

Annexe 2 bis

La réforme des retraites de 2023

La réforme des retraites adoptée en 2023 prévoit différentes mesures qui affecteront les conditions, âges de départ et niveaux de pension dès la fin de la même année. Les principales mesures détaillées ici sont sans effet sur les statistiques relatives à 2021 traitées dans le présent ouvrage.

Relèvement des bornes d'âges de départ à la retraite

La réforme des retraites de 2023 reporte l'âge légal d'ouverture des droits de 62 à 64 ans. À partir du 1^{er} septembre 2023, cet âge sera progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1^{er} septembre 1961. Il atteindra 64 ans en 2030, pour les générations 1968 et suivantes (*tableau 1*). L'âge d'annulation de la décote est inchangé.

L'âge légal d'ouverture des droits augmente de deux ans pour les catégories actives et super-actives de la fonction publique. Il passe de 57 à 59 ans pour la première catégorie, et de 52 à 54 ans pour la seconde. En revanche, ni la condition de durée de service en catégorie active (généralement 17 années), ni l'âge d'annulation de la décote ne sont modifiés.

Exonération pour les personnes déclarées invalides ou inaptes

La réforme maintient l'âge de départ au taux plein à 62 ans pour les personnes déclarées invalides ou inaptes, au lieu du nouvel âge d'ouverture des droits à 64 ans. Il en est de même pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui pourront continuer de partir en retraite pour incapacité à 60 ans, et des travailleurs handicapés, qui pourront partir à compter de 55 ans. Les victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente dépasse 20 % pourront partir à 60 ans, tandis que les victimes dont le taux d'incapacité permanente

est compris entre 10 % et 19 % pourront partir 2 ans avant l'âge légal, sous certaines conditions.

Durée d'assurance

La durée d'assurance requise (DAR) pour bénéficiaire d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965 (*tableau 1*). L'application de la loi Touraine est ainsi accélérée. Elle prévoyait un allongement de cette durée de 42 ans aujourd'hui à 43 ans d'ici 2035, à partir de la génération 1973.

Dispositif de carrière longue

Deux nouvelles bornes d'âges sont introduites dans le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL). Elles portent sur les individus ayant commencé à travailler avant 18 ans et avant 21 ans. Pour toutes les catégories d'âges concernées par le dispositif, la durée d'assurance de cotisation requise est alignée sur celle nécessaire pour le taux plein (DAR de droit commun) [*tableau 2*].

- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 21 ans (création de la réforme) :** le départ à la retraite est fixé à compter de 63 ans, à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 21 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.
- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 20 ans :** le départ à la retraite est fixé à compter de 62 ans, à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 20 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.
- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 18 ans (création de la réforme) :** le départ à la retraite est fixé à compter de 60 ans à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 18 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.

• **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 16 ans** : le départ à la retraite est fixé à compter de 58 ans (comme avant la réforme) à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 16 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun. Depuis la réforme, les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse pour les parents au foyer

(AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA, voir *infra*) sont pris en compte dans les trimestres cotisés, dans la limite de 4.

Minimum vieillesse

Le seuil de succession à partir duquel l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) peut être récupérée sur la succession des héritiers est

Tableau 1 Calendrier de montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise

Génération	Âge d'ouverture des droits						Durée d'assurance requise (en trimestres)	
	Droit commun		Actifs		Super actifs		Avant réforme	Après réforme
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme		
1960	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	168
01/01/1961 au 31/08/1961	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	168
01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans	62 ans et 3 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	169
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	169
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	170
1964	62 ans	63 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	171
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	172
01/01/1966 au 31/08/1966	62 ans	63 ans et 6 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	172
01/09/1966 au 31/12/1966	62 ans	63 ans et 6 mois	57 ans	57 ans et 3 mois	52 ans	52 ans	169	172
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	57 ans	57 ans et 6 mois	52 ans	52 ans	170	172
1968	62 ans	64 ans	57 ans	57 ans et 9 mois	52 ans	52 ans	170	172
1969	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans	52 ans	52 ans	170	172
1970	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 3 mois	52 ans	52 ans	171	172
01/01/1971 au 31/08/1971	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 6 mois	52 ans	52 ans	171	172
01/09/1971 au 31/12/1971	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 6 mois	52 ans	52 ans et 3 mois	171	172
1972	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 9 mois	52 ans	52 ans et 6 mois	171	172
1973	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 9 mois	172	172
1974	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53 ans	172	172
1975	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 3 mois	172	172
1976	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 6 mois	172	172
1977	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 9 mois	172	172
1978	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans	172	172

Source > Législation.

relevé de 39 000 euros à 100 000 euros. Ce seuil sera par ailleurs indexé sur l'inflation. Il est relevé à 150 000 euros dans les DROM.

Droits familiaux

Avant réforme, dans le secteur privé, 8 trimestres de majoration de durée d'assurance étaient accordés aux parents d'enfants nés après 2010 : 4 trimestres au titre de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant, que les parents pouvaient choisir de se répartir dans un délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'enfant. La réforme garantit désormais aux femmes un minimum

de 2 trimestres de majoration liée à l'éducation ou à l'adoption d'un enfant.

