



**HAL**  
open science

## Financement des retraites : la réforme paramétrique de trop ?

Philippe Coursier

► **To cite this version:**

Philippe Coursier. Financement des retraites : la réforme paramétrique de trop ?. Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie, 2023, 36. hal-04685527

**HAL Id: hal-04685527**

**<https://hal.science/hal-04685527v1>**

Submitted on 3 Sep 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

### Philippe Coursier

Maître de conférences HDR à l'Université Paris Cité, membre de l'Institut Droit et Santé, Inserm UMR\_S 1145, Faculté de droit, d'économie et de gestion, Université Paris Cité

## Financement des retraites : la réforme paramétrique de trop ?

### Dernière minute

Le Conseil constitutionnel a validé la réforme non seulement sur la quasi-totalité de son texte, mais aussi dans son véhicule législatif (Cf. Cons. const., Déc. n° 2023-849 DC, 14 avr. 2023 : JO 15 avr.). Seuls six dispositifs ont été jugés non conformes à la Constitution. Il s'agit principalement des deux mesures qui étaient destinées à aider les seniors à rester dans l'emploi : l'« index seniors » (LFRSS, art. 2) et le « CDI senior » (LFRSS, art. 3). De manière tout aussi sensible pour les travailleurs et les entreprises concernés, ont également été évincées certaines modifications du recouvrement des cotisations (LFRSS, art. 6), l'amélioration des conditions d'ouverture du droit au départ anticipé pour certains fonctionnaires de la catégorie active ou super-active (LFRSS, art. 10, III, 6° et XXVIII), le suivi médical des personnes titulaires d'un métier à risques (LFRSS, art. 17, III, A, 7° ; annulation partielle) et l'information dont devaient bénéficier les futurs retraités sur l'état de leurs droits (LFRSS, art. 27). Certaines des dispositions écartées par le Conseil constitutionnel devront être réintroduites par le Gouvernement à l'occasion d'une prochaine loi sociale.

### Résumé

En 2019, le Gouvernement a tenté une première fois de réformer les retraites. De façon audacieuse, il a voulu instaurer un système universel de retraites... avant que la pandémie liée à la Covid-19 ne le conduise à abandonner son projet qui avait par ailleurs rencontré de très fortes contestations. En 2023, le Gouvernement a remis ça. Mais il a opté pour la méthodologie qui a toujours prévalu en la matière : celle de réformes strictement paramétriques. Ainsi, depuis de longs mois, se discute, voire se dispute, une série de modifications techniques visant à ce que les régimes légaux d'assurance vieillesse n'économisent à terme de l'ordre de 10 milliards d'euros par an. En attendant de connaître l'issue qui sera très prochainement réservée à ce texte par le Conseil constitutionnel, il est permis de dresser un catalogue des différents points de changements introduits à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, date d'entrée en vigueur des principales mesures.

### Abstract

In 2019, the French Government made a first attempt to reform the pension system. Audaciously, they wanted to establish a universal pension system...until the pandemic linked to Covid-19 led them to abandon this project, which was also encountered by very strong protests. In 2023, the Government has decided to revive it again. But they opted for the methodology that has always prevailed in this area : reforms strictly parametric. For many months, a series of technical modifications have been discussed, even disputed, with the ultimate aim of saving 10 billions euros per year to the statutory old-age insurance schemes. While the outcome which will be released very soon by the Constitutional Council, it is possible to draw up a catalog of the various points of change introduced from September 1, 2023, the date of entry into force of the main measures.

Après le retrait précipité d'une première tentative de réforme – audacieuse, puisque d'essence systémique<sup>1</sup> – en 2019<sup>2</sup>, le Gouvernement a finalement opté pour la méthodologie qui a toujours prévalu en matière de retraite, à savoir celle des réformes strictement paramétriques<sup>3</sup>. Ainsi, se discute, voire se dispute, depuis plusieurs mois un projet de loi qui porte, dans son essence profonde, une technique bien connue des responsables politiques : la politique des « petits pas », celle-ci poursuivant le but non d'une refonte d'ensemble du système, mais celui d'une série de modifications paramétriques qui, une fois mises bout à bout, doivent servir les intérêts plus ou moins clairs portés par la réforme ainsi proposée<sup>4</sup>. D'ailleurs, avant d'opérer l'examen détaillé des différentes modifications introduites par le projet de 2023 (afin d'en cerner la finalité), il convient d'admettre que cette énième réforme des retraites ne règle pas l'intégralité du sujet<sup>5</sup>. D'une part, elle laisse cohabiter différents régimes et, avec eux, le sentiment d'inégalité ressenti par une partie de la population<sup>6</sup>. D'autre part, et malgré divers ajustements introduits aux cours des débats parlementaires, le texte laisse également demeurer un certain nombre d'injustices ressenties par certaines catégories de la population (femmes, carrières longues, métiers pénibles, etc.).

Pour l'avenir, alors que le projet initial prévoyait la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement, dans un an, sur « *la possibilité, les conditions et le calendrier de mise en œuvre d'un système universel de retraites* »<sup>7</sup>, le Sénat avait préféré une nouvelle version visant à « *la remise d'un rapport du Gouvernement au Parlement, avant le 1<sup>er</sup> octobre 2023, sur les recettes et dépenses des régimes de retraite, la comparaison des régimes par répartition et par capitalisation, ainsi que les modalités d'instauration d'un nouveau régime social applicable à des cotisations versées à un régime obligatoire d'assurance vieillesse par capitalisation, destiné aux salariés et aux indépendants, en vue de son intégration future dans le système des retraites* »<sup>8</sup>. Considérées lors de l'examen terminal du texte en commission mixte paritaire comme facteurs de crispation plutôt contreproductive, de telles obligations ont disparu du texte final. Dès lors, indépendamment de l'issue que devra recevoir ce texte<sup>9</sup>, il est permis de dresser un catalogue des différents points de changements qu'il vise à introduire et ce, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023 (date d'entrée en vigueur de ses principales mesures).

