



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

EMPLOI DES SENIORS ET RUPTURE CONVENTIONNELLE : DES LIAISONS DANGEREUSES...

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES; ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Semaine Sociale Lamy, N° 1352, 5 mai 2008

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

EMPLOI DES SENIORS ET RUPTURE CONVENTIONNELLE : DES LIAISONS DANGEREUSES...

1 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES MOINS DE 60 ANS • Une pratique bien connue : la « préretraite Assedic »

1 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES MOINS DE 60 ANS • Un risque de systématisation

2 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES PLUS DE 60 ANS • Le recul des ruptures fondées sur l'âge

2 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES PLUS DE 60 ANS • L'avenir prometteur de la rupture conventionnelle des plus de 60 ans

2 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES PLUS DE 60 ANS • Pour une réforme d'ensemble de la rupture des plus de 60 ans

Faute d'intervention, la rupture conventionnelle risque fort de contrarier les effets attendus des réformes tendant au maintien en activité des salariés vieillissants et d'entraver l'augmentation du taux d'emploi des seniors en France.

À l'occasion du rendez-vous de 2008 sur les retraites fixé par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (JO 22 août), l'heure est au bilan des réformes. Même si l'on peut raisonnablement penser que les mentalités évoluent, le processus est lent et les résultats sur l'emploi des seniors tardent à se faire sentir. La France reste en effet l'un des mauvais élèves de l'Europe (1) . Les mesures mises en œuvre par la réforme des retraites de 2003, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005 et le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors de 2006 n'ont pas permis d'inverser la tendance à la cessation d'activité prématurée des salariés. Le chemin que la France doit parcourir pour combler son retard en matière d'emploi des 55-64 ans semble donc encore bien long et la question demeure une priorité du gouvernement. Ainsi, sans revenir sur les importantes modifications introduites par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2008 qui franchit une nouvelle étape dans la marginalisation des ruptures en raison de l'âge (L. n° 2007- 1786, 19 déc. 2007, JO 22 déc. ; Semaine sociale Lamy, n° 1331, p. 2), l'emploi des seniors constitue l'objet des rencontres inaugurées le 28 avril entre le ministre du travail et les partenaires sociaux et un projet de loi sur le thème devrait être présenté avant la fin de l'année (2) .

Cependant, dans le même temps, d'autres chantiers d'envergure ont été ouverts, dont celui de la modernisation du marché du travail qui a donné lieu à la signature de l'ANI du 21 janvier 2008 (Semaine

sociale Lamy, n° 1337, dossier spécial). L'objectif de l'accord est de jeter les bases d'une « *flexisécurité à la française* » (3) , offrant souplesse et sécurité juridique à l'employeur et la garantie de certains droits au salarié dont le contrat est rompu. Parmi les réformes préconisées par les partenaires sociaux, figure la création d'un cadre juridique de la rupture conventionnelle, qu'une procédure d'homologation devrait sécuriser et qui devrait ouvrir droit aux allocations chômage pour le salarié. Or, il semble que les auteurs du texte n'aient pas pris toute la mesure de cette innovation, singulièrement au regard de l'objectif d'allongement des carrières professionnelles. Il est vrai que le projet de loi visant à consacrer certaines des mesures préconisées par l'accord prévoit quelques correctifs lorsque le salarié est âgé de 60 ans ou plus (4) . Il n'empêche que ce nouvel outil juridique ouvre une brèche dans le dispositif public de marginalisation des ruptures liées à l'âge du salarié et risque de neutraliser les obstacles par ailleurs mis en œuvre à la rupture du contrat des seniors. La rupture conventionnelle offre en effet aux parties un moyen simple de rompre le contrat de travail, qui peut satisfaire les intérêts de chacune : souplesse et coût limité pour l'employeur, cessation anticipée d'activité et garantie d'un revenu satisfaisant pour le salarié. Le risque est alors qu'elle soit largement utilisée pour favoriser la cessation d'activité des salariés en fin de carrière, qu'ils soient âgés de moins de 60 ans ou qu'ils dépassent cet âge.

