

CAPITAL SENIORS

Les dispositifs en faveur de l'emploi des seniors

FICHE 1 : L'AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR

Page 3

Afin de faciliter l'embauche des demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage, une aide financière versée par l'ASSEDIC peut être accordée à l'employeur. L'embauche doit être réalisée en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois et n'excédant pas 18 mois, à temps plein ou à temps partiel. Les dispositions présentées ici, issues de la Convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 et des textes pris pour son application, sont applicables aux conventions d'aide dégressive à l'employeur (ADE) conclues à compter du 18 janvier 2006.

FICHE 2 : LE CDD SENIOR

Page 4

Dans leur accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors... », signé le 9 mars 2006, les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (CDD) pouvait favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).

La particularité du CDD « senior » tient au public visé, à la durée (renouvellement compris) du contrat et aux situations dans lesquelles il peut y être recouru. Pour le reste, le CDD senior relève des dispositions applicables à tous les autres CDD, dont les principales sont rappelées ici.

FICHE 3 : LE CIE

Page 5

Le contrat initiative emploi (CIE) a fait l'objet d'une profonde réforme dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi, ce contrat ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la VAE en tant que de besoin.

Avant de pouvoir conclure un contrat initiative emploi (CIE), l'employeur doit signer une convention avec l'ANPE.

FICHE 4 : LA RETRAITE PROGRESSIVE

Page 9

La retraite progressive permet aux salariés âgés d'au moins 60 ans de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension de retraite (retraite de base et complémentaires). Depuis le 1er juillet 2006, les conditions pour bénéficier du dispositif ont été assouplies : la retraite progressive est désormais ouverte aux salariés justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse. Les droits des salariés ont été

également améliorés puisque les cotisations versées pendant la période de retraite progressive seront prises en compte au moment de la liquidation définitive de la retraite.

(NB : la retraite progressive est également ouverte, selon des modalités spécifiques, aux artisans et commerçants)

Les dispositions présentées ici sont applicables aux retraites progressives prenant effet postérieurement au 30 juin 2006 et antérieurement au 31 décembre 2008, date à laquelle un bilan du dispositif est prévu.

FICHE 5 : LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Page 10

Pour percevoir sa pension de vieillesse, un assuré doit normalement cesser son activité professionnelle. Il existe cependant des possibilités de cumuler une pension de retraite et un emploi selon des modalités qui dépendent du régime de retraite dont relève l'assuré. 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. Certaines activités spécifiques ou de faible importance bénéficient toutefois d'un régime dérogatoire.

Attention : la présente fiche ne traite que des pensions servies par le régime général et le régime des salariés agricoles. Les pensions servies par les autres régimes (travailleurs indépendants, exploitants agricoles, etc.), sont soumises à des règles spécifiques (s'adresser auprès des régimes concernés pour des informations supplémentaires).

La présente fiche ne traite que des pensions du régime général et du régime des salariés agricoles. Les assurés relevant des autres régimes (travailleurs indépendants, exploitants agricoles, etc.), sont soumis à des règles spécifiques (s'adresser auprès des régimes concernés pour des informations supplémentaires).

FICHE 6 : LA SURCOTE

Page 12

La surcote est une majoration de la pension de retraite de base dont bénéficient les assurés d'au moins 60 ans qui continuent de travailler au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein.

La surcote est applicable aux pensions de retraite des salariés, des salariés agricoles, des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales et des exploitants agricoles, qui ont pris effet après le 1er janvier 2004.

(N.B : Il existe également une surcote pour les régimes de la fonction publique qui obéit à des règles spécifiques) Des taux spécifiques sont applicables aux assurés relevant du régime des non salariés agricoles nés avant 1949 et dont la pension prend effet avant le 1er janvier 2009 (s'adresser aux caisses de la mutualité sociale agricole pour des informations supplémentaires).

FICHE 1 : L'AIDE DEGRESSIVE A L'EMPLOYEUR

Quelles sont les entreprises concernées ?

Il s'agit des entreprises :

- ▶ affiliées au régime d'assurance chômage ;
- ▶ à jour de leur versement des contributions d'assurance chômage au moment de l'embauche du demandeur d'emploi ;
- ▶ et qui n'ont pas fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal
- ▶ et qui n'ont fait l'objet ni d'un procès verbal pour travail illégal, ni d'une décision d'exclusion des aides à l'emploi en application de l'article L.8272-1 du code du travail (sanction du travail dissimulé et de la fourniture illégale de main d'œuvre).

