



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

LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS : REGARD CRITIQUE SUR QUELQUES PRATIQUES CONVENTIONNELLES

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES, ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : La Semaine Juridique Social n° 17, 25 Avril 2006, 1326

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

LA MISE À LA RETRAITE AVANT 65 ANS : REGARD CRITIQUE SUR QUELQUES PRATIQUES CONVENTIONNELLES

Dans un contexte d'augmentation des durées de cotisation pour percevoir une retraite à taux plein et pour favoriser un allongement de la période d'activité professionnelle, la tendance est au durcissement des possibilités de rupture du contrat de travail à raison de l'âge (départ et mise à la retraite) et à la diminution des départs anticipés. Pour autant, le mouvement est loin d'être univoque, comme en témoigne l'ambivalence persistante des pratiques, notamment conventionnelles, dans certains secteurs d'activité...

1. - Tandis que le Gouvernement annonçait sa volonté de restreindre les possibilités de dérogations conventionnelles autorisant la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans, on apprenait la conclusion, dans le secteur bancaire, d'un accord collectif étendant les dispositions de l'accord de branche du 29 mars 2005 sur la mise à la retraite à 60 ans, aux salariés bénéficiant d'une retraite à taux plein avant 60 ans, en application des dispositions concernant « les longues carrières »^{Note 1}. La quasi-concomitance des deux événements illustre avec éclat la difficulté pour les pouvoirs publics de convaincre les acteurs de l'urgence d'adopter un nouveau positionnement à l'égard de la question de l'emploi des seniors.

2. - Pourtant, les chiffres sont là. Selon les dernières projections de la Commission, compte tenu des données démographiques, l'Europe, à l'horizon 2050, ne comptera plus que deux actifs pour un senior et – particulièrement après 2010 – tous les États membres seront confrontés à une accélération des dépenses publiques liées aux retraites mais aussi à l'augmentation des dépenses maladies. Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, que l'emploi des seniors constitue une priorité des gouvernements européens et, notamment, du Gouvernement français. Il faut dire qu'avec un taux d'emploi des plus de 55 ans qui n'atteignait en 2004 que 37,3 % contre 41 % en moyenne chez nos partenaires européens, la situation de notre pays est particulièrement préoccupante et la réalisation de l'objectif de Stockholm – un taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % à l'horizon 2010 – suppose une prise de conscience collective, seule à même de permettre les bouleversements de la société requis par un changement de cap. Comme le déclarait récemment le ministre délégué à l'Emploi, Gérard Larcher, c'est « une véritable révolution culturelle » qu'il faut opérer ; il s'agit en effet de rompre avec plus de 20 ans de pratiques cautionnées par

l'ensemble des acteurs – employeurs, salariés, partenaires sociaux et pouvoirs publics – favorisant les retraits anticipés d'activité des salariés et utilisant l'âge comme variable d'ajustement du marché du travail^{Note 2}.

3. - L'ANI du 13 octobre 2005, relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, dont le CDD seniors constitue la mesure phare, s'inscrit, il est vrai plutôt tièdement^{Note 3}, dans cette logique nouvelle en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Plus déterminé, le plan quinquennal d'action concerté en faveur de l'emploi des seniors annoncé par le Gouvernement, qui devait être finalisé dans le courant du mois de mars et mis en œuvre avant l'été, devrait apporter quelques corrections notables à notre dispositif juridique.

4. - Mais c'est la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui s'est, la première, efforcée de donner une orientation nouvelle à notre droit et d'inciter fortement les acteurs à modifier leurs habitudes. Diverses mesures destinées à favoriser l'allongement de la période d'activité professionnelle des salariés ont ainsi été adoptées : retraite progressive, cumul emploi/retraite, durcissement des conditions d'obtention d'une pension de retraite à taux plein, intensification du jeu des mécanismes de surcote et décote ou encore report de l'âge de la mise à la retraite d'office désormais fixé à 65 ans. Cependant, cette dernière mesure n'est pas sans ambiguïté : outre le cas particulier, et désormais totalement anachronique, des salariés des entreprises publiques à statut, qui peuvent être mis à la retraite d'office à compter de l'âge prévu par le statut – soit le plus souvent avant 60 ans^{Note 4}, – la loi autorise, sous certaines conditions, les partenaires sociaux à déroger au principe (*C. trav., art. L. 122-14-13, al. 3*). Pour la doctrine^{Note 5}, de toute évidence, « le législateur n'est pas allé jusqu'au bout de sa logique, laissant à la négociation le pouvoir de défaire ce que la loi a fait »^{Note 6}. Or, force est de constater que les branches se sont engouffrées dans cette brèche : à l'automne 2005, 73 d'entre elles avaient conclu un accord prévoyant un âge de mise à la retraite inférieur à 65 ans... Dénoncé au Sénat, lors des débats sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, le phénomène devrait, dans le cadre du plan concerté en faveur de l'emploi des seniors, être enfin jugulé^{Note 7}. Il faut dire que, si certaines branches ont utilisé cette voie sans perdre de vue l'objectif de la loi – qui est de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors –, d'autres, au contraire, s'en sont emparées pour pérenniser la situation antérieure et permettre aux entreprises de remercier leurs salariés dès l'âge de 60 ans (1). Et l'accord conclu en janvier dans le secteur bancaire franchit un pas supplémentaire. À rebours du mouvement général, cette branche – comme quelques autres avant elle –