Sous réserve de son adoption définitive et d'une appréciation constitutionnelle favorable non seulement de son texte, mais aussi de son véhicule législatif, il résulte de cette réforme – volontairement portée dans un projet de loi rectificative de financement de la sécurité sociale – une série de mesures strictement paramétriques qui, prétendument destinées à aider au rééquilibrage futur des comptes des différents régimes de retraite en France, vise surtout à permettre aux autorités françaises d'afficher des comptes publics sous contrôle... tout en espérant que la notation du pays sur les marchés internationaux financiers<sup>10</sup> puisse alors être conservée, ce afin que les emprunts régulièrement souscrits par la France ne s'accompagnent pas d'une altération de leurs taux d'intérêts. Pour ce faire, et selon deux axes opposés, la réforme souhaite agir en allongeant la durée de vie au travail au détriment du temps de retraite **(1)**. En contre-feu, une série d'ajustements sont nouvellement introduits afin de pallier certaines des conséquences de ce choix, notamment en faveur des travailleurs titulaires d'une carrière longue, des seniors et des faibles retraites **(2)**.

1 - S. Hennion, *Réforme des retraites : à quel saint se vouer ?* : Dr. soc. 2021, p. 736. – R. Marié, *Enjeux et perspectives d'une retraite à points en France* : Dr. soc. 2021, p. 401. – Ch. Willmann, *Réformer les retraites, le champ des possibles* : Dr. soc. 2021, p. 452.

2 - V. pour une présentation complète du projet de 2019, C. Brunet et Th. Ruckebusch, *Les principales dispositions des projets de loi créant un système universel de retraite (AN, projet de loi n° 2623, 24 janv. 2020 et AN, projet de loi organique n° 2622, 24 janv. 2020)* : JCP S 2020, act. 38.

3 - V. sur cette tendance déjà dénoncée par l'auteur, Ph. Coursier, *Protection sociale : à quand la fin des réformes paramétriques ?* : JCP S 2018, 1404.

4 - J. Attali-Colas, *La pérennité financière des retraites : des réformes et... encore des réformes* : Dr. soc. 2022, p. 1009.

5 - Rappr. Ph. Coursier, *Réformer les retraites... jusqu'à quand ?* : Gaz. Pal. 2014, n° 154, p. 29.

6 - Rappr. F. Guionard et A. Jad, *Les principes d'universalité et d'égalité dans la réforme du système de retraite* : Dr. soc. 2021, p. 294.

7 - Cf. Projet art. 1 *bis* supprimé.

8 - Cf. Projet art. 1<sup>er</sup> *bis*.

9 - A l'heure où nous écrivons ces lignes, il est très difficile de prédire quel sera le sort réservé à cette volonté de réforme. S'il est difficile d'imaginer son retrait pur et simple par un exécutif cherchant à calmer l'opinion publique survoltée, le rejet des motions de censure – qui fait suite au recours par la Première ministre de l'article 49, alinéa 3 de la Constitution implique son acceptation tacite par l'Assemblée nationale. Cela étant, même dans ce dernier cas, la séquence ne sera pas finie pour autant puisque le Conseil constitutionnel est saisi d'un examen du texte, ce dernier laissant tout imaginer. Non seulement une annulation partielle du texte de loi est clairement envisageable, mais aussi son annulation totale notamment en raison de la procédure constitutionnelle empruntée, détournée devrais-je dire, par le Gouvernement depuis le début de son action afin de tenter de faire « passer en force » une réforme dont la nature financière immédiate est très contestable. Enfin, même en cas de validation (partielle) de la loi, celle-ci pourra éventuellement se heurter à un référendum d'initiative partagée tel que prévu par l'article 11 de la Constitution. A défaut, nul doute que l'entrée en vigueur pourra se trouver empêchée par une éventuelle paralysie réglementaire ainsi que par certains recours judiciaires en direction de telle ou telle partie du texte.

10 - J. Hamet et P. Fontaine, *Les marchés financiers internationaux*, 3<sup>e</sup> éd., coll. « Que sais-je ? », PUF 2013, n° 2431.

## 1- Gains de financement par des paramètres destinés à prolonger la durée de vie au travail

La logique poursuivie par cette nouvelle réforme des retraites est la même que celle empruntée depuis la première réforme de 1993, dite « réforme Balladur »<sup>11</sup>. Il s'agit d'allonger la durée de vie au travail (afin d'en récupérer les fruits en termes de cotisations supplémentaires) au détriment de celle passée à la retraite (afin d'économiser le versement de pensions de retraite pendant cette même période d'allongement), tout en générant une inexorable source d'économie supplémentaire liée à la diminution de l'espérance de vie que ne manque pas de provoquer le fait de rester au travail par grand âge, surtout dans un métier pénible. La seule différence aujourd'hui est que la mécanique paramétrique mise en œuvre est double. Elle affecte non seulement l'âge d'accès à la retraite **(A)**, mais aussi la durée de carrière requise pour accéder à une pension de retraite à taux plein **(B)**.

### A) Le recul de l'âge d'accès à la retraite

**Fixation de principe de l'âge de la retraite à 64 ans.** L'objectif premier et immédiat de la réforme est de rapidement reculer de deux ans l'âge minimum à partir duquel l'accès à la retraite est autorisée. A terme, et sauf exceptions, cet âge qui était jusqu'ici fixé à 62 ans sera de 64 ans<sup>12</sup>. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'âge légal de la retraite est progressivement relevé, à raison de trois mois par génération et ce, à compter des assurés nés le 1<sup>er</sup> septembre 1961 (CSS, art. L. 161-17-2 et L. 161-17-3 mod.). L'âge d'ouverture à la retraite est ainsi porté à :

- 62 ans et 3 mois au 1<sup>er</sup> septembre 2023 pour la génération née à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961 ;
- 62 ans et 6 mois en 2024 pour la génération de 1962 ;
- 62 ans et 9 mois en 2025 pour la génération de 1963 ;
- 63 ans en 2026 pour la génération de 1964 ;
- 63 ans et 3 mois en 2027 pour la génération de 1965 ;
- 63 et 6 mois en 2028 pour la génération de 1966 ;
- 63 ans et 9 mois en 2029 pour la génération de 1967 ;
- 64 ans en 2030 pour les générations de 1968 et après.

Les régimes de la fonction publique voient également l'âge de départ être décalé de deux années. En outre, cet âge passe de 57 à 59 ans pour des catégories spécifiques dites « actives » et de 52 à 54 ans pour les catégories dites « super-actives ». Dans le même temps, les assurés poursuivant leur carrière au-delà de l'âge légal de départ à la retraite correspondant à leur génération continueront à bénéficier d'une « surcote » dans les conditions du régime actuel<sup>13</sup>.

