

## AIDE A L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES HANDICAPES « EN FIN DE CARRIERE »

### ⇒ Incidences sur le contrat de travail et articulation avec les dispositifs de retraite

#### Contexte de la mesure

Lorsque toutes les dispositions ont déjà été mises en œuvre pour permettre le maintien du salarié handicapé dans son emploi (adaptation technique et/ou organisationnelle, changement de poste...) et que le handicap s'aggrave, l'aménagement du temps de travail (temporaire ou définitif) peut constituer une solution pour éviter le licenciement pour inaptitude.

Dans ce type de situations, les acteurs du maintien dans l'emploi utilisent aujourd'hui certaines dispositions, comme la mise en invalidité 1ère catégorie (qui se traduit par l'attribution d'une pension d'invalidité), cumulée à la poursuite du travail à temps partiel.

La mesure « aménagement du temps de travail » de l'Agefiph doit permettre de proposer une solution

- qui préserve l'employeur par rapport à la modification du contrat de travail qu'induit la mesure
- qui garantisse au salarié handicapé le maintien de son salaire (et le cumul de trimestres cotisés sur la base d'un salaire à temps plein<sup>1</sup>) jusqu'à l'âge de 60 ans, sachant que le salarié handicapé peut bénéficier en matière de retraite de dispositions spécifiques

#### Incidence sur le contrat de travail

La modification par l'employeur du temps de travail du salarié étant constitutive d'une modification du contrat de travail, elle se traduit nécessairement par la rédaction d'un avenant au contrat de travail, pièce qui est d'ailleurs exigée par l'Agefiph pour le versement de la subvention.

*La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 reporte l'âge de mise à la retraite d'office d'un salarié par son employeur de 65 ans à 70 ans. Il existe quelques exceptions à cette disposition, mais très spécifiques, qui concernent :*

- les bénéficiaires d'une préretraite pour travaux pénibles ayant pris effet avant le 1er janvier 2010*
- les bénéficiaires d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005*
- les bénéficiaires de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 22 août 2003 et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010*
- les bénéficiaires d'une convention ou accord collectif étendu conclu avant le 22 décembre 2006 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.*

---

<sup>1</sup> Le calcul de la pension de retraite s'effectue sur la base d'un salaire annuel moyen, correspondant à la moyenne des rémunérations annuelles brutes perçues par l'assuré postérieurement au 31 décembre 1947, et ce salaire annuel moyen est calculé à partir des 25 années les plus avantageuses pour l'assuré (R. 351-29 et R. 351-29-1 CSS).

*Si la Loi précitée repousse la mise à la retraite d'office à 70 ans, le principe de la possibilité d'un départ à la retraite dès l'âge de 60 ans reste à ce jour inchangé ; et, comme par le passé, en dérogation à ce principe, les travailleurs handicapés continuent de bénéficier de la faculté de demander la liquidation de leur retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans.*

*Le salarié handicapé qui bénéficie d'un aménagement de son temps de travail à compter de ses 55 ans a donc en théorie la faculté de cesser son activité avant l'âge de 60 ans, mais également de rester en activité professionnelle jusqu'à 70 ans...*

Dans ce contexte, il conviendrait que l'énoncé de la modification du contrat de travail inclut une formule précisant que le dispositif mis en place n'a pas vocation à être définitif :

" Au regard de l'aide à l'aménagement du temps de travail mise en place par l'Agefiph au profit des travailleurs handicapés seniors à compter du 1er janvier 2009, ----- (l'employeur) s'engage à réduire, pour une durée maximum de XXX ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, et au plus tard jusqu'au 60ème anniversaire du salarié, le temps de travail de Monsieur/Madame ----- (le salarié) de 20% - soit une durée de ----- (nombre d'heures) et non plus de ----- (nombre d'heures) - sans diminution de salaire, à compter du --- ---- 2009 ".

*A l'expiration de cette période, le dispositif sus visé étant temporaire, le salarié devra nécessairement opter pour l'une des solutions suivantes :*

- retrouver son temps de travail initial,*
  - maintenir son temps partiel, avec une diminution corrélative de sa rémunération,*
- Il pourra également décider de faire valoir ses droits à la retraite. (à adapter)*

## **Dispositifs de retraite**

Pour mémoire :

- Les salariés handicapés peuvent demander la liquidation de leur retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans, l'assuré devant :

- être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 80%, ou d'un handicap de niveau comparable,
- justifier, concomitamment à l'incapacité requise, d'un nombre minimal de trimestres ayant donné lieu à cotisations<sup>2</sup> d'une part (hors périodes assimilées<sup>3</sup> et majorations<sup>4</sup>), de trimestres validés d'autre part.

