

VOËU

RELATIF A LA RETRAITE OBLIGATOIRE

A PARTIR DE 60 ANS

TERRITOIRE DE LA
NOUVELLE-CALÉDONIE

COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL

N° 97-01

DU 20 Mars 1997

VOEU

**RELATIF
A LA RETRAITE OBLIGATOIRE A PARTIR DE 60 ANS**

--o0o--

Le Comité Economique et Social du Territoire de la Nouvelle-Calédonie, conformément à la loi n° 88-1028 modifiée du 9 Novembre 1988, portant dispositions statutaires et préparatoires à l'autodétermination de la Nouvelle-Calédonie en 1998 ,

Vu la délibération n° 122 du 8 Août 1990 modifiée, portant organisation et fonctionnement du Comité Economique et Social,

Vu la délibération n° 96-01-CES du 14 Mars 1996 modifiée, portant Règlement Intérieur du Comité Economique et Social,

Vu l'autosaisine du Comité Economique et Social en date du 28 Août 1996 déposée par Messieurs CHAMPION, CROIZARD, KAREMBEU et DESOUCHES,

Vu l'avis du Bureau en date du 3 Mars 1997,

a adopté en sa séance publique du **Jeudi 20 Mars 1997** les dispositions dont la teneur suit :

○ ○ ○

Le régime de retraite de la CAFAT rencontre des difficultés financières depuis quelques années.

Les salariés relevant de l'Ordonnance du droit du travail cotisent depuis le 1er Janvier 1995, à une Caisse de Retraite Complémentaire.

Cette nouvelle affiliation a provoqué une mutation des comportements du fait qu'il est possible de poursuivre une activité professionnelle au delà de 60 ans afin de bénéficier d'une retraite complémentaire pleine à 65 ans.

Dans ce contexte, le Comité Economique et Social s'est autosaisi d'une étude relative à la retraite obligatoire à partir de 60 ans.

Plusieurs axes de réflexion ont été retenus :

- la compréhension du cadre juridique
- l'analyse de la pratique
- les propositions.

I - LE CADRE JURIDIQUE

Le cadre juridique est contenu dans plusieurs textes.

1. L'ordonnance n° 85-1181 du 13 Novembre 1985 modifiée relative aux principes directeurs du droit du travail et à l'organisation et au fonctionnement de l'Inspection du Travail en NOUVELLE-CALEDONIE et dépendances

L'Article 10 bis de l'Ordonnance dispose qu' "est nulle et de nul effet, quelle qu'elle soit, toute disposition prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail du salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse".

L'article précise que le salarié, qui désire quitter l'entreprise, bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite.

Par ailleurs, tout départ résultant d'une décision de l'employeur implique le versement d'une indemnité fixée par une délibération du Congrès du Territoire.

L'employeur peut alors rompre le contrat de travail dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse et qu'il a atteint l'âge minimum fixé par une délibération.

Si les conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail est assimilée à un licenciement.

2 . La délibération n° 355 du 30 Novembre 1992 modifiant la délibération n° 281 du 24 Février 1988 relative au contrat de travail

Cette délibération fixe les différentes indemnités de départ. Elle a fait l'objet d'un recours au Tribunal Administratif de NOUMEA par des organisations syndicales qui a conduit à l'annulation de son article 3.

Il prévoyait un âge de départ à la retraite à 60 ans au moins, dès lors que le salarié pouvait bénéficier d'une pension.

Les autres articles fixent l'indemnité de départ.

Elle est égale à 1/10ème de mois par année de service chez l'employeur sous réserve de dispositions plus favorables prévues par une convention ou un accord.

Cette indemnité obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Le départ à la retraite oblige à respecter un délai de préavis :

- *de deux semaines pour un travailleur ayant une ancienneté continue d'au moins 6 mois*
- *d'un mois pour un travailleur ayant une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans*
- *de 2 mois pour un travailleur ayant une ancienneté continue d'au moins 2 ans.*

Selon que l'initiative du départ émane du salarié ou de l'employeur, un délai de prévenance de 3 mois distinct du délai de préavis, est à respecter.

La partie, qui décide de rompre le contrat de travail, doit notifier sa décision par lettre recommandée. La date de présentation de cette lettre sert de point de départ au délai de prévenance.

3 . L'Accord Interprofessionnel Territorial (A.I.T.)

L'A.I.T. du 23 Juillet 1994 vise à compléter les principales dispositions du Droit du Travail Territorial.

L'Article 89 de ce document fixe les indemnités de départ dans deux cas :

** Un départ à l'initiative du salarié*

L'indemnité est en fonction de l'ancienneté :

- . 1/2 mois de salaire après 10 ans
- . 1 mois de salaire après 15 ans
- . 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans
- . 2 mois de salaire après 30 ans.

La base de calcul est le douzième de la rémunération des douze derniers mois.

** Un départ à l'initiative de l'employeur*

Il est assimilé à un licenciement. L'indemnité de départ est calculée de la manière suivante :

- 1/10ème de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/10ème de mois par année d'ancienneté + 1/15ème de mois au delà de 10 ans.

II - LA PRATIQUE

Il y a lieu de rappeler que les clauses contenues dans les accords collectifs ou les contrats de travail prévoyant une rupture automatique du contrat de travail par l'employeur en raison de l'âge du salarié sont nulles.

Aujourd'hui, la mise à la retraite s'apparente à une décision d'une des parties obéissant à des règles établies, d'une part, par la réglementation, d'autre part, par les Caisses de retraite.

A - la réglementation

1 . L'initiative laissée à l'employeur

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail lorsque le salarié peut "bénéficier d'une pension de retraite dans les conditions prévues par la réglementation territoriale et qu'il a atteint un âge minimum fixée par cette même réglementation" (article 10 bis de l'Ordonnance n° 85-1181 du 13 Novembre 1985).

L'employeur doit alors convoquer le salarié à un entretien préalable afin de s'informer de sa situation et des conditions nécessaires à la liquidation de sa pension de vieillesse.

En outre, cet entretien permet à l'employeur de notifier par écrit sa décision de mettre le salarié à la retraite et d'être le point de départ du délai de prévenance.

2 . L'initiative laissée au salarié

Un salarié peut démissionner à tout moment sous réserve d'un délai de préavis. Il percevra alors une indemnité de départ à la retraite selon les modalités prévues par l'Article 89 de l'A.I.T. ou de la Délibération n° 355 du 30 Novembre 1992 modifiant la Délibération n° 281 du 24 Février 1988 relative au Contrat de Travail.

B - Les Caisses

1 . La CAFAT

La CAFAT joue le rôle de Caisse Primaire. Elle retient plusieurs critères :

* *dès 50 ans* : si le salarié est reconnu médicalement inapte au travail ou s'il peut justifier d'au moins 20 ans d'activités reconnues dangereuses ou nocives,

* *entre 50 et 55 ans* : sans aucun abattement sur le nombre de points de retraite s'il justifie entre 10 et 20 années d'activités reconnues dangereuses ou nocives,

* *entre 55 et 60 ans* :

- sans abattement :
 - . soit, le salarié justifie d'au moins 30 ans d'activité salariée sur le Territoire
 - . soit, 10 ans d'activité reconnue pénible

III - LES PROPOSITIONS DU COMITE ECONOMIQUE ET SOCIAL

A - d'ordre réglementaire

Du fait de l'annulation de l'Article 3 de la délibération n° 355 du 30 Novembre 1992 modifiant la délibération n° 281 du 24 Février 1988 relative au contrat de travail, aucune limite d'âge n'est proposée aux salariés et aux employeurs du secteur privé pour rompre le contrat de travail.

Le Comité Economique et Social, conscient des problèmes soulevés par une perte importante de revenus lors de la cessation d'une activité salariée et d'insertion professionnelle, propose qu'une délibération permette à l'employeur de mettre le salarié à la retraite à partir de 60 ans dès lors que ce dernier bénéficie de sa retraite complémentaire sans abattement.

Pour les salariés, l'indemnité minimum de départ devrait être calculée de la façon suivante :

- si le départ est laissé à l'initiative du salarié : 1/10ème de mois par année d'ancienneté
- si le départ est à l'initiative de l'employeur :

. jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/10ème de mois par année d'ancienneté

. au-delà de 10 ans : 1/10ème de mois par année d'ancienneté + 1/15ème de mois.

Ce texte s'appliquerait aux agents non titulaires de l'Etat, des collectivités publiques et des établissements publics.

B - d'ordre social

Plusieurs axes peuvent être étudiés :

** Une incitation fiscale*

Afin de permettre aux entreprises de verser des indemnités de départ incitatives à la retraite avant 65 ans, le Comité Economique et Social propose que soit mis en place d'une **défiscalisation en faveur des sociétés** relative aux montants versés aux salariés, qui serait octroyée en contrepartie d'une embauche par contrat à durée indéterminée.

Cette disposition serait de nature à ne pas grever la trésorerie des PME-PMI.

** Un accompagnement*

Le Comité Economique et Social note l'absence de mesures d'aides aux personnes âgées à faibles revenus et souhaiterait que des aides soient proposées dans le cadre d'une **politique du "mieux vieillir"**.

A l'instar des récentes mesures en faveur des jeunes, le Comité Economique et Social juge utile que soit proposée **une politique tarifaire au niveau des transports publics, de l'eau, de l'électricité et du téléphone.**

Le Comité Economique et Social estime qu'un effort particulier devrait être réalisé **au niveau de l'accession aux logements à loyers aidés.**

En effet, des salariés en âge de prendre leur retraite ne quittent pas leur emploi afin de conserver le bénéfice du logement mis à leur disposition par l'employeur.

Un départ à la retraite aurait de lourdes conséquences au regard de leur faible niveau de pension et des charges à supporter (conjoint et enfants mineurs ou scolarisés à charge).

C - d'ordre conventionnel

Les partenaires sociaux devraient jouer un rôle important auprès des salariés en les informant de leurs droits et en les préparant à la retraite.

Dans cette optique, les organisations patronales et syndicales pourraient s'engager à assurer tout remplacement d'un salarié parti à la retraite.

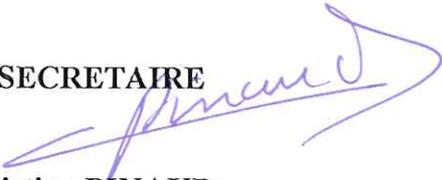
La mesure de défiscalisation (cf : ci-dessus) pourrait être octroyée dans ce cadre.

Cette idée est également à mettre en relation avec la notion de partage du temps de travail. Ainsi, au minimum 3 mois avant son départ à la retraite, le salarié pourrait former son remplaçant et ainsi bénéficier d'une réduction du temps de travail sans pour autant réduire la productivité de l'entreprise.

D - d'ordre médical

Le Comité Economique et Social note le rôle important joué par le médecin du travail qui peut déceler certaines inaptitudes et propose que des visites médicales soient effectuées au moins une fois par an entre 60 et 65 ans.

LE SECRETAIRE


Christine PINAUD

LE PRESIDENT


Jacques LEGUERE