

CAPITAL SENIORS

Les entreprises, les seniors et la loi

| Thématiques | Conséquences des réformes engagées et projets de lois pour : | | Réf. |
|--|---|--|------|
| | Les entreprises | Les seniors | |
| L'âge de la retraite | La suppression de la mise à la retraite d'office à 65 ans. La suppression de la mise à la retraite à l'horizon 2010. | Sur la base du volontariat, les salariés pourront désormais travailler jusqu'à 70 ans, même contre la volonté de leur employeur. | p 2 |
| Les accords spécifiques aux seniors | L'obligation de conclure un accord ou un plan sur l'emploi des seniors avant le 1er janvier 2010, sous peine de sanction (1% de la masse salariale de la période non couverte par un accord). | | p 3 |
| Les négociations | L'emploi des seniors sera désormais un thème prioritaire pour toutes les négociations avec les partenaires sociaux. | | p 6 |
| Préretraite | Suppression et taxation des préretraites | | p 6 |
| Le cumul emploi-retraite | | La possibilité de cumuler emploi et retraite sans restriction. | p 7 |
| La surcote | | Une surcote majorée pour le salarié poursuivant son activité au-delà de 60 ans. | p 8 |
| La retraite anticipée | | Le droit à la retraite anticipée pour longue carrière surveillé de près. | p10 |
| Les carrières incomplètes | | Pénalisation des carrières incomplètes | p10 |
| Recherche d'emploi | | Disparition progressive de la dispense de recherche d'emploi (aujourd'hui 57 ans ½). | p11 |

FICHE 1 : L'AGE DE LA RETRAITE

Les Echos du 3 Novembre 2008

Les salariés pourront travailler jusqu'à 70 ans

C'est une nouvelle déclinaison du «travailler plus»: les salariés pourront, sur la base du volontariat, rester en activité jusqu'à 70 ans, même contre la volonté de leur employeur. Dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, l'Assemblée nationale a adopté une mesure en ce sens. Actuellement, les employeurs peuvent mettre un salarié à la retraite d'office à partir de 65 ans, voire même de 60 ans si un accord collectif le prévoit.

Le texte gouvernemental prévoit de supprimer les mises à la retraite d'office, afin de favoriser le taux d'emploi des seniors, qui est aujourd'hui l'un des plus faibles d'Europe.

Telle qu'elle était rédigée, cette mesure suscitait l'opposition du patronat, qui voulait conserver la possibilité de mettre les salariés à la retraite. Les députés ont donc amendé le texte pour limiter, à la marge, sa portée. Concrètement, l'employeur devra interroger le salarié, par écrit et peu avant ses 65 ans, sur son intention ou non de partir à la retraite. En cas de réponse négative, le salarié pourra rester un an de plus. Cette procédure est renouvelable les quatre années suivantes. Ceux qui le souhaitent pourront donc travailler jusqu'à 70 ans, mais dans un cadre très strict.

Lettre d'information OMNIDROIT du 29 Octobre 2008

La suppression de la mise à la retraite à l'horizon 2010

Les dispositions du code du travail relatives à la mise à la retraite du salarié âgé seraient abrogées : la possibilité pour un employeur de mettre d'office un salarié à la retraite serait définitivement supprimée à compter du 1er janvier 2010. À cette date, la décision de partir à la retraite relèverait du seul choix du salarié, quel que soit son âge.

Par dérogation à ce principe, l'employeur conserverait la faculté de mettre à la retraite son salarié âgé entre 60 et 65 ans dans le cadre :

- d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ;
- d'une préretraite CATS (cessation d'activité des travailleurs salariés) ayant pris effet
- d'une préretraite d'entreprise définie antérieurement au 23 août 2003 et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Remarque : jusqu'au 31 décembre 2009, la mise à la retraite du salarié âgé peut également intervenir dans le cadre des accords de branche conclus et étendus avant le 22 décembre 2006 prévoyant des contreparties en termes d'emploi et de formation professionnelle. À compter du 1er janvier 2010, ces accords de branche cesseront de produire leurs effets.

