



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

cotisations

Question écrite n° 40727

Texte de la question

Mme Véronique Besse attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur la situation que connaissent les salariés des services de l'automobile lors de leur départ en retraite. Du fait des modifications intervenues en matière de modalités de départ à la retraite suite à la réforme des retraites, il revient au dernier employeur de supporter les charges sociales sur la totalité de la carrière, soit 15 926 euros en 2008. Il s'agit d'un coût souvent trop important qui dissuade les employeurs d'embaucher du personnel de plus de cinquante ans, pourtant encore parfaitement apte et qualifié. Par ailleurs, dans la circulaire n° 2008-081 du 16 octobre 2008, l'ACOSS apporte des précisions sur le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle, établissant une distinction entre les salariés qui sont en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et les autres. Les indemnités versées aux salariés ne pouvant pas bénéficier d'une retraite à taux plein sont exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations dans la limite des plafonds applicables aux indemnités de licenciement, alors que les indemnités versées aux salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite sont intégralement soumises aux charges sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu au-delà de 3 050 euros. Ainsi, l'employeur et le salarié en fin de carrière sont pénalisés. L'objectif d'emploi des seniors est également annihilé par cette mesure. En conséquence, elle lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures que le Gouvernement entend prendre pour remédier à ce problème touchant des PME et TPE du secteur automobile. Elle demande par ailleurs s'il envisage par exemple l'exonération de cotisations de l'indemnité de rupture conventionnelle versée aux salariés ayant atteint l'âge de la retraite.

Texte de la réponse

Le législateur a commencé à manifester depuis plusieurs années sa volonté de faire de la mise à la retraite l'exception comme modalité de passage à la retraite. En effet, la mise à la retraite, quel que soit le montant des indemnités qui lui sont liées, relève d'une décision qui échappe au salarié puisque relevant unilatéralement de l'employeur. Aussi, dès la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, l'âge à partir duquel la mise à la retraite est possible a été relevé à 65 ans. En cas d'accords de branche prévoyant des contreparties en termes d'emploi et de formation, cet âge peut être abaissé jusqu'à 60 ans. En 2006, constatant que peu de progrès avaient été enregistrés en matière d'amélioration de la situation des seniors en termes d'emploi, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont présenté le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Ce plan vise, conformément à l'engagement européen de la France, à porter à 50 % le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. Parmi les nombreuses actions retenues à l'issue de cette concertation entre l'État, les représentants des employeurs, et ceux des salariés, il a été convenu de mettre un terme aux accords permettant d'abaisser l'âge de mise à la retraite d'office (action n° 11 du plan national d'action concerté). Le législateur a repris cette action à son compte et l'a même amplifiée. Pour limiter au maximum le recours à la pratique de la mise à la retraite, il a, en effet, à l'article 16 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2008, introduit une contribution spécifique sur les indemnités de mise à la retraite. Un an plus tard, l'article 90 de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009 complète ces restrictions en reportant l'âge de mise à la retraite à la seule initiative de l'employeur à 70 ans, et en instaurant un

mécanisme de possibilité de mise à la retraite par consentement mutuel entre employeur et salarié entre 65 ans et 69 ans. Cependant, le régime social et fiscal de l'indemnité de mise à la retraite n'a pas été modifié, celle-ci demeure donc exonérée en grande partie de cotisations sociales et de fiscalité sur le revenu. Concernant la rupture conventionnelle, instituée par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les indemnités sont exonérées dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement dès lors que le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Ce mode de rupture n'a, en effet, pas vocation à se substituer aux modalités de départ en retraite. L'objet de ces nouvelles mesures n'est pas de taxer davantage les entreprises, mais de mettre fin de façon progressive à la pratique de la mise à la retraite.

Données clés

Auteur : [Mme Véronique Besse](#)

Circonscription : Vendée (4^e circonscription) - Députés n'appartenant à aucun groupe

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 40727

Rubrique : Sécurité sociale

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Économie, industrie et emploi

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 27 janvier 2009, page 696

Réponse publiée le : 10 mars 2009, page 2334