

Elections régionales



fédération
banque
assurance

FSPBA

EDITO

N° 09 du 4 mars 2010

Sommaire

Page 2

● **BNPP** : Egalité salariale, des histoires.

Page 3

● **Groupama** : Elections, un coup d'essai, un coup de maître.

● **Confédération** : Lutte des femmes, année du centenaire.

● **Société** : ANACT, le stress au travail.

Page 4

● **Fédération** : Juridique, DIF et certificat de travail.

● **Société** : Vie pratique, cadeaux aux salariés.

Page 5

● **Fédération** : Juridique, emploi des seniors, 3 mois pour déposer.

● **Société** : Temps de travail, la France au dessus de la moyenne.

Page 6

● **Société** : Retraite, procédure, départ en retraite.

Les électeurs français vont être appelés à choisir leurs conseillers régionaux les 14 et 21 mars prochain dans le contexte d'une crise, dont les activités financières et spéculatives sont responsables et dont les salariés sont les premières victimes. Sans s'impliquer dans les choix électoraux, la Cgt entend intervenir dans les débats liés à ces échéances qui ont des répercussions économiques et sociales importantes pour les salarié(e)s, les retraité(e)s, les demandeurs d'emplois et leur famille.

Des interventions multiples

Depuis maintenant près de 30 ans, les processus de décentralisation se sont accompagnés de transferts de compétences aux collectivités territoriales sans moyen y afférant. Désormais les Conseils Régionaux interviennent sur la formation professionnelle, l'apprentissage, la gestion des lycées, les transports régionaux de voyageurs. Ils construisent les schémas régionaux de développement économique, s'engagent également sur l'enseignement supérieur, la culture, l'environnement... La Cgt a multiplié les initiatives auprès des Conseils Régionaux au cours du mandat qui s'achève pour la mise en place de fonds régionaux pour l'emploi, pour une amélioration significative du dialogue social en territoire, pour une intervention publique au service de la formation, de l'emploi, de l'activité économique, du développement des services publics, de l'aménagement du territoire.

Des projets destructeurs

Trois objectifs gouvernementaux se concrétisent actuellement au Parlement et au Sénat avec des incidences extrêmement importantes pour les collectivités territoriales, les salariés et toute la population. La suppression de la taxe professionnelle rencontre l'opposition frontale des collectivités locales et de la Cgt. Les collectivités territoriales représentent près de 75 % des investissements publics du pays. Elles interviennent dans des

domaines essentiels. Avec quels moyens demain continueront-elles à jouer leur rôle ? Dans les faits, les ménages seront mis à contribution en lieu et place des entreprises qui ne contribueront plus à la solidarité en territoire. C'est inacceptable. La réforme des collectivités territoriales fait l'objet d'un âpre débat. Sous couvert de simplification des structures territoriales, le Gouvernement procède à une restriction majeure des lieux de démocratie que représentent les communes, départements et régions en voulant les fusionner. Au fond, il s'agit pour l'Etat de décider des choix stratégiques territoriaux et de réduire les capacités d'intervention démocratiques des populations et de leurs organisations. La réforme générale des politiques publiques mise en place depuis 2007 se conjuguera avec une politique de rigueur visant à affaiblir l'engagement et l'investissement publics indispensables à la satisfaction des besoins économiques et sociaux.

Bras de fer majeur

Le gouvernement entend accélérer la diminution du nombre de fonctionnaires, la réduction des budgets des services publics, la remise en cause des conquêtes sociales comme la retraite à 60 ans tout en continuant à développer une politique d'exonérations fiscales et sociales ou de crédits d'impôts à destination des entreprises et des contribuables les plus riches. Pour la Cgt, au contraire, s'attaquer aux déficits publics suppose une réforme de la fiscalité, la suppression du bouclier et des niches fiscales, la remise à plat de toutes les exonérations au profit des employeurs et de remettre enfin les richesses créées par le travail au service de l'emploi, du travail et de sa reconnaissance, de la protection sociale et des services publics. Cela nécessite des choix politiques, économiques et sociaux radicalement différents de ceux mis en œuvre au cours des dernières décennies.

La Cgt appelle tous les salarié(e)s, retraité(e)s, privé(e)s d'emploi à participer massivement aux scrutins lors des élections régionales. ■

Bnp Paribas Égalité salariale

Raconter des histoires ou agir pour l'égalité

Le 9 février la Direction a présenté aux organisations syndicales son bilan d'application de l'accord Egalité Professionnelle au 31/12/2009. Rappelons que la loi impose aux entreprises de rétablir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes au plus tard le 31 décembre ou de justifier les écarts constatés. Dans ce cadre un accord a été signé entre BNPP SA et 4 organisations syndicales. La CGT, pour sa part, avait été force de proposition mais avait refusé de le signer, estimant les mesures ainsi entérinées insuffisantes et invérifiables dans leurs applications.

