



L'emploi des seniors est-il avant tout un problème d'image ?

Depuis 30 ans, il existe en France, un consensus qui fait des travailleurs les plus âgés la variable d'ajustement privilégiées des effectifs. Ainsi dans les années 80, pour rajeunir l'entreprise et la rendre plus compétitive, les Pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les entreprises, les salariés ont, d'un commun accord, mis en place des mesures de préretraite extrêmement avantageuses qui ont conduit les seniors à anticiper leur départ dès 50-55 ans. On demandait aux « vieux » de laisser la place aux « jeunes ».

Aujourd'hui ce compromis social, qui n'a pas vraiment porté ses fruits, laisse encore des séquelles. L'image des seniors est chargée de connotations négatives. Les seniors sont considérés la plupart du temps comme un groupe d'actifs sans avenir. Cela n'incite ni les entreprises à garder ou à embaucher des seniors ni les seniors à se maintenir au travail, à se former ou à rechercher un emploi... « Les seniors sont chers, hostiles à la nouvelle technologie, obsolètes, place aux jeunes... ». Ces phrases mille fois entendues n'ont fait que consolider le désir de jouir de la retraite et de retrouver un statut parce que bizarrement « un senior inutile et

fatigué » devient presque systématiquement « un retraité actif et dynamique ».

Face à cet imbroglio, on ne peut rester immobile. Il ne suffira pas de lever les freins politico-juridiques et de créer des sanctions financières pour ramener les seniors vers une activité rémunérée. Il faut d'abord changer l'image des seniors, par également en s'appuyant sur les nombreux exemples qui démontrent que garder une activité, suivre des formations, avoir de nouvelles responsabilités régénère les seniors et fait tomber la barrière des âges. Il faut également diffuser les résultats des nombreuses études scientifiques démontrant qu'un salarié à 50 ans n'est pas moins performant qu'à 30 ans.

D'ailleurs le fait qu'il soit impossible de définir l'âge à partir duquel on devient un senior, 45, 50, 55 ans..., ne confirme-t-il pas le fait que la perception de l'âge relève d'une appréciation subjective et que le « senior » est une catégorie d'actifs aux contours qui varient selon l'objectif poursuivi, les métiers exercés, ou l'état de santé de la personne... ?

Tiphaine Garat
Francis Meyer



Le sommaire

- P.2-5 Les brèves
P. 5-7 Le modèle Finlandais en matière d'emploi des seniors
P.8-9 Modification de la législation française relative à la discrimination en fonction de l'âge.
P.10-13 Le PLFSS pour 2009 adopté en Conseil des ministres - Présentation des mesures sur l'emploi des seniors et les retraites

Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer

Les brèves

SNCF : la réforme des retraites coûte plus cher

Lancée fin 2007, la réforme du régime spécial de retraite de la SNCF, harmonisé sur celui de la fonction publique, a coûté plus cher que prévu, autour de 100 millions d'euros (soit 1 % de la masse salariale), rapporte *La Tribune* (13-10). La faute aux cheminots qui ont été plus nombreux à prolonger leur carrière. "Seuls 4 400 départs ont été enregistrés en un an, alors que nous en attendions 5 200, en vertu du nouveau palier de départs à 57,5 ans avec 40 annuités de cotisations pour une retraite à taux plein", résume le DRH de la SNCF interrogé par le journal. A contrario, selon les projections de l'entreprise publique, la caisse de retraite des cheminots devrait économiser, dès 2010, 230 millions par an sur les 5 milliards de dépenses actuelles.

Nouveau site Internet de l'ANACT dédié à la gestion des âges

Le Réseau ANACT, pour l'amélioration des conditions de travail, a enrichi son site Internet www.anact.fr d'une plate-forme interactive dédiée à la gestion des âges. L'objectif de cette plate-forme est d'informer les dirigeants, les intervenants en entreprise et les acteurs relais (associations de DRH, partenaires sociaux et territoriaux, Régions, ...) sur la gestion des âges. La plate-forme donne accès à des outils interactifs innovants, une base documentaire en ligne, des actualités, l'agenda des manifestations et des formations et un blog.