profitant d'une confusion des textes, prévoit la mise à la retraite d'office, avant même leur soixantième anniversaire, des salariés ayant effectué des longues carrières (2).

1. La mise à la retraite des 60-65 ans : des dérogations à la finalité discutable

5. - Sans doute pour atténuer la brutalité d'une législation qui diffère de cinq ans l'âge légal de la mise à la retraite des salariés, la loi du 21 août 2003 prévoit qu'une convention ou un accord collectif étendu, conclu avant le 1er janvier 2008, peut autoriser la mise à la retraite avant 65 ans, sans que cet âge ne puisse être inférieur à celui prévu par l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, soit 60 ans (par renvoi à *CSS, art. R. 351-2*), sous deux réserves : le salarié doit remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et la convention ou l'accord doit fixer des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle (*C. trav., art. L. 122-14-13, al. 3*). Importante, cette prérogative reconnue aux partenaires sociaux ne saurait surprendre ; elle est à mettre en parallèle avec le développement contemporain de l'autonomie collective que la loi du 4 mai 2004 est venue renforcer. Il est, d'autre part, compréhensible que les branches aient été autorisées, pendant une période transitoire, à procéder à une adaptation des nouveaux dispositifs à leurs situations particulières. On peut regretter cependant que le législateur n'ait pas fixé de date limite à l'application de ces textes qui, une fois conclus, ont donc vocation à se pérenniser. Or, quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi, la façon dont les partenaires sociaux ont décidé d'user de cette liberté suscite une appréciation mitigée. Il n'est pas sûr en effet que les signataires de ces accords aient toujours eu comme préoccupation l'emploi des seniors. Certes, sur un plan individuel, certains textes se caractérisent par un renforcement significatif des droits des salariés concernés (A). Mais, sur un plan collectif, il semble que de nombreuses branches négligent l'objectif de maintien en activité des salariés vieillissants (B).

A. - Des droits acquis pour les individus mis à la retraite

6. - Fixer un âge de mise à la retraite inférieur à 65 ans emporte des conséquences négatives pour le salarié ainsi privé de la possibilité de poursuivre sa carrière professionnelle et d'améliorer ses droits en matière de retraite, notamment en bénéficiant de la surcote^{Note 8}. Certaines branches se sont donc efforcées d'atténuer la rigueur d'une telle mesure en renforçant, avec plus ou moins d'intensité, les droits des individus. Ainsi, certains accords imposent-ils le respect d'une procédure préalable à la décision patronale de mise à la retraite, voire l'obligation de consulter les représentants du personnel sur cette mesure^{Note 9}. Quelques-uns organisent un entretien préalable^{Note 10} – ou, à tout le moins, un « échange de vues »^{Note 11} – permettant à l'intéressé de faire valoir ses arguments, notamment d'ordre personnel, en faveur de son

maintien dans l'entreprise^{Note 12}. Plus fréquemment encore, les partenaires sociaux imposent le respect d'un délai de préavis, dont la durée est extrêmement variable selon les branches^{Note 13}, afin de lui permettre de préparer son départ.

