

REPÈRES

BULLETIN DE DOCUMENTATION
JURIDIQUE ET SYNDICALE FO-FGTA



PRINCIPES, EXCEPTIONS,
QUESTIONS/RÉPONSES

RÉFORME DES RETRAITES

74



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

SOMMAIRE

SOMMAIRE

PARTIE 1 : RÉFORME DES RETRAITES..... 5

I/ Principe : Les conditions requises pour liquider sa retraite..... 5

II/ Exceptions..... 7

A. Dispositif de rachat de cotisations et de versement pour la retraite

B. Les départs anticipés

III/ La prise en compte de la parentalité14

IV/ La revalorisation de la pension minimale..... 17

V/ La prise en compte de certains facteurs de risques professionnels : le « C2P »17

VI/Le dispositif du cumul emploi – retraite..... 19

VII/ Les cotisations et contributions lors d'une rupture du contrat de travail21

VIII/ La création d'une assurance vieillesse des aidants : « AVA »..... 23

PARTIE 2 : QUESTIONS/RÉPONSES 24

Réforme des retraites, quelles conséquences possibles sur les conditions de travail des séniors ?



Le décalage progressif des conditions d'accès à la retraite interroge sur les répercussions que cela aura sur la santé des travailleurs et sur les solutions à envisager, dès maintenant pour prévenir les risques.

La population sénior est, de prime abord, moins concernée par les **accidents de travail** que le reste des salariés (Etude INSEE 2019). L'accroissement de cette population paraît alors, dans un premier temps, bénéfique et notamment pour les entreprises qui pourront ainsi réduire leur **taux de fréquence d'accidentologie**.

Dans les faits, la population sénior est néanmoins plus impactée par la gravité et notamment les incapacités permanentes et les décès. Cela risque alors de **dégrader leur taux de gravité**.

Au-delà des chiffres et des coûts financiers associés, c'est donc bien toute **l'organisation du travail par des absences plus longues qui pourrait alors être dégradée** par ce report de l'âge des départs.

De même, les **maladies professionnelles (MP) progressent avec l'avancée dans l'âge**. Ainsi, selon les chiffres INSEE, le taux de maladies professionnelles déclarées des moins de 50 ans est de l'ordre de 1,2 pour 1.000 salariés, quand il atteint environ 3,5 pour 1.000 dans la population des séniors.

Si le premier facteur de MP reste de loin les **troubles musculo-squelettiques (TMS)**, ces derniers concernent toutes les populations, sans réelle distinction d'âge, bien que les plus âgés soient légèrement plus concernés (52 % - source INSEE). Les deuxième et troisième facteurs (*respectivement les **maladies liées à l'amiante et les cancers***) concernent, quant à eux, pour plus de 98 %, la population des séniors (50 ans et plus). Pour cause, l'exposition à l'amiante et à certains agents (notamment CMR) est un risque à effet différé.

Certes, après une très forte hausse entre 1997 et 2005, les maladies en lien avec l'amiante reculent un peu plus chaque année, mais les maladies professionnelles liées aux cancers restent stables à plus de 1 200 cas supplémentaires chaque année.

Enfin, les **risques psychosociaux** restent un champ d'étude récent (début des années 2000- CAIRN), **non encore intégrés dans le suivi** des maladies professionnelles.

Néanmoins, l'étude menée par Santé publique France de 2015 et mise à jour en octobre 2022 indique que les plus de 55 ans arrivent en deuxième position (après les 45-54 ans) parmi les populations les plus sujettes aux RPS.

Jusqu'à présent, les cadres sont les plus sujets aux RPS. Le **décalage de l'âge de la retraite va davantage concerner les CSP non cadres** et donc possiblement impacter ces **populations qui étaient jusqu'alors un peu plus préservées** par les RPS. Une vigilance doit ainsi se porter sur ces populations, afin de limiter l'impact possible du report d'âge de départ en retraite.

Comment prévenir des risques ?

Prolonger son activité professionnelle de deux ans, signifie accroître les risques de développer des souffrances psychiques et des maladies liées au travail. Il est important de noter que **ces risques peuvent être réduits** grâce à une **prise en compte et à une gestion** efficace de la sécurité et de la santé au travail.

Le CSE a les prérogatives et les outils pour mesurer et accompagner les salariés exposés à des risques professionnels.

Ainsi pour entamer la démarche de prévention des risques, nous vous incitons à :

- Mettre en place des **mesures préventives**, pour anticiper les problèmes et les conséquences des risques liés aux MP et aux RPS.
- Engager une **démarche curative**. Identifiez les domaines où des améliorations peuvent être apportées et proposez des mesures concrètes pour améliorer ces aspects, en tenant compte des besoins et des attentes des employés et employeurs.

Pour vous aider dans ces démarches, **des professionnels reconnus peuvent vous accompagner** en proposant de **vous former** à ces sujets, en intervenant **à vos côtés pour identifier** les facteurs de risques au sein de votre entreprise, afin d'y **apporter des solutions à travers des préconisations**.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à contacter les experts du Groupe Legrand !



Partie 1

Réforme des retraites

Préambule

Des argumentaires et des pistes de travail ont été avancées par notre organisation syndicale pour sauvegarder et améliorer notre système de retraites.

Malgré les revendications diverses notamment sur le non-recul de l'âge de départ en retraite ou encore sur l'augmentation de la durée de cotisation, la loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2023 qui introduit la réforme des retraites et toutes ces mesures a été publiée au Journal officiel du 15 avril 2023. (LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023)

Elle est rentrée en vigueur depuis le 1er septembre 2023 et est applicable dans son intégralité depuis l'adoption de plusieurs décrets.

Ainsi, toutes les mesures indiquées dans cette loi s'appliquent aux pensions **liquidées depuis cette date** (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 22, II) et certaines de ces mesures, notamment celles sur la pension minimale, s'appliquent également aux pensions liquidées avant le 1er septembre 2023.

Qu'elles sont les principales modifications apportées par cette réforme ?

I/ Principe : Les conditions requises pour liquider sa retraite

Selon l'article L.351-1 du Code de la sécurité sociale :

« L'assurance vieillesse garantit une pension de retraite à l'assuré qui en demande la liquidation à partir de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2. »

→ En dessous de cet âge légal, il n'est en principe pas possible de prendre sa retraite et ainsi de bénéficier d'une pension de retraite. (Des exceptions seront cependant présentes).

« Le montant de la pension résulte de l'application au salaire annuel de base d'un taux croissant, jusqu'à un maximum dit « taux plein », en fonction de la durée d'assurance, dans une limite déterminée, tant dans le régime général que dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, ainsi que de celle des périodes reconnues équivalentes, ou en fonction de l'âge auquel est demandée cette liquidation.

Si l'assuré a accompli dans le régime général une durée d'assurance inférieure à la limite prévue au deuxième alinéa, la pension servie par ce régime est d'abord calculée sur la base de cette durée, puis réduite compte tenu de la durée réelle d'assurance. [...] »

Ainsi, il est observé deux conditions pour bénéficier de cette pension de retraite :

- **L'âge légal minimum** de départ en retraite et
- **La durée d'assurance**, communément appelé le nombre minimal de trimestre.

Concernant l'âge légal minimum de départ de retraite :

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 modifie l'article L.161-17-2 du Code de la sécurité sociale et relève ainsi cet âge légal de départ à la retraite à **64 ans**.

Celui-ci diverge toutefois en fonction de l'année de naissance de l'assuré :

- Ceux nés avant le 1er septembre 1961 ne sont pas concernés par cette augmentation et conservent la limite de 62 ans applicable avant la réforme des retraites.
- L'âge légal est ensuite augmenté par décret de 3 mois par année de naissance à partir du 1er septembre 1961 afin d'atteindre 64 ans pour ceux nés en 1968.

