

SYNTHESE DE LA LFRSS 2023 (RETRAITE VOLET SOCIAL)

La loi de finances rectificatives de la sécurité sociale (LFRSS) a été définitivement adoptée au parlement le 20 mars dernier et publiée au Journal officiel ce samedi 15 avril.

Si le décalage de l'âge légal de départ à la retraite a été déclaré conforme à la Constitution, certaines autres mesures sont censurées, considérées comme des « cavaliers sociaux » :

- L'index sénior (article 2)
- Le CDI sénior (article 3)
- Le recouvrement des cotisations (article 6)
- Les conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour les fonctionnaires ayant accompli leurs services dans un emploi classé en catégorie ou super-active pendant les dix années précédant leur titularisation (article 10) ;
- Le suivi individuel spécifique au bénéfice des salariés exerçant ou ayant exercé des métiers ou des activités particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels (article 17) ;
- L'instauration d'un dispositif d'information à destination des assurés sur le système de retraite par répartition (article 27).



Article 1 : Suppression de certains régimes spéciaux

L'article 1^{er} de la LFRSS pour 2023 entérine la fin de certains régimes spéciaux. Cela concerne :

- La RATP (Régie autonome des transports parisiens) ;
- La branche des IEG (industries électriques et gazières) ;
- Les clercs et employés de notaires ;
- Les membres du CESE (Conseil économique, social et environnemental).



Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2023.



Article 4 : Contribution de 30% rupture conventionnelle et mise à la retraite

Le PFLRSS aligne le régime social de la rupture conventionnelle sur celle de la mise à la retraite. Dans ce cadre, le forfait social de 20 % de la mise à la retraite est supprimé mais une contribution à la charge de l'employeur est versée à la CNAV, tant pour les ruptures conventionnelles que pour les mises à la retraite.

Le taux de cette contribution est fixé à 30 % du montant de l'indemnité versée.



Entrée en vigueur : 1^{er} septembre 2023.



Article 5 : Mutualisation des taux de cotisations « maladies professionnelles »

La LFRSS indique qu'un décret prévoit que les modalités de calcul du taux de cotisation permettent la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps dans l'objectif de favoriser l'emploi des salariés âgés.



Article 10 : 64 ans et 172 trimestres à compter du 1er septembre 2023 avec une progressivité selon l'âge (cf. tableau)

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise après réforme	Trimestres supplémentaires après réforme
1960	62 ans	167 trimestres	0
1er janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	0
1er septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

Article 11 : Départs anticipés et carrières longues

- Pour l'incapacité permanente, l'âge de départ est maintenu à 60 ans et porté à 62 ans dans certains cas (cf. art. 17)
- Pour les travailleurs handicapés, l'âge de départ est maintenu à 55 ans.
- Pour l'inaptitude, l'âge de départ est maintenu à 62 ans, devenant ainsi un dispositif de départ anticipé du fait de la réforme.

- Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est désormais organisé en quatre bornes d'âge, qui doivent encore être confirmées par décret, un début d'activité :
 - avant 21 ans permettrait un départ à 63 ans ;
 - avant 20 ans un départ à 62 ans ;
 - avant 18 ans, un départ à 60 ans ;
 - avant 16 ans un départ à 58 ans.
- Pour les mères de famille, bénéficie d'une surcote dès 63 ans pour celles justifiant d'une carrière complète à 63 ans.

Article 17 (I 1°) : Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

La LFRSS consacre la mise en place d'un Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (Fipu) qui est :

- créé au sein de la CNAM et placée auprès de la Commission des Accidents du Travail et des Maladies professionnelles (CAT/MP),
- alimenté par une dotation annuelle de la CATMP fixée par arrêté.

Le FIPU participera au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation (actions de sensibilisation, de cofinancement de Projets de Transition Professionnelle ou CPF de transition) et d'actions de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux risques « ergonomiques » (manutentions manuelles de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques).

A ce titre, il pourra financer :

- des entreprises, identifiées par les CARSAT, pour soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques ergonomiques,
- des « organismes » professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail de branches ayant une convention avec la CNAM, (comme l'OPPBTP),
- France Compétence, qui répartira la dotation reçue entre les Commissions Paritaires Interprofessionnelles pour financer les projets de transition professionnelle.

Les orientations du fonds seront définies par la CAT/MP (après avis de la Commission spécialisée compétente du COCT) : elles seront fondées sur des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques « ergonomiques » (Cf ci-dessus) établies, le cas échéant par les branches professionnelles ; en effet, ces dernières doivent engager, dans les deux mois suivant la promulgation de la loi, une négociation en vue d'établir ces listes. Pour les branches qui n'auront pas conclu d'accord, c'est la CAT/MP qui établira cette liste en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles.

Le fonctionnement de ce fonds, les conditions de sa participation aux financements des actions énumérées ci-dessus, les modalités d'identification des métiers et des activités exposant aux facteurs de risques professionnels, ainsi que ses modalités de gestion et d'affectation de ses ressources seront fixés par décret en Conseil d'Etat.

NB : c'est ce fonds qui devra être doté de l'excédent de la CAT/MP d'un milliard d'euros sur 5 ans.

Notons également qu'un second fonds équivalent est créé pour gérer spécifiquement la prévention de l'usure professionnelle dans les établissements de santé et médico-sociaux publics.

Article 17 (I 2°): départ anticipée à la retraite pour carrière pénible

Les assurés qui justifient d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 20 % reconnue au titre d'un AT ou d'une maladie professionnelle pourront continuer à partir à la retraite à **60 ans**.

les assurés qui justifient d'un taux d'incapacité permanent inférieure à 20% mais au moins égal à 10 %, pourront également bénéficier d'un départ anticipé (sous conditions précisées à l'article L.351-1-4 III du CSS) à **62 ans (au lieu de 60 ans jusqu'à l'entrée en application de la loi)**.

