

W Social Webinaire

29 septembre 2023

Bienvenue au 7^{ème}
Webinaire

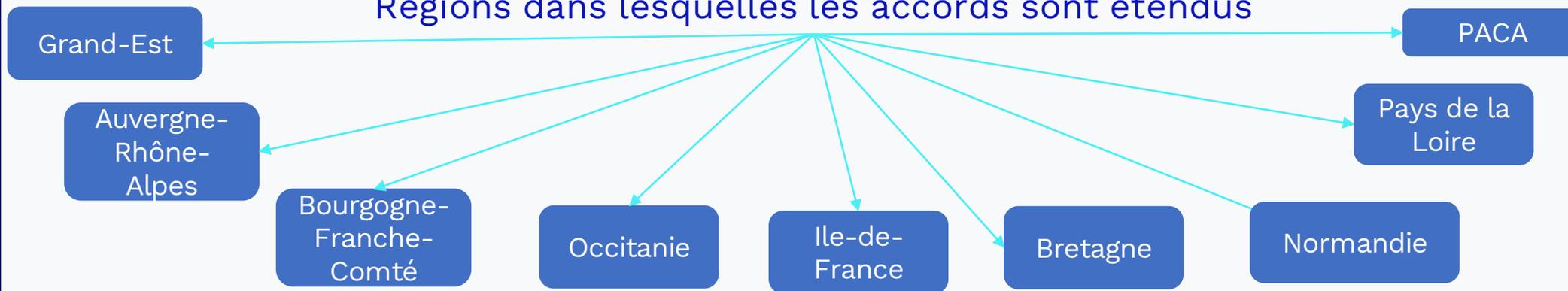
Intervenants : Maud CURIE, Aliya KUREEMUN & Romain BIDAULT

EXTENSION DES ACCORDS SALARIAUX REGIONAUX

Effets de l'extension

Rend obligatoire les dispositions des accords collectifs à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial

Régions dans lesquelles les accords sont étendus



Régions dans lesquelles les accords ne sont pas encore étendus



NB : pour rappel, il n'y a pas eu d'accord en région Nouvelle Aquitaine mais des décisions unilatérales

Retrouvez
notre article
sur le site
de la [Fntp](#)

COTISATION CHÔMAGE-INTEMPÉRIES – 78^{ÈME} CAMPAGNE

- 78^{ème} campagne : 1^{er} avril 2023 – 31 mars 2024

CHAMPS	TAUX	ASSIETTE
Gros-œuvre & Travaux Publics	0,68%	Ensemble des salaires pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, déduction faite pour chacun d'eux d'un abattement dont le montant est fixé annuellement par arrêté ministériel
Second œuvre *	0,13%	

- Abattement annuel : 90 168 €

** Une même entreprise peut, selon ses activités, bénéficier des deux taux, sous réserve que le personnel soit occupé exclusivement à l'une ou l'autre de ces activités et que les comptabilités correspondantes soient distinctes. À défaut, les cotisations sont appelées au taux lié à l'activité principale.*

CANICULE : ACTIONS EN COURS DES OP DU BTP

RAPPEL : QU'EST CE QU'UNE INTEMPÉRIE

- ✎ Définition du régime du chômage-intempéries : dispositif d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi en raison des intempéries.
- ✎ Définition légale des intempéries : « Sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir. » (C. trav., art. L. 5424-8).
- ✎ Le dispositif a été précisé dans une lettre ministérielle qui liste les intempéries ouvrant droit à indemnisation qui sont : « *le gel, le verglas, la pluie, les neiges, les inondations quand elles rendent réellement tout travail impossible ou dangereux [...]* » et ajoute « .. *Mais la chaleur ne peut rentrer en considération, même pour les travailleurs des entreprises de couverture. En effet, par les fortes chaleurs, les premières heures de la matinée et les dernières heures de la soirée peuvent être utilisées sans danger d'insolation. L'indemnité n'étant accordée qu'à partir du premier jour ouvrable qui suit l'arrêt de travail, il ne pourrait jamais y avoir lieu à indemnisation* » (Lettre ministérielle du 20 janvier 1947).
- ✎ La canicule et les fortes chaleurs ne sont donc pas considérées comme des événements climatiques ouvrant droit au chômage-intempéries (sauf exceptions, depuis la création de la commission canicule, voir slide 10).

CANICULE : ACTIONS EN COURS DES OP DU BTP

RAPPEL : QU'EST CE QU'UNE CANICULE

- ✎ Une définition qui varie d'un département à l'autre : épisodes de températures élevées, de jour comme de nuit, sur une période prolongée (au moins 3 jours).
 - Seuils de température et de durée définis par département.
 - Prise en compte également de multiples critères de santé publique liés à l'environnement local.

- ✎ Tendance à l'aggravation du risque, en nombre d'épisodes et en durée.

