

CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

/ 9^o ÉDITION /

LES ESSENTIELS DE LA RETRAITE

17 OCTOBRE
2022

9H00
16H00

Présenté par :

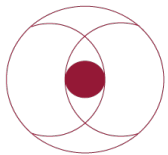
ARIAL CNP ASSURANCES

Filiale des groupes



AG2R LA MONDIALE

FranceRetraite.



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

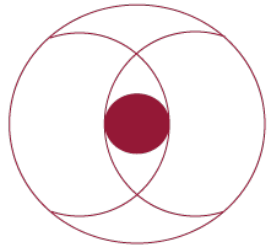
BIENVENUE !

Pour cette journée

Club RH 360

LES
ESSENTIELS
DE LA
RETRAITE

La retraite
une question
de choix !



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

PLÉNIÈRE

Réforme des retraites, regards croisés

Présentée par **Christine SINGER**

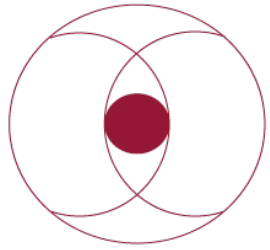
Avec la participation de :

Nicolas Marques

Directeur Général
de L'institut Economique Molinari

Frédéric Roullier

Directeur Produit Retraite
Agirc-Arrco



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

TABLE RONDE

La transformation des articles 83 en PER obligatoires

Retour d'expériences clients depuis la Loi Pacte

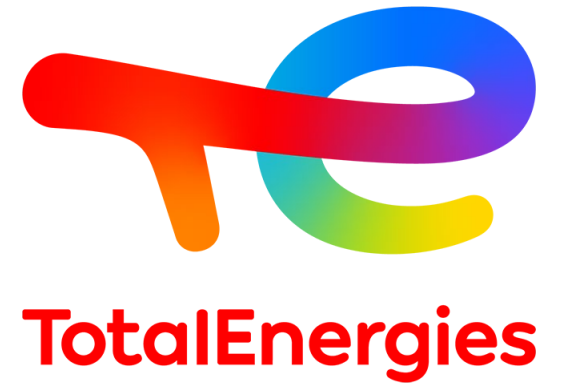
Présentée par **ARIAL CNP ASSURANCES**

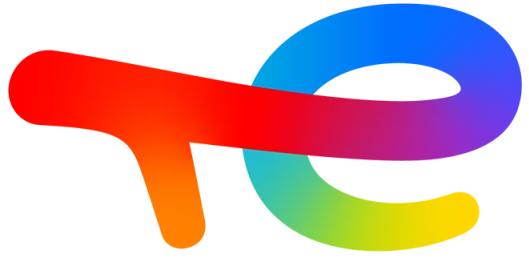




La parole à

Benoît Sibout





TotalEnergies

La pactisation des dispositifs épargne retraite chez TotalEnergies

- Retour d'expérience

Avant
1^{er} janvier 2022

Depuis le
1^{er} janvier 2022

Epargne Retraite

Cotisations
obligatoires

Adhésion
facultative

**RECOSUP
(art 83)**

PERCO



~~RECOSUP~~

~~PERCO
gelé~~

PERO

PERCOL

Transfert
Collectif automatique

Transfert
sur demande

Arial CNP

Epargne Salariale (bloquée 5 ans)

(bloquée 5 ans)

Adhésion facultative

PEC

PEGT



~~PEC~~

PEGT

- Avoirs du PEC au 31/12/2021 transférés dans le PEGT
- Abondement du PEC réalloué au PEGT (tranche supplémentaire abondée pour le périmètre SSC)

Amundi ESR

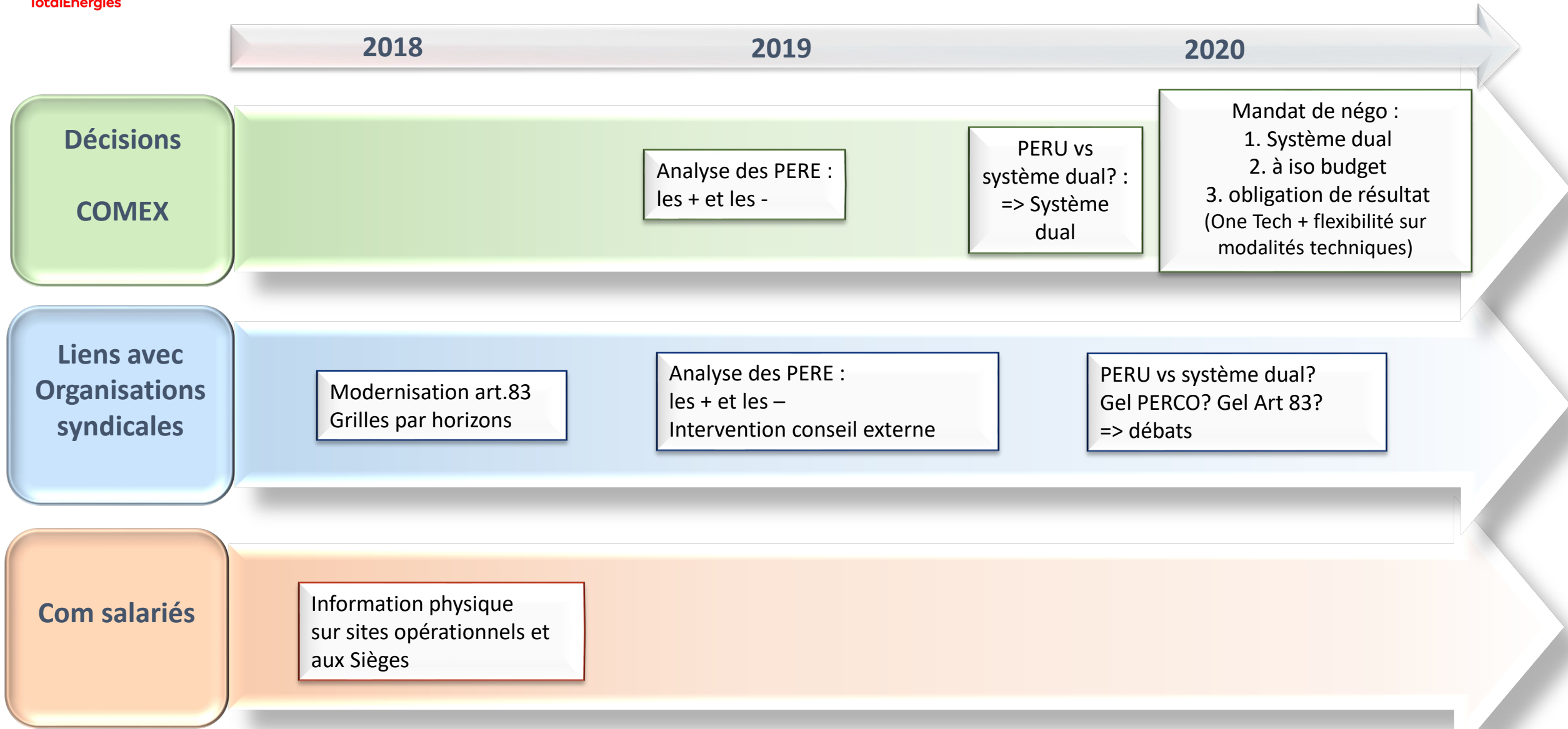
Encours : 0,4 G€

1 G€

2 G€

PEG-A : 5 G€

LA PHASE DE REFLEXION / PREPARATION



Mandat de négo :

1. Système dual
2. à iso budget
3. obligation de résultat (One Tech + flexibilité sur modalités techniques)

LA PHASE DECISION et MISE EN OEUVRE

2021

2022

Décisions

COMEX

Mini budget accordé pour favoriser signature

1 janv 22
création PERCOL
et PERO

Mars 22
transfert
art.83 => PERO

Liens avec
Organisations
syndicales

Fev - mars 2021
Négo : 4 séances
d'une journée

Avril 2021 : Signature Accord
PERCO + PERCOL
PERO (3 grilles + 100% € + gestion libre + PME)
Hausse abondements PERCOL + partage gain
forfait social PERO

Com salariés

Avril 21
Annonce
signature
accord Intranet

Sept 21
Plaquette
accord +
Brochure PERO
+ guide de
l'assuré PERO

Sept-Oct 21
Webinaires
« présentation de
l'ensemble de l'accord »
+ Q&A

Dec 21
Info gest paye +
Diverses com ACA
(choix gest fin, ...)

Jan 22
Webinaires Focus
modalités PERO
+ Q&A et vidéos
Intranet

Oct 22
Relance
sur choix
gest fin

Perspectives et pistes de réflexion

- Adaptation gouvernance CSER suite bascule vers FRPS ?
- Mise en place d'un agrégateur complet sur ensemble épargne salariale et retraite ?
- Bascule à terme vers un PERU ?
- Réforme des retraites : éventuel PERO catégoriel (cf 3 PASS+) ?



La parole à

Sandrine
LAGRAVIERE



ETAT DES LIEUX AVANT LA TRANSFORMATION

- Mise en place du **régime à cotisations définies** (art 83) en 1996
- Environ 6 200 salariés actifs
- Régime non catégoriel
- Taux de cotisation ; 6.5 % (répartition 50 % / 50 % sal/pat)
- pas de PERCO

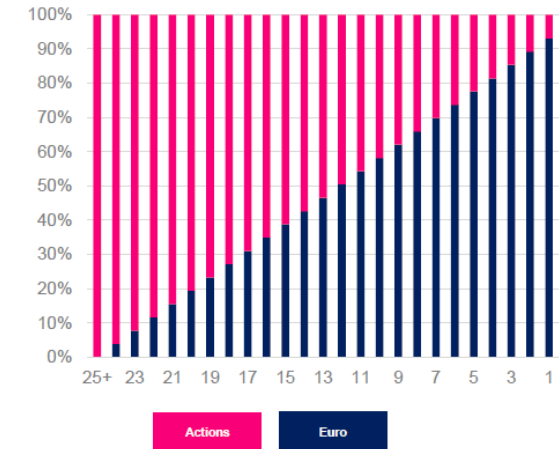
Cotisations : Deux profils d'investissement proposés aux salariés :

- **Profil Sécurisé** : 100 % support en euros par défaut
- Profil piloté investi à 100 % supports en UC actions

Versements volontaires : l'offre de placement est complétée d'une **gestion libre** où le salarié peut placer en **fonds euros et UC** selon la pondération de son choix :

- Fonds Euros
- Vanguard Global Stock Index
- Vanguard European Stock Index
- Fidelity Institutional Emerging Markets

