



EDITORIAL

Premiers signes de changement d'attitude en matière de départ à la retraite

Au cours du premier trimestre 2009, 21000 personnes ont bénéficié d'une surcote de leur retraite. Cela représente 12,5 % des nouveaux retraités, ce qui est une proportion jamais atteinte auparavant (5% en 2005, 9,5 % en 2008). Ce « boom » de la surcote contredit toutes les enquêtes publiées jusqu'alors qui indiquaient que les salariés voulaient quitter leur entreprise au plus vite, serait-ce en amputant une partie de leurs droits.

Mais les attitudes semblent évoluer sous le poids de la réalité : les salariés perdent en moyenne 40 % de leur ancienne rémunération lors de leur départ en retraite, ce que ne peuvent se permettre ceux qui ont encore des enfants à charge ou des pensions alimentaires à payer. Par ailleurs ceux qui comptaient sur leur placement en bourse pour compenser la baisse de leur retraite doivent déchanter...

La surcote permet d'améliorer la pension de 5 % par an. Par ailleurs, si le salarié liquide ses droits à la retraite et retourne dans la même entreprise avec un CDD aux mêmes conditions financières, il touchera son salaire plein plus sa retraite, soit environ 160 % de son revenu antérieur (dispositif du cumul emploi-retraite).

Reste à vérifier si ce dispositif ne va pas provoquer un « effet d'aubaine » auprès des salariés les mieux payés et les moins touchés par les limitations d'aptitude, c'est-à-dire pour l'essentiel les cadres.

Tiphaine Garat
Francis Meyer



Sommaire

P.2-3 Les brèves

P.4-6 L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors est précisée (circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009)

P.7 Un exemple d'accord conclu dans le cadre de l'obligation de négocier en matière d'emploi des seniors (Accord-cadre du 3 juillet 2009 dans les entreprises sociales pour l'habitat)

P.8-10 Extraits du document "Santé et pénibilité en fin de vie active". Une comparaison européenne - Catherine Pollak - CEE - juin 2009

Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer

Les brèves

Les déterminants des âges de départ à la retraite : Une comparaison France/ Suède

Christine Le Clainche

L'étude menée ici vise à éclairer les principaux déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède. La référence à la Suède est pertinente dans la mesure où ce pays connaît un taux élevé d'emploi des séniors.

L'analyse est centrée plus spécifiquement sur les âges souhaités et attendus sachant qu'ils permettent de prendre plus particulièrement la mesure des déterminants non monétaires liés à la qualité de l'emploi. Une partie de la réflexion menée ici est fondée sur une enquête d'opinion conduite dans les deux pays en 2002 et complétée par des

éléments issus d'autres enquêtes. **Les résultats montrent que le revenu n'est pas un déterminant prépondérant de l'âge de départ souhaité en retraite et que l'état de santé est à cet égard un déterminant plus important en France qu'en Suède.**

Cette étude est approfondie par une analyse des termes du débat associés notamment à la question de la santé au travail, de la pénibilité du travail et des conditions de travail durant le cycle de vie. La pénibilité du travail n'a pas été en débat

concernant la réforme des retraites en Suède contrairement à la France. S'agissant des conditions de travail en France, si de nombreuses études existent sur la pénibilité physique et ses conséquences sur la santé des individus sur le long terme, des lacunes demeurent concernant le risque psycho-social, lequel est susceptible d'affecter toutes les catégories socio-professionnelles.

La comparaison avec la Suède ne doit toutefois pas laisser croire en l'existence d'un modèle idéal.

Premièrement, les économies des deux pays sont très différentes. La Suède est un petit pays, très ouvert et plus spécialisé.

Par ailleurs, le taux d'emploi élevé des seniors est également associé à des sorties en invalidité et des arrêts maladie plus importants.

Concernant les conditions de travail, la pénibilité et la santé des Suédois, on constate également que s'ils font état d'une plus grande latitude décisionnelle au travail, ils mentionnent également selon certaines enquêtes, une pression au travail plus importante et des horaires décalés plus fréquents. Selon certaines études enfin, l'état de santé des Suédois n'est pas meilleur que celui des Français.