CANICULE : ACTIONS EN COURS DES OP DU BTP

DEPUIS 1947, UNE PRISE EN COMPTE A MINIMA DE LA CANICULE

- ✎ Un mécanisme d'indemnisation des arrêts pour cause de canicule a été mis en place au début des années 2000 ; mais celui-ci est limité.
- ✎ Ne peuvent être pris en compte, que les arrêts de chantiers :
 - dont la demande d'indemnisation a été acceptée de façon **dérogatoire et exceptionnelle** par la **Commission canicule** de CIBTP France (accord au cas par cas) ; Cette commission se tient une fois par an.
 - situés dans une zone déclarée par le préfet en **niveau d'alerte 3 (orange)** ou **4 (rouge)** → seuls niveaux de vigilance où la canicule est caractérisée.

CANICULE : ACTIONS EN COURS DES OP DU BTP

UNE FUTURE PRISE EN COMPTE DE LA CANICULE DANS LE RÉGIME DE CHÔMAGE-INTEMPÉRIES ?

- En 2020, la FNTF avait demandé à la CIBTP France un assouplissement des conditions de **prise en charge de la canicule dans le cadre du chômage intempéries** pour préserver la santé des salariés sur les chantiers exposés aux très fortes chaleurs, notamment lors des pics d'activités concentrés sur la période estivale.
- Des **travaux ont été menés avec l'aide d'un actuaire**, et les organisations patronales (FNTF, FFB, CAPEB, Fédération des SCOP-BTP) ont demandé au Ministère du Travail une modification du régime intempérie afin d'y intégrer la canicule (courrier du 2 mai 2023).
- Par un courrier du 3 août 2023, le **Ministère du Travail a répondu** en partageant la nécessité d'examiner l'opportunité de faire évoluer le cadre juridique des intempéries et a renvoyé le soin à la DGEFP d'identifier les adaptations envisageables.
- Septembre 2023 : lancement des travaux sur les modalités d'intégration de la canicule au régime intempéries avec la DGEFP et le Ministère du travail (quelle évolution du cadre légal notamment) avec l'objectif que le dispositif soit prêt pour l'été prochain.

AGREMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DE PARTICIPATION

Rappel du contexte

[Article FNTF](#)

[Lien vers l'accord](#)

La convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des Travaux Publics du 25 janvier 2018, conclue pour une durée de 5 ans, était arrivée à échéance le 31 janvier 2023.

Une nouvelle convention de participation a été signée à effet au 1er février 2023 par la FNTF et la CNATP d'une part, et trois organisations syndicales représentatives d'autre part : la CFDT, FO et la CFE CGC.

La nouvelle convention est conclue pour une durée indéterminée en prenant en compte les modifications apportées par la loi ASAP (notamment procédure d'agrément par la DGT)



Entreprises concernées

Entreprises de TP \geq 50 salariés



Entreprises Exclues

- Entreprises de TP < 50 salariés (adhésion au PEI possible)
- Entreprises de TP déjà couvertes par leur propre accord
- Entreprises constituées en SCOP

AGREMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE DE PARTICIPATION

La convention, déposée auprès de la DGT, devait faire l'objet d'un agrément pour être applicable



[Arrêté du 25 juillet 2023](#) portant agrément de la convention du 13 février 2023 relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des travaux publics à effet au 1er février 2023.



Dès lors que la convention de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de cette convention de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à la convention de branche

INDEMNISATION AMÉLIORÉE DES ARRÊTS DE TRAVAIL LIÉS À UNE FAUSSE COUCHE



[Loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023](#) visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche

Indemnisation par la Sécurité sociale

- En cas d'interruption spontanée de grossesse **avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée**
- Possibilité pour la salariée d'obtenir un arrêt de travail indemnisé **sans délai de carence** par la Sécurité sociale
- L'arrêt de travail est indemnisé au taux habituel (50 % du salaire journalier de base, plafonné à 1 PMSS)

Indemnisation par l'employeur

- L'arrêt de travail prescrit à la salariée ayant subi une fausse couche est un **arrêt maladie simple**.
- En conséquence, la salariée peut bénéficier, si elle remplit les conditions nécessaires, du maintien de salaire conventionnel



Ces nouvelles dispositions sont applicables aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret, et **au plus tard au 1^{er} janvier 2024**.

Attention : Pour l'heure, le décret n'est toujours pas paru.

ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE CERTAINS CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Évènements		CCN TP	Code du travail (nb de jours jusqu'au 20/07/2023 inclus) L.3142-4 et L.3142-1-1	Code du travail (nb de jours à compter du 21/07/2023 *)
Décès d'un enfant	Enfant < 25 ans	3 jours	7 jours ouvrés	14 jours ouvrables
	Enfant ≥ 25 ans	3 jours	5 jours ouvrables	12 jours ouvrables
	Enfant lui-même parent	3 jours	7 jours ouvrés	14 jours ouvrables
Congé de deuil en cas de décès de l'enfant (<i>indemnisé par la Sécurité sociale à hauteur des IJ maternité/paternité + le cas échéant complément employeur</i>)	Enfant < 25 ans	Néant	8 jours	8 jours
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant		Néant	2 jours ouvrables	5 jours ouvrables

(*) [Loi n° 2023-622 du 19 juil. 2023](#) « visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité », (JORF 20 juil. 2023)

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TPE

Ce que dit la loi

L'article [L. 2314-5](#) du code du travail prévoit que, dans les entreprises de 11 à 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours suivant l'information des salariés sur la tenue des élections du CSE.

