



EDITORIAL

L'Université Robert Schuman a engagé depuis 2005 une collaboration avec la direction régionale du travail d'Alsace visant à accompagner les partenaires sociaux sur le thème des implications directes et indirectes du recul de l'âge de la retraite, telles que la pénibilité du travail, la modification du régime des sorties anticipées ou la mise en place de dispositifs de soutien à l'emploi des seniors.

Les évolutions législatives et réglementaires sont actuellement extrêmement rapides et les acteurs de terrain n'ont pas toujours conscience des conséquences pour eux de ces changements à court et à moyen terme. Les employeurs doivent en tenir compte dans la gestion des ressources humaines et les salariés doivent être avertis des nouvelles règles qui régissent leur fin de carrière professionnelle.

Pour les aider, plusieurs démarches ont été entreprises dans le cadre de ce partenariat. D'abord la création d'un site Internet www.dialogue-social.fr qui permet de se tenir quotidiennement au courant des évolutions sur cette thématique et de prendre connaissance de notes de synthèse sur des sujets parfois complexes.

En second lieu, l'organisation de rendez-vous périodiques qui permet aux différents acteurs de venir s'informer et d'échanger avec les autres participants dans le cadre de petits déjeuners-débats. Une limitation du nombre de participants permet d'établir une véritable interactivité.

Une première expérience réussie a été menée au mois de mars à Strasbourg.

C'est pourquoi nous avons le plaisir de vous inviter à participer à notre deuxième réunion qui aura lieu le 19 septembre à Mulhouse et le 26 septembre à Strasbourg.

Vous recevrez très prochainement l'invitation et le programme de cette matinée.

Nous espérons vous y retrouver nombreux.

Tiphaine Garat

Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2-6 Les Brèves

P.6-10 Les propositions de la mission parlementaire « Poisson » sur la pénibilité au travail

P.10-13 Marché du travail et emploi des seniors en Suède
Résumé d'un article de Vincent TOUSE - département des études de l'observatoire
français des conjonctures économiques - revue de l'OFCE - Avril 2008 p. 105 et s.

LES BREVES

Réforme de la dispense de recherche d'emploi

La dispense de recherche d'emploi devrait être repoussée à 58 ans dès 2009, affirme Le Figaro (6-5). Selon le quotidien, « Nicolas Sarkozy devait préciser le 6 mai le rythme de report de la dispense de recherche d'emploi, actuellement accordée aux plus de 57.5 ans. L'« âge plancher » sera relevé de six mois par an dès l'an prochain. La mesure déjà inscrite au budget 2009 de la sécu, selon l'Elysée ».

Source : *le Figaro*

Jurisprudence : L'indemnité versée à l'occasion d'une rupture du contrat de travail décidée d'un commun accord échappe à cotisations sociale dès lors que la rupture a été provoquée par l'employeur

L'indemnité versée à l'occasion d'une rupture du contrat de travail décidée d'un commun accord échappe à cotisations sociale dès lors que la rupture a, en réalité, été provoquée par l'employeur, a estimé, pour la première fois, la deuxième chambre social de la Cour de cassation dans un arrêt du 6 mars 2008.

L'indemnité revêt alors un caractère indemnitaire qui l'exclut par conséquent de l'assiette des cotisations.

Toutefois, la Cour ne précise pas le régime social applicable aux sommes ainsi versées par l'employeur. Elles devraient, semble-t-il, suivre le régime des indemnités de licenciement (hors plan de sauvegarde de l'emploi), puisqu'il est établi que l'employeur est à l'origine de la rupture du contrat de travail et que les sommes réparent le préjudice né de la perte d'emploi.

Elles devraient à ce titre être exonérées de cotisations et contributions sous réserve des limites fixées par la loi (CSS, art L242-1 et L136-2)

- Cass. civ. 2, 6 mars 2008, n° 07-40.591 FP-B

Entreprises et salariés de plus en plus sensibles aux enjeux des retraites

54,5% des entreprises ont déjà ouvert le dossier des retraites avec les partenaires sociaux et 20% de plus envisagent de le faire. Le Perco progresse toujours, mais l'article 83 reste très séduisant, indique la sixième enquête annuelle du **Club de l'épargne salariale**, publiée le 2 juin. Les politiques retraite s'intègrent, désormais, dans une logique de fidélisation des salariés, pour 22% des entreprises, et un peu plus de 30% d'entre elles y voient un des composants de leur politique de rémunération globale.

