

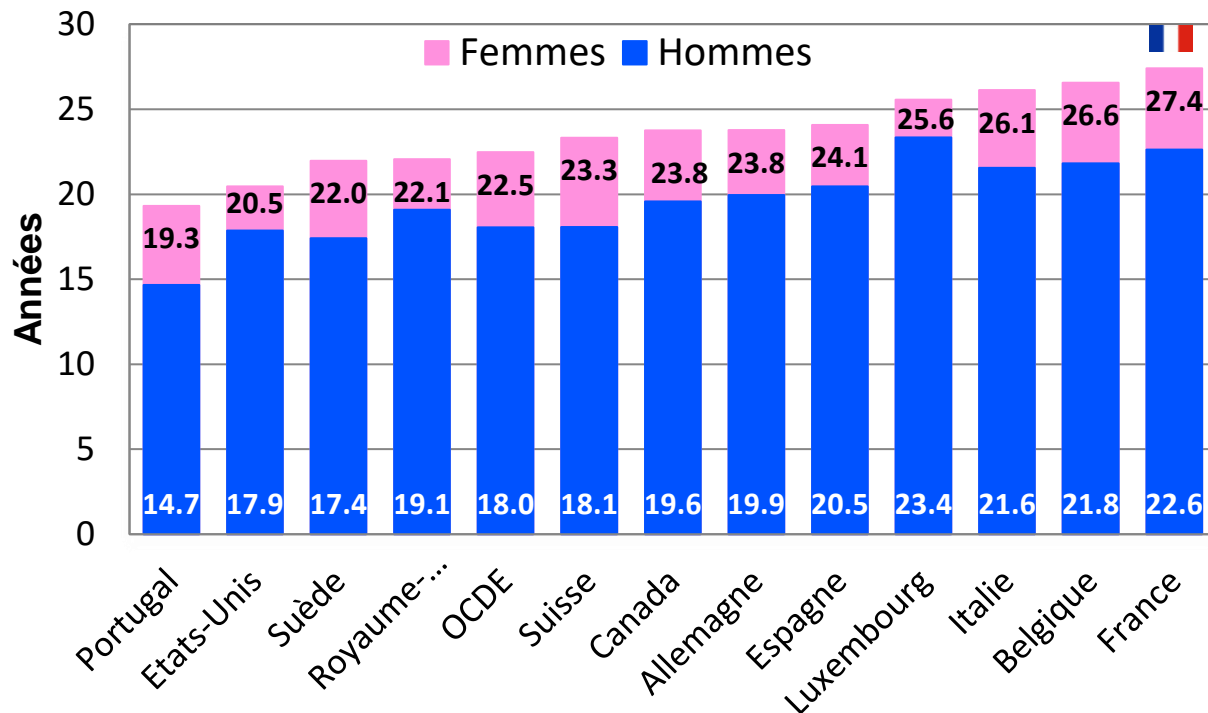


Réformes des retraites 2023 : comment ça marche ?

Commençons par quelques constats et un
état des lieux...

