

OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

DES REPÈRES POUR L'ACTION

L'existence de fréquentes et longues situations d'inactivité avant même la retraite ne facilite pas l'acquisition des droits retraite. A côté des mesures actives qui visent à améliorer les conditions de travail et à renforcer les compétences, il est nécessaire d'informer sur le nouveau cadre institutionnel qui incite les seniors à ne pas cesser prématurément leur activité. Il est également nécessaire d'identifier les facteurs qui engendrent des départs anticipés.

1 L'allongement de la vie active prend appui sur des dispositifs institutionnels qui freinent les cessations anticipées d'activité et favorise le vieillissement actif

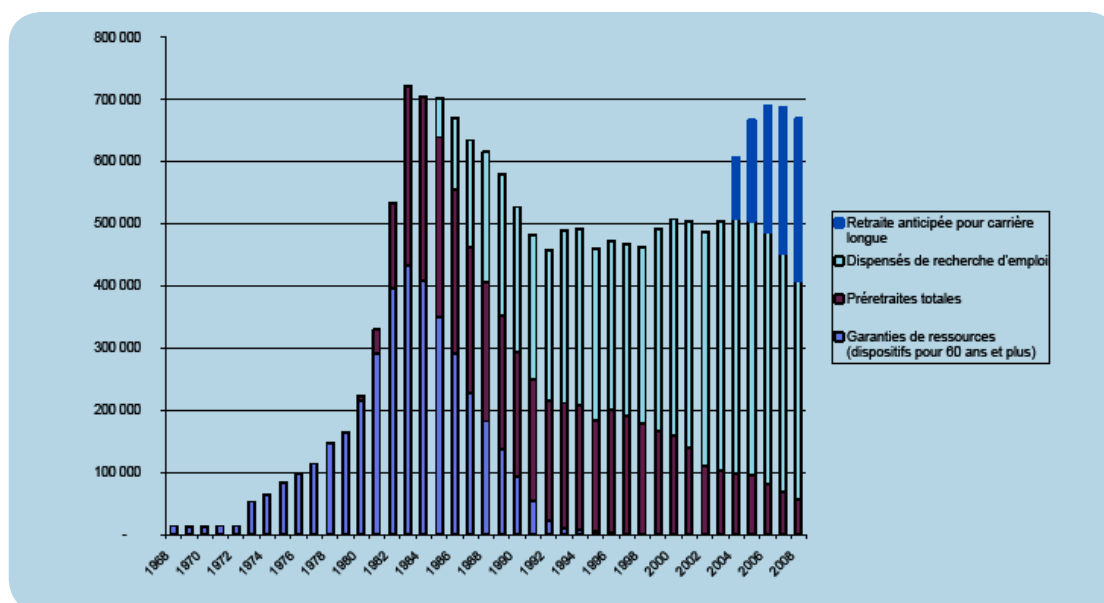
1.1 LES SENIORS SONT ENCORE MASSIVEMENT EN SITUATION DE NON EMPLOI AVANT LA RETRAITE

Dés 1999, il y a eu un resserrement des dispositifs publics de préretraite et la volonté de mettre en œuvre des dispositifs qui favorisent un vieillissement actif.

Cependant les cessations anticipées d'activité ont globalement fortement augmenté sous l'effet de l'essor des dispenses de recherche d'emploi (DRE) et, depuis 2004, des départs anticipés en retraite pour carrières longues.

En France, le nombre de salariés du secteur privé qui quittent définitivement le marché du travail avant 60 ans reste élevé.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ PAR GRANDE CATÉGORIES DE DISPOSITIFS (EFFECTIFS CUMULÉS FIN DÉCEMBRE) ENTRE 1968 ET 2008



Source : Pôle emploi, CNAM-Fonds FCAATA, CNAV ; calculs DARES.

ÂGE MOYEN EFFECTIF DE SORTIE DE LA POPULATION ACTIVE

| | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|--------|--------------|------|------|------|------|
| Total | France | 59,8 | 59,0 | 59,0 | 58,9 |
| | UE (27 pays) | 61,0 | 60,5 | 61,0 | 61,2 |
| Hommes | France | 59,4 | 58,5 | 58,7 | 58,7 |
| | UE (27 pays) | 61,5 | 60,9 | 61,6 | 61,7 |
| Femmes | France | 60,1 | 59,4 | 59,2 | 59,1 |
| | UE (27 pays) | 60,6 | 60,1 | 60,4 | 60,7 |

Source eurostat

Par ailleurs, les restrictions imposées par les pouvoirs publics sur les départs anticipés ont entraîné le transfert vers d'autres dispositifs de cessation anticipée d'activité tel que les licenciements pour motifs personnels assortis d'une transaction ainsi que celui des dispositifs de pré-retraite propres aux entreprises.