Les Cahiers de la CNAV

La branche retraite vient de mettre en ligne une nouvelle publication "Les Cahiers de la CNAV". Destinée en priorité aux chercheurs, chargés d'études et institutionnels, elle présente, dans leur intégralité, les études, recherches et analyses sur des questions économiques, statistiques et

sociologiques, ou encore des analyses de fond sur la législation, réalisées ou commanditées par les équipes de la Caisse. Le numéro 1 de mai 2008 qui a pour thème "les motivations de départ à la retraite", nous propose les résultats d'une enquête menée par la CNAV en juillet 2007.

Notons également la sortie du numéro 3 de la lettre Cadr'@ge consacré à l'apport du minimum contributif : entre redistribution et contributivité (voir également l'étude de la DREES ci-dessous).

- *Les Cahiers de la CNAV n° 1 - mai 2008 - 56 pages*

http://www.cnav.fr/5etude/f_cahier_cnav.htm

- *Numéro 3 de la lettre Cadr'@ge - juin 2008 :*

<http://www.cnav.fr/5etude/documentation/cadrage/cadrage.htm>

Retraite et durée de cotisation

Le président du COR, Raphaël Hadas-Lebel, estime que l'allongement de la durée de cotisation « ne suffit pas, à lui seul, à assurer l'équilibre du régime des retraites », dans une interview publiée dans le Monde (23-5). Le passage à 41 ans en 2012 et 41,5 ans en 2020 traduit « le principe selon lequel les gains d'espérance de vie qui lui feront atteindre 83 ans en 2012 doivent être équitablement répartis entre l'allongement de la durée de cotisation et celui de la durée de la retraite ». Mais cet allongement « ne permettra d'assurer le maintien du niveau des pensions que si les personnes sont en capacité de prolonger leur activité », ce qui implique « des progrès substantiels » de l'emploi des seniors.

Selon les projections du COR, le système de retraite « devrait pouvoir être équilibré en 2020, dans un contexte de plein emploi (chômage à 4,5%) et de production suffisante (+1,8% par an) à condition que l'allongement de la durée de cotisation soit complété par des transferts financiers vers la Cnav, notamment en provenance de l'Unédic ». « Si les perspectives se révélaient moins favorables, il faudrait examiner d'autres transferts de recettes, d'autres solutions ».

Source : liaisons sociales quotidien

Fonds de réserve des retraites (FRR)

L'alimentation du FRR est « une question sensible », a reconnu, le 21 mai, Raoul BRIET, président du conseil de surveillance, devant la commission des finances de l'Assemblée, alors que les syndicats craignent que le gouvernement veuille puiser dans ses réserves. « Il peut y avoir de temps à autre des tentations de privilégier le court terme par rapport au long terme en matière d'utilisation des ressources publiques », « mais aucune remise en cause ne semble envisagée s'agissant de l'horizon de ses réserves ou de l'utilisation de ses ressources annuelles ».

Les syndicats avaient écrit au président de la République en janvier pour défendre l'institution. Ils craignent en effet que le gouvernement veuille le supprimer, ou du moins puiser dans ses réserves, alors que le déficit de l'assurance vieillesse se creuse. Selon ses propres calculs, le FRR devrait atteindre 100 millions d'E d'actifs sous gestion en 2020.

Jurisprudence : date d'appréciation des dispositions légales applicables à la mise à la retraite

Quelle loi applicable à une mise à la retraite notifiée avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 mais prenant effet après cette date, soit à l'issue du préavis ?

Dans cet arrêt, la Cour de cassation a précisé que, pour mesurer la légalité d'une mise à la retraite, deux moments doivent être distingués.