**Disparition programmée de 5 régimes spéciaux.** Dès l'origine, le projet de réforme a manifesté le souhait d'éteindre 5 régimes spéciaux (RAPT, industries électriques et gazières-IEG, Cese, Banque de France et Clercs de notaire) et ce, par la technique dite de la « clause du grand-père », c'est-à-dire par application du régime général à tous les nouveaux embauchés des secteurs concernés – laissant perdurer le régime spécial pour les seuls anciennement embauchés dans le secteur concerné – en vue de voir à terme ces régimes disparaître avec eux. Alors qu'une partie des sénateurs entendaient accélérer la disparition de cinq régimes spéciaux, la version du gouvernement a finalement prévalu<sup>14</sup>. Dès lors, les salariés actuellement embauchés au statut prévu par ces régimes en conserveront le bénéfice alors que les nouveaux embauchés, ceux recrutés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, devraient relever de l'assurance vieillesse du régime général. Ce point de la réforme est extrêmement important. Au regard du faible nombre de salariés concernés il est en effet aisé de comprendre qu'ils ne sauraient constituer la cause première et essentielle du déficit de l'assurance vieillesse du régime général venue régulièrement compenser les déficits démographiques de retraite de tels régimes. Non, l'enjeu est ailleurs. Gageons qu'il s'inscrit dans la lignée des politiques véhiculées à l'échelle de l'Union européenne pour libéraliser les secteurs du transport, de l'énergie et des finances qui comptent encore l'empreinte forte de l'État.

**Aménagement du dispositif en faveur des carrières longues.** Afin de contrer certains des effets négatifs que provoque le relèvement de l'âge légal de la retraite sur les travailleurs faisant état d'une « carrière longue », le dispositif qui préexistait en leur faveur se trouve aménagé afin que dorénavant il puisse être ouvert aux assurés ayant commencé à

11 - Y. Guegano, *Les hypothèses de projection des régimes de retraite, du Livre blanc (1991) au premier rapport du COR (2001) : Regards CNESS 2004*, n° 25, p. 43. – V. aussi, R. Ruellan, *Retraites : l'impossible réforme est-elle achevée ? : Dr. soc.* 1993, 911.

12 - PLFRSS, art. 10. – CSS, art. L. 161-17-2 mod.

13 - CSS, art. L. 351-1-2. – Voir *infra*, la surcote introduite entre 63 et 4 ans en cas de « trimestres pour enfant ».

14 - PLFRSS, art. 1<sup>er</sup>.

travailler avant 21 ans<sup>15</sup>. Dès lors, l'âge de départ à la retraite pour longue carrière est été fixé au bénéfice de tous ceux qui justifient d'une carrière longue et de la durée d'assurance minimale requise (172 trimestres à terme)<sup>16</sup> selon les 4 bornes d'âge spécifiques suivantes :

- 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, il est notable qu'un plafond de 43 annuités de cotisations a été introduit par amendement au bénéfice de tels salariés afin d'éviter l'écueil que présentait la première mouture du texte (celle de faire cotiser des titulaires d'une carrière longue pendant 44 ans !). Néanmoins, des décrets doivent intervenir pour préciser les modalités d'application du dispositif.

**Maintien des autres situations bénéficiant d'un âge de la retraite dérogatoire.** Pour le surplus, sont maintenus les textes dérogatoires permettant à certains salariés de bénéficier d'un âge de départ anticipé de deux ans par rapport à l'âge légal de la retraite. Ainsi, comme les travailleurs titulaires d'une carrière longue, les retraités 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 l'âge de départ ne 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 ans<sup>17</sup>.

### B) L'accélération du calendrier prévu pour l'allongement du nombre de trimestres requis pour accéder au taux plein

**Nouveau calendrier se rapportant au nombre de trimestres requis (172 trim.).** Parallèlement au recul de l'âge légal, la mise en œuvre de la loi dite « Touraine » de 2014 est accélérée par le nouveau texte<sup>18</sup>. A cet effet, la durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans (soit 172 trimestres) en 2027, au lieu de l'année 2035 prévue initialement. Dès lors, ce nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera applicable dès la génération née en 1965 (au lieu de la génération de 1973 prévue initialement). Ainsi, plus nombreux seront ceux qui devront aller au-delà de l'âge légal de 64 ans car il leur sera exigé davantage de trimestres de cotisations pour bénéficier de la retraite sans décote. Pour le surplus, l'âge à partir duquel les personnes qui n'ont pas cotisé 43 ans peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein reste inchangé par la réforme. Celui-ci demeure fixé à 67 ans.

Date de naissance	Age légal (sauf dérogations)	Nb. trim. requis avant réforme	Nb. trim. requis après réforme	Trim. suppl.
1960	62 ans	167	167	0
1 <sup>er</sup> janv. au 31 août 1961	62 ans	168	168	0
1 <sup>er</sup> sept. au 31 décembre 1961	62 ans + 3 mois	168	169	+1
1962	62 ans + 6 mois	168	169	+1
1963	62 ans + 9 mois	168	170	+2
1964	63 ans	169	171	+2
1965	63 ans + 3 mois	169	172	+3
1966	63 ans + 6 mois	169	172	+3
1967	63 ans + 9 mois	170	172	+2
1968	64 ans	170	172	+2
1969	64 ans	170	172	+2
1970	64 ans	171	172	+1
1971	64 ans	171	172	+1
1972	64 ans	171	172	+ 1
1973	64 ans	172	172	0

15 - PLFRSS, art. 11.

16 - Désormais, les versements pour la retraite effectués à coût réduit pour les périodes d'apprentissage accomplies entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 seront pris en compte dans le cadre des dispositifs de retraite anticipée pour carrières longues et de retraite anticipée pour handicap. De même, les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) sont pris en compte pour le bénéfice d'une retraite anticipée pour carrière longue, dans une limite de 4 trimestres (à préciser par décret).

17 - V. *infra* 2°.

18 - PLFRSS, art. 10.

