



Employer un collaborateur après l'âge de la retraite : les seuls changements concernent les assurances sociales

Au sens de la loi sur l'AVS, l'âge ordinaire de la retraite des hommes est fixé à 65 ans révolus et celui des femmes à 64 ans révolus. Le droit à la rente de vieillesse prend naissance le premier jour du mois suivant celui où cet âge a été atteint. Ainsi, un homme qui fêterait son 65^e anniversaire le 18 novembre 2010 aura besoin à une rente vieillesse dès le 1^{er} décembre 2010, sauf s'il décide d'anticiper ou d'ajourner le versement de sa rente.

Aucun obstacle

Le droit du travail ne pose aucun obstacle à la poursuite des rapports de travail après l'âge de la retraite. Dans le même ordre d'idée, un employeur peut très bien engager un retraité à son service, même si ce dernier touche une rente AVS. En principe, le contrat de travail ne prend pas fin à l'âge de la retraite et les rapports de travail se poursuivent aux mêmes conditions, sauf résiliation de l'une ou l'autre des parties moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal. La résiliation du contrat d'un collaborateur parce qu'il atteint l'âge de la retraite AVS n'est pas un motif abusif au sens de l'art. 336 CO. A noter que la protection contre la résiliation en temps inopportun s'applique pleinement même après l'âge de la retraite. Ainsi, le délai de congé d'un employé licencié pour la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de la retraite sera suspendu si une période de protection (maladie, accident) survient avant la fin du contrat.

Précaution

Les parties peuvent également avoir expressément prévu dans le contrat que celui-ci prend fin automatiquement à l'âge de la retraite du collaborateur. Un tel contrat pourrait ainsi être considéré comme un contrat de durée maximale. Dans cette hypothèse, une incapacité de travail du collaborateur à l'approche de l'âge de la retraite n'aurait aucune influence sur la fin des rapports de travail. D'autre part, le contrat prendra fin sans qu'une résiliation soit nécessaire. Ainsi, il est conseillé aux employeurs qui ne souhaitent pas poursuivre un contrat de travail après l'âge de la retraite de faire figurer cette précision dans le contrat de travail. La jurisprudence semble en outre admettre que le règlement d'une institution de prévoyance qui fixe clairement l'âge de la retraite, alors que ce règlement est considéré comme une base contractuelle, implique que les parties ont convenu tacitement d'une durée maximale du contrat à l'expiration de laquelle le contrat prend fin de lui-même.

Mêmes droits

Mis à part les aspects liés aux assurances sociales, les conditions contractuelles demeurent inchangées après l'âge de la retraite. Ainsi, l'employé conservera le même droit au salaire, aux vacances, ainsi que tous les avantages prévus entre les parties. Ni le Code des obligations, ni la loi sur le travail ne prévoient de

disposition particulière pour les collaborateurs ayant atteint un certain âge. Les règles générales relatives à la protection de la santé des employés, de la durée du travail et du repos devront naturellement être respectées.

Contrat de travail ou de mandat

Certains retraités souhaitent reprendre une activité lucrative et proposent leurs services en tant qu'indépendant à une entreprise (souvent leur ancien employeur). Il convient de souligner qu'il n'appartient pas aux parties, mais à la caisse de compensation AVS, de déterminer si une relation contractuelle relève du contrat de travail ou du contrat de mandat. La caisse va examiner les caractéristiques du contrat et prendre sa décision en fonction de critères définis. Si elle conclut à l'existence d'un contrat de travail, malgré le fait que les parties entendaient être liées par un contrat de mandat ou d'entreprise, l'employeur sera tenu de s'acquitter des charges sociales usuelles, le cas échéant avec effet rétroactif. Il convient donc d'être particulièrement prudent et de soumettre par exemple une copie du contrat à la caisse afin qu'elle se détermine sur la nature de la relation contractuelle avant même l'engagement.

Les charges sociales

AVS/AI/APG

Les cotisations AVS / AI / APG des personnes ayant atteint l'âge de la retraite ne sont perçues auprès de chaque employeur que sur la part du gain qui excède 1'400 francs par mois ou 16'800 francs par an. Ainsi, l'employeur ne devra verser les cotisations d'un employé retraité touchant 5'000 francs par mois que sur un salaire de 3'600 francs.

Assurance-chômage

Plus aucune cotisation à l'assurance-chômage n'est due à partir de l'âge ordinaire de la retraite.

Assurance-accidents

L'employeur devra verser les primes à l'assurance-accidents sur la totalité du salaire du collaborateur. Aucune franchise n'est prévue. Le travailleur demeure couvert en cas d'accident après l'âge de la retraite et touchera une indemnité journalière sur la base du salaire perdu, même s'il touche en parallèle une rente de vieillesse.

Assurance perte de gain en cas de maladie

Les employeurs qui assurent leur personnel auprès d'une assurance perte de gain devront être particulièrement attentifs à ce point. En effet, la grande majorité des compagnies d'assurance prévoient un régime de couverture différent pour les personnes ayant atteint l'âge de la retraite. Ainsi, par exemple, le droit aux prestations peut être limité à 180 jours au lieu de 720 jours ou la couverture est purement et simplement supprimée. Si le contrat de travail ne prévoit aucune précision à ce sujet, il est impératif que l'employeur examine soigneusement les conditions générales d'assurance et renseigne par écrit l'employé en cas de changement de couverture.

Prévoyance professionnelle

En principe, les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle sont versées à l'âge ordinaire de la retraite AVS. Toutefois, les dispositions réglementaires de l'institution de prévoyance peuvent prévoir que le

droit aux prestations prend naissance dès le jour où l'activité lucrative prend fin. Ainsi, si le règlement le prévoit, il est possible d'ajourner le versement de sa rente de vieillesse LPP pour autant que l'activité lucrative soit poursuivie. Dans ce cas, l'institution de prévoyance règle elle-même les modalités de cet ajournement, plusieurs options étant envisageables. Le plus souvent, aucune cotisation n'est perçue après l'âge ordinaire de la retraite, la rente future étant augmentée au moyen des intérêts et d'un taux de conversion plus élevé.