Profil piloté - Art 83



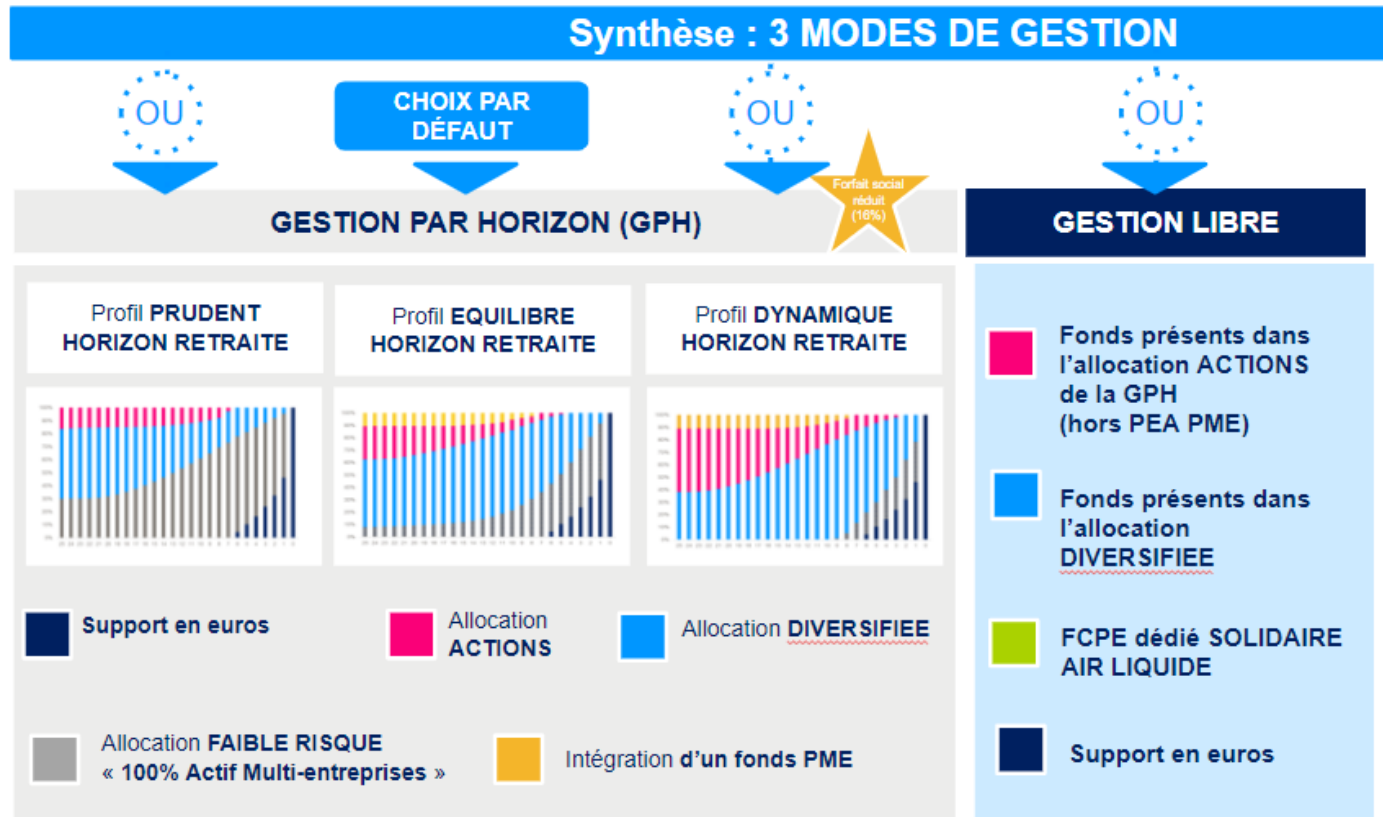
CONSTAT :

- près de 90 % des actifs sont investis en Fonds Euros
- performance du Fonds en Euros qui baisse
- très peu de versements volontaires
- 1 salarié sur 2 n'a pas ouvert son espace client

OBJECTIFS

- Inciter les salariés à un **investissement adossée sur la durée de placement** (grilles à horizon) avec de **meilleures espérances de rentabilité**
- **Conserver le Fonds sécurisé en Euros** pour les salariés qui le souhaitent
- Elargir le nombres de supports
- Profiter des **améliorations de la loi PACTE**
 - Transformer des congés en versement facultatif (dans la limite de 10)
 - Pouvoir récupérer en capital les versements volontaires
 - Élargir les possibilités de rachat anticipé (Achat résidence principale...)
 - Bénéficier d'un forfait social à 16% au lieu de 20 %
- Simplifier les accès en bénéficiant de la **plateforme commune ARIAL CNP NATIXIS** de pour les placements du PERO et de l'Épargne Salariale

SUPPORTS APRÈS LA TRANSFORMATION



CHRONOLOGIE

- **Courant 2019**
Réflexion du conseil de surveillance sur le dispositif (aidé par un cabinet de conseil)
- **4ème trimestre 2019**
Etablissement du cahier des charges et de l'appel d'offres avec le conseil de surveillance
- **1er trimestre 2020**
Appel d'offres, Pré-sélection et audition de 5 prestataires
- **2ème trimestre 2020**
 - Choix du prestataire
 - Révision de l'accord avec les OS
 - Information des instances
 - Rédaction du nouvel accord
 - Signature du contrat
- **4ème trimestre 2020**
Organisation de la communication aux DRH et salariés
- **1er trimestre 2021**
Communication aux salariés

18 MOIS DE PROCESSUS

COMMUNICATION AUX SALARIÉS

newsletter

4ème trimestre 2020 :

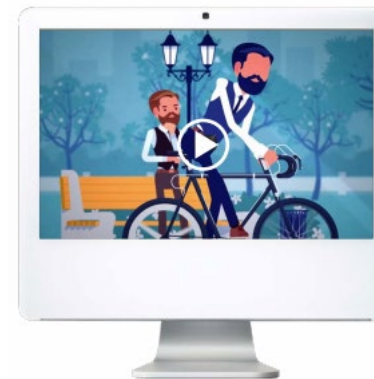
- Mail d'information sur le changement
- Newsletter explicative (qu'est ce qu'un Plan d'Épargne Retraite, les étapes du changement...)
- Webinaire
- Guide salarié



Vidéos sur les thèmes suivants :

- Le PER : un véhicule universel de l'Épargne Retraite
- La Gestion Pilotée par Horizon
- Les Versements Volontaires
- Les Prestations aux moments du départ en retraite

LE PER : véhicule universel de l'épargne retraite pour les salariés d'AIR LIQUIDE



Passage PACTE au 1er janvier 2021

Repères

III - Concrètement, quels changements pour vous, salariés ?

1 - Demain, vous aurez d'autres opportunités de placements

Vous aurez ainsi le choix entre :

- 3 grilles pilotées à horizon retraite, avec un principe de sécurisation des actifs plus ou moins rapide (Prudente, Équilibre et Dynamique).
- Une gestion libre avec plusieurs fonds communs de placement, un Fonds Euros et un Fonds Solidaire (commun au plan d'Épargne Entreprise).

La **gestion pilotée** devient le mode de gestion financière par défaut (modèle Équilibre). Mais vous gardez la capacité de choisir tout autre support.

Bonne nouvelle !
Dans le cadre de notre gestion financière, les opérations de vente d'actifs financiers du Fonds Euros qui se sont déroulées en juillet dernier ont permis de dégager une plus-value d'environ 35 millions d'euros. Cette plus-value viendra **augmenter la rentabilité annuelle** du Fonds Euros estimé à environ 240 millions au 30/09/2020 pendant les 5 prochaines années (disponible dans la gestion libre et dans les grilles à horizon retraite).

"Les cotisations restent inchangées"

2 - Les autres bénéfices

Vos remboursements
En plus des versements volontaires déjà possibles dans l'actuel régime, vous bénéficierez de nouvelles possibilités :

- Placement des sommes issues de votre intéressement/participation.
- Transformation de jours de congé (limité à 10 par an).

Vos prestations
Vous disposerez de nouvelles options de choix de rente : rente avec option dépendance, à trimestres garantis, capital décès...

Sortie en capital
Vous aurez également la possibilité de récupérer en capital les sommes issues des versements volontaires.

Débloccage anticipé
Les possibilités de débloccage anticipé s'élargissent à l'achat d'une résidence principale (pour les sommes issues des versements volontaires).

Portabilité
Vous pourrez transférer les sommes vers un autre plan épargne retraite en cas de départ du groupe avant la retraite.

Période d'épargne
de l'adhésion jusqu'au départ en retraite

Cotisations salarié → **RETRAITE** ← **Cotisations employeur**

Transferts des sommes issues de votre intéressement/participation
Transformation de jours de congé (maximum 10 par an)

→ **La retraite**

Après la liquidation des retraites sécurité sociale et complémentaire, vous pourrez bénéficier d'une rente viagère (versement d'une pension mensuelle)

Vous bénéficiez de nouveaux avantages

- Nouvelles options de rentes
- Portabilité de votre capital vers un autre plan épargne retraite en cas de départ du Groupe avant la retraite
- Possibilité de récupérer en capital (sommes issues de vos versements volontaires)
- Débloccage anticipé en cas d'achat d'une résidence principale (sommes issues de vos versements volontaires)

NOUVEAUX BÉNÉFICES

AIR LIQUIDE
DANS LE GROUPE

COMMUNICATION AUX SALARIÉS

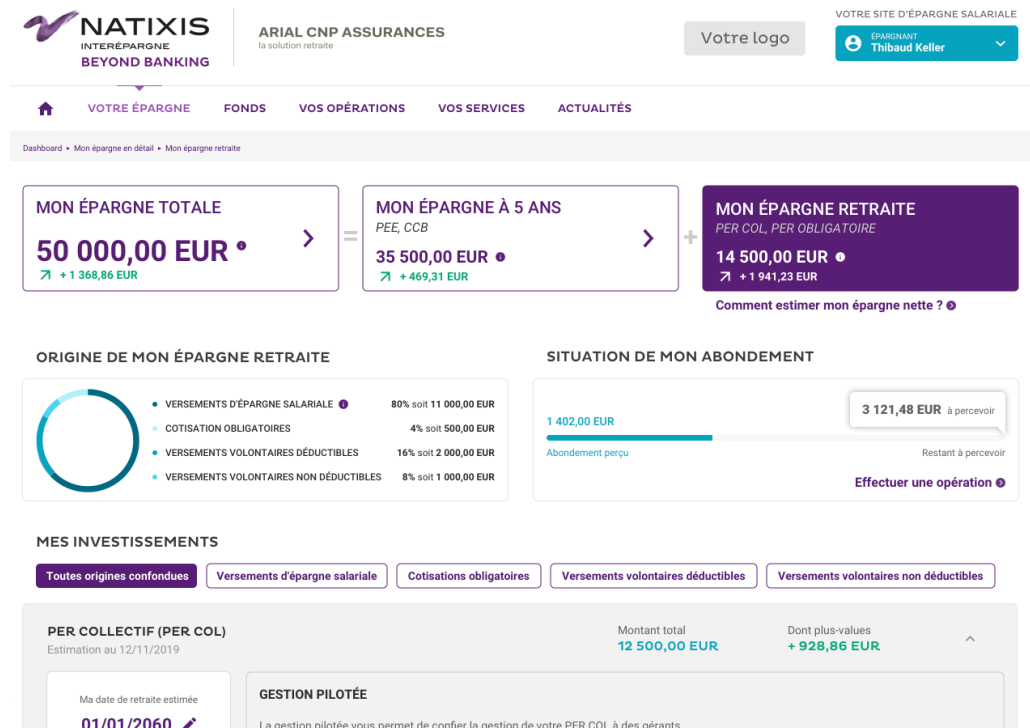
Passage PACTE au 1er janvier 2021

- **Janvier 2021** : Mail aux salariés les invitant à se connecter à leur espace personnel et à **personnaliser leurs choix** : support d'investissement / désignation bénéficiaires
- **Entre janvier et fin février 2021** : Plusieurs relances
- **Février 2021** : Investissement des cotisations sur les nouveaux supports
- **Mars 2021** : Transferts collectifs des avoirs constitués avant 2021 dans les nouveaux supports selon la grille de correspondance établie

plus de 50 % des salariés ont validé un choix de placement sur la plateforme

45 % ont confirmé la grille par défaut
53 % ont choisi une autre grille
2 % sur une gestion libre en UC ou fonds euros

PLATEFORME COMMUNE CAMPAGNE PLACEMENT JOUR CET DANS LE PERO



Principe : possibilité de placer jusqu'à 10 jours de CET (ou congés non pris) par an dans son PERO

Campagne d'interrogation des salariés gérée par Natixis

16 % des salariés éligibles ont placé des jours

Environ 3300 jours convertis en 2021



ANIM'ACTION

Au cœur des impacts du choix
entre l'Article 82 / L137-11-2

Arial CNP Assurances

Présentation des intervenants



**Christine
SINGER**

Juge



**Sébastien
LANGLOIS**

Avocat de la partie
L 137-11-2



**Louis
LINYER**

Avocat de la partie
Article 82



**Et vous tous,
les jurés !**

Déroule du procès

2 temps

Plaidoiries croisées des
deux avocats

1

Décision des jurés

2



ANIM'ACTION

Rappel du contexte

Rappel du contexte par **Mme le juge Singer**

Article L137-11 du code de la Sécurité Sociale

- L'Ordonnance n°2019-697 du **3 juillet 2019** précise que :
 - les anciens régimes à droits aléatoires Art39 doivent être fermés,
 - les droits soient figés au 31 décembre 2019

Quelles solutions retraite de remplacement ?



