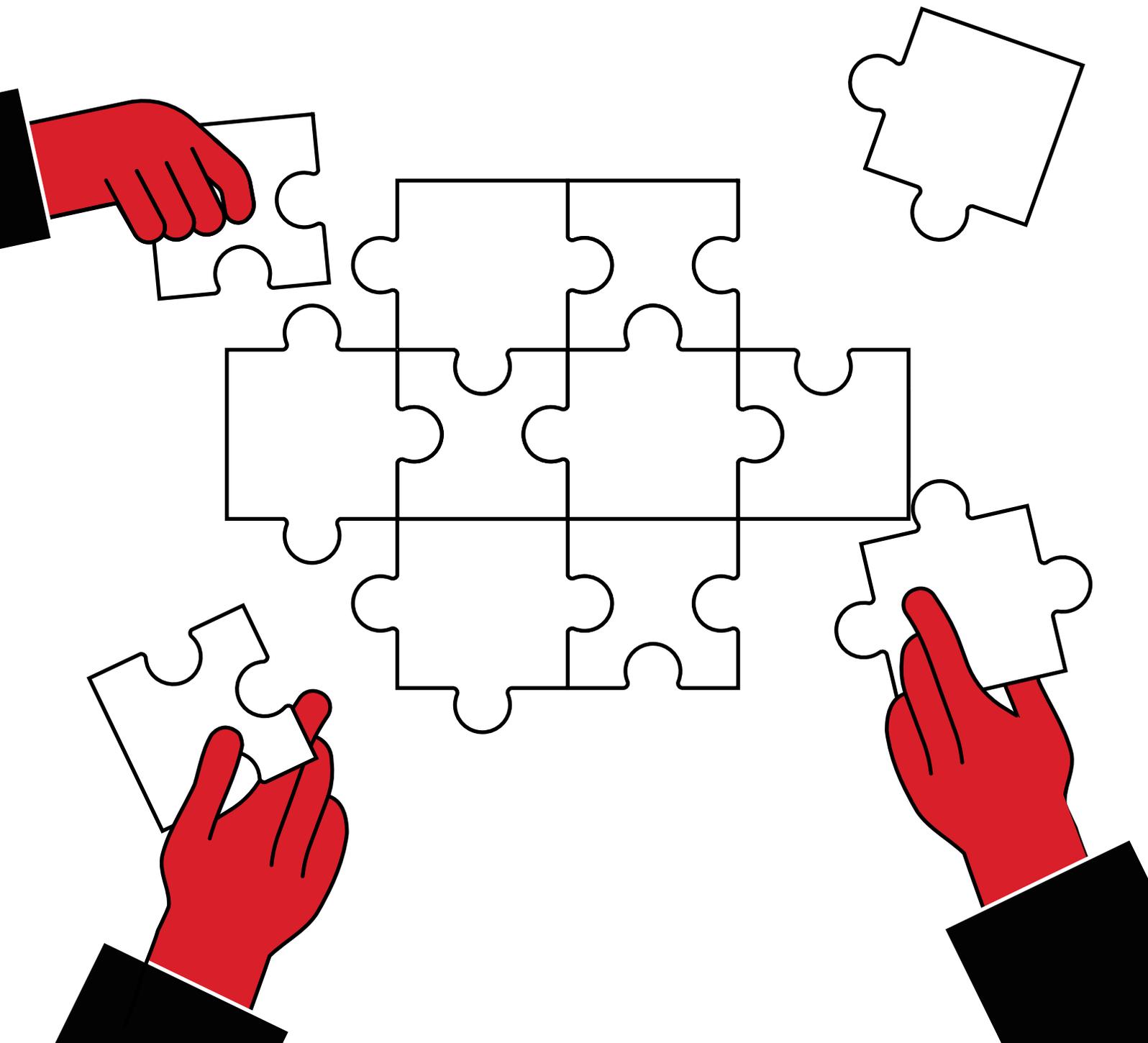


La réforme des retraites, quels enjeux pour l'entreprise ?



La réforme des retraites suscite questions et inquiétudes, mais elle révèle aussi des enjeux majeurs pour l'entreprise (transmission, pyramide des âges, santé, gestion des fins de carrières, intergénérationnel, ...).

Comprendre les aspects techniques de la réforme est nécessaire mais ne suffit pas.

Il faut aussi en saisir les ressorts et les effets, en adoptant une approche qui sache aller au-delà du texte adopté et relier des thèmes et des outils a priori distincts.

