

Après les cahiers de vacances, c'est l'heure des devoirs de rentrée sociale !

En cette nouvelle rentrée, il est particulièrement difficile d'échapper à la résurgence du débat concernant la dernière réforme des retraites, en raison de son entrée en vigueur le 1^{er} septembre dernier et de la publication, pendant l'été, des décrets permettant son application.

Pourtant, les conséquences de cette réforme, pour les assuré(e)s, sont en réalité beaucoup moins importantes que ce qui est prétendu, ce d'autant plus au regard des efforts que l'ampleur des difficultés du régime général de retraite de base devrait requérir. Le Conseil d'Orientation des Retraites a d'ailleurs reconnu, au début de l'été, qu'elle ne suffirait pas à assurer l'équilibre financier du régime (dont le solde serait de nouveau déficitaire à compter de 2030), annonce préfiguratrice d'une future énième réforme qui devra être consacrée aux véritables problèmes du système actuel, structurellement déséquilibré et déficitaire.

Dans ces conditions, il est certainement plus intéressant de se concentrer désormais sur les incidences directes et indirectes, pour les entreprises, de cette réforme.

A ce titre, il convient en premier lieu de rappeler que la réforme va, en allongeant la durée de cotisation des assurés, allonger également, en théorie, les durées d'activité. Ce qui perturbe nécessairement les projections de pyramide des âges et de masse salariale.

Il est toutefois probable que de nombreux salariés vont essayer de contourner cet allongement de la durée de cotisation et d'activité, en profitant des « failles » du dispositif d'incapacité de travail et d'invalidité médicale... Ce risque est déjà devenu une réalité, dans de nombreuses entreprises qui sont confrontées à une explosion des incapacités de salariés en fin de carrière...

De manière plus politiquement correcte, il en résultera de réelles situations de difficultés de maintien aux postes de travail, au regard soit d'une usure physique et/ou mentale qui s'accélère avec l'âge, soit d'un risque de décrochage avec les évolutions d'emploi (notamment d'ordre technologique)

Ces conséquences et ces risques sociaux doivent être évalués par les entreprises, au regard de leur démographie et de leurs propres facteurs d'usure professionnelle, et conduire à repenser la gestion de l'emploi et les fins de carrière, en travaillant autant sur la prévention accrue des risques professionnels (pour laquelle la réforme des retraites prévoit d'ailleurs la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle que les entreprises pourront mobiliser) que sur la formation professionnelle (pour faciliter les reconversions et éviter la démotivation voire l'ennui au travail), les outils d'épargne (dont le compte épargne temps), ou encore les dispositifs de temps de travail, de retraite progressive et de cumul emploi-retraite (les dispositifs de cumul emploi retraite et de retraite progressive ayant été assouplis, à ce titre, par la réforme).

A défaut, les entreprises s'exposeront à des difficultés de gestion sociale (augmentation de l'absentéisme, de l'accidentologie, des risques psychosociaux) et à une augmentation de leurs coûts sociaux, ne serait-ce que s'agissant du financement des régimes de prévoyance, liés aux risques d'augmentation des cas et durées d'incapacité de travail, d'invalidité,....

Régime des prévoyances dont les coûts de financement vont, en toute hypothèse, mécaniquement croître du fait de l'allongement de la durée d'activité professionnelle, au regard, notamment, de l'augmentation des dépenses de santé corrélée à l'âge (surtout pour les hommes). Ces coûts complémentaires, et certains, doivent nécessairement être également évalués, ce d'autant plus à l'approche des négociations salariales pour lesquelles il semble déjà que les entreprises disposeront de budgets plus limités que l'année dernière, malgré une inflation qui tarde à décélérer.

Au titre des coûts directs que la réforme des retraites va générer, il convient enfin de rappeler l'augmentation du coût des indemnités de rupture conventionnelle des contrats de travail, qui pour les ruptures intervenues depuis le 1^{er} septembre 2023, font l'objet d'une contribution patronale de 30 % (remplaçant le forfait social de 20 %, avec la même assiette).

Le mois de septembre doit donc être celui de l'engagement, sans délais, de ces différents travaux, qui impacteront durablement les politiques sociales et d'emploi.

Bref, excellente rentrée sociale à toutes et à tous !!

Romain THIESSET

CAPSTAN Avocats