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Favoriser le maintien des seniors dans l'emploi en supprimant les limites d'âge dans la fonction publique et la mise à la retraite d'office dans le secteur privé

Objectif

Favoriser l'emploi des seniors en laissant dans tous les cas au salarié la possibilité de choisir le moment de son départ en retraite. L'âge ne doit plus constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

CCI FORMATION

Tel. : 04 77 49 24 66 - Fax : 04 77 49 24 67 – nicolas-delorme@saint-etienne.cci.fr
49 Cours Fauriel – CS 30227 - 42013 Saint Etienne cedex 2

Rappel de l'existant

La loi du 21 août 2003 a relevé de 60 à 65 ans l'âge auquel l'employeur a la faculté de procéder à la mise à la retraite d'office d'un salarié. Elle avait toutefois maintenu la possibilité de déroger à ce principe par accord de branche en prévoyant une possibilité de mise à la retraite avant cet âge dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension à taux plein.

Toutefois, à la suite de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, plus aucun accord ne peut être signé ou étendu à compter du 22 décembre 2006 prévoyant la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans. Les accords conclus avant cette date cesseront de produire leurs effets au plus tard le 31 décembre 2009.

Par ailleurs, depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008, les indemnités de mise à la retraite sont désormais soumises à une contribution spécifique dont le produit est affecté à la CNAV. Le taux de cette contribution, qui est actuellement de 25%, sera porté à 50% à compter du 1er janvier 2009.

Réforme envisagée

Suppression de toute mise à la retraite d'office par l'employeur. La décision du passage de l'activité vers la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge, sous réserve des préavis légaux et conventionnels applicables.

La rupture unilatérale du contrat de travail demeurera possible dans le cadre d'un licenciement, sous réserve de l'existence d'un motif réel et sérieux et à condition naturellement de respecter les procédures applicables.

Les accords conclus avant le 22 décembre 2006 prévoyant une mise à la retraite avant 65 ans cesseront comme prévu de produire leurs effets au 31 décembre 2009

Dans la fonction publique, l'activité pourra être poursuivie au-delà de l'âge limite et jusqu'à 65 ans à la demande de l'intéressé et sous réserve d'aptitude physique. Cette mesure sera mise en œuvre à compter de 2010.

FICHE 2 : LES ACCORDS SPECIFIQUES AUX SENIORS

Lettre d'information OMNIDROIT du 29 Octobre 2008

L'obligation de conclure un accord ou un plan sur l'emploi des seniors au 1er janvier 2010

Le projet de loi prévoit d'instaurer une obligation de négocier sur l'emploi des salariés âgés pour les entreprises d'au moins 50 salariés et pour celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Ces accords sur l'emploi de seniors devraient être conclus avant le 1er janvier 2010. D'une durée de 3 ans maximum, ils devraient comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des actions en faveur des seniors portant au moins sur trois domaines d'actions choisis parmi une liste fixée par décret, auxquelles seraient associés des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de cet objectif et de ces actions.

À défaut d'accord, les entreprises devraient élaborer, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action répondant aux mêmes exigences. Ce plan serait déposé selon les modalités applicables aux accords collectifs de travail.

CCI FORMATION

Tel. : 04 77 49 24 66 - Fax : 04 77 49 24 67 – nicolas-delorme@saint-etienne.cci.fr
49 Cours Fauriel – CS 30227 - 42013 Saint Etienne cedex 2

Les entreprises pourraient solliciter l'avis de l'administration pour vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien au cahier des charges fixé par la loi.

Ne seraient pas soumises à cette obligation de conclure un accord :

- les entreprises de moins de 50 salariés ;
- les entreprises comptant entre 50 et 299 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu portant sur l'emploi des salariés âgés satisfaisant aux conditions de durée et de contenu requis pour les accords d'entreprise et, comme tel, ayant reçu l'agrément du ministre de l'emploi.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord en faveur de l'emploi des seniors ou par un plan d'action au 1er janvier 2010 seraient sanctionnées : elles seraient redevables d'une pénalité d'un montant égal à 1 % des rémunérations versées au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne serait pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Favoriser une gestion active des âges dans les entreprises et les branches par la conclusion d'accords en faveur de l'emploi des seniors.

