



EDITORIAL

INVITATION

Dans le cadre de la convention d'appui au dialogue social territorial passé entre l'Institut du travail de Strasbourg et la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Alsace, l'Institut du travail et l'Actal ont le plaisir de vous convier, le jeudi 24 mai 2007 de 9h à 13h, à une matinée d'information et d'échanges autour de la thématique « les réformes du dispositif emploi-retraite ».

Cette demi-journée vise à faire le point sur les évolutions récentes intervenues dans ce domaine et leurs impacts sur les salariés et les modes de gestion du personnel.

Notre objectif est d'aborder et de présenter de manière synthétique cette question, dans le prolongement de la veille sociale effectuée au quotidien sur le site www.dialogue-social.fr et dans le cadre de cette lettre d'information mensuelle.

Nous espérons vous retrouver nombreux à cette matinée. Vous retrouverez toutes les modalités d'inscription sur le site www.dialogue-social.fr.

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)

Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

SOMMAIRE

- P.2 : Brèves
- P.3 : Colloque – compte rendu du colloque "Age et travail " de la Dares organisé le 20 mars 2007
- P.4 : Disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?
- P.5-6 : LFSS 2007 : nouvelles règles de mise à la retraite avant 65 ans et charges sociales afférentes.

Directeur de la publication : Francis Meyer
Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer
Conception-réalisation : Tiphaine Garat

REPERES

Deux tiers des Français sont inquiets lorsqu'ils pensent à leur retraite, pour laquelle ils parviennent à épargner 1549 euros par an en moyenne, selon une enquête réalisée par l'institut CSA à la demande du Cercle des épargnants et du Centre d'étude et de connaissances sur l'opinion publique. <http://www.cerclledesepargnants.com>

La valeur de service des points de retraite complémentaire Agirc-Arcco est revalorisée de 1,71 % au 1er avril 2007. Par ailleurs, le prix d'achat d'un point est revalorisé de 3,71 % pour 2007. Ces revalorisations ont pour effet de renchérir le coût d'acquisition des points de retraite et de diminuer la valeur des points servis et contribuent à assurer l'équilibre des comptes sans augmentation des cotisations.

La rémunération issue de l'exercice d'une activité spécifique, littéraire ou artistique occasionnelle peut se cumuler avec l'**allocation des travailleurs de l'amiante** (Circ.Cnam n°12/2007 du 5 mars 2007).

Dans une décision du 31 janvier, le Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du 23 février 2006 portant agrément de la convention relative à la **convention de reclassement personnalisé** (CRP). En effet, celle-ci prévoyait que les personnes ayant atteint l'âge de 60 ans et 6 mois ne pouvait pas bénéficier de la CRP. Les partenaires sociaux doivent élaborer un nouvel accord qui ne pourra exclure les seniors du bénéfice d'un CRP. Pour les dossiers en cours ou à venir, les Assedics ont mission de lever toute condition (CE, 31 janvier 2007 n° 292828).

La Direction de la sécurité sociale précise les modalités de mise en œuvre de la contribution à la charge de l'employeur sur les indemnités versées dans le cadre d'accords de mise à la retraite d'office avant l'âge de 60 ans (Circ. DSS/5B n°2007-82 du 28 février 2007) (Voir article p.5).

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à temps partiel ou dont la rémunération n'est pas déterminée en fonction du nombre d'heures de travail effectuées, peut cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'un salaire équivalent à un temps plein. Mais cette **surcotisation des temps partiels** n'est pas automatique : elle résulte d'un accord écrit signé entre le salarié et l'employeur, figurant directement dans le contrat de travail initial ou dans un avenant (D. n°2005-1351 du 13 octobre 2005, JO du 3 nov.2005, D. n°2005-1351 du 13 octobre 2005, JO du 3 nov.2005).

Les personnes **nées avant 1948** ne seront pas concernées par la réforme de 2003 qui prévoyait, en 2008, un alignement de la durée d'assurance (pour obtenir une retraite à taux plein) pour tous sur 160 trimestres et un alignement du calcul du salaire annuel moyen sur les 25 meilleures années. Ainsi, lors du passage à la retraite, celle-ci sera calculée selon les règles applicables à la date de leur 60^{ème} anniversaire soit :

- un salaire annuel moyen calculé, selon leur année de naissance, en fonction de leur 10 à 24 meilleures années
- une durée d'assurance variant, selon l'année de naissance, de 150 à 158 trimestres.