Concernant la durée d'assurance requise après la réforme :

Celle-ci est portée à **172 trimestres, pour les assurés nés à partir de 1965**, soit une durée de 43 ans de cotisations. (CSS, art. L. 161-17-3).

A titre informatif : par principe, un assuré cotise 4 trimestres de retraite par année travaillée.

Lorsque l'assuré remplit les deux conditions requises (âge légal et durée de cotisation), il bénéficie d'une pension de retraite.

Le montant de cette pension diverge en fonction de la durée d'assurance ou de l'âge auquel est demandé cette liquidation. Le **montant maximum** appelé « **taux plein** » est fixé à **50% du plafond annuel de la Sécurité sociale « PASS », soit 43.992 euros en 2023.**

Toutefois, à partir de **67 ans**, l'assuré peut bénéficier d'une pension de retraite dite à « **taux plein** » même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise (soit 172 trimestres) ou de périodes équivalentes dans le régime général ou de plusieurs autres régimes obligatoires (CSS, art. L. 351-8, 1°).

La réforme des retraites aujourd'hui applicable, n'a pas modifié **l'âge d'obtention automatique du taux plein**, soit **67 ans**.

Année de naissance	Âge légal avant réforme (hors départs anticipés)	Âge légal après réforme (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres d'assurance supplémentaires demandés
1960	62 ans	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1er janvier – 31 août 1961	62 ans	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1er septembre – 31 décembre 1961	62 ans	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	62 ans	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2

1965	62 ans	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	62 ans	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973 et suivantes	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Pour calculer vos droits, vous pouvez vous inscrire et créer votre compte personnel retraite sur le site : <https://www.info-retraite.fr/portail-info/home.html>

Attention : votre retraite n'est pas accordée automatiquement, vous devez en faire la demande 4 mois avant le point de départ souhaité.

II/ Exceptions

A. Dispositif de rachat de cotisations et de versement pour la retraite

→ Afin de compléter la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de leurs droits à la retraite et de leur pension, il est possible à certains assurés d'effectuer un rachat de cotisations dénommé versement pour la retraite « VPLR », dans la limite de 12 trimestres de cotisations.

Ce versement pour la retraite « VPLR » concerne :

- Les **années civiles incomplètes** (CSS, art. L. 351-14-1 et D. 351-4 ; Circ. CNAV n° 2004/11, 26 févr. 2004);
- Les **périodes d'études supérieures** (CSS, art. L. 351-14-1, L. 381-4 et D. 351-4 ; Circ. CNAV n° 2004/11, 26 févr. 2004).

Qu'elles sont les personnes qui peuvent effectuer un versement pour la retraite au titre de périodes d'études supérieures et/ou d'années civiles incomplètes ?

- Ce sont celles âgées **d'au moins 20 ans** et de **moins de 67 ans** à la date de la demande de versement
- dont la **pension** du régime général n'a **pas** été **liquidée**
- et n'ayant **pas déjà obtenu** la prise en compte de 12 trimestres au régime général au titre **d'un**

précédent versement pour la retraite. (CSS, art. L. 351-14-1 et D. 351-8 à D. 351-10 ; Circ. CNAV n° 2004/11, 26 févr. 2004 ; Circ. CNAV n° 2006/42, 18 juill. 2006 ; Circ. CNAV n° 2009/12, 9 févr. 2009).
Quand cette demande de rachat au titre des périodes d'études supérieures pourra elle être effectuée ?

Cette demande de rachat des périodes d'études supérieures devra être effectuée **au plus tard** le 31 décembre de l'année civile **du 40ème anniversaire de l'assuré**, sans pouvoir être effectuée avant 30ans.

D'autres possibilités de rachat ou de validation des trimestres d'assurance sont légalement ouvertes (liste non limitative) :

- Le **rachat des périodes de stages effectuées en entreprise pour les jeunes actifs.** Ceux-ci peuvent demander la validation des périodes de stage rémunérées de plus de deux mois en entreprise ou au sein de tout autre organisme d'accueil, sous réserve de versement de cotisations dans la limite de 2 trimestres. (CSS, art. L. 351-17 et D. 351-16 à D. 351-206)
 - La demande de rachat doit être formulée au plus tôt après les vingt-cinq ans de l'assuré et au plus tard le 31 décembre de l'année civile du trentième anniversaire de celui-ci. Passé ce délai, la demande ne pourra pas être examinée. (CSS, art. D. 351-16 ; Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 10, I, 8° ; CSS, art. L. 351-17)
- La validation de trimestres d'assurance pour **des périodes de stages d'insertion professionnelle.** (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 23, I, 1°, II et IV ; CSS, art. L. 351-3, 9°).
Ces périodes sont les suivantes (CSS, art. R. 351-12) :
 - Les travaux d'utilité collective (TUC)
 - Les stages pratiques en entreprise du « plan barre »
 - Les stages « jeunes volontaires »
 - Les stages d'initiation à la vie professionnelle
 - Les programmes d'insertion locale
- Le **rachat « affiliation tardive »**, pour les personnes ayant appartenu à une catégorie de travailleurs dont l'affiliation, soit au régime général soit à un régime de sécurité sociale en Algérie a été rendue obligatoire de façon tardive (CSS, art. L. 351-14).
- Le **rachat « activité hors de France »**, pour les personnes ayant exercé une activité à l'étranger (CSS, art. L. 742-2).
- Le **rachat « détenus »**, pour les détenus ayant exécuté un travail pénal avant le 1er janvier 1977 ou les personnes qui, avant cette date, ont fait l'objet d'une détention provisoire dans la mesure où la durée de celle-ci n'a pas été imputée sur la durée de la peine (CSS, art. R. 381-110).
- Le **rachat « rapatriés »**, au titre d'une activité professionnelle exercée dans des États anciennement placés sous la souveraineté, la tutelle ou le protectorat de la France, par les personnes qui ont la qualité de rapatrié (L. n° 85-1274, 4 déc. 1985 : JO, 5 déc.).
- Le **rachat « indemnité de soins aux tuberculeux »**, pour les personnes ayant bénéficié de l'indemnité de soins aux tuberculeux (CSS, art. L. 742-4).
- Le **rachat « tierce personne »**, pour les personnes ayant assuré les fonctions de tierce personne auprès de leur conjoint ou d'un membre de leur famille infirme ou invalide.

La demande doit être faite sur le document unique de demande de validation de périodes de salariat au titre de l'assurance vieillesse. Elle doit être adressée à la caisse du lieu de résidence de l'assuré ou en cas de résidence à l'étranger à la caisse de son choix. Si une pension est servie ou si un rachat a déjà été effectué, la caisse compétente est celle qui a instruit le dossier. (Circ. CNAV n° 2012-80, 14 déc. 2012)

→ La réforme des retraites peut entraîner **des conséquences** sur les **demandes de rachat effectuées avant la promulgation de la loi** du fait du relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et de l'accélération de la hausse de la durée de cotisations requise pour une pension à taux plein.

En effet, le recul de l'âge de départ en retraite va permettre aux assurés de valider des trimestres qui auraient été manquants avant la réforme et le rachat de ses trimestres perd à présent de son intérêt pour certains assurés.

Ainsi, **la réforme prévoit** que les assurés nés à partir du 1er septembre 1961 pourront effectuer une demande de **remboursement pour certains rachats de cotisations et versements pour la retraite effectués avant le 1er septembre 2023**.

Qu'elles sont les conditions pour effectuer cette demande de remboursement ?