Pour en savoir plus, connectez-vous sur : www.gestiondesages.anact.fr

Hausse des cotisations vieillesse

Le patronat ne comprend pas la volonté du gouvernement de faire supporter aux seuls employeurs le relèvement de 0,3% de la cotisation retraite. Pour Benoit Roger-Vasselin, président de la commission relations du travail « c'est la double peine pour les entreprises, parce qu'on veut les soumettre à une hausse des cotisations vieillesse uniquement patronale et parce qu'on leur dit qu'elles n'ont qu'à se débrouiller dans la négociation Unedic pour la compenser ». De fait, les syndicats, très opposés à une baisse des cotisations Unedic, sont confortés dans leur positionnement puisqu'ils ont la garantie que le pouvoir d'achat des salariés sera, quoiqu'il arrive, préservé (*Les Echos*, 2-10).

Prévoyance des seniors

L'OCIRP, qui gère les rentes de conjoint et les rentes éducation de nombreux régimes de prévoyance, annonce qu'elle a décidé de supprimer dans ses règlements la référence à l'âge de 65 ans, au-delà duquel le salarié n'était plus couvert. Elle prend en compte la prohibition des discriminations par l'âge et le nombre croissant de salariés qui poursuivront leur activité au-delà de 65 ans.

Déficit de l'assurance vieillesse

Le déficit de l'assurance vieillesse est prévu à 5 milliard d'euros l'an prochain, malgré la hausse des cotisations et le versement d'environ 500 millions par la branche famille qui, du coup, basculera dans le rouge, à hauteur de 200 millions, après deux années d'excédents. Les comptes du régime général des retraites se dégradent mécaniquement de 1,5 milliard d'euros par an avec l'arrivée des générations du baby-boom à l'âge de la retraite. En 2009, la CNAV sera en plus pénalisée par la revalorisation des pensions au 1^{er} avril, qui sera plus importante pour compenser la forte inflation de 2008. Le déficit devenu structurel des retraites complique le retour à l'équilibre de la sécurité sociale, désormais renvoyé à 2012 (*Les Echos*, 29-9).

Lutte contre la fraude

En matière de contrôle, le PLFSS 2009 encadre les attestations sur l'honneur relatives à la régularisation des cotisations de retraite arriérées en prévoyant que lorsque, en l'absence d'éléments probants, cette attestation est admise par la caisse de sécurité sociale, elle ne permet pas de valider plus de quatre trimestres d'assurance.

Les retraites en 2006

En 2006, 14 millions de retraités percevaient une pension de droit direct, un chiffre en hausse de 3,8% par rapport à 2005 notamment à cause de l'arrivée à 60 ans des premiers « baby boomers », révèle une étude de la Drees. Quand au montant moyen de l'avantage principal direct, il est estimé, fin 2006, à 1069 euros par mois, soit une augmentation de 1,8% par rapport à fin 2005.

- *Drees, études et résultats n°662, octobre 2008.*

Indemnité de non-concurrence et départ à la retraite

Dès lors que le salarié respecte l'interdiction posée par la clause de non-concurrence, l'employeur doit lui verser l'indemnité compensatrice de non-concurrence, et ce quelles que soient les circonstances de la rupture et indépendamment de la possibilité ou de l'impossibilité pour le salarié de reprendre une activité concurrentielle, rappelle la Cour de cassation, dans un arrêt du 24 septembre 2008. En d'autres termes, le salarié qui décide de prendre sa retraite a droit au versement de son indemnité de non-concurrence.

-Cass.soc., 24 septembre 2008, n°07-40098

Cumul emploi-retraite

Les retraités qui le souhaitent pourront reprendre librement une activité dès leur 60 ans s'ils ont eu une carrière complète et dans tous les cas, à 65 ans, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires. Ces nouvelles mesures seront applicables non seulement aux pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2009 mais aussi à celles liquidées avant cette date. Les règles de cumul actuelles continueront néanmoins de s'appliquer pour les salariés ne respectant pas les conditions précitées.

Ce dispositif sera applicable aux régime général, alignés, des professions libérales, des agriculteurs et des fonctionnaires.

Pénibilité au travail

Le ministre du travail, Xavier Bertrand, a entamé, le 6 octobre, ces rencontres, qui se poursuivront "dans les prochaines semaines", avec les partenaires sociaux sur la question de la pénibilité au travail après l'échec des négociations interprofessionnelles en juillet.

La CGT a indiqué, à l'issue de son entretien avec le ministre, qu'elle avait réaffirmé son souhait d'un système de départ en retraite anticipé pour les salariés confrontés à des conditions de travail pénibles.

Emploi des seniors dans les casinos

Un avenant portant sur l'emploi des seniors a été signé le 30 juin 2008 par les deux organisations patronales et la CFTC. Il s'inscrit dans la prolongation de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 et entrera en application après extension.