**Assouplissement en matière d'acquisition et de rachat de trimestres.** A l'occasion de la réforme dite « Touraine » de 2014, a été introduite la possibilité de rachat de trimestres à coût réduit pour les périodes d'apprentissage s'étant déroulées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 (en effet, pendant cette période, les apprentis ont cotisé sur une assiette forfaitaire et n'ont donc pas pu valider l'intégralité de leurs années de travail). Avec la nouvelle réforme, les versements pour la retraite effectués à coût réduit pour les périodes d'apprentissage entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 seront pleinement pris en compte dans le cadre des dispositifs de retraite anticipée pour carrières longues et de retraite anticipée pour handicap.

Sur avis favorable du Gouvernement, les sénateurs ont également souhaité assouplir l'accès au tarif préférentiel de rachats de trimestres de stage en permettant le rachat jusqu'à un âge qui sera défini par décret, sans pouvoir être inférieur à 25 ans<sup>19</sup>. De même, ils visent à favoriser le rachat de trimestres au titre des études supérieures en permettant qu'ils fassent dorénavant l'objet d'un rachat jusqu'à un âge qui sera fixé par décret, sans pouvoir être inférieur à 30 ans<sup>20</sup>. Sont ainsi éligibles les versements pour la retraite qui portent sur une période de formation initiale présentés au plus tard le 31 décembre de la dixième année civile suivant la fin des études auxquelles cette période se rattache et dans la limite de 4 trimestres.

Les régimes de la fonction publique font également l'objet de plusieurs mesures d'assouplissement, notamment par la prise en considération des périodes d'emploi accomplies avant la titularisation et la possibilité de demander le recul de la limite d'âge (3 ans maxi), tout comme la possibilité de rester en activité jusqu'à 70 ans.

**Révision des modalités relatives aux majorations pour enfant.** Si 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<sup>21</sup> et la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres attribuée pour chaque enfant adopté durant sa minorité<sup>22</sup> sont actuellement attribuées, au choix du couple, soit au père soit à la mère ou être répartie entre eux, les sénateurs ont souhaité restreindre ce droit à répartition en prévoyant qu'en cas de partage de ces majorations, au moins 2 trimestres devaient impérativement bénéficier à la mère<sup>23</sup>. De même qu'en cas de désaccord entre les parents concernant l'attribution des majorations pour enfant, la nouvelle version du texte prévoit qu'elles ne seraient plus partagées entre les deux parents mais bénéficieraient exclusivement à la mère<sup>24</sup>. Enfin, les sénateurs ont souhaité que seuls les pères salariés conjoints, concubins ou partenaires liés à la mère par un Pacs ayant fait valoir la totalité de leurs droits au congé de paternité ou au congé d'accueil de l'enfant seraient désormais susceptibles de bénéficier de la majoration de durée d'assurance pour enfant<sup>25</sup>. Actuellement un parent ne peut bénéficier, au titre de la majoration, d'un nombre de trimestres supérieurs au nombre d'années durant lesquelles il a résidé avec l'enfant, au cours des 4 premières années suivants sa naissance ou son adoption (par ex., 2 ans si l'enfant décède avant son 3<sup>ème</sup> anniversaire). Introduite à l'initiative des sénateurs, avec l'avis favorable du Gouvernement, une nouvelle disposition dispose que même en cas de décès de l'enfant avant la fin de la 4<sup>ème</sup> année suivant sa naissance ou son adoption, la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres doit être attribuée<sup>26</sup>.

En revanche, et sous réserves de dispositions réglementaires à venir, le parent maltraitant ou violent pourra être totalement privé de la bonification et des majorations pour enfant (PLFRSS, at. 12). En effet, les sénateurs ont souhaité que soient ainsi sanctionnés les parents définitivement condamnés pour violences ou maltraitance envers leur enfant en les privant des majorations de durée d'assurance et de pension pour enfant<sup>27</sup>. Ainsi, le parent qui se sera vu retirer l'autorité parentale ou a été privé de l'exercice de cette autorité, après avoir été condamné pour crime ou délit commis à l'encontre d'un de ses enfants (après le 1<sup>er</sup> sept. 2023), ne pourra plus bénéficier ni de la majoration de 4 trimestres de durée d'assurance, ni de la bonification de sa pension de retraite pour enfant<sup>28</sup>. Il en sera de même pour le parent condamné définitivement pour meurtre de son enfant<sup>29</sup>.

19 - CSS, art. L. 351-17 mod.

20 - CSS, art. L. 351-14-1 mod.

21 - CSS, art. L. 351-4, II.

22 - CSS, art. L. 351-4, III.

23 - CSS, art. L. 351-4, III, al. 2 mod.

24 - *Ibid.*

25 - CSS, art. L. 351-4 mod.

26 - PLFRSS, art. 15. - CSS, art. L. 351-4 mod.

27 - CSS art. L. 351-4 et L. 351-12.

28 - PLFRSS, art. 12.

29 - CSS, art. L. 351-4 mod.

## 2- Pertes de financement liés à des paramètres destinés à soutenir certaines catégories de travailleurs et de retraités

Plusieurs catégories de travailleurs particulièrement affectés par la réforme bénéficient de l'introduction de nouveaux mécanismes d'aide ou de soutien. Tel est le cas général des seniors **(A)**, mais également la situation particulière de travailleurs particulièrement fragiles par exemple victimes d'un accident du travail, soumis à des facteurs de pénibilité ou titulaires d'un handicap **(B)**. Certaines dispositions se rapportent enfin aux futurs « petits retraités » et à certaines personnes déjà titulaires d'une retraite **(C)**.

### A) Des mesures en faveur des seniors

**Introduction d'un « index seniors ».** Si un « index seniors » est finalement créé, celui-ci a été recentré au cours des derniers travaux parlementaires sur les grandes entreprises exclusivement<sup>30</sup>. Ainsi, le seuil de 300 salariés qui est retenu, renvoie à celui également applicable pour l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Mais le texte précise qu'il ne s'applique « à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 aux entreprises d'au moins mille salariés », ces principales dispositions entrant en vigueur qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024. En outre, il a été annoncé au cours des débats que ces dispositions ne constituaient qu'une étape et que d'autres mesures à destination des seniors seraient inscrites dans le projet de loi sur le travail dont la présentation devrait intervenir avant l'été. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur devra publier « chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors, en distinguant leur sexe, ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi au sein de l'entreprise », si « la liste des indicateurs et leur méthode de calcul sont fixées par décret », « une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer la liste des indicateurs mentionnés au premier alinéa et leur méthode de calcul, qui se substituent alors à celles fixées par le décret mentionné au deuxième alinéa pour les entreprises de la branche concernée »<sup>31</sup>.

