

Mesdames, Messieurs,

Les dernières évolutions légales ayant touché à l'emploi des séniors à différents niveaux, nous avons décidé de vous adresser une note récapitulative de ces différents changements.

➤ MISE A LA RETRAITE

Loi °2008-1330 du 17 décembre 2008 (Art. 93)

Décret n°2008-1515 du 30 décembre 2008

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute clause contraire est nulle.

Cependant, l'employeur ou le salarié peuvent prendre l'initiative de rompre le contrat lorsque le salarié peut prétendre à la retraite :

- ✕ En cas d'initiative de l'employeur : c'est la mise à la retraite ;
- ✕ En cas d'initiative du salarié : c'est un départ à la retraite.

✓ AGE DE LA MISE A LA RETRAITE

- ✕ Désormais, un employeur ne peut **imposer** une mise à la retraite à un salarié **qu'à compter de son 70^e anniversaire**.
- ✕ Avant 70 ans, la mise à la retraite demeure possible **à compter de 65 ans, sous réserve** que l'employeur ait interrogé le salarié sur ses intentions et qu'il ne s'y soit pas opposé.
- ✕ Enfin, **par dérogation**, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut également être admise **avant 65 ans** dans certaines situations (nous consulter).

✓ SPECIFICITE DE LA MISE A LA RETRAITE ENTRE 65 ET 69 ANS **NOUVEAU !**

Désormais, la mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans est soumise à une procédure particulière et à l'absence d'opposition du salarié concerné. Les règles suivantes sont applicables :

- ✕ **Trois mois avant chaque anniversaire du salarié** (à ses 65, 66, 67, 68 et 69 ans), l'employeur devra l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- ✕ **En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois** à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, **l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite** pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Ainsi, si le salarié souhaite continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, il pourra le faire jusqu'à ses 70 ans.

✓ PROCEDURE

L'employeur qui décide de mettre un salarié à la retraite doit respecter un préavis : le préavis de licenciement légal ou, s'il est plus favorable, le préavis de mise à la retraite prévu par la convention collective (Cass. soc. 15/5/2007).

✓ INDEMNISATION & REGIME SOCIAL :

Le salarié mis à la retraite doit bénéficier d'une indemnité de mise à la retraite dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité prévue par la convention collective voire le contrat de travail. Cette indemnité est soumise à une contribution patronale qui passe de 25% à 50% à compter du 1^{er} janvier 2009.

➤ SORTIE D'ACTIVITE DES SENIORS

Loi °2008-1330 du 17 décembre 2008 (Art.90 II)

Les modalités déclaratives ont été modifiées et s'appliquent désormais à tout employeur ayant procédé au cours de l'année précédente :

- ✕ A la mise en préretraite, à la mise à la retraite d'office d'au moins un de ses salariés, quel que soit son âge ;
 - ✕ Au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un de ses salariés âgés de 55 ans au moins.
- La déclaration à l'Urssaf comporte le nombre de salariés ayant fait l'objet d'une telle mesure, l'âge des salariés concernés et le montant de l'avantage alloué.

Ces nouvelles modalités s'appliquent dès l'année 2008 et la déclaration doit être adressée à l'URSSAF sur formulaire cerfa (n° 13799*01) **au plus tard le 31 janvier 2009** (sauf si ces données ont été renseignées dans la DADS dématérialisée - DADS-U).

Pour mémoire, le défaut de déclaration est sanctionné par une pénalité fixée à 600 fois le taux horaire du SMIC soit actuellement 5 226 €.

Le cumul emploi-retraite consiste en la possibilité pour une personne retraitée de reprendre une activité salariée. Cette reprise d'activité est encadrée et l'irrespect des conditions posées entraîne la suspension du versement de la pension de retraite. L'entreprise n'encourt elle aucune sanction.

✓ **PRINCIPE :**

Pour les retraités qui relèvent du régime général ou du régime des salariés agricoles et dont les pensions ont pris effet après 2003, il est possible de reprendre une activité professionnelle à condition de ne pas dépasser un **plafond de revenu**. En outre, il est nécessaire d'attendre un **délai de six mois** à compter de la liquidation de sa retraite **avant de pouvoir reprendre une activité chez son dernier employeur**.

1. Lorsqu'un retraité du régime général reprend une activité salariée, il peut cumuler son salaire avec ses pensions (base et complémentaires) à condition que la somme de son nouveau salaire et de ses pensions ne dépasse pas son dernier salaire ou, si cette solution est plus favorable à l'assuré, 160 % du SMIC.

Exemple

Un retraité perçoit mensuellement 1 500 € de retraite (base + complémentaires). Il reprend une activité salariée qui lui procure : 1 000 € par mois. Le total atteint : 2 500 € (1 500 + 1 000 €). Son dernier salaire (avant son départ à la retraite) étant de 3 000 €, il peut cumuler son nouveau salaire avec l'intégralité de sa retraite (base et complémentaire).

2. Lorsque l'assuré reprend une activité chez son dernier employeur, le cumul n'est possible que si un délai de six mois s'est écoulé entre la date de liquidation de la pension et la reprise d'activité.

✓ **DEROGATIONS ISSUES DE LA LOI DU 17/12/2008 NOUVEAU !**

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, et sous réserve que l'assuré ait liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle :

- ✓ à partir de l'âge de 65 ans ;
- ✓ à partir de 60 ans lorsque l'assuré justifie d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes lui permettant de prétendre à une pension au **taux plein**.

Pour ces assurés, sont ainsi levées les deux limites actuelles au cumul emploi retraite : le délai d'attente de 6 mois avant de retourner chez le dernier employeur et le plafond de cumul de ressources.

À compter du 1^{er} janvier 2010, sauf à verser à l'URSSAF **une pénalité équivalant à 1 % de la masse salariale**, les **employeurs d'au moins 50 salariés** (ou appartenant à un groupe de cet effectif) devront être couverts par un accord collectif spécifique à l'emploi des salariés âgés ou avoir élaboré un plan d'action présentant les mêmes caractéristiques.

L'accord collectif peut être conclu au niveau de l'entreprise ou du groupe pour une **durée maximale de trois ans**.

Il doit comporter :

- ✕ Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- ✕ Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'actions au moins choisis parmi une liste fixée ultérieurement par décret ;
- ✕ Des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions ci-dessus énumérées.

Une procédure de rescrit social doit être mise en place au niveau de l'URSSAF pour permettre aux entreprises de s'assurer que l'accord ou le plan d'action qu'elles ont élaboré répond aux consignes indiquées.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, sera néanmoins exonérée de la pénalité :

- ✕ L'entreprise qui aura élaboré (après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel) un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés présentant les mêmes caractéristiques que l'accord précité ;
- ✕ L'entreprise de moins de 300 salariés couverte par un accord de branche étendu relatif à l'emploi des seniors présentant les mêmes caractéristiques que l'accord précité.

NB : Cette pénalité se calculera sur la base des rémunérations brutes versées aux salariés pendant toute la période où les employeurs ne seront pas couverts par un tel accord ou plan d'action.

Les URSSAF procéderont au recouvrement comme pour la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance.