

Novembre 2023 : réforme des retraites seniors et pénibilité, où en sommes-nous ?

Aépect, votre expert habilité et organisme de formation agréé

Lors de l'examen du projet de loi de réforme des retraites, le Conseil constitutionnel avait déclaré non conformes six parties de la loi dont l'index senior ou le contrat de travail senior. Ces articles ont été supprimés du texte de loi. Il n'y a donc pas, actuellement, de mesures contraignant les employeurs à maintenir les seniors dans l'emploi. Le ministère du travail vient de remettre aux partenaires sociaux un document d'orientation « Sur le nouveau pacte de la vie au travail » en vue de négocier un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'emploi des seniors, le compte épargne-temps universel/CETU et les transitions professionnelles, en vue d'un projet de loi à déposer d'ici l'été. Ce document était attendu suite à la réforme des retraites.

Focus sur l'Emploi des seniors (55 – 64 ans) : un objectif de taux d'emploi de 65 % d'ici à 2030 : renforcement de la négociation de branche ou d'entreprise, aménagement des fins de carrière, préparation à la seconde partie de carrière. Le CDI senior et l'Index senior, pourraient ainsi refaire surface.

En corollaire, comment prévenir l'usure professionnelle liée à l'âge et à des conditions de travail pénibles durant la carrière ?

Les points clés de la réforme des retraites :

- L'âge légal est relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il atteindra la cible de 64 ans en 2030 (pour les salariés du secteur privé).
- La durée de cotisation pour bénéficier du taux plein ressort à 43 annuités ou 172 trimestres, avec un trimestre supplémentaire par année.

Année naissance	Age légal	Trimestres exigés
1960	62 ans	167
1/1 au 31/8 1961	62 ans	168
1/9/1961 au 31/12/61	62 ans et 3 mois	169
1962	62 et 6 mois	169
1963	62 et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 et 3 mois	172
1966	63 et 6 mois	172
1967	63 et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

La retraite anticipée pour carrière longue :

- Quatre paliers d'âge ont été créés (au lieu de deux auparavant) pour bénéficier d'une retraite anticipée : avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de :
 - Ses 16 ans pour un départ à partir de 58 ans ;
 - Ses 18 ans pour un départ à compter de 60 ans ;
 - Ses 20 ans pour un départ entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance ;
 - Ses 21 ans pour un départ à partir de 63 ans.
- La durée d'assurance cotisée minimum pour ouvrir le droit à la retraite anticipée correspond à la durée de cotisation requise pour obtenir le taux plein pour sa génération. Les périodes d'assurance réputées cotisées ne changent pas, mais deux nouvelles périodes ont été ajoutées :
 - 4 trimestres de la période d'affiliation à l'AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) ; cela concerne aussi la nouvelle AVA (assurance vieillesse des aidants) ;
 - 4 trimestres d'apprentissage achetés pour compléter la période d'apprenti.

La réforme s'applique à partir du 1^{er} septembre 2023. Toutefois, les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963, ayant leurs cinq trimestres jeune l'année de leurs 20 ans, et 168 trimestres cotisés avant le 1^{er} septembre 2023, ont droit à la retraite anticipée carrière longue sur demande.

Les autres cas de retraite anticipée :

1. **La retraite anticipée des travailleurs handicapés** : des conditions d'accès assouplies. La condition de durée d'assurance (trimestres validés) est supprimée. Celle des trimestres cotisés concomitants au handicap d'au moins 50 % de taux d'incapacité, ainsi que les conditions d'âge de départ à compter de 55 ans restent inchangées. Le taux d'incapacité de 80 % a été abaissé à 50 % pour saisir la commission ad hoc au moment du départ à la retraite, pour faire reconnaître rétroactivement des périodes lacunaires.
2. **La retraite anticipée pour incapacité permanente** permet un départ à 60 ans pour les victimes d'un AT-MP ayant entraîné une incapacité permanente d'un taux d'au moins 20 % et ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Pour les victimes justifiant d'une incapacité permanente entre 10 et 20 % en lien avec une exposition aux facteurs de pénibilité, l'âge de départ est possible 2 ans avant l'âge légal. La condition de durée d'exposition reste à 17 ans.
3. **Le remplacement de la pension d'invalidité par la retraite pour inaptitude est maintenu à 62 ans.** La retraite est calculée au taux plein quel que soit le nombre de trimestres d'assurance retraite, c'est-à-dire au taux maximum de 50 % du salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Le titulaire d'une pension d'invalidité qui poursuit une activité professionnelle continue à percevoir sa pension d'invalidité. La retraite pour inaptitude reste à 62 ans. Les assurés reconnus inaptes au travail conservent le droit à la retraite 62 ans : c'est une retraite anticipée au titre de l'inaptitude. Il en est de même pour les titulaires d'une AAH (allocation aux adultes handicapés).