Une pénalité financière accompagne cette obligation. Ainsi, les entreprises qui la méconnaîtront pourront « se voir appliquer par l'autorité administrative une pénalité, dans la limite de 1 % des rémunérations et gains (...) versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'obligation est méconnue »<sup>32</sup>. Une autre forme de « sanction » s'adresse aux entreprises qui, « pour le troisième exercice consécutif de publication des indicateurs, constatent la détérioration de (leurs) indicateurs ». Dans un délai de six mois, l'employeur doit, dans ce cas, engager des négociations portant sur les mesures d'amélioration de l'emploi des seniors ou, à défaut d'accord, établir un plan d'action en ce sens<sup>33</sup>.

**Création expérimentale d'un « contrat de fin de carrière ».** Jusqu'au 31 août 2023, le texte de loi laisse les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel engager une négociation en vue de définir des mesures visant à favoriser l'emploi des seniors demandeurs d'emploi de longue durée, sur la base d'un document d'orientation transmis par le ministre chargé du travail, tel que prévu à l'article L. 1 du Code du travail<sup>34</sup>. Mais, à défaut d'accord, les sénateurs ont introduit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2026 un nouveau type de CDI expérimental réservé aux salariés âgés d'au moins 60 ans, dès lors qu'ils sont inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi et tenus d'accomplir à ce titre des actes positifs et répétés de recherche d'emploi<sup>35</sup>. Les activités concernées ainsi que les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat et les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de mise à la retraite seront fixées par une convention de branche ou un accord de branche étendu et, à défaut, par décret. Il serait applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le texte prévoyant l'engagement de concertations avec les partenaires sociaux dès la publication de la loi en vue de l'élaboration de son décret d'application. Cette nouveauté est dénommée « contrat de fin de carrière » car elle autorise l'employeur à mettre à la retraite le titulaire d'un tel contrat dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein et ce, sans avoir à attendre, comme actuellement, le 70<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressé. Pendant un tel contrat, les rémunérations versées au titulaire sont exonérées de cotisations d'allocations familiales la première année (sauf cas de cumul emploi-retraite).

30 - PLFRSS, art. 2. – C. trav., art. L. 5121-6 et s.

31 - C. trav., art. L. 5121-7.

32 - C. trav., art. L. 5121-8.

33 - C. trav., art. L. 5121-8.

34 - PLFRSS, art. 3, I.

35 - PLFRSS, art. 3, II.

**Mutualisation inter-entreprises des coûts liée aux MP.** Le premier alinéa de l'article L. 242-5 du Code de la sécurité sociale est complété afin qu'un « 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 »<sup>36</sup>. Il convient d'attendre de connaître les modalités techniques d'un tel dispositif afin d'en mesurer l'impact réel sur la « tarification AT-MP » des employeurs (*Idem* pour le secteur rural).

### B) Des mesures en faveur d'une meilleure transition emploi-retraite

**Information à 10 ans du départ en retraite.** Depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les assurés de plus de 45 ans peuvent réclamer à leur caisse un entretien d'information retraite portant notamment sur leurs droits constitués, sur les perspectives d'évolution de ces droits, sur les possibilités de cumuler un emploi et une retraite ou encore sur les dispositifs leur permettant d'améliorer le montant de leur pension à venir. Le nouveau texte prévoit désormais qu'un tel entretien d'information devra être systématiquement proposé aux assurés dont la durée d'assurance restante à acquérir est inférieure à 10 années (soit 10 années avant la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein). Sous réserve de conditions qui seront fixées par décret, l'objectif poursuivi est d'instaurer une démarche positive en direction des assurés<sup>37</sup>.

**Renforcement au soutien de la pénibilité.** Désormais, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) seront associées au Fonds de prévention de l'usure professionnelle afin d'identifier les entreprises auxquelles pourraient être allouées les ressources du Fonds. Ce dernier pourra néanmoins financer des actions de formation et de prévention auprès d'autres entreprises<sup>38</sup>. De plus, sont confirmés les situations autorisant un départ anticipé, notamment en cas d'inaptitude ou d'invalidité. Si la possibilité de départs anticipés au titre du compte professionnel de prévention (C2P) est confirmée, ceux-ci ne peuvent intervenir plus de deux ans avant l'âge de droit commun, donc pas avant 62 ans. L'invalidité et l'inaptitude ouvrent droit à un départ anticipé à un âge fixé par décret, en sus du bénéfice d'une retraite au taux plein à cet âge, maintenu à 62 ans par décret.

Mais plusieurs aménagements supplémentaires sont également apportés :

- **les salariés exposés à des facteurs de pénibilité durant leur carrière**, qui font l'objet d'un suivi spécifique décidé lors de la visite de mi-carrière, bénéficient d'une visite médicale organisée « entre le 60<sup>e</sup> et le 61<sup>e</sup> anniversaire » ; si, à cette occasion, l'état de santé du salarié le justifie, le professionnel de santé au travail l'informe de la possibilité d'être reconnu « inapte au travail » et de bénéficier dès lors d'un départ anticipé ;

- **les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles reconnues en incapacité** voient leur situation différer selon le taux de cette dernière. Pour un taux d'incapacité supérieur ou égal à 20 %, le texte maintient finalement à 60 ans (au lieu de 62 dans la version initiale) l'âge de départ en retraite anticipée pour incapacité permanente<sup>39</sup>. Cet âge est porté à 62 ans pour les personnes présentant un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 19 % et une durée d'exposition à des facteurs de pénibilité d'au moins cinq ans (contre dix-sept actuellement).

- **Plafonnement de la réduction du temps de travail via le C2P avant 60 ans.** Sous certaines conditions et limites, le titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut utiliser celui-ci pour réduire son temps de travail sans perte de rémunération et ce, par la mobilisation des droits acquis sur le compte. A cet effet, la partie de la réforme visant le C2P prévoit plusieurs évolutions visant à libérer cette faculté : suppression du plafonnement du nombre de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière, modulation du nombre de points acquis en fonction du nombre de facteurs auxquels il est exposé, création d'un nouvel usage pour le financement d'une reconversion professionnelle, revalorisation du point pour chacune des utilisations possibles (formation, temps partiel et départ anticipé à la retraite).