Objectifs

Inciter fortement les entreprises à maintenir en emploi les seniors par le dialogue entre partenaires sociaux. Définir et négocier au niveau de la branche ou de l'entreprise une politique favorable à l'emploi des seniors, se traduisant par des objectifs chiffrés et faisant l'objet d'un suivi.

Rappel de l'existant

La loi du 18 janvier 2005 a introduit une obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC : formation, bilans, accompagnement de la mobilité, validation des acquis de l'expérience, etc.) qui s'applique aujourd'hui aux entreprises de plus de 300 salariés, sans nécessairement que cet accord comprenne un volet emploi des seniors. Début 2008, 279 accords ont été conclus à ce titre couvrant environ 900 000 salariés. Aucun accord n'a été conclu dans des entreprises non soumises à l'obligation de négocier et aucun accord de branche n'a été conclu sur la GPEC. Quelques accords de branche sur l'emploi des seniors ont bien été signés récemment, mais il faut admettre que les résultats ne sont pas encore à la hauteur des ambitions affichées et des engagements pris dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel de 2005 relatif à l'emploi des seniors.

Réforme envisagée

Conclusion d'accords de branche ou d'entreprise sur la gestion des âges et l'emploi des seniors avant fin 2009.

Pour que les engagements pris dans le cadre de l'ANI de 2005 deviennent réalité, et que la situation de l'emploi des seniors s'améliore concrètement par la modification des pratiques, les entreprises de plus de 50 salariés et les branches professionnelles devront négocier et conclure avant la fin de l'année 2009 des accords favorisant l'emploi des seniors, ou à défaut mettre en œuvre des plans d'action.

Contenu des accords

Afin de garantir leur effectivité, et pour faciliter leur suivi, les accords, ou les plans d'action, devront répondre à un cahier des charges minimal fixé par voie réglementaire. Toutefois, pour permettre aux

partenaires sociaux d'adapter les actions à mettre en oeuvre aux spécificités de la branche ou de l'entreprise, les pouvoirs publics veilleront à ce que ce cahier des charges soit suffisamment souple. En fonction de leur état d'avancement à l'automne, le cahier des charges pourrait s'inspirer du résultat ou du contenu des négociations interprofessionnelles prévues en 2008 sur la GPEC, la formation professionnelle et l'assurance chômage.

A titre d'exemple, et sans préjuger du résultat de ces négociations, l'accord de branche ou d'entreprise en faveur de l'emploi des seniors pourrait prévoir au moins trois domaines d'action parmi les suivants :

- des actions en matière de recrutement et de promotion des seniors ;
- l'organisation des secondes parties de carrière, de bilans d'étape professionnels ;
- des actions sur les conditions de travail ;
- des actions de développement des compétences et de formation ;
- l'aménagement des fins de carrière (notamment modalités de travail à temps partiel) ;
- le tutorat et la transmission des savoirs et des compétences.

Pour que l'accord ou le plan d'action s'appuie des éléments objectifs, et que le suivi de sa mise en oeuvre soit possible, l'accord ou le plan d'action devront également comporter :

- un objectif global chiffré à trois ans relatif à l'emploi des seniors (par exemple, part des seniors dans les effectifs de l'entreprise, âge moyen de départ en retraite, nombre ou part de recrutements de seniors) ; la définition de cet objectif et son suivi resterait de l'entière responsabilité des partenaires sociaux, mais devrait viser une amélioration de la situation des seniors dans les entreprises ;
- sur chaque axe d'action retenu dans l'accord, au moins un objectif chiffré et un indicateur de suivi opérationnel des actions mises en oeuvre ; là encore, les objectifs et indicateurs seraient définis librement par les partenaires sociaux ;
- un suivi annuel par une instance existante ou ad hoc.

Lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise traitant de l'emploi des seniors existe déjà et ne remplit pas les conditions qui ont été posées, la signature d'un avenant suffirait.

Procédure de validation des accords

Les accords de branche pourront couvrir les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés au moins et inférieur à 300. Ils seront étendus après validation par le ministère de l'emploi. La validation permettra de vérifier qu'ils répondent bien au cahier des charges minimal défini ci-dessus.

Accompagnement de la démarche par les pouvoirs publics

L'Etat, les organismes spécialisés et les organismes de sécurité sociale mettront à disposition des branches et des entreprises des outils d'aide au diagnostic démographique, des sites internet institutionnels, et des outils d'appui-conseil.