- L'assuré ne devra avoir fait **valoir aucun de ses droits à pensions** personnelles de retraite de base et complémentaires auxquels il peut prétendre (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 10, XXV).
- La demande devra intervenir **dans les 2 ans à compter de la promulgation de la loi, soit, au plus tard le 14 avril 2025**.
- Cette **demande** pourra être **effectuée par** :
 - Les salariés, professionnels libéraux et avocats qui ont racheté des périodes d'études supérieures (CSS, art. L. 351-14-1, L. 643-2 et L. 653-5) ;
 - Les salariés, travailleurs indépendants, professionnels libéraux et avocats qui ont racheté des années civiles pour lesquelles ils ont validé moins de 4 trimestres (CSS, art. L. 351-14-1, L. 634-2-1, L. 643-2 et L. 653-5) ;
 - Les salariés et travailleurs indépendants adhérant à l'assurance vieillesse volontaire qui ont effectué des versements de cotisations pour les périodes durant lesquelles ils ont exercé, respectivement depuis le 1^{er} juillet 1930 et le 1^{er} janvier 1949, une activité hors de France (CSS, art. L. 742-2 et L. 742-7) ;
 - Les salariés, ou leurs conjoints survivants, qui ont effectué des versements de cotisations pour les périodes pendant lesquelles ils ont bénéficié de l'indemnité de soins aux tuberculeux (CSS, art. L. 742-4) ;
 - Les travailleurs affiliés après le 1er juillet 1930 au régime général ou à un régime de sécurité sociale applicable dans les départements d'Algérie et du Sahara, ou leurs conjoints survivants, qui ont effectué des versements de cotisations pour les périodes d'activité accomplies avant cette date en métropole et dans les départements d'outre-mer, d'Algérie et du Sahara (CSS, art. L. 351-14).

Comment sera calculé le montant à rembourser ?

Le montant à rembourser sera calculé en revalorisant les cotisations versées par l'assuré par application chaque année du coefficient annuel de revalorisation des pensions de vieillesse, calculé sur

la base de l'inflation constatée.

B- Les départs anticipés

Certaines mesures permettent à certains assurés de **partir en retraite avant l'âge légal de la retraite**, soit avant 64 ans.

Qu'elles sont les situations permettant ce départ anticipé ?

Ces situations sont listées par le Code de la sécurité sociale à l'article L. 351-1-1 A :

- Les assurés ayant une **carrière longue** (CSS, art. L. 351-1-1) ;
- Les **travailleurs handicapés** (CSS, art. L. 351-1-3) ;
- Les personnes justifiant d'une **incapacité permanente** reconnue au titre d'une **maladie professionnelle ou d'un accident du travail** (CSS, art. L. 351-1-4) ;
- Les personnes ayant droit à des trimestres obtenus au titre de la majoration de durée d'assurance en contrepartie des points inscrits sur leur **compte professionnel de prévention** « C2P » (CSS, art. L. 351-6-1).
- La **retraite progressive** (CSS, art. L. 161-22-1-5)
- Les assurés reconnus **inaptes au travail** ou frappés d'un **taux minimal d'incapacité permanente** (CSS, art. L. 351-1-5, art. L. 351-7).

Qu'elles sont les spécificités apportées par la réforme à ces départs anticipés ?

1/ La retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle (AT/MP) :

Cette mesure permet à certains assurés de partir en retraite avant l'âge légal de la retraite, soit à partir de 60 ans et de bénéficier du taux maximum (aussi appelé « taux plein »), quelle que soit leur durée d'assurance.

Synthèse des modifications apportées pour la retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle (avant/après réforme)		
Dispositif	Avant réforme	Après réforme
Retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle	<ul style="list-style-type: none">• Départ à la retraite possible dès 60 ans si incapacité permanente d'origine professionnelle (1) :-de droit si incapacité permanente d'au moins 20 % ;-sous conditions d'exposition aux facteurs de risques pour une incapacité permanente de 10 % et de moins de 20 %.	<ul style="list-style-type: none">• Départ à la retraite possible dès 60 ans si incapacité permanente d'au moins 20 % (1)• Départ à la retraite possible 2 ans avant l'âge légal de départ en retraite (62 ans pour un âge légal porté à 64 ans) si incapacité permanente de 10 % à moins de 20 % sous conditions d'exposition aux facteurs de risques (2).

(1) L'incapacité doit être la conséquence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

(2) Exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels.

Afin de bénéficier de ce dispositif, vous pouvez remplir le formulaire de [demande unique de retraite de base pour incapacité permanente d'origine professionnelle](#) et transmettre votre demande en ligne sur votre espace personnel sur « lassuranceretraite.fr » :

https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/S5130b_NAT_PUB_WEB_2020.01.pdf

2/ Les assurés reconnus inaptes au travail ou frappés d'un taux minimal d'incapacité permanente :

Cette mesure permet à certains assurés de partir en retraite avant l'âge légal de la retraite, soit à partir de 62 ans et de bénéficier du taux maximum (aussi appelé « taux plein »), quelle que soit leur durée d'assurance.

Synthèse des modifications apportées pour un départ en retraite anticipée pour inaptitude ou frappés d'un taux minimal d'incapacité permanente (avant/après réforme)		
Dispositif	Avant réforme	Après réforme
Salariés inaptes au travail ou atteints par un certain taux d'incapacité permanente	Départ possible à 62 ans pour les assurés atteints d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou reconnus inaptes au travail par la sécurité sociale.	Départ possible aux mêmes conditions, notamment pour ceux atteints d'une incapacité permanente non éligibles au dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle.

3/ La retraite anticipée pour les travailleurs handicapés :

Cette mesure permet à certains assurés de partir en retraite avant l'âge légal de la retraite, soit à partir de 55 ans et de bénéficier du taux maximum (aussi appelé « taux plein »), quelle que soit leur durée d'assurance.

Synthèse des modifications apportées pour la retraite anticipée pour les travailleurs handicapés (avant/après réforme)		
Dispositif	Avant réforme	Après réforme

<p>Retraite anticipée « handicap lourd »</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Départ possible au plus tôt à partir de 55 ans. • Justifier : <ul style="list-style-type: none"> -d'une durée totale d'assurance ; -d'une durée cotisée ; -d'une situation de handicap (taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou handicap équivalent) justifiée tout au long de chacune de ces durées (dite « condition de concomitance » entre les périodes d'assurance et la situation de handicap). • Possibilité pour les assurés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % au moment de la demande de pension d'obtenir une reconnaissance administrative de l'incapacité par la caisse de retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> • Départ possible au plus tôt à partir de 55 ans. • Justifier : <ul style="list-style-type: none"> -d'une durée cotisée ; -d'une situation de handicap (taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ou handicap équivalent) pendant la durée cotisée. • Possibilité pour les assurés atteints d'une incapacité permanente d'au moins 50 % au moment de la demande de pension d'obtenir une reconnaissance administrative de l'incapacité par la caisse de retraite.
--	---	---

Afin de bénéficier de ce dispositif, vous devez effectuer une demande d'attestation de départ à la retraite anticipée des assurés handicapés :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/attestation-handicape.pdf>

Après obtention de cette attestation, vous devrez effectuer une demande de retraite anticipée des travailleurs handicapés :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/demande-retraite-handicap.pdf>

Ces documents sont à transmettre en ligne sur votre espace personnel sur « [lassuranceretraite.fr](https://www.lassuranceretraite.fr) ».

4/ Le dispositif de « carrière longue » :

En quoi consiste ce dispositif ?

Le dispositif de retraite anticipée « **carrière longue** » permet sous certaines conditions, à certains assurés ayant **commencé à travailler avant différentes bornes d'âge de partir en retraite avant 64 ans** pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023. (CSS, art. L. 351-1-1, L. 643-3 et L. 653-2).

Outre les travailleurs indépendants qui relèvent du régime général de la sécurité sociale, ces nouvelles mesures **s'appliquent également aux professions libérales** relevant de la CNAVPL et aux avocats relevant de la CNBF (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 11, I, 13°, c et 16°, c ; CSS, art. L. 643-3 et L. 653-2).