Ce que disait l'administration avant août 2023

Depuis 2020 et jusqu'à août 2023, l'administration en concluait que lorsqu'aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections, l'employeur était dispensé d'inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral. Elle précisait explicitement, dans son Questions-Réponses, que le « *processus électoral s'achève, les élections professionnelles n'ont pas à être organisées (art. L. 2314-5). L'employeur établit à cette date un procès-verbal de carence* » ([QR CSE 16 janvier 2020, n° 44](#)). Cette position était également reprise sur le site du gouvernement dédié aux élections professionnelles (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr).



Extrait de l'ancien CERFA n° 15248 *03 PV de Carence

ⓘ Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de 30 jours, renseignez le présent cadre :

Aucun salarié ne s'est porté candidat aux élections dans le délai de 30 jours à compter de l'information du personnel de l'organisation des élections par l'employeur prévue par l'article L. 2314-4, soit avant le _____.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 alinéa 5, aucune élection n'a été organisée.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TPE

Modification du CERFA de l'administration au 8 août 2023

Le 8 août 2023, l'administration a modifié son [CERFA 15248*05](#) imposant de renseigner la date des 2 tours des élections professionnelles même si aucun salarié ne s'est déclaré candidat

*Extrait du nouveau CERFA n° 15248 *05 PV de Carence*

I - Si votre entreprise emploie de 11 à 20 salariés et qu'aucun salarié ne s'est porté candidat, renseignez le présent cadre :

Aucune liste de candidats n'a été présentée au 1^{er} tour qui s'est déroulé le / /

Et il a été procédé à l'organisation du 2^{ème} tour le / /

Il est constaté qu'au jour du 2^{ème} tour, aucune candidature n'a été présentée

ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES TPE

Changement de doctrine de l'administration

L'administration affirme désormais par le biais de ce nouveau formulaire CERFA que **dans les entreprises de 11 à 20 salariés, malgré l'absence de candidat dans un délai de 30 jours suivant l'information du personnel, l'employeur doit tout de même organiser le scrutin**. Ces entreprises ne seraient exonérées que de l'obligation d'inviter les organisations syndicales à négocier le PAP.



Alignement avec la [décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018](#)



Le [QR CSE du 16 janvier 2020](#) ainsi que le site du gouvernement dédié aux élections professionnelles (www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) devraient faire l'objet d'une mise à jour prochainement par l'administration pour prendre en compte ce changement de position

Contestation formelle de ce changement par les organisations patronales nationales interprofessionnelles



L'administration pourrait revenir sur cette nouvelle position



La DGT consulte actuellement les membres du Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) sur un projet de modification du CERFA

RELÈVEMENT PROGRESSIF DE L'ÂGE LEGAL DE DÉPART EN RETRAITE

Décret n°
2023-436 du
3 juin 2023
(Art 1)

Année de naissance	Âge d'ouverture des droits à pension (hors départs anticipés)	
	AVANT LA RÉFORME	APRÈS LA RÉFORME
1-1-1955 au 31-8-1961 inclus	62 ans	62 ans
1-9-1961 au 31-12-1961 inclus	62 ans	62 ans et 3 mois
1962	62 ans	62 ans et 6 mois
1963	62 ans	62 ans et 9 mois
1964	62 ans	63 ans
1965	62 ans	63 ans et 3 mois
1966	62 ans	63 ans et 6 mois
1967	62 ans	63 ans et 9 mois
1968 et après	62 ans	64 ans



Pour plus d'informations : conséquences du relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite: [cirulaire cnav 2023 19 15092023.pdf \(lassuranceretraite.fr\)](https://www.lassuranceretraite.fr/cirulaire_cnav_2023_19_15092023.pdf)

RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE (1/3)

Rappel

Décret du 3
juin 2023
n°2023-436
(Art 3, III, 2°)

Dispositif de retraite anticipée pour carrière longue : permet à un assuré ayant commencé à travailler avant un certain âge de liquider sa pension de retraite à taux plein avant l'âge légal de départ en retraite (62 à 64 ans) dès lors qu'il justifie d'une certaine durée d'assurance cotisée.



Adaptation des âges de départ anticipé compte tenu du **relèvement progressif de l'âge légal de départ** à la retraite et de **l'augmentation de la durée d'assurance** permettant de bénéficier du taux plein.