Où en sommes-nous ?

Au 31/12/2009, les femmes représentaient 56,9 % des salariés de BNP Paribas SA (24.391 sur 42870), 69,3 % des Techniciens, (15146 sur 21871), 44 % des Cadres (9245 sur 20299). Sur les 18 479 hommes, il y avait 11754 Cadres soit 63,6 %. Sur les 24 391 femmes, il y avait 9245 Cadres soit 37,6 %. Une technicienne gagne en moyenne mensuelle 109 euros de moins qu'un technicien. Une femme cadre gagne en moyenne mensuelle 512 euros de moins qu'un homme, cet écart s'étageant de 56 euros pour les niveaux H à 950 euros pour les HC.

Pas d'écart à corriger

Citons l'accord : « Cette méthodologie, qui devra être mise œuvre dans toute l'entreprise, consiste à comparer, par métier repère de la convention collective, niveau de classification et tranche d'ancienneté, la rémunération de base des femmes par rapport à la médiane de rémuné-

ration des hommes. Dès lors que cette comparaison fera apparaître un écart supérieur à 5 % de la médiane de rémunération des hommes au sein de l'entreprise, les gestionnaires individuels de carrière en seront informés et devront examiner les dossiers avec une attention toute particulière... » En 2008, 5400 dossiers ont été examinés donnant lieu à 830 révisions de situations. En 2009, 5119 dossiers ont été examinés donnant lieu à 1010 révisions de situations. Ainsi dans plus de 80% des cas, selon la direction, il n'y aurait pas d'écart salarial à corriger !

Silence on détourne

Tout cela dans l'opacité la plus totale car les représentants du personnel n'ont accès à aucune des données figurant dans l'extrait cité plus haut. La Cgt a mis au défi la direction de prouver que ces 8000 dossiers « retoqués » ne recouvraient pas d'écarts salariaux injustifiés. Elle a demandé de démontrer que les 1840 révisions effectuées suffisaient à résorber les écarts injustifiés qu'elle reconnaissait pour ces dossiers. Hélas, il n'y a eu aucun début de réponse, et pour cause ! Il fut même impossible de savoir combien il y avait eu de promotions et d'augmentations individuelles parmi ces 1840 mesures. Tout juste y a-t-il eu communication sur le budget annuel qui atteint 1 million d'euros (charges comprises)

Insuffisant disait la Cgt

La Cgt avait dit et redit lors de la négociation salariale 2010, que ce million méritait d'être multiplié par beaucoup plus, pour produire des ef-

fets souhaitables. Ainsi, pour essayer de rendre présentable son bilan, la direction doit elle faire plus que le contenu de l'accord que certains se glorifient d'avoir signé. En fait, à l'heure où il faudra rendre des comptes en matière d'application de la loi, c'est-à-dire en 2011, la Direction voudra présenter les écarts apparaissant dans le bilan social et dans le rapport Egalité Hommes Femmes comme justifiés et le tour serait joué ! D'autant qu'elle multiplie les initiatives de communication pour faire croire qu'elle est en train de résoudre les problèmes.

Les faits sont têtus

Les femmes de BNP Paribas subissent une triple discrimination. Certaines fonctions leur sont inaccessibles ou difficiles d'accès. A fonctions égales, les salariées sont moins bien classifiées. A niveau de classification égal, elles sont moins bien rémunérées. Ce n'est d'ailleurs pas forcément que les dirigeants soient enclins à ces discriminations, d'ailleurs il y a quelques dirigeantes. Mais, tout simplement, rétablir l'égalité nécessite d'y mettre les moyens et ces Messieurs (surtout) Dames (parfois) préféreraient l'éviter.

Il faudra donc, qu'avec l'implication de leurs collègues masculins, les femmes de BNP Paribas amplifient leurs actions en s'appuyant sur les avancées législatives intervenues pour faire reconnaître leurs droits.

Conditions de travail

Campagne de l'ANACT

Le stress au travail

Evaluer votre politique de prévention du stress. Agir sur le stress au travail. Estimer les coûts du stress. Partager votre expérience

Un enjeu majeur pour les entreprises

Lancée à l'échelle européenne, cette campagne aura lieu d'octobre 2009 à novembre 2010. Par l'échange et la diffusion des expériences issues des différents pays européens, cette campagne vise à sensibiliser et encourager les entreprises, les partenaires sociaux, les acteurs institutionnels à agir pour mieux prévenir le stress et les risques psychosociaux. Déployée au sein de 18 pays européens, cette campagne est relayée et coordonnée en France par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et son réseau d'associations régionales, qui se sont engagés depuis plusieurs années, à développer des outils de prévention et à accompagner les entreprises dans ce domaine spécifique.