1.2 A PARTIR DE 2009, LES POUVOIRS PUBLICS OBLIGENT À LA DÉCLARATION DES MOTIFS DE SORTIE ANTICIPÉE ET MOTIFS DE DÉPARTS DES SALARIÉ(E)S ÂGÉ(E)S DE PLUS DE 55 ANS

Tout employeur de personnel salarié ou assimilé est tenu d'adresser à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales dont il relève (l'Urssaf), au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salarié(e)s parti(e)s en préretraite ou placé(e)s en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué. Cette déclaration indique également le nombre de mises à la retraite d'office à l'initiative de l'employeur et le nombre de salarié(e)s âgé(e)s de 55 ans et plus licencié(e)s quel que soit le motif ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle.

Le défaut de production, dans les délais prescrits, de cette déclaration entraîne une pénalité, recouvrée par l'Urssaf, d'un montant égal à 600 fois le taux horaire du SMIC, soit 5 226 €, compte tenu de la valeur du SMIC au 1er juillet 2008 à 8,71€.

Les dispositions visées ci-dessus sont entrées en vigueur à compter du 1er janvier 2009, au titre des préretraites, mises à la retraite d'office, licenciements ou ruptures conventionnelles intervenus en 2008.

1.3 LE CADRE INSTITUTIONNEL QUI INCITE LES SENIORS À TRAVAILLER APRÈS 60 ANS EST ÉGALEMENT RENFORCÉ

1.3.1 LES MESURES RETRAITES SONT ACCENTUÉES

1.3.1.1 LA RETRAITE PROGRESSIVE, continuer à travailler à temps partiel tout en liquidant une fraction de sa retraite. Cette mesure sera sans doute prorogée jusqu'au 31 décembre 2009.

La retraite progressive incite les seniors à rester dans l'emploi, en aménageant une période de transition entre l'emploi et la retraite totale, durant laquelle les travailleurs peuvent réduire leurs horaires de travail tout en percevant une prestation compensatoire. Elle permet de travailler à temps partiel, tout en percevant une partie de sa retraite. Pour en bénéficier, le/la salarié(e) doit être âgé(e) d'au moins 60 ans, justifier de 150 trimestres d'assurance et exercer une activité à temps partiel à titre exclusif. Cette activité doit être inférieure d'au moins 1/5^{ème} à la durée légale applicable à l'entreprise. La fraction de retraite payée dépend de la durée de l'activité à temps partiel.

La retraite progressive est calculée à titre provisoire : les cotisations versées entre le point de départ de la retraite progressive et la cessation définitive de l'activité à temps partiel continuent de générer de nouveaux droits.

1.3.1.2 LA SURCOTE, majoration appliquée sur le montant de base de la retraite plein est rendue plus attractive.

- Le taux de la surcote est porté de 3% à 5% par an à compter du 1er janvier 2009.
- La surcote s'appliquera également à compter de 2009 sur le montant de la retraite après que celle-ci ait été portée au minimum contributif, ce qui n'était pas le cas pour les retraites calculées avant le 1er avril 2009.

Les salarié(e)s qui peuvent en bénéficier sont ceux/celles qui poursuivent leur activité après 60 ans et au-delà du nombre de trimestres d'assurance exigé pour avoir une retraite au taux maximum (50%). La majoration varie en fonction du nombre de trimestres supplémentaires cotisés.

1.3.1.3 LE RÉGIME DU CUMUL EMPLOI RETRAITE, occuper un emploi salarié après avoir liquidé ses droits à la retraite, est assouplie depuis le premier janvier 2009.

Pour bénéficier du dispositif, le/la salarié(e) doit cesser son activité salariée et demander ses retraites personnelles des régimes de base, complémentaires, françaises et étrangères. Il peut alors reprendre une activité salariée dès le 1er jour de sa retraite et cumuler sans aucune restriction de montant sa retraite du régime général et le revenu de sa nouvelle activité :

- dès 60 ans, sous réserve de justifier du nombre de trimestres requis pour l'attribution d'une retraite à taux plein, tous régimes confondus.
- ou à partir de 65 ans.

S'il ne remplit pas ces conditions, il reste soumis aux anciennes règles de cumul-emploi-retraite :

- reprise d'activité chez le dernier employeur au plus tôt 6 mois après le point de départ de la retraite,
- immédiatement chez un autre employeur.
- le cumul mensuel des montants bruts des retraites de salarié (base et complémentaire) et du nouveau salaire d'activité ne doit pas dépasser la moyenne des trois derniers salaires mensuels, ou 1,6 fois le Smic si ce montant est plus favorable.

Si ces conditions ne sont pas respectées, le paiement de la retraite est suspendu.