ANIM'ACTION
Plaidoiries

Qui peut être concerné ?



Peuvent être des salariés ou des mandataires sociaux, sans nécessité de constituer une catégorie objective pour le L 137 11 – 2 avec cependant un régime de retraite universel qui coexiste dans l'entreprise

Peuvent être des salariés ou des mandataires sociaux, sans nécessité de constituer une catégorie objectivement défini au sens de la SS pour l'article 82

De quels droits de retraite parle t-on ?



- Les droits sont attribués / versés sous forme de rente viagère au départ en retraite pour le L 137 11-2
 - Sont plafonnés à 3% par an de la rémunération annuelle, sous condition de performance pour les salariés et les mandataires sociaux dont la rémunération dépasse 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)
 - Représentent cumulativement 30% maximum de la rémunération des salariés
 - Sont définitivement acquis par les salariés, que ceux-ci restent ou non à l'effectif de l'entreprise, avec cette mesure, on a définitivement mis de côté le principal inconvénient de l'article 39 ancienne version
-
- Sont attribués / versés sous forme de rente viagère au départ en retraite ou en capital pour l'article 82
 - Sont définitivement acquis par les salariés, que ceux-ci restent ou non à l'effectif de l'entreprise

Comment les mettre en place ?



Décision unilatérale ou accord collectif avec besoin de les évaluer tous les ans pour apprécier le financement pour le L 137 11 -2

Décision unilatérale ou accord collectif pour l'article 82

Quelle gestion financière possible ?



Une gestion financière optimale offrant des perspectives d'autofinancement (L 137 11-2)

La gestion financière à la main de l'assuré pour l'article 82

Quelle fiscalité ?



La fiscalité reste attractive (ni IR, ni charges sociales pour le salarié avant la retraite, charges sociales patronales remplacées par un taux forfaitaire pour l'employeur) mais une rente imposable avec des prélèvements sociaux croissants en fonction du montant de la rente (L 137 11-2) pour le retraité

L'article 82, c'est du sursalaire : IR et charges sociales (salariales et patronales) dans la limite des plafonds. En revanche, droits de retraite complémentaires possibles et fiscalité attractive à la sortie (capital et rentes comprises)



ANIM'ACTION

Article 82 VS L137-11-2

Décision des jurés

?

Votez pour la meilleure plaidoirie !



La plaidoirie : L 137-11-2

66%

La plaidoirie : Article 82

34%

Comparatif Article 82 vs L 137-11-2

À nuancer par le juge de paix SINGER



Âge des bénéficiaires



Impact de la gestion financière en phase de constitution

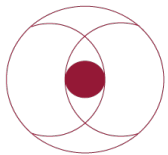


Salaire des bénéficiaires



ANIM'ACTION

La solution retraite



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

/ 9° ÉDITION /

LES ESSENTIELS DE LA RETRAITE

DEUXIÈME PARTIE

17 octobre 2022

14H00

16H00

Présenté par :

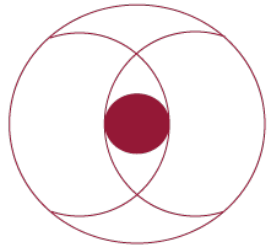
ARIAL CNP ASSURANCES

Filiale des groupes



AG2R LA MONDIALE

FranceRetraite.



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

DÉCRYPT'ACTU

Actualités juridiques en matière de retraite

Présenté par **Catherine MILLET-URSIN**



14h00 - 14h30

Sommaire : L'actualité juridique octobre 2022

1. **La réforme des retraites**
2. **La charte pour l'emploi des seniors**
3. **La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière**
 - Rappel de la notion (principe et évolutions historiques) ;
 - Evolutions juridiques récentes ;
 - Focus sur le maintien des cotisations des salariés en retraite progressive sur un salaire à temps plein.
4. **La rupture conventionnelle du contrat de travail des seniors : une attention particulière nécessaire**



1. La réforme des retraites

La fin de carrière et la gestion des seniors : 1^{re} étape de la réflexion sur la réforme des retraites annoncée

Nouveautés : Première réunion de concertation le 5 octobre 2022 entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux

Calendrier des discussions jusqu'à la mi-décembre :

- 10 octobre 2022 : début des réunions bilatérales
- Mi-décembre 2022 : remise des conclusions formalisées
- un projet de loi adopté d'ici à la fin de l'hiver 2023



1. La réforme des retraites

Emploi des seniors & Prévention de l'usure professionnelle

- Les freins au maintien ou au retour à l'emploi des seniors ;
- La prévention de l'usure professionnelle ;
- Les départs anticipés ;
- La lutte contre les discriminations liées à l'âge.

Questions d'équité & de justice sociale

- La problématique des petites pensions et pensions minimales
- Les dispositifs de solidarité
- L'avenir des régimes spéciaux

Equilibre du système

- Les besoins de financement du système.
- Les leviers et modalités de rééquilibrage du système financier.



2. La charte pour l'emploi des seniors

Placé sous le Haut Patronage de la Secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable, 32 entreprises ont signé le 10 mars 2022 le premier acte d'engagement inter-entreprises concernant la place des collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans en entreprise, à l'initiative du Groupe L'Oréal et du Club Landoy.

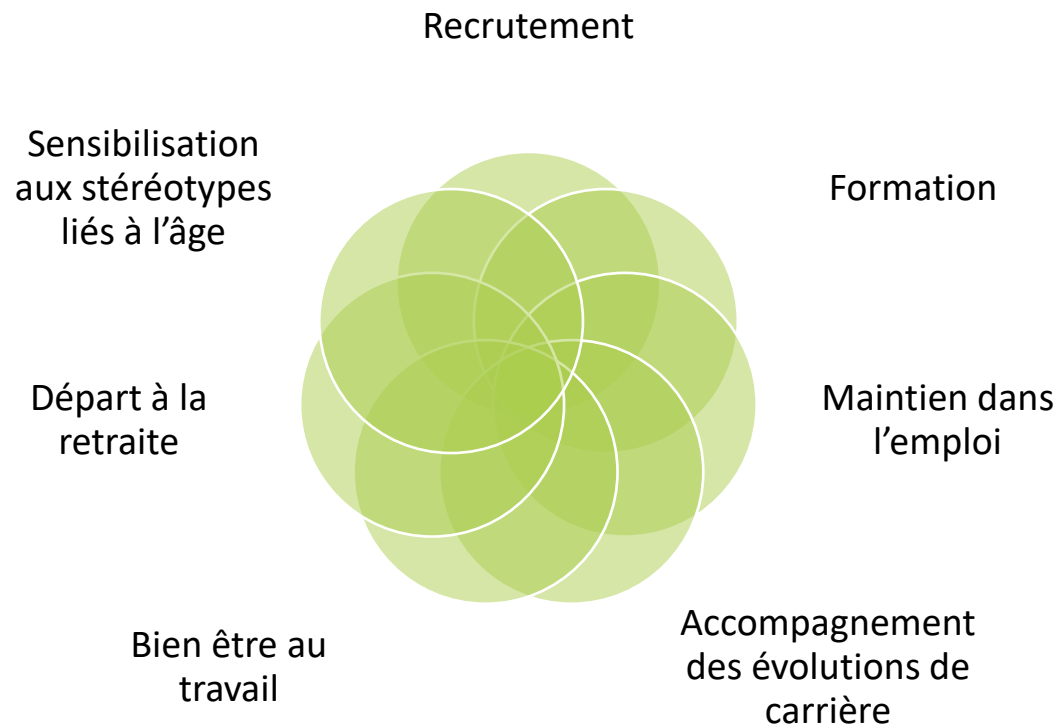
Les 32 entreprises signataires



2. La charte pour l'emploi des seniors

- Acte d'engagement sur la place des collaborateurs de plus de 50 ans en entreprise

Cet acte inédit se décline en 10 engagements clefs autour des thèmes suivants :



2. La charte pour l'emploi des seniors

10 engagements clefs

1. **Communiquer** à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. **Sensibiliser** à l'importance du bien **vivre ensemble**, à **la force de l'intergénérationnel** et **lutter contre les stéréotypes liés à l'âge** dans le respect des valeurs de l'entreprise.
2. **Agir en toute bienveillance et respect** avec l'ensemble de nos collaboratrices et nos collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.



2. La charte pour l'emploi des seniors

10 engagements clefs

3. **Accompagner le développement des compétences** et **encourager** les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de **développement de leur employabilité** et à s'ouvrir à de **nouvelles perspectives de carrière**.
4. **Recruter** des personnes à toutes les étapes de leur carrière, offrir des opportunités **tout au long de la vie professionnelle** pour permettre à chacun (e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.



2. La charte pour l'emploi des seniors

10 engagements clefs

5. Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés
6. Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgeisme.
7. Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière (notamment liés à la ménopause, à l'andropause...);



2. La charte pour l'emploi des seniors

10 engagements clefs

8. **Accompagner et soutenir** les collaboratrices et les collaborateurs **aidants** ;
9. **Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite** (dispositifs de transition). Au moment du départ, **remercier** les collaboratrices et collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière ;
10. **Après le départ**, pour celles et ceux qui le souhaitent, l'entreprise peut proposer de **conserver le lien** notamment par les **Alumni**, ou **favoriser un engagement associatif**.



3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Rappel de la notion *

▪ Description du dispositif actuel

La retraite progressive est un dispositif permettant au salarié, **deux ans avant l'âge légal** de la retraite, de travailler à temps partiel et de percevoir une partie de ses pensions pour le temps ainsi libéré. Pendant toute la période, les cotisations continuent à être versées et des droits à la retraite sont acquis.

Nota Bene : En cas de report de l'âge légal, la limite de deux ans devrait à notre sens être revue pour être augmentée.