La lettre de l'IRES - N° 80 - Juillet 2009

Publication trimestrielle

Retraite des salariées-mères

Annoncée en plein mois d'août, l'intention de Xavier Darcos de réformer les avantages consentis aux mères en matière de retraite a vite suscité la polémique. Le ministre du Travail souhaite, en effet, faire figurer la modification de la majoration de durée d'assurance (MDA) dans le projet de loi de finance de la sécurité sociale (PLFSS), dont l'examen est prévu fin octobre.

Les salariées du privé ayant élevé des enfants, peuvent, en effet, bénéficier d'annuités supplémentaires, jusqu'à deux ans par enfant, dans le calcul de leur retraite. Or, cet avantage, qui **coûte environ 4 milliards d'euros à la Sécurité sociale**, est sur la sellette depuis un arrêt de la Cour de cassation du mois de février, selon lequel les pères peuvent également en bénéficier, dans un souci d'égalité et conformément à la Convention européenne des droits de l'homme.

Finalement, le ministre du Travail, Xavier Darcos, a déclaré dimanche 20/09, lors de l'émission "Grand rendez-vous Europe 1/Le Parisien/Aujourd'hui en France", **que le gouvernement allait sauvegarder le dispositif actuel pour la retraite des mères de famille salariées du secteur privé, tout en l'ouvrant à certains pères, sous conditions.**

Xavier Darcos a néanmoins ouvert la voie à un rééquilibrage en indiquant qu'à partir du 1er janvier, **la deuxième année pourrait aussi être accordée à l'homme "si le couple le souhaite".**

L'homme et la femme devraient pouvoir "répartir éventuellement différemment cette majoration d'assurance, à condition de surcroît qu'il soit bien démontré que c'est le papa qui a été obligé de s'interrompre pour élever l'enfant" dans une période de "quatre ans suivant la naissance".

Cette mesure sera accessible aux couples pacés, a-t-il dit, ainsi qu'aux "couples qui adoptent".

Il a cependant prévenu qu'il fallait que le couple "s'entende". "En tous les cas, dans le silence (...), c'est toujours la mère qui bénéficiera de ce dispositif", a-t-il précisé.



L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors est précisée

Circulaire DGEFP/DGT/DSS n°2009-31 du 9 juillet 2009

Une circulaire inter-ministérielle, datée du 9 juillet (DGEFP/DGT/DSS n°2009-31), apporte des précisions sur les accords et les plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, dans les branches et les entreprises.

Rappelons, en effet que l'article L138-24 du code de la sécurité sociale pose le principe d'une pénalité de 1% des rémunérations ou gains versés aux salariés (applicable à compter du 1^{er} janvier 2010) pour les entreprises ou groupes d'au moins 50 salariés sans accord ou plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Néanmoins, selon la circulaire, « **à titre de tolérance [...], il sera demandé aux Urssaf, lors des contrôles, de ne tenir compte de la pénalité qu'à l'issue d'un délai de trois mois suivant le 1er janvier à compter duquel l'entreprise en est devenue redevable** ».

❖ La première partie réalise une présentation générale de la mesure.

Après avoir fait une description et illustré les modalités de décompte des effectifs des entreprises pour déterminer le champ d'application de la mesure, ce texte décrit et illustre le contenu des accords ou des plans d'action.

Un accord, qu'il soit de branche, de groupe ou d'entreprise, ainsi que le plan d'action, qu'il soit de groupe ou d'entreprise, doivent nécessairement comporter :

1. Un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.
2. Des dispositions relevant d'au moins trois des six domaines d'actions obligatoires listés par le décret du 20 mai 2009 :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

À chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action est associé un objectif chiffré, mesuré au moyen d'un indicateur.

Par exemple, si une entreprise retient le domaine « anticipation de l'évolution des carrières professionnelles », et que dans ce domaine, elle définit comme une disposition favorable le développement des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, elle pourrait retenir l'objectif chiffré suivant : « augmenter de 20% le nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus », dont l'indicateur de suivi serait « pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels annuels des salariés âgés de 45 ans et plus ».

Il est important que l'intitulé des domaines d'action listés ci-dessus apparaisse à l'identique dans l'accord ou le plan d'action.