Création de 4 bornes d'âge (16, 18, 20, et 21 ans) permettant un départ anticipé à la retraite

Durée d'assurance maximale requise pour bénéficier d'une pension à taux plein (dépend de l'année de naissance) :
43 annuités / 172 trimestres

L'assuré doit justifier de **5 trimestres** (ou **4 trimestres** pour les assurés nés entre le 1er octobre et le 31 décembre) avant la fin de l'année civile de son 16^{ème}, 18^{ème}, 20^{ème} ou 21^{ème} anniversaire

Clause de sauvegarde : les assurés nés entre le 01/09/1961 et le 31/12/1963 éligibles au départ anticipé avant le 1^{er} septembre 2023, mais qui en perdent le bénéfice du fait des nouvelles dispositions de la réforme, continuent de bénéficier des dispositions antérieures

RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE (2/3)

Début d'activité	Durée cotisée (en trimestres)	Âge minimum de départ
Avant 16 ans (4-5 trimestres)	Durée taux plein en fonction de l'année de naissance (à terme 172 trimestres)	58 ans
Avant 18 ans (4-5 trimestres)		60 ans
Avant 20 ans (4-5 trimestres)		de 60 à 62 ans (selon l'année de naissance)
Avant 21 ans (4-5 trimestres)		63 ans

Nouvelle borne

Nouvelle borne

RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE (3/3)

Décret du 3
juin 2023
n°2023-436
(Art 3, III, 3°)

Ajout de **périodes réputées cotisées** (D. 351-1-2 du CSS)

Périodes pendant lesquelles l'assuré ne travaille pas et donc ne cotise pas à l'Assurance vieillesse mais assimilées, par la loi ou le règlement, à des périodes cotisées.

Sont réputées avoir donné lieu à cotisations pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue, dans la limite de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière les périodes où les assurés ont bénéficié :

- de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant ou de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (affiliation obligatoire au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer - AVPF)
- de l'allocation journalière de présence parentale, de l'allocation journalière du proche aidant, du congé de proche aidant (affiliation obligatoire au régime général au titre de l'assurance vieillesse des aidants - AVA).



Pour plus d'informations : Conditions à remplir par génération : [circulaire cnav 2023 14 10072023.pdf\(lassuranceretraite.fr\)](https://www.lassuranceretraite.fr/circulaire_cnav_2023_14_10072023.pdf) (Pages 24 à 28 : voir annexes 2 et 3)

RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE (1/4)

Rappels



Création par la loi d'une **nouvelle borne d'âge permettant le départ anticipé** pour incapacité permanente. Désormais, il existe deux bornes d'âge de départ en retraite pour incapacité permanente (IP) selon son taux (*CSS, art. L. 351-1-4*).

Départ à compter de 60 ans	Départ 2 ans avant l'âge légal (62 ans à terme)
<p>Pour les assurés justifiant d'un taux d'IP d'au moins 20 % au titre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident de travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées à la suite d'une MP 	<p>Pour les assurés justifiant d'un taux d'IP de 10 % à 19 % au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident de travail (AT)

Rappel : la pension est calculée à taux plein même si l'assuré ne justifie pas de la durée requise d'assurance ou de période équivalente dans le régime général

Rappels (CSS,
art. L. 351-1-4)

RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE (2/4)

Accident du travail (IP ≥ 20 %)	Maladie professionnelle (IP ≥ 20 %)
Conditions d'éligibilité	
<p>Les assurés justifient d'un taux d'IP d'au moins 20 % au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'un AT ayant entraîné des <u>lésions identiques</u> à celles indemnisées à la suite d'une MP 	<p>Pour les assurés justifiant d'un taux d'IP d'au moins 20 % au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'une MP
Procédure de départ	
<ul style="list-style-type: none"> La caisse saisit l'échelon régional du service médical dont relève l'assuré afin de vérifier l'identité des lésions dont il souffre avec celles figurant sur la liste établie par arrêté (Le médecin-conseil du service médical se prononce notamment sur les conclusions médicales figurant sur la notification de rente). <p>L'absence d'identité des lésions, emportera rejet de la demande de pension de retraite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Simple demande adressée à la caisse (pas de saisine d'un service médical)

Pas de
changement

RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE (3/4)

Maladies professionnelles (IP = 10 % à ≤ 19 %)

Conditions d'éligibilité

Les assurés justifient :

- d'un taux d'IP de 10 % à 19 % au titre d'une maladie professionnelle ;
- d'une exposition pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées (postures pénibles, etc...), contraintes liées au rythme de travail (travail de nuit, etc...), la pénibilité au titre de « l'environnement agressif » (bruit, agents chimiques, etc...)) ;
- que l'IP est **directement liée à l'exposition à ces facteurs.**

Les assurés justifient :

- d'un taux d'IP de 10 % à 19 % au titre d'une maladie professionnelle consécutive à un ou plusieurs facteurs de risques précis (manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées)
N.B. : un arrêté liste les MP concernées

Vérification de la caisse

Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite validera les modes de preuve apportés par l'assuré et appréciera l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

L'avis de commission pluridisciplinaire n'est, dans ce cas, pas requis

Elargissement des justificatifs d'exposition aux risques professionnels pouvant être transmis auprès de la commission pour demander la retraite anticipée (liste des métiers/activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques).