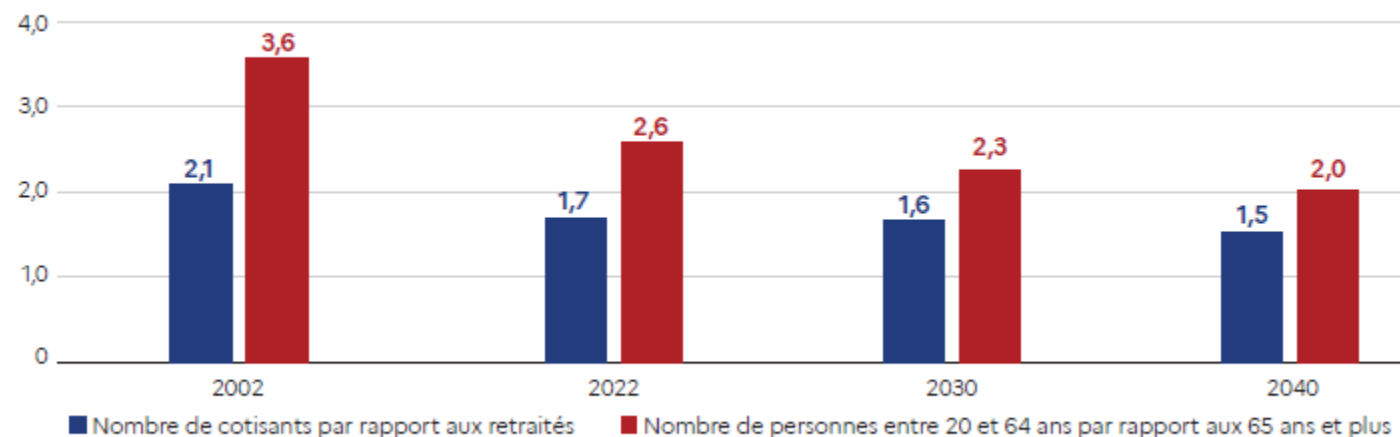


Pour rappel une France championne du monde de l'espérance de vie



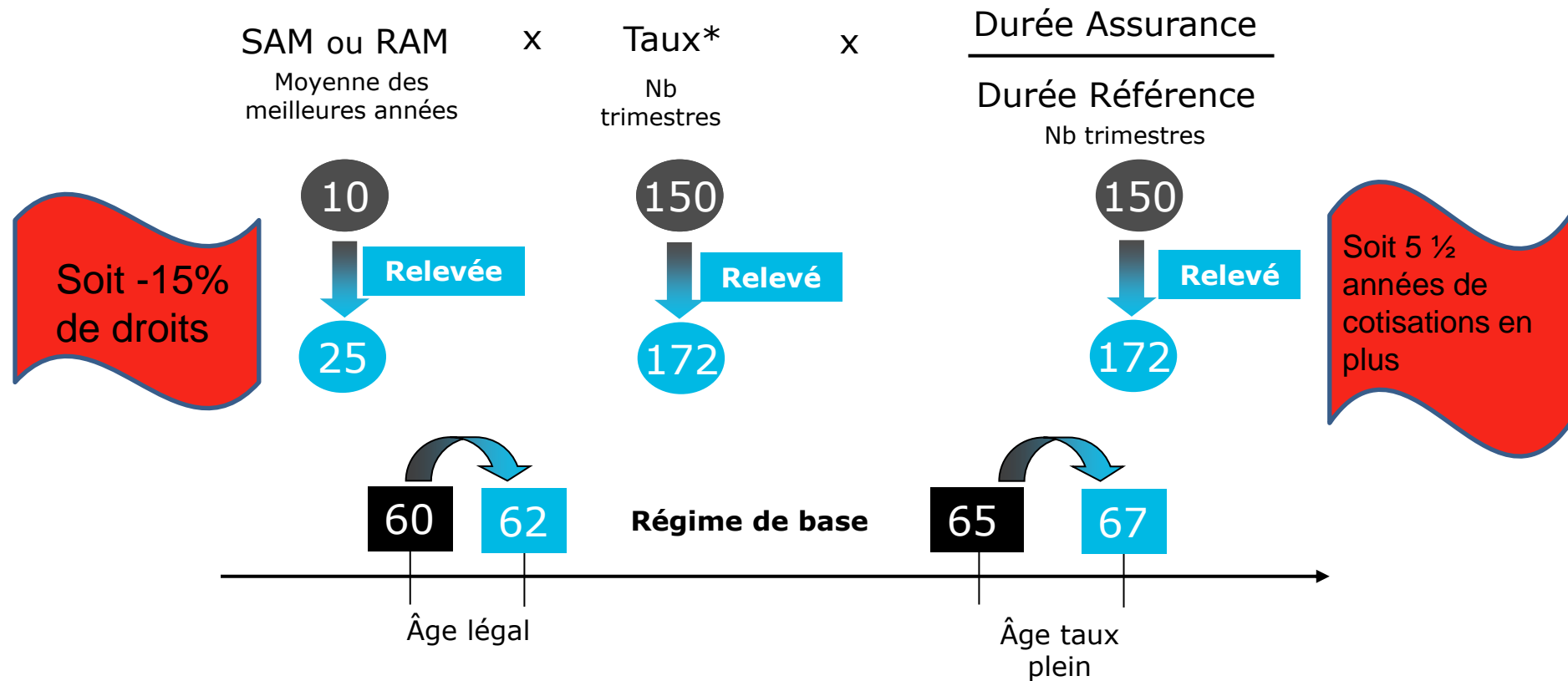
ayant pour effet de dégrader le ratio cotisants/retraités sur la durée...

Évolution du ratio démographique



Source : COR Rapport 2022, figure 2.8 (scénario de productivité de long terme de 1 %) et figure 1.10.

...ayant nécessité plusieurs réformes...en synthèse réformes 1993-2014...