▪ Bénéficiaires actuels du dispositif

Aujourd'hui pour en bénéficier, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes, à savoir :

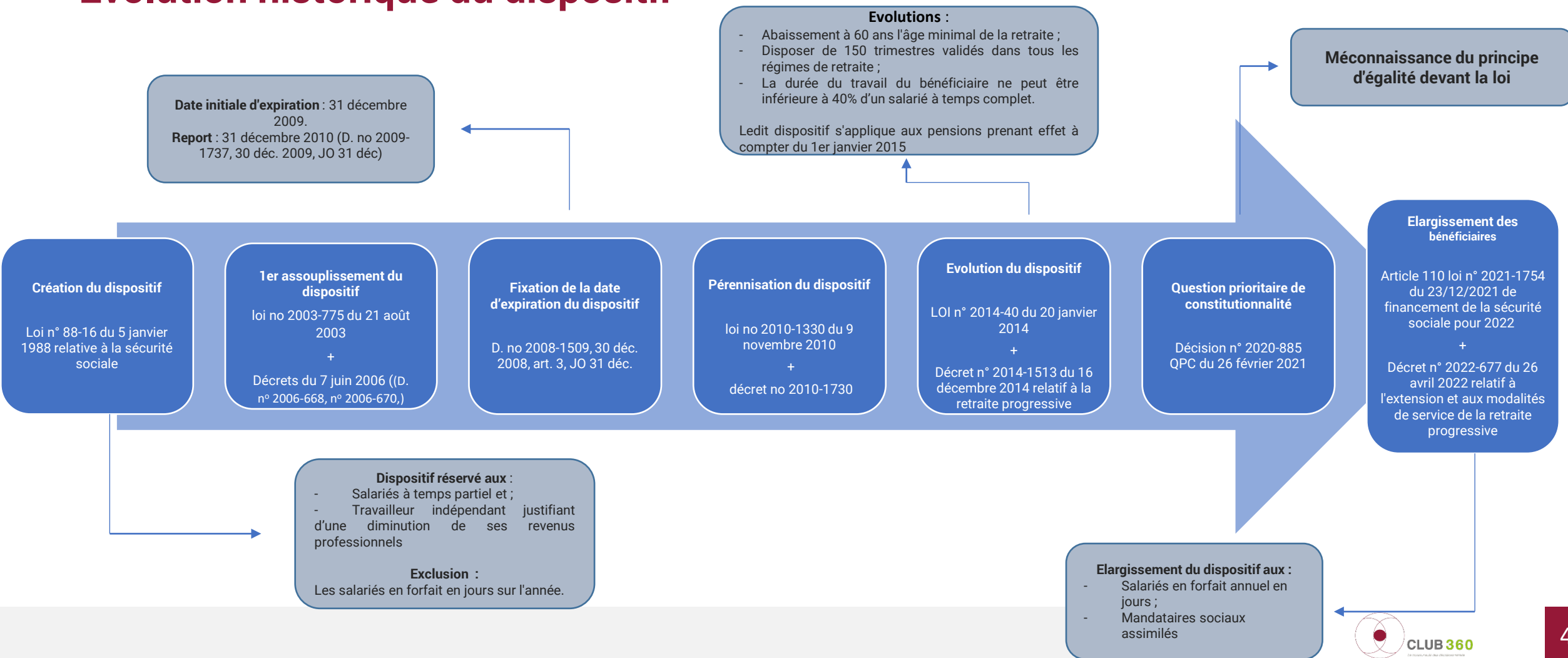
- Avoir au moins 60 ans (c'est-à-dire l'âge légal de départ à la retraite diminué de 2 ans) ;
- Avoir validé au moins 150 trimestres de retraite (tous régimes de retraite confondus) ;
- Avoir un temps de travail compris entre 40% et 80%.



* CSS, art. L. 351-15, L. 351-16 et R. 351-39 à R. 351-44

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Evolution historique du dispositif



3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DÉCIDE :

Article 1^{er}. - Les mots « qui exerce une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail ou » figurant au premier alinéa de l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, sont contraires à la Constitution.



Le Conseil Constitution **abroge** les dispositions de l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale au motif que l'exclusion des salariés en forfait-jours réduit (moins de 218 jours par an) du dispositif de la retraite progressive, *leur durée du travail n'étant pas décomptée en heures*, est **contraire au principe d'égalité devant la loi**.

Concrètement : le législateur doit procéder à une révision des conditions d'accès au dispositif de la retraite progressive pour prendre en compte la situation des salariés en forfait-jours

Effet de l'abrogation : 01/01/2022

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Objet : Adaptation du dispositif de retraite progressive après l'abrogation du Conseil constitutionnel (Décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021 qui) afin d'incorporer les salariés en forfait annuel en jours dans la liste des bénéficiaires.

Entrée en vigueur : Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 et application aux pensions de retraite liquidées à titre provisoire qui prennent effet à compter de cette date.

Décret d'application : Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Elargissement de la liste des bénéficiaires du dispositif de retraite progressive en plus des salariés qui ont une durée de travail exprimée en heures, à savoir :

- Les salariés qui exercent une **activité** exprimée en jours ;
- L'ensemble des **travailleurs non salariés** relevant du régime général des salariés* (hors professions libérales) et de celui des **salariés agricoles**** (sous réserve que cette activité soit exercée à titre exclusif et que l'assuré justifie d'une diminution de ses revenus professionnels dans des conditions fixées par décret***).



* CSS, art. L. 311-3

** CRPM, art. L. 722-20

*** décret n°2022-677 du 26 avril 2022

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Première évolution du dispositif : Elargissement de la **liste des bénéficiaires** du dispositif de retraite progressive

- En conséquence, les textes sont adaptés afin d'ajouter à la notion de « temps partiel » (salariés à temps partiel), la notion de « *temps réduit* » (pour les salariés dont la durée de travail n'est pas décomptée en heures)
- La quotité de travail (condition de durée minimale et maximale d'activité) pour bénéficier du dispositif doit :
 - être comprise entre 40 % et 80 % de la durée du travail à temps complet dans l'entreprise
 - être comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail maximale exprimée en jours

* CSS, art. L. 311-3

** CRPM, art. L. 722-20

*** décret n°2022-677 du 26 avril 2022

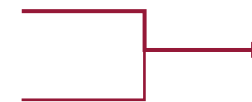


3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Critère du caractère exclusif de l'activité professionnelle

- L'activité permettant l'ouverture au dispositif de retraite progressive (salarié à temps partiel ou en temps réduit) doit être exercée à titre exclusif*.
- **Dérogations :**
 - Pour un salarié exerçant plusieurs activités à temps partiel
 - Pour un salarié exerçant plusieurs activités à temps réduit



Possibilité de bénéficier du dispositif de retraite progressive (déterminé par le décret n° 2022-677 du 26 avril 2022)



* CSS, art. L. 351-15, al. 1er modifié

** CSS, art. L. 351-15, II, 1^{er} modifié

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Critère du caractère exclusif de l'activité professionnelle

- Dans la limite d'une quotité de travail comprise entre 40 % et 80 %, un salarié peut exercer « soit plusieurs activités salariées à temps partiel, soit plusieurs activités salariées à temps réduit »
- **L'appréciation de l'exercice des activités à temps partiel ou à temps réduit est déterminée respectivement par l'addition soit des rapports entre le nombre d'heures de travail et la durée de travail à temps complet soit des rapports entre le nombre de jours et la durée de travail maximale exprimée en jours**, applicables à chacun des emplois (CSS, art. R. 351-41).



* CSS, art. L. 351-15, al. 1er modifié

** CSS, art. L. 351-15, II, 1° modifié

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Redéfinition des cas de suspension et de suppression de la retraite progressive

L'article 110 de la LFSS redéfinit également les cas de suspension ou suppression du bénéfice du dispositif de retraite progressive.

L'exercice d'une **activité à temps complet** entraîne désormais la **suppression** du dispositif*.

En outre, mises à part la reprise d'activité à temps complet ou la demande de retraite complète, le service de la fraction de pension est simplement **suspendu** lorsque les conditions permettant de bénéficier du dispositif de la retraite progressive ne sont plus réunies**. Ainsi, l'assuré pourra de nouveau prétendre au dispositif lorsque les conditions seront à nouveau réunies***.

* CSS, art. L. 351-16, al. 1er modifié

** CSS, art. L. 351-16, al. 3 modifié

*** CSS, art. L. 351-16 modifié

3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Ouverture de la retraite progressive à d'autres travailleurs

Conditions (CSS, art. L. 634-3-1) :

- justifier d'une activité exercée à titre exclusif
- justifier d'une diminution des revenus professionnels (revenus compris entre 20 % et 60 % de la moyenne des revenus professionnels des 5 années précédentes)(CSS, art. D. 634-18)

Conditions liées à l'exercice de l'activité à titre exclusif (CSS, art. L. 634-3-1) :

- soit : **quotité de travail comprise entre 40 % et 80 % de la durée de travail** à temps complet ou de la durée de travail maximale exprimée en jours,
- soit, lorsque l'activité n'est pas assujettie à une durée de travail : **revenu annuel procuré par l'activité \geq 40 % du SMIC brut** calculé sur la durée légale du travail (le revenu professionnel pris en compte est celui de l'avant-dernière année civile précédant la date de la demande)



3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière

Article 110, 4° de la LOI n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022 (Journal officiel du 24 décembre 2021)

Ouverture de la retraite progressive à d'autres travailleurs

Bénéficient notamment de l'ouverture du dispositif les mandataires sociaux, vendeurs à domicile indépendants, journalistes...

Incompatibilités (CSS, art. D. 351-14-4) : la retraite progressive ne s'applique pas à l'assuré qui exerce à titre exclusif :

- une **activité incompatible avec un départ progressif en retraite** (personnes bénéficiaires d'un appui à la création ou à la reprise d'entreprise et personnes ayant souscrit un service civique) ;
- une **activité accessoire** comme celles qui contribuent à l'exécution d'une mission de service public à caractère administratif pour le compte d'une personne publique ou privée, les administrateurs des groupements mutualistes ou les fonctionnaires et agents publics autorisés à faire des expertises.



3. La retraite progressive : une mesure d'accompagnement de la fin de carrière



Focus sur le maintien des cotisations des salariés en retraite progressive sur un salaire à temps plein

Les salariés à temps partiel ainsi que les salariés en convention de forfait, en ce compris les salariés en retraite progressive – peuvent demander à cotiser pour les retraites de base et complémentaire sur la base d'un temps plein :

- Modalités du maintien de l'assiette des cotisations vieillesse à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein (CSS, art. L. 241-3-1 par renvoi de l'art. L. 351-15 / art. R. 241-0-1 et s. – art. 75 de l'ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO)

→ Nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur (contrat de travail ou avenant)

→ **Salaire à temps plein reconstitué** = *rémunération mensuelle* $\times \frac{\text{durée du travail à temps plein}}{\text{nombre d'heures rémunérées au cours du mois}}$

→ La *durée de travail à temps plein* est la **durée légale de travail calculée sur le mois** ou, si elle lui est inférieure, la durée mensuelle de travail fixée pour la branche ou l'entreprise ou la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement

- L'employeur peut prendre en charge la **différence** entre le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein et celui de la cotisation d'assurance vieillesse dont le salarié serait redevable sur son salaire à temps partiel. Lorsqu'elle est prise en charge par l'employeur, la part salariale est exclue de l'assiette de la CSG (et donc, de l'assiette des cotisations sociales et autres prélèvements alignés).