**Décret du 3
juin 2023
n°2023-436
(Art. 5)**

Nouveau

Nouveau

RETRAITE ANTICIPÉE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE (4/4)

Accident du travail (IP = 10 % à ≤ 19 %)

Conditions d'éligibilité

Les assurés justifient d'un taux d'IP de 10 % à 19 % au titre :

- d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées à la suite d'une MP
- d'une exposition pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (contraintes physiques marquées (postures pénibles, etc...), contraintes liées au rythme de travail (travail de nuit, etc...), la pénibilité au titre de « l'environnement agressif » (bruit, agents chimiques, etc...).
- Etablissent que l'IP est directement liée à l'exposition à ces facteurs.
- **Suppression de la condition d'identité de lésions entre celles occasionnées par l'AT ou indemnisées par la MP lorsque le salarié a un taux d'IP compris entre 10 et 19 %.**

Nouveau

Procédure de départ

Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme débiteur de la pension de retraite validera les modes de preuve apportés par l'assuré et appréciera l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Elargissement des justificatifs d'exposition aux risques professionnels pouvant être transmis auprès de la commission pour demander la retraite anticipée (liste des métiers/activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques).

Nouveau

Décret du
3 juin
2023
n°2023-
436 (Art
4, II, 1° et
2°)

RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP (1/2)

Conditions

Le décret maintient la possibilité pour un assuré handicapé de partir en retraite dès 55 ans.

Avant la réforme	Après la réforme
Conditions d'éligibilité	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre exigé de trimestres cotisés (donnant lieu à un versement effectif de cotisations) • Nombre exigé de trimestres validés (ne donnant pas lieu à versement effectif de cotisations mais pris en compte dans le calcul de la pension de retraite) • Avoir exercé une activité professionnelle pendant cette période en étant atteint d'une IP \geq à 50 % ou en situation de handicap comparable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre exigé de trimestres cotisés (donnant lieu à un versement effectif de cotisations) • Nombre exigé de trimestres validés (ne donnant pas lieu à versement effectif de cotisations mais pris en compte dans le calcul de la pension de retraite) • Avoir exercé une activité professionnelle pendant cette période en étant atteint d'une IP \geq à 50 % ou en situation de handicap comparable.
Procédure de saisine de la commission ad hoc	
<ul style="list-style-type: none"> • Si l'assuré ne justifie pas d'un taux d'IP de 50% pendant toute la durée d'assurance requise, il peut saisir une commission ad hoc afin de valider, rétroactivement, des trimestres en situation de handicap (jusqu'à 30% de la durée d'assurance). • Antérieurement, l'assuré pouvait saisir cette commission à la condition de justifier d'un taux d'IP d'au moins 80% au jour de la demande de la liquidation de sa pension 	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'assuré ne justifie pas d'un taux d'IP de 50% pendant toute la durée d'assurance requise, il peut saisir une commission ad hoc afin de valider, rétroactivement, des trimestres en situation de handicap (jusqu'à 30% de la durée d'assurance). • Dorénavant, le taux d'incapacité requis pour saisir la commission ad hoc, est abaissé de 80% à 50%.

Nouveau :
condition
supprimée

Nouveau

RETRAITE ANTICIPÉE POUR HANDICAP (2/2)

Focus : trimestres cotisés
requis

Nombre de trimestres cotisés requis pour la RATH =
nombre de trimestres requis pour liquider sa pension de retraite à taux plein –
nombre de trimestres fixés par décret (de 60 à 103 trimestres selon l'année de
naissance de l'assuré)

- Pour les assurés nés avant le 1er janvier 1973 : la durée d'assurance cotisée est adaptée au relèvement progressif de l'âge de départ à la retraite
- Pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973 : la durée d'assurance cotisée requise ne fait l'objet d'aucun changement.

RETRAITE ANTICIPÉE POUR INAPTITUDE AU TRAVAIL

Inaptitude (*CSS, art. L. 351-7*) : impossibilité d'exercer son emploi sans nuire gravement à sa santé et se trouver atteint d'une incapacité d'au moins 50% médicalement constatée **par le médecin de la CARSAT** (≠Inaptitude au sens du droit du travail)

Décret du 3 juin 2023 n°2023-436 (Art 4, II, 1° et 2°)

Avant la réforme	Après la réforme
Pas de départ anticipé mais les assurés reconnus inaptes au travail pouvaient bénéficier d'une retraite à taux plein dès 62 ans	Devient un motif de départ anticipé (départ à 62 ans au lieu de 64 ans) et permet de bénéficier d'une retraite à taux plein

Nouveau

Les bénéficiaires :

- Les assurés reconnus inaptes au travail
- Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés (AAH)
- **Les assurés n'ayant pas été reconnu inaptes mais justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 50% peuvent partir à la retraite dès 62 ans après reconnaissance de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**

Nouveau

Précisions bénéficiaires AAH : Les assurés bénéficiaires de l'AAH doivent, au moins 6 mois avant leur 62^{ème} anniversaire être avertis par leur caisse du passage automatique de l'AAH en pension de retraite. La caisse doit également les informer quant à la possibilité de s'opposer à cette transformation automatique au plus tard 4 mois avant leur 62^{ème} anniversaire.