La pension de retraite est -elle impactée si l'assuré part en retraite anticipé ?

Les assurés remplissant la condition d'âge de départ anticipé dans le cadre des carrières longues **bénéficient d'une pension de retraite à taux plein, soit le montant maximum de la pension de retraite**, il n'y a donc pas d'impact négatif sur cette pension de retraite (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 11, 10°, c, 15° et 18° ; CSS, art. L. 351-8, 4 ter, L. 643-4 et L. 653-4).

Retraite anticipée pour carrière longue (avant/après réforme)							
		Avant la réforme		Après la réforme			
		Borne d'âge basse	Borne d'âge haute	Borne d'âge basse	Borne d'âge intermédiaire	Borne d'âge haute	Borne d'âge très haute
Conditions de début d'activité	Âge maximum	16 ans	20 ans	16 ans	18 ans	20 ans	21 ans
	Nombre de trimestres	4 ou 5 trimestres validés avant la fin de l'année du 16e ou 20e anniversaire, selon le cas (1).		4 ou 5 trimestres validés avant la fin de l'année du 16e, 18e, 20e ou 21e anniversaire, selon le cas (1).			
Durée cotisée requise		DAR + 8 trimestres	DAR	DAR (*)			
Âge anticipé maximum		Au mieux 58 ans	Au mieux 60 ans	Au mieux 58 ans	Au mieux 60 ans	Au mieux 62 ans (2)	Au mieux 63 ans

***DAR** = durée d'assurance requise pour une pension à taux plein.

Relèvement progressif de cette durée d'assurance pour ceux nés avant 1965, pour atteindre 172 trimestres pour les générations nées à partir de 1965. Il convient de se reporter au tableau n°1 relatant le nombre de trimestre exigés pour chaque année de naissance.

(1) Au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile de vos 16, 18, 20 ou 21 ans. 4 trimestres suffisent si l'assuré est né au cours du dernier trimestre de l'année ou si il a débuté sa carrière au régime des non-salariés agricoles.

(2) 62 ans pour les générations nées à partir 1970 ; 60 ans et 3 mois pour celles nées en 1963, puis relèvement progressif de 3 mois par génération jusqu'à arriver à 62 ans pour les générations nées à partir de 1970.

Pour savoir si vous pouvez bénéficier de ce dispositif, « estimer le montant de votre retraite » sur votre espace personnel sur « lassuranceretraite.fr ».

Si votre relevé de carrière qui apparaît sur votre espace personnel est à jour, vous devez compléter et transmettre le formulaire de demande d'attestation de départ à la retraite anticipée pour carrière longue, via ce même espace :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/demande-attest-dep-car-long.pdf>

Si vous remplissez les conditions, cette attestation vous sera délivrée au plus tôt, six mois avant le point de départ possible de votre retraite anticipée. Dès sa réception, vous pourrez utiliser le service en ligne « Demander ma retraite ».

5/ La retraite progressive :

La retraite progressive (CSS, Art. L. 161-22-1-5 à L.161-22-1-9) permet aux assurés **avant leur âge légal de départ en retraite, de poursuivre une activité à temps partiel ou à temps réduit** qui ne pourra être inférieure à 40% ou supérieure à 80% de la durée du travail à temps complet (CSS, art. R. 161-19-6), **tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de vieillesse.**

Leurs revenus professionnels ne pourront pas être inférieure à 20% et supérieure à 60%.

→ Une fois que le salarié décide de prendre sa retraite, sa pension provisoire sera ensuite recalculée, en tenant compte des droits acquis en raison de l'activité à temps partiel exercée.

La retraite progressive est désormais ouverte aux professions libérales relevant de la CNAVPL, ainsi qu'aux avocats affiliés à la CNBF, en plus des artisans, industriels et commerçants.

Qu'elles sont les conditions pour pouvoir bénéficier de ce dispositif ?

L'assuré doit avoir au **moins deux ans de moins que l'âge légal de départ en retraite** (soit 64 ans pour ceux nés après 1968) et **150 trimestres** d'assurance. (CSS, art. D. 161-2-24)

Qu'elles sont les formalités de cette demande avec l'employeur ?

Le salarié devra effectuée une **demande écrite** auprès de son employeur en **lettre recommandée avec accusé de réception.**

Cette demande devra préciser **la durée du travail** souhaitée, **la date d'effet** envisagée du passage au temps partiel et devra être adressée dans les **deux mois avant cette date.** (C. trav, art. D. 3123-1-1 et D. 3121-36)

L'accord de l'employeur est nécessaire afin de diminuer la durée contractuelle (temps partiel) :

Toutefois, **l'absence de réponse écrite et motivée de l'employeur** dans les 2 mois à compter de la réception de la demande du salarié **vaut accord de l'employeur.** (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, V, 3° et 4° ; C. trav. art. L. 3121-60-1 et L. 3123-4-1).

De plus, en cas de refus à cette demande, **l'employeur devra justifier cette décision** par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié **avec l'activité économique de l'entreprise** (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, V, 3° et 4° ; C. trav. art. L. 3121-60-1 et L. 3123-4-1).

Vous devez être destinataire d'une simulation de liquidation partielle dans le cadre de la retraite progressive lorsque vous faites estimer de façon indicative votre pension de retraite. (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, I, 1°b ; CSS, art. L. 161-17).

Si vous souhaitez bénéficier de ce dispositif, vous devez remplir le formulaire de demande de retraite progressive et faire remplir l'attestation à votre employeur :

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/demande-retraite-progressive.pdf>

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub/files/PDF/attest-retraite-progressive.pdf>

A la suite de cela, les deux formulaires seront à adresser par courrier à votre caisse régionale.

1/ Majoration de la pension de retraite sous conditions

Les pensions de retraite prenant effet à compter du 1er septembre 2023, bénéficieront d'une « surcote parents », c'est-à-dire une majoration du montant de la pension retraite versée dans certaines hypothèses. (CSS, art. L. 351-1-2-1)

Qui est concerné ?

Elle concerne les assurés nés à compter de 1965 qui bénéficient de la **durée d'assurance requise pour le taux plein, soit 150 trimestres, et qui ont au moins 1 trimestre de majoration de durée d'assurance « enfant » et qui continuent de cotiser entre 63 et 64 ans.**

La majoration de durée d'assurance « enfant » est, celle acquise au titre de :

- **la naissance l'adoption ou l'éducation de l'enfant** (CSS, art. L. 351-4),
- de l'éducation **d'un enfant handicapé** (ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et à son complément ou à la prestation de compensation) (CSS, art. L. 351-4-1)
- ou d'un **congé parental d'éducation** (CSS, art. L. 351-5).

Qu'elle est le montant de cette majoration ?

La majoration est de 1.25% par trimestre cotisé dans ce contexte, soit 5% pour une année entière.

La formule de calcul est la suivante : [(salaire annuel moyen × 50 %) + **(1,25 % par trimestres travaillés après l'âge légal et de la durée d'assurance pour le taux plein)**].

2/ Majoration de la durée d'assurance pour enfant :

La mère d'un **enfant né ou adopté** se voit attribuer par principe :

- **4 trimestres** de majoration de durée d'assurance « **maternité** » pour chaque enfant (y compris mort-né) au titre de l'incidence de la maternité sur sa vie professionnelle, notamment dû à la grossesse et à l'accouchement (CSS, art. L. 351-4, I).
Ces trimestres pourront être répartis entre les parents en cas d'adoption.
- **Ainsi que 4 trimestres** de majoration d'assurance « **éducation** », que les parents peuvent se partager (CSS, art. L. 351-4, II).

Quelles sont les modalités de cette répartition ?