La branche retient l'âge de 55 ans pour définir le senior. L'accent est mis en particulier sur la mise en valeur de l'expérience des seniors, au travers des actions de tutorat, associant un salarié expérimenté à un nouvel embauché. L'exercice du tutorat est valorisé par une réduction de la charge de travail et par l'attribution d'une prime de 750 euros brut minimum pour une année de tutorat.

[suite...]

Des aménagements de la durée du travail ou des horaires de nuit sont également prévus pour les seniors comptant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou 20 ans dans la branche « sauf raisons impérieuses et motivées liée à l'organisation de l'entreprise ».

- *Avenant n°9 à la convention nationale collective des casinos du 22 mars 2002 relatif à l'emploi des seniors.*

Tous les documents cités dans les brèves sont disponibles sur le site dialogue-social.fr.



Le modèle Finlandais en matière d'emploi des seniors

Entre 1997 et 2005, le taux d'emploi des seniors finlandais est passé de 35,6% à 55,1%, soit la plus forte augmentation au sein de l'Union européenne. Un véritable tour de force pour ce petit pays de 5,2 millions d'habitants (l'équivalent de la région Rhône Alpes) qui ne connaît pas le plein emploi : le taux de chômage y atteint les 7%.

« En Finlande, nous avons pris en compte les signaux d'alerte démographique dès le début des années 1990, explique Juhani Ilmarinen, directeur de l'Institut de la santé au

travail et l'un des concepteurs de la politique finlandaise de « vieillissement actif ». Le vieillissement de la population, plus précoce que celui de nos voisins européens, a conduit les partenaires sociaux à engager rapidement des réformes, et ce, dans un esprit de concorde ». Ainsi, en 2025, les plus de 50 ans représenteront 35% de la population active, soit deux fois plus que les jeunes.

A la fin des années 1990, les premiers plans ont été mis en place par le gouvernement, après un travail concerté avec

tous les acteurs concernés par l'enjeu, à savoir les pouvoirs publics, les instituts de recherche, les différents secteurs de l'administration, les partenaires sociaux et les caisses de retraite. Mis en œuvre par le ministère de la Santé et des Affaires sociales, le *National Programme on Ageing Workers* (Finpaw, 1997-2002, budget de 4,2 millions d'euros) avait, ainsi, pour objectif de valoriser le statut des personnes âgées sur le marché du travail, d'améliorer leur capacité à rester au travail, et de les aider à trouver un emploi. Des

actions de communication à destination du grand public, des employeurs, des professionnels de la santé et de la sécurité au travail ont été également mises en place. Après le Finpaw, plusieurs projets parallèles sont apparus pour stimuler l'attrait de la vie active, relever le niveau d'instruction des travailleurs âgés les moins qualifiés, prolonger leur carrière professionnelle et établir des bonnes pratiques sur les lieux de travail.

Ensuite, après avoir amélioré les conditions de travail (santé, ergonomie, formation de management...) et fait la promotion du bien-être au travail, le gouvernement a pu réformer les retraites : en 2005, l'âge légal de la retraite a été fixé à 63 ans, avec la possibilité de rester en activité jusqu'à 68 ans. Et dès 60 ans, chaque salarié peut choisir de prendre une retraite à mi-temps. Mais chaque année travaillée après 63 ans fait gagner 4,5% de revenus supplémentaires : ainsi rester actif jusqu'à 68 ans peut représenter un bonus de plus de 20%

par rapport à la retraite normale. La réforme a également introduit un coefficient d'espérance de vie pour le calcul du montant de la retraite et la suppression progressive de nombreux régimes de retraite anticipée.

Les résultats sont éloquentes : l'âge moyen de départ en retraite est passé à 61,7 ans, soit plus de trois ans gagnés depuis 1995. « Ces mesures incitatives n'ont été que l'aboutissement d'une politique ambitieuse de prévention de l'usure au travail et de l'attention toute particulière accordée, le plus précocement possible dans le parcours professionnel, à la santé, à la motivation, à la formation continue et aux conditions de travail », souligne Marja-Lisa Parjanne, conseillère au ministère de la santé et des Affaires sociales.

Concrètement, la grande majorité des entreprises finlandaises et des administrations ont déjà mis en place, depuis plusieurs années, des programmes

spécifiques pour les salariés âgés alors que les enquêtes de satisfaction auprès des salariés sur le « bien-être » ou le « bonheur au travail » sont monnaie courante.