Par ailleurs, afin de sécuriser juridiquement les entreprises concernées et de s'assurer du contenu des accords, l'administration pourra être sollicitée pour vérifier que l'accord ou le plan d'action qui a été élaboré répond bien au cahier des charges fixé par la loi.

La liste des accords de branches en vigueur sera publiée et régulièrement actualisée.

Pénalité à compter de 2010

La loi prévoirait qu'une pénalité, versée à l'assurance vieillesse, s'applique à compter de 2010 aux entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord portant sur l'emploi des seniors et répondant à un cahier des charges minimal. Le montant de cette pénalité est de 1% de la masse salariale.

Les entreprises de plus de 300 salariés devraient dans tous les cas être couvertes par un tel accord pour être dispensées du paiement de cette cotisation additionnelle.

Les entreprises comprenant un effectif d'au moins 50 salariés et inférieur à 300 salariés en seraient dispensées dès lors que leur branche a conclu un accord portant sur l'emploi des seniors ou si elles ont elles-mêmes conclu un tel accord.

FICHE 3 : LES NEGOCIATIONS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Article de Jean-Yves Ruaux, mis en ligne le 01/07/2008 sur seniorscopie.com

Mobilisation gouvernementale pragmatique en faveur de l'emploi senior

Le gouvernement "suggère que les partenaires sociaux fassent de l'emploi des seniors un thème prioritaire à l'occasion de toutes les négociations nationales en cours ou à venir (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, assurance chômage, formation professionnelle, conditions de travail et pénibilité)."

FICHE 4 : LA PRERETRAITE

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Eviter le recours aux « préretraites de fait » en harmonisant le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail

Objectifs

Eviter la cessation anticipée d'activité des seniors et la reconstitution de mécanismes de préretraites de fait (départ négocié des seniors puis prise en charge par l'UNEDIC jusqu'à la liquidation de la pension).

Rappel de l'existant

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite) est assez peu lisible. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux dans des limites très élevées, le niveau d'exonération variant en fonction de la nature de ces indemnités et selon qu'elles sont versées en dehors ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'introduction de la rupture conventionnelle a contribué à accroître encore cette complexité, même si le régime social et fiscal a été aligné selon les cas sur celui de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ces conditions, tant les salariés que les employeurs ont un intérêt objectif à privilégier une rupture anticipée du contrat de travail (par opposition au départ en retraite à l'initiative du salarié), ce qui n'est guère favorable à l'emploi des seniors. Le licenciement d'un senior constitue fréquemment une solution plus avantageuse sur le plan fiscal et social que le recours à une préretraite ou une mise à la retraite d'office. Le régime d'assurance chômage pouvant garantir une indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite ou l'obtention du taux plein, cela aboutit à reconstituer de façon détournée de mécanismes proches de la préretraite. Le dispositif de dispense de recherche d'emploi, ainsi que les conditions d'indemnisation des personnes de plus de 60 ans n'ayant pas le taux plein, renforce encore cette situation.

Réforme envisagée

Pour tenter de mettre un terme à ces comportements qui ont été unanimement dénoncés par les partenaires sociaux à l'occasion des concertations, la réforme proposée par le Gouvernement vise à unifier le régime fiscal et social des indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur et des indemnités de rupture conventionnelle, selon des modalités à préciser.

Cette harmonisation mettrait fin aux distorsions actuelles et contribuerait à éviter de favoriser la cessation anticipée d'activité des seniors ou la reconstitution des « préretraites de fait », par un détournement du droit du licenciement et des objectifs de l'assurance chômage.

Cette mesure serait prise dans le cadre des textes financiers de l'automne (PLF ou PLFSS). Le régime des contributions spécifiques sur les indemnités de mises à la retraite d'office (jusqu'en 2009) et sur les préretraites serait conservé.