Ayant atteint l'âge de 60 ans, un salarié a été mis à la retraite par lettre du 16 juin 2003, mais il n'a quitté l'entreprise qu'au terme de son préavis, le 30 septembre suivant. Dans l'intervalle, la réforme du régime des retraites a porté l'âge de mise à la retraite de 60 à 65 ans.

Estimant que la rupture de son contrat n'était pas conforme à la loi de 2003, l'intéressé a saisi la juridiction prud'homale pour réclamer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. A noter que l'enjeu pouvant être encore plus important, la Cour de cassation considérant, depuis un revirement de jurisprudence en 2006, qu'une mise à la retraite prématurée constitue un licenciement nul.

La demande du salarié a été rejetée.

La Cour de cassation a précisé que si c'est à la date d'expiration du contrat de travail, donc du préavis, qu'il convient d'apprécier si les conditions de la mise à la retraite prévues par la loi sont réunies, ce sont les dispositions légales en vigueur à la date de la notification de la mesure qui fixent ces conditions.

En l'occurrence, l'employeur ayant notifié au salarié sa mise à la retraite par lettre du 16 juin 2003, la loi du 21 août n'était pas applicable, et la mise à la retraite devait être appréciée selon le droit antérieur.

Le salarié étant âgé de 60 ans lors de l'expiration de son contrat et bénéficiant d'une pension à taux plein, la mise à la retraite était régulière.

- **Cass. soc., 14 mai 2008, n°06.43564 FS-PB**

Pénibilité au travail

Xavier Bertrand envisage d'instaurer en cas d'échec des négociations syndicats-patronat sur la pénibilité au travail une cotisation des entreprises en fonction de la "valeur ajoutée" de chaque branche. "La question du financement a certainement été une question très présente dans le non-aboutissement de ces discussions. Si nous intervenons, et nous interviendrons s'il n'y a pas d'accord, il n'est pas question qu'il n'y ait pas de cotisation des entreprises concernées", a déclaré le ministre du Travail, le 29 mai devant l'Ajjs.

Source : liaisons sociales quotidien

Vers un équilibre des comptes du régime général ?

François Fillon avait fixé le 25 septembre dernier le cap ambitieux de la deuxième étape de la réforme des retraites : équilibrer les comptes du régime général en 2012. L'objectif ne sera probablement pas tenu, les mesures présentées par Xavier Bertrand le 28 avril dans le cadre du « rendez-vous 2008 sur les retraites » permettant tout au plus de stabiliser le déficit annuel autour de 5 milliards d'euros à la fin de la législature, rapportent Les Échos (14-05).

Les Échos rappellent ainsi que le passage de 40 à 41 ans de cotisation a déjà été pris en compte et que "certaines mesures risquent même d'aggraver le déficit ». C'est le cas de "l'augmentation de 3 % à 5 % du taux de la surcote par année supplémentaire travaillée au-delà de la durée requise, mais aussi et surtout de la libéralisation du cumul d'un emploi et d'une retraite". L'augmentation de 25 % du minimum vieillesse représentera un coût supplémentaire de 1,1 milliard à 1,2 milliard d'euros d'ici à 2012 et le passage de 54 % à 60 % du taux de la pension de réversion représente 800 millions d'euros.

La stabilisation du déficit se ferait grâce à des transferts de l'Unedic et de la branche famille. Le financement à 100 % des avantages familiaux de retraite par la CNAF (au lieu de 60 % aujourd'hui), générerait un gain de 2 milliards d'euros pour l'assurance vieillesse.

Le gouvernement devra lever le voile sur les perspectives financières de sa réforme au plus tard lors de la présentation du budget 2009 de la Sécurité sociale. Mais seule une refonte générale de nos régimes de retraite permettrait aujourd'hui de dépasser les exercices habituels de rafistolage et de colmatage des déficits courants menés depuis 1993.

