



Editorial

Madame, Monsieur,

Cette lettre d'information est destinée à vous présenter sommairement les principales évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles intervenues dans le champ d'investigation qui est celui du site www.dialogue-social.fr. Elle a pour fonction d'assurer une « veille sociale » dans un domaine extrêmement mouvant. Il s'agit en effet de renseigner au mieux les partenaires sociaux et, d'une manière plus générale, tous les acteurs intéressés, sur la réalité des dispositifs existants et des droits qu'ils leur confèrent. L'expérience montre en effet qu'il existe un écart de plus en plus grand entre le contenu effectif de la réglementation et la représentation que s'en font les acteurs.

Nous mettons donc à votre disposition ce bulletin qui aura une parution mensuelle pour vous aider à suivre les modifications qui interviennent. Nous espérons qu'il vous permettra de prendre vos décisions en connaissance de cause et d'anticiper sur les évolutions qui se dessinent.

Bonne lecture

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)
Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

Action 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.

Sommaire

P.2 Brèves

P.3 Les conditions de fond à respecter pour une mise à la retraite réussie

P.4 Les salariés qui partiront volontairement dans le cadre d'un accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi verront leur prime de départ échapper en grande partie à l'impôt et aux cotisations sociales

Directeur de la publication : Francis Meyer

Rédacteurs : Tiphaine Garat, Francis Meyer

Repères

415 593 c'est le nombre de dispensés de recherche d'emploi enregistrés en novembre 2006 (contre 407 564 un an plus tôt). Source : unistatis

38% c'est la différence entre le niveau de retraite des femmes et des hommes en 2004. Source : Drees

Brèves

❖ Débutée en février 2005, la **négociation sur la pénibilité au travail**, en particulier sur un dispositif de retraite anticipée pour les salariés ayant occupé des postes très éprouvants, est au point mort. Les syndicats somment le patronat et le gouvernement de prendre leurs responsabilités.

❖ Lancé en septembre dernier, le **CDD senior** offre une souplesse saluée par les entreprises. Pour autant, il reste totalement boudé par les employeurs, toujours peu enclins à embaucher des salariés âgés. « Un contrat senior, personne ne peut être vraiment contre, mais cela ne change pas fondamentalement la donne sur l'emploi des seniors qui est avant tout un problème de mentalité et d'employabilité » résume Dominique Laurent, DRH France de Schneider electric. Source : les echos.fr

❖ La loi sur la participation prévoit la suppression à partir du 1er janvier 2008 de la **contribution Delalande**, payée par les entreprises licenciant un salarié de plus de 50 ans. Initialement fixée en 2010, la date de suppression a été avancée de 2 ans (Loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006, J.O n° 303 du 31 décembre 2006 page 20210).

❖ Les **renseignements confidentiels** relatifs à un assuré social détenus par les caisses de

sécurité sociale, notamment en matière de retraite, ne peuvent être communiqués qu'à l'assuré lui-même. Les informations dont disposent les caisses ne peuvent donc pas être communiquées à l'employeur (Circ CNAV n°2007-08 du 19 janvier 2007)

❖ Pour la première fois, la Cour de cassation juge dans un arrêt en date du 21 décembre 2006, que si les conditions de la **mise à la retraite** ne sont pas remplies, la rupture constitue un licenciement discriminatoire puisque fondé sur l'âge, donc nul. Le salarié est en droit d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise (avec paiement des salaires dus entre la date de son licenciement et sa réintégration), ou, si la réintégration est impossible ou s'il ne la demande pas, aux indemnités de rupture (préavis, licenciement...), ainsi qu'à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire. (Cass.soc., 21 décembre 2006, n°05-12.816, société Bretagne Angleterre Irlande BAI c/M.Philippe X).

❖ L'état peut désormais prendre en charge jusqu'à 50% des coûts (conseil, information, etc.) supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un **plan de gestion prévisionnelle des emplois** (GPEC) (décret n°2007-101 du 25 janvier 2007, JO n°23 du 27 janvier page 1764).