L'établissement qui procède à l'embauche doit être situé sur le territoire métropolitain, dans les DOM ou dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre et Miquelon.

Pour pouvoir bénéficier de l'aide dégressive, l'employeur ne doit, en outre, pas avoir procédé à un ou plusieurs licenciements pour motif économique au cours des 12 mois précédant la date d'embauche. Cette condition est appréciée au niveau de l'entreprise (tous établissements confondus).

Une aide : à quelles conditions ?

La personne embauchée

Ouvre droit à l'aide dégressive à l'employeur, l'embauche :

- ▶ d'un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, âgé de 50 ans ou plus, sous réserve que l'intéressé n'ait pas été, au titre de son dernier emploi, salarié de l'entreprise ; une embauche au cours des différés d'indemnisation ou du délai d'attente prévus par le règlement de l'assurance chômage permet l'attribution de l'aide si l'allocataire est âgé d'au moins 50 ans à cette date ;
- ▶ d'un bénéficiaire de l'allocation d'aide au retour à l'emploi pris en charge depuis plus de 12 mois par l'assurance chômage. L'intéressé doit avoir perçu au moins 365 allocations journalières pour ouvrir droit à l'ADE, cette disposition étant applicable aux demandes d'aide postérieures au 12 décembre 2006 (auparavant, pour l'appréciation de ce délai de 12 mois, tous les mois civils durant lesquels au moins une allocation journalière avait été versée, étaient pris en compte).

Le recrutement

La personne doit être embauchée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 12 mois et 18 mois au plus, n'ayant pas pour objet des emplois saisonniers ou des remplacements de salariés temporairement absents. L'aide dégressive à l'employeur est versée pour des embauches portant sur des métiers répertoriés : cette condition doit être vérifiée par l'employeur, avant l'embauche, auprès de l'ASSEDIC.

L'aide dégressive à l'employeur ne peut être attribuée si le salarié est recruté dans le cadre d'un contrat bénéficiant d'une autre aide à l'emploi, par exemple le contrat initiative-emploi (CIE). Elle est également incompatible avec certaines aides spécifiques prévues par le Règlement annexé à la Convention du 18 janvier 2006 : aide aux employeurs qui embauchent un jeune en contrat de professionnalisation, cumul d'une allocation avec une rémunération, aide à la création ou à la reprise d'entreprise.

Les démarches

Pour bénéficier de cette aide dégressive, l'employeur doit conclure une convention avec l'Assédic du lieu de résidence de l'allocataire. Établie avant le recrutement, cette convention précise notamment les modalités d'embauche et la rémunération du salarié.

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

Quel montant et quelle durée de versement ?

Le montant de l'aide dégressive versée à l'employeur représente un pourcentage du salaire mensuel brut d'embauche et ne peut excéder le montant brut de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) perçue par l'allocataire à la veille de son embauche. L'aide peut être versée pendant une période de 1 an à 3 ans, dans la limite de la durée des droits de l'allocataire restants à la veille de l'embauche. Lorsque l'embauche est réalisée en CDI, le montant de l'aide dégressive est fixé à :

- ▶ 40 % du montant du salaire d'embauche pendant la 1^{ère} année,
- ▶ 30 % du montant du salaire d'embauche pendant la 2^e année,
- ▶ 20 % du montant du salaire d'embauche pendant la 3^e année. Lorsque l'embauche est réalisée en CDD, le montant de l'aide dégressive est fixé à :
 - ▶ 40 % du montant du salaire d'embauche pendant le 1^{er} tiers de la durée du contrat,
 - ▶ 30 % du montant du salaire d'embauche pendant le 2^e tiers de la durée du contrat,
 - ▶ 20 % du montant du salaire d'embauche pendant le 3^e tiers de la durée du contrat.

En cas de modification d'intensité horaire du contrat de travail (par exemple, passage d'un temps plein à un temps partiel), le montant de l'aide dégressive est recalculé.

Quand est-elle versée ?

