

Newsletter

PÔLE PROTECTION SOCIALE, RETRAITE
ET PRÉVOYANCE



2025 - Janvier

À la une

Favoriser le maintien dans l'emploi des 60 ans et plus

Tel est l'objectif poursuivi par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, en partant du constat que le taux d'emploi des 60-64 ans en France est l'un des plus bas de l'Union Européenne.

Pour tenter d'y parvenir, les partenaires sociaux ont notamment prévu :

- la création d'un « **contrat de valorisation de l'expérience** » : un CDI pour les demandeurs d'emploi de 60 ans et plus ;
- **l'ouverture de la retraite progressive dès 60 ans**, au lieu de 62 ans depuis la réforme des retraites de 2023 ;
- la création d'un temps partiel de fin de carrière ;
- une clarification concernant le dispositif de cumul emploi-retraite ;

L'entrée en vigueur des dispositions de l'ANI est subordonnée à sa transposition législative et réglementaire.

[LIRE LA SUITE](#)

Les nouvelles règles de l'assurance chômage

Les partenaires sociaux ont signé le 14 novembre 2024 un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage, agréé par un arrêté du 19 décembre 2024.

Parmi les nouvelles dispositions, figurent des mesures concernant les seniors qui prendront effet au 1er avril 2025 :

- Relèvement de la borne d'âge de 2 ans pour l'entrée dans les filières d'indemnisation senior:
 - 22,5 mois d'indemnisation maximum pour les allocataires âgés de 55 et 56 ans ;
 - 27 mois d'indemnisation maximum pour les allocataires âgés de 57 ans et plus.

Pour rappel, la durée d'indemnisation des autres allocataires est de 18 mois.

- **Maintien de droits au-delà de l'âge légal de la retraite**

La borne d'âge de 62 ans du dispositif de maintien de droits est progressivement relevée pour atteindre 64 ans en suivant le même rythme que le relèvement de l'âge de la retraite issu de la réforme des retraites de 2023.

Sous certaines conditions, ce dispositif de maintien de droits permet à l'allocataire, qui atteint l'âge légal de retraite mais qui ne peut pas justifier du taux plein dans le régime vieillesse de base, de continuer à être indemnisé jusqu'à cette date taux plein et, au plus tard, jusqu'à l'âge de 67 ans.

- **Prolongation de la durée d'indemnisation en cas de formation**

La prolongation de la durée d'indemnisation sera possible pour les allocataires en cours d'indemnisation âgés d'au moins 55 ans qui suivent une formation validée par France travail ou financée par le compte personnel de formation.

Brèves

Revalorisation des pensions de retraite

Une instruction interministérielle, publiée le 31 décembre 2024 au Bulletin Officiel Santé-Protection sociale-Solidarité, confirme la revalorisation des pensions de retraite à hauteur de 2,2 % à compter du 1er janvier 2025.

Revalorisation du salaire de référence AGIRC ARRCO

Le salaire de référence AGIRC ARRCO (prix d'achat du point de retraite complémentaire) est porté à 20,1877 € au 1er janvier 2025. Pour rappel, la valeur du point a été fixée à 1,4386 € au 1er novembre 2024.

Assurance vieillesse des Aidants (AVA)

La CNAV détaille dans une circulaire du 14 octobre 2024, les modalités de prise en compte des périodes d'Assurance Vieillesse des Aidants (AVA) à compter du 1er septembre 2023.

L'AVA permet aux salariés de se constituer des droits à la retraite lorsqu'ils cessent ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne gravement malade ou en situation de handicap. Ces périodes étaient précédemment prises en compte au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF). Les conditions d'affiliation à l'AVA relèvent de la compétence des CAF ou MSA.

- **Dégressivité de l'allocation chômage**

L'âge à partir duquel la dégressivité de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ne s'applique pas est ramenée à 55 ans (au lieu de 57 ans précédemment).

PER / article 83 : la fin des règles de calculs différentes femme/homme au moment de la liquidation de la rente

Au moment du départ en retraite, la rente viagère issue d'un régime de retraite supplémentaire d'entreprise (art. 83, PER) est le plus souvent déterminée en convertissant le capital accumulé au fil des années de cotisations. Ce calcul tient notamment compte de l'âge du rentier et donc de son espérance de vie au moment de la liquidation.

La longévité des femmes étant supérieure à celles des hommes, la rente d'une femme était inférieure à celle d'un homme, puisque celle d'une femme était destinée à être versée durant une période plus longue.

Cette possibilité pour les assureurs d'utiliser des tables de mortalité selon le genre, pour les contrats collectifs, a été supprimée par la loi industrie verte du 23 octobre 2023, avec une entrée en vigueur prévue un an après cette date.