Nous proposons ici aux entreprises, sous forme de grandes questions, une lecture en trois volets – les données techniques, l'emploi, la santé – des apports et des enjeux que recèle la question des retraites.

Pour que chacune puisse ensuite s'en faire sa vision, et forger sa combinaison pour proposer à ses salariés seniors un parcours adapté.

Le sujet n'est pas nouveau, mais la réforme adoptée nous rappelle l'urgence d'y répondre.

*Les avocats de Capstan
sont à votre disposition pour
vous accompagner.*

1.



Les données techniques de la retraite



1.1

En quoi consistent les mesures d'âge de la réforme ?

Dans le cadre du régime général de la sécurité sociale, le calcul de la pension de retraite est :

- ▶ Possible à partir d'un âge légal de départ à la retraite, qui était jusqu'à présent, par principe, de 62 ans.

Sur ce point, la réforme prévoit une augmentation progressive de 3 mois par génération pour parvenir à l'âge cible de 64 ans en 2030, sauf cas de départ anticipé. Les premières personnes impactées par la mesure sont celles nées à compter de septembre 1961.

- ▶ Dépendant du nombre de trimestres retraite de l'assuré, et qui constitue sa durée d'assurance.

La réforme des retraites de 2014 (dite « réforme Touraine ») avait prévu de relever progressivement la durée d'assurance pour l'obtention du taux plein (soit 50 % du salaire annuel moyen) à 172 trimestres (43 ans) à échéance 2035.

La réforme accélère le calendrier, le passage à une durée de cotisations de 43 ans devant intervenir en 2027 (pour les générations nées à partir de 1965).

Comme pour l'âge, la montée en charge se fait de façon progressive (à raison d'un trimestre par an) et la génération née à partir de septembre 1961 sera la première impactée.

L'âge permettant de bénéficier d'un taux plein automatique est quant à lui maintenu à 67 ans. Attention : bénéficier d'une pension à taux plein ne signifie pas pour autant qu'elle ne sera pas proratisée si la durée de cotisation requise n'est pas atteinte.

1.2

Quel est l'impact de la réforme sur le dispositif de rachat de trimestres ?

Le rachat de trimestres est le dispositif par lequel des trimestres manquants peuvent être achetés par l'assuré (pour certaines périodes d'études et pour des années incomplètes).

Un tarif réduit est prévu lorsque la demande de rachat des périodes d'études est présentée dans les 10 ans qui suivent la fin des études. La réforme remplace cette exigence par une condition d'âge à la date de la demande, qui sera fixée par décret et qui ne pourra être inférieure à 30 ans .

Cet assouplissement sera appliqué également au rachat des périodes de stage : le tarif réduit sera désormais appliqué en-deçà d'un âge à la date de demande, qui ne pourra pas être inférieur à 25 ans. Cette possibilité sera mentionnée sur le modèle type de convention de stage.

La réforme prévoit enfin la possibilité pour les assurés qui auraient déjà racheté des trimestres, mais dont le versement correspondant ne présenterait plus d'intérêt du fait notamment du relèvement de l'âge de la retraite, de demander le remboursement de ce versement.

1.3 **Quel est l'impact de la réforme sur le dispositif « carrières longues » ?**

Sous réserve du décret attendu sur ce point, l'âge de départ à la retraite dans le cadre de ce dispositif devrait être modifié de la manière suivante :

- 58 ans pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 16 ans ;
- 60 ans pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 18 ans ;
- 62 ans pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 20 ans ;
- 63 ans pour ceux ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant 21 ans.

Par ailleurs, si les assurés doivent pouvoir justifier de la durée nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein (à terme : 172 trimestres), la réforme semble mettre un terme à l'exigence, actuelle, de 4 voire 8 trimestres supplémentaires.

1.4 **Quels sont les autres cas de départ anticipé ?**

Pour l'essentiel, les autres cas de liquidation des pensions avant l'âge légal sont maintenus, avec quelques aménagements.

Ainsi, les travailleurs en situation de handicap ou d'incapacité liée à la pénibilité, ceux affectés par plusieurs risques professionnels et les titulaires d'une allocation amiante continuent à pouvoir partir plus tôt, sans cependant que leur âge de départ puisse être inférieur à 62 ans, sauf pour les victimes d'un risque professionnel qui pourront partir à 60 ans et les travailleurs handicapés à partir de 55.