« **Le bénéfice de cette majoration en faveur de la mère assurée sociale ne peut être inférieur à deux trimestres** ».

Les parents de l'enfant désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage.

Si les parents ne font pas connaître à la caisse d'assurance vieillesse leur souhait de partager ces trimestres dans le délai de 6 mois à compter du 4^{ème} anniversaire de l'enfant ou de son adoption, les trimestres reviennent automatiquement à la mère. Lorsque les deux parents sont de même sexe, la majoration est partagée par moitié entre eux.

Lorsqu'aucun des parents n'a la qualité d'assuré à cette date, ce délai court à compter de la date à laquelle le premier d'entre eux acquiert cette qualité.

Il convient de savoir que les 4 trimestres de majoration d'assurance « **éducation** », que les parents peuvent se partager **peuvent être supprimés en cas de délit ou de crime commis sur l'enfant**. (CSS, art. L. 351-4, II et V)

Règles de majorations de durée d'assurance pour enfants en cas de naissance ou d'adoption (avant/après réforme)	
Naissance	Adoption
Avant réforme	
4 trimestres « maternité » attribués à la mère	4 trimestres « adoption » le cas échéant partagés entre les parents adoptifs (1)
4 trimestres « éducation » le cas échéant partagés entre les parents (1)	4 trimestres « éducation » le cas échéant partagés entre les parents (1)
Après réforme	
4 trimestres « maternité » attribués à la mère	2, 3 ou 4 trimestres « éducation » accordés à la mère (et le cas échéant partagés avec l'autre parent et impliquant respectivement 2, 1 ou 0 trimestre pour l'autre parent) (1)
2, 3 ou 4 trimestres « éducation » accordés à la mère (et le cas échéant partagés avec l'autre parent et impliquant respectivement 2, 1 ou 0 trimestres pour l'autre parent) (1)	2, 3 ou 4 trimestres « éducation » accordés à la mère (et le cas échéant partagés avec l'autre parent et impliquant respectivement 2, 1 ou 0 trimestre pour l'autre parent) (1)
(1) Les parents désignent d'un commun accord le bénéficiaire de la majoration ou, le cas échéant, définissent la répartition entre eux de cet avantage.	

3/ Majoration étendus de la pension de retraite pour 3 enfants :

La pension de retraite prévue aux articles L. 351-1 et L. 351-8 et versée aux assurées **de l'un ou l'autre sexe**, a le droit à une majoration de son montant. (CSS, art. L. 351-12).

Selon l'article R.351-30 du Code la sécurité sociale, « *la majoration prévue à l'article L. 351-12 est applicable lorsque le bénéficiaire a eu **au moins trois enfants**.*

Elle est égale à 10 % du montant de la pension.

La majoration est due à la date d'entrée en jouissance de la pension si, à cette date, les conditions d'attribution sont remplies. Dans le cas contraire, elle est due à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle ces conditions sont remplies. »

La réforme des retraites étend **cet avantage aux professionnels libéraux** relevant de la CNAVPL et de la CNBF pour les avocats (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 21, I ; CSS, art. L. 643-1-1 et L. 653-3).

4/ La prise en compte des IJSS de maternité versées dans le cadre du congé de maternité :

La pension de retraite qui est versée à l'assuré est **calculée sur la base du salaire annuel moyen, soit la moyenne des salaires soumis à cotisations versées au cours des 25 meilleures années d'assurance** (CSS, art. R. 351-29).

Les indemnités journalières de sécurité sociale « IJSS » de maternité octroyer pour un congé maternité à compter du 1^{er} janvier 2012 sont prises en compte pour le calcul du salaire annuel moyen, à hauteur de 125 % de leur montant (CSS, art. R. 351-29, I).

La réforme ajoute que les IJSS de maternité versées dans le cadre des congés de maternité **ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2012** devront également être comprises dans ce calcul.

Ces IJSS seront évaluées sur une base forfaitaire.

Le montant forfaitaire au titre de l'année civile de la naissance du ou des enfants **est égal à une fraction du salaire médian de l'année précédant le congé de maternité.**

Elle est égale à :

- 140/365 pour les deux premières naissances
- 228/365 pour les naissances au-delà de la 2^{ème} naissance
- 298/365 pour une naissance multiple de jumeaux
- 403/365 pour une naissance multiple de plus de deux enfants

(Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 22, I ; Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, art

IV/ La revalorisation de la pension minimale

La pension de vieillesse de base au taux plein ne peut être inférieure lors de sa liquidation à un montant minimal, il s'agit du « **minimum contributif** ».

Celui-ci tient compte de la durée d'assurance accomplie par l'assuré dans le régime général (CSS, art. L. 351-10).

Le montant du **minimum contributif est majoré si** la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré est **d'au moins 120 trimestres** (CSS, art. D. 351-2-2).

- La réforme **revalorise ce minimum contributif et sa majoration** pour les pensions de retraite prenant effet **à compter du 1^{er} septembre 2023**. (CSS, art. D. 351-2-1).

Pour les assurés justifiant d'une carrière complète, cette revalorisation s'élèvera à **25 €** par mois au titre du minimum contributif et **100 €** par mois au titre du minimum contributif majoré. (En cas de carrière incomplète, la revalorisation s'effectuera au prorata du nombre de trimestres validés).

- Pour **la pension minimale** des assurés ayant liquidés leurs **retraites avant le 1^{er} septembre 2023** la majoration est différente.

Pour les assurés justifiant d'une carrière complète et d'au moins 120 trimestres cotisés, cette revalorisation s'élèvera à **100€** par mois maximum.

La majoration sera versée sous réserve que le montant mensuel des pensions personnelles de retraite, de base et complémentaire, incluant cette majoration, n'excède pas un plafond fixé à 1352.23€ au 1er mai 2023. (CSS, art. D. 173-21-4).

V/ La prise en compte de certains facteurs de risques professionnels : le « C2P »

Le « C2P » ?

Le compte professionnel de prévention créé en 2015 « C2P » permet à un salarié **exposé à certains facteurs de risques professionnels** d'acquérir des points tout au long de sa carrière, points qui seront convertis par la suite en euros. (C. trav. art. L. 4163-5 et L.4163-8-1)

Pendant combien de temps garde t-on le bénéfice de ce « C2P » ?

Les **droits** constitués sur le compte lui restent **acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite**. (C. trav. art L.4163-5).

Qu'elle est l'utilisation de ce « C2P » ?

Selon l'article L.4163-7 du code travail « *le titulaire du compte professionnel de prévention peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des utilisations suivantes :*

- 1° *La prise en charge de tout ou partie des frais d'une **action de formation professionnelle** continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 ;*

- 2° *Le **financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions** sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail (temps partiel) ; »*

Cette utilisation 2° est limitée aux personnes n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans. 80 points du C2P pourront être utilisés pour financer un passage à temps partiel avec un maintien de salaire pendant 32 mois maximum avant les 60 ans de l'intéressé. (C. trav. Art. D. 4163-13-1)

- « 3° *Le **financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal** de départ en retraite de droit commun ; »*

→ Cette utilisation 3° permet à un assuré de partir à partir de 62 ans soit deux ans avant l'âge légal de départ en retraite. A titre informatif : 10 points du « C2P » ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse. (C. trav. art. R. 4163-11)

→ De plus, depuis la réforme, les trimestres de retraite acquis dans le cadre du C2P sont pris en compte pour la détermination de la durée d'assurance requise (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 17, I, 3° ; CSS, art. L. 351-6-1).

Depuis la réforme :

- « 4° Le **financement des frais** afférents à une ou plusieurs actions mentionnées aux 1°, 2° ou 3° de l'article L. 6313-1 dans le cadre **d'un projet de reconversion professionnelle** et, le cas échéant, le financement de sa rémunération pendant un congé de reconversion professionnelle, lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail, en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1. »

Quels sont les facteurs de risques permettant cette acquisition de points ?