1 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES MOINS DE 60 ANS

- Une pratique bien connue : la « préretraite Assedic »

Comme nous l'avons exposé dans un rapport réalisé pour le compte du Conseil d'orientation des retraites (COR), la confrontation de certaines pratiques aux règles juridiques révèle que les restrictions apportées par les pouvoirs publics aux ruptures à raison de l'âge se sont soldées, en pratique, par un recours accru à d'autres modes de rupture du contrat fondés sur d'autres motifs, plus souples et moins onéreux (5) . Ainsi, pour contourner l'encadrement des dispositifs de préretraites, employeur et salarié n'hésitent pas à opter pour une rupture négociée faisant l'objet d'un habillage juridique sous la forme d'une rupture unilatérale, notamment, d'un licenciement disciplinaire. Plus précisément encore, cette pratique (frauduleuse... ?) consiste à déguiser une rupture en raison de l'âge en un licenciement pour faute grave, suivi d'une transaction portant sur ses conséquences, sachant que plusieurs avantages sont attachés à cette qualification.

Côté employeur, la faute grave exclut le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Côté salarié, ce montage ouvre droit aux allocations chômage et s'accompagne le plus souvent du versement d'une somme d'argent lui permettant d'attendre la liquidation de sa retraite tout en bénéficiant de la dispense de recherche d'emploi (6) , dispositif analysé, pour cette raison, comme une incitation à la cessation anticipée d'activité : on voit bien en effet que ce mécanisme peut faciliter un départ du salarié

avant l'âge de la retraite, financé par l'assurance-chômage sans obligation de rechercher un emploi et ce, jusqu'à l'âge de la retraite.

Un temps très utilisée au point de devenir une « véritable mécanique systématique de cessation anticipée d'activité » (7) dans certaines entreprises, l'intérêt pour cette pratique s'est cependant émoussé pour trois raisons essentielles. D'abord, la réduction des durées d'indemnisation chômage résultant de l'accord de 2002 (8) a rendu plus délicate — car plus onéreuse — la réalisation d'un tel montage : en effet il est devenu plus difficile pour les salariés âgés de moins de 57 ans et demi de bénéficier d'une jonction automatique entre période de chômage indemnisé et retraite à taux plein (9) . Ensuite, la suppression de la contribution Delalande, versée en principe aux Assedic en cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans, a réduit l'avantage financier du montage pour l'entreprise. Enfin, le changement de contexte peut laisser craindre un contrôle plus pointilleux de la part des assurances sociales — les perdants de l'opération étant en effet les assurances chômage et maladie — voire, d'éventuelles poursuites notamment, pour fraude ou fausse déclaration aux Assedic.

En lieu et place d'une suppression pure et simple de la dispense de recherche d'emploi, il pourrait être envisagé à titre transitoire, un recentrage du dispositif sur le critère de santé

- Un risque de systématisation

Dans un contexte marqué par l'ambivalence des acteurs à l'égard de l'emploi des seniors, comment ne pas craindre que la rupture conventionnelle instituée par l'ANI du 21 janvier 2008 confère une nouvelle jeunesse — voire une légitimité — aux pratiques de contournement des dispositifs de rupture à raison de l'âge ? Employeur et salarié vieillissant ne risquent-ils pas en effet d'exploiter cette brèche ouverte par les partenaires sociaux... pour mettre fin au contrat de façon anticipée... à contre-courant des objectifs publics de maintien en activité des seniors ? Le risque n'est pas à minorer si l'on en juge par le régime particulièrement avantageux conféré à ce nouveau mode de rupture mais aussi par les différentes règles garantissant sa sécurisation, qui limitent d'autant les possibilités de le contester. Indemnisation spécifique non assujettie à prélèvements sociaux et fiscaux et droit au versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions du droit commun devraient ainsi constituer autant de facteurs pouvant faciliter — donc encourager — les départs anticipés à partir de 57 ans et demi, âge ouvrant droit, sans autre condition, à la dispense de recherche d'emploi (DRE). Au surplus et contrairement à la situation qui prévalait jusqu'à présent, l'homologation administrative imaginée par les partenaires sociaux devrait conduire à « l'éviction du juge » (10) , même si en pratique les choses pourraient être différentes (11) .

