

L'EMPLOI DES SENIORS

La loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 met en œuvre un plan en faveur de l'emploi des seniors qui vise pour 2010 un objectif de 50% d'emploi des plus de cinquante ans, contre 38% en 2008.

Les dispositions de la loi :

- incitent les entreprises à se doter de plans d'action pour l'emploi des seniors avant 2010
- restreignent les possibilités de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 70 ans.

Le dispositif de **retraite progressive** à partir de 60 ans reste applicable jusqu'au 31 décembre 2009.

Loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019942966&dateTexte=>

Mise à la retraite de 65 ans à 70 ans Décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000020018286&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id>

Accords et plans d'action pour l'emploi des seniors

La loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) doivent négocier un accord pour l'emploi des salariés âgés, ou, à défaut d'accord, établir un plan d'action.

Les accords et plans d'action devront contenir notamment des mesures favorables au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus et au recrutement des salariés de 50 ans et plus, les domaines d'action, des objectifs chiffrés, et des indicateurs de suivi des actions.

Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action au 31 décembre 2009 verseront des pénalités de 1 % de la masse salariale à l'URSSAF.

Deux projets de décret ont été soumis au Conseil national de l'emploi le 13 janvier dont l'un précise le contenu et la procédure de validation des accords et des plans d'action et l'autre les modalités de décompte des effectifs et la procédure de rescrit des accords.

Le projet de décret détaille la liste de six domaines d'action :

Les entreprises et les branches devront choisir parmi cette liste les trois dispositifs à mettre en œuvre assortis d'indicateurs chiffrés :

- le recrutement des salariés âgés ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Attention : La parution des décrets d'application prévue début 2009 permettant d'amorcer le dialogue social dans les branches et les entreprises, « a été reportée à une date ultérieure » a annoncé le secrétaire d'état chargé de l'emploi Laurent Wauquiez le 6 avril dernier.

Caractéristiques de l'accord

L'accord d'entreprise ou de groupe est conclu pour une durée maximum de trois ans. Il doit comporter les éléments suivants :

- Objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- Modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions.

Caractéristiques du plan d'action

Applicable également pendant trois ans maximum, le plan d'action comporte les mêmes éléments. Il doit être soumis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel pour avis préalable et devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, dans les mêmes conditions qu'un accord collectif.

Par dérogation, les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, mais inférieur à 300, dès lors qu'elles sont couvertes par un accord de branche sur l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la négociation triennale sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois, sont dispensées de négocier ou de mettre en place un plan d'action.

Pénalité de 1 % à verser à l'URSSAF

La pénalité encourue par les entreprises, en l'absence d'accord ou de plan d'action au 1^{er} janvier 2010, est de 1 % de la masse salariale. Le produit de cette pénalité sera affecté à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV-TS).

La pénalité est due tant que l'entreprise n'est pas dotée d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Procédure de rescrit

L'entreprise qui souhaite s'assurer que son accord ou son plan d'action est conforme aux exigences légales peut solliciter l'autorité administrative compétente pour validation.

L'accord ou le plan est réputé satisfaisant aux conditions posées par la loi en cas de réponse positive ou, à défaut de réponse dans un délai à déterminer par décret. Cette décision est opposable aux organismes pour la durée d'application de l'accord ou du plan.

Les nouvelles règles de mise à la retraite (c'est-à-dire à l'initiative de l'employeur)

Désormais, comme le prévoit la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 n°2008-1330 du 17 décembre 2008 et le décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008, la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur) n'est désormais possible qu'à partir du 65^{ème} anniversaire du salarié et selon une procédure particulière nécessitant de solliciter l'accord du salarié entre 65 et 69 ans.

Toutefois, par dérogation, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans et à partir de 60 ans :

Toutefois, par dérogation, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans et à partir de 60 ans :

- Par application d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1^{er} janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ;
- pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article [L. 5123-6 du Code du travail \(sur les métiers pénibles\)](#) ;
- dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1^{er} janvier 2005 ;
- dans le cadre des préretraites défini antérieurement à la date de publication de la [loi n° 2003-775 du 21 août 2003](#) portant réforme des retraites et ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2010.