**30 ans après la première réforme de 1993 , la
réforme des retraites de 2023 reste une réforme
paramétrique à la différence de la réforme du
régime universel par points abandonnée en 2020
qui se voulait systémique**





Qu'est-ce qui change ?

l'âge légal de départ à la retraite est
progressivement relevé
et la durée d'assurance pour taux
plein est accélérée



Relèvement de l'âge légal et accélération de la durée d'assurance

Pour les assurés nés à compter du 01.09.1961 :

- **l'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 62 à 64 ans à raison de 3 mois par génération dès le 01.09.2023 : l'âge légal sera donc de 64 ans en 2030 pour les assurés nés en 1968 et suivants**
- **la durée « cible » d'assurance requise pour obtenir le taux plein n'augmente pas mais est portée à 43 ans soit 172 trimestres dès 2027 au lieu de 2035 à raison d'1 trimestre supplémentaire / an au lieu d'1 trimestre tous les 3 ans**
- **la durée « cible » de 172 trimestres sera donc atteinte dès la génération née en 1965 au lieu de la génération née en 1973** dans la réforme de 2014

la DA pour taux plein à 172 trim est avancée de 8 années et le nouvel âge légal de 64 ans concernera les générations 1968 et suivantes

Année de naissance	Age légal < réforme	Age légal > réforme	DA pour tx plein < réforme	DA pour tx plein > réforme	Impact âge légal	Impact tx plein
1960	62	62	167	167	-	-
01.01.au 31.08.1961	62	62	168	168	-	-
01.09 au 31.12.1961	62	62 et 3 mois	168	169	+ 3 mois	+ 1 trim
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	168	169	+ 6 mois	+ 1 trim
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	168	170	+ 9 mois	+ 2 trim
1964	62 ans	63 ans	169	171	+ 1 an	+ 2 trim
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	169	172	+ 1 an et 3 mois	+ 3 trim
1966	62 ans	63 ans et 6 mois	169	172	+ 1 an et 6 mois	+ 3 trim
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	170	172	+ 1 an et 9 mois	+ 2 trim
1968	62 ans	64 ans	170	172	+ 2 ans	+ 2 trim
1969	62 ans	64 ans	170	172	+ 2 ans	+ 2 trim
1970	62 ans	64 ans	171	172	+ 2 ans	+ 1 trim
1971	62 an s	64 ans	171	172	+ 2 ans	+ 1 trim
1972	62 ans	64 ans	171	172	+ 2 ans	+ 1 trim
1973 et suivantes	62 ans	64 ans	172	172	+ 2 ans	-

Le libre arbitrage des majorations
de durée d'assurance
pour enfants est modifié



Le libre arbitrage des majorations de durée d'assurance pour enfants est modifié

	Avant réforme	Après réforme
Trimestres maternité	4 trimestres attribués à la mère pour chaque enfant (y compris enfant mort-né)	
Trimestres éducation et/ou d'adoption	4 trimestres qui peuvent être répartis au libre choix des parents dans les 6 mois qui suivent le 4 ^e anniversaire de l'enfant ou des 4 ans suivant la date d'adoption A défaut de choix, les trimestres sont attribués à la mère (ou partagés par moitié pour les parents de même sexe)	2 trimestres pour éducation ou adoption sont automatiquement attribuées à la mère Le libre arbitrage ne porte plus que sur 2 trimestres au lieu de 4 précédemment
Total trimestres maximum pour la mère	8	
Total trimestres minimum pour la mère	4	6

pour rappel, pour les enfants nés ou adoptés avant 2010, les majorations d'éducation et d'adoption ne se partagent pas et sont attribuées à la mère

Les majorations de durée d'assurance pour enfants sont revues

Par ailleurs :

- la loi prévoit que les **4 trimestres éducation** soient **garanties en cas de décès de l'enfant durant ses 4 premières années** ce qui n'était pas le cas jusque là
- et rajoute un nouveau cas de **suppression de trimestres éducation pour les parents condamnés pour violences sur enfants** (pour rappel, les parents qui ont été privés de l'autorité parentale par condamnation ne peuvent déjà pas bénéficier des trimestres pour éducation)

Une pension de réversion pour
orphelin est créée dans le régime
général



une pension de réversion pour orphelin est créée dans le régime général

- Pour rappel, en cas de décès des parents, la fonction publique ainsi que les régimes complémentaires (agirc.arrco, libéraux...) attribuent sous conditions **une pension de reversions aux orphelins**, ce qui n'est pas le cas du régime général
- La loi supprime cette lacune en créant une **pension de réversion pour orphelin dans le régime général** pour les enfants dont les parents sont décédés ou disparus