1.3.1.4 LE REPORT À 70 ANS DE LA MISE À LA RETRAITE D'OFFICE

La possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office son/sa salarié(e) sera reporté à l'âge de 70 ans à compter du 1er janvier 2010.

Ainsi, la décision de passage de l'activité à la retraite relèvera désormais du seul choix du salarié quel que soit son âge ce qui permettra à ceux qui le souhaitent de prolonger leur activité professionnelle et de bénéficier de la surcote.

1.3.2 LES SYSTÈMES DE PROTECTION SOCIALE RETRAITE ET EMPLOI SONT ARTICULÉS

1.3.2.1 LA DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI est progressivement supprimée dans le cadre de la loi de modernisation du marché du travail.

La dispense de recherche d'emploi représente un autre mode très utilisé de cessation précoce d'activité des salariés. Il s'agit d'un dispositif créé en mars 1984 qui permet à un demandeur d'emploi âgé de cinquante-cinq ans ou plus d'être dispensé de rechercher un emploi, sous certaines conditions et après en avoir fait volontairement la demande auprès de son agence locale pour l'emploi.

Elle est accessible à partir de cinquante-sept ans et demi aux bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi, mais dès cinquante-cinq ans aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique et aux demandeurs d'emploi non indemnisés et quel que soit leur âge aux bénéficiaires de l'allocation équivalent retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2009, l'âge minimal pour en bénéficier est relevé à 58 ans, puis à 59 ans en 2010, et 60 ans en 2011.

2

LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE DOIT PRENDRE EN COMPTE AUSSI LES DÉTERMINANTS INDIVIDUELS ET CONTEXTUELS QUI PÈSENT SUR LES CESSATIONS D'ACTIVITÉ ET LE DÉPART À LA RETRAITE

2.1 LA SITUATION PERSONNELLE JOUE SUR LA DÉCISION DE PARTIR À LA RETRAITE

Les seniors ne sont pas une population homogène. La diversité des parcours de vie (âge d'entrée dans la vie active, le niveau d'éducation, vie familiale, santé et espérance de vie, inactivité, chômage...) n'est pas sans incidence sur les départs à la retraite et sur le niveau de vie des retraité(e)s.

La situation familiale pèse également dans les préférences et décisions, notamment la coordination des dates de départ à la retraite des conjoints et l'état de santé du conjoint ou d'un autre membre de la famille.

2.1.1 LES ENTRETIENS DE FIN DE CARRIÈRE

Ils permettent de prendre connaissance, le cas échéant des souhaits de date de départ des salarié(e)s.

Ils permettent, également, de prendre en compte les parcours de vie, les aspirations personnelles de chaque salarié(e) et de préserver sa motivation jusqu'à son départ en retraite.

2.2 LE MONTANT DE LA RETRAITE EST DÉTERMINANT DANS LA DÉCISION DE PRENDRE LA RETRAITE

D'où l'importance d'une information claire et précise à donner aux salarié(e)s pour qu'ils fassent leur choix en connaissance de cause.

Un droit individuel à l'information a été institué dans le cadre de la loi portant réforme des retraites en 2003 et le GIP info retraite a été créé.

Certaines entreprises proposent également à leurs collaborateurs des séances d'information, de formation, des bilans retraite qui ont pour objectif de les renseigner sur le montant futur de leur pension et sur l'ensemble des démarches à effectuer (reconstitution de carrière, évaluation de la pension de retraite régime générale, régime complémentaire...).

La CNAV intervient en entreprise auprès de salarié(e)s futur(e)s retraité(e)s pour y présenter l'ensemble de la législation retraite, les mesures de l'emploi senior, les démarches à entreprendre avant de partir à la retraite...

Elle anime, également, des réunions d'information à destination des DRH et services sociaux des entreprises sur les mêmes thèmes.

2.3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ INFLUENT SUR LE CHOIX DE PARTIR À LA RETRAITE

Ces deux dimensions interagissent dans la détermination de la satisfaction en emploi et du comportement des individus en activité.

Les seniors qui bénéficient de conditions de travail satisfaisantes sont aussi ceux qui souhaiteraient retarder leur départ en retraite. A l'inverse, ceux qui ont des conditions de travail peu satisfaisantes, souhaiteraient demander leur retraite le plus vite possible.

Les perspectives professionnelles, l'autonomie dans le travail, la latitude décisionnelle, la reconnaissance et la valorisation de son travail notamment à travers la rémunération sont des facteurs de satisfaction professionnelle.

Le sentiment d'inutilité et de disqualification constitue autant d'éléments de rejet poussant au départ des seniors.