NB : les accords conclus et étendus avant le 22 décembre 2006, déterminant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle et prévoyant la possibilité d'une mise à la retraite avant 65 ans (et au plus tôt à 60 ans) dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2009.

Procédure transitoire en 2009

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié n'est possible en 2009 que si l'employeur lui a notifié son intention avant le 1^{er} janvier 2009 ou si le salarié, interrogé par l'employeur au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas manifesté son intention de poursuivre son activité dans un délai d'un mois.

Procédure applicable à compter au 1er janvier 2010

A partir du 1^{er} janvier 2010, l'employeur qui souhaite mettre à la retraite un salarié âgé de 65 ans à 69 ans, doit, chaque année, trois mois avant la date anniversaire du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, lui demander son intention de départ en retraite.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour répondre :

- si le salarié l'accepte, l'employeur peut alors le mettre à la retraite ;
- si le salarié s'y oppose, ou si l'employeur ne l'a pas interrogé dans les délais prévus par la loi, il ne pourra pas le mettre en retraite jusqu'à la date du prochain anniversaire.

Cette procédure est applicable au titre du 65^{ème} anniversaire du salarié et au titre des 4 années suivantes. L'employeur devra renouveler sa demande dans les mêmes conditions chaque année, jusqu'à ce que le salarié atteigne ses 69 ans.

Ce n'est que lorsque le salarié aura atteint 70 ans que l'employeur pourra le mettre à la retraite d'office sans son consentement.

Attention : la mise à la retraite d'un salarié protégé doit respecter une procédure spéciale comprenant notamment la demande d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif qui permet de ménager une transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Ces dispositions sont applicables aux retraites progressives prenant effet au plus tard le 31 décembre 2009. (cette date limite, initialement fixée au 31 décembre 2008, a été repoussée au 31 décembre 2009 par le décret n° 2008-1509 du 30 décembre 2008).

Le principe de la retraite progressive est de percevoir une partie de sa pension de retraite tout en poursuivant une activité à temps partiel.

Cette activité à temps partiel permet de continuer d'acquérir des droits au titre de la retraite (de base CNAV et complémentaire AGIRC-ARRCO) et donc d'améliorer les droits futurs à pension. En effet, la liquidation de la retraite n'est effectuée qu'à titre provisoire. Une réévaluation est réalisée au moment de la liquidation définitive de la pension de retraite, en prenant en compte les trimestres acquis lors de l'activité à temps partiel.

Conditions d'accès

- Etre âgé d'au moins 60 ans ;
- justifier d'une durée d'assurance vieillesse et de périodes reconnues équivalentes de 150 trimestres ;
- exercer une activité à temps partiel (durée qui ne peut excéder la limite supérieure de 80% du travail à temps complet – pas de limite minimale) ;
- exercer cette activité à titre exclusif (l'ensemble des autres activités, salariées ou non, doivent être cessées).

Lors du dépôt de demande de liquidation de la pension et de service d'une fraction de celle-ci dans le cadre du dispositif de retraite progressive, l'assuré doit produire, outre son contrat de travail à temps partiel, une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce plus aucune autre activité professionnelle que celle qui fait l'objet de ce contrat, et lorsqu'il exerçait une ou plusieurs activités non salariées, certaines attestations/certificats (variables en fonction du type d'activité).

Le montant de la retraite progressive est une fraction de pension de vieillesse complète :

- 30% lorsque la durée du travail est comprise entre 60% et 80% de la durée du travail à temps complet
- 50% lorsqu'elle est comprise entre 40% et 60%
- 70% lorsqu'elle est inférieure à 40%

En cas de modification de la durée du travail ayant une incidence sur le taux applicable, ce dernier est modifié à l'issue d'une période d'un an à compter de la date d'entrée en jouissance de la pension.

La retraite progressive est versée aussi longtemps que l'activité à temps partiel est poursuivie. Elle est interrompue en cas de cessation d'activité ou de reprise d'une activité à temps plein. Lorsque le versement a été interrompu, il ne peut être repris par la suite, la retraite progressive ne peut être demandée qu'une fois.

Le salarié continue de bénéficier de la couverture sociale au titre de son activité à temps partiel. Cette activité sera validée au titre de la retraite de base et permet la poursuite de l'acquisition de points dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO.