

# L'emploi des seniors

L'emploi des seniors

Justine Lizard - [jlizard@cs.experts-comptables.org](mailto:jlizard@cs.experts-comptables.org)

Afin d'améliorer le taux d'emploi des seniors, le gouvernement a mis en place, dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 n°2008-1330 du 17 décembre 2008, un certain nombre de mesures pour inciter les seniors à prolonger leur activité et les employeurs à les garder ou à en recruter.

## Cumul emploi-retraite

Les règles du cumul emploi-retraite sont assouplies pour permettre aux salariés et aux non-salariés de cumuler intégralement une pension de retraite avec un revenu d'activité.

Il est possible, depuis le 1

er

janvier 2009, de cumuler un emploi et une retraite sans être soumis à un plafond de ressources et sans avoir à respecter un délai de carence de 6 mois, si l'activité est reprise chez l'ancien employeur, à deux conditions :

- il faut avoir liquidé l'ensemble des pensions personnelles de retraite auprès de tous les régimes légaux et complémentaires;
- il faut avoir 65 ans ou, par exception, 60 ans si l'assuré peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ces règles s'appliquent que l'assuré soit salarié ou non salarié. Si ces conditions ne sont pas réunies, on continue d'appliquer les règles préexistantes sur le cumul emploi-retraite.

## Mise à la retraite

L'âge de mise à la retraite par l'employeur, antérieurement fixé à 65 ans, est porté à 70 ans à compter du 1

er

janvier 2009.

A partir de 65 ans, et trois mois au moins avant la date d'anniversaire du salarié, l'employeur

peut 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 le délai d'un mois, ou à défaut d'avoir respecté la procédure indiquée ci-dessus, l'employeur ne peut pas mettre le salarié à la retraite pendant l'année entière.

Pour l'année 2009, des dispositions transitoires sont prévues : la mise à la retraite ne peut prendre effet que si elle a été notifiée avant le 1

er

janvier 2009, ou si le salarié, interrogé au moins 3 mois avant la date d'effet de la mise à la retraite, n'a pas, dans un délai d'un mois, manifesté son intention de poursuivre son activité.

Par ailleurs, à titre transitoire, durant l'année 2009, l'employeur peut mettre à la retraite un salarié âgé de 60 ans et ayant moins de 65 ans à deux conditions :

- le salarié doit bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- l'entreprise doit relever d'un accord de branche conclu et étendu avant le 22 décembre 2006 prévoyant des contreparties en matière d'emploi ou de formation professionnelle.

## Négociation d'un accord collectif

Il est prévu que les entreprises d'au moins 50 salariés et celles appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent négocier sur l'emploi des salariés âgés ou, à défaut, élaborer un plan d'action. En l'absence d'accord collectif ou de plan d'action, l'entreprise est soumise à une pénalité égale à 1 % des rémunérations versés aux salariés. Ces dispositions s'appliquent à compter du 1

er

janvier 2010.

Si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 300 salariés, elle est dispensée de ces obligations lorsqu'elle relève d'un accord de branche étendu portant sur l'emploi des seniors ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi.

Le contenu de l'accord collectif ou du plan d'action doit comprendre :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables sur les seniors portant sur trois domaines d'action au moins choisis

- parmi une liste fixée par décret et auxquelles sont associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Pour sécuriser les entreprises, la loi prévoit que celle-ci peut saisir l'administration (Préfet de région) pour qu'elle apprécie le contenu de l'accord ou du plan.

## Déclaration de départ des seniors

Enfin, les employeurs doivent signaler à l'URSSAF, avant le 31 janvier de chaque année, le nombre de départs de l'entreprise intervenus l'année civile précédente, au titre d'une préretraite, d'une mise à la retraite, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle d'un salarié d'au moins 55 ans.

2009.11.16 16:51