En outre, le bénéfice de la majoration de pension de 10 % pour trois enfants à charge, pour l'assuré ou son conjoint, est étendu aux professionnels libéraux et aux avocats à compter du 1^{er} septembre 2023.

À partir du 1^{er} septembre 2023, les dispositifs d'affiliation à l'assurance vieillesse de certains aidants sont réunis autour d'un unique dispositif : l'AVA. Son périmètre est élargi aux parents d'un enfant en situation de handicap ayant un taux d'incapacité inférieur à un taux fixé par décret et éligible à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ; aux aidants ne cohabitant

Tableau 2 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Génération	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 16 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 18 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 20 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 21 ans
	Avant réforme	Après réforme	Durée d'assurance requise de droit commun	Avant réforme	Après réforme	Durée d'assurance requise de droit commun
1960	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1961 au 31/08/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
1962	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 3 mois	-
1964	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 6 mois	-
01/01/1965 au 31/08/1965	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
01/09/1965 au 31/12/1965	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
1966	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans	63 ans
1967	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 3 mois	63 ans
1968	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 6 mois	63 ans
1969	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 9 mois	63 ans
1970	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	62 ans	63 ans

Note > Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est présenté avant et après réforme des retraites de 2023. Selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans, de ses 18 ans, de ses 20 ans ou de ses 21 ans. Les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue débutée avant 18 ans et 21 ans n'existaient pas avant la réforme.

Source > Législation.

pas avec la personne aidée ; et aux aidants n'ayant pas de lien familial avec la personne aidée.

Enfin, les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation d'un enfant et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 63 ans peuvent ouvrir, dès cet âge, des droits à surcote jusqu'à 5 %, sans devoir attendre d'avoir 64 ans.

Minima de pensions

Pour les futurs retraités, le minimum contributif est revalorisé à compter du 1^{er} septembre 2023, d'un montant qui doit être fixé par décret. Pour les assurés ayant déjà liquidé leur pension, cette revalorisation est intégralement portée par la création d'une majoration exceptionnelle, qui sera servie à compter du 1^{er} septembre 2023. Pour les futurs liquidants, elle est portée à un quart par le montant de base du minimum et à trois quarts par sa majoration. Les trimestres validés au titre de l'AVPF ou de l'AVA sont considérés comme cotisés dans le calcul de la majoration du minimum contributif.

Par ailleurs, le minimum contributif (majoré et non majoré) est désormais revalorisé selon le smic et non plus selon l'indice de revalorisation des pensions (l'inflation, conformément à la loi). Ce nouveau mode de revalorisation vise à assurer un montant de pension brute supérieur ou égal à 85 % du smic net pour un salarié à carrière complète à temps plein rémunéré au smic. Le Comité de suivi des retraites doit veiller à l'atteinte de cet objectif dans le cadre de l'avis qu'il rend annuellement sur la base du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR).

Pour les futurs retraités agricoles non-salariés, la revalorisation de la pension majorée de référence (PMR) et de son plafond d'écrêtement est prévue au 1^{er} septembre 2023. Son montant doit être fixé par décret.

Enfin, les conditions d'ouverture du droit au complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire, prévu par la loi Chassaigne du 3 juillet 2020, sont assouplies pour les personnes ayant liquidé leur retraite au titre de l'inaptitude ou du handicap.

Cumul emploi-retraite et retraite progressive

La réforme modifie le cumul emploi-retraite en le rendant générateur de droits à retraite pour les assurés remplissant les conditions de taux plein par la durée ou par l'âge, ayant liquidé toutes leurs pensions (condition de subsidiarité), et qui reprendront leur activité au moins six mois après la date de liquidation de leurs droits si cette reprise a lieu auprès du dernier employeur.

L'accès à la retraite progressive reste ouvert deux ans avant l'âge légal de départ. Son bénéfice est donc progressivement relevé, de l'âge de 60 ans à celui de 62 ans. Ce dispositif est par ailleurs élargi à la fonction publique ainsi qu'aux régimes spéciaux et professions libérales. Ses conditions d'accès sont assouplies : les refus de temps partiel par l'employeur au seul titre de l'incompatibilité du temps de travail avec l'activité économique de l'entreprise sont encadrés, et l'obligation d'une durée minimale de service de 24 heures hebdomadaires est supprimée pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

Pénibilité et usure professionnelle

Les mesures relatives au compte personnel de prévention sont assouplies. Le nombre maximal de points acquis en cours de carrière est déplafonné, et les modalités d'acquisition en cas de polyexposition sont élargies. De surcroît, les seuils de facteurs de risque relatifs au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes sont abaissés.

La valeur d'utilisation des points est modifiée pour favoriser la formation ou le temps partiel. Le nombre de points qui peuvent être utilisés pour le temps partiel est plafonné avant 60 ans, afin de privilégier son recours avant la retraite. Le compte personnel de prévention donne par ailleurs désormais la possibilité de financer un parcours de reconversion professionnelle.

Enfin, la majoration de durée d'assurance au titre de la pénibilité entre en compte dans le calcul du coefficient de proratisation et plus seulement pour l'appréciation du taux plein. ■