Par exemple, la société de travaux publics HKR-Teckniikka (500 salariés) accorde, au plus de 56 ans, d'une part deux à vingt jours de congés supplémentaires par an, en fonction de leur âge et de la pénibilité de leurs tâches, et d'autre part des massages et une semaine annuelle de remise en forme. Autre mesure proposée : un bilan sur les perspectives de carrière dès 45 ans ainsi qu'un check up médical tous les trois ans à partir de cet âge (tous les ans dès 56 ans), à l'issue duquel l'employeur, le salarié et le médecin du travail analysent de concert la pénibilité du poste. « S'il nous apparaît que le salarié éprouve des difficultés à s'y maintenir, nous mettons tout en œuvre pour le reclasser dans un autre service de la ville, au besoin après une formation » précise le directeur de division

de l'entreprise. Résultat : une baisse spectaculaire de 50% des arrêts maladie des seniors, un âge moyen de départ en retraite passé de 59 à 62 ans en quelques années et, assure la direction, « une hausse du résultat d'exploitation ».

Les programmes de « vieillissement actif » mis en œuvre en Finlande font figure d'incontestable réussite car ils ont été le fruit d'un large consensus au sein de la société finlandaise et surtout d'un dialogue important entre les employeurs et les syndicats de salariés.

Néanmoins, si ce modèle finlandais suscite l'admiration des spécialistes, il n'est sans doute pas transposable en l'état dans le contexte français à

cause des spécificités culturelles finlandaises et la non-existence en France d'un consensus sociétal initial.

D'autre part, il existe des usages et des pratiques qui sont loin d'être usuelles en France. Par exemple, dans les accords collectifs finlandais, les travailleurs âgés sont plutôt protégés par la règle du « last in, first out » (derniers embauchés, premiers licenciés). Le pays se caractérise également par une faible dispersion des salaires et des primes d'ancienneté qui jouent peu sur le niveau des rémunérations.

Enfin, s'il est reconnu, le succès finlandais suscite toutefois nombreuses interrogations : « difficile de démêler l'effet de la croissance

économique, de la réforme des préretraites et de la stratégie de vieillissement actif », indique Henri Sterdyniak, économiste à l'OFCE et auteur en 2007 d'un rapport sur le modèle finlandais initié par la Commission européenne. Certains experts font également valoir les limites d'une stratégie qui se concentre sur le maintien des seniors dans les entreprises en se préoccupant peu du retour à l'emploi des chômeurs âgés. Par ailleurs, les finlandais qui perçoivent une pension d'invalidité sont légion, ce qui renforce indirectement le taux d'activité. A tel point que le gouvernement envisage dans un proche avenir de réformer le système. T.G

SOURCES

- *Enquête : l'emploi des seniors, priorité des finlandais*, La Tribune, 26 septembre 2008.
- *Les secrets du modèle finlandais*, Entreprise et Carrières n°922/923, du 30 septembre au 6 octobre 2008.
- *Finlande 2007, des stratégies de vieillissement actif pour renforcer l'inclusion sociale*, rapport de synthèse, OFCE, Paris.
- *Le programme de réforme national finlandais 2005-2008*, rapport annuel, la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi, novembre 2004.

Modification de la législation française relative à la discrimination en fonction de l'âge.

Le droit communautaire est à l'origine de plusieurs directives relatives à l'égalité professionnelle : la directive 2000-43 sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine, la directive 2000-78 sur l'égalité en matière d'emploi et de travail et la directive 2002-73 sur l'égalité entre hommes et femmes concernant l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Les deux premières directives avaient déjà fait l'objet d'une transposition en droit interne par le truchement de la loi 2001-1066 introduisant dans le code du travail les articles L 122-45-1 et suivants.

L'article L 122-45-3 concernait plus particulièrement la discrimination fondée sur l'âge. Il stipulait « *Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences peuvent notamment consister en :*

- *l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;*
- *la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »*

Ces dispositions figuraient dans une section 7, chapitre deux, titre 2 de l'ancien Code du travail intitulée «discriminations».

Le nouveau code du travail entré en vigueur en mai 2008 a inséré cet article dans la première partie (« relations individuelles de travail »), titre 3 (« discriminations »), au chapitre 3 intitulé « différences de traitement autorisées ».