Les conditions de fond à respecter pour une mise à la retraite réussie

Avant l'adoption de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un employeur pouvait décider de mettre à la retraite un salarié sous réserve que ce dernier ait atteint l'âge de 60 ans et qu'il puisse bénéficier d'une retraite à taux plein. Or comme on l'a fait valoir « maintenir cette règle tout en plaidant pour l'augmentation du taux d'emploi des salariés âgés était contradictoire ». C'est pourquoi le législateur a décidé en 2003 qu'un employeur ne pourrait plus mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans « âge à partir duquel un salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein quelque soit sa durée d'assurance ». Néanmoins ce principe était affecté par un certain nombre de dérogations. Ainsi, une mise à la retraite était toujours possible avant 65 ans voire avant 60 ans, notamment lorsque cette possibilité était prévu par un accord de branche étendu. Le plan d'action national pour l'emploi des seniors adopté en 2006 avait prévu de mettre fin à ces dérogations au 1^{er} janvier 2010. Cette question a été abordée lors des débats précédant l'adoption de la loi de finance de la sécurité sociale pour 2007 (LFSS 2007). A nouveau on peut conclure au caractère inachevé de la réforme puisque, contrairement à ce qui avait été annoncé, la LFSS 2007 prévoit une fin progressive des dérogations échelonnées jusqu'en 2014.

A. La mise à la retraite à partir de 65 ans

Le principe : l'employeur peut mettre à la retraite d'office tout salarié âgé

de 65 ans. Cette seule condition suffit et il est inutile de s'assurer du nombre de trimestres cotisés par le salarié (art L122-14-13 C.trav.).

Les conditions de mise à la retraite s'apprécient à la fin du préavis exécuté ou non (Cass.soc, 5 juin 1996, n°92-42.119).

B. La mise à la retraite avant 65 ans

A ce jour, la mise à la retraite avant 65 ans n'est possible que dans deux séries d'hypothèses.

1. *La mise à la retraite à partir de 60 ans consécutive à un dispositif de cessation anticipée d'activité*

La mise à la retraite d'un salarié remplissant les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein pourra intervenir entre 60 et 65 ans, s'il bénéficie d'une convention de préretraite au titre du dispositif « CATS », ou d'une convention de préretraite progressive (diapositif abrogé à compter du 1^{er} janvier 2005), ou, enfin, de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi du 21 août 2003, et issu, notamment, d'une préretraite d'entreprise.

2. *La mise à la retraite avant 65 ans sous réserve de contreparties en termes d'emploi et/ou de formation professionnelle*

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a fortement limité les possibilités de mise à la retraite avant 65 ans, en ne l'autorisant que si une convention ou un accord collectif étendu et conclu avant le 1^{er} janvier 2008 fixe des contreparties en termes d'emploi et/ou de formation professionnelle et sous réserve que le salarié justifie d'une durée d'assurance suffisante pour bénéficier d'une retraite à taux plein (ces accords sont consultables sur le site www.dialogue-social.fr).

Depuis la LFSS 2007, il n'est plus possible de conclure, et d'étendre pour le ministère, de telles conventions ou accords.

Par ailleurs, les dispositions conventionnelles en vigueur cesseront de produire leur effet dès le 31 décembre 2009. Cette date est fixée au 31 décembre 2007 pour les accords autorisant une mise à la retraite avant 60 ans (hypothèse des salariés justifiant d'une carrière longue et bénéficiant à ce titre d'une retraite à taux plein).

En autres termes, à compter du 1^{er} janvier 2010, la mise à la retraite sera impossible avant 65 ans. La mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans, même s'il remplit les conditions pour justifier d'une retraite à taux plein, s'analysera comme un licenciement et si l'employeur n'invoque comme cause de rupture que l'âge du salarié, il s'agira d'une mesure discriminatoire au sens de l'article L122-45 du Code du travail qui rend le licenciement nul.