Et pour contribuer au maintien dans l'emploi des « séniors » et favoriser la reconversion professionnelle :

- le régime social des indemnités de rupture et de mise à la retraite est unifié



le régime social des indemnités de rupture et de mise à la retraite est unifié

- Pour rappel, **un employeur ne peut pas mettre un salarié à la retraite avant l'âge permettant une retraite à taux plein** soit 67 ans maximum aujourd'hui
- **Si le salarié a moins de 70 ans** , l'employeur doit suivre une procédure spécifique pour s'assurer de son consentement
- **Dés que le salarié atteint 70 ans** , l'employeur peut mettre d'office le salarié à la retraite sans avoir à respecter cette procédure

le régime social des indemnités de rupture et de mise à la retraite est unifié

- **La loi unifie le régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle avec le régime social des indemnités de mise à la retraite**
- La part exclue de cotisations sociales sera dorénavant soumise à une contribution forfaitaire **de 30 %** au lieu de l'assujettissement intégral aux cotisations sociales ou de l'assujettissement **au forfait social de 20 %** sur la part exclue de cotisations sociales précédemment appliqué selon que le salarié soit en droit de bénéficier d'une pension de retraite ou non
- Cette exonération de cotisations sociales se fera dans les limites déjà connues applicables aux indemnités de rupture du contrat de travail (cette exonération supprimera de fait l'assujettissement à la csg.crd)
- Le taux de la contribution patronale sur l'indemnité de mise à la retraite est par ailleurs **abaissée de 50 à 30 %** pour la part exclue de cotisations sociales

traitement social et fiscal des indemnités : en synthèse

	< le 01.09.2023	> le 01.09.2023
Indemnité de mise à la retraite	Contribution patronale de 50 % sur la totalité	Contribution patronale de 30 % sur partie exonérée de cotisations
	Exonérée de cotisations sociales , de csg.crds et d'IR dans certaines limites	
	Exemptée de forfait social	
Indemnité de rupture conventionnelle si le salarié n'est pas en droit de départ à la retraite	-	Contribution patronale de 30 % sur partie exonérée de cotisations
	Forfait social à 20 % sur part exonérée de cotisations	Exemptée de forfait social
	Exonéré de cotisations sociales, de csg.crds et d'IR dans certaines limites	
Indemnité de rupture conventionnelle pour salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite	-	Contribution patronale de 30 % sur partie exonérée de cotisations
	Assujettie à cotisations sociales et à csg.crds	Exonérée de cotisations et de csg.crds dans certaines limites
	Exemptée de forfait social	
	Soumis à impôt sur le revenu	



Qu'est-ce qui ne change pas ?

Maintien âge taux plein, maintien calculs
décote, surcote ,acquisition de trimestres...

Quels impacts suite relèvement âge légal ?



qu'est-ce qui ne change pas : âge taux plein, décote , surcote, acquisition de trimestre...

- L'âge de la retraite à taux plein est maintenu à **67 ans**
- Le seuil de rémunération pour valider **1 trimestre** est maintenu à **150 smic / h**
- Le taux de **décote reste fixée à 1,25 % / trim manquant** dans une limite 20 trimestres
- Les différents **taux de surcote sont maintenus** et toujours sans limite de durée

Pour rappel	Taux de surcote
Régime général et régimes alignés	1,25 % sur 50 % soit 0,625 %
Régime agricole MSA	1,25 % sur 100 % soit 1,25 %
Régime professions libérales	0,75 % sur 100 % soit 0,75 %
Régime CNBF	1,25 % sur 100 % soit 1,25 %

décote /surcote et relèvement âge légal : quels impacts ?

Vu que le **calcul de la décote est inchangé** (calcul le plus avantageux pour l'assuré) , ainsi que le **calcul de la surcote , le relèvement de l'âge légal à 64 ans et le maintien de l'âge taux plein à 67 ans aura les effets suivants** :

	Avant réforme	Après réforme
Décote maximale avant âge taux plein	20 trimestres manquants x 1,25 % = 25 %	12 trimestres manquants pour atteindre 67 ans x 1,25 % = 15 %
Surcote « maximale » avant 67 ans (même si pas de limite dans le temps)	20 trimestres au-delà de 62 ans x 1,25 % = 25 %	12 trimestres au-delà de 64 ans x 1,25 % = 15 %
Exemple : assuré avec taux plein à 62 ans Pension RO = 20 000 €	Surcote à 64 ans : 10 % x 20 K€ = 2 000 €/an	Surcote à 64 ans = 0 Soit 40 000 € de surcote perdues sur 20 ans



Quels amortisseurs à la réforme ?