Les facteurs de risques sont mentionnés aux articles L.4163-1 et D.4161-1 du code du travail :

- « Activités exercées en milieu hyperbare mentionnées à l'article R. 4461-1 ;
- Températures extrêmes ;
- Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;
- 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. »

Pour accumuler des points sur son C2P, **le salarié doit être exposé pendant une certaine durée à une certaine intensité** à un ou plusieurs des 6 facteurs de risques professionnels. Ces seuils qui ont été abaissés sont fixés à l'article D.4163-2 du code du travail.

Exemple : la durée minimale d'exposition requise pour le **travail de nuit** passe de 120 à **100 nuits par an**.

Quels sont ces points de pénibilité ?

Le nombre de points est proportionnel à la durée du contrat de travail qui expose le salarié à ces risques professionnels ainsi qu'au nombre d'expositions.

Selon l'article R.4163-9 du code du travail :

« I.- Pour les **salariés** titulaires d'un **contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile**, la déclaration prévue au I de l'article R. 4163-8 donne lieu à l'inscription par l'organisme gestionnaire au niveau national sur son compte professionnel de prévention d'un **nombre de points égal à quatre multiplié par le nombre de facteurs de risques** auxquels le salarié est exposé. »

- Ainsi, si le salarié est exposé à **un seul facteur** de risque, il obtiendra **4 points par an**.
- Si le salarié est exposé à **3 facteurs de risques**, il obtiendra **12 points par an** (4 x 3= 12).

« II.- Pour les **salariés** titulaires d'un **contrat de travail dont la durée, supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile**, l'organisme gestionnaire au niveau national agrège l'ensemble des déclarations prévues aux I et II de l'article R. 4163-8 transmises par le ou les employeurs et établit, pour chaque facteur de risque professionnel déclaré, sa durée totale d'exposition en mois au titre de l'année civile.

Chaque période d'exposition de trois mois à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels **donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au nombre de facteurs de risques professionnels** auxquels le salarié est exposé. »

- Ainsi, le **salarié** qui n'est **pas exposé à un facteur de risque sur une année complète**, obtient **1 point** par **trimestre d'exposition**, par **facteur de risque**.

En pratique, comment cela se traduit-il ?

Si le salarié souhaite suivre une **action de formation ou de reconversion professionnelle** et ainsi utiliser ses points acquis sur son C2P, **1 point** de son C2P donne lieu à un abondement du **CPF de 500€**. (C. trav. Art. R. 4163-11). Si le salarié souhaite réduire son temps travail et passer à un **temps partiel**, **10 points** du C2P permettent de financer son **maintient de salaire pendant 4 mois**.

Y a-t-il un nombre de points maximum sur le C2P ?

Les salariés confrontés à ces facteurs de risques ne sont plus soumis à un plafond du nombre de points sur leur C2P. (C. trav. Art. R. 4163-9, III supprimé)

VI/ Le dispositif du cumul emploi - retraite

Il est possible de cumuler une activité professionnelle et une retraite : « cumul emploi-retraite libéralisé ».

La réforme permet désormais à certains assurés bénéficiant de ce cumul emploi-retraite libéralisé **d'obtenir de nouveaux droits à la retraite après la liquidation de leur pension de retraite sur l'activité poursuivie ou reprise**, notamment par **l'acquisition d'une nouvelle pension**.

Ces mesures sont étendues et applicables aux assurés relevant du régime des non-salariés (CSS, art. L. 161-22-1, 2°)

Cette nouvelle pension pourra ouvrir droit à une pension de veuf ou de veuve (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, I, 13° ; CSS, art. L. 342-1).

L'assuré doit-il répondre à certaines conditions ?

L'assuré doit :

- **Avoir liquidé toutes ses pensions** obligatoires retraite (de base et complémentaire)
- Avoir atteint **l'âge légal** de départ en retraite (64 ans) et justifier de **la durée d'assurance** requise pour liquider sa retraite à taux plein (172 trimestres) (CSS, art. L. 161-22), **soit avoir 67 ans** (âge légal du taux plein).

Qu'elles sont les limites de cette nouvelle pension ?

- Le **montant** de la nouvelle pension liquidée **ne peut dépasser un plafond annuel**, dont le montant est fixé à 5% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit en 2023, 2199.60€ par an. (CSS, art. L. 161-22-1-1 ; D. 161-2-22-1)
- L'assuré ne pourra **pas** bénéficier **d'une seconde indemnité de départ volontaire ou de mise à la retraite**. L'indemnité sera attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite (loi 2023-

270 du 14 avril 2023, art. 26, V, 1° et 2° ; C. trav. art. L. 1237-7 et L. 1237-9).

- Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent respecter **un plafond de cumul emploi-retraite** (salaire et pensions de retraite de base et complémentaires). Ce plafond correspond au plus élevé des deux montants suivants :

- 160 % du SMIC mensuel ;
- Dernier salaire d'activité perçu avant le départ en retraite.

→ De plus, pour pouvoir bénéficier de ces nouveaux droits, la reprise de l'activité, si elle a lieu chez le dernier employeur, devra intervenir **au plus tôt 6 mois après la liquidation de la pension de vieillesse**. (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, I, 5°, JO du 15 ; CSS, art. L. 161-22-1, 2°)

Le Code de la sécurité sociale permet par **décret de suspendre les conditions de plafond** susvisé et d'augmenter le délai de 6 mois pour une durée pouvant aller jusqu'à 1an (renouvelable 6 mois) lorsque des circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activité par des assurés susceptibles de les exercer (loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 26, I, 6° ; CSS, art. L. 161-22-1-4).

VII/ Les cotisations et contributions lors d'une rupture du contrat de travail

La réforme met en place quelques modifications en termes d'impôt et de cotisations concernant les indemnités de mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), et de rupture conventionnelle individuelle :

Régime de l'indemnité de mise à la retraite (avant/après réforme)		
	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre : - soit le minimum légal ou conventionnel (accord de branche), sans limitation de montant ; - soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 219960 € en 2023.	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87984 € en 2023 (1).	
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS (sans abattement d'assiette) pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (1) (2).	
Contribution patronale spécifique	50 % sur le montant total de l'indemnité (exonérée ou non de cotisations)	30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations

(1) Les indemnités de rupture du contrat de travail supérieures à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale sont assujetties de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS ainsi que de charges ayant la même assiette, dès le premier euro (CSS. art. L. 136-2, II, 5° et L. 242-1, II, 7°).

(2) La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30- §§ 80 et 100-24/07/2017).

Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salariés en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire) (avant/après réforme)		
	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Imposable en totalité	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	Assujettie en totalité	Exonérée de cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (soit 87 984 € en 2023), à hauteur du montant le plus élevé entre (1) : -soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture.
CSG/CRDS	Assujettie en totalité à CSG et à CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (1) (2)
Contribution patronale spécifique	-	30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations
<p>(1) Les indemnités de rupture du contrat de travail supérieures à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale sont assujetties de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS ainsi que de charges ayant la même assiette, dès le premier euro (CSS. art. L. 136-2, II, 5° et L. 242-1, II, 7°).</p> <p>(2) La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30- §§ 80 et 100-24/07/2017).</p>		

Indemnité de rupture conventionnelle individuelle (salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse d'un régime de retraite légalement obligatoire) (avant/après réforme)

	Jusqu'au 31.08.2023	À partir du 1.09.2023
Impôt sur le revenu	Exonérée d'impôt à hauteur du montant le plus élevé entre : -soit le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement, sans limitation de montant ; -soit 50 % de l'indemnité ou 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié sur l'année civile précédant la rupture, la fraction exonérée au titre de ces critères ne pouvant excéder 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité, soit 263952 € en 2023.	
Cotisations sociales et charges ayant la même assiette	La fraction exonérée d'impôt sur le revenu est exonérée de cotisations, dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale, soit 87984 € en 2023 (1).	
CSG/CRDS	Assujettie à CSG et à CRDS pour la fraction excédant le minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la partie soumise à cotisations de sécurité sociale (1) (2).	
Contribution patronale spécifique	Forfait social de 20 % sur la fraction d'indemnité exonérée de cotisations (assujettie ou non à CSG/CRDS)	30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations (assujettie ou non à CSG/CRDS)

(1) Les indemnités de rupture du contrat de travail supérieures à 10 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale sont assujetties de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS ainsi que de charges ayant la même assiette, dès le premier euro (CSS. art. L. 136-2, II, 5° et L. 242-1, II, 7°).
(2) La CSG est intégralement non déductible lorsqu'elle se rapporte à des sommes exonérées d'impôt et de cotisations de sécurité sociale (BOFiP-RSA-BASE-30-30- §§ 80 et 100-24/07/2017).

VIII/ La création d'une assurance vieillesse des aidants : « AVA »

L'AVA créé par cette réforme remplace l'AVPF (« l'assurance vieillesse du parent au foyer ») à partir du 1^{er} septembre 2023.

Qu'elle est cette assurance vieillesse des aidants « AVA » ?

Un aidant est une personne arrêtant de travailler ou concluant un contrat de travail en temps partiel pour aider son enfant ou un proche, malade, âgé ou handicapé.

Certains assurés en raison de leur situation d'aidant vont être **obligatoirement et gratuitement** affilié à l'assurance vieillesse du régime général **via l'assurance vieillesse des aidants « AVA »**. (Loi 2023-270 du 14 avril 2023, art. 25, I, 5° ; CSS, art. L. 381-2)

Ces aidants **valideront ainsi des trimestres pleins de retraite sur des périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel sans avoir besoin de verser des cotisations à une caisse de retraite.**

Quelles sont ces situations « d'aidants » permettant de bénéficier de cette assurance ?

- Le bénéficiaire de l'allocation journalière de présence parentale (CSS, art. L. 544-1),
- Le bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant (CSS, art. L. 168-8),
- Le bénéficiaire d'un congé de proche aidant (C. trav. art. L. 3142-16) pour les périodes pour lesquelles il ne bénéficie pas de l'allocation journalière afférente (une demande de l'intéressé sera nécessaire dans cette hypothèse),
- Le travailleur non salarié ainsi que son conjoint collaborateur qui interrompt son activité professionnelle pour s'occuper d'un conjoint, concubin ou partenaire pacsé, d'un ascendant ou descendant, d'un enfant à charge, d'un collatéral jusqu'au 4^e degré, d'un ascendant, descendant ou collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé ou encore d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il 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 afférente (une demande de l'intéressé sera nécessaire dans cette hypothèse).
Ainsi que, la personne qui n'exerce aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel et qui :
 - A à sa charge un enfant handicapé de moins de 20 ans non admis en internat et dont l'incapacité permanente est au moins égale à un taux de 80%,
 - A à sa charge un enfant handicapé non admis en internat et qui ouvre droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) et dont le taux d'incapacité est inférieur à 80%,
 - Apporte son aide à une personne adulte handicapée atteinte d'une incapacité permanente atteignant un taux fixé à 80% dont l'état nécessite une assistance ou une présence et qui est son conjoint, concubin ou partenaire pacsé, son ascendant ou descendant, un enfant à charge, son collatéral jusqu'au 4^e degré, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé ou encore ou à une personne âgée ou handicapée avec laquelle elle réside ou avec laquelle elle entretient des liens étroits et stables, à qui elle 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.

Partie 2

Questions / Réponses

1/ Qui doit rédiger le procès-verbal des réunions du CSE ?

Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des **procès-verbaux établis par le secrétaire** et communiqués à l'employeur et aux membres du comité. (C. trav., art. R. 2325-3)

Ainsi, la rédaction et la présentation du procès-verbal, qui a pour objet essentiel de rendre compte du déroulement de la réunion et des avis et décisions du comité est de la compétence exclusive du secrétaire du comité. (C. trav. Art L. 2325-20)

Seul le secrétaire du comité pourra par la suite, après adoption du procès-verbal, l'afficher ou le diffuser dans l'entreprise, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du dit comité. (C. trav., art. L. 2325-21)

2/ L'employeur peut-il me refuser ma demande de formation SSCT ?

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du Code du travail. (C. trav., art. L. 2315-18)

Toutefois, **même si ce congé est un droit, l'employeur a la possibilité de refuser la demande transmise.** Ce refus doit cependant être motivé par la circonstance que l'absence du salarié à cette formation à ces dates déterminées entraîne des « conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ». (C. trav., art. L. 2145-11)

De plus, ce refus doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. (C. trav., art. R. 2315-19)

Dans ce cas, la formation qui s'impute sur le congé de formation peut être reporté dans la limite de 6 mois. (C. trav., art. R. 2315-19)

Selon la Cour de cassation, « lorsque l'employeur n'a pas notifié au salarié son refus dans les 8 jours de la réception de la demande, le congé de formation doit être pris aux dates prévues ». (Cass. soc., 9 févr. 2012, n° 10-21.820)

3/ Qu'elles sont les conditions de remise des documents de fin de contrat ?

Lors de la rupture du contrat de travail d'un salarié, l'employeur doit remettre au salarié : (Circ. DGT n° 2009-5, 17 mars 2009 ; Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-24.985, n° 2246 FS - P + B) :

- un certificat de travail (C. trav., art. L. 1234-19) ;
- un reçu pour solde de tout compte;
- une attestation destinée à Pôle emploi pour permettre au salarié de percevoir des allocations de chômage (C. trav., art. R. 1234-9).

Il ressort des dispositions légales qu'aucun délai précis n'encadre cette remise, l'employeur **devant** seulement **les remettre à l'occasion de la rupture du contrat de travail**.

Si l'employeur a l'obligation de remettre un reçu pour solde de tout compte au salarié, ce dernier n'est pas obligé de lui en donner reçu. Il est **libre de signer ou non ce document**. (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 18-12.792)

Le délai de dénonciation des sommes mentionnées sur le reçu est de 6 mois à compter de la signature du reçu par le salarié. (C. trav., art. L. 1234-20)

Ce délai de dénonciation est allongé à 1 an en cas de non-signature du reçu pour solde de tout compte.

De plus, les documents de fin de contrat sont seulement quérables, et non portables. Ce qui signifie que l'employeur a « seulement **l'obligation d'informer le salarié qu'il tient le reçu à sa disposition mais n'a pas à le lui faire parvenir** ». (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-27.028)

4/ Est-ce que je peux recourir à la visioconférence pour les réunions du CSE ?

Le recours à la visioconférence pour réunir le comité social et économique **peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus** de la délégation du personnel du comité.

En l'absence d'accord, ce recours est limité légalement à trois réunions par année civile. (C. trav., art. L. 2315-4, D. 2315-1 et D. 2315-2)

Ainsi, sans accord préalable entre les membres élus et l'employeur, ce nombre légal de réunion (3) ne pourra pas être augmenté.

5/ Quelles sont les conditions d'un harcèlement moral ?

Aucun salarié ne doit subir « les **agissements répétés** de harcèlement moral ».

Ainsi, « un fait isolé ne peut pas constituer, faute de répétition, un harcèlement moral » (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-29.131).

Ces agissements répétés doivent **avoir « pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »**. (C. trav., art. L. 1152-1)

Ces trois éléments sont alternatifs et non pas cumulatifs.