7. - Plus sophistiqués, quelques accords organisent même des procédures de contestation de la décision unilatéralement adoptée par l'employeur, permettant à l'intéressé de faire valoir auprès d'une institution paritaire les raisons du refus de son éviction, sans pouvoir toutefois imposer son point de vue^{Note 14}. Franchissant un pas supplémentaire, certains textes accordent un droit d'opposition au salarié^{Note 15} ; ce faisant, ils lui restituent, en fait, un peu de la liberté de choix qui devrait logiquement lui être laissée de rester en activité jusqu'à 65 ans, voire au-delà. **Accord du 29 mars 2005 étendu par arrêté du 18 juillet 2005 relatif à la mise à la retraite dans le secteur bancaire.** Au moins 7 mois avant la date de la mise à la retraite, l'employeur propose un entretien, au cours duquel « le salarié fait part de ses demandes et peut faire valoir sa situation personnelle, familiale et professionnelle ». Au vu des éléments discutés, l'employeur prend sa décision au moins 5 mois avant la date envisagée. Dans les 10 jours suivant cette notification, le salarié a la faculté de former un recours en sollicitant un nouvel entretien, au cours duquel il peut se faire assister par un représentant du personnel ou un membre du personnel, auprès d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou du supérieur hiérarchique de la personne qui a mené le premier entretien. La décision finale doit être notifiée au salarié au moins 3 mois avant la date envisagée de la mise à la retraite (*art. 3-1*, Information et échange de vues préalables). Bien plus, si malgré tout le salarié était mis à la retraite contre son avis, l'accord prévoit la possibilité pour lui de saisir la commission paritaire de recours mise en place par la convention collective des banques (*art. 5*).

8. - L'amélioration conventionnelle des droits des salariés mis à la retraite avant 65 ans se traduit également, dans certains secteurs, par une majoration du montant de l'indemnité^{Note 16}, assortie d'une dégressivité en fonction de l'âge du salarié. Maximal à 60 ans, le taux de bonification décroît au fil des anniversaires. Il s'agit sans doute de compenser, en partie tout au moins, l'impossibilité pour le salarié d'améliorer le montant de sa pension en poursuivant son activité^{Note 17}.

9. - Parfois soucieux des intérêts individuels des salariés, sur le plan collectif, les accords dérogatoires à l'âge légal de la mise à la retraite ne s'inscrivent pas toujours dans une véritable logique de gestion des âges et de maintien en activité des salariés vieillissants.

B. - Un intérêt relatif pour l'emploi des seniors

10. - Pour que les dérogations conventionnelles à l'âge de la mise à la retraite soient valables, l'article L. 122-14-13, alinéa 3, impose aux partenaires sociaux de prévoir des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle^{Note 18}. Il s'agit pour le législateur – tout en essayant de freiner autant que possible les cessations d'activité liées à l'âge – de favoriser l'emploi des salariés situés dans les tranches d'âge supérieures et de permettre et/ou d'encourager leur maintien dans l'emploi, spécifiquement par des actions de formation^{Note 19}. Or, faute de précisions légales imposant explicitement l'adoption de dispositifs ciblés, force est de constater que de nombreux accords ainsi conclus ne s'inscrivent pas tous intégralement dans une logique en faveur de l'emploi des seniors. On relève en effet une différence de traitement des questions de formation et d'emploi des travailleurs vieillissants. Si on dénote un effort assez général en ce qui concerne le maintien de l'employabilité des salariés appartenant aux tranches d'âge supérieures, en revanche, les contreparties en termes d'emploi ne les concernent pas spécialement. Certes, s'agissant de la formation, les dispositions visant les salariés vieillissants, à partir de 45 ans, sont fréquentes : instauration d'entretiens avec bilan des acquis professionnels^{Note 20}, élaboration d'un projet de formation^{Note 21}, quote-part de la contribution légale au titre du plan de formation consacrée aux salariés âgés^{Note 22}, actions spécifiques menées en leur faveur^{Note 23} ou bien encore mise en place de dispositifs favorisant la valorisation et le transfert de compétences...^{Note 24} On peut également faire entrer dans cette catégorie d'accords ceux affirmant, dans leur préambule, la nécessité de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle de l'emploi intégrant la problématique des seniors, dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés^{Note 25}. D'autres accords, néanmoins, se démarquent de cette tendance en ne stipulant pas de mesures ciblées ; ainsi en est-il de ceux fixant une augmentation globale de la participation au titre de la formation continue des entreprises du secteur^{Note 26}.

