

Impact des nouvelles réglementations sur les salariés en fin de carrière


Tiphaine Garat


Francis Meyer


Institut du Travail - Université de Strasbourg



■ www.dialogue-social.fr

- 
- Malgré les réformes,
 - Le taux d'emploi des 55-64 ans est toujours particulièrement faible en France : 41.1% en 2008.
 - L'âge moyen de sortie du travail stagne autour de 58 ans.
 - L'âge est le 1^{er} facteur de discrimination dans l'emploi (Observatoire des discriminations, 2006)

- 
- Les mesures gouvernementales destinées à remédier à cette situation sont pour le moment très décalées par rapport à la réalité des chiffres : seul un tiers des personnes sont encore en activité à l'âge légal de la retraite alors qu'on médiatise la réforme permettant de rester jusqu'à 70 ans au travail
 - Par ailleurs le chiffre quasi mythique du taux d'emploi des 55 – 64 n'a pas une grande pertinence : il mélange deux catégories non homogènes

- 
- Les mesures sont dictées par des impératifs financiers qui visent à contenir les déficits
 - Les modifications sont tellement nombreuses et fréquentes que les salariés et les employeurs n'ont plus aucune lisibilité des mesures adoptées


Les taux de remplacement en 2020 et 2050


Année de départ	2003	2020	2050
Taux de remplacement	83,6%	75,6%	64,4%
Salaire net mensuel de 2000 euros	1 672	1 512	1 288
Salaire net mensuel de 4000 euros	3 344	3 024	2 576


Pour les non cadres


Année de départ	2003	2020	2050
Taux de remplacement	64,1%	55,5%	42,7%
Salaire net mensuel de 2000 euros	1 282	1 110	854
Salaire net mensuel de 4000 euros	2 564	2 220	1 708

Pour les cadres

- 
- Les réformes s'enchaînent avec un manque de recul sur leur impact même si le travail du COR est tout à fait déterminant
 - Les dispositions votées sont parfois abrogées avant même de rentrer en vigueur

- 
- Le résultat lui est très lisible : devant la valse des dispositions, c'est le sauve-qui-peut général : les salariés font valoir leurs droits le plus vite possible pour éviter les mauvaises surprises et les employeurs se dépêchent d'utiliser les rares dispositifs de mise à l'écart encore disponibles


- 
- Pour le moment, les sorties du travail prennent des formes très diverses selon les pays (invalidité, chômage, préretraite, départs négociés) ce qui rend les comparaisons statistiques entre pays très aléatoires : chaque pays à ses recettes pour faire baisser les chiffres du chômage
 - L'âge médian en Europe de sortie du travail est en effet de 59,4 ans (Eurostat)

- 
- Entre 55 et 59 ans, il y a :
 - 8 % de personnes en invalidité en France,
 - 10 % en Allemagne,
 - 15 % en GB
 - 22 % en Suède

(Enquête Share 2004)

- Les études montrent que les motifs d'inactivité des femmes semblent moins liés à des problèmes de santé que ceux des hommes

(Sous réserve de l'étude de L. Vogel – Le Travail des femmes en Europe)

- 
- Pour le moment les échappatoires à une impossibilité de rester jusqu'au bout se trouvent du côté des assurances sociales
 - Invalidité
 - Inaptitude
 - Allocations handicapés
 - Rentes AT-MP
 - Chômage avec dispense de recherche d'emploi

1. Les mesures « retraites »

3 mesures:


- Hausse de la durée d'assurance
- Reconduction du dispositif de retraite anticipée mais resserrement vigoureux
- Hausse des cotisations vieillesse

A. Allongement de la durée d'assurance

- De 160 trimestres en 2008, elle sera portée à :
 - 161 trimestres pour les assurés nés en 1949
 - 162 trimestres pour les assurés nés en 1950
 - 163 trimestres pour les assurés nés en 1951
 - 164 trimestres pour les assurés nés en 1952

B. Reconduction du dispositif « carrières longues », mais...

- Avec un allongement brutal dès 2009 de la durée de cotisation requise pour les assurés
- Par exemple, si vous êtes né en 1952, pour partir en 2008 à 56 ans, il faut 168 trimestres mais en 2009 il en faudra 172 pour partir à 57 ans!

- 
- Par ailleurs - durcissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue :
 - Limitation de la validation de période pour les trimestres manquants
 - Suppression de la possibilité de rachats de trimestres



Une riposte au « dévoiement » de la retraite anticipée des carrières longues?