Source : les Echos

Chiffres de la population active

La France devrait compter 70 millions d'habitants en 2050, soit 9,3 millions de plus qu'en 2005, et près d'un habitant sur trois devrait avoir plus de 60 ans, contre un sur cinq en 2005, selon une étude de l'Insee sur les projections de la population et d'actifs. Le nombre d'actifs réduirait progressivement jusqu'en 2015 pour se stabiliser entre 2015 à 2050 à 28,3 millions de personnes. Le vieillissement de la population, combiné à une stabilisation de la population active, ferait qu'en 2050, il ne devrait plus y avoir que 1,4 actif pour un inactif de plus de 60 ans, contre 2,2 en 2005. Néanmoins, l'étude note une légère hausse d'activité chez les seniors due, en partie, à la réforme des retraites de 1993 et 2003. En effet, la loi prévoit des modalités de calcul des pensions de retraite de plus en plus strictes pour les générations les plus jeunes. Du coup, les seniors actifs pourraient davantage reculer leur départ en retraite. L'Insee estime ainsi qu'à l'horizon 2050, le taux d'activité des hommes de 60-64 ans serait supérieur de 23 points (21 points pour les femmes) à ce qu'il aurait été en l'absence des réformes. Chez les 40-54 ans, le taux d'activité gagnerait 5 points d'ici 2020. En revanche, l'activité des 25-39 ans se stabiliserait à un niveau proche de celui observé actuellement.

Source : liaisons sociales quotidien

Près d'un quart des salariés déclarent travailler « sous tension ».

Les femmes, les ouvriers et les employés sont davantage en situation de *job strain* ou de tension au travail, une situation à risque pour la santé où les marges de manœuvre individuelles ne permettent pas aux salariés de faire face aux exigences qu'ils ressentent dans leur travail, souligne une étude de la DARES. Cette étude a été réalisée dans le cadre de l'enquête SUMER de 2003 sur les risques professionnels grâce à l'utilisation du questionnaire de Karasek. Quelles conséquences ? Seulement 9% des salariés exposés au *job strain* se disent « tout à fait satisfaits ». Un peu plus de 39% de ces mêmes salariés considèrent que leur travail est « très fatiguant ». En outre, près de 43% des salariés « tendus » jugent leur travail mauvais pour leur santé. Ces salariés sont également nettement plus nombreux (22%) que les actifs (12%) à se juger en mauvaise santé.

-Dares, Première synthèse n°22.1, mai 2008

Prise de conscience chez les salariés

Du côté des salariés, la prise de conscience de la dégradation à venir des retraites par répartition se confirme. 80 % projettent aujourd'hui cette dégradation, contre 65 % en 2005. Ils estiment qu'ils percevront 61,86 % de leur dernier salaire, tout en estimant leurs besoins à 84,4 %.

Et ils évaluent, en moyenne, à 61,8 ans leur âge de départ à la retraite, près de deux ans au-delà de l'âge légal. Plus de la moitié d'entre eux ont épargné en 2007 dans un dispositif d'entreprise, dont 52 % grâce à la participation.

Entreprise & Carrières du 03 au 09/06/2008

Seniors en entreprise

Il y a 6 mois, BMW a lancé un programme de promotion des seniors dans une de ses usines allemandes, en l'occurrence à Dingolfing. L'objectif : voir si les 37% de plus de 50 ans qui composeront toutes ses équipes en 2017 (pour 14% actuellement) est pénalisant ou pas pour la production. Et bien bonne nouvelle : le constructeur annonce être tout à fait satisfait, et cite notamment « un travail de qualité » fourni par cette usine dont la moyenne d'âge est maintenant de... 47 ans.

Autre exemple, en Finlande cette fois, la société Abloy, leader mondial en serrurerie, a mis en place depuis 2001 un programme pour gérer la pyramide des âges, le bien-être des seniors et faciliter les échanges de savoir-faire entre les salariés.

Source : *Challenges, eeuroopenews.com (Planet Labor)*

LES PROPOSITIONS DE LA MISSION PARLEMENTAIRE « POISSON » SUR LA PENIBILITE AU TRAVAIL

Jean-Frédéric Poisson, député UMP et président-rapporteur de la mission d'information sur la pénibilité au travail, a présenté les conclusions de ses travaux, le 27 mai, devant la commission des Affaires sociales de l'Assemblée.

Cette mission a été mise en place par les députés en novembre dernier pour établir un état des lieux et formuler des propositions sur le sujet.