Un nouveau cas est créé : celui des salariés en inaptitude ou invalidité qui pourront partir de façon anticipée à la retraite selon un âge dérogatoire qui devrait être fixé à 62 ans.



Est enfin confirmée la possibilité de départs anticipés en mobilisant les droits « épargnés » sur le compte professionnel de prévention (C2P). Ces départs ne pourront pas intervenir plus de deux ans avant l'âge de droit commun, donc pas avant 62 ans (à terme).

1.5

Quelles sont les principales mesures familiales de la réforme ?

Sont modifiées les possibilités de répartition entre la mère et le père de la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres pour chaque enfant mineur au titre de son éducation pendant les 4 années suivant sa naissance ou son adoption. Notamment, le choix du couple est restreint puisqu'au moins 2 trimestres devront impérativement bénéficier à la mère. Seuls les pères ayant fait valoir la totalité de leurs droits au congé de paternité ou au congé d'accueil de l'enfant sont désormais susceptibles de bénéficier de la majoration.

La réforme prévoit également que, même en cas de décès de l'enfant avant la fin de la 4ème année suivant sa naissance ou son adoption, la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres est intégralement attribuée.

Désormais, même les congés maternité ayant débuté avant le 1er janvier 2012 seront pris en compte dans le salaire de base servant au calcul de la pension.

Enfin, la majoration de trimestres accordée à un assuré ayant eu un enfant à charge, qui était prise en compte uniquement pour atteindre la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à l'âge légal de la retraite (62 ans aujourd'hui, 64 ans à terme), sera désormais comptabilisée pour ouvrir droit à la surcote dès lors que le parent travaillera au-delà de 63 ans (soit 1 an avant l'âge légal). Les assurés concernés pourront bénéficier d'une majoration de pension de 5 % au titre de l'année précédant la date à laquelle ils atteignent l'âge légal de départ à la retraite.



1.6

Quel est l'impact de la réforme sur la retraite complémentaire ?

La retraite complémentaire est celle versée par l'Agirc-Arrco, en complément de la retraite de base.

La réforme ne concerne pas la retraite complémentaire.

Néanmoins, mécaniquement, la réforme des retraites impactera la retraite complémentaire, dont les règles font référence à l'âge légal de la retraite, lequel est modifié par la réforme des retraites.

Il est par ailleurs possible que l'Agirc-Arrco engage, dans un deuxième temps, une modification de ses propres règles afin de tenir compte de cette réforme.

1.7

Quel est l'impact de la réforme sur l'assurance chômage ?

La réforme aura un impact indirect, mais limité, sur l'assurance chômage.

En effet, concernant l'âge limite de versement des droits, le dispositif s'applique de manière automatique par renvoi à l'âge de la retraite.

Les salariés privés d'emploi devront donc, pour bénéficier des allocations d'assurance chômage, ne pas avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite de droit commun, c'est-à-dire l'âge de 64 ans pour les générations nées à compter du 1er janvier 1968.

En revanche, le dispositif de maintien de droits devra être adapté car il est actuellement accessible aux allocataires âgés de 62 ans.

De même, les modalités de cumul des allocations chômages avec un avantage vieillesse devront être modifiées afin d'adapter les bornes d'âge.

1.8

Quelle est l'incidence de la réforme sur les régimes de prévoyance complémentaire ?

La réforme n'a pas d'impact direct sur les comptes des régimes de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » dans la mesure où les salariés en invalidité pourront partir plus tôt à la retraite qu'à l'âge de 64 ans.

En revanche, la probabilité d'être en incapacité de travail ou en invalidité, et le besoin de consommation des dépenses de santé, augmentant avec l'âge, une réévaluation des tarifs des assureurs dès 2024 est prévisible du fait de l'allongement de la vie professionnelle.

1.9

Quelle est l'incidence de la réforme sur les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise ?

La réforme des retraites ne porte pas sur les régimes de retraite supplémentaire d'entreprise, lesquels ont déjà été profondément remaniés par la loi « PACTE » de 2019.

Néanmoins cette réforme remet en avant la nécessité pour les entreprises d'envisager la mise en place de tels dispositifs pour leurs salariés, en priorité pour ceux pour lesquels le taux de remplacement est le plus faible.

1.10

Quelle est l'incidence de la réforme sur les dispositifs de fin de carrière ?