11. - Cette approche est plus fréquente encore en ce qui concerne les contreparties au titre de l'emploi. En effet, certains secteurs continuent de s'inscrire dans une logique de partage de l'emploi, c'est-à-dire « un renvoi à une solidarité intergénérationnelle fondée sur une logique de retrait du marché du travail pour laisser la place aux jeunes »^{Note 27}. Tel est le cas, en particulier lorsque ces accords font principalement des jeunes – et non des salariés vieillissants – les destinataires des mesures d'emploi

prévues au titre des contreparties imposées par la loi. Or, la très grande majorité des accords conclus en application de la loi de 2003 autorise la compensation des mises à la retraite par des embauches en contrats d'apprentissage, de formation en alternance, ou plus généralement en faveur de l'emploi des jeunes^{Note 28}. Plus vagues, d'autres prévoient seulement le maintien de l'effectif en équivalent temps plein, laissant à l'employeur le choix de la formule de compensation^{Note 29}. Lorsqu'on observe, de surcroît, que non seulement les contreparties en termes d'emploi se révèlent très variables au niveau du taux de remplacement^{Note 30} mais que les modalités de contrôle du respect des engagements patronaux ne sont pas toujours identifiées^{Note 31}, on comprend pourquoi certains s'interrogent sur l'opportunité de ce dispositif au succès important^{Note 32}. On comprend également pourquoi le Gouvernement – pour contrecarrer un mouvement conventionnel qui risque finalement de vider, sur ce point, de sa substance la réforme des retraites – envisage de revenir sur ces possibilités de dérogations autorisant la mise à la retraite entre 60 et 65 ans^{Note 33}, également dénoncées au Sénat lors de la discussion du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2006^{Note 34}. En effet, bien que conformes à la loi, elles sont critiquables au regard de son objectif. Plus condamnables encore, des stipulations admettent la mise à la retraite de certains salariés avant même leur soixantième anniversaire au mépris, non seulement de l'esprit, mais de la lettre des textes.

2. La mise à la retraite des moins de 60 ans : des dérogations juridiquement douteuses

12. - Si la loi *Fillon* du 21 août 2003 a différé l'âge légal de mise à la retraite d'office du salarié par l'employeur, elle a en revanche maintenu à 60 ans l'âge de la retraite. Le départ à la retraite du salarié est donc en principe possible, s'il le souhaite, à compter de l'âge de 60 ans. Par exception, cependant, certains salariés se voient reconnaître le droit de liquider leur retraite avant cet âge. Sont visés les bénéficiaires d'un régime spécial d'assurance vieillesse, ainsi que les personnes auxquelles la loi accorde une autorisation spéciale de départ anticipé à la retraite. Sont concernés, dans des conditions fixées par décret^{Note 35}, les salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant effectué une très longue carrière^{Note 36} (*CSS, art. L. 351-1-1, nouveau*) ainsi que les salariés lourdement handicapés^{Note 37} (*CSS, art. L. 351-1-3, nouveau*). Ainsi, le salarié appartenant à l'une des catégories visées se voit reconnaître la possibilité, sous réserve des conditions fixées par la réglementation, de liquider ses droits à la retraite avant 60 ans. Mais peut-il être contraint de le faire par une décision de l'employeur ? Autrement dit, celui-ci peut-il décider de mettre un salarié à la retraite avant qu'il ne fête 60 ans, au motif qu'il remplit les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein ? Deux arguments poussent à conclure à l'illégalité des dispositions conventionnelles prévoyant la possibilité pour l'employeur de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 60 ans, alors même que celui-ci pourrait bénéficier d'une pension à taux plein et entrerait

dans l'une des catégories de personnes auxquelles, par exception, le code reconnaît le droit de liquider leur retraite avant 60 ans : le premier résulte de l'esprit des textes – tel que reflété par les travaux parlementaires – et tient au refus manifeste du législateur d'autoriser, contre leur volonté, la mise à la retraite, avant 60 ans, des salariés ayant effectué des longues carrières (A) ; le second repose sur une interprétation littérale de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, qu'impose le caractère dérogatoire des conventions et accords de l'article L. 122-14-13 (B).

