



Réforme des retraites : maintenir les seniors dans l'emploi

Dans ce second dossier consacré à la réforme des retraites nous abordons les aménagements apportés aux dispositifs de transition entre l'activité et la retraite, les mesures relatives à la prévention de la pénibilité et à l'usure professionnelle et le nouveau régime social des indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle individuelle.

La France se singularise par un niveau d'emploi des 60-64 ans qui est l'un des plus bas d'Europe (33 %, contre 46 % dans la zone euro). L'un des volets de la loi du 14-4-2023 a pour objet de favoriser les transitions douces entre l'activité et la retraite et de permettre à ceux qui le souhaitent de travailler plus longtemps.

Le cumul emploi-retraite total rendu attractif

Rappel. Le cumul emploi-retraite intégral (aussi appelé « cumul emploi-retraite total ») permet à un assuré, salarié ou non salarié, de cumuler sa pension de retraite (base + complémentaire) sans aucune limite, dès lors qu'il bénéficie d'une retraite à taux plein et qu'il liquide, sauf cas particulier, la totalité de ses pensions de vieillesse personnelles auprès des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers. Ajoutons que le salarié doit avoir rompu tout lien professionnel avec l'employeur.

Acquisition de droits à retraite. À l'inverse de la règle qui prévaut depuis la réforme de 2014, les assurés remplissant les conditions d'un cumul emploi-retraite total pourront acquérir **des droits à une deuxième pension** dans les régimes de base en contrepartie des cotisations versées durant la phase de cumul, sans préjudice des dispositions ou des stipulations régissant les régimes complémentaires (CSS art. L 161-22 et L 161-22-1 modifiés, L 161-22-1-1 nouveau). Les régimes complémentaires de retraite sont invités à s'inspirer de ce nouveau dispositif pour ouvrir des droits nouveaux à leurs assurés en situation de cumul.

À noter. Pour le salarié, lorsque la reprise d'activité a lieu chez le dernier employeur, la constitution de nouveaux droits à la retraite sera subordonnée au respect d'un **délai de carence de 6 mois** depuis la liquidation de la première pension (CSS art. L 161-22-1, 2° nouveau). Le délai de carence ne sera 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 15-10-2023.

Régime de la seconde pension. Lors de sa liquidation, la seconde pension bénéficiera du taux plein sans décote ni surcote. Aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire ne pourra être octroyé au titre de

la nouvelle pension et de la pension de droit dérivé (pension de réversion) qui en sera issue (CSS art. L 161-22-1-1, al. 2 à 4 nouveaux). Le **montant** de la nouvelle pension sera **plafonné** par décret (CSS art. L 161-22-1-1, al. 6 nouveau) ; il n'aura aucune incidence sur le montant de la première pension.

En cas de décès de l'assuré, la nouvelle pension de retraite constituée dans le cadre du cumul emploi-retraite total ouvrira droit le cas échéant pour le conjoint survivant à une pension de réversion (CSS art. L 353-1, al. 1^{er} modifié).

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

Pas de nouvelle indemnité de départ ou de mise à la retraite. 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 pourra 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.

Entrée en vigueur. Les aménagements du cumul emploi-retraite total entreront en vigueur le 1-9-2023. La liquidation des pensions de droit direct ou dérivé intervenant à compter cette date prendra en compte, le cas échéant, les droits en vue d'une nouvelle pension de vieillesse constitués à partir du 1-1-2023 (loi 2023-270 art. 26, XII, 3°).

Déplafonnement du cumul emploi-retraite partiel sous condition

Rappel. Si les conditions d'un cumul emploi-retraite intégral ne sont pas remplies, seul un cumul emploi-retraite partiel est possible. Dès lors, le cumul du salaire brut mensuel et des pensions de retraite est plafonné. Dans le cas du salarié, 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.

Suppression du plafond de revenu en situation de crise. La loi du 14-4-2023 prévoit la possibilité de suspendre temporairement par décret ce plafond de revenu lorsque des circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités, salariées ou non salariées, par des assurés

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

À noter. Un tel déplaçonnement 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 17-6-2020. 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.

Promotion de la retraite progressive

Rappel. La retraite progressive permet actuellement aux assurés, salariés du secteur privé ou certains non-salariés, âgés d'au moins 60 ans et justifiant d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes (tous régimes de retraite obligatoires confondus) de percevoir provisoirement une fraction de leur pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel ou à temps réduit.

Le dispositif est aménagé pour les demandes de retraite progressive intervenant à compter du 1-9-2023, sous réserve de la publication de décrets d'application. Elles seront également applicables aux personnes déjà bénéficiaires d'une retraite progressive à cette date.

Nouvelles conditions d'ouverture. Les conditions d'accès au dispositif de la retraite progressive vont suivre le même calendrier que celui du relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite. Selon l'année de naissance de l'assuré, l'âge requis devrait correspondre à l'âge légal diminué de 2 années. À terme, lorsque l'âge légal de départ à la retraite sera de 64 ans, il faudra donc avoir atteint 62 ans pour pouvoir accéder au dispositif. Selon les annonces de l'exécutif, la durée d'assurance devrait être maintenue à 150 trimestres comme actuellement.