Une surcote précédent l'âge
légal de départ à la retraite est
mise en place



une surcote précèdent l'âge légal de la retraite est mise en place

- En complément du dispositif de surcote déjà connu, la loi crée une **nouvelle catégorie de surcote** pour « compenser » les effets « négatifs » du fait du décalage de l'âge légal de 62 à 64 ans
- Le **taux de cette surcote sera le même que la surcote « classique » soit 1,25 % / trimestre entre 63 et 64 ans soit un taux maximal possible de 5 % sur cette période**
- **Sont concernés par cette surcote « dérogatoire » les parents** (notamment les mères de famille) **ayant validé au moins 1 trimestre pour maternité, éducation ou adoption**

Remarque : cette surcote « dérogatoire » viendra donc en complément de la surcote « classique » pour les assurés ayant atteint la durée de référence et qui poursuivent leur activité au delà de l'âge légal

L'ensemble des différents
dispositifs de départ anticipé
sont remaniés



L'ensemble des différents dispositifs de départs anticipé sont remaniés

La loi réunit au sein d'une disposition générique l'ensemble des dispositifs permettant un départ à la retraite avant l'âge légal : carrière longue, handicap, inaptitude, incapacité, C2P...

Concernant le départ anticipé pour carrière longue, la loi prévoit que le dispositif soit organisé en **4 bornes d'âge** qui seront déterminés par décret dont la plus élevée ne pourra excéder 21 ans; ces bornes seraient les suivantes :

- 16 ans pour un départ possible à partir de 58 ans
- 18 ans pour un départ possible à partir de 60 ans
- 20 ans pour un départ possible à partir de 62 ans
- 21 ans pour un départ possible à partir de 63 ans

Par ailleurs, à compter du 01.09.2023, le nombre de trimestres cotisés pour bénéficier du dispositif sera fixé à la durée de référence pour taux plein selon générations, soit un maximum de 172 trimestres suite au relèvement de l'âge légal.

la retraite anticipée pour carrière longue est remaniée

Avant réforme				
Année de naissance	Âge normal de départ	Âge de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Début d'activité (4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile des)
De 1961 à 1963	62 ans	58 ans	176	16 ans
		60 ans	168	20 ans
De 1964 à 1966	62 ans	58 ans	177	16 ans
		60 ans	169	20 ans
De 1967 à 1969	62 ans	58 ans	178	16 ans
		60 ans	170	20 ans
De 1970 à 1972	62 ans	58 ans	179	16 ans
		60 ans	171	20 ans
À partir de 1973	62 ans	58 ans	180	16 ans
		60 ans	172	20 ans

Conditions après réforme pour assurés nés à compter de 1968 avec nouvel âge légal de 64 ans mais à préciser par décret notamment pour les assurés nés avant 1968

Après réforme				
Année de naissance	Âge normal de départ	Âge de départ anticipé	Durée d'assurance cotisée	Début d'activité (4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile des)
À partir de 1968	64 ans	58 ans	172	16 ans
		60 ans	172	18 ans
		62 ans	172	20 ans
		63 ans	172	21 ans

L'ensemble des différents dispositifs de départs anticipé sont remaniés

Par ailleurs :

- **La retraite anticipée pour handicap est réaménagée** : les assurés en situation de handicap pourront toujours prétendre à un **départ anticipé au plus tôt à 55 ans** sous condition d'avoir obtenu une durée minimale de trimestres cotisés(la loi ayant supprimé la double condition de durée minimale à la fois cotisée et validée)
- **La retraite anticipée pour incapacité permanente (pénibilité) est maintenue à 60 ans** mais sous conditions
- **Et la loi instaure par ailleurs un nouveau cas de départ anticipé pour les assurés inaptes au travail** avec âge de maintien de départ à la retraite à **62 ans**
- **Et les trimestres d'assurance acquis dans le dispositif d'assurance volontaire des aidants (nouveau dispositif créé par la loi) seront pris en compte dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue**



Quels accélérateurs de retraite côté régimes obligatoires ?

