, mais qui a occasionné des lésions différées dans le temps. Certaines entreprises sont donc réticentes à embaucher des salariés âgés par crainte que le coût d'une éventuelle maladie professionnelle soit répercuté sur leur taux de cotisation AT-MP.

2 Afin de lever ces réticences, une **mutualisation** entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps sera prévue par **décret**, tant dans le régime général de la sécurité sociale (CSS art. L 242-5, al. 1 modifié) que dans le régime agricole (C. rur. art. L. 751-15 modifié).

Selon les informations transmises par la Direction de la sécurité sociale au Sénat, les modalités de cette mutualisation seront déterminées après dialogue avec les partenaires sociaux. Les contours de ce futur dispositif sont donc encore inconnus. Néanmoins, l'objectif de la mesure, consacré par la loi, étant de « favoriser l'emploi des salariés âgés », il est probable que la mutualisation des maladies différées ne concernera que ces salariés.

À NOTER

L'employeur qui se voit imputer une maladie professionnelle alors que son activité n'expose pas au risque lié à cette maladie **peut d'ores et déjà** solliciter le **retrait de son compte** des dépenses afférentes à cette maladie. En cas de contentieux, c'est la Carsat qui doit rapporter la preuve que la victime a été exposée au risque de sa maladie chez l'employeur à qui elle l'a imputée (Cass. 2^e civ. 1-12-2022 n° 21-11-252 FS-B : FRS 3/23 inf. 5 p. 9).

Si la maladie déclarée est due à une exposition au risque chez l'employeur à qui elle a été imputée, mais aussi à une exposition dans une ou plusieurs autres entreprises, l'intéressé peut demander l'inscription de la maladie sur un **compte spécial** (Arrêté du 16-10-1995 modifié art. 2, 4^o) et, par voie de conséquence, son retrait de son compte employeur. Mais, pour cela, il doit apporter la preuve qu'il est impossible de déterminer l'entreprise dans laquelle l'exposition au risque a provoqué la maladie (Cass. 2^e civ. 1-12-2022 n° 21-11-252 FS-B : FRS 3/23 inf. 5 p. 9). Une preuve d'autant plus difficile à apporter que la maladie est présumée contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque (notamment : Cass. 2^e civ. 22-11-2005 n° 04-11.447 F-PB ; Cass. 2^e civ. 21-10-2010 n° 09-67.494 F-PB).



C-II-14010