Il s'agit de faire disparaître certains effets de seuil qui peuvent inciter à un départ prématuré en 2007 (LFSS2007).

Une étude récente de l'Institut de recherche et de documentation en économie de la santé (Irdes), réalisée sur la base des données européennes de l'enquête SHARE 2004, montre que **la santé des seniors au travail** dépend de la pénibilité physique de leur emploi, mais aussi du niveau de « demande psychologique », de la « latitude décisionnelle » qui leur être accordée dans leurs tâches et de la « récompense reçue », monétaire ou non. Prises une à une ou combinées, ces dimensions, estime l'étude, sont liées à une modification de l'état de santé des seniors. Le lien le plus fort est observé par la récompense reçue : ainsi, recevoir une récompense élevée est corrélé à une probabilité plus forte de se juger en bonne santé. Les résultats montrent aussi l'existence de relations entre un mauvais état de santé et une forte demande psychologique associée à une faible latitude décisionnelle ou à une récompense reçue insuffisante. Enfin, ils mettent en évidence l'importance du soutien au travail et de la sécurité de l'emploi. Dans l'ensemble, ces liens sont plus marqués pour les femmes que pour les hommes. Dès lors, les caractéristiques de l'organisation du travail et la santé constituent des déterminants importants de la participation des seniors au marché du travail. Si l'on souhaite favoriser l'emploi des seniors et préserver leur santé sur leur lieu de travail, la mise en œuvre d'une prévention des risques organisationnels constitue une solution efficace (*Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe*, Thierry Debrand et Pascale Lengagne, bulletin d'information en économie de la santé n°120, mars 2007 : étude complète disponible sur le site www.dialogue-social.fr).

COLLOQUE

Deux cents personnes environ étaient réunies, à Paris, le 13 mars 2007 au colloque « **Age et travail** », organisé par la DARES. L'objectif de cette journée était d'actualiser les principales données concernant la situation des quinquagénaires sur le marché du travail. Ce tour d'horizon devait permettre de mettre en lumière les avancées et les pistes d'approfondissement nécessaires de la recherche sur ce thème.

Au cours de cette journée, un état des lieux des conditions et des pratiques qui entourent l'emploi des seniors a été présenté et les déterminants économiques et sociaux de l'activité des seniors ont été analysés. On peut cependant regretter que la plupart des chiffres, pourcentages et résultats d'enquête présentés lors de cette journée sont antérieurs à 2001. Ces chiffres, antérieurs à la profonde réforme des retraites de 2003, sont-ils encore représentatifs de la réalité actuelle ? La journée s'est ainsi articulée autour de 5 séances :

- Offre et demande de travail des seniors : caractéristiques et déterminants
- Les conditions de travail des seniors dans les entreprises : quelles pratiques et voies d'amélioration ?
- Des politiques de formation spécifiques pour les seniors ?
- Politiques sociales et gestions des fins de carrière
- Quelle politique de l'emploi en France pour les seniors à l'aune des expériences étrangères ?

Il ressort de cette journée, que la France, encore fortement imprégnée par une culture des préretraites, a encore du chemin à faire pour augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans et atteindre les objectifs européens en matière de vieillissement actif. La France a besoin d'une « révolution culturelle pour rompre avec la culture d'inactivité des salariés âgés par la sortie anticipée du marché du travail », mais « un tel effort ne s'improvise pas », a souligné Anne-Marie Guillemard (Université Paris V). Certains ont critiqué une réforme trop timide. « Il y a une urgence à changer de cap pour les politiques sociales concernant les seniors, notamment à l'approche de l'échéance de 2008 pour les retraites » a jugé Jean-Olivier Hairault (Université Paris I). Mais « le plan senior n'est pas à la hauteur de l'enjeu », selon cet universitaire qui plaide notamment pour un âge de la retraite plus tardif et des incitations financières au report de l'âge de la retraite plus fortes et plus lisibles, par exemple le versement d'un capital en cas de départ à la retraite repoussé. Pour lui, les expériences étrangères doivent nous indiquer la direction à suivre.