Il règle ce faisant un débat qui agitait les juristes : « s'agit-il de situations non qualifiables de discriminatoires ou s'agit-il de situations de discriminations, mais autorisées ? ». Le nouvel article L 1133-1 apporte la réponse : les textes sur la non-discrimination ne font pas obstacles aux différences de traitements « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. » En particulier « *les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination* » si les conditions énoncées sont remplies. Dont acte, même cette position est discutable.

Entre temps, la France a été poursuivie par la Commission européenne pour non transposition des trois directives précitées. Ce faisant, elle considère que la transposition française était insuffisante, donc assimilable à une non-transposition. C'est pourquoi le gouvernement a fait voter une nouvelle loi pour se mettre en conformité (Loi 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.) Il a réécrit les articles L 1133-1 à 1133-3 et a rajouté un article L 1133-4 .

Le nouvel article L 1133-2 indique « *Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite*».

La nouvelle formulation est bien plus ouverte et va laisser aux entreprises une plus grande souplesse des motifs légitimes pouvant être invoqués, notamment du fait de l'introduction de l'article L 1132-1 : « *L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée*». Ce motif « général » vise à relativiser toutes les discriminations inscrites dans le code du travail, y compris le motif de l'âge. Le gouvernement s'est redonné une marge de manœuvre en adoptant une transposition qui garantisse la légalité de diverses modalités de différences de traitement concernant les seniors, ce qu'autorise la directive 2000-78. A notamment été rajouté la référence à la santé et la sécurité des travailleurs. L'avenir dira si de nouvelles dérogations à l'interdiction de discrimination selon l'âge seront validées par les juges sur ce fondement. F.M



Le PLFSS pour 2009 adopté en Conseil des ministres

Présentation des mesures sur l'emploi des seniors et les retraites

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a été adopté, le 13 octobre dernier, en Conseil des ministres. Comme prévu, il reprend presque toutes les mesures sur les retraites et l'emploi des seniors annoncées au printemps par le gouvernement lors du « rendez-vous » de 2008 sur les retraites et présentées au fur et à mesure sur le site dialogue-social.fr.

Présentation des mesures du PLFSS 2009 sur les retraites

- Rachat de trimestres et retraite anticipée

Le PLFSS 2009 prévoit que les trimestres rachetés au titre des périodes d'études supérieures ou des années d'activité incomplète, qui ne correspondent pas à des trimestres validés au titre d'une activité professionnelle effective, ne pourront plus être pris en compte pour l'ouverture du droit à retraite anticipée, c'est-à-dire pour un départ avant 60 ans.

D'autre part, pour améliorer les droits à retraite des artisans et commerçants, le texte leur permet d'augmenter leur durée d'assurance retraite en complétant les années d'activité où ils n'ont pas validé quatre trimestres d'assurance.

Pour conforter le financement des retraites, le transfert de la branche vieillesse à la branche famille du financement des majorations de pensions pour les familles de trois enfants sera achevé d'ici 2011.

De plus, le PLFSS 2009 réforme l'indemnité temporaire attribuée aux fonctionnaires résidant outre-mer.

- Amélioration des droits des personnes âgées les plus modestes

La majoration du minimum contributif au titre des périodes effectivement cotisées, de manière à atteindre un taux de remplacement de 85% du SMIC net pour un assuré ayant accompli une carrière complète, est reconduit. Mais le texte précise que la majoration sera désormais ciblée sur les assurées ayant d'une part une durée de cotisation minimale fixée par décret et d'autre part une retraite totale (pensions personnelles de base et complémentaires) n'excédant pas un montant fixé par décret. Les délais nécessaires pour mettre en œuvre les échanges d'information entre régimes de retraite conduit à reporter l'entrée en vigueur de cette seconde mesure au 1^{er} juillet 2010.

Le minimum vieillesse sera progressivement revalorisé, par décret, de 25% d'ici à 2012.

La pension de réversion pourra être majorée pour atteindre 60% de la retraite du conjoint décédé. En bénéficieront les conjoints survivants atteignant 65 ans dont la somme des avantages personnels de retraite et de réversion servis par les régimes de base et complémentaires n'excédera pas un plafond fixé par décret (800 euros) (à compter du 1^{er} janvier 2010).

Le texte rétablit également une condition d'âge pour bénéficier de la pension de réversion, qui sera fixée par décret à 55 ans, comme dans les régimes complémentaires.

