

Réforme des retraites : ce que contient le texte adopté

Réforme des retraites : POINT SUR LE TEXTE DEFINITIF SUR LEQUEL LE GOUVERNEMENT A ENGAGE SA RESPONSABILITE

La présente note a pour objectif, après avoir rappelé la position du MEDEF sur le projet de réforme des retraites, d'apporter un éclairage sur les principales mesures du texte final sur lequel le Gouvernement a engagé sa responsabilité, ainsi que sur le positionnement du MEDEF à ce sujet.

Le texte prend la forme d'un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS) pour 2023.

I. Rappel de la position MEDEF : une réforme indispensable pour assurer la pérennité du système de retraite

- ▶ **Le soutien du MEDEF a cette réforme était lié avant tout à la nécessité de préserver l'équilibre financier du système de retraite par répartition et par-delà, assurer l'avenir de ce pilier de notre modèle social.**
 - > **L'alternative à l'allongement de la durée de travail aurait été soit de baisser le niveau des pensions**, ce qui n'est pas souhaitable socialement, **soit d'augmenter les prélèvements sur les entreprises**, ce qui n'aurait pas manqué de peser sur l'emploi et donc à terme sur l'équilibre des régimes sociaux.
 - > **La plupart de nos voisins européens ont par ailleurs déjà fait le choix de décaler l'âge de la retraite** pour préserver leur système et tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie. Le maintien du *statu quo* aurait conduit à laisser la situation se dégrader, ce qui n'est ni souhaitable ni tenable dans un contexte économique incertain et alors que les déficits publics n'ont jamais été aussi élevés.
 - > La mesure d'âge est associée dans le texte définitif de la loi à plusieurs mesures d'accompagnement afin d'en atténuer l'impact pour les plus « précaires », et ceux dont la carrière professionnelle ou l'état de santé le justifie. Des mesures compréhensibles mais qui réduisent d'autant le rendement net de la réforme. Cela se traduit notamment par des transferts de cotisations de la branche ATMP, excédentaire, vers la branche vieillesse pour assurer l'équilibre global du système de retraite en 2030, ce que nous regrettons vivement.PL

II. Principales mesures impactant les entreprises, intégrant les aménagements obtenus après intervention du MEDEF

- ▶ **Augmentation de la quantité de travail :**
 - > La mesure principale de la réforme consiste en l'**allongement de 62 à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite**.
 - Parallèlement, **la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans dès 2027**.
 - Pour les personnes qui n'auraient pas pu cotiser 43 ans, l'âge d'obtention de la retraite automatique à taux plein (sans décote) reste fixé à 67 ans.

► Création d'un index senior :

- > Le texte prévoit la création d'un index senior selon les modalités suivantes :
 - **Champ d'application** = entreprises de **300 salariés et plus** (et non plus 50 salariés comme prévu initialement). Il s'agit d'un **assouplissement notable, obtenu à la demande du MEDEF**.
 - **Régime de sanction** = pénalité (jusqu'à 1% de la masse salariale) en cas de non-publication des résultats. Son montant tient compte des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors ainsi que des motifs de méconnaissance de l'obligation de publication.
 - **Actions à mener en cas de mauvais résultats** = si, au bout de 3 exercices consécutifs, est constatée une détérioration des indicateurs, l'employeur doit engager dans les six mois une négociation portant sur les mesures d'amélioration de l'emploi des seniors. À défaut d'accord, l'employeur établit un plan d'action.
 - **Calendrier** = dès le 1^{er} novembre 2023 pour les entreprises de 1 000 salariés et plus, à partir du 1^{er} juillet 2024 pour toutes les entreprises d'au moins 300 salariés.
- > Une **concertation sera engagée avec les partenaires sociaux afin de définir les indicateurs et les critères retenus dans l'index**. Le MEDEF veillera à ce que les indicateurs sélectionnés soient maîtrisables et objectivables.
- > Par ailleurs, le texte confirme **l'ouverture d'un nouveau thème de négociation sur « l'emploi des seniors et l'amélioration de leurs conditions de travail »** dans le cadre de la gestion des emplois et des parcours professionnels¹ (GEPP).

► Création d'un « contrat fin de carrière » :

- > Le texte prévoit la création d'un CDI spécifique pour favoriser l'emploi des seniors, avec des conditions plus avantageuses que le CDI « classique ». Une mesure qui va dans le bon sens pour le MEDEF avec une baisse de charges pour les nouveaux embauchés.
 - **Champ d'application** = le nouveau contrat cible les seuls demandeurs d'emploi âgés d'au moins 60 ans et non plus les « salariés » âgés d'au moins 60 ans.
 - **Chargement du salaire** = la rémunération des embauchés serait exonérée de cotisations familiales sur les 12 premiers mois et non plus sur la durée totale du contrat. La perte de recette consécutive pour la branche famille sera compensée.
 - **Modalités de mise à la retraite** = les embauches pourront être mis à la retraite d'office par l'employeur avant 70 ans dès lors qu'ils peuvent liquider leur pension à taux plein. Lors de la mise à la retraite, les employeurs seront exonérés du paiement de la contribution patronale spécifique sur l'indemnité de rupture.
 - **Mise en œuvre** = les partenaires sociaux peuvent engager une négociation pour définir les contours du contrat. En l'absence d'accord d'ici le 31 août, ce sont les mesures prévues par la loi qui s'appliquent à titre expérimental dès le 1^{er} septembre et pour une durée de trois ans. La déclinaison des modalités de mise en œuvre (activités concernées,