Mais, dans le même temps, le nouveau texte prévoit que désormais l'utilisation de tels points avant le 60<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, pour un passage à temps partiel, sera limitée à un plafond fixé par décret, l'objectif étant d'encourager l'utilisation du C2P pour passer à temps partiel après 60 ans, puisque sans limite<sup>40</sup>.

36 - PLFRSS, art. 5.

37 - PLFRSS, art. 27.

38 - CSS, art. L. 221-1-5 nouveau.

39 - CSS, art. L. 351-1-4, III mod.

40 - PLFRSS, art. 17. - C. trav., art. L. 4163-7 mod.



- **Mobilisation à tout moment du projet de reconversion professionnelle.** La réforme introduit une quatrième possibilité d'utilisation des points acquis sur le C2P à travers la prise en charge d'un projet de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de pénibilité<sup>41</sup>. Les points C2P mobilisés seront alors convertis en euros afin, d'une part, de financer les coûts pédagogiques afférents à des actions de formation et, d'autre part, d'assurer la rémunération du salarié pendant un congé de reconversion professionnelle qu'il prendrait sur son temps de travail. Mobilisable à tout moment de la carrière selon des conditions fixées par décret, ce droit est également ouvert aux demandeurs d'emploi. Enfin, et sous réserve de modalités définies par décret, le texte garantit les droits du salarié se trouvant en congé de reconversion professionnelle et ce, par assimilation de sa durée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que l'intéressé tient de son ancienneté.

- **Création d'un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).** La loi crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) qui, doté de 200 millions d'euros par an sur cinq ans, est destiné à « *participer au financement par les employeurs d'actions de sensibilisation, de prévention, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits "ergonomiques"* », ces derniers (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques) avaient été exclus du C2P en 2017. L'exposition au risque chimique, dont la prise en compte avait été un temps envisagée dans les orientations du FIPU, en a été finalement exclue.

- **Création d'un Fonds spécialement dédié aux personnels soignants.** La loi organise enfin autre fonds visant à prendre en compte la situation particulière des soignants, en concourant au financement d'actions « *de sensibilisation et de prévention de l'usure professionnelle* » et à des dispositifs d'organisation du travail permettant l'aménagement de la fin de carrière dans les établissements de santé, les centres d'accueil et de soins hospitaliers et les établissements médico-sociaux publics. Alimenté par une dotation issue des régimes obligatoires de base d'assurance maladie, dont le montant serait fixé chaque année par arrêté, ce fonds devrait bénéficier de 30 millions d'euros en 2023, ce montant devant s'établir ensuite à 100 millions d'euros par an.

**Soutien aux personnes titulaires d'un handicap.** Les conditions d'accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH) se trouvent assouplies non seulement par l'abaissement du taux d'incapacité à 50 % (au lieu de 80 %)<sup>42</sup> nécessaire pour saisir la commission *ad hoc* au moment du départ à la retraite, mais aussi en supprimant la condition de trimestres validés pour ne garder que celle se rapportant aux trimestres cotisés. Les travailleurs handicapés pourront ainsi partir à compter de 55 ans et dans des conditions moins contraignantes qu'aujourd'hui.

**Facilitation du dispositif de retraite progressive.** Désormais, en cas de demande d'accès à la retraite progressive de la part d'un salarié ayant atteint l'âge requis :

- l'accord de l'employeur est 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 pourrait justifier un refus de l'employeur, l'employeur devant obligatoirement motiver par écrit son éventuel refus<sup>43</sup>.

Par ailleurs, le système de retraite progressive est ouvert à la fonction publique, l'ouverture de ce droit étant fixée à un âge et une durée d'assurance qui seront déterminés par décret (normalement, deux ans avant l'âge d'ouverture des droits, soit 62 ans en cible). Enfin, la réforme rend non applicable le plafond d'indemnités journalières pour les retraités aux bénéficiaires de la retraite progressive.

**Attractivité plus forte du cumul emploi-retraite.** Alors que jusqu'à présent, une situation de cumul emploi-retraite conduit le retraité actif à cotiser à vide, le nouvel article L. 161-22-1-1 introduit par la réforme dans le Code de la sécurité sociale prévoit que, sous réserve d'un délai de carence de six mois après liquidation de la première pension lorsque l'emploi est repris auprès du dernier employeur, une seconde pension pourra être liquidée au bénéfice du travailleur pour la période considérée. D'ailleurs, cette pension ne peut dépasser un plafond annuel déterminé par décret, ni bénéficier d'aucune majoration, aucun supplément ni aucun accessoire pouvant être octroyé au titre de cette nouvelle pension

41 - PLFRSS, art. 17.

42 - CSS, art. L. 161-21-1 mod.

43 - C. trav., art. L. 3121-60-1 et L. 3123-4-1 nouveaux. – V. aussi, CSS, art. L. 161-22-1-5.

et de la pension de droit dérivé qui en est issue, bénéficie du taux plein ou du pourcentage maximum mentionnés à l'article L. 161-17-3 du Code de la sécurité sociale. En revanche, aucun droit ne pourra être acquis dans un régime de retraite de base après la liquidation d'une seconde pension de vieillesse en application de l'article L. 161-22-1-1. Si plusieurs pensions sont liquidées simultanément après la première liquidation, des droits sont acquis au titre de chacune de ces pensions<sup>44</sup>.

**Durcissement du régime des indemnités de rupture.** Sur avis favorable du Gouvernement, les sénateurs ont avancé au 1<sup>er</sup> septembre 2023 (au lieu du 1<sup>er</sup> octobre 2023), l'entrée en vigueur des dispositions visant à harmoniser le régime social des indemnités versées par l'employeur au salarié à l'occasion d'une rupture conventionnelle homologuée ou d'une mise à la retraite<sup>45</sup>. Cette anticipation est principalement motivée par un souci de lisibilité de la mesure et de sa bonne articulation avec l'entrée en vigueur (au 1<sup>er</sup> sept. 2023) du nouveau « contrat de fin de carrière ». A compter de cette date, c'est donc une seule contribution de 30 % qui sera due par les employeurs sur la part des indemnités non soumises à cotisations lorsqu'elles accompagnent une rupture conventionnelle individuelle (contre 20 % de forfait social précédemment) ou une mise à la retraite (contre 50 % précédemment). En outre, les nouvelles dispositions introduites visent la date de la rupture de contrat, et non plus les périodes d'emploi, comme fait générateur à retenir pour leur entrée en vigueur.