L'aide dégressive est versée par l'ASSEDIC mensuellement et à terme échu, sous réserve que :

- ▶ le contrat de travail soit toujours en cours ;
 - ▶ l'employeur soit à jour du versement de ses contributions au régime d'assurance chômage. L'aide cesse d'être versée en cas de rupture ou de fin du contrat de travail ou de non-respect, par l'employeur, des obligations résultant de la convention conclue avec l'ASSEDIC.

Le versement est interrompu pour toute suspension du contrat de travail, d'une durée au moins égale à 15 jours, pour maladie, maternité ou en cas de fermeture de l'entreprise pour congés. Cette interruption proroge d'autant le versement de l'aide.

FICHE 2 : LE CDD SENIOR

Qui peut conclure un CDD « senior » ?

Du côté des employeurs

Le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs à l'exception des professions agricoles. Ce CDD doit être conclu avec une personne remplissant les conditions visées ci-dessous, afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

Du côté de la personne recrutée

Le CDD « senior » s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

Quelle est la durée du CDD « senior » ?

Le CDD « senior » peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

Quel est le statut du titulaire d'un CDD « senior » ?

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 salarié titulaire d'un CDD « senior », comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté). Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, notamment une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise, lorsque celle-ci est due). Sur ces questions, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche consacrée au contrat de travail à durée déterminée.

Le CDD senior est un contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail) ce qui exclut en principe ses titulaires du bénéfice de l'indemnité de précarité versée en fin de contrat. Toutefois, l'avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2006, prévoit que les titulaires d'un CDD « senior » bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que cette indemnité de précarité. Cet avenant ayant été étendu par arrêté du 12 juillet 2006 (JO du 22), il s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA). Ainsi, en pratique, à de rares exceptions près, les salariés embauchés en CDD « senior » pourront prétendre à une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de précarité (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié).

FICHE 3 : LE CIE

Quels sont les bénéficiaires ?

Le CIE s'adresse aux des personnes sans emploi, inscrites ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CIE peut ainsi être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment l'ANPE.

-Le dispositif de CIE « rénové » présenté ici est celui issu de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Il s'applique aux conventions de CIE et aux contrats conclus depuis le 1er mai 2005. Jusqu'au 30 avril 2005, les CIE ont été conclus en application des articles L. 322-4-2 à L. 322-4-5 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 18 janvier 2005 précitée et restent soumis à ce régime jusqu'à leur terme normal.

► Dans les départements d'Outre-mer et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, le CIE est remplacé par le Contrat d'accès à l'emploi, contrat aidé du secteur marchand spécifique au monde ultra-marin. Ce contrat, régi par les articles L. 5522-5 à L. 5522-19 du Code du travail et les dispositions réglementaires prises pour leur application sous la tutelle du Ministère de l'Outre-Mer. Il est géré par les DDTEFP et les agences locales pour l'emploi.

CONTACT

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

Quels sont les employeurs concernés ?

Tous les employeurs affiliés à l'Unédic peuvent conclure des contrats initiative emploi (CIE) :

- ▶ établissements industriels et commerciaux ou agricoles,
- ▶ groupements d'employeurs lorsqu'ils organisent des parcours d'insertion et de qualification,
- ▶ offices publics ministériels, professions libérales, sociétés civiles, syndicats professionnels et associations,
- ▶ établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte ... Les entreprises de pêche maritime sont également concernées. L'employeur doit être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Aucun CIE ne peut être conclu si l'établissement a procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'effet du contrat ni lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié en CDI. S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence un tel licenciement, la convention de CIE peut être dénoncée par l'Etat, avec pour conséquence l'obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues au titre de l'aide prévue pour ce type de contrat.

Les employeurs du secteur public, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs, ainsi que les particuliers employeurs, ne peuvent pas conclure de CIE.

Quelles sont les formalités à accomplir ?