A. - Des accords trahissant l'esprit de la loi

13. - À la question de savoir si un employeur est en droit de mettre un salarié à la retraite, avant ses 60 ans, au motif qu'il remplit les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein, une réponse négative s'impose spontanément si l'on s'en tient à l'esprit de la loi. En effet, les cas de retraite anticipée doivent s'analyser comme des facultés offertes aux seuls salariés concernés, soit parce qu'ils ont effectué une longue carrière, soit parce qu'ils sont lourdement handicapés. En revanche, l'employeur ne saurait leur imposer une mise à la retraite anticipée. La lecture des travaux parlementaires est de ce point de vue sans ambiguïté^{Note 38} : à aucun moment, il n'a été envisagé de consacrer le droit pour l'employeur de mettre ces salariés à la retraite. Le dispositif est appréhendé par tous les parlementaires comme une faculté laissée à ces catégories de salariés, dont la situation justifie une entorse aux principes, édictée dans leur seul intérêt, par souci de justice sociale. D'ailleurs, ces salariés peuvent souhaiter améliorer le montant de leur pension et profiter du mécanisme de la surcote. Comment justifier que l'employeur puisse les en priver ? Ce serait finalement retourner contre eux un dispositif qui se veut plus avantageux. Enfin, en vertu de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, la mise à la retraite suppose que le salarié ait atteint 65 ans (par renvoi, *CSS, art. L. 351-8, al. 1*). Il est vrai, cependant, que, par exception à ce principe, la mise à la retraite peut intervenir, on l'a vu, avant cet âge lorsqu'une convention ou un accord collectif étendu, conforme aux dispositions du même texte, le prévoit. Dès lors, la question se pose de savoir si une convention ou un accord collectif peut autoriser la mise à la retraite des salariés ayant effectué une longue carrière ou atteints d'un lourd handicap, avant même l'âge de 60 ans. Plusieurs branches, avant le secteur bancaire, l'ont admis et prévoient la mise à la retraite d'office des salariés ayant effectué une longue carrière, avant l'âge de 60 ans^{Note 39}. Tous ces accords ont été étendus par arrêté ministériel. Or il s'avère que, déjà inconciliables avec l'objectif central du législateur, de telles dispositions reposent, de surcroît, sur une interprétation contestable des textes.

B. - Une lecture des textes contestable

14. - Au soutien de cette opinion, il convient d'évoquer l'article L. 122-14-13, alinéa 3, *in fine*, selon lequel l'âge conventionnel dérogatoire de mise à la retraite « *ne peut être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale* », c'est-à-dire, en principe, par renvoi de l'article R. 351-2 du même code à l'article L. 351-1, alinéa 1, 60 ans. Donc, en principe, cet âge constitue l'âge minimum de mise à la retraite. Il est vrai, cependant, qu'en vertu des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3, textes visant respectivement les salariés ayant effectué une longue carrière et ceux qui sont lourdement handicapés, « *l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissé* » dans des conditions fixées par décret. Il en résulte, selon les acteurs des branches en cause, que, pour ces salariés, l'âge visé à l'article L. 351-1 ne serait pas 60 ans, mais celui résultant des décrets auxquels renvoient les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3. Il serait donc possible de prévoir, par accord collectif étendu, un âge de mise à la retraite inférieur à 60 ans, dans la limite des dispositions réglementaires. Néanmoins, cette interprétation des textes – qui tire parti d'une maladresse du législateur, elle-même liée au recours, comme souvent périlleux, à la technique du renvoi – ne nous paraît pas devoir s'imposer. Une autre lecture peut en être faite. En effet, la possibilité offerte aux partenaires sociaux de fixer l'âge de la mise à la retraite en deçà de 65 ans est une exception au principe et, en tant que telle, ses conditions de validité doivent être entendues strictement. Or, l'article L. 122-14-13, alinéa 3, ne se réfère expressément qu'à l'âge visé à L. 351-1, alinéa 1, soit 60 ans (par renvoi à *CSS, art. R. 351-2*), et non aux textes qui, par exception, y dérogent et fixent un âge inférieur. Ce sont ainsi deux arguments – de texte et tenant aux objectifs poursuivis par le législateur – qui poussent à contester la légalité des dispositions conventionnelles offrant la possibilité à l'employeur de mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 60 ans, au motif que celui-ci relèverait de l'une des catégories de personnes auxquelles, par exception, le code reconnaît le droit de liquider leur retraite avant 60 ans.

15. - Dans ces conditions, on ne peut que regretter que les premiers accords en ce sens aient fait l'objet d'une extension ministérielle, le manque de cohérence des pouvoirs publics confortant les réticences des partenaires sociaux. Gageons cependant que l'écoulement du temps, les conclusions convergentes des experts et la détermination réaffirmée du Gouvernement conduiront au refus d'extension de l'accord du 16 janvier 2006, les garanties procédurales mises en place pour permettre au salarié de faire valoir son point de vue – sans pouvoir l'imposer^{Note 40} – et les arguments relatifs au régime fiscal plus avantageux des indemnités de mise à la retraite comparé à celui des indemnités de départ ne pouvant suffire à légaliser un dispositif contraire à l'esprit de la loi et à son interprétation restrictive. Comment imaginer que, dans le même temps, le Gouvernement envisage de limiter les possibilités de dérogations à

l'âge de la mise à la retraite avant 65 ans et étende un accord prévoyant, pour certains salariés, la retraite d'office avant 60 ans ?