### C) Des mesures en faveur d'une amélioration de certaines retraites

**Mesures en faveur des « petites retraites ».** Avec pour but l'amélioration du « minimum contributif », la réforme se fixe un objectif de pension d'au moins 85 % du Smic net pour les assurés ayant effectué une carrière complètement cotisée sur la base d'un SMIC. Pour ce faire, le minimum contributif majoré est indexé sur le SMIC. De même, le Comité de suivi des retraites est chargé de surveiller que cette indexation permette d'atteindre l'objectif fixé par la loi (pension équivalente à 85 % du Smic net pour une carrière complète à temps complet et au SMIC).

Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, est également organisée la revalorisation par décret du minimum contributif et de la pension majorée de référence (PMR), une telle opération s'établissant jusqu'à 25 € pour le « minimum contributif » et 75 € pour sa majoration. Le Gouvernement a précisé sur ce point que le montant sera proratisé en fonction des durées d'assurance.

Mais la réforme prévoit également que les pensions du régime général liquidées avant le 1<sup>er</sup> septembre 2023 seront également revalorisées d'un montant défini par décret (en principe, 100 €/mois pour les assurés ayant effectivement cotisé une carrière complète). Une telle majoration bénéficiera aux retraités ayant cotisé au moins 120 trimestres alors que pour les autres assurés, éligibles mais ne présentant pas une carrière complète, la majoration sera proratisée en fonction du nombre de trimestres cotisés. La majoration des retraités actuels ne pourra pas conduire à porter la pension de base au-delà du niveau que permet d'atteindre le bénéfice du minimum contributif majoré (8 970,86 € brut/an, soit 747,57 € brut/mois).

**Elargissement de la totalisation des trimestres d'activité.** Les trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) pourront désormais être pris en compte à titre de trimestres cotisés et ce, pour apprécier les conditions d'éligibilité à la retraite et dans le calcul de la proratisation de celle-ci dans une limite fixée par décret. Sont également prises en compte les périodes de stage dont les cotisations sociales ont été supportées par l'État et ayant pour finalité l'insertion dans l'emploi par la pratique d'une activité professionnelle énumérées par décret en Conseil d'État, dont les travaux d'utilité collective (TUC).

**Ajustement des règles relatives à l'ASPA.** La réforme organise deux types de règles nouvelles concernant l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). D'abord, elle durcit les conditions de résidence en France se rapportant au bénéfice de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), cette dernière étant désormais portée à 9 mois (au lieu de 6 mois précédemment) au cours de l'année civile dès le 1<sup>er</sup> septembre 2023 (V. déjà en ce sens, la condition de résidence se rapportant au RSA). Ensuite, la réforme élève le seuil de sa possible récupération sur succession. Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, le seuil de récupération sur succession de l'ASPA sera fixé à 100 000 € (contre 39 000 € précédemment). De plus, afin d'éviter de recourir systématiquement à un décret, son évolution sera directement corrélée à la progression de l'ASPA elle-même, c'est-à-dire sur la base de l'inflation.

44 - CSS, art. L. 161-22-1-2 nouveau.

45 - PLFRSS, art. 4. - CSS, art. L. 137-12 et L. 137-15 mod.

**Mesures en faveur des assurés ayant eu des enfants.** Là-encore plusieurs paramètres sont modifiés afin d'accroître très légèrement certains droits déjà existants. Ainsi, depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les indemnités journalières liées aux congés maternité intervenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 sont prises en compte dans le salaire de base servant au calcul de la pension et non uniquement au titre de la durée d'assurance requise, ce n'est pas le cas pour les congés maternité antérieurs à cette date... mais tel n'était pas le cas des congés intervenus antérieurement. Aussi, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, la réforme vient corriger ce point en étendant ce régime aux congés maternité ayant débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Les indemnités reçues à ce titre seront évaluées sur une base forfaitaire selon des modalités fixées par décret et ce, en tenant compte du montant dont peut bénéficier un salarié rémunéré au niveau du salaire médian.

De même, en l'état actuel des textes, la majoration de trimestres accordée aux assurés ayant eu des enfants à charge (4 à 8 trimestres par enfant selon les cas) est répartie entre le père et la mère selon des conditions définies par le Code de la sécurité sociale (PLFRSS, art. 13 et 14). Les dispositions issues de la réforme visent à garantir aux femmes un minimum de 2 trimestres de majoration liée à l'éducation ou l'adoption d'un enfant.

Enfin, en l'état du droit antérieur à la réforme, la majoration de trimestres accordée à un assuré ayant eu un enfant à charge ne lui permet que de justifier de 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). Désormais, ces mêmes « trimestres pour enfant » seront comptabilisés pour ouvrir droit à la surcote dès lors qu'ils travailleront au-delà de 63 ans (soit 1 an avant l'âge légal). Autrement dit, selon ce texte, les assurés concernés pourraient 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 (CSS, art. L. 351-1-2-1).

Alors que la situation des orphelins est prise en compte dans le régime de retraite complémentaire (qui prévoit le versement d'une pension de réversion aux orphelins) et dans le régime de la fonction publique, elle était ignorée par le régime général. A l'avenir, la réforme vise à faire bénéficier d'une « pension orphelin » les enfants dont les parents étaient affiliés au régime général et ce, jusqu'à un âge qui sera fixé par décret (sans doute 21 ans, sur le modèle du régime de la fonction publique). En outre, les orphelins souffrant d'un handicap supérieur à 80 % avant cet âge pourra bénéficier d'une pension de réversion quel que soit leur âge sous condition de revenus. De telles dispositions s'appliquent aux décès, disparitions et absences survenus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

**Mesures en faveur de certaines professions.** Plusieurs professions font l'objet de mesures catégorielles destinées soit à prendre en considération une certaine spécificité liée au métier, soit à corriger un oubli les concernant. Pour les pensions prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, sont ainsi concernés :

- pour les **professionnels libéraux ainsi que les avocats**, se trouve étendu le bénéfice de la bonification de 10 % de la pension de retraite à partir de 3 enfants qui existe au profit des salariés ;