Pour pouvoir procéder à une embauche dans le cadre d'un CIE, l'employeur doit conclure une convention de CIE avec l'ANPE (agence locale pour l'emploi), agissant pour le compte de l'Etat. L'agence locale pour l'emploi compétente est celle dont dépend l'entreprise ou l'établissement, lieu d'exécution du contrat de travail. Cette convention précise les engagements respectifs de chaque partie, le montant et les modalités de versement de l'aide, la nature des actions de formation et d'accompagnement prises en charge par l'employeur, les recours en cas de litiges... Conforme à un modèle type (Cerfa n° 12498*01), elle peut être téléchargée sur le site www.travail.gouv.fr. Elle doit être signée préalablement ou concomitamment à l'embauche du salarié, le contrat de CIE ne pouvant en aucun cas être conclu avant cette signature. La durée de la convention ne peut excéder :

- ▶ le terme du contrat de travail, dans le cas d'une embauche en contrat de travail à durée déterminée ;
- ▶ 24 mois en cas d'embauche en CIE à durée indéterminée. La convention peut être renouvelée deux fois dans la limite d'une durée totale de 24 mois ; le renouvellement est accordé après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et de la situation locale du marché du travail pour le métier concerné.

Est annexée à la convention une notice qui explique la procédure à suivre et contient un rappel des principales dispositions applicables à la convention et au contrat initiative emploi. Afin que le salarié soit également informé de ses droits et obligations, l'employeur doit lui fournir une copie de cette notice.

Quelles sont les caractéristiques du contrat ?

Le CIE est un contrat de travail de droit privé conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée de 24 mois au plus. Dans tous les cas, il doit faire l'objet d'un écrit et ne peut être conclu avant la signature de la convention liant l'employeur et l'ANPE (agissant pour le compte de l'Etat). Il peut être à temps partiel ou à temps complet ; s'il est à temps partiel, la durée hebdomadaire de travail doit être d'au moins 20 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel), sauf lorsque les difficultés d'insertion particulières de la personne embauchée justifient une durée inférieure.

Lorsqu'il prend la forme d'un CDD, le CIE ne peut être rompu avant son terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure. Il peut également être rompu avant son terme, sans que le salarié ait à respecter un préavis, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre d'être embauché pour un

CDD d'au moins six mois ou pour un CDI, ou de suivre une formation qualifiante prévue à l'article L. 900-3 du code du travail. En outre, à la demande du salarié, le contrat peut être suspendu afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois ; en cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Le salarié en CIE bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de l'ensemble des dispositions des conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée, le CIE est régi par l'article L. 1242-3 du Code du travail et les règles de renouvellement prévues à l'article L. 1243-13 du même code ne lui sont pas applicables. Il en résulte notamment que les dispositions relatives au délai de carence entre deux contrats ne sont pas applicables, de même que l'obligation pour l'employeur de verser l'indemnité de fin de contrat (sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable).

Quelle rémunération ?

Les salariés titulaires d'un CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Quel accompagnement et quelle formation pour les bénéficiaires ?

Les conventions en vertu desquelles sont conclus les CIE, peuvent prévoir des actions d'orientation, de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou des mesures d'accompagnement professionnel de nature à faciliter la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire du contrat. Lorsqu'elles s'avèrent nécessaires, ces actions figurent dans la convention conclue entre l'employeur et l'ANPE ; elles peuvent être prises en compte dans le niveau de l'aide perçue par l'employeur.

Les employeurs peuvent désigner un tuteur chargé d'accompagner le salarié pour la réalisation de son travail. Le nom de ce tuteur doit être communiqué au salarié (il peut, par exemple, figurer dans le contrat de travail).

En complément de ce qui peut être pris en charge par l'employeur, les titulaires d'un CIE peuvent avoir accès à l'ensemble des offres de service du service public de l'emploi (notamment l'ANPE), lorsque cela est nécessaire pour permettre une insertion durable : entretiens individuels avec un conseiller, bilans de compétences approfondis, ateliers de l'ANPE, aide à la définition du projet professionnel...

Quelle aide pour l'employeur ?

Aide financière de l'Etat

La conclusion d'un CIE ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat ainsi conclu et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Le montant de l'aide, déterminé par arrêté du préfet de région, figure dans la convention liant l'employeur et l'ANPE. Il tient notamment compte :

- ▶ de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle ;
- ▶ du statut des employeurs ;
- ▶ du secteur d'activité ;
- ▶ de la situation des bassins d'emploi ;
- ▶ des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires.

La part prise en charge par l'Etat ne peut en tout état de cause excéder 47 % du SMIC horaire brut dans la limite d'une durée hebdomadaire de 35 heures. Cette aide est versée à l'employeur par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Cnasea). Le versement se fait mensuellement et par

avance, selon les modalités précisées par la convention et sous réserve que l'employeur remplisse l'ensemble de ses obligations.