Demeurait la question de savoir selon quels paramètres les futures rentes devaient être déterminées.

L'arrêté du 18 novembre 2024 (JO 22 nov) publie la nouvelle table de mortalité qui correspond à la moyenne pondérée des tables homologuées avec une pondération de 40% pour l'ancienne table féminine et 60% pour celle des hommes.

Selon le cabinet d'actuariat conseil Galéa, cette nouvelle table mixte genre, à 64 ans, une baisse de la rente de 5,2% pour les hommes et une hausse de la rente de 7,8% pour les femmes.

Pour les départs à la retraite anticipée pour carrière longue, les trimestres AVA sont réputés cotisés dans la limite de 4 trimestres dans toute la carrière professionnelle.

Lire la Circulaire CNAV 2024-28 14 octobre 2024

Article 7 de la loi Evin : L'assureur doit indemniser même si le risque a été révélé après la résiliation du contrat

Cass. civ. 2 ; 7 novembre 2024, n°23-11.055

Un infirmier libéral adhère à un contrat de prévoyance facultatif entre janvier 2014 et janvier 2018. Postérieurement à la résiliation du contrat, il se voit délivrer un certificat médical faisant état d'une pathologie rendant impossible l'exercice de sa profession depuis le 25 décembre 2017.

L'assureur résilié refuse la prise en charge de l'incapacité de travail et de l'invalidité qui s'en est suivie, au motif qu'aucune indemnisation n'a été versée durant l'exécution du contrat d'assurance.

La cour d'appel considère au contraire qu'il était établi que le fait générateur s'était produit antérieurement à la résiliation du contrat d'assurance et qu'il est indifférent qu'aucune prestation n'ait été antérieurement versée au titre des indemnités journalières à l'assuré.

Cumul emploi-retraite : la mise à la retraite est possible lorsque le salarié a moins de 70 ans à la date d'embauche

Cass. soc. 27 novembre 2024, n°22-13.694

Un salarié embauché en cumul emploi-retraite à 63 ans est mis à la retraite d'office par son employeur à 70 ans. Il conteste la rupture de son contrat. La cour d'appel fait droit à sa demande en considérant que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'à la date de conclusion du contrat il avait déjà atteint l'âge lui permettant de prendre sa retraite à taux plein.

La Cour de cassation casse la décision des juges du fond. Elle rappelle un principe antérieurement énoncé (**Cass. 29 juin 2011, n°0942.165 ; Cass. soc. 17 avril 2019, n°17-29.017**) : **la mise à la retraite d'office d'un salarié en cumul emploi-retraite est autorisée si ce dernier, au jour de l'embauche, n'a pas déjà atteint l'âge à partir duquel l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office. Depuis 2009, cet âge est fixé à 70 ans** par l'article L. 1237-5 du code du travail.

En conséquence, un salarié embauché alors qu'il a déjà atteint l'âge légal de la retraite peut être mis à la retraite unilatéralement par l'employeur lorsqu'il atteint les 70 ans.

La Cour de cassation valide cette position. Il s'agit là d'une situation assez inédite d'application de l'article 7 de la loi Evin en vertu duquel la résiliation du contrat d'assurance est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Portabilité et résiliation du contrat d'assurance

Cassation, civ. 2è ch,19 septembre 2024 n° 22-22190

Sans surprise, la Cour de cassation a réaffirmé le principe selon lequel le maintien des garanties collectives de prévoyance et de frais de santé (portabilité) des anciens salariés licenciés d'une société placée en liquidation judiciaire n'est possible que si le contrat d'assurance est en vigueur.

LIRE LA SUITE

Fidal - Société d'avocats - Société d'exercice libéral par actions simplifiée à directoire et conseil de surveillance. - Capital : 6 000 000 Euros - 525 031 522 RCS Nanterre
TVA Union Européenne - FR 42 525 031 522 - NAF 6910Z - Siège social : 4-6 avenue d'Alsace - 92400 Courbevoie - France - T : 01 46 24 30 30 - Barreau des Hauts-de-Seine

Vous recevez cette information car vous êtes inscrits dans la liste des abonnés à la lettre d'information. Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/679), vous disposez d'un droit d'accès, d'opposition, de rectification et de suppression des données vous concernant, que vous pouvez exercer en vous adressant par mail à dpo@fidal.com ou par courrier : Délégué à Protection des Données, 4-6 avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie
Vous disposez également du droit de vous désabonner de notre liste de diffusion.

Pour vous désabonner cliquez **ici**.

Le droit d'inventer demain

Si vous souhaitez vous désinscrire, cliquez [Désabonnement](#)