La revalorisation des pensions de retraites interviendra au 1^{er} avril de chaque année (et non plus au 1^{er} janvier), soit à la même date que les régimes complémentaires. Cette revalorisation s'effectuera conformément à l'évolution prévisionnelle en moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. Le PLFSS entérine par ailleurs la revalorisation supplémentaire de 0,8% intervenue au 1^{er} septembre dernier.

Des mesures spécifiques doivent enfin permettre une revalorisation des retraites agricoles, telle la garantie d'un montant minimum pour les agriculteurs à carrière incomplète.

Présentation des mesures du PLFSS 2009 relatives à l'emploi des seniors

Ces mesures visent à inciter les salariés et les fonctionnaires à prolonger leur activité professionnelle. Elles ont été détaillées plus précisément dans la lettre d'information de septembre 2008 n°18.

- Conclusion d'un accord sur l'emploi des seniors

Le texte vise à mobiliser les partenaires sociaux, au niveau des entreprises, des groupes et des branches afin de définir et mettre en œuvre rapidement des actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils sont ainsi invités à conclure, pour trois ans maximum, des accords comprenant :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés
- au moins trois actions en faveur de l'emploi des salariés âgés librement choisies et adaptées aux spécificités de l'entreprise ou du secteur : par exemple tutorat, actions de formation, temps partiel de fin de carrière, amélioration des conditions de travail, aménagements de postes, bilan de compétence...
- des modalités de suivi de ces actions et de cet objectif.

A défaut d'accord, les entreprises peuvent élaborer un plan d'action répondant aux mêmes exigences, après consultations des représentants du personnel.

A partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés, non couvertes par un tel accord ou, à défaut, par un plan d'action en la matière, seront soumises à une pénalité financière. Cette dernière versée à la Cnav, correspondra à 1% des rémunérations ou des gains versés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.

Les entreprises pourront solliciter l'administration afin de vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien au cahier des charges fixées par la loi.

- La libéralisation totale du cumul emploi retraite

Les retraités qui le souhaitent pourront reprendre librement une activité dès 60 ans s'ils ont eu une carrière complète et dans tous les cas, à 65 ans, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de leurs pensions auprès des régimes de retraite obligatoires. Ces nouvelles mesures seront applicables non seulement aux pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2009 mais aussi à celles liquidées avant cette date. Les règles de cumul actuelles continueront néanmoins de s'appliquer pour les salariés ne respectant pas les conditions précitées.

Ce dispositif sera applicable aux régime général, alignés, des professions libérales, des agriculteurs et des fonctionnaires.

- L'augmentation de la surcote

Le bénéfice de la surcote sera élargi aux personnes qui bénéficient du minimum de pension contributif (elles en sont aujourd'hui exclues de fait, car la surcote est calculée avant et non pas après que leur pension ait été portée au minimum).

En outre, le taux de la surcote, égal à 3% par an la première année, 4 % les années suivantes et 5% après soixante-cinq ans sera porté par décret avant la fin de l'année à 5% pour toutes les années travaillées à compter du 1^{er} janvier 2009.

Une personne atteignant le taux plein à soixante ans et poursuivant son activité pendant 5 ans verra ainsi sa pension majorée de 25%.

Enfin, les règles applicables dans la fonction publique sont harmonisées avec celles du secteur privé.

- La suppression de la mise à la retraite d'office et des limites d'âge

La possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son salarié sera totalement supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010. A cette même date, les accords de branche dérogatoires permettant de le faire avant l'âge de 65 ans cesseront de produire leurs effets, en application des LFSS pour 2007 et 2008.

Afin de mieux suivre le comportement des entreprises sur l'emploi des seniors, le texte complète également les informations sur les sorties d'activité des salariés âgés que les employeurs doivent transmettre aux URSSAF et dont le défaut de production entraîne l'application d'une pénalité affectée à la CNAV. Cette obligation de déclaration a été élargie et s'applique désormais non seulement aux employeurs dont

au moins un salarié est parti en préretraite ou a été placé en cessation anticipée d'activité mais également aux employeurs dont au moins un salarié de 55 ans ou plus a été mis à la retraite, licencié ou bénéficiaire d'une rupture conventionnelle.

Dans la fonction publique, les limites d'âge applicables à certains corps et cadres d'emploi inférieures à 65 ans pourront être dépassées à compter du 1^{er} janvier 2010. En effet, les agents qui le souhaitent seront maintenus en activité sur leur demande, et sous réserve de leur aptitude physique. T.G

Cette lettre d'information est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'emploi et de la Formation professionnelle d'Alsace.