La Finlande notamment, qui avait une culture similaire et un taux d'emploi des seniors plus faible que la France en 1995, a renversé la situation en dix ans en montrant que « les seniors sont un avantage compétitif, pas seulement un coût » et en abandonnant la gestion par âges « pour une gestion de la diversité des âges ». Ainsi, elle a mis en place des mesures essentiellement centrées sur les entreprises et l'amélioration des conditions de travail et du bien-être au travail des salariés tout au long de la vie, afin de leur permettre de mieux gérer dans le temps leurs capacités de travail. On peut citer comme leviers d'action le développement de parcours de formation en connexion avec les parcours professionnels, la reconnaissance de l'expérience et de l'entretien du capital humain comme atouts pour l'entreprise ou la réorganisation du travail afin de favoriser la coopération entre les âges et les transferts de compétence.

Monsieur Gérard Larcher, Ministre délégué à l'Emploi, a clôturé cette journée en félicitant la DARES pour son précieux travail de recherche sur les thèmes liés à l'emploi des seniors. Il a également fait le point sur les actions réalisées et engagées depuis l'annonce du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. T.G.

Les présentations des différents intervenants et le dossier remis à chaque intervenant sont disponibles sur le site www.dialogue-social.fr ou sur le site du ministère www.emploi.gouv.fr.

Disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?
--

Deux chercheurs de l'INSEE ont mené une étude sur le différentiel que l'on constate entre les pensions de retraite des hommes et des femmes et sur son évolution à l'horizon 2020. Les inégalités dans les niveaux de retraite proviennent pour partie des inégalités observées sur le marché du travail (niveau de salaire) et pour partie de la carrière professionnelle (durée de cotisation).

Ainsi pour rehausser les niveaux de retraite des femmes, les pouvoirs publics ont mis en place dans le passé des avantages non contributifs ou des droits dérivés (avantages non contributifs liés à la situation de mère ou droits dérivés acquis en tant que conjoint).

Mais depuis plusieurs décennies les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. La part des femmes ayant effectué une carrière complète augmente continuellement au fil des générations et les femmes bénéficient également d'une élévation généralisée de leur niveau de qualification et de la tendance au rapprochement progressif de leur rémunération de celles des hommes. Le salaire moyen des femmes travaillant à temps complet est passé de 64% du salaire moyen des hommes en 1960 à 82 % en 2004. Pourtant, les femmes ont toujours des carrières plus courtes (121 trimestres au lieu de 161 pour les hommes).

Vu le décalage temporel entre le moment où les carrières s'allongent et le moment où les retraites sont liquidées, il faudra attendre 2010 pour voir une évolution significative. Mais en 2020, les salaires annuels des femmes représenteront 85 % du salaire des hommes et la durée moyenne de cotisation augmentera de 7 ans, rejoignant pratiquement celle des hommes.

Cependant, une partie de l'augmentation à venir des pensions pourrait être annulée par la suppression des avantages liés à leur situation de mère. Des arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) et de la Cour de Cassation tendent à refuser des majorations de durée de cotisation accordées uniquement aux femmes. On peut citer par exemple l'arrêt du 21 décembre 2006 (Cass. 2e civ., 21 déc. 2006, pourvoi n°04-30.586, arrêt n°2210 FS-P+B) :

« L'avantage résultant de l'article L351-4 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction applicable à l'espèce étant accordé aussi bien aux femmes qui ont poursuivi leur carrière sans interruption qu'à celles qui l'ont interrompue, il n'existe aucun motif de faire une discrimination entre une femme qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever ses enfants et un homme qui apporte la preuve qu'il a élevé seul un enfant, et ce en vertu des dispositions combinées de l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH) et de l'article 1er du Protocole n°1. » F.M.

Bibliographie

Ces documents sont disponibles sur le site www.dialogue-sociale.fr (rubrique sortie du travail).

- *Les disparités de retraites entre hommes et femmes : vers une réduction ?*, Carole Bonnet, Christel Colin, INSEE, annexe C du rapport du Conseil d'Analyse Economique « Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques » n°15, 1999, pp169-176.