Note 1 Accord du 11 janvier 2006 entre l'Association française des banques / la CGT, la CGT-FO et la CFTC – la CFDT et le Syndicat national de la banque ont refusé de signer.

Note 2 Pour plus de développements, V. notre rapport présenté au Conseil d'orientation des retraites (COR), *Les formes juridiques de cessation d'activité des salariés âgés de 55-64 ans, juin 2005* : www.cor-retraites.fr/article280.html ; *Les Cahiers du Lirhe, sept. 2005, n° 13*. – V. égal., notre article, *La rupture du contrat des 55-64 ans : tendances et ambiguïtés du droit* : *Revue Travail et Emploi*, à paraître.

Note 3 C. Willmann, *Promouvoir le « vieillissement actif » : les modestes propositions des partenaires sociaux (ANI du 13 octobre 2005)* : *Dr. soc.* 2006, p. 144.

Note 4 *Cf rapp. préc., supra note 2, p. 79 et s.*

Note 5 J. Pélissier, *Âge et perte d'emploi, Journées M. Despax, Âge et emploi* : *Dr. soc.* 2003, p. 1061.

Note 6 A. Bousiges, *Vieillir en entreprise, in La protection sociale face au vieillissement, Journée d'étude Poitiers* : LGDJ 2004, p. 151.

Note 7 La possibilité de conclure de tels accords devrait être progressivement fermée. Dès 2006, le Code du travail devrait être modifié pour mettre fin à la possibilité de conclure de nouveaux accords en ce sens. Les partenaires sociaux devront par ailleurs réexaminer les accords conclus afin qu'ils cessent de produire effet au plus tard en 2010.

Note 8 L'argument vaut d'autant plus que le Gouvernement envisage d'augmenter le taux de la surcote.

Note 9 *Avenant, 27 oct. 2004, Meunerie*. – *Avenant, 15 sept. 2004, Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*.

Note 10 V. parmi d'autres, *Accord, 27 juill. 2005*, dans le Courtage et l'assurance. – *Avenant, 25 déc. 2004*, dans l'Animation. – *Accord, 2 nov. 2005, Industrie de l'habillement*. – *Avenant, 21 juill. 2004, Industrie de l'« Alliance 7 »* (biscotterie, biscuiterie...).

Note 11 *Accord, 20 janv. 2005, Papiers-Cartons, distribution et commerce de gros*.

Note 12 Par ex., en invoquant sa situation au regard des assurances complémentaires ou supplémentaires (à noter que, souvent, les accords prévoient que la mise à la retraite du salarié ne peut intervenir que s'il bénéficie des retraites Agirc et Arrco, par ex, *Avenant, 27 oct. 2004, Meunerie*), ou bien en justifiant « avoir des personnes à charge au sens du Code général des impôts » (*Accord, 20 janv. 2005, Papiers-Cartons, distribution et commerce de gros*).

Note 13 Par ex., imposant le respect du préavis de licenciement : *Avenant, 9 juin 2004* dans la Production des papiers cartons. – délai de prévenance de 3 mois : *Avenant, 18 mars 2004, Géomètres-experts*. – 4 mois : *Avenant, 15 mars 2005, Coopératives bétail et viande*. – 6 mois (3 si accord du salarié) : *Accord, 14 avr. 2005, Industrie charcutière*. – *Accord, 26 oct. 2005, Entreprises de propreté*. – *Avenant, 28 juin 2004, Commerce de quincaillerie, fournitures industrielles, fers-métaux et équipements de la maison*. – *Accord, 7 mai 2004, Combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers*.

Note 14 *Accord, 29 mars 2005*, étendu par *A. 18 juill. 2005*, secteur bancaire. – *Avenant, 19 déc. 2003, Textiles artificiels et synthétiques*.

Note 15 Par ex, *Avenant 9 juin 2004, Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*. – *Accord, 24 mai 2005, Vente à distance*. – *Avenant, 17 mars 2004, Hospitalisation privée à but lucratif*. – *Avenant, 1er mars 2004, Gérants mandataires de la grande distribution alimentaire*. – *Avenant, 15 sept. 2004, Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs*. – *Accord, 1er sept. 2004, Horlogerie (commerce de gros)...*

Note 16 *Accord, 13 avr. 2004, BTP*. – *Avenant, 9 févr. 2004, Activités du déchet*. – *Accord, 27 juill. 2005, Courtage d'assurances*. – *Avenant, 20 mai 2005, Coopératives bétail et viande*.