Parallèlement, la négociation des partenaires sociaux sur la pénibilité est toujours dans l'impasse. A ce titre, les propositions de ce rapport sont une invitation à continuer le travail de négociation engagé par les partenaires sociaux « peut être non plus sur les principes du traitement de la pénibilité, mais éventuellement sur les modalités de mise en place des systèmes de traitement et de prise en charge ».

Dans son rapport, Jean-Frédéric Poisson, définit la pénibilité au travail comme "le résultat de **sollicitations physiques et psychiques** qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaines et laissent à ce titre, des traces durables, identifiables et irréversibles **sur la santé et l'espérance de vie** d'un travailleur".

Cette définition doit servir à cerner le champ d'application des mesures de prévention et à définir le champ d'application d'éventuelles mesures de compensation ou de réparation.

Cette définition présente quelques caractères :

- elle est évolutive
- elle est liée à l'organisation des activités productives : il doit revenir aux partenaires sociaux dans les branches professionnelles de déterminer si leur secteur d'activité est concerné par la pénibilité ainsi définie.
- Elle s'appuie sur l'existence de « sollicitations physiques ou psychiques ». Le « ou » employé est inclusif : la pénibilité peut résulter du cumul des deux types de sollicitations ou de l'un des deux types.
- Le rapporteur considère qu'aussi bien la santé du travailleur que son espérance de vie doivent être altérées pour que soit identifiée l'existence d'une pénibilité.

Le rapport fait d'une part des propositions concernant la prévention de la pénibilité et d'autre part des propositions concernant la compensation de la pénibilité.

A. Les propositions concernant le volet « prévention de la pénibilité »

1. Organiser une campagne nationale de prévention ciblée, pragmatique et participative

2. Renforcer la formation de l'encadrement aux questions liées à la pénibilité et aux conditions de travail, tant sur le plan matériel au regard de l'ergonomie que sur le plan psychologique, afin notamment de minimiser le stress

3. Renforcer la présence et le rôle des CHSCT en la matière

- Les CHSCT devraient pouvoir bénéficier d'un budget spécifique permettant de réaliser des expertises, de recourir à des ergonomes du travail et d'être assistés par des psychologues. Le rapport préconise de renforcer la pluridisciplinarité au sein des CHSCT.

- Dans la perspective d'un renforcement du rôle et des prérogatives des CHSCT, le rapport propose d'aller vers une éléction puis un statut spécifique de ces salariés et une formation obligatoire aux thématiques liées à la santé et à la pénibilité au travail.

- Afin de valoriser ces différentes missions, le rapport encourage à ce que les mécanismes de validation des acquis de l'expérience puissent prendre en compte les responsabilités et les compétences acquises dans leur exercice.

- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, le rapport précise que les compétences nouvelles seraient automatiquement attribuées aux délégués du personnel.

- Enfin, « les entreprises qui ne feraient pas le nécessaire en matière de prévention, notamment pour la mise en place des CHSCT, ou qui ne répercuteraient pas dans leur organisation les mesures de prévention identifiées chez elles comme nécessaires, doivent faire l'objet de sanctions financières ».

4. Inciter à l'aménagement et l'adaptation des postes de travail en vue de réduire la pénibilité au travail par une défiscalisation totale des dépenses engagées à cette fin

En particulier, les dépenses d'expertise en ergonomie devraient pouvoir être incluses.

5. Réformer et simplifier le document unique de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Les inspecteurs du travail pourraient être sollicités pour fournir une aide pratique à la réalisation de ce document et à sa "vie" dans l'entreprise.

6. Elargir la GPEC à la prévention de la pénibilité, afin d'accompagner l'évolution des parcours professionnels des salariés concernés

Avant l'âge de 45 ans, les salariés devraient pouvoir exprimer des vœux d'évolution professionnelle. La GPEC pourrait planifier le reclassement des salariés usés et la formation qui l'accompagne. Des

négociations de branches pourraient définir les modalités de mise en place de ces aménagements de carrière.

7. Renforcer le rôle des intervenants locaux et réseaux d'expertise extérieurs aux entreprises en doublant le budget annuel du réseau ANACT-ARACT

8. Réformer la médecine du travail, notamment en vue d'une meilleure articulation entre celle-ci, le CHSCT et l'employeur

La mission préconise que les conclusions du rapport des Inspections générales des affaires sociales et Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche d'octobre 2007 soient suivies.