Sans doute peut-on alors considérer qu'une telle solution a « le mérite de mettre fin à l'hypocrisie », consistant à recourir aux montages précédemment évoqués « dans le seul but de permettre l'accès aux prestations d'assurance chômage » (12) . Selon nous, elle constitue aussi une nouvelle échappatoire possible au processus d'encadrement des ruptures en raison de l'âge, ce qui conduit à s'interroger une fois encore sur

l'opportunité et la pertinence du dispositif DRE dont en pratique, le succès ne se dément pas : preuve en sont, au 1^{er} janvier 2007, les quelques 416 900 chômeurs âgés de plus de 55 ans dispensés de recherche d'emploi (13) . De ce point de vue, on ne peut qu'approuver les déclarations récentes de M^{me} C. Lagarde, ministre de l'Économie, annonçant la suppression d'un dispositif qui, en ne conditionnant pas le versement des allocations chômage à la recherche d'un emploi, accrédite l'idée que, passé un certain âge, il est vain de rechercher un emploi (14) . Cependant, la suppression pure et simple de ce mécanisme, si elle peut paraître logique, peut s'avérer excessivement brutale sachant que, parmi les personnes concernées, toutes ne sont pas dans la même situation : on ne peut ignorer le fait que la DRE joue, en France, le rôle de « *soupage* » en raison des restrictions apportées aux mécanismes de préretraite et des conditions rigoureuses de l'assurance invalidité. La culture française de la cessation anticipée d'activité a conduit les entreprises à faire l'impasse sur la question des conditions de travail et nombre de salariés arrivent en fin de carrière épuisés et mal en point (15) . Pour cette raison, pourrait être envisagé, à titre transitoire, un recentrage du dispositif sur le critère de santé. Une telle solution présenterait deux intérêts : d'une part, elle permettrait de juguler les ruptures conventionnelles concernant des salariés de moins de 60 ans et d'autre part rejoindrait celle déjà à l'œuvre, concernant les dispositifs publics mais aussi conventionnels de préretraite : on sait en effet que les cessations anticipées d'activité sont aujourd'hui, pour la plupart, recentrées sur les critères de santé et de pénibilité (16) .

Couplée avec la DRE (à moins que celle-ci ne soit supprimée), la rupture conventionnelle du contrat est donc de nature à favoriser la cessation d'activité des salariés âgés de 57 ans et demi d'autant que le durcissement de son régime fiscal et social — aujourd'hui préconisé par le gouvernement — ne concerne pas les ruptures des moins de 60 ans.

Qui plus est, la rupture conventionnelle risque également de devenir très rapidement le mode normal de départ à la retraite des plus de 60 ans, ce qui invite à une réflexion plus globale sur la rupture du contrat.

2 LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES PLUS DE 60 ANS

- Le recul des ruptures fondées sur l'âge

La rupture du contrat de travail d'un salarié de plus de 60 ans peut prendre différentes formes : certaines sont spéciales, d'autres générales et indépendantes de l'âge du salarié.

Ainsi, et bien que cela puisse paraître assez incongru dans un contexte d'allongement des carrières professionnelles, notre droit consacre deux mécanismes de rupture du contrat de travail liés à l'âge. Le premier, le départ à la retraite, appelle assez peu de remarques, d'une part, parce qu'il s'agit d'une décision du salarié, d'autre part, en raison de son régime peu incitatif. Le second, la mise à la retraite, suscite davantage de réserves dans la mesure où notamment, il permet à l'employeur de décider du départ du salarié et, ce faisant, de priver ce dernier des avantages liés à une prolongation d'activité. Sans aller jusqu'à supprimer ce mode de rupture, le législateur en a progressivement durci les conditions. Plus précisément, en

vertu de la LFSS pour 2007 (L. n° 2006-1640, 21 déc. 2006, JO 22 déc.), les dérogations conventionnelles à l'âge légal de la mise à la retraite sont interdites depuis le 23 décembre 2006 et les accords en vigueur — très nombreux — prendront fin au plus tard le 31 décembre 2009. Allant plus loin encore, la LFSS pour 2008 prévoit l'assujettissement de toute indemnité versée par l'employeur à l'occasion de la mise à la retraite d'office d'un salarié à une contribution patronale affectée à la Cnav, de 25 % en ce qui concerne les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008 et de 50 % au-delà de cette date (Semaine sociale Lamy, n° 1331, p. 2). Ainsi donc, à compter de 2010, la mise à la retraite du salarié ne pourra intervenir avant son soixante-cinquième anniversaire et le recours à ce mode de rupture est dès à présent pénalisé.

