



HEBDO

LA RÉFORME DES RETRAITES : POUR QUAND ET POUR QUI ?

Le cabinet d'avocats Fromont Briens et France retraite proposent un décryptage pratique de la réforme des retraites en plusieurs volets. Premier volet aujourd'hui avec Catherine Millet-Ursin, avocate associée au sein de Fromont Briens et Françoise Kleinbauer, présidente directrice générale de France retraite, qui présentent les mesures d'âge et les évolutions nécessaires des pratiques RH.

La réforme des retraites, portée par la [loi de financement de sécurité sociale rectificative n° 2023-270 du 14 avril 2023](#), a été promulguée au Journal officiel le 15 avril. Ce texte reporte de deux ans l'âge minimal légal de liquidation des droits à retraite pour le fixer à 64 ans et augmente le nombre de trimestres requis pour prétendre au taux plein. Il sauvegarde cependant la situation de certains salariés (carrière longue, salariés ayant des problèmes de santé rendant impossible la poursuite de l'activité, salariés handicapés).

Après la publication du [décret n° 2023-436 du 3 juin 2023](#), nous savons désormais quand et à qui s'appliquera pleinement la réforme.

Avant de revenir sur l'application de la réforme, il est essentiel de rappeler que la liquidation de la pension du régime général n'intervient au taux plein (50 %) que si l'assuré remplit les conditions d'âge et le nombre de trimestres nécessaires. Il ne bénéficiera de sa retraite complémentaire Agirc-Arrco sans pénalisation valant sur l'ensemble de la période de versement de sa retraite que sous condition de liquider au taux plein.

64 ans, pour quand ?

Comme annoncé, le décret n°2023-436 met en place le calendrier d'entrée en vigueur progressif de l'âge fatidique de 64 ans. Cela concernera les personnes nées à compter du 1er janvier 1968.

Pour les personnes nées jusqu'au 31 août 1961, c'est-à-dire ayant eu 62 ans sur le premier semestre 2023, l'âge minimal de départ à la retraite reste 62 ans.

► Exemple :

Un assuré né le 1er janvier 1961, qui a donc fêté ses 62 ans, pourra liquider ses droits à retraite à compter de 62 ans (sous réserve évidemment de respecter les autres conditions liées à la durée d'assurance).

Dans les faits, le seuil de 64 ans concernera les personnes nées à compter du 1er janvier 1968, c'est-à-dire les assurés ayant actuellement 55 ans ou moins.

Pour les personnes nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1967, l'âge minimal de départ à la retraite est fixé à 62 ans, auxquels s'ajoutent 3 mois par année civile de naissance.

Le taux plein, comment ?