B. les propositions concernant le volet « compensation de la pénibilité »

9. Etudier la mise en place d'un *curriculum laboris*

Ce relevé, suivant chaque salarié tout au long de sa carrière, permettrait de connaître précisément, en fin de carrière, les diverses expositions à la pénibilité subies par un travailleur, soit au moment de la mise en œuvre d'un dispositif de réparation de la pénibilité, soit après l'âge de 45 ans pour la gestion des secondes carrières. Ce relevé pourrait consister, soit en un document unique tenu par l'employeur, soit en une fiche d'entreprise tenue par le médecin du travail.

Si la mission considère que l'idée est bonne, elle estime néanmoins que sa mise en place est « difficilement réalisable en pratique ». En effet, le *curriculum laboris* exige un très long délai pour s'appliquer à l'ensemble des salariés en activité. En outre, il conviendrait de régler cinq difficultés :

- la prise en compte des emplois occupés à l'étranger
- la procédure de rectification a posteriori (dans quel délai ?) et de règlement des litiges portant sur les informations contenues dans le document ou ses lacunes
- la détermination du rôle des régimes d'assurance vieillesse par rapport aux employeurs dans l'exploitation des données
- le risque que le *curriculum laboris* soit un frein à l'embauche de salariés ayant été exposés longuement à des facteurs de pénibilité
- le fait qu'il s'agit d'un dispositif dont les effets sont attendus au terme de plusieurs années, donc dans un temps où le monde du travail et celui de la santé publique auront évolué d'une manière qu'il est rigoureusement impossible de prévoir ou d'imaginer.

Mais la difficulté du système peut également venir du salarié lui-même qui peut s'opposer à ce qu'il pourrait considérer comme une intrusion dans sa vie personnelle.

C'est pourquoi, compte tenu des nombreux opérationnels à régler, la mission estime qu'il doit faire l'objet d'un travail spécifique devant aboutir à la définition d'un calendrier de mise en place.

10. Ouvrir la possibilité d'une réduction de temps de travail en fin de carrière ou d'un départ anticipé à la retraite

Deux dispositifs seraient ouverts :

A. Les travailleurs dont la carrière pénible aurait été reconnue se verraient ouvrir de plein droit une réduction de leur temps de travail jusqu'à la date de leur départ en retraite, avec le maintien de leur rémunération et de l'ensemble des clauses salariales de leur contrat (revalorisation, avancement, droit à congés...).

Cette réduction du temps de travail pourrait osciller, par exemple, entre un quart et un tiers de leur temps de travail contractuel. Cette clé de répartition devrait être étudiée par les partenaires sociaux qui devraient proposer au gouvernement les taux qui leur paraissent les mieux adaptés.

La charge induite par cette réduction du temps de travail serait supportée, par exemple :

- pour moitié par l'entreprise, qui continuerait ainsi de payer le salarié à hauteur de son salaire contractuel, moins la moitié de la réduction de salaire induite par la reconnaissance de la pénibilité.
- Pour moitié par les comptes publics, par le biais de laquelle la solidarité nationale jouerait son rôle à l'égard des salariés ayant eu une carrière pénible.

Cette clé de répartition par moitié devrait être étudiée par les partenaires sociaux qui devraient proposer au gouvernement les taux qui leur paraissent les mieux adaptés.

B. Pour les travailleurs usés, qui ne seront pas en mesure de poursuivre leur activité professionnelle mais qui ne seront pas éligibles aux dispositifs d'inaptitude au travail ou d'invalidité, la mission considère qu'une mesure de retraite anticipée, négociée par les partenaires sociaux dans les branches professionnelles, paraît être la mieux adaptée.

Il ne s'agirait pas d'une mesure de cessation anticipée car le lien contractuel de travail ne serait pas maintenu.