FICHE 5 : LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Lettre d'information OMNIDROIT du 29 Octobre 2008

La possibilité de cumuler emploi et retraite sans restriction

Actuellement, pour un retraité du régime général, le cumul entre les revenus d'une activité professionnelle et sa pension n'est possible que si la totalité de ses revenus d'activité et de sa pension ne dépasse pas la moyenne mensuelle des salaires des 3 derniers mois d'activité ou, si ce plafond lui est plus favorable, 160 % du SMIC. Par ailleurs, il ne peut reprendre immédiatement une activité chez son dernier employeur. Il doit laisser passer un délai de 6 mois à compter de la liquidation de sa pension. Faute de respecter ce plafond de revenus ou le délai de 6 mois, il s'expose à une suspension temporaire de sa pension.

Le projet de loi permettrait désormais aux retraités de cumuler sans aucune restriction leur pension et le revenu d'une activité professionnelle :

- à partir de 60 ans, à la condition qu'ils aient justifié de la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ou, à défaut, à partir de 65 ans.

Le cumul emploi-retraite sans limite ne vaudrait que pour les assurés ayant une carrière complète ou ayant plus de 65 ans. Les limites susvisées (plafond de revenu ou délai de carence) continueraient de s'appliquer aux assurés âgés entre 60 et 65 ans qui, ayant fait liquider leur pension, ne justifient pas d'une retraite à taux plein.

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Faciliter le cumul entre pension de retraite et revenus d'activité pour les assurés ayant eu une carrière complète

Objectifs

Favoriser l'emploi des seniors en levant les obstacles qui empêchent aujourd'hui les retraités qui le souhaitent de reprendre librement une activité professionnelle, tout en veillant à ne pas inciter les assurés à liquider leur pension prématurément de façon à ce qu'ils disposent d'une retraite convenable jusqu'à la fin de leurs jours.

Rappel de l'existant

Malgré certains ajustements récents (loi du 21 août 2003 et loi de financement de la sécurité sociale pour 2007), les dispositions en vigueur régissant le cumul d'une pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle restent assez restrictives, peu lisibles et différentes selon les régimes.

A titre d'exemple, dans le régime général, le cumul n'est possible que si les revenus supplémentaires procurés par une activité salariée, ajoutés aux pensions servies, n'excèdent pas le dernier revenu d'activité ou 160% du SMIC si cela est plus favorable. Par ailleurs, la reprise d'activité, lorsqu'elle intervient chez le dernier employeur, n'est possible au plus tôt que six mois après la date d'entrée en jouissance de la pension.

Des règles restrictives s'appliquent également dans les autres régimes de retraite. Ainsi, dans le régime social des indépendants (RSI), les revenus d'activité ne peuvent excéder la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale. Dans le régime de la fonction publique, les revenus reçus des employeurs publics ne peuvent excéder le tiers du montant de la pension (pour un ancien fonctionnaire reprenant une activité comme contractuel). Cette réglementation complexe, qui éloigne les retraités de l'emploi en les empêchant de continuer à travailler ou de reprendre une activité professionnelle, est en contradiction avec la volonté partagée de favoriser l'emploi des seniors.

Réforme envisagée

Il s'agit de simplifier et d'harmoniser les règles du cumul emploi retraite pour l'ensemble des régimes sur la base des principes suivants. Liberté totale pour les retraités de 60 ans et plus ayant une carrière complète et pour les retraités de 65 ans et plus.

Le cumul emploi retraite sera autorisé sans restriction dès l'âge de 60 ans lorsque les assurés ont eu une carrière complète, c'est-à-dire lorsqu'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein au régime général (cette durée évoluant progressivement de 40 annuités en 2008 à 41 annuités en 2012), et au-delà de 65 ans dans tous les cas.

Pour le régime général, cela signifie en particulier que les plafonds en vigueur (dernier revenu ou 160% du SMIC) et le délai de carence de 6 mois applicables seront supprimés.

En vue de clarifier le choix offert aux assurés entre la liquidation définitive de leur pension et l'amélioration des droits futurs au travers de la surcote, la possibilité de cumul intégral entre emploi et retraite sera comme aujourd'hui subordonnée pour les salariés à la rupture du contrat de travail mais aussi à la liquidation de l'ensemble des pensions des régimes de retraite obligatoires, de base comme complémentaires.