Un site Internet à votre service :
<http://www.mieuxvivreautravail.anact.fr/>

Sur ce site des informations et des outils concrets pour agir contre le stress :

- Un questionnaire en ligne, vous permettant d'évaluer vos actions de prévention du stress ;
- Une approche de prévention du stress ;
- Une approche économique, permettant d'identifier les coûts engendrés par le stress et les investissements nécessaires pour une prévention efficace.

Site alimenté tout au long de la campagne en informations, actualités et cas d'entreprises.



mieux
vivre
au travail
move europe

8 mars 2010

Lutte des femmes

2010 l'année du centenaire

8 mars, journée internationale de lutte des femmes (et non journée de la femme). 2010 c'est aussi l'année de la 3^{ème} Marche Mondiale des Femmes (MMF). L'appel de la MMF, dont la Cgt est signataire propose de lancer la marche mondiale 2010 par des manifestations le 8 mars prochain. Il y en aura dans le monde entier, il y en aura aussi à Paris et dans les grandes villes de France. Déjà des collectifs femmes dans certaines unions départementales et fédérations (UD des Bouches du Rhône, de Loire Atlantique et FD de la Métallurgie, des Transports...) sont engagées dans ces initiatives.

Agir pour faire respecter le droit

Nous proposons que le 8 mars 2010 soit le démarrage d'une campagne pour que dans les entreprises il se passe quelque chose pour des négociations sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes avant le 31 décembre. La loi de 2006 fait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant cette date. Cela touche à toutes les re-

vendications que nous portons, emploi, salaires, conditions de travail et retraites et aussi à l'articulation entre vie familiale et professionnelle et les services publics qui manquent pour cela. La question des sanctions contre les employeurs récalcitrants et la négociation sur le temps partiel contraint sont dans l'actualité de l'agenda social.

Une revendication primordiale

Est-il utile de rappeler que les femmes en France représentent près de 14 millions de salariées. Souvent à temps partiel, précaires et avec des salaires toujours inférieurs à leurs collègues masculins. Elles prennent en charge, les enfants, les personnes âgées car les politiques publiques ont insuffisantes. Elles le paient très cher, sur leurs salaires, leurs carrières, leurs retraites. Il s'agit de la revendication (l'égalité) que les salariés considèrent comme prioritaire dans le sondage Cgt/ Csa que nous faisons en septembre, et ce depuis pratiquement 10 ans. Parce que l'inégalité paraît, à raison, de plus en plus insupportable, de plus en plus injuste. C'est un enjeu revendicatif et aussi un enjeu pour la syndicalisation massive des femmes à la Cgt. ■

Entreprises/Groupes

Groupama assurance

Elections

Un coup d'essai, un coup de maître

Les élections à Groupama Assurances Crédit se sont déroulées le 2 février 2010. Pour la première fois, la Cgt se présentait à cette élection. Elle recueille 45% des voix à l'élection du CE (36,51 % chez les cadres et 76,47 % chez les non cadres). Elle devient ainsi la première organisation syndicale en termes de représentativité dans l'entreprise. Sur les 4 sièges titulaires et 4 sièges sup-

pléants, la Cgt en remporte 2 titulaires et 2 suppléants. Sur les DP, la Cgt remporte 100 % des voix, les autres organisations syndicales ne trouvant pas nécessaire de défendre les intérêts des salariés et ne présentant pas de candidats (un 2ème tour a été organisé pour les sièges non pourvus). Bravo aux camarades et à l'équipe qui vont donner un nouveau souffle et de l'oxygène à un progrès social dans l'entreprise. ■

Droit Individuel à la Formation et certificat de travail

Le droit individuel à la formation (DIF) a été instauré pour permettre à tout salarié ayant déjà un an d'ancienneté à se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures. Ce plafond s'applique aussi aux salariés employés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.

Réponse exigée

L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié, mais sa mise en œuvre nécessite l'accord préalable de l'employeur sur le choix de l'action de formation. En principe, la formation a lieu hors du temps de travail, à moins que les parties en décident autrement. Si les heures de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Si la formation a lieu hors de la période de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation de formation, égale à 50% de la rémunération nette du salarié. Cette allocation de formation n'est pas soumise à cotisations

sociales et s'ajoute à la rémunération du salarié. Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. Les dispositions concernant le droit individuel à la formation sont prévues aux articles L6323-1 et suivants du Code du travail.