Nouveau

[Décrets du 10/08/2023 n° 2023-751](#)
[Art. 9, I](#)
et
[n° 2023-753](#)
[Art. 6](#)

RETRAITE PROGRESSIVE (1/4)

Conditions d'éligibilité (inchangées):

- Deux ans avant l'âge légal de départ
- 150 trimestres (durée d'assurance /période reconnue équivalente)
- 40% et 80% de la durée du travail, légale ou conventionnelle d'un temps complet (14h – 28h si 35h / 87j – 174j si 218j)

Année de naissance	Age d'ouverture des droits à la retraite progressive	Âge légal de départ à la retraite
1-1-1961 au 31-8-1961	60 ans	62 ans
1-9-1961 au 31-12-1961	60 ans et 3 mois	62 ans et 3 mois
1962	60 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois
1963	60 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
1964	61 ans	63 ans
1965	61 ans et 3 mois	63 ans et 3 mois
1966	61 ans et 6 mois	63 ans et 6 mois
1967	61 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois
1968 et après	62 ans	64 ans

Fraction de pension = 100% - quotité de travail à temps réduit ou partiel

[Décrets du 10/08/2023 n° 2023-751](#)
[Art. 9, I](#)
et
[n° 2023-753](#)
[Art. 6](#)

RETRAITE PROGRESSIVE (2/4)

Précisions sur la procédure de demande auprès de l'employeur du salarié souhaitant bénéficier de la retraite progressive :

- **Demande** du salarié de passage à temps partiel ou temps réduit par LRAR au moins 2 mois avant la date envisagée de départ en retraite progressive (la demande doit contenir la date envisagée de départ en retraite et la durée souhaitée de travail à temps partiel/réduit)
- L'employeur doit **répondre par LRAR sous 2 mois après la réception** de la demande
 - L'absence de réponse écrite de l'employeur vaut acceptation du passage à temps partiel/réduit
 - Le refus de l'employeur ne peut être justifié que par l'incompatibilité de la durée de travail souhaitée avec l'activité économique de l'entreprise

Des précisions sont attendues
dans une circulaire CNAV

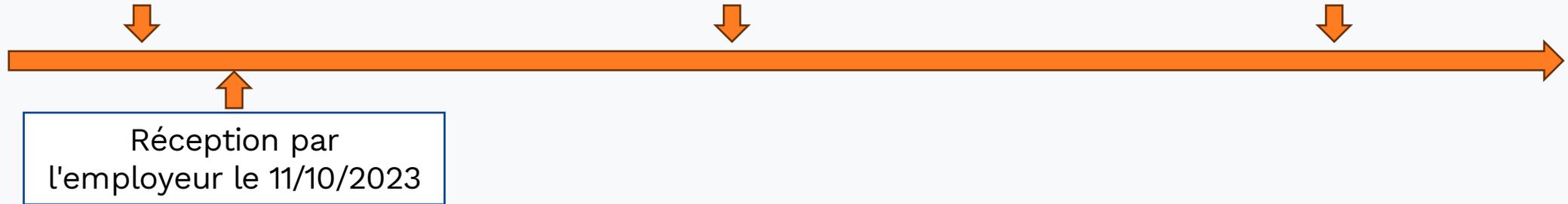
RETRAITE PROGRESSIVE (3/4)

Exemple

Demande du salarié le 8/10/2023 pour un départ envisagé le 1/01/2024

Réponse de l'employeur le 1/12/2023 (doit intervenir au plus tard le 11/12/2023)

01/01/2024 date envisagée de départ en retraite progressive



Questions en suspens

- Quid si le salarié ne respecte pas le délai d'envoi de la demande de deux mois avant la date envisagée de départ en retraite progressive ?
- Quelles sont les sanctions pour l'employeur qui refuserait le passage à temps partiel/réduit pour un motif autre que l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise ?

[Décrets du 10/08/2023 n° 2023-751 Art. 9, I](#)
et
[n° 2023-753 Art. 6](#)

RETRAITE PROGRESSIVE (4/4)

	Avant la réforme	Après la réforme
Conditions pour bénéficier de la retraite progressive		
Age requis	60 ans (si l'âge de départ est à 62)	Entre 60 et 62 ans (62 ans à terme)
Durée d'assurance requise	150 trimestres	150 trimestres
Reduction du temps de travail (heures et jours)	Quotité entre 40% et 80% d'un temps plein: - Entre 14h et 28h (si 35 heures hebdomadaire) - Entre 87j et 174j (si 218 jours annuel)	Quotité entre 40% et 80% d'un temps plein: - Entre 14h et 28h (si 35 heures hebdomadaires) - Entre 87j et 174j (si 218 jours annuels)
Procédure de la demande de retraite progressive		
Encadrement de la demande	Pas de procédure spécifique applicable (dispositions de droit commun relatives au temps partiel applicables)	Demande : au moins 2 mois avant la date envisagée (LRAR) Réponse : dans les 2 mois suivant la réception de la demande (absence de réponse vaudra accord tacite)
Motif de refus	Motifs de droit commun de refus du temps partiel (<i>ex : absence d'emploi équivalent, voir. Art. L. 3123-26 C. trav.</i>)	Incompatibilité de la durée du travail souhaitée avec l'activité économique de l'entreprise

Entrée en vigueur : 1er septembre 2023

Attention : les dispositions antérieures continuent de régir la situation des assurés déjà bénéficiaires d'une retraite progressive au 1er septembre 2023 **mais** la liquidation « définitive » de la pension ne pourra avoir lieu qu'à condition de satisfaire aux nouvelles conditions d'âge et de durée d'assurance