L'objectif est clair : il s'agit d'évincer ce mode de rupture en contradiction avec l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés vieillissants.

- L'avenir prometteur de la rupture conventionnelle des plus de 60 ans

Indépendamment de ces mécanismes liés à l'âge du salarié, la rupture du contrat d'un salarié en fin de carrière peut également intervenir dans le cadre du droit commun. Il est vrai que l'hypothèse est aujourd'hui assez marginale en raison des inconvénients inhérents à ces modes de rupture. On songe au licenciement, dont les conditions de validité — singulièrement l'exigence d'une cause réelle et sérieuse étrangère à toute considération d'âge — rendent l'usage peu fréquent, sauf montage. La rupture d'un commun accord peut constituer une autre voie. Mais jusqu'à présent, son régime peu avantageux dissuadait les parties au contrat d'y recourir. Rappelons en effet que l'indemnité versée au salarié dans ce cas (17) est entièrement soumise aux cotisations de sécurité sociale assises sur le salaire ainsi qu'à la CSG et à la CRDS. Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu sous réserve d'une exonération de 3 050 euros (CGI, art. 81, 22°). Toutefois, avec le durcissement des conditions de mise à la retraite, le licenciement et la rupture négociée du contrat des plus de 60 ans pourraient devenir plus fréquents. En effet, non soumis à la contribution patronale au profit de la Cnav, ils constitueront de surcroît, à compter de 2010, les seules voies permettant à un employeur de mettre fin au contrat d'un salarié de plus de 60 ans et de moins de 65 ans. Cette perspective, on le sait, avait conduit les organisations patronales à faire pression sur le gouvernement pour obtenir la création d'un dispositif prévoyant — à compter de 2010 et jusqu'en 2014 — la possibilité pour les parties au contrat de convenir d'un départ à la retraite avant 65 ans, ouvrant droit à l'indemnité de mise à la retraite et — dans les branches jusque-là couvertes par un accord de mise à la retraite avant 65 ans — soumis à un régime fiscal et social de faveur. Prenant conscience du fait que ce dispositif risquait de réduire à néant les mesures mises en place pour inciter au maintien en activité des salariés au-delà de 60 ans, la LFSS pour 2008 a, conformément aux préconisations du COR (18), supprimé les dispositions applicables au départ à la retraite négocié, imprudemment consacrées par la LFSS pour 2007.

La version du texte relatif à l'indemnité conventionnelle de rupture, actuellement en débat au Parlement, risque d'aboutir au développement de deux pratiques : la rupture conventionnelle avant que le salarié n'atteigne 60 ans et la rupture d'un commun accord déguisée en licenciement après 60 ans

Or, la rupture conventionnelle souhaitée par les partenaires sociaux dans l'ANI sur la modernisation du marché du travail a fait ressurgir le risque d'un contournement de la réglementation en faveur de l'allongement des carrières après 60 ans. Que le dispositif soit général et applicable indépendamment de l'âge du salarié ne change rien au problème : on pouvait légitimement craindre qu'il devienne très rapidement le mode normal de rupture du contrat des plus de 60 ans et même des plus de 65 ans. Plusieurs raisons à cela. Soumise à des conditions moins strictes que le licenciement et moins coûteuse que la mise à la retraite (19) , la rupture conventionnelle prévue par les partenaires sociaux devait ouvrir droit, en toute hypothèse, à des indemnités dont le montant et les régimes fiscal et social auraient été alignés sur celui des indemnités de licenciement, ce qui l'aurait rendue attractive pour les deux parties.