Règles applicables pour les autres assurés

Pour les assurés n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans et n'ayant pas eu une carrière complète, une libéralisation totale du cumul emploi retraite pourrait susciter une liquidation prématurée des pensions, ce qui serait préjudiciable à la fois pour l'équilibre des régimes de retraite à court terme, et pour les assurés à plus long terme (niveau de pension plus faible).

Pour garantir à tous un niveau de retraite convenable, et dans un souci d'équité entre les différents régimes, il est nécessaire d'encadrer le cumul emploi retraite pour les assurés de moins de 65 ans n'ayant pas cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, cette durée évoluant progressivement de 40 annuités en 2008 à 41 annuités en 2012.

Pour ces assurés, le cumul emploi retraite ne sera donc possible que dans certaines limites qui s'appliqueront pour l'ensemble des régimes et pour l'ensemble des revenus d'activité perçus. Dès 65 ans, le cumul emploi retraite sera possible sans restriction.

Entrée en vigueur

Les nouvelles règles s'appliqueront à compter du 1er janvier 2009. Le Gouvernement invitera les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires obligatoires de retraite à se prononcer dans les meilleurs délais sur ces dispositions de façon à pouvoir donner aux assurés une visibilité globale sur les règles applicables à l'avenir en matière de cumul emploi retraite. Un bilan sera établi en lien avec les caisses de retraite et présenté aux partenaires sociaux deux ans après l'entrée en vigueur de la mesure.

FICHE 6 : LA SURCOTE

Lettre d'information OMNIDROIT du 29 Octobre 2008

Une surcote majorée pour le salarié poursuivant son activité au-delà de 60 ans

Depuis le 1er janvier 2004, le salarié qui poursuit son activité professionnelle au-delà de 60 ans, alors qu'il peut justifier auprès des caisses vieillesse du nombre de trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein, bénéficie d'une majoration de sa pension.

Le projet de loi étend ce dispositif dit de « surcote » aux personnes qui bénéficient du minimum de pension contributif et liquideront leur pension à compter du 1er avril 2009.

Par ailleurs, un décret majorant cette surcote devrait intervenir avant la fin de l'année : le taux de surcote actuellement égal à 3 % par an la première année, 4 % les années suivantes et 5 % après 65 ans serait porté uniformément à 5 % pour toutes les années travaillées à compter du 1er janvier 2009.

Une personne atteignant le taux plein à 60 ans mais poursuivant son activité pendant 5 ans verrait sa pension majorée de 25 % (au lieu de 20 % actuellement).

Remarque : cette surcote est applicable aux pensions versées par le régime général, les régimes alignés de retraite de base des commerçants et artisans, les régimes des professions libérales, des agriculteurs et des fonctionnaires.

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Favoriser la prolongation d'activité des seniors en rendant la surcote plus attractive

Objectifs

Favoriser la prolongation d'activité des seniors en renforçant l'attractivité de la surcote, d'abord en augmentant son taux et ensuite en élargissant son champ d'application aux assurés ayant eu une carrière complète mais des salaires faibles, et qui bénéficient à ce titre du minimum contributif.

Rappel de l'existant

Créée par la loi du 21 août 2003, la surcote permet aux assurés qui poursuivent leur activité professionnelle après 60 ans et au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de voir leur pension améliorée :

- de 3% par année accomplie au-delà de cette durée ;
- dans le régime général et les régimes alignés et depuis le 1er janvier 2007, de 4% à partir de la deuxième année et de 5% par année accomplie après 65 ans.

CCI FORMATION

Tel. : 04 77 49 24 66 - Fax : 04 77 49 24 67 – nicolas-delorme@saint-etienne.cci.fr
49 Cours Fauriel – CS 30227 - 42013 Saint Etienne cedex 2

Le niveau de la surcote apparaît aujourd'hui comme insuffisamment incitatif. En 2006, au régime général, seules 5,7% des pensions liquidées l'ont été avec surcote. Ce chiffre a connu une augmentation en 2007 (7,6%), mais témoigne encore d'une attractivité insuffisante.

Entre autres explications, on peut penser que la progressivité du taux de surcote n'est pas très lisible et, en l'absence de communication suffisante sur ce dispositif, que les assurés ne perçoivent pas encore forcément l'intérêt de la surcote (calcul à court terme et en gain mensuel sur la pension, au lieu de se projeter à long terme et d'envisager un gain cumulé de plusieurs milliers d'euros sur une période de vingt ans).