Le cumul emploi-retraite intégral
devient producteur de droits



La cumul emploi retraite intégral ou « cumul emploi retraite total » devient producteur de droits

Pour rappel, les cotisations sociales sur CER qu'il soit intégral ou limité ne sont plus productives de droits suite à la réforme de 2014 pour les pensions ayant pris effet en 2015

- **La loi supprime cette règle** pour le CER intégral pour les pensions de vieillesse constituées à partir du 01.09.2023
- **le cumul emploi retraite intégral ouvrira droit à une seconde pension** dans les régimes de base mais dont le montant sera plafonné par décret
- si le salarié reprend une activité chez son dernier employeur la constitution des nouveaux droits à retraite sera subordonnée à un **délai de carence de 6 mois** depuis la liquidation de la 1° pension
- Cette seconde pension bénéficiera du taux plein mais sans aucune majoration ou surcote ou indemnité de départ à la retraite mais ouvrira droit à réversions
- **Toutes reprises d'activité après la liquidation de cette 2° pension ne constituera pas de droits supplémentaires** (en clair, **pas de 3° pension**)

La cumul emploi retraite intégral devient producteur de droits : en synthèse

CER intégral	Avant réforme	Après réforme
Conditions d'obtention	Aucun changement	
Délai d'attente entre reprise d'activité chez dernier employeur et liquidation 1° pension*	Aucun	6 mois
Création de nouveaux droits à retraite **	Non	Oui

* ce délai d'attente de 6 mois ne sera pas applicable aux assurés ayant liquidé leur retraite au plus tard 6 mois après la publication de la loi soit le 15.10.2023

** les médecins bénéficiant d'une exonération de cotisations en CER intégral (art 13 LFSS 2023) ne bénéficieront pas de la constitution de nouveaux droits

Par ailleurs, en complément des mesures déjà prises par la LFSS 2023, la loi prévoit en cas de crise de déplaçonner sous conditions le CER limité



En synthèse ?

Synthèse Réforme des retraites 2023

Retraite progressive ?

Cumul emploi retraite ? C2P pour départ retraite ?

Départs anticipés ? Décote / Surcote ? Rachat de trimestres ?

Relèvement de l'âge légal et accélération DR

MDA âge taux plein ? Surcote pour enfants ? MDA pour enfants ?

CER et PERO ? Retraite Progressive et PERO ?

CER et PERI ? PERI et « lever le pied » ?

Préretraite « assurance-vie » ?



Notre démarche ?

Objectifs du Droit à l'information et notre démarche ?

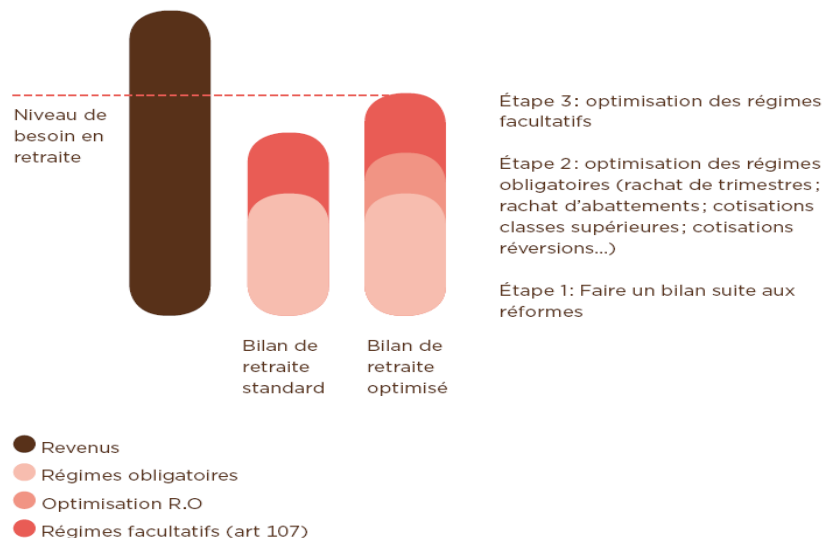
Rappel des 3 objectifs du droit à l'information

Les objectifs du droit à l'information sont de trois ordres :

- éviter aux assurés des pertes de droits, en les informant suffisamment en amont pour leur permettre de vérifier et, le cas échéant, rectifier les informations collationnées par leurs régimes de retraite ;
- informer les assurés de leurs droits connus des régimes, soit une vision rétrospective de leur carrière ;
- informer les assurés des droits qu'ils sont susceptibles d'acquérir, soit une vision prospective de leurs futurs droits à retraite.

Un droit à l'information renforcé par la réforme de 2023

Notre démarche en réponse avec cet objectif pour éviter la perte de droits et donc éviter la perte de chance



En conclusion :

Devoir de cotiser = Droit de savoir
Une réforme = Un Audit



Merci

