

FICHE 3

FAVORISER L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Partant du constat que les salariés de 55 ans et plus représentent 26,4% et les 57 ans et plus 19,1% de la population totale du régime général de Sécurité sociale, en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi, la branche professionnelle se fixe deux objectifs :

- réserver, sur la période de l'accord au moins 4% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminées aux salariés âgés de 50 ans et plus.
- maintenir dans l'emploi au minimum 15% de ses effectifs âgés d'au moins 57 ans.

Ces objectifs sont nationaux, ils devront être atteints au niveau de la branche professionnelle de Sécurité sociale et non individuellement par chaque organisme.

Pour autant, les organismes, dans leurs négociations locales, sont invités à retenir des cibles contribuant à l'atteinte de cet objectif national.

1 - Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges (art. 4.3)

Une intensification des actions de sensibilisation à la gestion des âges est à conduire par les organismes afin que 100% des managers aient bénéficié de celles-ci à l'issue de l'accord.

2 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle (art. 4.4)

Les organismes doivent garantir, dans le respect de l'égalité de traitement, l'accès aux formations à tous les salariés.

En conséquence, les dispositifs de formation sont accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect de l'égalité de traitement. Une attention particulière est apportée aux conditions d'accès aux formations afin de permettre qu'en bénéficient, sans distinction, les femmes et les hommes, quel que soit leur âge.

Pour faciliter l'accès à la formation des seniors, les organismes doivent notamment veiller à ce que les formations soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière et leur adresser une information sur les dispositifs de formation existants.

3 - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps (art. 4.51)

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1. du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de Sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des trois années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Exemple : un salarié qui souhaite bénéficier de dispositions précitées dispose de 46 jours dans son CET. Son abondement correspond à $46 \times 20\% = 9.2$ arrondi à 9,5. En effet, il y a lieu d'arrondir à la demi-journée supérieure sans jamais pouvoir dépasser le plafond de 10 jours.

4 - Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite (art. 4.52)

Les organismes doivent tenir à la disposition des salariés les informations relatives aux dispositifs existants.

Ils doivent également autoriser la participation, sur leur temps de travail, des salariés de 55 ans et plus à des réunions d'information avec des organismes de retraite du régime général et complémentaire.

Les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations peuvent également être présentés aux salariés. Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les deux mois qui suivent.

Enfin, des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les douze mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

Sur ces sujets, [l'assurance retraite propose une offre de conseil aux entreprises](#).

5 - Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel (art. 4.53)

Attention :

Sont exclus du bénéfice de cette mesure les salariés ayant le statut de cadre dirigeant. En effet, dans la mesure où, en application des dispositions du Code du travail, il n'est pas possible de déterminer le temps de travail de ces derniers, ils n'ont pas la possibilité de conclure un contrat à temps partiel.

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Ainsi, pour pouvoir y répondre le salarié devra remplir une condition d'âge et de nombre de trimestre fixée par la législation vieillesse pour prendre sa retraite.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces dispositions devra apporter la preuve qu'il remplit bien toutes les conditions. Cette preuve peut être apportée par tout moyen. A titre d'illustration, il peut s'agir d'une attestation de la caisse vieillesse.

Tant que le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il ne peut solliciter l'application des dispositions de l'article 5.32.

L'accord précise également que le bénéfice de ces dispositions s'applique dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

S'agissant des conditions pour bénéficier d'une retraite progressive, vous êtes invité à vous rapprocher de votre CARSAT, organisme chargé d'appliquer la législation en la matière.

6 - Adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite (art 4.54)

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 4.53 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.