Pour les assurés dont la pension est portée au minimum contributif en raison de la faiblesse des salaires perçus au cours de leur carrière, la surcote est absorbée par le minimum contributif de sorte que le système actuel est peu incitatif à la prolongation d'activité.

Réforme envisagée

Pour les trimestres accomplis à compter du 1er janvier 2009, le taux de la surcote sera porté à 1,25% par trimestre, soit 5% par an, c'est-à-dire autant que le taux cible de la décote. Une personne qui travaillerait 5 ans, après 60 ans et au-delà de la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, verrait donc sa pension de retraite augmenter de 25%.

Par ailleurs, la surcote s'appliquera désormais aux pensions portées au minimum contributif. Le montant de la surcote sera calculé avant application du minimum contributif et ajouté ensuite au montant de la pension. Les assurés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein auront donc le choix entre poursuivre leur activité et améliorer ainsi leurs droits à retraite par l'intermédiaire de la surcote, ou liquider leur pension et reprendre ensuite une activité professionnelle grâce à la libéralisation du cumul emploi retraite.

FICHE 7 : LA RETRAITE ANTICIPEE

Lettre d'information OMNIDROIT du 29 Octobre 2008

Un droit à la retraite anticipé pour longue carrière sous surveillance

La loi du 21 août 2003, dite loi Fillon, a offert aux personnes qui ont commencé à travailler jeune et ont réalisé une longue carrière, la possibilité de partir à la retraite de façon anticipée:

- à partir de 56 ans en cas d'activité débutée avant l'âge de 16 ans,
- et à partir de 59 ans en cas d'activité débutée avant l'âge de 17 ans.

Le droit à cette retraite anticipée est soumis à des conditions de durée d'assurance dont une durée cotisée plus importante que celles requises pour une retraite à 60 ans.

Certaines personnes utilisent le dispositif de rachat de cotisations (institué par la loi susvisée) au titre des périodes d'études supérieures ou d'années d'activité incomplètes pour augmenter leur durée d'assurance vieillesse et ainsi remplir les conditions d'un départ avant 60 ans.

Le projet de loi écarte toute possibilité de prendre en compte les trimestres rachetés au titre des périodes d'études supérieures ou d'années d'activité incomplètes pour l'ouverture du droit à une retraite anticipée longue carrière. Ces versements ne deviennent pas pour autant inopérants ; ils continuent d'être pris en compte pour le calcul du montant de la pension.

FICHE 8 : CARRIERES INCOMPLETES PENALISES

Article de Jean-Yves Ruaux, mis en ligne le 01/07/2008 sur seniorscopie.com

Pénalisation des carrières incomplètes

La réembauche de retraités à moindre coût devient donc possible. Pas question de cumuler à tout va car "pour les assurés n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans et n'ayant pas eu une carrière complète, une libéralisation totale du cumul emploi-retraite pourrait susciter une liquidation prématurée des pensions, ce qui serait préjudiciable à la fois pour l'équilibre des régimes de retraite à court terme, et pour les assurés à plus long terme (niveau de pension plus faible)."

La philosophie des nouveaux textes reporte donc, sur les salariés, la responsabilité de se construire une retraite satisfaisante, tout en anticipant la baisse progressive des pensions.

Le salarié doit s'être mis en position de bénéficier des pensions les plus élevées possibles en évitant les pénalités d'une carrière incomplète. Même si les textes mentionnent encore le repère des 60 ans, c'est l'âge de 65 ans qui devient le vrai butoir de la retraite puisque "dès 65 ans, le cumul emploi retraite sera possible sans restriction", et ce dès le 1^{er} janvier 2009.

La prolongation d'activité des seniors devient donc un objectif central du dispositif. Ce qui est nouveau : on associe l'incitation à la coercition pour que les entreprises mettent en œuvre cette nouvelle donne. Décote (5 % l'an) et surcote (5 % l'an) deviennent les points d'articulation de la gestion des carrières.