Tableau récapitulatif

	Jusqu'au 31/12/2022	A partir du 01/01/2022
Bénéficiaires	Uniquement les salariés en temps partiel. Nota Bene : exclusion des salariés qui disposaient d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année comprenant un nombre de jours inférieurs à 218, puisqu'en pareille hypothèse les salariés ne sont pas considérés comme travaillant à temps partiel.	<ul style="list-style-type: none"> Assuré en temps partiel ; Assuré en temps réduit par rapport à la durée maximale légale, réglementaire ou conventionnelle exprimée en jours (L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, art. 110 JO 24 déc.) Travailleurs non-salariés rattachés au régime général que sont notamment les mandataires sociaux (L. no 2021-1754, 23 déc. 2021, art. 110, JO 24 déc.
Champ d'application professionnel	A compter du 1er janvier 2015, la durée des activités à temps partiel est comprise entre 40 et 80 % de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise au sein de laquelle le salarié exerce cette activité ou des entreprises où le salarié exerce ses activités	<ul style="list-style-type: none"> Pour un salarié en temps partiel ou en durée réduite, la durée ne peut être inférieure à 40 % ou supérieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise pour laquelle l'assuré exerce cette activité. Pour un travailleur non-salarié : une condition de nature d'activité est posée afin d'en écarter les activités incompatibles avec la retraite progressive et les activités accessoires.
Conditions d'ouverture de droit	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Âge : Âge légal de départ à la retraite moins deux ans. Toutefois, il ne peut pas être inférieur à 60 ans (CSS, art. L. 351-15). Durée d'assurance : <ul style="list-style-type: none"> La durée d'assurance est d'au minimum de 150 trimestres (CSS, art. L. 351-15). Depuis le décret no 2014-1513 du 16 décembre 2014 (JO 17 déc.) tous les régimes obligatoires sont pris en compte (et non certains d'entre eux comme auparavant). Les versements pour racheter des années d'études ou des années incomplètes au titre du taux, ou au titre du taux et de la durée d'assurance, sont retenus (CSS, art. D. 351-7, 1o et 2o) Le caractère exclusif : Abandon de la condition d'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel à titre exclusif (Circ. CNAV no 2018-31, 21 déc. 2018). 	<p>3 conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Âge : Âge légal de départ à la retraite moins deux ans. Toutefois, il ne peut pas être inférieur à 60 ans (CSS, art. L. 351-15) ; Durée d'assurance : Pour ouvrir droit à la retraite progressive, l'assuré doit justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance et de périodes reconnues équivalentes (PRE) au régime général et, le cas échéant, auprès d'un ou plusieurs autres régimes obligatoires, y compris les régimes spéciaux ; Le caractère exclusif de l'activité : <ul style="list-style-type: none"> Réintroduction de la condition d'exercice d'une activité professionnelle à titre exclusif (LFSS pour 2022 à effet du 1^{er} janvier 2022). Par exception, la retraite progressive est ouverte aux assurés exerçant plusieurs activités à temps réduit ou à temps partiel (conditions à fixer par décret à paraître). Les assurés qui cumulent une activité non salariée et une activité salariée ne peuvent donc prétendre au dispositif (L. n° 2021-1754, 23 déc. 2021, art. 110, JO 24 déc.).
Cas de suspension	Jusqu'à-là, l'exercice d'une activité à temps complet entraînait à la fois la suspension du dispositif et l'impossibilité de reformuler une demande de retraite progressive (CSS, art. L.351-16, al 1 ^{er})	La nouvelle version de l'article L.351-16 du C.S.S. substitue au terme de suspension, celui de suppression (CSS, art. L. 351-16, al. 1er modifié). Elle est supprimée si l'assuré perd son emploi ou reprend une activité à temps complet. Elle est suspendue lorsque l'assuré ne remplit plus les autres conditions pour en bénéficier.



4. La rupture conventionnelle du contrat de travail des seniors : une attention particulière nécessaire

CSS, art. L. 242-1 et CGI, art. 80 duodecies

« (...) sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (...) les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 ter du code général des impôts qui ne sont pas imposables en application de l'article 80 duodecies du même code. »

« (...) Ne constituent pas une rémunération imposable (...) la fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, (...), lorsqu'ils ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (...) »

Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire	Salarié n'ayant pas atteint l'âge d'ouverture des droits dans un régime de retraite de base obligatoire
Absence d'exonérations fiscales/sociales (indemnité soumise à cotisations sociales, CSG, CRDS)	Exonérations fiscales/sociales

4. La rupture conventionnelle du contrat de travail des seniors : une attention particulière nécessaire

Quels justificatifs ?

Selon une circulaire DSS du 10 juillet 2009 : « *pour le salarié âgé de 55 à 59 ans compris avec lequel a été conclue une convention de rupture, l'employeur devra pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base. A ce titre, il peut demander au salarié avec lequel il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établi par les caisses de retraite de base dont il dépend* ».

Ex : document établi par la CARSAT ou la CNAV, relevé de carrière...

Problème :

- Il était difficile pour l'employeur de se procurer ces documents, le salarié ayant quitté l'entreprise
- Ces justificatifs n'étaient pas toujours considérés comme suffisants

Ex : CA Rouen, 15 mai 2019, n° 16/04788 : un relevé de carrière ne constitue pas une attestation de situation suffisante pour prouver que le salarié ne pouvait pas bénéficier d'une retraite à taux plein



4. La rupture conventionnelle du contrat de travail des seniors : une attention particulière nécessaire



L'évolution de la jurisprudence

Cass., Civ. 2^e, 7 janvier 2021, n° 19-23.707 : **est cassé** pour défaut de base légale l'arrêt de Cour d'appel qui valide le redressement opéré par l'Urssaf sur la base de l'absence de production par l'employeur d'une attestation CARSAT.

L'Urssaf avait soutenu que :

- le relevé de carrière ne vaut que pour le régime général
- il ne peut être exclu que le salarié ait acquis des droits auprès d'un autre régime obligatoire ou qu'il ait eu des périodes d'activité professionnelle à l'étranger susceptibles d'être validées,
- seules les attestations de la CARSAT sont susceptibles de rapporter la preuve réclamée.

Selon la Cour de cassation, il appartenait aux juges du fond d'apprécier la valeur des éléments de preuve produits par la société.

V. également Cass., Civ. 2^e, 23 sept. 2021, n° 19-25.455.

→ Pour écarter le relevé de carrière, l'Urssaf, tout comme les juges du fond, doivent justifier en quoi ce document ne constitue pas un élément de preuve valable permettant de vérifier que le salarié n'est pas en âge de bénéficier d'une pension de retraite.



4. La rupture conventionnelle du contrat de travail des seniors : une attention particulière nécessaire

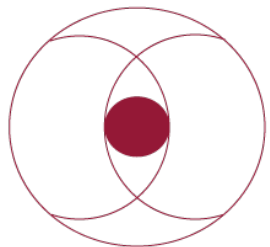
- **Les précisions apportées par le BOSS et opposables aux Urssaf depuis le 1^{er} avril 2021 (BOSS, § 920 et 930)**

« L'employeur doit être en possession d'un **document justificatif** au moment de la rupture conventionnelle pour déterminer le bon régime social applicable.

Est valide tout document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite, à la condition que le ou les documents produits attestent la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base, et permettent de donner l'assurance raisonnable qu'il est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Il peut s'agir du relevé de carrière ou du document « Obtenir mon âge de départ » qui peut être téléchargé sur le site Internet de l'assurance retraite dans l'espace personnel (compte en ligne) et remis à l'employeur.

À défaut de détention de ces justificatifs probants devant être conservés en vue d'un contrôle, la condition liée à l'absence de possibilité de liquider une pension de retraite du régime de base n'est pas vérifiée. Le régime social applicable sera alors celui de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle des salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. »



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

ATELIER RH

Les arbitrages salariés / RH autour de l'anticipation de l'échéance retraite

Parole aux professionnels de la
fonction

Présenté par **France Retraite**





“

**Choisir, c'était
renoncer pour
toujours, pour jamais,
à tout le reste, et la
quantité nombreuse de
ce reste demeurerait
préférable à n'importe
quelle unité**

”

André Gide



La parole à

Mario AMELAISE



Notre Grand Témoin des Essentiels

1

Quoi de neuf
depuis 3 ans ?

2

L'accord de fin de carrière

3

Et la suite ?

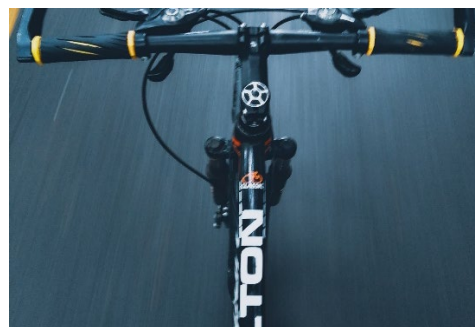
Sommaire

1

Le salarié choisit-il sa date de départ en retraite? Focus sur des expériences RH

2

Quelle place pour l'arbitrage du RH dans le pilotage des départs en retraite? Quels sont ses freins / ses moteurs?
Parole aux professionnels de la fonction



Le salarié choisit-il sa date de départ en retraite? Focus sur des expériences RH

1.1 Des chiffres et des faits

1.2 Le choix : implications pour une population de dirigeants (LA POSTE)

1.3 Le choix : illustrations des implications dans une organisation internationale (EMBL)

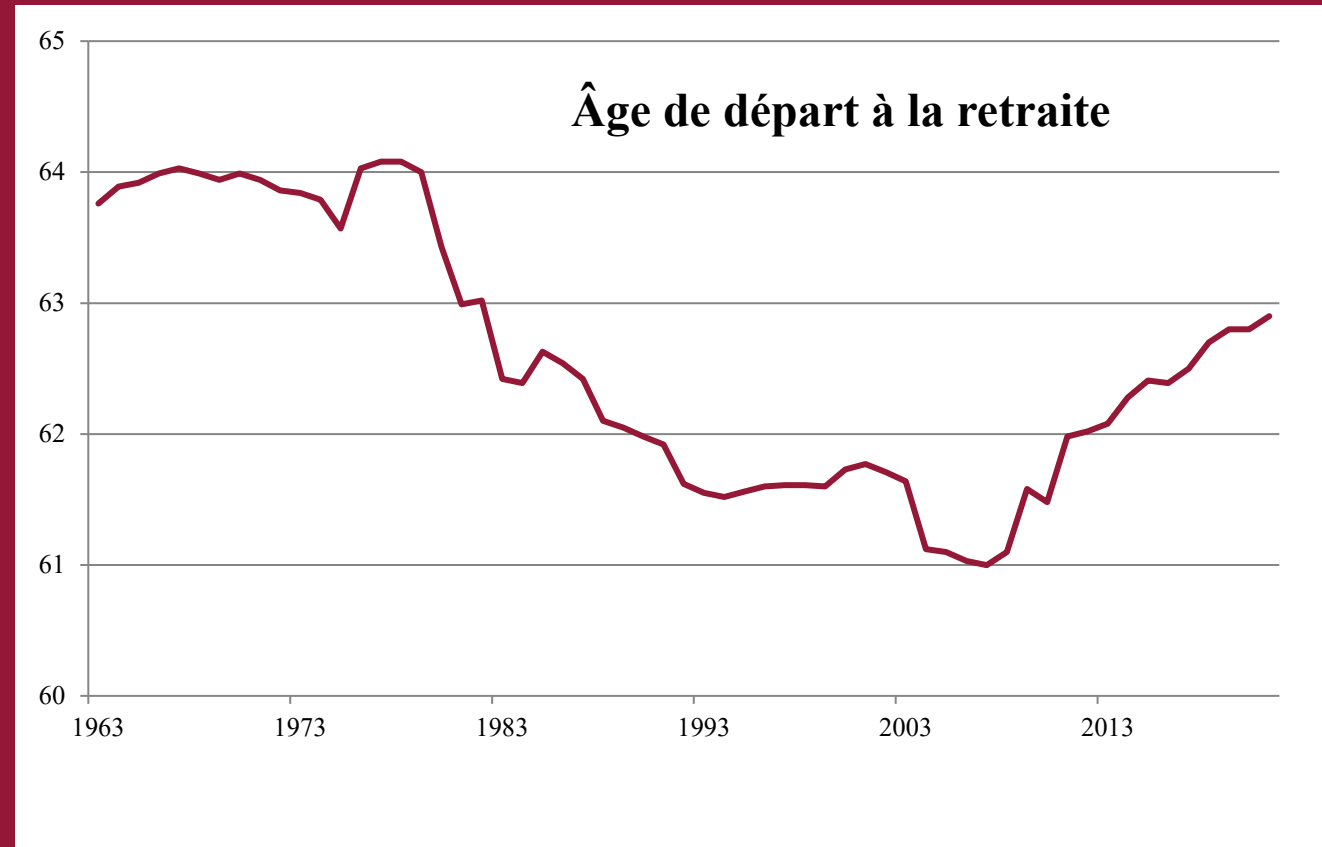
1.1- Des chiffres....

