

RÉFORME DES RETRAITES : QUE FAUT-IL EN RETENIR ?

Notre actualité sociale de la semaine vous décrypte la réforme des retraites et ses principales mesures dont le relèvement de l'âge de départ. Nous vous en disons également plus sur l'entrée en vigueur de cette loi et les prochaines étapes à venir.

ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ET LE TAUX PLEIN

L'âge légal de départ à la retraite est actuellement fixé à 62 ans. Il va passer à 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.

Pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge légal sera fixé par décret de manière croissante à raison de trois mois par génération.

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein il faudra atteindre les 172 trimestres (43 ans) dès 2027 au lieu de 2035. Cela s'applique dès la génération née en 1965.

Comme aujourd'hui, les personnes partant à la retraite à 67 ans bénéficieraient toujours automatiquement d'une retraite à taux plein (sans décote) même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.

Pour en savoir plus sur les départs anticipés et les cas particuliers, vous pouvez vous reporter à notre article « [Départ à la retraite : les nouvelles modalités](#) ».

CONTRAT DE FIN DE CARRIÈRE

Afin de favoriser l'emploi des seniors, les partenaires sociaux peuvent engager une négociation en vue de définir des mesures pour favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée. Cette négociation devrait se faire sur la base d'un document d'orientation transmis par le ministère du Travail.

Si cette négociation n'aboutit pas à un accord avant le 31 août prochain, il serait mis en place, à titre expérimental, un nouveau contrat à destination de ces demandeurs d'emploi de longue durée.

L'expérience devrait commencer le 1er septembre 2023 et se terminer le 1er septembre 2026.

Le contrat de fin de carrière s'adresse aux demandeurs d'emploi de longue durée âgés d'au moins 60 ans.

Pour être éligible, la personne doit être inscrite auprès de Pôle emploi et elle est tenue d'accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi.

INDEX SENIOR

Les entreprises d'au moins 300 salariés vont devoir publier chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors en distinguant leur sexe ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise. Cela s'appliquera dès le 1er novembre 2023 pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. Au 1er juillet 2024 pour les 300 à moins de 1000 salariés. Un décret doit toutefois venir fixer la liste des indicateurs et leur méthode de calcul, une convention ou un accord de branche étendu pouvant se substituer à ce décret.

Une pénalité est encourue pour les entreprises qui ne joueraient pas le jeu et ne publieraient pas les indicateurs seniors.

INDEMNITÉS DE MISE À LA RETRAITE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

En vue de réduire le recours aux ruptures conventionnelles avant l'âge légal de la retraite, la loi sur la réforme des retraites prévoit d'aligner le régime social des indemnités de rupture conventionnelle sur celui des indemnités de mise à la retraite.

L'indemnité de rupture conventionnelle serait ainsi soumise à une contribution patronale spécifique et non plus au forfait social.

De plus, le taux appliqué serait le même que pour l'indemnité versée à l'occasion de la mise à la retraite du salarié par l'employeur.

Le taux de la contribution serait abaissé à 30 % et serait appliqué à la part exclue de l'assiette des cotisations sociales.

Ce régime serait applicable aux indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1er septembre 2023.

UTILISATION DU C2P

Aujourd'hui le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés affectés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà de certains seuils, d'accumuler des droits pour chaque année d'exposition pour :

- financer des formations ;
- un passage à temps partiel payé temps plein ;
- ou bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.

La réforme des retraites ajoute une 4e possibilité d'utilisation : financer une action de formation, un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle. Le cas échéant il sera aussi possible de financer sa rémunération pendant un congé de reconversion professionnelle, lorsque l'action de formation est suivie en tout ou partie durant son temps de travail en vue d'accès à un emploi non exposé aux risques professionnels.

SUIVI MÉDICAL SPÉCIFIQUE POUR LES SALARIÉS EXPOSÉS À LA PÉNIBILITÉ

Un suivi médical individuel spécifique est mis en place pour les salariés ayant exercé ou exerçant des métiers particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels.

Avec notamment deux moments-clés :

- lors de la visite de mi-carrière, le professionnel de santé va faire un diagnostic sur l'état de santé du salarié et ses altérations. Il pourra proposer des mesures individuelles d'aménagement, adaptation ou transformation de poste ou d'aménagement du temps de travail. Il pourra aussi orienter le salarié vers la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- entre le 60e et le 61e anniversaire du salarié une nouvelle visite est créée. Elle tiendra lieu de visite médicale au titre du suivi individuel du salarié. A cette occasion, le professionnel de santé pourra informer le salarié de la possibilité d'être reconnu inapte et transmettre un avis favorable au médecin-conseil.

MOBILISATION DU CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Chaque salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

La réforme des retraites prévoit que le projet de transition professionnelle d'un salarié concerné par les facteurs de risques professionnels pourra être financé par la dotation France compétences aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales. Il faut pour cela que le projet soit cofinancé par l'employeur. Il faut aussi que le salarié ait une durée minimale d'activité dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels (qui sera fixé par décret) sauf s'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Afin de favoriser l'activité des seniors, la loi sur la réforme des retraites ouvre de nouveaux droits en cas de cumul emploi-retraite.

Ainsi, le cumul-emploi retraite permettrait aux assurés d'acquérir des droits à retraite à compter de l'âge d'ouverture des droits au régime général :

- s'ils remplissent les conditions du taux plein (durée d'assurance ou âge) ;
- s'ils ont liquidé toutes leurs pensions de retraite de base et complémentaire auxquelles ils peuvent prétendre.

IMPORTANT

Même si cette loi est définitivement adoptée par le Parlement, elle n'est pas encore applicable. La loi portant réforme des retraites doit encore passer l'obstacle du Conseil constitutionnel et être publiée au Journal officiel pour pouvoir s'appliquer. De plus, si la majorité des mesures doit s'appliquer au 1^{er} septembre 2023, de nombreux décrets d'application seront nécessaires. Un projet de référendum d'initiative partagée (RIP) a également été transmis au Conseil constitutionnel. Cette procédure permet de soumettre une proposition de loi à référendum et doit être organisée par un cinquième des membres du Parlement et, ensuite soutenue par un dixième des électeurs inscrits sur les listes électorales. Une proposition de loi a donc été déposée le 20 mars. Elle prévoit que l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ne peut pas être fixé au-delà de 62 ans. A surveiller !

LOI DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SECURITE SOCIALE POUR 2023,
DEFINITIVEMENT ADOPTEE LE 20 MARS 2023

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/representants-du-personnel-ce/reforme-des-retraites-que-faut-il-en-retenir>