Certificat de travail

L'article L6323-7 imposait jusqu'alors à l'employeur d'informer chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Cette information peut se faire par exemple par l'ajout d'une mention au bulletin de paie du mois de décembre. Désormais, l'article 6 de la loi (n°2009-1437) du 24 novembre dernier, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, impose que l'employeur mentionne sur le certificat de travail à l'expiration du contrat de travail (notamment en raison de la portabilité du DIF), les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme permettant de financer tout ou partie d'une action de formation.

Ce qui doit figurer

Le décret (n°2010-64) du 18 janvier 2010 modifie en conséquence l'article D1234-6 du Code du travail, afin de rendre obligatoire la mention dans le certificat de travail, les informations suivantes : la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ; la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ; le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L6323-17 (en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde), ainsi que la somme correspondant à ce solde ; l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L6323-18.

Source : Net-iris et classée dans le thème Droits Collectifs.

société

Vie pratique Cadeaux offerts aux salariés

Exclusion de l'assiette de l'impôt sur le revenu

Une instruction du 15 janvier 2010 relative à l'exclusion de l'assiette de l'impôt sur le revenu des cadeaux d'une valeur modique offerts par l'entreprise à ses salariés vient d'être publiée (5 F-4-10 n° 11 du 25 janvier 2010).

En effet, la doctrine administrative exclut du revenu imposable selon les règles des traitements et salaires les cadeaux en nature d'une valeur modique offerts aux salariés par l'employeur ou, le cas échéant, par le comité d'entreprise, dont la remise s'effectue, sans lien direct avec l'activité professionnelle des bénéficiaires, à l'occasion d'événements particuliers (par exemple, mariage ou anniversaire du salarié, naissance d'un enfant, fêtes de Noël).

Il est admis que la valeur modique de ces cadeaux soit appréciée par référence au plafond retenu pour les exclure de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Pour les cadeaux attribués en 2010, le plafond s'établit ainsi à 144 euros par événement (au lieu de 143 euros pour les cadeaux attribués en 2009). ■

Juridique

Emploi des seniors

3 mois pour déposer

Conformément à l'article 87 de la loi de Financement de la sécurité sociale pour 2009, non remise en cause par la loi de Finances pour 2010, il devait être institué à compter du 1er janvier 2010, une pénalité à la charge des employeurs non couverts, au 31 janvier 2010, par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Mars dernier délai

Toutefois, afin d'amplifier la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors, le ministère du Travail a décidé d'accorder 3 mois supplémentaires aux PME de 50 à 300 salariés pour conclure un accord ou définir un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, peut-on lire dans une circulaire interministérielle (n°DSS/5B/5C/2009/374) du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord. Ces PME non-couvertes par un accord de branche ont donc jusqu'à la fin du mois de mars pour négocier un accord ou, à défaut, élaborer un plan d'action dans l'entreprise, lequel devra être déposé au plus tard au cours du mois d'avril. Passé ce délai, la pénalité s'appliquera à compter du 1er avril 2010, souligne l'Urssaf.

Pénalités

Les entreprises, y compris les EPIC, les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé, et sous cette même condition, les établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés, sont soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Le montant de la pénalité est fixé à 1% du montant des rémunérations versées aux salariés ou assimilés au cours de la période non couverte par l'accord ou le plan d'action. Son produit est affecté à la CNAVTS et recouvré et contrôlé par les URSSAF et CGSS. Rappelons que cette pénalité ne sera pas due lorsque l'entreprise aura conclu pour une durée maximale de 3 ans un accord d'entreprise ou de groupe relatif à l'emploi des salariés âgés, ou à défaut, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe, après avis du comité

d'entreprise ou des délégués du personnel et déposé auprès de la DDTEFP (article L138-25 du Code de la sécurité sociale).

Les actions mises en œuvre doivent porter sur :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise des salariés âgés de 50 ans et plus.
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles du personnel de 55 ans et plus. L'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité du personnel de 55 ans et plus.
- Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation du personnel de 55 ans et plus
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite du personnel de 55 ans et plus.

La transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat du personnel de 55 ans et plus.

Source : Net-iris et classée dans le thème Droits Collectifs.

société

Temps de travail

Etude INSEE

La France encore au-dessus de la moyenne

Alors que le chef de l'État répète à l'envi, comme à Cholet le 6 janvier, que « le problème de la France est qu'on ne travaille pas assez », l'Insee montre qu'en 2007, notre pays était au-dessus de la moyenne de six autres pays européens avec une durée annuelle du travail de 1 570 heures, contre 1 555 en moyenne en Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni.