CUMUL EMPLOI RETRAITE (1/5)

2 déclinaisons du cumul emploi retraite

Rappels

- Le **CER « intégral »** : destiné aux assurés :
 - Ayant atteint l'âge légal
 - **Et** ayant la durée d'assurance requise pour liquider leur pension à taux plein
 - **Et** ayant liquidé l'intégralité de leurs pensions de retraite

- Permet aux assurés de reprendre immédiatement une activité auprès de leur dernier employeur ou de tout autre employeur
- L'assuré peut **intégralement cumuler sa pension de retraite avec ses revenus d'activité sans plafonnement**

- Le **CER « plafonné »** : destiné aux assurés ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier du CER intégral.
 - Le cumul de leurs revenus et de leur(s) pension(s) de retraite ne peut excéder un plafond entre (le plus élevé)
 - 160% du SMIC
 - Le montant des derniers revenus perçus avant la liquidation de la pension
 - Ne permet aux assurés de reprendre une activité auprès de leur employeur après expiration d'un **délai d'attente de 6 mois** OU immédiatement auprès de tout autre employeur

CUMUL EMPLOI RETRAITE (2/5)

Avant

Les périodes d'activité effectuées dans le cadre d'un CER donnaient lieu à versement de cotisations vieillesse (employeur et salarié) mais **ne permettaient pas à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits à retraite** (cotisations de « solidarité nationale »).

Avec la
réforme

Certaines périodes d'activité, effectuées dans le cadre du CER peuvent donner lieu à **l'acquisition de nouveaux droits à retraite**.

Périodes d'activité concernées : uniquement celles réalisées dans le cadre d'un CER intégral + à condition que l'assuré ait respecté un **délai d'attente de 6 mois** avant de reprendre son activité auprès de son dernier employeur.

A noter : Pas de délai d'attente pour une reprise d'activité auprès d'un autre employeur

[Décret du
10/08/2023
n° 2023-751](#)
et
[n° 2023-753](#)

CUMUL EMPLOI RETRAITE (3/5)

Calcul de la nouvelle pension

La seconde pension est calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables aux régimes dont relève l'assuré.

Le montant de la seconde pension ne peut en aucun cas excéder le seuil correspondant à **5% du PASS dans chaque régime débiteur** (2199,60 € par an en 2023)

CUMUL EMPLOI RETRAITE (4/5)

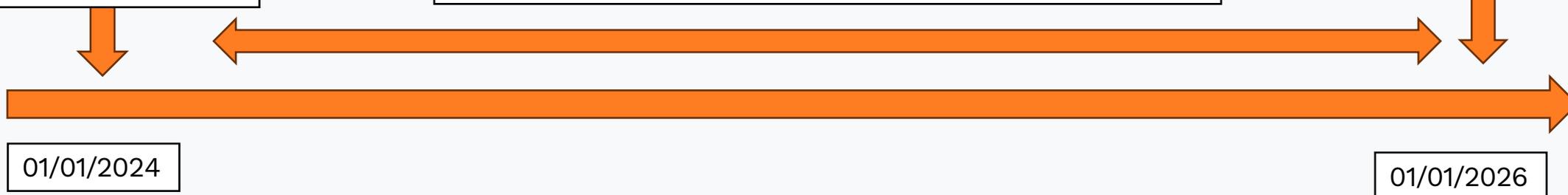
Exemple : modalités de calcul de la nouvelle pension

Revenu servant de base de calcul à la seconde pension (= revenus versés dans le cadre du CER)

Assuré remplit les conditions de cumul emploi retraite intégral

Cotisations permettant la validation d'au moins un trimestre

Date d'entrée en jouissance de la nouvelle pension



Rappel

Pour valider un trimestre de retraite du régime de base, il convient d'avoir travaillé l'équivalent de 150 heures payées au Smic.

CUMUL EMPLOI RETRAITE (5/5)

Questions en suspens

- Un salarié en CER total, reprenant une activité auprès de son dernier employeur **sans respecter le délai d'attente de 6 mois**, bénéficie-t-il d'un CER générateur de droits à l'issue de ce délai ?
- Le non-respect de ce délai d'attente de 6 mois emporte-t-il la privation du bénéfice d'un CER générateur de droits ?

Des précisions sont attendues
dans une circulaire CNAV

RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE : ANCIEN RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Régime applicable aux indemnités de RCI versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme est fixé jusqu'au 31 août 2023 inclus

	Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Forfait social
Salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS ; - soit le montant légal ou conventionnel	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit le montant légal ou conventionnel - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS • Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 ^{er} euro	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 ^{er} euro	Assujettie au forfait social au taux de 20 % à la charge de l'employeur sur la part de l'indemnité de rupture conventionnel le exonérée de cotisations
Salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire	Imposable dès le 1 ^{er} euro	Assujettie dès le 1 ^{er} euro	Assujettie dès le 1 ^{er} euro	Exonérée

RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE : NOUVEAU RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