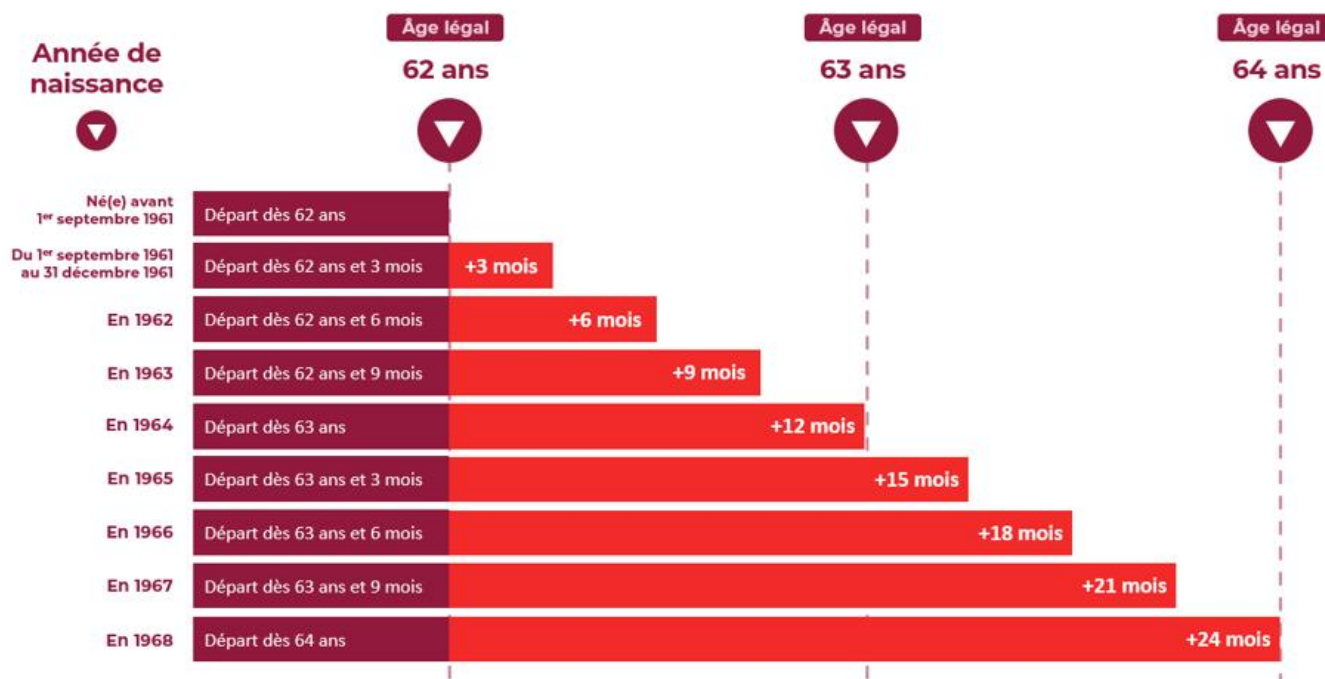
Alors que le nombre de trimestres exigé pour une liquidation au taux plein de la retraite devait évoluer tous les 3 ans d'un trimestre, en application de la [loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014](#), dit "calendrier Touraine", le rythme est accéléré dès le 1er septembre 2023 et majoré d'un trimestre : il passe ainsi de 168 trimestres à 169 trimestres pour les personnes nées au dernier quadrimestre de 1961 et en 1962. Il augmente ensuite d'un trimestre par année civile et sera de 172 trimestres (soit 43 ans) pour les natifs des années 1965 et plus.

64 ans, pour qui ?

Tous les assurés ne sont pas concernés par le report de l'âge légal de départ à la retraite. C'est notamment le cas des carrières longues.

A compter du 1er septembre 2023, les salariés ayant débuté leur carrière professionnelle avant l'âge de 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans pourront, sous certaines conditions, demander la liquidation de leurs droits à retraite à compter de l'âge de 58 ans, 60 ans, 62 ans ou 63 ans.

Le décalage progressif de l'âge légal à 64 ans selon l'année de naissance



Dans l'objectif de mettre en place progressivement la réforme, des dispositions transitoires sont prévues pour les salariés ayant commencé leur carrière tôt. Par exemple, avant l'âge de 20 ans :

Pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 août 1963 (qui ont actuellement entre 60 et 62 ans), l'âge minimal de liquidation des droits à retraite est fixé à 60 ans.

Pour ceux nés entre le 1er septembre 1963 et le 31 décembre 1968 (qui ont actuellement entre 55 ans et 60 ans), l'âge minimal de liquidation est fixé à 61 ans et 6 mois.

Pour ceux nés en 1969, qui fêtent leurs 54 ans cette année, l'âge minimal de liquidation est fixé à 61 ans et 9 mois.

► Exemple :

Un assuré né le 30 juin 1969 pourra liquider sa retraite à l'âge de 61 ans et 9 mois s'il remplit les conditions nécessaires aux carrières longues.