¹ Dans les entreprises d'au moins 300 salariés l'employeur doit engager tous les trois ans une négociation portant sur plusieurs thèmes mentionnés à l'article L2242-20 du Code du travail.

contreparties, rémunérations) par secteur est renvoyées à des accords de branche étendu.

► **Harmonisation du taux de prélèvement sur les indemnités de rupture (article 2 bis) :**

- > Les contributions patronales versées au titre des indemnités de rupture conventionnelle (20%) et d'indemnité de mise à la retraite (50%) sont remplacées par **une contribution unique au taux de 30 % pour toutes les ruptures** de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023, affectée à la branche vieillesse.

► **Mutualisation des charges liées aux maladies professionnelles à effet différé (article 2 ter) :**

- > Le texte confirme le caractère impératif (sans expérimentation préalable comme cela avait pourtant été demandé par le MEDEF) de la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps.

► **Départs anticipés avant l'âge légal (article 8) :**

- > Cet article vise à créer ou à reporter plusieurs âges de retraite anticipée du fait du report à 64 ans de l'âge d'ouverture des droits.
- > Deux mesures ont été intégrées par les sénateurs dans le texte final :
 - **Création d'une surcote « mère de famille » ;**
 - **Assouplissement du dispositif « carrières longues »** avec deux mesures : création d'un 4e palier de départ anticipé pour ceux ayant commencé à travailler avant 21 ans, et plafonnement de la durée d'assurance requise pour le taux plein à 43 annuités pour toutes les carrières longues.

► **Prévention et réparation de l'usure professionnelle (article 9) :**

- > Renforcement du compte professionnel de prévention (C2P) :
 - **Assouplissement des conditions d'acquisition des points** = déplafonnement du compte, modulation du nombre de points acquis en cas de poly-exposition, abaissement du seuil d'exposition pour 2 des 6 facteurs de risques pris en compte (travail de nuit et travail en équipes successives).
 - **Création d'une nouvelle possibilité d'utilisation** = la prise en charge d'un projet de reconversion professionnelle (en plus des autres usages existants).
- > **Création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques « ergonomiques ». À la suite de la mobilisation du MEDEF, la version finale du texte a été sensiblement modifiée :
 - **L'introduction du facteur risque chimique** dans les risques couverts par le fonds de prévention par les sénateurs en 1^{ère} lecture a finalement été retirée du texte final.
 - **La référence à une négociation périodique** (tous les 4 ans) en vue d'établir des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés n'a pas été retenue au profit de la version initiale du Gouvernement prévoyant que les **branches professionnelles doivent engager** dans les 2 mois suivant la promulgation de la loi une négociation ponctuelle.
 - **Le « filtre médical » est préservé avec la confirmation du maintien d'un suivi médical spécifique des salariés exposés par la médecine du travail** (visite de mi-carrière dédiée,

visite de fin de carrière entre 60 et 61 ans pouvant déboucher sur un avis favorable pour bénéficier d'un départ en retraite pour inaptitude).

> **Assouplissement du mécanisme de départ anticipé pour incapacité permanente « Woerth-Bertrand ».**

- **Age minimum** = le texte maintient à **60 ans** de l'âge minimum de départ au titre du dispositif.
- **Conditions d'entrée dans le dispositif** = maintien des règles en vigueur alors qu'il avait été envisagé initialement de les assouplir, notamment sur la condition de durée d'exposition aux risques (de 17 à 5 ans).

▶ **Prévisions de recettes et objectifs de dépenses par branche de sécurité sociale :**

- > Le gouvernement a fait intégrer au dernier moment une mesure prévoyant un *swap* de cotisation de la branche ATMP vers la branche vieillesse afin d'avoir un système de retraite à l'équilibre en 2030.
 - En plus des 0,8 Md€ de transfert à partir de 2024 annoncés dès la présentation du projet de loi le 10 janvier, un transfert supplémentaire de 0,7 Md€ à compter de 2026 est prévu pour financer les nouvelles dépenses.
- > **L'impact cumulé de l'augmentation des dépenses liés à la meilleure prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle, et de la baisse de recettes liée au *swap* de cotisation entraîne une révision du solde projeté de la branche ATMP à + 1,4 Mds€ en 2026 contre + 3,3 Mds€ initialement prévu dans le PLFSS 2023.**