FICHE 9 : RECHERCHE D'EMPLOI

Article de Jean-Yves Ruaux, mis en ligne le 01/07/2008 sur seniorscopie.com

Disparition progressive de la dispense de recherche d'emploi

La dispense de recherche d'emploi (DRE) servait de soupape aux entreprises comme aux salariés pour des départs précoces. Elle va progressivement perdre son attractivité et limiter les dépenses de l'assurance-chômage.

"Elle sera maintenue pour tous les demandeurs d'emploi qui en bénéficient au 31 décembre 2008, et l'âge d'entrée dans le dispositif pour les demandeurs d'emploi sera progressivement relevé :

- à 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2009
- à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2010
- à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2011

Les entrées en DRE seraient supprimées à partir de 2012, sur la base d'un rapport évaluant l'impact du relèvement de l'âge entre 2009 et 2011."

L'entrée en vigueur de la réforme va donc s'étaler sur trois ou quatre ans. Elle intègre véritablement la perspective de la diminution prévisible des pensions due au grand nombre de cessations d'activités intervenant d'ici 2015. Ces départs sont corrélés à un moins grand nombre d'entrées sur le marché du travail et donc à une baisse du volume de cotisations disponibles pour servir les pensions. Même s'il n'est pas aboli officiellement, l'âge de la retraite-couperet va se diluer dans la variété des situations et des décisions. Si les nouvelles dispositions apparaissent efficaces, elles n'entraîneront pas de baisse de niveau de vie des retraités mais le maintien de leurs ressources sera dû à la prolongation de leur effort professionnel.

CCI FORMATION

Tel. : 04 77 49 24 66 - Fax : 04 77 49 24 67 – nicolas-delorme@saint-etienne.cci.fr
49 Cours Fauriel – CS 30227 - 42013 Saint Etienne cedex 2

Dossier de presse MOBILISATION EN FAVEUR DES SENIORS, Bercy le 26 juin 2008

Relever progressivement l'âge de Dispense de Recherche d'Emploi (DRE) et accompagner les seniors pour favoriser leur retour vers l'emploi

Objectifs

Éviter la cessation anticipée d'activité des seniors et la reconstitution de mécanismes de préretraites de fait (départ négocié des seniors puis prise en charge par l'UNEDIC jusqu'à la liquidation de la pension).

Rappel de l'existant

Le régime social et fiscal des indemnités de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (licenciement, mise à la retraite) est assez peu lisible. Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu et de prélèvements sociaux dans des limites très élevées, le niveau d'exonération variant en fonction de la nature de ces indemnités et selon qu'elles sont versées en dehors ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). L'introduction de la rupture conventionnelle a contribué à accroître encore cette complexité, même si le régime social et fiscal a été aligné selon les cas sur celui de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ces conditions, tant les salariés que les employeurs ont un intérêt objectif à privilégier une rupture anticipée du contrat de travail (par opposition au départ en retraite à l'initiative du salarié), ce qui n'est guère favorable à l'emploi des seniors. Le licenciement d'un senior constitue fréquemment une solution plus avantageuse sur le plan fiscal et social que le recours à une préretraite ou une mise à la retraite d'office. Le régime d'assurance chômage pouvant garantir une indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite ou l'obtention du taux plein, cela aboutit à reconstituer de façon détournée de mécanismes proches de la préretraite. Le dispositif de dispense de recherche d'emploi, ainsi que les conditions d'indemnisation des personnes de plus de 60 ans n'ayant pas le taux plein, renforce encore cette situation.

Réforme envisagée

Pour tenter de mettre un terme à ces comportements qui ont été unanimement dénoncés par les partenaires sociaux à l'occasion des concertations, la réforme proposée par le Gouvernement vise à unifier le régime fiscal et social des indemnités de rupture à l'initiative de l'employeur et des indemnités de rupture conventionnelle, selon des modalités à préciser.

Cette harmonisation mettrait fin aux distorsions actuelles et contribuerait à éviter de favoriser la cessation anticipée d'activité des seniors ou la reconstitution des « préretraites de fait », par un détournement du droit du licenciement et des objectifs de l'assurance chômage.

Cette mesure serait prise dans le cadre des textes financiers de l'automne (PLF ou PLFSS). Le régime des contributions spécifiques sur les indemnités de mises à la retraite d'office (jusqu'en 2009) et sur les préretraites serait conservé.