Article 17 (III 3° au 6°): Aménagement du Compte Professionnel de Prévention (C2P)

La Loi Retraite aménage également le C2P en :

- 1/ Modifiant les modalités d'acquisition des points :

Suppression du plafond de 100 points :

Pour mémoire, chaque trimestre d'exposition d'un salarié à un des 6 facteurs de risques professionnels (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par de mouvements répétés , sollicitant tout ou partie du membre supérieur) au-delà de seuils fixés par l'art D.4163-2 du CT lui permet d'inscrire un ou deux points (en cas d'exposition à plusieurs facteurs : poly exposition) à son compte pénibilité dans la limite de 100 points.

La LFRSS supprime ce plafond de 100 points.

Amélioration de la prise en compte des poly expositions :

Pour les salariés exposés à plusieurs facteurs de risques, les points seront désormais acquis en fonction du nombre de facteurs auxquels les salariés seront exposés selon des modalités fixées par décret.

- 2/ Permettant de mobiliser le C2P, en plus des 3 possibilités déjà existantes (formation, ou passage à temps partiel avec maintien de la rémunération, ou départ anticipé) **pour financer un véritable projet de reconversion professionnelle**.
Notons que le passage à temps partiel sera désormais limité à un plafond fixé par décret.

Article 17 (III B) : Accès à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels grâce au PTP (Projet de transition Professionnelle)

Désormais, tout salarié exerçant un métier concerné par les facteurs de risques professionnels (et justifiant d'une durée minimale d'activité professionnelle fixée par décret) pourra bénéficier d'un financement pour lui permettre de construire un PTP en vue d'accéder à un emploi non exposé à ces facteurs.



Article 18 : Revalorisation des petites retraites

La LFRSS prévoit une revalorisation des petites pensions. Désormais, le Gouvernement est autorisé à relever par décret le montant du minimum contributif (Mico) et sa majoration pour les retraités ayant eu une carrière complète au Smic (travailleurs indépendants compris), de sorte que le montant de la pension atteigne **85 % du Smic**. Cette disposition s'applique aux retraités liquidant leur pension à compter du **1^{er} septembre 2023**.

Aussi, le Mico sera revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année d'un taux au moins égal à l'évolution du Smic depuis le 1^{er} janvier précédent.



Article 21 : Bonification pour enfant étendue aux professionnels libéraux et avocats

Les salariés ainsi que les travailleurs indépendants relevant du régime général pour leur assurance vieillesse de base bénéficient d'une majoration de 10 % du montant de leur pension de retraite s'ils ont eu 3 enfants ou plus. Désormais, cette majoration est étendue aux professionnels libéraux et aux avocats notamment aux pensions du régime de base des avocats géré par la CNBF et celles servies par l'assurance vieillesse de base des professionnels libéraux relevant de la Cnav-PL.



Article 26 : Cumul emploi retraite

⇒ Cumul intégral

Le cumul emploi retraite devient créateur de droits à la retraite si les conditions du cumul emploi-retraite intégrale sont réunies :

- Départ à taux plein (Soit avoir le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé selon l'année de naissance, soit partir liquidation de la retraite à 67 ans)
- Liquidation de toutes les pensions de retraite de base et complémentaire.

Ces nouveaux droits sont assimilés à une nouvelle pension et sont sans incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation mais permettent une seconde liquidation qui viendra compléter la première. Cette nouvelle pension ne peut dépasser un plafond annuel déterminé par décret. Une seule indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite est attribuée (lors de la première liquidation complète de la retraite).



Pas de nouveaux droits si reprise de l'activité chez le dernier employeur dans les six mois suivant la liquidation de la retraite.



Entrée en vigueur : **1^{er} septembre 2023**. Toutefois, la liquidation de pension intervenant à compter de cette date prendra en compte, le cas échéant, les droits en vue d'une nouvelle pension de vieillesse constitués à partir du 1^{er} janvier 2023.

⇒ Cumul partiel

Les conditions du cumul emploi-retraite partiel sont assouplies. Ainsi, dans certaines circonstances exceptionnelles, il sera possible de suspendre :

- le plafond de 160 % du smic ou ;
- le délai de 6 mois avant la reprise d'un emploi chez le dernier employeur.

Un décret définira les « *circonstances exceptionnelles nécessitent, en urgence, la poursuite ou la reprise d'activités des assurés* » notamment « *les catégories d'activités et d'assurés concernés par la suspension des plafonds* ».

Cette suspension s'appliquera durant un délai maximum de **12 mois** avec la **possibilité de renouveler dans la limite de 6 mois**.



Article 26 : Retraite progressive

L'accès à la retraite progressive est étendu.

- Dispositif étendu à l'ensemble des régimes de base (y compris les régimes spéciaux, professions libérales et avocats) ;
- Si le salarié est éligible, l'employeur ne peut s'y opposer (sauf si la durée souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise) ;
- L'absence de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande vaudra accord de l'employeur ;
- Possibilité pour le salarié de demander une durée de travail inférieure à celle prévue dans le cadre d'un temps partiel (24h/semaine en l'absence de convention ou accord de branche étendu).
- Enfin, une simulation partielle de retraite progressive sera désormais jointe à l'estimation indicative globale récapitulant l'ensemble des droits acquis à la retraite. Cette dernière est adressée tous les cinq ans aux assurés à partir de 55 ans.