Les dispositifs de fin de carrière ont pour objet de réduire progressivement ou totalement l'activité du salarié pendant une certaine période en contrepartie d'une rémunération en tout ou partie diminuée.

Un certain nombre de salariés bénéficiant de dispositifs de fin de carrière au jour de l'entrée en vigueur de la réforme (au 1er septembre 2023) seront donc impactés, puisque la date de départ à la retraite initialement envisagée sera décalée dans le temps.

L'impact diffère selon le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Dans tous les cas, un audit des dispositifs est nécessaire pour identifier l'éventuel préjudice subi par les salariés, les solutions envisageables, et le coût pour l'entreprise de chacune de ces solutions.



2.



L'emploi des séniors, l'accompagnement des fins de carrière



2.1

Quelles sont les mesures prévues par la réforme sur l'emploi des seniors ?

La réforme contenait 4 mesures principales en matière d'emploi des seniors :

- ▶ Un objectif général d'amélioration de l'embauche du maintien en activité des salariés âgés
- ▶ La création d'un « index seniors »
- ▶ Un nouveau thème de négociation dans le cadre de la GEPP
- ▶ La création du CDI seniors

Le Conseil constitutionnel a censuré ces mesures pour des raisons de procédure (considérant qu'il s'agissait d'un cavalier législatif). Elles devraient néanmoins être rapidement réintroduites dans un nouveau projet de loi.

Les entreprises doivent donc se saisir de la question des seniors et de leur maintien dans l'emploi, sans tarder.

L'allongement de la vie professionnelle impose de conduire une réflexion sur la place des seniors au sein des organisations, la transmission de savoirs, l'intergénérationnel, la santé au travail, l'inaptitude, ...

Au-delà de ces impacts RH, mécaniquement, le passage de l'âge de la retraite de 62 à 64 ans est de nature à générer des risques (inaptitudes, maladies professionnelles, absences maladie, ...) qui peuvent entraîner des dysfonctionnements et des coûts pour l'entreprise.

2.2

Quel est l'impact de la réforme sur les comptes épargne temps ?

La réforme des retraites n'aura pas, en tant que telle, d'impacts sur les comptes épargne temps.

En revanche, en tant qu'outil d'aménagement des fins de carrières, elle est susceptible de générer un regain d'intérêt pour le CET.

Par ailleurs, il convient de rappeler que les droits utilisés pour alimenter un PER ou un régime de retraite supplémentaire qui ne sont pas issus d'un abondement de l'employeur bénéficient d'une exonération de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 10 jours par an.



2.3

Quel est l'impact de la réforme sur la GEPP – le congé de mobilité ?

La GEPP peut être définie comme un outil d'adaptation des ressources humaines en termes d'effectifs et de compétences en fonction des besoins prévisionnels et des perspectives de l'entreprise.

La réforme des retraites n'aura pas, en tant que telle, d'impacts sur la GEPP. Notamment, le congé de mobilité, que l'on peut loger dans un accord de GEPP, ne pourra pas être mobilisé pour mettre en place un dispositif de pré-retraite.

L'allongement de la vie professionnelle, conséquence de la réforme, doit néanmoins inciter les entreprises à négocier de nouveaux accords de GEPP intégrant la question de l'emploi des seniors et l'amélioration de leurs conditions de travail.

2.4

Quel est l'impact de la réforme sur le dispositif de retraite progressive ?

La retraite progressive permet aux salariés en fin de carrière de réduire leur activité, en cumulant un revenu d'activité et une fraction de leur pension de retraite liquidée de façon provisoire.

Ce dispositif, qui prévoit une condition d'âge, de durée d'assurance et de réduction de la durée du travail, se rapproche du mécanisme du cumul emploi-retraite, à la différence qu'il intervient avant la liquidation définitive de la retraite et qu'il ne nécessite pas de cesser préalablement son activité.

La réforme facilite l'accès à la retraite progressive, s'agissant de la condition de réduction de la durée du travail :

- l'accord de l'employeur, concernant cette réduction de la durée du travail, sera réputé acquis à défaut de réponse écrite et motivée de sa part dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande du salarié ;
- seule l'incompatibilité de la durée souhaitée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise pourra justifier un refus de l'employeur, ce dernier devant obligatoirement motiver par écrit son éventuel refus.

Cet outil de gestion des fins de carrière reste une opportunité pour les entreprises qui peuvent ainsi anticiper le départ de leurs salariés, en évitant un départ brutal de l'entreprise et en permettant la transmission du savoir-faire.