C. Le départ à la retraite « d'un commun accord » entre 60 et 65 ans

Un régime transitoire est mis en place entre l'actuelle possibilité de mettre un salarié à la retraite avant 65 ans et le régime définitif de la seule mise à la retraite possible à 65 ans.

Ce régime couvre la période du 1^{er} janvier 2010, date à laquelle les conventions prévoyant la mise à la retraite à 60 ans cesseront de s'appliquer et le 1^{er} janvier 2014.

Entre 2010 et 2014, il sera possible pour le salarié âgé d'au moins 60 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, de partir en retraite avant 65 ans, avec l'accord de l'employeur, et de bénéficier d'un régime favorable en matière indemnitaires. Ce départ à la retraite « d'un commun accord » n'est possible qu'à condition qu'une convention ou un accord étendu relatif à la mise à la retraite, conclu après l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites mais avant la publication de la LFSS 2007, prévoit la possibilité de rompre le contrat de travail avant 65 ans.

Les modalités pratiques de ce type de rupture original mi départ à la retraite mi mise à la retraite n'est pas clairement défini : qui prendra l'initiative de la rupture ? Le salarié peut-il réellement s'y opposer ? En outre, ce dispositif aboutit à réserver une exonération de charges sociales aux seules entreprises des 122 branches ayant signé ces accords dérogatoires ce qui crée une inégalité de traitement entre salariés. T.G.

Les salariés qui partiront volontairement dans le cadre d'un accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi verront leur prime de départ échapper en grande partie à l'impôt et aux cotisations sociales

L'article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007 a introduit dans la négociation triennale obligatoire en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi un thème supplémentaire : la négociation sur l'identification des catégories d'emplois menacés. Il s'agit selon les auteurs de l'amendement, d'inciter les entreprises à mettre en place un dispositif global de GPEC et dans ce cadre, de « qualifier des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques » (L 320-2 modifié)

Il est évident que les seniors seront une cible privilégiée puisque l'expérience montre que les salariés âgés sont les premières « victimes » des plans sociaux et souvent aussi les premiers à demander le bénéfice des « mesures d'âge ».

Les salariés qui quitteront par la suite « volontairement » leur emploi parce qu'il est menacé verront leur indemnité de départ en retraite faire l'objet d'un traitement fiscal et social privilégié. En effet l'indemnité versée sera exonérée dans certaines limites de cotisations et de contributions sociales ainsi que de l'impôt sur le revenu (4 fois le plafond de la sécurité sociale en 2007 soit 128736 euros). Pour la CSG/CRDS l'exonération ne vaut que jusqu'à hauteur de l'indemnité légale ou conventionnelle, et en tout état de cause au maximum jusqu'à hauteur du seuil prévu pour l'impôt sur le revenu (3050 euros) .

Ce dispositif n'est cependant applicable que si des conditions cumulatives sont réunies :

- Il faut que la négociation « qualifie » les postes menacés ce qui n'ira pas de soi car les partenaires sociaux peuvent s'opposer sur ce point
- Il faut que le salarié quitte un poste qui entrerait dans cette catégorie
- Il faut qu'il ait retrouvé un emploi stable

Par ailleurs l'administration ne doit pas s'opposer à la qualification « d'emplois menacés » retenus dans l'accord et un comité de suivi, mis en place par l'accord doit valider le fait que le salarié a retrouvé un « emploi stable. »

Ce texte suscite une grande perplexité. Le nombre et la nature des conditions à remplir sont telles qu'on peut sans grand risque pronostiquer qu'il servira peu ou pas. Sans compter que certaines formulations sont irrecevables pour un juriste : «avoir retrouvé un emploi stable à la date de la rupture de son contrat de travail ».

Il faut ajouter qu'un décret est nécessaire pour rendre le dispositif opérationnel. Il devra préciser « les caractéristiques de l'emploi retrouvé, ainsi que les principes d'organisation du comité de suivi ». F.M