La durée du travail a diminué dans « tous les pays développés depuis 1950 », l'essor du temps partiel jouant, dans la période la plus récente, un rôle clef dans la plupart des pays, parallèlement aux 35 heures en France, selon cette étude. Celle-ci note également que l'essor du temps partiel, va de pair avec le déclin de l'emploi industriel et l'essor des services. ■

Retraite

Procédure

Départ en retraite

Quelles démarches doivent respecter l'employeur et le salarié senior à l'approche de la date du départ en retraite ? Pour répondre à cette question, il convient tout d'abord de rappeler succinctement comment fonctionne le dispositif français de retraite, avant de détailler les mesures de protection mises en place par le législateur pour protéger les salariés âgés.

Une date qui varie d'un assuré à l'autre

Notre système de retraite se caractérise par une grande variété de régimes (salariés du secteur privé, salariés du secteur public, fonctionnaires, professions libérales, artisans, commerçants, agriculteurs non salariés), sans compter qu'il existe des régimes dits spéciaux qui permettent de prendre en compte la diversité des situations et des groupes professionnels. Actuellement, l'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans, mais c'est la durée d'assurance qui sert de base au calcul de la retraite (tous régimes confondus) et qui détermine si la retraite est acquise à taux plein, ou pas. Aussi, d'un salarié à l'autre, suivant la durée de ses études, les différents emplois qu'il a exercés au cours de sa carrière, les périodes de chômage qu'il a connues, mais aussi son temps de travail - le nombre de trimestre cotisés est différent à un âge donné. Cela implique qu'un salarié devra par exemple, travailler jusqu'à 64 ans pour bénéficier de sa retraite à taux plein, s'il a connu de longues périodes de chômage ou travaillé plusieurs années à temps partiel. En effet, un départ à la retraite sans avoir validé l'ensemble des trimestres requis conduit à l'allocation d'une faible pension de retraite pouvant ainsi mettre en difficulté sociale le nouveau retraité.

Trimestres de cotisation
Selon la dernière réforme des retraites, réalisée en 2003, la durée d'assurance requise pour obtenir le taux plein dépend de l'année de naissance de l'assuré. Ainsi, les assurés nés avant 1949, doivent avoir cotisé 160 trimestres (soit 40 ans), les assurés nés en 1949 (161 trimestres), et pour les assurés nés après 1949, la durée de cotisation augmente d'un trimestre par an pour chaque nouvelle génération arrivant à l'âge de 60 ans. Ainsi, la durée d'assurance sera de 164 trimestres (soit 41 ans) en 2012 pour la génération née en 1952. Pour la génération 1953 et les générations suivantes, la durée d'assurance pourrait évoluer lors des prochaines négociations qui se dérouleront cette année. Afin que les salariés seniors n'ayant pas suffisamment cotisé au cours de leur carrière professionnelle, ne soient pas privés d'emploi par leur employeur à l'âge légal, mais puissent continuer à travailler pour acquérir les trimestres de cotisation manquant, voire même bénéficier de la surcote, le législateur a prévu des garanties.

Pas de départ à la retraite forcé

L'employeur et/ou le salarié senior peut prendre l'initiative de rompre le contrat : il s'agira soit d'une mise à la retraite (qui peut, à la demande du salarié, être reportée jusqu'à ses 70 ans), soit d'un départ à la retraite (démission), soit d'une rupture négociée du contrat de travail (rupture conventionnelle), soit d'un licenciement motivé par une cause réelle et sérieuse étrangère à l'âge du salarié. Par principe, la mise à la retraite n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans, âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein. Toutefois, par dérogation, une mise à

la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise à partir de 60 ans : dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle ; pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1er janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel (préretraites pour travaux pénibles) ; dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1er janvier 2005 ; dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini avant le 22 août 2003 et ayant pris effet avant le 1er janvier 2010.

Travailler jusqu'à 70 ans

Si à l'approche de ses 65, le salarié n'a pas pris sa retraite, l'employeur doit 3 mois avant le 65ème anniversaire du salarié, l'interroger par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'aura interrogé, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire. Cette procédure est applicable au titre du 65ème anniversaire du salarié mais aussi au titre des quatre années suivantes. Ainsi, un salarié souhaitant continuer de travailler au-delà de ses 65 ans, pour améliorer sa retraite, pourra le faire jusqu'à ses 70 ans, âge auquel l'employeur retrouvera la possibilité de le mettre à la retraite d'office. ■