“

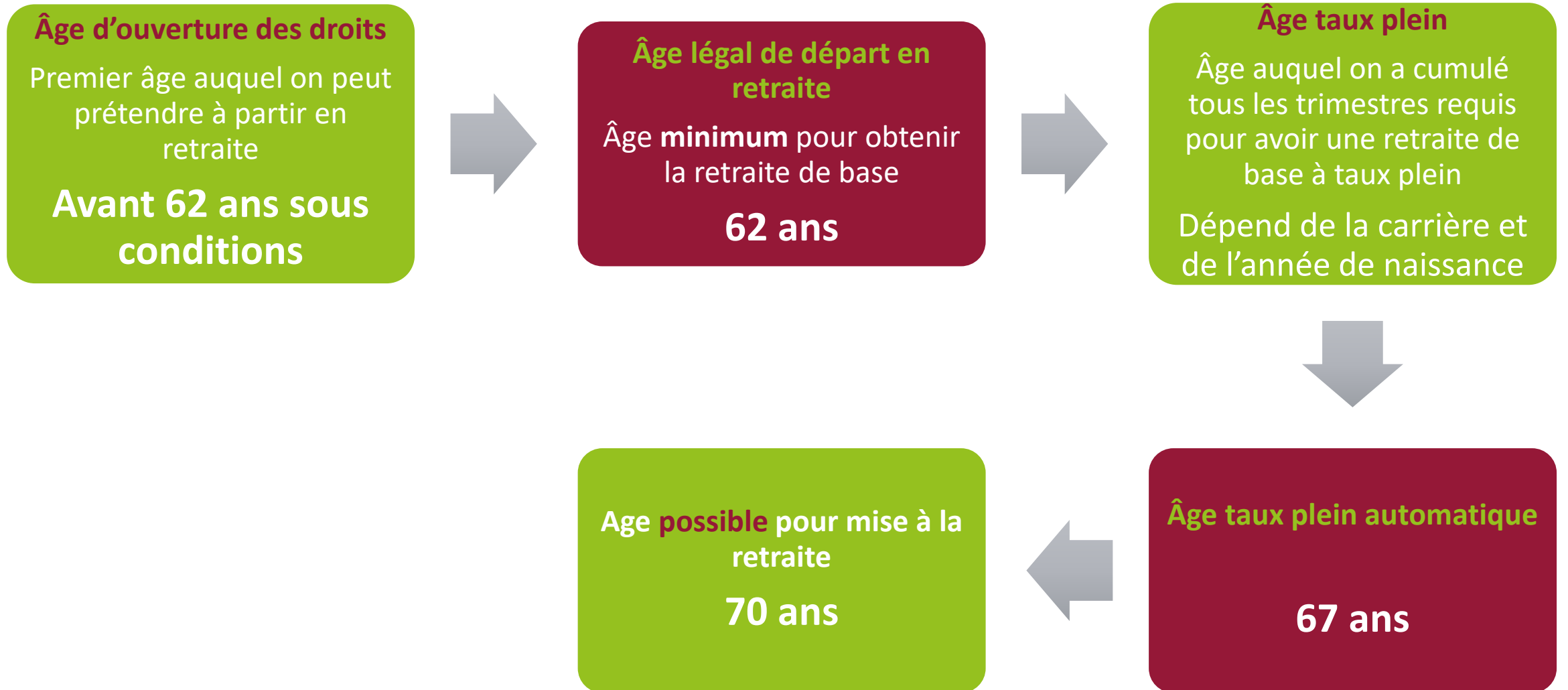
Un âge **effectif de départ** qui flirte avec les **64 ans** si on ne s'intéresse qu'aux seuls retraités CNAV...

”

Rapport du COR – septembre 2022



Rappel sur les âges possibles de départ en retraite



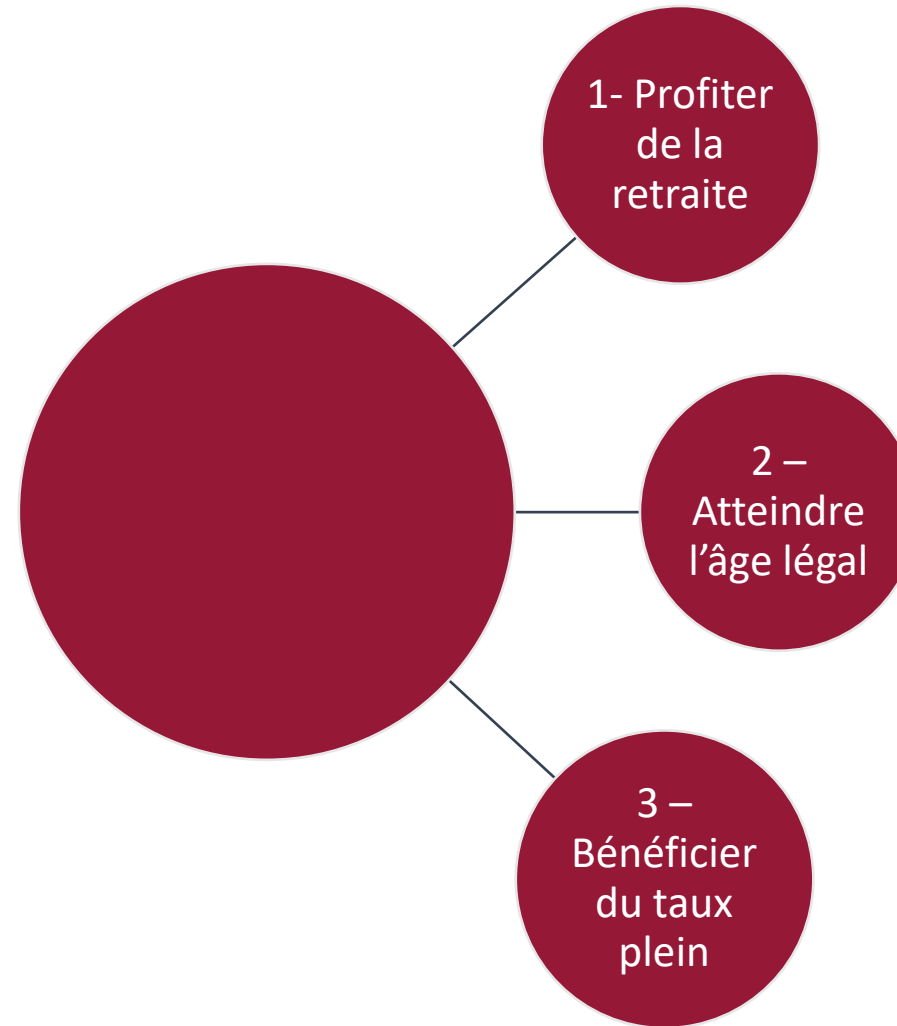
1.1- Et des faits

Pourquoi avez-vous **CHOISI** de partir en retraite?

“

Profiter le plus
longtemps
possible de la
retraite

”



Source: DREES décembre 2021

« Suivre mon conjoint qui partait ou était déjà parti à la retraite »



9 % des hommes



19 % des femmes

1.1- Et des faits

Pourquoi avez-vous **CHOISI** de rester en activité?

“
**Pour des raisons
financières**
”



Source: DREES décembre 2021

Réponse

Classer dans l'ordre du niveau de connaissance

74% Taux plein

50% Cumul Emploi-Retraite

42% Décote

39% Bonus / Malus

34% Surcote

32% R. progressive

29% R. Inaptitude

1.2- Choix : implications pour une population de dirigeants



La parole à

Catherine
FOURNAISE

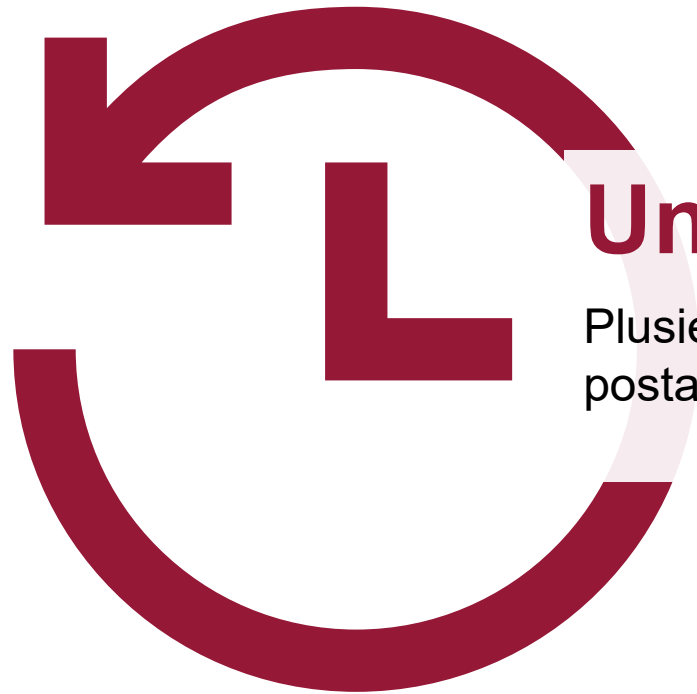


“

Organiser la fin de carrière des dirigeants est avant tout une affaire de choix et d'accompagnement humain

”

Le contexte du Groupe la Poste



Une maison historique !

Plusieurs siècles d'existence, puisque les premiers services postaux organisés datent de Louis XIV

Le contexte du Groupe la Poste

Les hommes au cœur des enjeux retraite

- **69 000 postiers** ont 50 ans et plus dont 16 000 ont plus de 60 ans
- **57% des cadres dirigeants** ont 55 ans et plus (effectif total des dirigeants : 364 pers)
- **Entre 50 et 70 départs prévus sur les 3 prochaines années** pour les cadres dirigeants

1

Dans un contexte de transformation des métiers au sein du Groupe La Poste, vous avez souhaité accompagner vos Cadres Dirigeants pour leur retraite future : en quoi était-ce important pour vous ?

2

L'accompagnement à la retraite est donc pour vous un sujet qui doit être initié par l'entreprise plus que par le dirigeant ?

3

Vous proposez un dispositif spécifique pour permettre aux collaborateurs d'aménager leur fin de carrière. Quel est le niveau de connaissance des dirigeants sur ce dispositif, sont-ils prêts à s'en saisir ?

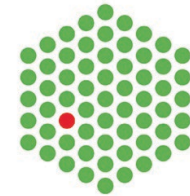
1.3- Choix : implications pour une population d'expatriés



La parole à

Valérie Barrett

EMBL



European Molecular Biology Laboratory

“

**Informer sur la retraite et sur les options accessibles
au salarié est essentiel pour qu'il puisse faire un choix
éclairé**

”

Une organisation internationale

- **EMBL tous sites**

1600 salariés expatriés (96 nationalités)

- **EMBL France**

90 employés dont 26 nationalités (60% de non-français)

En réalité : 95% d'"expatriés" car statut d'organisation intergouvernementale (en dehors du système français).

1

Vos salariés ont un statut spécifique qui a des incidences sur leur future retraite : pouvez-vous nous expliquer les enjeux ?

Le contexte EMBL

Une population directement touchée par un enjeu retraite fort

- Les employés qui sont "passés par l'EMBL" au cours des dernières 40 années
- Les jeunes qui ne réalisent pas l'impact de l'expatriation sur leur retraite future

2

Dans ce contexte, on comprend que le rôle de la RH est central : selon vous, comment et quand est-il pertinent d'accompagner ces salariés?