Note 17 Par ex., *Accord, 27 juill. 2005*, dans le courtage et l'assurance (le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie de l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite majorée en fonction de l'âge de sa mise à la retraite, d'un taux variant de 70 % [à 60 ans] à 30 % [à 64 ans]). Dans le même esprit : *Avenant, 11 juill. 2005, Industrie laitière*. – *Accord, 14 avr. 2005, Industrie charcutière*. – *Avenants, 7 avr. 2005, Industrie des œufs*. – *Accord, 16 sept. 2005, Production de boissons sans alcool et de bières*. – *Avenant, 12 mai 2004, Cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes...*

Note 18 Alors que certains accords soulignent le caractère alternatif des contreparties (soit sur l'emploi, soit sur la formation : par ex., *Accord, 4 nov. 2003, Industrie textile*. – *Avenant, 19 déc. 2003, Textiles artificiels et synthétiques*. – *Avenant, 26 mai 2004, Téléphériques et engins de remontées mécaniques*), d'autres, au contraire, retiennent leur caractère cumulatif (par ex, *Avenant, 27 oct. 2004, Meunerie*. – *Avenant, 21 juill. 2004, Industrie de l' « Alliance 7 »* [biscotterie, biscuiterie...]).

Note 19 On peut remarquer que, dans une optique de maintien dans l'emploi des seniors, une autre question est fondamentale, qui est celle des conditions de travail. On peut regretter que des contreparties sur ce thème ne soient pas une condition de validité des dérogations au même titre que l'emploi et la formation. Quelques accords, néanmoins, contiennent des stipulations en ce sens (ainsi, *Avenant, 15 janv. 2004, Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*).

Note 20 *Accord, 3 nov. 2004, Pharmacie* (répartition pharmaceutique).

Note 21 *Prot. acc., 14 juin 2005*, sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre.

Note 22 *Avenant*, 19 déc. 2003, *Textiles artificiels et synthétiques*. – *Accord*, 14 avr. 2005, *Industries charcutières*. – *Accord*, 13 avr. 2004, *BTP*. – *Accord*, 9 juin 2004, *Papiers, cartons et cellulose*.

Note 23 *Accord*, 24 févr. 2004, *Coopératives de consommation*. – *Accord*, 20 janv. 2005, *Papiers-Cartons, distribution et commerce de gros*. – *Accord*, 19 janv. 2004, *Industrie pharmaceutique*. – *Accord*, 2 nov. 2005, *Industrie de l'habillement*.

Note 24 *Accord*, 2 mai 2005, *Pharmacie*. – *Accord*, 2 mai 2005, *Fabrication, commerce des produits à usage pharmaceutiques, parapharmaceutiques, vétérinaire*.

Note 25 *Accord*, 24 février 2004, *Coopératives de consommation*. – *Accord*, 1er sept. 2004, *Horlogerie (commerce de gros)*. – *Avenant*, 29 mars 2004, *Pétrole*. – *Accord*, 20 déc. 2004, *Tuiles et briques*. – *Avenant*, 27 oct. 2004, *Meunerie*.

Note 26 Par ex., *Avenant*, 26 mai 2004, *Téléphériques et engins de remontées mécaniques*. – *Accord*, 27 juill. 2005, *Courtage d'assurances*. – *Avenant*, 9 juill. 2004, *Cabinets d'avocats*.

Note 27 Selon les termes de F. Meyer, *Synthèse de l'analyse des 30 accords professionnels mettant en œuvre la dérogation prévue à l'article 16 de la loi du 21 août 2003* : www.dialogue-social.fr.

Note 28 Entre autres ex., *Avenant*, 16 déc. 2004, *Industries et commerce du caoutchouc*. – *Avenant*, 9 juin 2004, *Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire*. – *Avenants*, 23 sept. 2005, *Immobilier*. – *Accord*, 2 mai 2005, *Fabrication, commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique, vétérinaire*. – *Accord*, 24 mai 2005, *Vente à distance*. – *Avenant*, 11 juill. 2005, *Industrie laitière*. – *Avenants*, 7 avr. 2005, *Industrie des œufs...*

Note 29 Par ex., *Accord*, 28 avr. 2004, *Branche sanitaire et sociale à but non lucratif*. – *Accord*, 24 févr. 2004, *Coopératives de consommation*. – *Accord*, 20 déc. 2004, *Tuiles et briques*. – *Avenant*, 26 mai 2004, *Téléphériques et engins de remontées mécaniques*.