Réponse motivée de l'employeur. Le passage à la retraite progressive suppose l'accord du salarié et de l'employeur. Désormais, ce dernier devra adresser une réponse écrite et motivée dans un **délai de 2 mois** à compter de la réception de la demande du salarié. À défaut, l'accord de l'employeur sera réputé acquis. L'employeur devra obligatoirement justifier son refus par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise. Un décret à paraître fixera les conditions de la demande du salarié.

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 : délai franc (le jour de la réception de la demande ne compte pas) ou calcul en 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.

Dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel. Les salariés éligibles au dispositif de la retraite progressive pourront demander à travailler moins que la durée minimale de travail à temps partiel, soit moins que 24 heures par semaine ou moins que la durée fixée par accord de branche étendu. L'employeur devra informer chaque année le comité social et économique du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail à temps partiel (C. trav. art. L 3123-16 modifié).

À noter. La demande de dérogation n'est pas accordée de droit ; elle est soumise à l'accord de l'employeur. La loi n'exige pas que la demande du salarié soit écrite et motivée. On peut néanmoins supposer que le salarié doit formuler sa demande par écrit en indiquant qu'elle s'inscrit dans le nouveau cadre prévu par la loi.

Extension du dispositif à de nouvelles catégories d'assurés. 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. Sont visés, selon nous, les salariés non rémunérés selon un temps de travail : VRRP, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe, et à la commission, etc.

La retraite progressive sera également accessible aux professionnels libéraux relevant d'une des sections de la Cnav-PL et aux avocats, jusqu'alors exclus de ce dispositif. Pourront aussi avoir accès à la retraite progressive les assurés titulaires d'une pension d'invalidité.

Renforcement de l'information sur la retraite progressive

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 notamment d'une information sur le dispositif de cumul emploi-retraite et de retraite progressive. 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). Par ailleurs, Pôle emploi se voit assigner une nouvelle mission d'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).

Meilleure prise en compte de la pénibilité professionnelle

La loi du 14-4-2023 comporte des mesures visant à prévenir l'usure professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels. L'entrée en vigueur de la plupart des nouvelles dispositions est subordonnée à la publication de décrets d'application.

Mobilisation du C2P pour financer un projet de reconversion professionnelle

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux travailleurs exposés à 6 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.

Du nouveau sur l'acquisition de points. Actuellement, chaque trimestre d'exposition à l'un des facteurs de risques 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. 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). Par ailleurs, le plafond de 100 points est supprimé.

À noter. Les seuils d'exposition à certains risques professionnels seraient abaissés. Le seuil de reconnaissance du travail de nuit pourrait ainsi passer 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. 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. Les intéressés auront désormais la possibilité de s'engager dans un véritable projet de reconversion professionnelle, en vue d'occuper un emploi non exposé aux facteurs de risques concernés par le C2P.

La demande d'utilisation du C2P pour ce projet de reconversion pourra intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte. La mobilisation du C2P inclut le financement des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (C. trav. art. L 4163-7, I et II modifiés).

L'instruction et la prise en charge administrative et financière des projets de reconversion professionnelle seront assurées par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales dites « associations Transitions Pro » (ATPro), selon des modalités qui seront fixées par décret (C. trav. art. L 4163-8-3 nouveau).

À noter. Les droits C2P pour la formation devraient être augmentés par décret, à hauteur de 500 € de prise en charge par point mobilisé contre 375 €, aujourd'hui.

Instauration d'un congé spécial. 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 utiliser les points de leur C2P pour assurer le maintien de leur rémunération pendant ces périodes (C. trav. art. L 4163-8-1 nouveau).

À noter. 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).

Accompagnement durant le projet de reconversion. 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).

Passage à temps partiel avant 60 ans limité. L'utilisation de points pour un passage à temps partiel avant le 60^e anniversaire sera désormais limitée à un plafond fixé par décret à paraître (C. trav. art. L 4163-7, III modifié).

Construire un projet de transition professionnelle

Les salariés concernés par les facteurs de risques professionnels (C. trav. art. L 4161-1, I-1° : contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail) vont pouvoir construire un projet de transition professionnelle (PTP) afin de changer de métier ou de profession (C. trav. art. L 6323-17-1 modifié). Ce dispositif permet de mobiliser les droits inscrits sur le 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 le salarié bénéficie d'une rémunération et de la prise en charge des frais de formation.

Le PTP doit faire l'objet d'un **cofinancement** assuré par l'employeur, dans des conditions qui seront fixées par décret et le salarié doit justifier d'une **durée minimale d'activité** professionnelle, déterminée par décret, dans un métier concerné par les facteurs de risques professionnels.

Indemnités de mise à la retraite et de rupture conventionnelle individuelle

Afin de maintenir l'emploi des seniors, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle (RCI) est harmonisé avec celui de l'indemnité de mise à la retraite.