Les embauches en CIE ouvrent droit aux exonérations de droit commun de cotisations patronales de sécurité sociale, notamment la réduction dite " Fillon ". Toutefois, les exonérations applicables en ZFU, en ZRR ou en ZRU n'étant pas cumulables avec une autre aide à l'emploi, l'employeur devra opter soit pour l'exonération applicable à ce titre, soit pour l'aide au titre du CIE.

Non prise en compte dans les effectifs

Pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE, les bénéficiaires des CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour l'application à l'employeur, des dispositions législatives et réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum des salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Dans quels cas le reversement des aides peut-il être exigé ?

La résiliation de la convention pour rupture du CIE

La rupture du contrat de travail, en CDI ou en CDD, à l'initiative de l'employeur avant la fin de la convention entraîne immédiatement la résiliation de plein droit de la convention Initiative Emploi et le reversement intégral des aides déjà perçues.

Toutefois, les aides reçues ne font pas l'objet d'un reversement dans les cas suivants :

- ▶ faute du salarié ;
- ▶ force majeure ;
- ▶ licenciement pour inaptitude médicalement constatée (licenciement ne pouvant être prononcé que sous réserve d'impossibilité de reclassement ou de refus de la proposition de reclassement par le salarié) ;
- ▶ rupture au titre de la période d'essai ;
- ▶ rupture du fait du salarié ou rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, résultant de la volonté claire et non équivoque des deux parties (notamment afin de permettre au salarié d'occuper un emploi en CDI ou CDD de plus de 6 mois ou de suivre une formation conduisant à une qualification) ;
- ▶ embauche du salarié par l'employeur.

Dans les cas mentionnés ci-dessus, les aides correspondant au nombre de jours complets travaillés par le salarié dans l'établissement restent acquises à l'employeur.

La dénonciation de la convention

L'absence d'une condition essentielle du CIE (par exemple : l'entreprise avait procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant l'embauche) entraîne l'annulation de la convention par l'ANPE. : en ce cas, la convention est censée n'avoir jamais existé.

Par ailleurs, en cas de non respect des dispositions de la convention par l'employeur, l'ANPE peut dénoncer la convention. Elle doit informer l'employeur de son intention de dénoncer la convention, et les motifs invoqués.

L'employeur dispose alors d'un délai de 7 jours pour faire connaître ses observations.

Dans ces deux cas de dénonciation de la convention par l'ANPE, l'employeur est tenu au reversement intégral des aides déjà perçues. L'ANPE informe le CNASEA de la dénonciation de la convention afin qu'il procède au recouvrement.

L'employeur doit signaler à l'Agence nationale pour l'emploi et au Cnasea, dans un délai de 7 jours francs, toute rupture du contrat de travail qui interviendrait avant la fin de la convention. Il doit signaler, dans les mêmes conditions, toute suspension du contrat.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de la rémunération, les aides cessent également d'être versées pendant la durée de cette suspension. Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant cette suspension (notamment en cas d'arrêt maladie avec maintien de la rémunération), l'aide continuera

d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur. Les cas de suspension sont les mêmes que pour les salariés de droit commun. S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis. Comme pour tous les CDD, la suspension du CIE, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

FICHE 4 : LA RETRAITE PROGRESSIVE

En quoi consiste la retraite progressive ?

La retraite progressive s'adresse aux salariés âgés d'au moins 60 ans. Elle leur permet de travailler à temps partiel et de percevoir une fraction de leur retraite égale à :

- ▶ 30 % pour une activité professionnelle comprise entre 60 et 80 % d'un temps complet dans l'entreprise,
- ▶ 50 % pour une activité inférieure à 60% et au moins égale à 40% d'un temps complet,
- ▶ 70 % pour une durée de travail inférieure à 40 % d'un temps complet.

Ainsi, par exemple, pour une durée de travail à temps partiel de 20 heures par semaine dans une entreprise dans laquelle la durée du travail à temps complet est de 35 heures, le salarié effectue : $20/35 \times 100 = 57,14$ % du temps complet. La fraction de pension qui lui sera versée au titre de la retraite progressive sera donc égale à 50 % du montant de la pension entière à laquelle il a droit.