L'entreprise peut retenir au sein de ces domaines d'action une ou plusieurs dispositions favorables. En outre, les objectifs chiffrés peuvent concerner d'autres tranches d'âge que celles retenues pour l'objectif global, voire ne pas cibler précisément une tranche d'âge. Cependant, la disposition doit être cohérente avec la poursuite de l'objectif global.

Par ailleurs, après avoir fixé les dispositions favorables sur au moins trois des domaines d'action, l'entreprise peut aborder d'autres domaines. Les dispositions concernant ces derniers ne sont alors pas soumises à l'obligation de fixer un objectif chiffré.

3. Des modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré

L'accord d'entreprise ou de groupe détermine librement ses modalités de suivi, mais le plan d'action prévoit les modalités d'une communication annuelle des indicateurs associés aux dispositions et de l'évaluation de leurs résultats auprès du CE ou à défaut des DP.

4. Une durée maximale d'application de trois ans

Sont également détaillées dans la circulaire les modalités de dépôt des accords et des plans, et les dates d'effet du non-assujettissement à la pénalité.

❖ La seconde partie détaille la possibilité pour les entreprises de recourir à une procédure de rescrit auprès du préfet de région pour sécuriser leurs accords ou leurs plans d'action.

Les entreprises peuvent solliciter le préfet de région afin de vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien aux critères fixés par les dispositions légales et réglementaires. Il s'agit d'une simple option, en aucun cas l'administration ne doit engager de contrôle a priori.

La procédure de rescrit suppose une analyse précise du contenu des accords/plan d'action car la réponse de l'administration vaut décision de nature administrative (les fiches jointes en annexe 1 et 2 de la circulaire facilitent le contrôle). La réponse au rescrit permet à l'entreprise de connaître sa situation au regard de son assujettissement ou non à la pénalité. Elle est opposable aux organismes chargés du recouvrement des cotisations au régime général, ou, le cas échéant, aux caisses de mutualité sociales agricoles en charge du recouvrement et du contrôle de la pénalité à qui une copie de la réponse au rescrit est systématiquement adressée.

A partir du moment où la demande complète est reçue, le Préfet de région dispose d'un délai de trois mois pour notifier sa réponse à l'entreprise. Au-delà de ce délai, la réponse est réputée favorable à la demande de l'entreprise. Toute réponse négative est motivée.

Le rescrit peut également intervenir à la demande d'un organisme de recouvrement (Urssaf, CGSS et caisses de Mutualité sociale agricole) contrôlant une entreprise s'étant exonérée du paiement de la pénalité.

Un groupe dont le siège est situé en France peut demander au préfet de la région de ce dernier de se prononcer sur un accord ou un plan d'action conclu au niveau du groupe pour l'ensemble des entreprises qui le constituent, même si une ou plusieurs de ces entreprises est contrôlée par un organisme de recouvrement. Toutefois, les entreprises appartenant à un groupe doivent être incitées à conclure leur propre accord ou à établir leur propre plan d'action. Selon la circulaire, « elles seront en effet davantage sécurisées au regard du non-paiement de la pénalité, étant donné les changements possibles de périmètres de la plupart des groupes ».

En revanche, les entreprises appartenant à un groupe dont le siège est situé à l'étranger devront obligatoirement conclure chacune leur propre accord ou établir leur propre plan d'action.

Consulter la circulaire : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-872/publication.html>

En savoir plus : conférence d'information, d'échanges et d'expériences organisée le mercredi 21 octobre de 8h30 à 12h30 à la Maison de l'entreprise à Schiltigheim

Renseignements et inscriptions :

<http://www.dialogue-social.fr/fr/evenements/idevenement-23/l-emploi-des-seniors-comment-ne-pas-etre-assujetti-a-la-penalite-au-1er-janvier10.html>

Un exemple d'accord conclu dans le cadre de l'obligation de négocier en matière d'emploi des seniors

Accord-cadre du 3 juillet 2009, conclu par la fédération d'employeurs et les syndicats CFE-CGC, CGT, FO et SNPFLM, sur la non-discrimination et le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat.