Sommaire

1

Le salarié choisit-il sa date de départ en retraite? Focus sur des expériences RH

2

**Quelle place pour l'arbitrage du RH dans le pilotage des départs en retraite? Quels sont ses freins / ses moteurs?
Parole aux professionnels de la fonction**

Quelle place pour l'arbitrage du RH dans le pilotage des départs en retraite? Quels sont ses freins / ses moteurs?

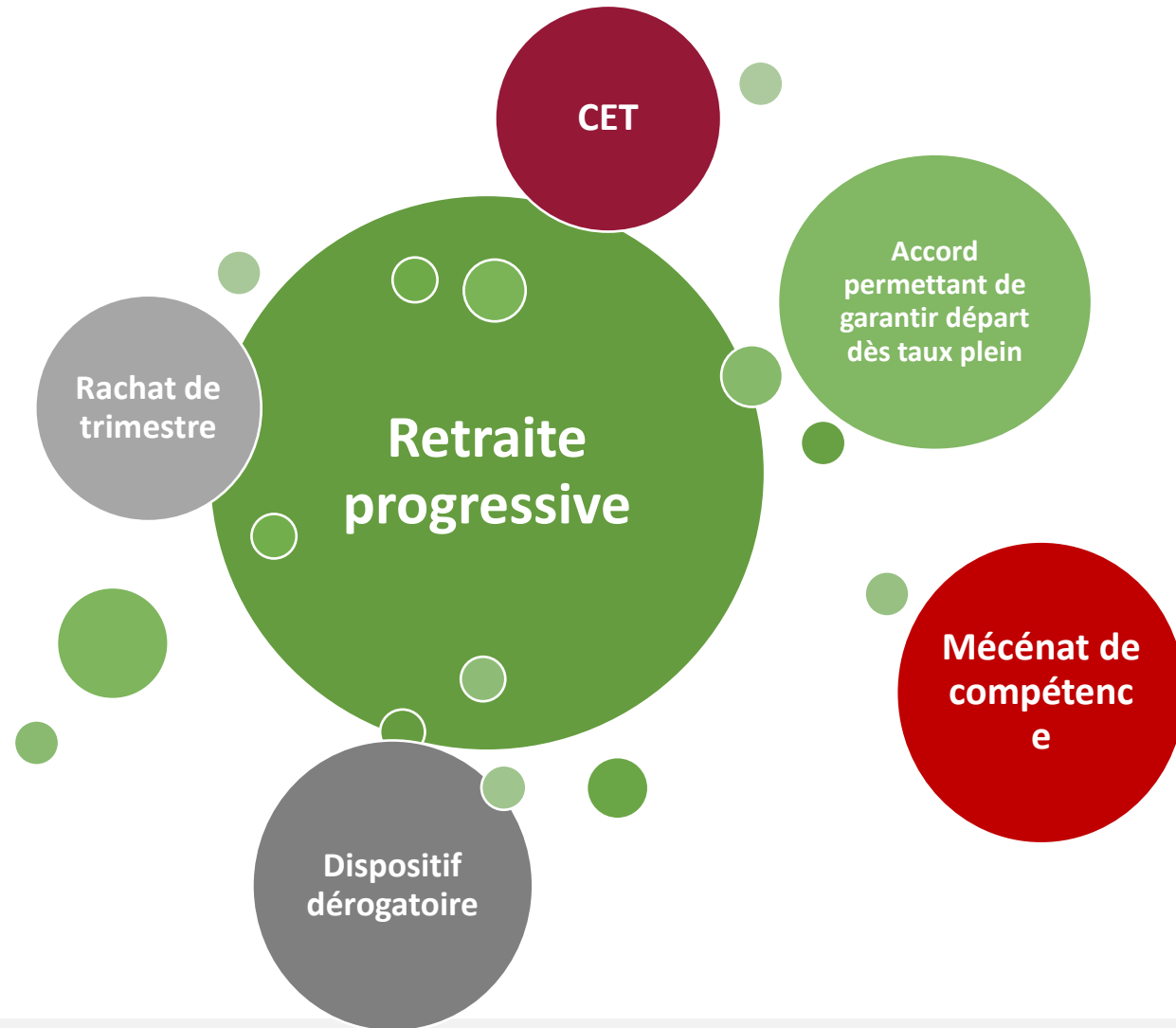
Parole aux professionnels de la fonction

2.1 Bref rappel des CHOIX accessibles dans l'entreprise

2.2 Choix en cohérence avec les enjeux d'aujourd'hui?

2.3 Partage d'expérience (MAIF)

2- 1 Bref rappel des dispositifs accessibles en fin de carrière



Objectifs

...favoriser des départs dès que possible

...Optimiser présence/charges

2- 2 Ces choix sont ils en cohérence avec les enjeux d'aujourd'hui?

Quid de l'évolution des conditions d'accès aux départs anticipés et des incidences des tensions sur le marché du travail?

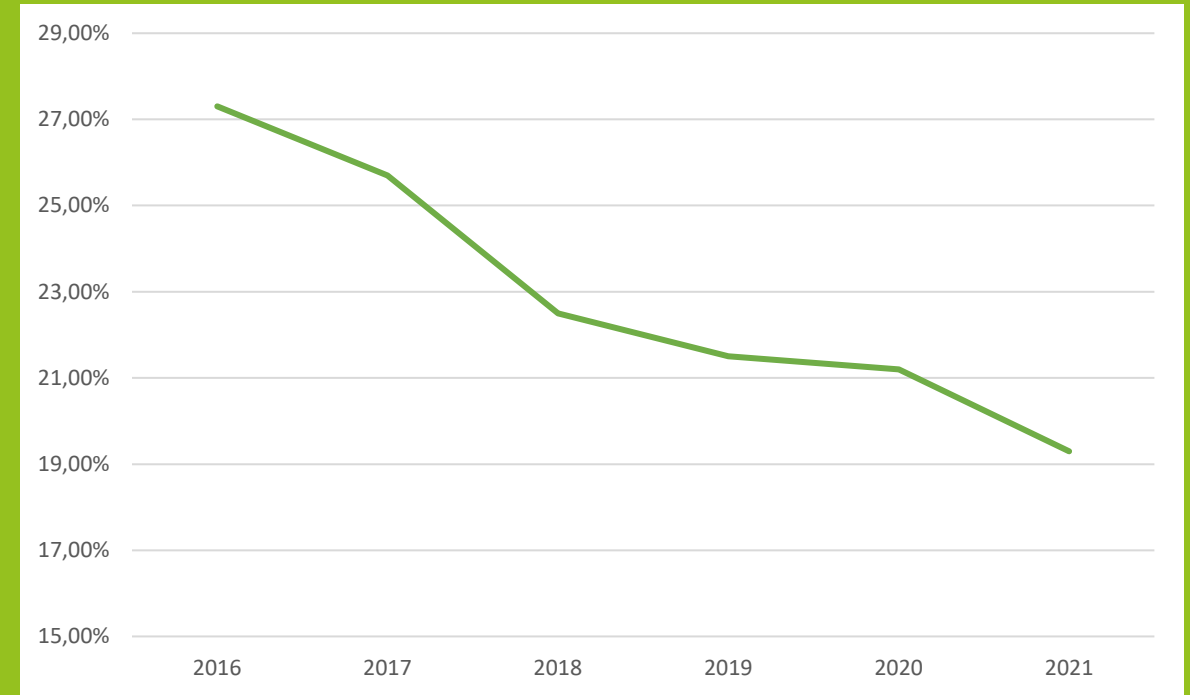
Des séniors qui restent plus longtemps en emploi

“

En 2021, la proportion de départs anticipés carrière longue par rapport à l'ensemble des droits contributifs se situe à 19% contre 27 % en 2016

”

Moins de départs anticipés en carrière longue



Source: CNAV – avril 2022

Focus sur la pénibilité

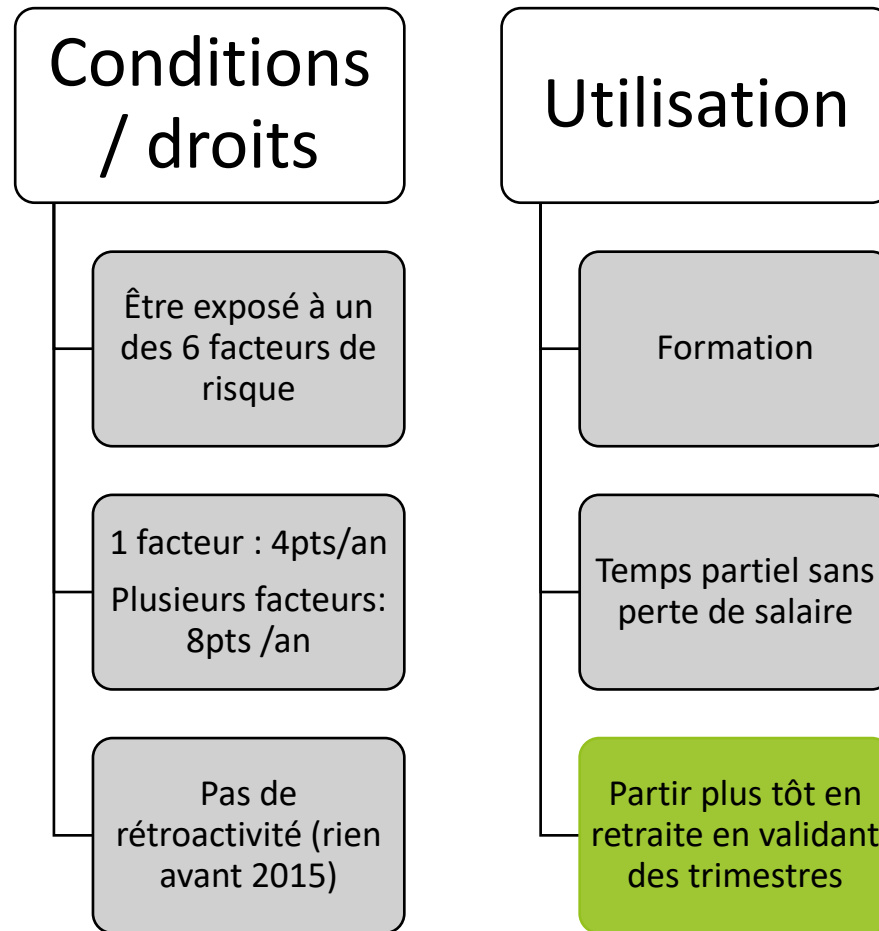
Moins de
4 000

départs par an au
titre de la pénibilité

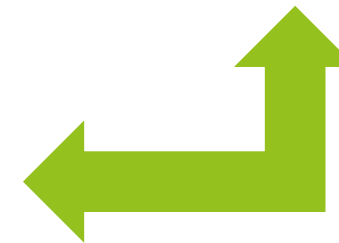
“
**Quid de la
pénibilité ?**
”

MAIS quid de l'évolution des droits liés au C2P?
Si les conditions d'acquisition des points C2P
évoluent, dispositif peut prendre de l'ampleur

Bref rappel sur le fonctionnement du Compte Personnel de Prévention (C2P)



Points C2P / nbre de T retraite	30	50	80
Nés jusqu'en 1959	3	5	8
Nés entre 1960 et 1962	2	4	7
Nés à partir de 1963	1	3	6





Intérêt Retraite du C2P / limites

Intérêts

- Partir avant l'âge légal
- Après 62 ans, les trimestres C2P ont le même impact que les trimestres rachetés (obtenir taux plein ou minimiser la décote)...sans le coût correspondant