Article
Fntp

Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Contribution patronale spécifique
<p>Le salarié n'a pas atteint l'âge de la retraite dans un régime obligatoire de base</p> <p>Exonérée dans la limite la plus élevée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 6 PASS ; - soit le montant légal ou conventionnel 	<p>Exonérée dans la limite la plus élevée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit le montant légal ou conventionnel - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS <p>• Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1^{er} euro</p>	<p>Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS</p> <p>Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1^{er} euro</p>	<p>Assujettie au taux de 30 % à la charge de l'employeur sur la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations</p>
<p>Le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite dans un régime obligatoire de base :</p> <p>Imposable dès le 1^{er} euro</p>			

Nouveautés

Harmonisation du régime social des indemnités de rupture conventionnelle individuelle en supprimant le critère lié au bénéfice d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

La contribution spécifique CNAV de 30 % se substitue au forfait social de 20 %

Toute rupture du contrat via une RCI intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023 entrainera l'application du nouveau régime (*précisions figurant dans le BOSS*)

NOUVEAU RÉGIME SOCIAL DES INDEMNITÉS DE MISE À LA RETRAITE

Régime applicable aux indemnités de mise à la retraite versées au titre de la rupture d'un contrat de travail dont le terme intervient à compter du 1^{er} septembre 2023

	Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG CRDS	Contribution CNAV
Tous les salariés peuvent être mis à la retraite : à partir de 67 ans (cf C. trav., art. L. 1237-5)	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, dans la limite de 5 PASS. - soit le montant légal ou conventionnel	Exonérée dans la limite la plus élevée : - soit le montant légal ou conventionnel - soit 50 % de l'indemnité totale ou double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente ; - sans que le montant exclu puisse excéder 2 PASS Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 ^{er} euro	Exonérée dans la limite du montant légal ou conventionnel, ce montant ne pouvant excéder 2 PASS. Si le montant versé excède 10 PASS : assujettissement dès le 1 ^{er} euro	Assujettie au taux de 30% à la charge de l'employeur sur les indemnités exonérées de cotisations sociales (quel que soit l'âge du salarié)



Le taux de la contribution CNAV passe de 50 % à 30 %

REVALORISATION DE LA LIMITE D'EXONÉRATION DE LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR À L'ACQUISITION D'UN TITRE RESTAURANT

Pour le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale, il existe deux conditions :

La participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite d'un montant prévu par le Code général des impôts (CGI)



Le montant de la participation de l'employeur est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre restaurant.



Le montant :
~~6,50€~~ devient **6,91€** pour l'année
2023 (valeur au 1^{er} janvier 2023)

Décret n°
[2023-422 du 31](#)
[mai 2023](#)

BULLETINS D'INFORMATIONS

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site FNTP.fr
 - [*Barèmes et taux pour 2023 \(mise à jour du 13 juillet 2023\)*](#)
 - [*Les congés accordés en cas de maladie d'un enfant \(mise à jour du 11 septembre 2023\)*](#)
 - [*Amélioration des droits des salariés après le décès d'un enfant \(mise à jour du 11 septembre 2023\)*](#)

ARTICLES

- Publications en accès libre sur l'espace « Infodoc - Travail & protection sociale » du site **FNTP.fr**
 - [La cotisation chômage-intempéries \(23 juin 2023\)](#)
 - [URSSAF : Dispositifs exceptionnels d'aide à la suite des récentes émeutes \(4 juillet 2023\)](#)
 - [Rupture conventionnelle individuelle : nouvelle contribution à la charge des entreprises \(10 juillet 2023\)](#)
 - [Fausse couche : renforcement des droits des femmes \(11 juillet 2023\)](#)
 - [Nouveaux droits des salariés aidants et parents d'enfants gravement malades \(20 juillet 2023\)](#)
 - [Les autorisations d'absence pour événements familiaux dans les TP \(mise à jour du 20 juillet 2023\)](#)
 - [Agrément de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises des TP \(31 juillet 2023\)](#)
 - [Le montant net social \(mise à jour du 4 août 2023\)](#)
 - [CPPNI : n'oubliez pas d'envoyer vos accords collectifs \(12 septembre 2023\)](#)
 - [TPE : organisation des élections professionnelles même en l'absence de candidats \(13 septembre 2023\)](#)
 - [Le congé d'adoption \(22 septembre\)](#)

DERNIÈRES PARUTIONS SUR LE KIT SOCIAL

- Publications réservées aux adhérents sur le Kit social ([Lien d'accès](#))
 - *Publication du support de présentation de l'édition spéciale du Webinaire du social du 16 juin 2023 relative aux indemnités de petits déplacements dans les Travaux Publics (mise à jour du 16 juin)*
 - *Publication du support de présentation du Webinaire du social n° 6 du 26 mai 2023 (mise à jour du 29 mai 2023)*
 - *Publication d'un modèle d'avertissement (14 septembre 2023)*

PUBLICATIONS À VENIR



Modèle

- ✎ Courrier de mise à pied disciplinaire



Bulletin d'informations - Articles

- ✎ Réforme des retraites



MERCI DE VOTRE
ATTENTION

Le prochain Webinaire aura
lieu le **24 novembre 2023**