Ainsi, l'âge de départ en retraite pourra être de :

- 55 ans pour le salarié ayant un nombre de trimestres validés égal à 120 et de trimestres cotisés égal à 100,
- 56 ans pour le salarié ayant un nombre de trimestres validés égal à 110 et de trimestres cotisés égal à 90,

---

<sup>2</sup> La durée de cotisation ne désigne que les périodes d'assurance ayant donné lieu au versement d'un minimum de cotisations ; la durée d'assurance recouvre quant à elle le nombre de trimestres d'assurance validés.

<sup>3</sup> Les périodes assimilées à des périodes de cotisations correspondent à celles ayant donné lieu au versement de cotisations pour maladie, maternité, invalidité et accident du travail, chômage involontaire, allocation de préparation à la retraite pour les anciens combattants d'Afrique du Nord ; mais également aux périodes de service militaire (ou service effectué dans le cadre de la coopération ou de l'aide technique), de volontariat civil d'au moins 6 mois, de guerre et assimilées, d'activité salariée en Algérie avant 1962 et sous certaines conditions, de détention provisoire sous certaines conditions également.

<sup>4</sup> Bénéficiaire d'une majoration de leur durée d'assurance : les femmes assurées sociales ayant élevé un enfant, les pères ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation, les assurés élevant un enfant handicapé ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, les assurés âgés de 65 ans ne justifiant pas du nombre maximal de trimestres d'assurance validés dans le régime général.

- 57 ans pour le salarié ayant un nombre de trimestres validés égal à 100 et de trimestres cotisés égal à 80,
- 58 ans pour le salarié ayant un nombre de trimestres validés égal à 90 et de trimestres cotisés égal à 70,
- 59 ans pour le salarié ayant un nombre de trimestres validés égal à 80 et de trimestres cotisés égal à 60.

Bien entendu, il s'agit là d'une faculté offerte aux travailleurs handicapés, faculté dont ils peuvent refuser de bénéficier, auquel cas c'est le droit commun qui s'applique (et donc l'impossibilité pour l'employeur de mettre d'office un salarié à la retraite, sans son accord, avant qu'il n'ait atteint l'âge de 70 ans).

Quant aux retraites complémentaires, si l'âge d'obtention de la retraite complémentaire au taux plein est en principe fixé à 65 ans, les assurés handicapés âgés de moins de 60 ans peuvent faire liquider leur pension de retraite complémentaire au taux plein dans le cadre du dispositif sus mentionné et dans les conditions ci-après.

Peuvent faire liquider leur retraite complémentaire sans coefficient d'anticipation :

- \* les non cadres, sur les tranches 1 et 2,
- \* les cadres et assimilés, sur les tranches A et B.

Peuvent faire liquider leurs droits sur tranche C, les cadres et assimilés justifiant d'un handicap, soit de manière immédiate avec application de coefficients d'anticipation ; soit à 65 ans sans coefficient d'anticipation.

➤ Les salariés reconnus inaptes :

Les assurés reconnus inaptes au travail qui ne sont plus en mesure de poursuivre l'exercice de leur emploi sans nuire gravement à leur santé et qui sont atteints d'une incapacité de travail de 50% médicalement constatée bénéficient d'une retraite à taux plein – au regard de la sécurité sociale mais également de la retraite complémentaire - dès l'âge de 60 ans même s'ils ne totalisent pas le nombre requis de trimestres d'assurance.

Sont inaptes, et donc dispensés de la constatation médicale, les personnes reconnues invalides avant l'âge de 60 ans, les titulaires de l'AAH et les personnes titulaire de la carte d'invalidité de plus de 80%.

Ainsi, lorsque le salarié a bénéficié d'une pension d'invalidité, qui a pu lui permettre de passer à temps partiel en conservant peu ou prou son revenu antérieur, cette pension d'invalidité se trouve convertie, dès l'atteinte de l'âge de 60 ans par le salarié, en une pension de vieillesse servie au titre de l'inaptitude au travail (sauf si le salarié qui continue à exercer une activité professionnelle s'y oppose). Les assurés concernés bénéficient ainsi d'une retraite au taux maximum de 50% quand bien même ils ne totaliseraient pas le nombre requis de trimestres d'assurance (art. L.341-15 et R.341-22 du Code de la Sécurité Sociale). Son montant ne peut être inférieur à 3.122,08 euros.