Note 30 Comme le relève F. Meyer, (*préc.*), « certains accords prévoient un remplacement de 1 pour 1 mais la plupart sont dans des taux de remplacement de 1 à 2 ou de 1 à 3. Ceci pose la question de savoir qui apprécie si les contreparties sont d'un niveau suffisant. Dans la mesure où les accords doivent tous passer par la procédure d'extension, c'est normalement au ministère de faire cette évaluation. L'analyse des accords montre qu'il n'a pas été particulièrement exigeant sur ce point ».

Note 31 Selon les cas, information du salarié du nom de la personne censée le remplacer (*Avenant*, 1er mars 2004, *Maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants-mandataires »*), et/ou information des institutions représentatives du personnel (*Accord*, 28 avr. 2004, *Branche sanitaire et sociale à but non lucratif*. – *Accord*, 24 févr. 2004, *Coopératives de consommation*. – *Accord*, 19 janv. 2004, *Industrie pharmaceutique...*), ou bien encore transcription, par l'employeur, des noms des personnes, remplacée et remplaçante, sur le registre du personnel (*Accord*, 1er sept. 2004, *Horlogerie*).

Note 32 Sur cette question, V. *Mise à la retraite entre 60 et 65 ans : accords dérogatoires* : BS Lefebvre 2004, 181.

Note 33 Discours de Gérard Larcher sur la mise en place du groupe de travail pour l'emploi des seniors » : <http://www.cohesionsociale.gouv.fr/presse/discours/un-groupe-travail-pour-emploi-seniors>.

Note 34 <http://www.senat.fr/rap/105-073-4/105-073-48.htm>.

Note 35 D. n° 2003-1036, 30 oct. 2003 : JO 31 oct. 2003, p. 18601, introduisant de nouveaux articles D. 351-1 à D. 351-1-3 dans le titre V du livre III du Code de la sécurité sociale, applicables aux pensions prenant effet postérieurement au 31 décembre 2003. – Circ. CNAV n° 2003-46, 18 nov. 2003.

Note 36 D. n° 2003-1036, 30 oct. 2003 : JO 31 oct. 2003, p. 18601.

Note 37 D. n° 2004-232, 17 mars 2004 : JO 18 mars 2004, p. 5253.

Note 38 *Séance, 24 juin 2003, art. 16*. V. not., Georges Colombier (groupe UMP), qui parle « de la possibilité pour les personnes qui ont commencé très tôt leur vie professionnelle, entre quatorze et seize ans, de partir à la retraite après quarante ans de cotisation... ». Soulignant par ailleurs qu'une « entrée jeune dans la vie active est souvent synonyme de travail peu qualifié et pénible », il salue le texte qui, « **en laissant, et c'est essentiel, la liberté à la personne concernée de continuer à travailler si elle le désire** » appréhende la situation des retraités les moins aisés.

Note 39 *Avenants, 19 déc. 2003* sur la mise à la retraite avant 65 ans dans la **Métallurgie**, étendus par A., 6 mai 2004 : JO 12 mai 2004, p. 8419. – *Avenant, 21 avr. 2004* relatif à la mise à la retraite avant 60 ans des **géomètres experts**, étendu par A., 20 oct. 2004 : JO 5 nov. 2004 : Brochure JO n° 3205 ; *Liaisons soc. 2004, Bref 14158*. – *Avenants, 29 juin 2004* sur la retraite et sur les salaires dans le commerce, la location, réparation de **matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de motoculture**, étendu par A., 5 nov. 2004 : JO 21 nov. 2004 : Brochure JO n° 3131 ; *Liaisons soc. 2004, Bref 14185*. – *Avenant, 16 sept. 2004* sur la mise à la retraite avant 60 ans dans **le caoutchouc**, étendu par A., 28 juin 2005 : JO 6 juill. 2005 : Brochure JO n° 3046 ; *Liaisons soc. 2005, Bref 14361*. – *Avenant, 15 déc. 2004* relatif à la mise à la retraite dans **l'Animation**, étendu par A., 28 juin 2005 : JO 8 juill. 2005 : Brochure JO n° 3246.

Note 40 A. étendu, 29 mars 2005, art. 3-1 et 5, b).