Prenant acte de cette conjonction d'intérêts néfaste pour l'emploi des seniors, le projet de loi portant modernisation du marché du travail introduit une distinction que n'avaient pas envisagée les signataires de l'ANI. En effet, il confirme la soumission de l'indemnité de rupture conventionnelle au régime fiscal et social de l'indemnité de licenciement (20) , mais seulement pour les salariés âgés de moins de 60 ans. En revanche, pour les autres de 60 ans et plus, le silence du texte semble consacrer le *statu quo* (21) . Certes, il devrait alors en résulter une assimilation de l'indemnité de rupture conventionnelle à l'indemnité de départ à la retraite, ce qui pourrait inciter les parties à retarder le moment de la rupture jusqu'à la mise à la retraite (22) . Mais l'objectif semble difficile à atteindre pour deux raisons. D'abord, l'assujettissement de cette indemnité au versement de la contribution patronale au profit de la Cnav n'est pas prévu : il n'est donc pas certain que les employeurs aient grand intérêt à privilégier la mise à la retraite...

Ensuite, et l'expérience le montre, les mesures d'âge, quelles qu'elles soient, génèrent des pratiques de contournement qui, lorsqu'elles sont importantes, les rendent contre-productives. Voilà pourquoi, au final, deux types de pratiques risquent de se développer : d'une part, la rupture conventionnelle avant que le salarié n'atteigne 60 ans ; d'autre part, la rupture d'un commun accord déguisée en licenciement après 60 ans.

Dans ces conditions, que faire pour que les incitations au maintien en activité des plus de 60 ans ne soient pas neutralisées par les dispositifs de rupture ?

- Pour une réforme d'ensemble de la rupture des plus de 60 ans

L'occasion pourrait être saisie de procéder à une réforme globale des modes de rupture du contrat des seniors, plus cohérente au regard des objectifs publics. En effet, il ne sert pas à grand chose de durcir de manière assez radicale les conditions de la mise à la retraite si, dans le même temps, de nouvelles possibilités sont offertes qui, de surcroît, satisfont les intérêts des individus en présence. En effet, tout porte

à croire que la rupture conventionnelle — déguisée en licenciement ou non- deviendra en pratique le mode normal de rupture du contrat des salariés de plus de 60 ans. Aussi, pourquoi ne pas, dès à présent, prendre acte de cette évolution plus que probable et effacer de notre droit la mise à la retraite ? Bien plus, si l'âge ne doit plus être une cause de sortie du marché du travail, pourquoi ne pas en faire autant du départ à la retraite (23) ? Les modes de rupture du contrat de travail seraient ainsi les mêmes, quel que soit l'âge du salarié (démission, licenciement ou enfin rupture conventionnelle), ce qui permettrait de ne plus stigmatiser les seniors (24) . Mais la logique a ses limites car, désormais, pour infléchir les pratiques, il convient de restreindre, également et surtout, le recours aux ruptures conventionnelles. De ce point de vue, une interdiction pure et simple générerait sans doute des effets pervers sur l'embauche et la rupture du contrat des salariés relevant des tranches d'âge inférieures et doit donc être écartée. En revanche, si l'on souhaite éviter que les départs à la retraite négociés - homologués ou non (25) , avant ou après 60 ans — interviennent précocement, il paraît opportun d'agir, comme le prévoit le projet de loi du gouvernement, sur le régime fiscal et social des indemnités versées au salarié. Mais plutôt qu'un système à deux vitesses, — risquant, on l'a vu, de faciliter les ruptures avant 60 ans — mieux vaudrait un dispositif progressif : pourrait être envisagé un régime fiscal et social d'autant plus avantageux pour les parties que la rupture interviendrait tard dans la vie du salarié.

Faute d'intervention, la rupture conventionnelle risque fort de contrarier les effets attendus des réformes tendant au maintien en activité des salariés vieillissants et d'entraver l'augmentation du taux d'emploi des seniors en France.

Extrait de l'article 5 du projet de loi relatif à la rupture conventionnelle adopté en première lecture à l'assemblée nationale le 29 avril

III. Le 1 de l'article 80 *duodecies* du Code général des impôts est complété par un 6^o ainsi rédigé :

« 6^o La fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du Code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

« Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

« Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ».