Afin d'élargir les bénéficiaires de ces dispositions, peuvent être désormais prises en compte au titre de la carrière longue, l'ensemble des périodes au cours desquelles l'assuré a été bénéficiaire de certaines allocations (complément familial, allocation journalière de présence parentale, allocation journalière de proche aidant) ou ayant eu en charge un enfant présentant un handicap reconnu par la CDAPH. Ces périodes sont comptabilisées dans la limite de 4 trimestres.

Des modalités spécifiques sont également prévues pour les personnes ayant eu des problèmes de santé. C'est le cas notamment, pour les assurés reconnus inaptes ou percevant une pension d'invalidité et qui ne sont plus en emploi, qui pourront être retraités dès 62 ans. De même, des dispositions particulières sont prévues pour les salariés handicapés, qui pourront potentiellement bénéficier d'une retraite s'ils remplissent toutes les conditions (notamment de trimestres cotisés selon des règles qui leur sont spécifiques) dès 55 ans.

Des dispositions transitoires

Les dispositions ont vocation à entrer en vigueur progressivement. Elles s'accompagnent également de dispositions transitoires pour les salariés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 (assurés ayant entre 60 ans et 62 ans) qui pouvaient être éligibles au dispositif carrières longues.

Si ces assurés justifient des durées d'assurance actuellement en vigueur, ils peuvent demander, si leurs pensions prennent effet à compter du 1er septembre 2023, de bénéficier des dispositions actuelles concernant l'âge d'ouverture du droit à pension.

Par ailleurs, les assurés ayant demandé leur pension avant le 1er septembre 1963 et qui entrent en jouissance de leur pension après le 31 août 2023 bénéficient, sur leur demande, d'une annulation de leur pension ou de leur demande de pension. Pour cela, ils doivent adresser leur demande, au plus tard le 31 octobre 2023. Rien n'est dit dans la loi sur les conséquences en résultant pour l'employeur du salarié qui renoncerait à son départ en retraite.

Et pour vous RH ?

Les entreprises sont des acteurs clés de la préparation de la retraite de leurs salariés. Elles sont au cœur du système de retraite et doivent se confronter à sa complexité et à sa mouvance.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite va entraîner nécessairement des conséquences sur la gestion des départs, avec, qui plus est, un calendrier de mise en œuvre exceptionnellement rapide qui ne manquera pas de générer, à très court terme, des situations pouvant être difficiles à gérer.

Par conséquent, il est important d'identifier rapidement les salariés concernés par les différentes bornes d'âge et de fiabiliser leur date de départ. Il va être nécessaire d'anticiper et surtout d'informer ces salariés en sensibilisant les générations pour lesquelles le calendrier s'accélère et les inciter à prendre en main leur dossier, pour organiser leur fin de carrière tout en les accompagnant. Les RH vont ainsi être largement sollicités pour répondre aux multiples questions et inquiétudes des salariés, notamment en fin de carrière.

Pour les départs déjà enclenchés, il est conseillé d'échanger à nouveau avec les salariés concernés pour confirmer la date de départ envisagée, dans le cadre du délai de rétractation que propose le gouvernement (jusqu'au 31 octobre 2023 pour les assurés ayant demandé leur pension avant le 1er septembre 2023 et dont la retraite doit prendre effet à cette date).

Cette réforme implique donc une évolution des pratiques RH en faisant le point sur les modifications à apporter aux accords en place, si les conditions d'éligibilité aux dispositifs installés sont liées à la date de départ (borne d'âge de départ à taux plein par exemple). Sans oublier d'actionner les conditions de prolongation de ces dispositifs, avec le chiffrage des conséquences de ces décalages d'âge.

Ces défis RH renforceront l'importance de la gestion des fins de carrière dans la politique RSE de l'entreprise et affirmeront son poids dans la valorisation de la marque employeur.

Catherine Millet-Ursin et Françoise Kleinbauer

<https://www.actuel-rh.fr/content/la-reforme-des-retraites-pour-quand-et-pour-qui>