La mission encourage les partenaires sociaux à engager des discussions pour:

- définir précisément les branches professionnelles et en leur sein les métiers ou activités concernés par la réparation de la pénibilité
- définir, au sein de ces branches, les conditions de déroulement de carrière ouvrant droit aux dispositifs
- faire examiner les personnes ainsi potentiellement éligibles par une commission médicale idoine, dès que les circonstances de carrière sont réunies, afin que cette commission prononce leur admission à un des dispositifs si elle constate une altération irréversible de la santé du travailleur du fait de cette pénibilité.

Face aux dossiers qui lui seraient transmis, celle-ci aurait donc à choisir entre trois options :

- le rejet de la demande de compensation du fait que les critères d'éligibilité et d'atteinte à la santé ne sont pas réunis
- le prononcé d'une mesure d'aménagement de fin de carrière avec compensation salariale
- le prononcé d'une mesure de retraite anticipée si la précédente option ne peut pas être mise en œuvre compte tenu de l'état de santé du travailleur.

La mission précise que dans l'hypothèse où les partenaires sociaux n'aboutiraient pas, il conviendrait que le législateur reprenne directement en charge ces différentes définitions.

[Quid du cout de cette mesure ?](#)

En s'appuyant sur les données de l'enquête épidémiologique **SUMER 2003**, la mission évalue le coût global possible d'une telle mesure **entre 1,5 milliard d'euros et 6 milliards d'euros dont la moitié serait pris en charge par les comptes publics.**

Néanmoins, la mission rappelle que si la mesure proposée se traduit par une dépense publique substantielle directe, elle est cependant de nature à induire un effet vertueux sur les comptes publics. En effet, contrairement à une mesure de retraite anticipée ou à ce qui se pratique actuellement et qui consiste à mettre les salariés usés par la pénibilité en arrêt maladie, en invalidité, au chômage et à faire supporter par la branche des AT-MP les préjudices causés par la pénibilité, la mesure d'aménagement du temps de travail en fin de carrière qui leur est proposée permettrait de maintenir les seniors dans l'emploi actif, ce qui maintiendrait les versements de cotisations pour la branche vieillesse, éviterait des dépenses d'indemnisations pour les Assedics et serait de nature à réduire les dépenses AT-MP, et donc les cotisations dues par les entreprises, ainsi que les dépenses de solidarité engagées en cas de mise en invalidité ou au chômage.

Tiphaine Garat

Marché du travail et emploi des seniors en Suède

Résumé d'un article de Vincent TOUSE – département des études de l'observatoire français des conjonctures économiques – revue de l'OFCE - Avril 2008 p. 105 et s.

Le modèle suédois est souvent cité en exemple lorsqu'on évoque la question de l'emploi des seniors. Avec son taux d'emploi de 70 %, il est loin devant la moyenne européenne (55%) et encore plus loin devant le taux français, inférieur à 40 %.

Dans cet article, l'auteur analyse d'une manière détaillée plusieurs paramètres qui peuvent expliquer ce taux : l'évolution du taux d'emploi global en Suède, l'importance de la situation conjoncturelle, les réformes qui sont intervenues au niveau des institutions de retraite et enfin les particularités structurelles du marché du travail suédois qui encouragent le maintien au travail des seniors.

1. L'évolution du taux d'emploi global depuis 1980

Le taux d'emploi global (population âgée de plus de 25 ans au travail) en Suède est de longue date l'un des plus élevés d'Europe : 15 à 20 points de plus en moyenne, avec un tassement fort lors de la récession entre 91 et 93. Depuis 1997 on observe une remontée jusqu'à 82 % pour les 55-59 ans et 61% pour les 60-64 ans.

2. L'influence du contexte conjoncturel

L'économie suédoise a traversé depuis 1980 plusieurs épisodes cycliques allant de la récession (1990 – 1993) à de fortes reprises (1994 – 2002). Aujourd'hui on est dans une phase de croissance molle ce qui a valu la chute du gouvernement Persson en place depuis 12 ans. L'incidence de la conjoncture sur le chômage des seniors n'a pas été fondamentalement différente des autres classes d'âge, sauf pour les 60-65 ans qui sont légèrement plus touchés. Lors des périodes de remontée du chômage les seniors ont été touchés avec retard. Il faut dire que ces derniers sont protégés par la règle du licenciement (« dernier entré premier sorti ») qui privilégie les travailleurs les plus anciens présents dans l'entreprise.

3. La mise en œuvre de politiques économiques régulatrices

L'Etat suédois a utilisé d'importants stabilisateurs automatiques et a fait des choix politiques pour soutenir la demande lors des ralentissements de croissance - d'abord la réduction de l'endettement public avec un retour à l'équilibre budgétaire en 1987 puis un fort déficit (12 % du PIB) pour soutenir l'activité lors de la récession. Ont été pratiqués également des dévaluations compétitives, des baisses d'impôt (passage du taux marginal de 80 à 60 %) des incitations à l'embauche et un renforcement de l'employabilité. Pour les plus de 57 restés au chômage 2 ans existe « une aide à l'embauche spéciale associée à la mesure garantie d'activité ». Les employeurs peuvent ainsi recevoir une réduction du coût du salaire de 75 % pour deux ans avec un plafond de subvention qui représente 50 % du salaire moyen. Environ 10 300 seniors sur 30800 au chômage bénéficiaient de cette mesure en 2005. Ils sont 6450 début 2007.

4. D'importantes réformes ont visé à encourager une durée d'activité plus longue et à plein temps

Les générations nées à partir de 1954 sont soumises à un nouveau régime public de retraite. Il propose des incitations financières pour les départs en retraite plus tardifs. Le nouveau système propose un principe de contribution définie à la place d'un principe de pension définie et crée une pension de base financée par capitalisation. Le niveau de retraite dépend en fait de plusieurs paramètres : une croissance au moins égale à 1.6 %, l'évolution du ratio de dépendance (actif –retraité), la durée de cotisation, l'espérance de vie et le montant cotisé. Par ailleurs, un employeur est contraint de garder le salarié au moins jusqu'à 67 ans. Il n'existe pas de rupture pour mise à la retraite avant.

Ce régime de base est complété par des pensions contractuelles qui rendent possibles le départ avant 65 ans. Donc une liquidation partielle est possible à partir de 59 ans. On a mis fin à un dispositif implicite de préretraite via la pension d'invalidité qui profitait jusqu'en 1991 à 33 % des 60-64 ans. Il a été remplacé par une allocation maladie ou une allocation compensatrice d'activité révisable annuellement et limitée dans le temps.

On a également supprimé un dispositif généreux de retraite à temps partiel qui permettait de travailler à mi-temps en gardant 83.5 % de son salaire. Ceci a provoqué un repli de 20 points chez les hommes du pourcentage de personnes à temps partiel.

5. Les spécificités structurelles favorisant la prolongation de carrières

Les pratiques salariales en Suède sont assez égalitaires : à travail égal, salaire égal. Elles sont peu propices au salaire à l'ancienneté. Les principales données disponibles révèlent une faible progression des salaires après 45 ans ainsi qu'une stagnation voire une baisse pour certaines catégories de travailleurs. Cette propriété est en mesure de faciliter le maintien dans l'emploi de nombreux travailleurs seniors car le salaire des « cols blancs » seniors n'est pas plus onéreux que celui des 35 – 39 ans, sauf dans l'administration publique.

Par ailleurs la formation continue est particulièrement élevée après 55 ans pour ouvrir des voies vers des catégories d'emploi moins difficiles sur le plan physique ou plus adaptées aux travailleurs vieillissants (61 % des personnes après 55 ans sont concernées au lieu de 29 % en moyenne pour l'Europe).

L'Etat a cherché à réduire la pénibilité de l'emploi en encourageant les entreprises à investir dans l'environnement de travail. 56 % des plus de 45 ans bénéficient d'une telle mesure.

Enfin, le temps partiel doit être accepté par l'employeur si le salarié le demande, ce qui permet de contribuer à un passage progressif à la retraite.

Conclusion :

On peut remarquer que les réformes des retraites entamées en 1990 ont déjà eu un effet visible et que la conjoncture, les politiques économiques et les spécificités du marché du travail ont probablement eu une influence majeure.

Francis Meyer

Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer

Directeur de la publication : Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.