Devant le resserrement des dispositifs de cessation anticipée d'activité qui ont constitué des voies de sortie pour des personnes souffrant de conditions de travail pénibles ou d'un mauvais état de santé, il s'agit d'aménager les fins de carrière notamment pour les personnes qui ont cumulé au cours de leur trajectoire professionnelle des conditions de travail pénibles et une mauvaise santé.

Pour aménager la fin de carrière les entreprises utilisent plusieurs dispositifs :

2.3.1 LE TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIÈRE

Ce dispositif est destiné à favoriser la diminution progressive d'activité grâce à un allègement de la charge de travail, un aménagement de l'horaire et, le cas échéant, une réorganisation des activités.

Ce dispositif peut être complété par des mesures d'incitation comme :

- l'abondement de sa rémunération (exemple temps partiel 80% payé 90%),
- la prise en charge par l'entreprise du maintien des cotisations vieillesse (part employeur et part salarié) sur la base du temps de travail du salarié(e) avant son adhésion).

2.3.2 LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS FIN DE CARRIÈRE

Le compte épargne temps (CET) permet au salarié(e) d'accumuler des droits à repos ou à congés qui lui permettront notamment de financer à terme cessation progressive ou totale d'activité.

Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salarié(e)s qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ à la retraite. Le/la salarié(e) qui est susceptible de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peut demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière équivalent au solde de son compte épargne temps dans la période précédant immédiatement son départ à la retraite à taux plein.

Pour les salarié(e)s en fin de carrière, certaines entreprises autorisent un nombre de jours plus élevé dans le CET.

2.3.2 L'ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

L'objectif est d'améliorer l'adéquation entre le poste de travail et la santé des salariés et soustraire quand cela est possible les salariés aux facteurs de pénibilité dans l'emploi. Certaines entreprises donnent, par exemple, à partir de 55 ans aux salarié(e)s qui sont en équipe(s) postée(s) la possibilité de changer d'horaires. Elles s'engagent parfois à compenser par une indemnité la perte de salaire occasionnée.

Les acteurs internes sont les mêmes que pour l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences

LA DIRECTION GÉNÉRALE, LES DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES ET LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, LE COMITÉ D'ENTREPRISE ET LE COMITÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

LES SALARIÉ(E)S

Sous tutelle de l'État et des partenaires sociaux, 4 opérateurs externes principaux

LA CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE

L'Assurance Retraite gère la retraite de base des salarié(e)s du secteur privé, de l'industrie, du commerce et des services. Elle compte 16,8 millions de cotisants et verse une retraite à près de 12 millions de retraité(e)s, ce qui fait d'elle le premier régime de retraite français et « l'expert » de la retraite.

Depuis plusieurs années, l'assurance retraite participe à la mobilisation nationale pour l'emploi des seniors en apportant aux salarié(e)s ainsi qu'aux entreprises son expertise et son conseil sur les dispositifs réglementaires en faveur de l'emploi des seniors : surcote, cumul emploi retraite, retraite progressive.

La CNAV Ile-de-France intervient en entreprise auprès de salarié(e)s futur(e)s retraité(e)s pour y présenter l'ensemble de la législation retraite, les mesures de l'emploi senior, les démarches à entreprendre avant de partir à la retraite...

Elle anime également des réunions d'information à destination des DRH et services sociaux des entreprises sur les mêmes thèmes.

LES FÉDÉRATIONS AGIRC ET ARRCO

L'Agirc (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres) gère le régime de retraite complémentaire des cadres du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture. La retraite Agirc concerne 3,7 millions de salariés et 2,2 millions de retraités.

L'Arrco (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) gère le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salarié(e)s du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture, cadres compris. La retraite Arrco concerne 18 millions de salarié(e)s et 11,3 millions de retraité(e)s.

Le site [www.agirc.fr](#) explique les principes de fonctionnement de la retraite complémentaire.

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Ils peuvent vous aider à évaluer les facteurs de conditions de travail notamment ceux reconnus comme pouvant causer des maladies professionnelles (substances cancérigènes, agents chimiques, contraintes physiques, bruit), à identifier les postes de travail les plus pénibles et à accompagner des personnes en risque d'inaptitude pour améliorer l'adéquation entre le poste de travail et la santé du salarié(e).

L'ANACT ET SON RÉSEAU DES ARACT

Elles peuvent vous aider à identifier les situations de travail qui accroissent les risques d'atteinte à la santé des salarié(e)s et à promouvoir la qualité de vie à tous les âges en élaborant des diagnostics et des plans d'action prenant en compte les données liées à l'âge, au sexe, à l'état de santé, aux compétences, aux données démographiques et à l'organisation du travail.



Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise



PLAN ÉGALITÉ ACCÈS À L'EMPLOI ET
DANS LE TRAVAIL



centres de formation
professionnelle
des adultes
du Val d'Oise