La retraite progressive dure aussi longtemps que l'activité partielle qui y ouvre droit est poursuivie. Elle est remplacée par une retraite complète, à la demande du bénéficiaire, lorsque celui-ci cesse totalement son activité.

La retraite progressive est suspendue si le salarié reprend une activité à temps complet ou exerce une autre activité à temps partiel en plus de celle ouvrant droit au versement d'une fraction de sa pension.

Pendant toute la période de travail à temps partiel, le bénéficiaire de la retraite progressive continue de cotiser et d'accumuler ainsi des droits pour sa retraite définitive. Au moment de son départ en retraite définitive, sa pension sera donc recalculée en intégrant les droits acquis au titre des cotisations versées pendant sa période de retraite progressive.

La retraite progressive s'applique également aux régimes complémentaires des cadres (AGIRC) et des non-cadres (ARRCO). Ainsi, les salariés peuvent faire liquider une retraite progressive à la fois par la Sécurité sociale et par les régimes complémentaires. La fraction de pension versée par ces régimes dépend du taux d'activité à temps partiel, dans les mêmes conditions que pour les pensions de base (30% pour une activité professionnelle comprise entre 60 et 80 % d'un temps complet, 50 % pour une activité inférieure à 60% et au moins égale à 40% d'un temps complet, 70 % pour une durée de travail inférieure à 40 % d'un temps complet).

L'activité à temps partiel permet de continuer à acquérir des points de retraite dans les régimes complémentaires. Sur les conditions et les modalités applicables, il convient de se renseigner auprès de ses régimes de retraite complémentaire.

Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?

Depuis le 1er juillet 2006, pour bénéficier d'une retraite progressive du régime général de la Sécurité sociale, il faut :

- ▶ avoir au moins 60 ans ;
- ▶ justifier de 150 trimestres validés (trimestres d'assurance et périodes reconnues équivalentes) au titre de l'assurance vieillesse dans les régimes de base obligatoires (régime général, régime des salariés agricoles,

régimes des professions artisanales, industrielles et commerciales, des professions libérales et des professions agricoles) ;

► exercer l'activité salariée à temps partiel conservée à titre exclusif. Celle-ci doit être inférieure à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable dans l'entreprise concernée. La retraite progressive est ouverte aussi bien aux salariés qui travaillent déjà à temps partiel ou à ceux qui passent à temps partiel au moment de leur demande de retraite progressive.

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un temps partiel au salarié qui le demande. De la même façon, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié de passer à temps partiel. L'accord des deux parties (employeur et salarié) est donc nécessaire pour la mise en œuvre de la retraite progressive.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

L'assuré qui souhaite bénéficier d'une retraite progressive doit fournir à sa caisse de retraite, à l'appui de sa demande (formulée sur un imprimé réglementaire), un certain nombre de documents, dont la liste est fournie par les caisses de retraite (<https://www.retraite.cnnav.fr/statiq...>).

FICHE 5 : LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

A quelles conditions est-il possible de cumuler sa pension de retraite avec un revenu d'activité ?

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).

Pour déterminer le montant des pensions, les Caisses de retraite de base retiennent le montant brut des pensions servies par les régimes de salariés de base et complémentaires. Pour déterminer le montant du dernier salaire, elles retiennent le revenu moyen des 3 derniers mois civils d'activité. Les salaires retenus sont les salaires soumis au prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG), c'est-à-dire 97 % du salaire brut depuis le 1er janvier 2005. Si l'intéressé a exercé plusieurs activités, toutes les activités sont retenues.

L'assuré qui a exercé une activité à temps partiel peut demander la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet. Si l'intéressé a exercé plusieurs activités à temps partiel, le total des rémunérations est retenu. Ce total ne peut pas être inférieur à la rémunération correspondant à l'activité rétablie à temps complet la plus élevée.

La deuxième condition pour pouvoir cumuler un revenu d'activité avec ses pensions de retraite s'applique uniquement lorsque l'assuré reprend une activité chez son dernier employeur : dans ce cas, 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.

Que se passe-t-il lorsque ces conditions ne sont pas respectées ?

Si le montant total des revenus du retraité (salaire tiré de la reprise d'activité et pensions de retraite de base et complémentaires) dépasse le plafond de revenus autorisé, le versement des pensions de retraites est suspendu.

Le versement des pensions est également suspendu en cas de reprise d'une activité chez l'ancien employeur moins de six mois après la liquidation de la retraite.