- pour les **travailleurs non-salariés agricoles**, le montant de la pension majorée de référence et son seuil d'écèlement seront revalorisés, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sur la base de l'évolution du SMIC et non plus au regard de l'inflation. Par ailleurs, les exploitants partis à la retraite au titre de l'invalidité ou du handicap notamment seront désormais éligibles à la garantie spécifique de pension à 85 % du Smic net agricole, le financement de cette mesure étant assuré par un transfert de recettes affectées à l'assurance vieillesse de base des non-salariés agricoles ;

- pour les **policiers**, outre la révision des limites d'âge qui leur sont applicables<sup>46</sup>, les agents et les anciens agents des services actifs de police de la préfecture de police, soumis au statut spécial des personnels de police, ayant droit à une pension d'ancienneté ou à une pension proportionnelle pour invalidité ou par limite d'âge, se voient assortis d'une bonification pour la liquidation de ladite pension, égale à un cinquième du temps qu'ils ont effectivement passé en position d'activité dans des services actifs de police. Cette bonification ne peut être supérieure à cinq annuités<sup>47</sup> ;

- pour les **sapeurs-pompiers**, outre le report de la limite d'âge en vigueur<sup>48</sup>, les fonctionnaires occupant ou ayant occupé des emplois de sapeur-pompier professionnel de tous grades (y compris les emplois de directeur départemental, de directeur départemental adjoint et de sous-directeur des services d'incendie et de secours) bénéficient, sous certaines

46 - C. gén. fonct. publ., art. L. 556-8

47 - L. n° 57-444, 8 avril 1957, art. 1<sup>er</sup> rempl.

48 - C. gén. Fonct. publ., art. L. 556-8-1.

conditions, notamment d'une durée minimale de service susceptible d'être prise en compte dans la constitution de leurs droits à pension du régime de retraite des agents des collectivités territoriales et d'une durée de dix-sept ans de service effectif en qualité de sapeur-pompier professionnel, d'une bonification du cinquième du temps du service accompli pour la liquidation de leur pension de retraite, dans la limite de cinq annuités<sup>49</sup> ;

- pour les **sportifs de haut niveau**<sup>50</sup>, une disposition du texte vient porter le nombre maximal de validation de trimestres par le ministère des sports à 32, contre 16 actuellement. Par ailleurs, les intéressés pourraient également racheter des trimestres dans des conditions avantageuses<sup>51</sup> ;

- aux **élus locaux**, la possibilité leur est offerte d'assujettir l'indemnité de fonction qu'ils perçoivent, aux cotisations de sécurité sociale, dont la cotisation d'assurance vieillesse. Cette disposition s'exerce cependant sur l'option seule de l'élu, donc de manière facultative.

**Dispositions diverses.** Dans divers autres domaines, la réforme introduit des mesures paramétriques supplémentaires visant à permettre de générer quelques économies supplémentaires pour les organismes de sécurité sociale. Ainsi, dans le cadre de la lutte contre la fraude aux prestations sociales, la LFSS pour 2021 a donné aux organismes de sécurité sociale la possibilité de recourir aux données biométriques pour vérifier chaque année que les personnes résidant à l'étranger et bénéficiant d'une pension servie par un régime de retraite obligatoire français sont toujours vivantes. Mais, faute de décret d'application, de telles dispositions sont restées lettre morte. La réforme prévoit désormais une date butoir pour leur entrée en vigueur (au 1<sup>er</sup> sept. 2023).

La réforme prévoit par ailleurs l'abandon, lequel était extrêmement controversé, du transfert de gestion aux URSSAF des cotisations AGIRC-ARRCO. A l'exception de celles qui sont récupérées dans le cadre d'un dispositif de déclaration et de paiement du salaire comme le chèque emploi-service universel (CESU), le titre emploi-service entreprise (TESE) ou le chèque-emploi associatif (CESA), les cotisations de retraite complémentaire des salariés ne seront finalement pas transférées aux URSSAF. Il en est de même des cotisations à l'APEC, de celles relatives à la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, de celles des agents contractuels de droit public, de retraite additionnelle des fonctionnaires et de la contribution due à la FEH. Cependant, des actions de coordination sont mises en place entre les URSSAF et les institutions AGIRC-ARRCO<sup>52</sup>.

Enfin, plusieurs dispositions propres à Mayotte organisent une revalorisation exceptionnelle des retraites et de l'allocation spécifique aux personnes âgées<sup>53</sup> ainsi que l'affiliation des professionnels de santé libéraux résidant et exerçant leur activité à Mayotte aux mêmes régimes de complémentaire vieillesse que ceux dont bénéficient les mêmes professionnels exerçant en métropole<sup>54</sup>.

Philippe Coursier

49 - L. n° 83-1179, 29 déc. 1983, art. 125, III aj.

50 - E. Desbos, *Retraite des sportifs de haut niveau* : *Jurisport* 2022, n° 235, p. 46.

51 - CSS, art. L. 351-14-1, I, 3° nouveau.

52 - Le rescrit social opéré auprès d'une URSSAF ou d'une caisse de MSA devient opposable à l'AGIRC-ARRCO (CSS, art. L. 243-6-3, II, 3° nouveau). De même, lorsqu'un échéancier de paiement ou un plan d'apurement est accordé à un cotisant par l'URSSAF ou la MSA, celui-ci engage également les institutions de retraite complémentaire mentionnées à l'article L. 922-4 dont le cotisant relève (CSS, art. L. 243-6-6 nouveau). Enfin, si les cotisations AGIRC-ARRCO bénéficient désormais du même privilège légal que les cotisations de sécurité sociale (CSS, art. L. 921-2-1 mod., renvoyant désormais aux articles L. 243-4 et L. 243-5), elles font l'objet d'une convention nationale conclue entre l'ACOSS (URSSAF-Caisse nationale) et un représentant des institutions de retraite complémentaire obligatoire, afin que tous ces organismes mettent à la disposition des employeurs ou leur délivrent des informations coordonnées, notamment, le cas échéant, les constats d'anomalie et les demandes de rectification qu'ils adressent à la réception et à l'issue de l'exploitation des données de la DSN et « portant sur l'application de la législation relative à la réduction dégressive de cotisations sociales mentionnée à l'article L. 241-13 ou des dispositions prévues aux articles L. 241-10 et L. 752-3-2 ou sur tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les allègements portant sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires mentionnés à l'article L. 921-4 » (CSS, art. L. 243-6-7 nouveau).

53 - PLFRSS, art. 19 et 20.

54 - PLFRSS, art. 29.