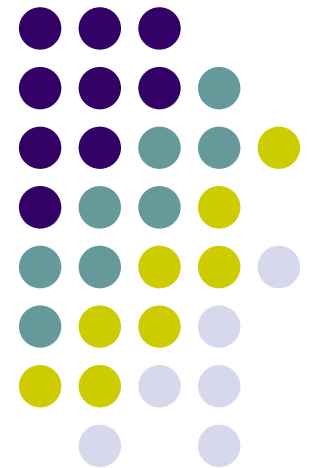


Les transitions entre l'emploi et la retraite

> Tiphaine GARAT
Institut du travail, université de
Strasbourg



Malgré les réformes,



- Le taux d'emploi des 55-64 ans est toujours particulièrement bas en France : 40,6%
- L'âge moyen de sortie du travail stagne autour de 58 ans

Les seniors seront-ils les premières victimes de la crise?

La limitation des mises à la retraite d'office et la garantie d'un maintien dans l'emploi des salariés jusqu'à 70 ans



- Depuis le 1^{er} janvier 2009, la mise à la retraite ne peut plus être prononcée d'office avant que le salarié atteigne l'âge de 70 ans.
 - Rappel des épisodes précédents
 - Dernière étape de la réforme : la LFSS 2009
 - > Un véritable droit de veto pour le salarié

La disparition progressive des préretraites



- On ne compte plus que deux dispositifs de préretraite publics : CATS et CAATA
 - Les préretraites CATS devront avoir pris effet avant le 1^{er} janvier 2010 (LFSS 2009)
- Tous les avantages de préretraite d'entreprise sont taxés de 50% (LFSS 2008)
+ obligation déclarative
- Suppression progressive des dispenses de recherche d'emploi

Obligation des entreprises à négocier en matière d'emploi des seniors sous peine de sanction (LFSS 2009)



- Objectif : 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 plus de 55 ans et du recrutement des plus de 50 ans



La loi crée une obligation de résultat

- La conclusion d'un accord ou la mise en place d'un plan d'action est obligatoire pour s'exonérer de la pénalité de 1%
- Sauf pour les TPE/PME qui peuvent être couvertes par un accord de branche (conditions particulières)
- Le contenu est impératif (avec des objectifs chiffrés)



| | |
|--|--|
| Entreprises < 50 salariés | Pas d'obligation |
| Entreprises de 50 à 299 salariés (TPE – PME) | <ul style="list-style-type: none">-Soit accord d'entreprise/plan d'action-Soit accord de branche étendu+avis favorable du ministère de l'emploi |
| Entreprises >300 salariés | <ul style="list-style-type: none">-accord d'entreprise/plan d'action |

Un contenu impératif



- Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés
 - Des mesures portant sur au moins trois domaines d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés librement choisies et adaptées aux spécificités de l'entreprise
- + accompagnées d'objectifs chiffrés
- Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces actions et de la réalisation de l'objectif prévu



Les domaines d'action

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et préventions des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Grille d'analyse de la validité des accords



| | | |
|--|---|---|
| Définition de l'objectif chiffré | Objectif chiffré de maintien en emploi des 55 ans et plus | Objectif chiffré de recrutement des 50 ans et plus |
| Énumération des 6 domaines d'action | Détail des dispositions retenues pour 3 domaines d'action | Objectifs chiffrés associés aux dispositions, indicateurs retenus |
| Modalités de suivi | Instance au sein de laquelle s'effectue le suivi | Fréquence des réunions de cette instance |



Conclusion

- Le passé ne préjuge pas forcément des évolutions futures
- En cas de reprise de la baisse du chômage et sous l'effet de la pression démographique des seniors les entreprises vont bien être obligées de s'adapter
- Tenir compte des métiers pénibles