Actuellement, lorsque l'employeur met à la retraite un salarié, l'indemnité de mise à la retraite qu'il lui verse est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS dans certaines limites, ainsi que du forfait social. Cependant, l'employeur est redevable d'une contribution spécifique de 50 % due sur la totalité du montant de l'indemnité de mise à la retraite. Pour les indemnités versées lors des ruptures du contrat de travail intervenant à compter du 1-9-2023, le taux de la contribution sera abaissé à 30 % et celle-ci sera calculée seulement sur la partie de l'indemnité qui est exonérée des cotisations de sécurité sociale.

Les indemnités de RCI versées lors des ruptures du contrat de travail intervenant à compter du 1-9-2023 seront exonérées des cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS dans les limites légales, que le salarié soit ou non en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite (régime distinct selon la situation pour les indemnités versées avant cette date). En outre, l'employeur sera redevable d'une contribution spécifique au taux de 30 % sur la partie de l'indemnité exonérée des cotisations de sécurité sociale, comme pour l'indemnité de mise à la retraite, en lieu et place du forfait social de 20 % dû actuellement sur la partie de l'indemnité exonérée des cotisations de sécurité sociale lorsque le salarié ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite.

Publication des premiers décrets d'application

Deux décrets, publiés début juin, adaptent les dispositions réglementaires relatives à l'âge légal de départ à la retraite et aux possibilités de départ anticipé pour longue carrière ou pour raison de santé.

Rappel : l'âge légal de départ à la retraite augmente progressivement pour les assurés nés à partir du 1-9-1961, à raison de 3 mois par génération, pour atteindre 64 ans pour les assurés nés à partir du 1-1-1968 (CSS art. D 161-2-1-9 modifié, voir LMA n° 425, juin 2023).

À noter. Les assurés ayant demandé la liquidation de leurs droits à pension avant le 1-9-2023 pour une entrée en jouissance après cette date sans avoir atteint le nouvel âge légal de départ à la retraite ou la nouvelle durée de cotisation requise pour percevoir une pension à taux plein peuvent demander **l'annulation de leur demande de pension** aux organismes de sécurité sociale entre le **5-6-2023 et le 31-10-2023 inclus**.

S'agissant du départ anticipé pour carrière longue, la création des 4 bornes d'âge et le maximum d'annuités exigé est confirmée, avec toutefois une montée en charge progressive pour les assurés nés avant le 1-1-1970.

Ainsi, à partir du 1-9-2023, le dispositif sera ouvert aux assurés ayant commencé à travailler avant (CSS art. D 351-1-1 et D 351-1-3 modifiés) :

- 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 maintenu à partir 60 ans pour ceux nés entre le 1-9-1961 et le 31-8-1963, à partir de l'âge légal de départ minoré de 2 ans et 6 mois pour ceux nés entre le 1-9-1963 et le 31-12-1968, à partir de 61 ans et 9 mois pour ceux nés en 1969, et, à terme, à partir de 62 ans pour ceux nés à partir du 1-1-1970 ;
- 21 ans, pour un départ possible à partir de 63 ans (mesure effective à partir de la génération 1965).

La condition de durée d'activité requise avant la borne d'âge est inchangée, à savoir 5 trimestres (ou 4 trimestres pour les assurés nés au cours du 4^e trimestre) validés à la fin de l'année au cours de laquelle l'assuré atteint l'âge en question (CSS art. D 351-1-3 modifié). Le nombre de trimestres cotisés nécessaire pour entrer dans le dispositif correspond à la durée d'assurance requise pour le taux plein, soit 43 ans ou 172 trimestres à l'horizon 2035.

À noter. Les mesures du dispositif « longues carrières » antérieures à la réforme sont maintenues pour les assurés nés entre le 1-9-1961 et le 31-12-1963 qui y étaient éligibles avant le 1-9-2023, mais qui ne le seraient plus après du fait du relèvement de la durée d'assurance requise.

Le **départ anticipé pour handicap** (incapacité permanente d'au moins 50 %) sera toujours possible dès 55 ans (CSS art. D 351-1-5 modifié). L'entrée dans le dispositif restera désormais subordonnée à la seule réunion d'un nombre de trimestres cotisés pour les assurés nés à partir du 1-1-1973. Le nombre de trimestres requis reste, comme aujourd'hui, fixé à une fraction (inchangée) de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein. Pour les assurés nés avant le 1-1-1973, la durée d'assurance requise est adaptée pour neutraliser les effets de la réforme sur l'augmentation accélérée de la durée de cotisation pour obtenir le taux plein (« calendrier Touraine »).

Les **assurés reconnus inaptes au travail** pourront continuer de partir à la retraite dès 62 ans (CSS art. D 351-1-14 nouveau). Cette possibilité de départ dès 62 ans, qui désormais s'ajoute aux autres dispositifs de départ anticipé, est étendue aux assurés non reconnus inaptes mais justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (CSS art. D 351-1-14 nouveau).

Loi 2023-270 du 14-4-2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, art. 17 et 26, JO du 15 ; Décrets 2023-435 et 2023-436 du 3-6-2023, JO du 4