(1)

Sur la situation générale de l'emploi et l'évolution récente de l'emploi des seniors, v. le 5e rapport du COR, nov. 2007 (<http://www.corretraites.fr/IMG/pdf/doc-835.pdf>) et v. notre article « L'emploi des seniors : la politique des petits pas », Semaine sociale Lamy, no 1340, p. 6.

(2)

Les Échos, 14 avr. 2008, La Tribune, 16 et 21 avr. 2008.

(3)

Selon l'expression de G. Auzero, « L'accord du 23 janvier sur la modernisation du marché du travail : l'ébauche d'une « flexibilité à la française », RDT mars 2008, 152.

(4)

Semaine sociale Lamy, no 1344, p. 4 et no 1347, p. 2 ; LSQ no 15096, no 89/2008, Projets.

(5)

« Les formes juridiques de cessation d'activité des salariés âgés de 55 à 64 ans », rapport présenté au COR, juin 2005 (en ligne sur le site du COR, www.cor-retraites.fr).

(6)

Pour une présentation plus complète de ce montage, v. notre rapport précit., spé. p. 94 et s.

(7)

V. Devillechabrolle, « Moins de préretraités mais plus de quinquas malades ou inaptes », Liaisons sociales Magazine, janv. 2004, p. 24.

(8)

Protocole d'accord, 20 déc. 2002 sur le retour à l'équilibre de l'assurance chômage. Celles-ci n'ont pas été modifiées par la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi, v. Semaine sociale Lamy, no 1247.

(9)

La durée de leur indemnisation est désormais de 36 mois, soit trois ans.

(10)

F. Favennec-Héry, « La rupture conventionnelle du contrat de travail, mesure phare de l'accord », Dr. soc. 2008, p. 311.

(11)

Sur cette question, v. par exemple A. Lyon-Caen, « Un modeste compromis ? », RDT mars 2008, 149.

(12)

F. Favennec-Héry, art. préc.

(13)

Rapport du COR, nov. 2007.

(14)

Le Figaro, 18 avr. 2008.

(15)

Sur cet aspect, v. notre rapport précit. au COR, « Les formes juridiques de cessation d'activité des salariés âgés de 55 à 64 ans ».

(16)

Sur cette évolution, v. M.-C. Amauger-Lattes, I. Desbarats et C. Vicens, (2007), « Étude sur l'évolution des dispositions concernant les seniors ainsi que les critères d'âge et d'ancienneté dans quelques accords de branche », Rapport au COR consultable sur le site <http://www.cor-retraites.fr/>.

(17)

Sauf départs négociés en cas de restructuration.

(18)

Rapport du COR, nov. 2007.

(19)

Si l'on compare à la mise à la retraite, elle est indépendante de l'âge du salarié et du fait qu'il puisse bénéficier d'une pension à taux plein. La procédure est cependant plus lourde : entretien, homologation.

(20)

Exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu à concurrence du montant légal ou conventionnel de l'indemnité, et au-delà, dans la limite de six fois le plafond de sécurité sociale en vigueur, à hauteur du plus élevé des deux seuils prévus à l'article 80 duodecies du Code général des impôts.

(21)

Cf. supra.

(22)

...mais, peut-être aussi, à l'anticiper avant même l'âge de 60 ans (cf supra).

(23)

En effet, le régime autonome du départ à la retraite ne se justifie qu'en raison de l'âge du salarié. Ainsi, une reprise d'activité, notamment dans le cadre du cumul emploi retraite, n'est plus exclue. Aussi, pourquoi réserver le versement de l'indemnité de rupture aux seuls salariés de 60 ans et plus ? D'ailleurs,

cette indemnité au montant minime récompense l'ancienneté dans l'entreprise : comment justifier, dans une logique de neutralité des dispositifs juridiques au regard du critère d'âge, que son versement soit réservé aux seuls salariés de 60 ans et plus ?

(24)

Par ailleurs, cela couperait cours à la question de savoir si la mise à la retraite constitue ou non une discrimination en raison de l'âge prohibée par le droit communautaire.

(25)

Si la mesure ne vise que les ruptures homologuées, le risque est que les parties recourent aux licenciements déguisés.