Quelles sont les formalités à respecter ?

Dans le mois suivant la date de la reprise d'activité, l'assuré doit informer par écrit sa caisse de retraite de base. Il doit ainsi lui communiquer :

- ▶ le nom et l'adresse de son employeur ou entreprise,
- ▶ la date de début de cette activité,
- ▶ le montant et la nature des revenus et les régimes d'affiliation correspondant,
- ▶ le nom et l'adresse des autres organismes de retraite de base et complémentaires qui lui servent une retraite,
- ▶ le cas échéant, lorsque la dernière activité était exercée à temps partiel et que l'assuré demande la prise en compte d'un revenu correspondant à une activité exercée à temps complet, une attestation de l'employeur mentionnant la durée de travail de l'intéressé durant la période de référence et la durée de travail à temps complet applicable à l'entreprise. Il doit également lui adresser les bulletins de salaire des trois derniers mois précédant la liquidation de sa retraite.

Dispositions spécifiques à certaines activités

Pour certaines activités spécifiques, les conditions mentionnées ci-dessus (plafond de cumul et délai de six mois avant la reprise d'activité chez le dernier employeur) ne sont pas applicables. Ces activités sont donc entièrement cumulables avec les pensions de retraite servies par le régime général et le régime des salariés agricoles.

Il s'agit notamment :

- ▶ Des activités des professions artistiques (artistes auteurs, artistes du spectacle, artistes interprètes) et de mannequins entraînant affiliation au régime général ;
- ▶ Des activités à caractère artistique, littéraire ou scientifique, exercées accessoirement avant la liquidation de la pension de retraite ;
- ▶ Des activités juridictionnelles ou assimilées, des consultations données occasionnellement, des participations à des jurys de concours publics ou à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu d'une texte législatif ou réglementaire ;
- ▶ Des activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux ;
- ▶ Des activités de parrainage dans les DOM en application des articles L. 6522-2 et L. 6523-3 du Code du travail.

En outre, pour les activités accomplies par des médecins et des infirmiers en retraite dans des établissements de santé ou des établissements sociaux et médico-sociaux, le cumul est possible dans la limite d'un plafond de revenus professionnels (égal au montant du salaire maximal annuel soumis à cotisation d'assurance vieillesse du régime général, soit 33 276 euros en 2008), la pension de retraite étant écartée à due concurrence en cas de dépassement de ce plafond. Lorsque la reprise d'activité s'effectue dans les six mois suivant la liquidation de la retraite et pour le compte de l'établissement ou du service dont relevait l'assuré au cours des six mois précédant cette liquidation, le cumul est possible dans la limite d'une durée d'activité (soit 910 heures par an, soit 260 demi-journées, selon l'unité de décompte retenue par les établissements et services concernés en matière de durée d'activité).

FICHE 6 : LA SURCOTE

Comment est calculée la surcote ?

Le taux de surcote applicable depuis le 1er janvier 2007 est fonction du nombre de trimestres cotisés après le 60ème anniversaire et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein : le taux est de 3 % (ou 0,75% par trimestre) pour la première année d'activité travaillée après le 60ème anniversaire et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, de 4% par an (ou 1% par trimestre) pour les années suivantes, et de 5% par an (ou 1,25% par trimestre) pour les années travaillées après le 65ème anniversaire.

Ce taux est ensuite appliqué au montant de la pension de retraite de base pour déterminer le montant de la surcote.

Exemple :

Un assuré totalisant 168 trimestres d'assurance au moment de la liquidation de sa retraite à 63 ans en 2007, dont 8 trimestres ont été cotisés après le 60ème anniversaire et après avoir atteint la durée d'assurance de 160 trimestres, bénéficie d'une surcote de 7%. _Un assuré totalisant 172 trimestres d'assurance au moment de la liquidation de sa retraite en 2007 à 67 ans, dont 12 trimestres ont été cotisés après le 60ème anniversaire et après avoir atteint la durée d'assurance de 160 trimestres, dont 4 trimestres après le 65ème anniversaire, bénéficie d'une surcote de 12%.

Quelles sont les démarches à accomplir ?

Aucune démarche particulière n'est requise pour bénéficier de la surcote : elle est prise en compte automatiquement lors du calcul de la pension de retraite.