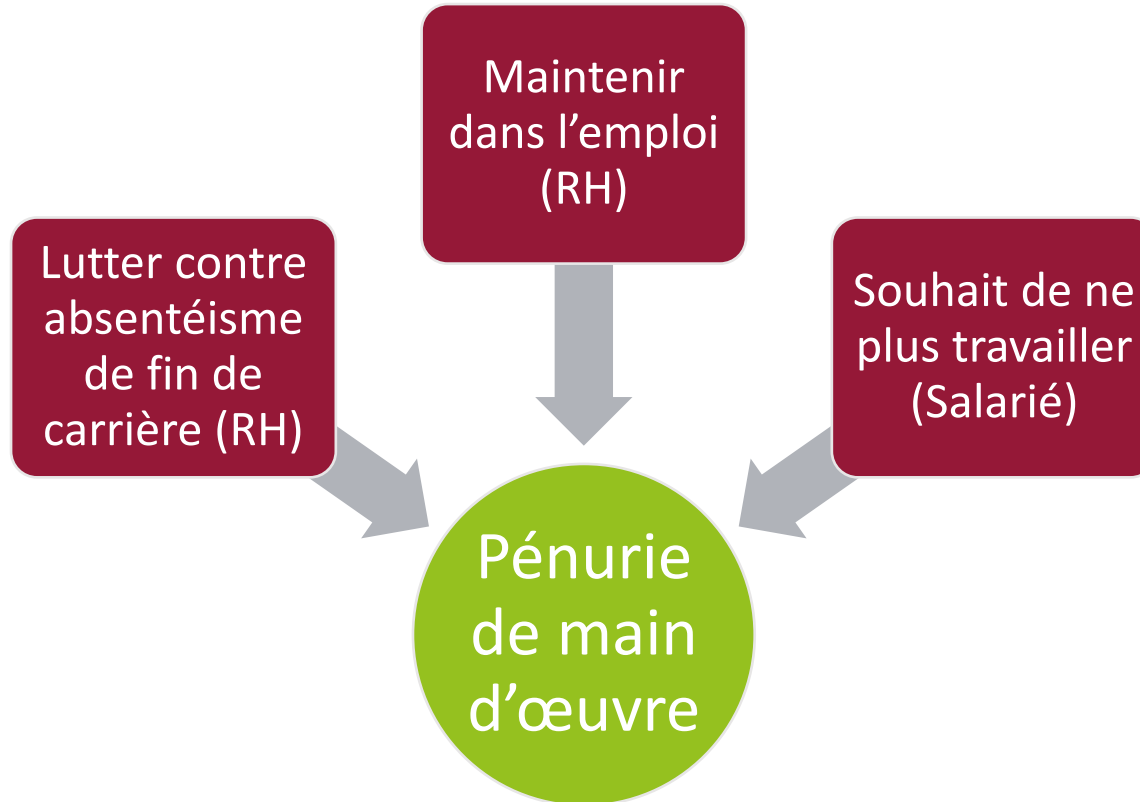
Limites

- **Des droits pour le futur seulement :** les premiers points sont obligatoirement convertis en formation

Génération 1963, il faut avoir 30 points pour 1T. Si le salarié est exposé à un facteur de risque depuis 2015, il aura 1T à compter de 2023 (32 points fin 2022)

- Conditions d'acquisition des points très limitatives **aujourd'hui**

Pénurie de main d'œuvre: un défi de plus



2.3 Partage d'expérience



La parole à

Jérémie DUFOREST

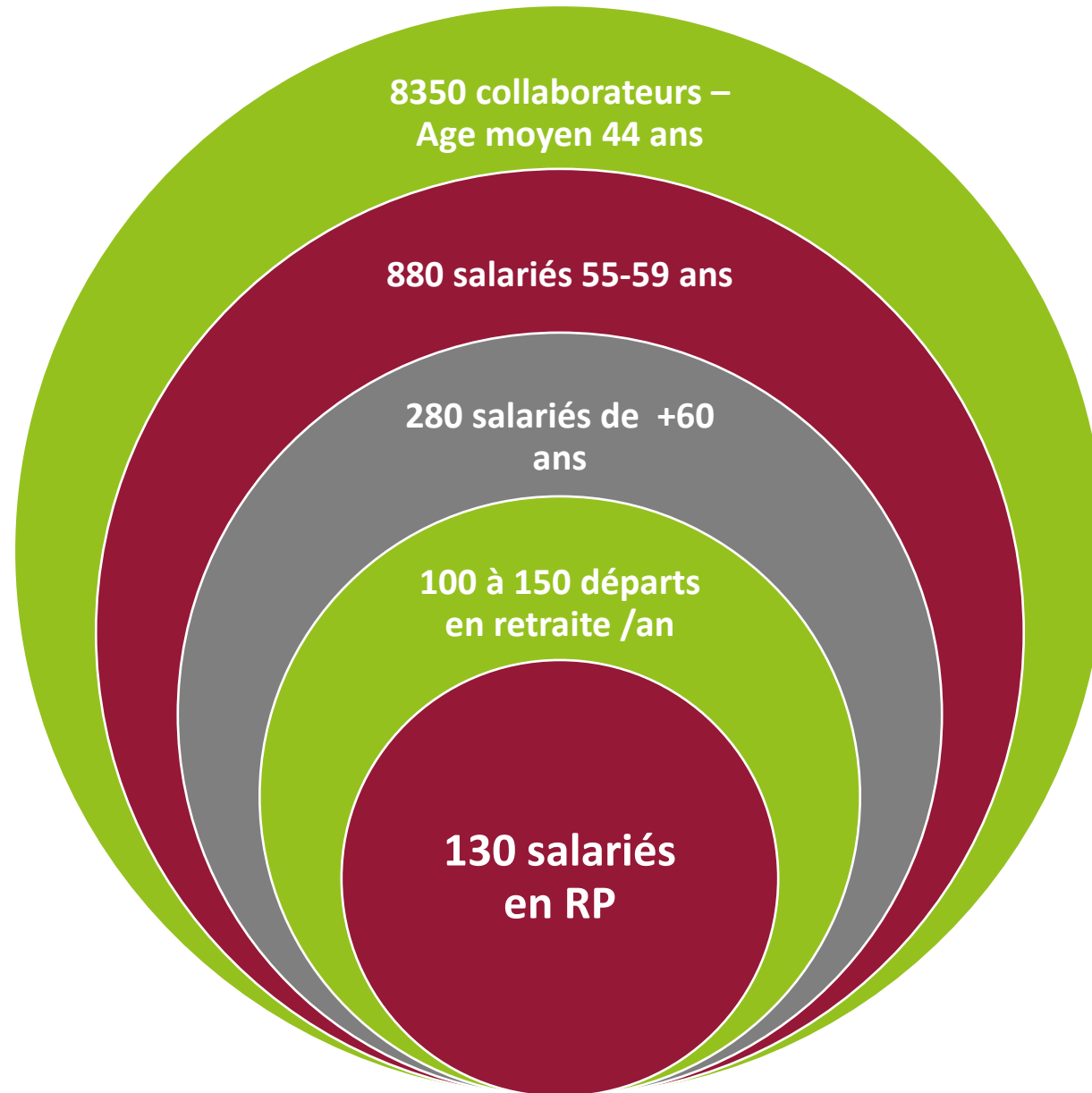


“

Rien de plus puissant que de laisser les salariés décider
de leur bonheur

”

Contexte



1

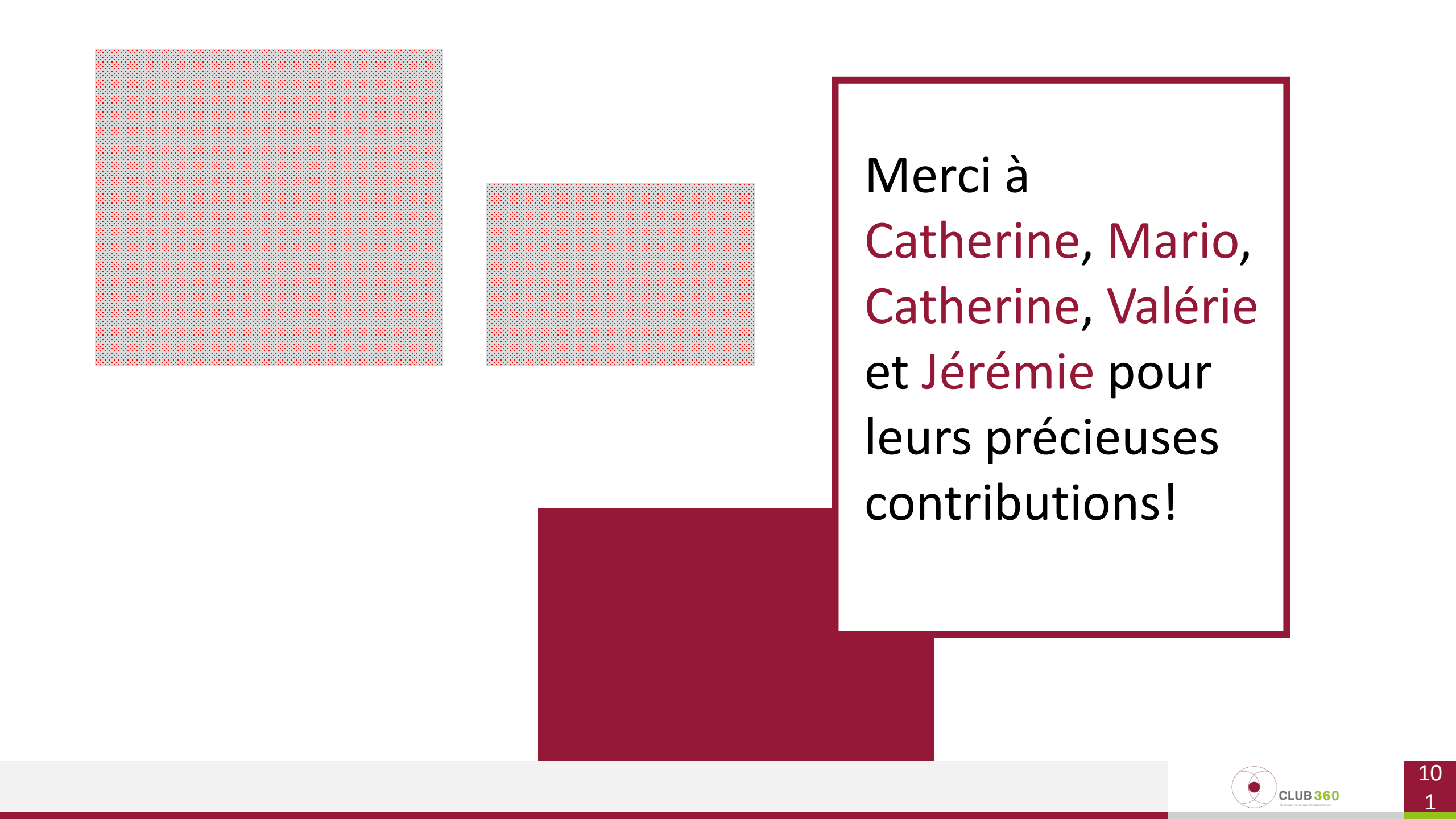
Pouvez-vous dresser en quelques mots le contexte qui a prévalu à votre accord de fin de carrière?

2

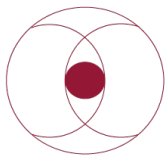
Quels dispositifs proposez-vous et pour quelles raisons ?

3

Pourriez-vous partager votre vision sur ce qui a permis le succès de cet accord ?



Merci à
Catherine, Mario,
Catherine, Valérie
et Jérémie pour
leurs précieuses
contributions!



CLUB 360

La communauté des décideurs retraite

Merci pour votre attention !



Retrouvez-nous sur :

www.360retraite.fr