Quel est l'impact de la réforme sur le dispositif de cumul emploi-retraite ?

Le dispositif de cumul emploi-retraite permet à un assuré ayant liquidé sa retraite de reprendre une activité professionnelle, en cumulant les revenus qu'il en tire avec ses pensions de retraite.

Alors que, jusqu'à présent, le retraité qui cumule sa pension et des revenus d'activité cotisait sans contrepartie de droits, la réforme Macron prévoit que le cumul emploi-retraite permettra à l'avenir de créer de nouveaux droits à la retraite de base.

Quelles sont les autres mesures de la réforme qui impactent l'emploi des seniors ?

La réforme des retraites modifie le régime social des indemnités de rupture des salariés seniors (mise à la retraite et rupture conventionnelle homologuée). L'objectif est d'inciter les employeurs à ne pas se séparer des salariés atteignant un certain âge, au motif que, passé ce seuil, le départ coûterait plus cher à l'entreprise.

Pour les ruptures intervenant à compter du 1er septembre 2023, le régime social de l'indemnité versée au titre d'une rupture conventionnelle ou d'une mise à la retraite est harmonisé :

- ▶ Le montant versé sera dans tous les cas exonéré dans la limite de 2 PASS (87.984 euros pour 2023).

Il n'y a plus de surcoût associé à la rupture du contrat d'un salarié âgé, et il n'y a donc plus d'intérêt à s'en séparer trop tôt.

- ▶ Une unique contribution patronale spécifique de 30% s'appliquera, remplaçant le forfait social applicable aux ruptures conventionnelles homologuées, et la contribution de 50 % sur l'indemnité de mise à la retraite, quel que soit l'âge du salarié.



3.



La santé, l'usure professionnelle



3.1

Quel est l'impact de la réforme sur la prévention de l'usure professionnelle ?

La réforme instaure un nouveau fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Seront visés trois facteurs dits « ergonomiques » : port de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques. Les branches seront mobilisées pour cartographier les métiers concernés.

Il faudra y être attentif car le fonds pourra lui-même financer des entreprises, notamment celles identifiées par les CARSAT, en vue de soutenir leurs démarches de prévention. L'étude d'impact évoque un milliard d'euros sur 5 ans.

3.2

Quel est l'impact de la réforme sur le compte personnel de prévention (C2P) ?

Le C2P permet au salarié exposé à six facteurs de risques (physiques) d'acquérir des droits sous forme de « points », qui lui permettent de bénéficier soit d'une formation à un poste moins exposé, soit d'une réduction de sa durée du travail, soit à terme de la validation de trimestres de cotisation en vue d'un départ anticipé à la retraite.

La réforme modifie les conditions d'alimentation du C2P en permettant aux salariés exposés à plusieurs risques d'acquérir davantage de points et en supprimant le plafonnement jusqu'alors en vigueur.

La loi vient aussi modifier les conditions d'utilisation du C2P :

- Dans certains cas, le salarié pourra financer un projet de reconversion professionnelle
- Le salarié sera incité à attendre 60 ans pour réduire sa durée du travail, puisqu'avant 60 ans le nombre de points utilisables sera plafonné par décret.

Les entreprises sont responsables, via la DSN, de procéder chaque année à la déclaration des droits acquis par leurs salariés dans le cadre du C2P.

Le regain d'intérêt donné au C2P par la réforme doit inciter les entreprises à vérifier les règles d'alimentation du C2P et à envisager de promouvoir davantage le C2P auprès de leurs salariés.



3.3

Quel est l'impact de la réforme des retraites sur les maladies professionnelles et leur coût ?

La réforme prévoit une modification par décret des règles de fixation de la cotisation patronale due au titre de la branche « accidents du travail et maladies professionnelles », « dans l'objectif de favoriser l'emploi des salariés âgés ».

Une des mesures attendues est la suppression ou l'assouplissement de la règle selon laquelle le dernier employeur est celui auquel on impute le coût d'une maladie professionnelle contractée auprès d'employeurs successifs.

3.4

Quels sont les autres impacts de la réforme sur l'usure professionnelle ?

Le recul de l'âge de la retraite risque d'augmenter le nombre des inaptitudes médicales, et doit donc susciter un intérêt pour les outils de prévention des inaptitudes (« lutte contre la désinsertion professionnelle », loi du 2 août 2021).