Cet accord, conclu pour une durée de trois ans, comporte :

- **Un objectif chiffré de recrutement de seniors** : 10% des contrats de professionnalisation réalisés dans la branche en 2010 seront réservés à des seniors âgés de plus de 50 ans
- **Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus** : la proportion de salariés de 55 ans et plus passera de 6% à 7% des effectifs grâce à la fin des mises à la retraite entre 60 et 65 ans et à des embauches
- **Une disposition relevant du domaine d'action « anticipation et évolution des carrières professionnelles pour les seniors »** : tous les seniors, à partir de 45, 50, 55 ans, au choix de l'entreprise, devront bénéficier d'entretiens de seconde partie de carrière.
- **Une disposition relevant du domaine d'action « développement des compétences et accès à la formation pour les seniors »** : 50% des seniors en 2010 et 55% en 2011 bénéficieront d'au moins une action de formation, grâce à la période de professionnalisation ou au DIF prioritaire de branche.
- **Une disposition relevant du domaine d'action « aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite »** : Grâce au plan de formation mutualisé de branche, tous les seniors se verront proposer une formation aidant à construire une seconde partie de carrière ou à transmettre un savoir-faire. Elles porteront notamment sur :
 - L'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle
 - L'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans
 - La transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral

Consulter l'accord-cadre : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-871/publication.html>

EXTRAITS DU DOCUMENT "SANTÉ ET PÉNIBILITÉ EN FIN DE VIE ACTIVE"

Une comparaison européenne
Catherine Pollak - CEE - juin 2009

"Les pays ayant adopté une stratégie nordique de vieillissement actif réussissent à avoir de bonnes performances tant sur le plan des taux d'emploi que sur celui des conditions de travail. Ceci indique qu'ils parviennent à maintenir en emploi des personnes en moins bonne santé par des mécanismes de compensation. La position relative défavorable de la France révèle une intensification du travail subie également par les travailleurs âgés et qui se révèle par des conditions de travail moins bien supportées." (p. 5)

"La lutte contre les sorties précoces de l'emploi passe également par la suppression de dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraites, dispense de recherche d'emploi, etc.). Cependant, ces dispositifs ont pu constituer des voies de sortie pour des personnes souffrant de conditions de travail pénibles ou d'un mauvais état de santé, pour lesquelles les voies de sorties alternatives peuvent représenter une perte de revenus conséquente. Dans un tel contexte, les seniors en mauvaise santé et/ou soumis à des formes de pénibilité au travail peuvent se trouver confrontés à un cumul de contraintes. On peut se demander si ces réformes ne sont pas susceptibles d'accentuer un « risque de fin de carrière », au sens d'un accroissement des incapacités de travail de certains seniors, si elles ne s'accompagnent pas de mesures promouvant leur employabilité." (p.7)

"Au niveau microéconomique, les politiques de maintien en emploi passent par trois voies principales : les incitations financières, la suppression des dispositifs de sortie anticipées, et l'amélioration des conditions de travail. La santé des travailleurs apparaît dès lors comme une contrainte à prendre en compte du côté de l'offre, puisqu'il faut organiser les sorties de ceux qui en ont besoin tout en limitant les phénomènes de passager clandestin. Ceci pose un problème de justice sociale rawlsien dans la mesure où les deux premières voies pourraient conduire à une aggravation de la situation des personnes en mauvaise santé se trouvant contraintes à poursuivre une activité nuisible. En d'autres termes, le problème économique posé est celui de la maximisation des taux d'emploi sous contrainte des capacités à travailler." (p. 9)

Voir taux d'emploi des seniors dans les différents pays européens, la France est dans le peloton de queue...(p. 13)

"L'augmentation des taux d'emploi des seniors dans les « pays de réussite » a été le fait de plusieurs facteurs combinés (effets de structure démographique, politique économique, déterminants macroéconomiques, institutions du marché du travail...). Le taux d'emploi des seniors est lié à l'état du marché du travail pour la population globale (taux de chômage, ampleur de l'inactivité...). On observe en particulier une corrélation entre taux de chômage et taux d'emploi des seniors : les pays dont le taux d'emploi atteint 50 % en 2004, ont des taux de chômage relativement faibles allant de 4,5 % (Irlande) à 8,8 % (Finlande), alors que parmi les autres, les taux de chômage sont plutôt de l'ordre de 8,1 % (Italie) à 10,6 % (Espagne), en dehors des faibles taux de chômage en Autriche et au Luxembourg (de l'ordre de 5 %). Pour ces derniers pays, les faibles taux d'emploi s'expliquent donc principalement par une forte inactivité chez les seniors." (p. 14-15)