A titre d'exemple, constituent un harcèlement moral les agissements d'un directeur d'établissement qui soumettait ses salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe qui se traduisaient « en ce qui concerne le salarié, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau », ce qui avait « entraîné un état très dépressif » (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, n° 2245 FS - P + B).

6/ Est-il possible de dépasser son crédit d'heures de délégation ?

Le **nombre mensuel d'heures de délégation** prévu par le code du travail peut être **dépassé en cas de circonstances exceptionnelles** (c. trav. art. R. 2314-1 ; art L.2143-13).

La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie légalement mais la jurisprudence considère que cela implique un accroissement inhabituel de l'activité des représentants, « débordant le cadre de leurs tâches coutumières, en raison, notamment, de la soudaineté de l'évènement ou de l'urgence des mesures à prendre » (Cass. crim., 3 juin 1986, n° 84-94.424). Le surcroît momentané d'activité est justifié s'il ne peut être ni différé ni planifié sur une autre période.

S'il existe une présomption d'utilisation conforme du crédit d'heures habituel (ce qui permet aux élus ou salariés mandatés de ne pas avoir à les justifier auprès de l'employeur pour que celui-ci les rémunère : Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-17.476), cette présomption ne s'applique pas aux heures de dépassements.

Ainsi, le salarié qui dépasse son compteur d'heures alors que cela n'est pas justifié par des circonstances exceptionnelles peut se voir refuser le paiement des heures en question.

7/ Un représentant syndical au CSE peut-il siéger à la CSSCT ?

Le code du travail prévoit que chaque organisation syndicale représentative dans une entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés, peut désigner un représentant syndical au CSE (C. trav. art. L. 2314-2 ; Cass. soc., 8 sept. 2021, n°20-13.694).

Quant à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, aucun texte n'y prévoit la présence d'un **représentant syndical**. Il **ne peut donc pas être désigné de représentant syndical à la CSSCT** (Questions-réponses sur le CSE, Ministère du Travail, janv. 2020, question 102).

8/ Le Président du CSE participe-t-il à l'élection d'un membre du bureau ?

L'employeur, président du comité, ne vote pas lorsqu'il consulte les membres élus du CSE en tant que délégation du personnel (ex. choix d'un expert-comptable : cass. soc. 19 octobre 2022, n° 21-18705).

À l'inverse, **il peut participer au vote pour la désignation des élus ayant une fonction particulière** (ex. : élection du secrétaire du comité, du trésorier : cass. soc. 5 janvier 2005, n° 02-19080).

9/ L'employeur doit-il prendre en charge les frais d'abonnement de transport des salariés pour se rendre au travail ?

Tout employeur a l'**obligation** de prendre en charge **50 % des frais** d'abonnement à un **service public de transport collectif** ou de **location de vélos** engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav., art. L. 3261-2 ; C. trav., art. R. 3261-1).

Le **non-respect** de cette obligation **est sanctionné** de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe (soit 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales).

10/ Le CSE peut-il demander une réunion extraordinaire ?

Le CSE peut tenir une seconde réunion **à la demande de la majorité de ses membres** (C. trav., art. L. 2315-28, al. 3).

Les membres du CSE ont ainsi la faculté de provoquer une réunion exceptionnelle en vue d'y débattre de questions choisies par eux, mais dans la **limite d'une seule réunion supplémentaire par mois ou période de deux mois selon la périodicité** des réunions ordinaires du comité (C. trav., art. L. 2315-28).

La majorité des membres du CSE s'entend de la majorité des membres élus, ayant voix délibérative, à savoir les seuls élus titulaires (en aucun cas les suppléants, les représentants syndicaux ou encore l'employeur : Cass. soc., 13 févr. 2019, n° 17-27.889).

Dès lors, l'employeur est tenu, en l'absence d'obstacles insurmontables, d'organiser la réunion extraordinaire sollicitée par la majorité des membres du comité (Cass. crim., 22 oct. 1975, n° 74-90.174 ; Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-80.169).

Toutefois, si la demande est faite en période de congés annuels à 15 jours de la réunion ordinaire au cours de laquelle les questions soulevées par le comité vont être débattues (Cass. crim., 16 mars 1982, n° 81-90.999) ou en cas de circonstances particulières tenant à la proximité de la date de la prochaine réunion ordinaire qui justifieraient que les deux réunions se tiennent le même jour, tout en restant distinctes (Cass. crim., 17 janv. 1984, n° 82-94.159), l'employeur peut différer la tenue de cette réunion.

Mettre l'humain au cœur des décisions



Expert-comptable

- Économique & financière
- Politique sociale
- Comptes des CSE



Expertise SSCT

- Réorganisation
- Risques psychosociaux
- Déménagement



Formation

- CSE et CSSCT
- Public et privé
- Sur-mesure

Relations avec les salariés

- L'application MaViePro



01 40 22 93 63

www.technologia.fr • contact@technologia.fr • Suivez-nous sur     



NOS DROITS

by Technologia & Up

L'ASSISTANCE JURIDIQUE GRATUITE

accessible intantanément depuis votre mobile !



- Des actualités notifiées chaque jour
- Accès illimités à des centaines de questions de droit social et du travail
- 2 chats gratuits avec nos juristes
- Une version payante pour les CSE pour encore plus de chats



Téléchargez gratuitement l'application NosDroits



www.nosdroits.fr • contact@nosdroits.fr

Suivez-nous sur 

maviepro

by Technologia & Up

L'APPLICATION QUI RÉVOLUTIONNE LE DIALOGUE SOCIAL

CSE EN 10 SECONDES

- Notifiez à tous les salariés une information
- Sondez vos collègues en direct
- Vos contacts accessibles aux salariés pour un chat anonyme
- Tous les accords entreprise et une FAQ droit du travail à disposition de tous



DEMANDEZ UNE DÉMO
hello@maviepro.net
0783567513

L'accompagnement et le conseil de l'expert



Pierre MARCO
Directeur du Développement et des Métiers

Quelles sont aujourd'hui les thématiques auxquelles les représentants du personnel et les salariés sont le plus confrontés ?

Depuis plusieurs années, les transformations en entreprise s'accroissent en raison de crises successives, sanitaire et énergétique, ou de ruptures technologiques, digitales et, sans doute, demain, des impacts de l'intelligence artificielle.

Pour les élus, les sujets se multiplient : économiques, d'abord, avec les conséquences de l'inflation ou du remboursement des PGE, sociaux, ensuite, avec des tensions accrues sur le recrutement ou les problématiques de pouvoir d'achat.

Les enjeux d'organisation et de conditions de travail sont également très présents, avec la progression forte des projets de déménagement dans le sillage du télétravail ou des interrogations quant aux modalités de gestion des seniors à l'heure du report de l'âge légal de départ en retraite.

**L'expertise
d'un pro,
le conseil
en plus !**

Comment Secafi aide-t-il les représentants du personnel au quotidien ?

Dans un contexte particulièrement complexe pour les acteurs de l'entreprise, les moyens donnés aux représentants du personnel se sont amenuisés depuis les ordonnances travail. **Les élus le ressentent au quotidien et la mission de l'expert constitue une ressource précieuse.**

Or, les possibilités de sollicitation de l'expert sont parfois méconnues des représentants du personnel alors que nous pouvons être mobilisés sur la plupart des sujets.

Concernant Secafi, **nos clients valorisent notre connaissance précise de chaque secteur d'activité et nos expertises spécifiques opérationnelles.**

Par ailleurs, nous ne nous cantonnons pas à une expertise et à la remise d'un rapport, nous apportons un conseil au CSE tout au long de l'année, quel que soit le sujet. Un regard extérieur reste un essentiel pour décrypter des situations de travail et proposer des alternatives.





www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