Les points pénibilité ouvrent droit à une majoration de durée d'assurance.

- Les trimestres acquis au titre du compte professionnel de prévention (C2P) ne peuvent être utilisés plus de deux ans avant l'âge légal. Les trimestres acquis au titre de cette majoration sont désormais réputés cotisés et sont pris en compte dans la durée d'assurance servant au calcul de la retraite. Le nombre maximal de points pouvant être acquis au cours de sa carrière n'est plus plafonné.
- **Évolution des valeurs limites d'exposition (VLE) des facteurs de risques alimentant le C2P : les seuils d'exposition au travail de nuit passent de 120 à 100 nuits par an et de 50 à 30 nuits par an pour le travail de nuit en équipes successives alternantes.**

La retraite progressive reste possible deux ans avant l'âge légal de départ, toujours sous conditions :

- Justifier d'une durée de cotisation de 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base, et exercer une activité salariée à temps partiel comprise entre 40 et 80 % d'un temps complet.
- Le Code du travail est modifié : la demande à l'employeur passera par un courrier recommandé au moins deux mois avant la date d'effet. L'employeur aura deux mois pour répondre.

Vous êtes né :	Vous pouvez partir en retraite progressive à partir de :
Avant le 1 ^{er} septembre 1961	60 ans
Entre le 1 ^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1961	60 ans et 3 mois
En 1962	60 ans et 6 mois
En 1963	60 ans et 9 mois
En 1964	61 ans
En 1965	61 ans et 3 mois
En 1966	61 ans et 6 mois
En 1967	61 ans et 9 mois

L'assurance vieillesse des aidants (AVA) extrait les droits à la retraite pour les aidants de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

L'AVA sera attribuée : « aux parents d'un enfant en situation de handicap ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligible à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ; aux aidants ne cohabitant pas avec la personne aidée, afin de mieux s'adapter aux évolutions des modes de vie et des configurations sociales ; aux aidants n'ayant pas de lien familial avec la personne aidée. »

Ont droit à l'AVA dès septembre 2023 :

- Les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale ;
- Les bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant ;
- Les bénéficiaires du congé de proche aidant ;
- Les travailleurs non-salariés interrompant leur activité pour s'occuper d'une personne handicapée ou en manque d'autonomie ;
- Les personnes ayant la charge d'un enfant handicapé à 80% ;
- Les personnes apportant leur aide à un adulte handicapé.

Cotisation AT-MP : certaines entreprises hésitent à embaucher des salariés seniors, car s'ils déclarent une maladie professionnelle liée à une exposition passée, le coût de cette maladie professionnelle se répercute sur leur taux de cotisation AT-MP. La loi autorise la modification par décret. Selon les dernières informations, les modalités du dispositif seront déterminées par les partenaires sociaux.

Prévention de l'usure professionnelle :

Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) est créé* afin d'améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » : port de charges lourdes, postures pénibles ou vibrations mécaniques.

- Placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) où siègent les partenaires sociaux, il est doté d'un milliard d'euros sur cinq ans.
- Ce fonds financera des démarches de prévention et de sensibilisation au niveau des entreprises comme au niveau des branches. Les décrets précisent les modalités de fonctionnement du Fonds. Ses orientations et la répartition de ses crédits seront définies par la branche AT-MP, qui établira une cartographie des métiers exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Les branches professionnelles seront associées au dispositif d'identification de ces métiers. Le code du travail est modifié. Les expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^{er} du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (postures pénibles, vibrations mécaniques, manutentions manuelles de charges) sont source d'usure professionnelle, en particulier de troubles musculo-squelettiques qui représentent plus de 87 % des maladies professionnelles reconnues chaque année. (*source : site internet du ministère du travail*).
- La commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) qui gère ce fonds détermine, chaque année avant le 15 septembre, pour l'année à venir les orientations qui encadrent l'attribution des financements du Fipu (art. R221-9-1 nouveau du Code de la sécurité sociale). Par exception, les orientations 2023 et 2024 sont déterminées au plus tard le 31 octobre 2023 et le budget annuel d'intervention du fonds pour les exercices 2023 et 2024 est approuvé au plus tard le 15 novembre 2023. La commission peut modifier les orientations du fonds pour l'année 2024 avant le 30 mai 2024 pour tenir compte de la conclusion des accords de branche listant les métiers exposés à des facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques – ou facteurs de risques ergonomiques) (décret n° 2023-759 du 10 août 2023, article 4).

Amélioration du compte professionnel de prévention (C2P) :

- Le nombre de points acquis sur un C2P augmente désormais proportionnellement au nombre de facteurs de risques auxquels un salarié est exposé. Par exemple, un salarié qui est exposé simultanément à trois facteurs de risques acquiert 12 points par an, soit 1 point par trimestre d'exposition pour chacun des risques.
- Chaque point permet à un salarié d'alimenter son compte personnel de formation de 500 euros (contre 375 euros, avant le 1^{er} septembre 2023). Dix points permettent à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois (au lieu de 3 mois, avant le 1^{er} septembre 2023).

*Décrets 2023-759 et 2023-760 parus au Journal officiel le 11 août pour une application dès le 1^{er} septembre 2023 des dispositions renforçant la prévention de l'usure professionnelle prévues à l'article 17 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Rappelons que la pénibilité se caractérise par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (associée à des valeurs limites d'exposition et à des durées d'exposition) liés à des « contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail ». Le terme « pénibilité » a été remplacé par l'expression « risques professionnels » dans le Code du travail en renvoyant à l'article L. 4161-1.

10 facteurs de risques figurent dans le Code du travail (article L. 4161-1) :

Les contraintes physiques marquées

- 1 Manutentions manuelles de charges
- 2 Postures pénibles
- 3 Vibrations mécaniques

L'environnement physique agressif

- 4 Agents chimiques dangereux
- 5 Activités exercées en milieu hyperbare
- 6 Températures extrêmes
- 7 Bruit

Les rythmes de travail

- 8 Travail de nuit sous certaines conditions
- 9 Travail en équipes successives alternantes
- 10 Travail répétitif.

Seuls 6 facteurs (associés à des valeurs limites d'exposition) permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) : activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif. Rappelons que le C2P peut être utilisé pour financer des heures de formation, travailler en temps partiel sans perte de salaire, partir plus tôt à la retraite, opérer une reconversion professionnelle.

D'autres leviers d'action à disposition : la négociation de la prévention des facteurs de risques professionnels incluant les risques dits ergonomiques.

La prévention des effets des facteurs de pénibilité est un objet de négociation depuis la loi « Pour le renforcement de la prévention en santé au travail » dite loi Santé du 2 août 2021.

Ainsi, la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17*peut également porter sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels prévue à l'article L. 4161-1**.

Un accord conclu sur ce thème dans le cadre du présent article vaut conclusion de l'accord mentionné à l'article L. 4163-3***.

Ce thème de négociation intègre les risques professionnels dits ergonomiques cartographiés dans chaque branche professionnelle dans le cadre du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) nouvellement créé.

* Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

**L'article L. 4161-1 liste les facteurs de risques professionnels

*** Section 1 Code du travail : Obligations de déclaration relatives à certains facteurs de risques professionnels (Art. L4163-1 à L4163-3).