



Mesures en faveur de l'emploi des séniors (Loi n° 2008-1330 du 17/12/08)

1) Obligation de négociier

Les entreprises de plus de 50 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 50), sont incitées à conclure avant le 1/01/10 un accord relatif à l'emploi des séniors ou à mettre en place un plan d'action en ce sens. A défaut, elles seront tenues d'acquitter une contribution fixée à 1% de la masse salariale, à titre de pénalité (art. L 138-24, nouveau, code ss).

Conclu pour une durée de 3 ans maximum, l'accord d'entreprise ou de groupe doit comporter 3 points obligatoires (art. L 138-25, code ss) :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés
- des dispositions destinées à atteindre cet objectif et auxquelles seront associés des indicateurs chiffrés, dans au moins 3 domaines choisis parmi une liste qui sera fixée par décret en Conseil d'Etat (vraisemblablement ces domaines consisteront en des mesures comme le tutorat, la formation, le temps partiel de fin de carrière, l'aménagement des postes de travail...).
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Le plan d'action établi par l'entreprise, à défaut d'accord, présente le même contenu et la même durée (3 ans). Il doit être soumis au CE ou, à défaut, aux DP pour avis et faire l'objet d'un dépôt à la DDTE comme un accord collectif (art. L 138-26).

S'il est établi, l'entreprise échappe à la pénalité de 1%.

Mais la négociation reste une étape obligatoire préalable s'il existe des DS.

Dans les entreprises de 50 à 300 salariés, ces mesures peuvent résulter d'un accord de branche étendu. L'entreprise pouvant demander à l'autorité administrative de valider le contenu de l'accord au regard de l'objectif d'emploi des salariés âgés (art. L 138-27).

En l'absence d'accord ou de plan d'action au 1/01/10, les entreprises devront verser aux Urssaf une pénalité correspondant à 1% des salaires versés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan.

Le produit de la pénalité est affecté à la CNAVTS (art. L 137-3 et 4).

Enfin, rappelons que, dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'emploi des salariés âgés (par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle) doit être mis au programme de la négociation triennale sur la GPEC (art. L 2242-19, code trav.).

2) Mise à la retraite

La possibilité pour un employeur de mettre un salarié à la retraite a été aménagée (art. L 1237-5, nouveau, code trav.). Un projet de décret est en cours.

Depuis le 1/01/09, un salarié peut retarder son départ en retraite à 70 ans s'il le souhaite.

L'employeur ne pourra donc le mettre à la retraite avant, que si celui-ci est d'accord.

Auparavant, un salarié ne pouvait être mis à la retraite d'office que s'il avait 65 ans et qu'il pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein.



Désormais, l'employeur devra interroger par écrit le salarié avant son 65^e anniversaire sur son intention de quitter, ou non, volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse (art. L 1237-5, al.7).

En cas de réponse négative ou, à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne pourra mettre le salarié à la retraite pendant les 12 mois qui suivent les 65 ans. La même procédure sera applicable les 4 années suivantes. Lorsque le salarié atteint 70 ans, elle n'est plus applicable.

En cas de réponse positive du salarié ou en l'absence de réponse dans le délai imparti, l'employeur pourra le mettre à la retraite.

Les cas de dérogations permettant la mise à la retraite entre 60 et 65 ans sont maintenus, sous réserve d'aménagements (art. L 1237-5, 1^o à 4^o). Dans tous ces cas, la mise à la retraite n'est possible que si l'intéressé est en mesure de bénéficier d'une retraite à taux plein.

D'autre part, afin de mieux suivre la politique de gestion des séniors mise en œuvre par les entreprises, la loi complète les informations sur les sorties d'activité des salariés âgés que les employeurs doivent transmettre aux Urssaf. Les licenciements et ruptures conventionnelles devront être signalés à partir de 55 ans (au lieu de 60 ans).

Pour les pilotes et personnel navigant (hôtesses et stewards), la limite d'âge reste fixée à 60 et 65 ans. Mais de nouvelles dispositions sont applicables (cf code aviation civile, art. L 421-9 modifié).

3) Cumul emploi-retraite

La loi facilite l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée pour les salariés ayant liquidé leur retraite à partir de 60 ans s'ils justifient d'une durée d'assurance leur permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, ou à partir de 65 ans dans le cas contraire.

Les salariés dans ce cas peuvent donc cumuler un revenu d'activité et leur pension sans restriction, à condition qu'ils aient liquidé leur retraite auprès de la totalité des régimes obligatoires (de base et complémentaires).

Cela signifie que ces personnes ne sont soumises à aucun plafond de cumul de ressources et peuvent retourner chez leur ancien employeur sans avoir à respecter le délai de latence de 6 mois (art. L 161-22, code ss modifié).