- 400 000 bénéficiaires depuis le 1^{er} janvier 2004 (cout : 2,3 milliards d'€ en 2008)
- D'où lutte contre les « effets d'aubaine »

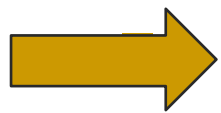
C. Hausse des cotisations vieillesse

- Augmentation prévue des cotisations d'assurance vieillesse d'un point en trois ans
- « Transfert » de cotisation chômage vers la branche vieillesse?

2. La marginalisation des dispositifs de rupture fondés sur l'âge

- Le recentrage des dispositifs de préretraite privés et publics
- Le recadrage du dispositif de mise à la retraite

A. Le recentrage des dispositifs de préretraite publique et privée (d'entreprise ou « maison »)



LFSS 2008

- A. fort encadrement des dispositifs de préretraite publics
- B. Une contribution *Fillon* à 50% pour les « préretraites maison »
- B. Une CSG au taux de droit commun
- C. Une obligation de déclaration de départ des seniors

L'exception des « préretraites- maisons »

- Une contribution patronale sur les avantages de préretraite d'entreprise à 50% à compter du 11 octobre 2007.
- Des comptes à régulariser au plus tard pour le 31 mars 2008
- Taux suffisamment dissuasif?

L'exception des « préretraites- maisons »

- Malgré son coût, la mise en place d'un dispositif de préretraite « maison » reste une réponse fréquente et très consensuelle pour répondre au problème d'ajustement des effectifs
- Il n'existe pas de comptage statistique de ces dispositifs puisqu'ils ne reposent sur aucun financement public

Assujettissement à la CSG des allocations de préretraite

- Pour les allocations perçues par les salariés dont la préretraite a pris effet à compter du 11 octobre 2007
 - Le taux de la CSG est aligné sur celui applicable aux revenus d'activité, soit 7,5%
 - Le taux de la CRDS est de 0,5%
 - Les exonérations totales ou partielles sont supprimées

Obligation de notification

Le recueil d'informations statistiques

L'employeur doit déclarer avant le 31 janvier 2009 :

- Le nombre de salariés partis en préretraite, leur âge et le montant de l'avantage qui leur est alloué
- Le nombre de mises à la retraite d'office
- Le nombre de salariés âgés de soixante ans et plus licenciés

Sanction : amende égale à 600 X taux horaire du SMIC

 *Dissuasif?*

Obligation de notification

Le recueil d'informations statistiques

Deux objectifs :

- Permettre aux Urssaf de calculer l'assiette des deux contributions sur les avantages de préretraite et les indemnités de mise à la retraite
- Mesurer un éventuel effet pervers de la loi : un accroissement probable des licenciements de seniors dans le but de réduire les couts de sortie

B. Le recadrage du dispositif de mise à la retraite d'office

- A. La fin des exceptions de mise à la retraite d'office anticipée (avant 65 ans)
- B. Nouvelle contribution sur les indemnités de mise à la retraite

La fin de la mise à la retraite d'office anticipée

- La fin des accords dérogatoires à l'âge de la mise à la retraite
 - Les accords existant doivent cesser de produire leur effets au 31.12.2009

Nouvelle contribution sur les indemnités de mise à la retraite

- Le taux est de 25% sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008
- Puis de 50% à compter du 1^{er} janvier 2009

- 
- **Présentation des nouvelles mesures prévues par le Projet de Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour 2009**

De nouvelles mesures visent à inciter les salariés à prolonger leur activité

- La surcote rendue plus attractive
- La suppression des « clauses couperets » dans la fonction publique

De nouvelles mesures visent à inciter les entreprises à mieux intégrer les seniors dans leur politique de gestion des ressources humaines

- La mise en œuvre d'accords ou de plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, sous peine de pénalité
- La suppression de la mise à la retraite d'office jusqu'au 70 ans du salarié

De nouvelles mesures visent à favoriser le retour à l'emploi des salariés en fin de carrière

- La libéralisation du cumul emploi-retraite
- La suppression de la dispense de recherche d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2012 (loi de juillet 2008)

Une inconnue majeure : l'issue du dossier de la pénibilité

- Une négociation lancée en 2003, aujourd'hui dans l'impasse
- La pénibilité au travail : une notion au cœur de la réflexion sur l'allongement de la durée d'activité et de la suppression progressive des dispositifs de sortie anticipée.
- La crainte d'une nouvelle forme déguisée de préretraite

Conclusion

- Quel avenir pour les seniors dans le nouveau contexte économique ?
- Quelles nouvelles techniques de contournement ? L'exemple de la rupture conventionnelle
- Comment empêcher la dégradation des revenus de remplacement et éviter que les prochains « nouveaux pauvres » soient les retraités ?