- *Les pensions perçues par les retraités fin 2004*, Drees, études et résultats n°538, nov 2006 (version corrigée le 10 janvier 2007)

- Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 28 février 2007 « *Egalités entre hommes et femmes : activités féminines, comportement démographique, évolution des droits familiaux et conjugaux.* »

- Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 28 mars 2007 « *Eléments de constat sur les droits conjugaux et familiaux en France et à l'étranger, Analyse juridique du principe d'égalité entre hommes et femmes* »

**LFSS 2007 : NOUVELLES REGLES DE MISE A LA RETRAITE AVANT 65 ANS
ET CHARGES SOCIALES AFFERENTES.**

Afin de maintenir les seniors en activité, l'article 106 de la loi de finance de la sécurité sociale pour 2007 (LFSS2007) modifie l'article L122-14-13 du Code du travail et supprime la possibilité qui était ouverte aux branches jusqu'au 1er janvier 2008 de conclure des accords abaissant au-dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent procéder à la mise à la retraite d'office de leurs salariés.

A titre transitoire, pour les branches ayant déjà conclu de tels accords, ceux-ci ne cessent de produire leur effets qu'après le 31 décembre 2009.

Cette date est fixée au 31 décembre 2007 pour les accords autorisant une mise à la retraite à un âge inférieur à 60 ans.

- 1. Dans le cadre d'accords déjà conclus et permettant une mise à la retraite entre 60 et 65 ans (jusqu'au 31 décembre 2009)**, les modalités et les conditions d'indemnisation prévues pour les mises à la retraite à partir de 65 ans continuent à s'appliquer, sous réserve d'éventuels aménagements conventionnels au niveau indemnitaire.

Ainsi, le salarié mis à la retraite a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif ou un contrat de travail à une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement soit une indemnité calculée sur la base d'un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté avec une majoration pour chacune des années accomplies au-delà de 10 ans, d'un quinzième de mois.

Rappelons que depuis le décret n°2002-785 du 3 mai 2002, les modalités de calcul de l'indemnité légale de licenciement sont les mêmes que celles prévues pour l'indemnité de licenciement par l'article 5 de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1997, auquel renvoie également le deuxième alinéa de l'article L122-14-13 du Code du travail.

L'indemnité de mise à la retraite versée au salarié âgé est exonérée de charges sociales et exclue de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant le plus élevé des deux suivants:

- le montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi;

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou de la moitié du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de cinq fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité (160 920 euros en 2007).

Cette indemnité n'est exonérée de CSG et de CRDS que dans la limite du montant de l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

- 2. Dans le cadre d'accords déjà conclus et permettant une mise à la retraite avant 60 ans (jusqu'au 31 décembre 2007)**, les indemnités versées à ce titre bénéficient du régime social favorable des indemnités de mise à la retraite (voir préc.). En revanche, elles sont assujetties, à la charge de l'employeur, à la contribution prévue à l'article L137-10 du Code de la sécurité

sociale dont le taux plein actuel est de 24.15% (cette contribution a été instituée par la loi du 21 août 2003 pour taxer les « préretraites maison »).

3. **Dans le cadre d'accords déjà conclus et permettant une mise à la retraite entre 60 et 65 ans (entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} janvier 2014)**, les indemnités de départ versées aux salariés qui partiront à la retraite avec l'accord de l'employeur pendant cette période (rupture d'un "commun accord") seront assujetties en totalité à la CSG et à la CRDS mais seront exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans les limites applicables aux indemnités de licenciement, soit dans la limite du plus élevé des deux montants suivants:

- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi.

- deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture du contrat de travail ou moitié du montant de l'indemnité versée si ce montant est supérieur, sans que la fraction exonérée ne puisse excéder six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 193 104€ en 2007). T.G.

Bibliographie :

Ces documents sont disponibles sur le site www.dialogue-sociale.fr (rubrique sortie du travail).

- Lettre-circ. ACOSS n° 2007-052 du 13 mars 2007
- Circ n°DSS/5B/2007/82 du 28 février 2007
- Art L122-14-13 du Code du travail