"Deux stratégies d'incitation à l'emploi des seniors peuvent être distinguées (OFCE, 2008). D'une part, une stratégie « libérale » a été poursuivie au Royaume-Uni, et a consisté en une libéralisation du marché du travail (baisse du niveau des retraites, flexibilité du travail, suppression des préretraites...) qui a contraint les seniors à travailler mais qui a en même temps été combinée à un accroissement des dépenses pour la création d'emplois publics. D'autre part, la stratégie « nordique » (Suède, Danemark, Pays-Bas, Finlande) a consisté à promouvoir le vieillissement actif par une forte mobilisation sociale autour de l'emploi des seniors. Les principaux axes des politiques mises en oeuvre ont été l'inclusion des partenaires sociaux (accords de branche et d'entreprise), l'amélioration des conditions de travail, l'extension de la formation permanente, ou encore la lutte contre les discriminations." (p.15)

"Chaque pays a cependant su bénéficier de facteurs spécifiques et mis en oeuvre des politiques assez différentes. Par exemple, aux Pays-Bas, l'accent a principalement été mis sur la réduction de la durée du travail : en 2003, 32,8 % des seniors en emploi l'étaient à temps partiel, contre seulement 11,6 dans la moyenne de l'UE 15 (Marioni, 2005).

D'ailleurs, de façon générale en Europe, peu de personnes passent d'un temps plein à un temps partiel avant la retraite (Romans, 2007). En Finlande, la priorité a été l'amélioration du bien-être au travail et de la formation continue. La politique d'amélioration des conditions de travail s'est accompagnée d'importantes incitations financières à l'allongement d'activité jusqu'à 68 ans (surcote), ce qui a permis un fort relèvement des taux d'emploi, alors même que l'âge légal de la retraite a été abaissé de 65 à 63 ans. Le relèvement récent des taux d'emploi allemands (ayant dépassé la barre des 50 % selon les derniers chiffres de 2007) invite à se poser la question des sources de l'efficacité de la « stratégie allemande » (effet de la baisse du chômage et/ou de la réforme des retraites ?)." (p.15)

"Les données européennes sur les conditions de travail indiquent que les pays dont les taux d'emploi sont élevés ont en effet souvent de meilleurs scores en termes de soutenabilité du travail." (p.16)

"On constate dans ces comparaisons européennes un lien positif entre de bons indicateurs de conditions de travail et les taux d'emploi des seniors." (p. 17)

Des schémas (page 18) donnent le statut vis-à-vis du travail en fonction de l'état de santé et montrent que la population active est celle qui a l'appréciation la plus positive de son état de santé.

"Malgré les nombreuses sorties du marché du travail pour cause de santé (effet de sélection), de fortes inégalités entre les salariés seniors se maintiennent dans la prévalence de conditions de travail pénibles. Ainsi de façon générale, les salariés âgés sont moins exposés à des conditions de travail pénibles que les autres actifs. Ils sont notamment moins exposés aux risques physiques, bénéficient de plus d'autonomie, et l'intensité de leur travail est moins forte. En revanche, les salariés âgés ont moins d'opportunités en matière de participation à de nouvelles formes organisationnelles et à des formations. Mais les effets de sélection dus aux différentes formes d'éviction du marché du travail des salariés malades expliquent largement ces écarts, en tout cas en France. D'après les estimations de Pailhé (2005) sur données françaises, lorsque l'on corrige le biais de sélection, les écarts sont beaucoup plus faibles : la protection des salariés vieillissants subsiste pour les 50-54 ans mais les plus de 55 ans ne sont pas significativement moins exposés aux pénibilités physiques." (p. 19)

"Les tris croisés à partir de l'enquête *Share* montrent également que les seniors en mauvaise santé déclarent beaucoup plus de contraintes (pénibilité subjective) dans leur emploi que les seniors en

bonne santé. De plus, l'évolution des conditions de travail ne leur est pas nécessairement favorable. En France par exemple, la tendance globale est plutôt celle d'une dégradation des conditions de travail depuis les années 1980/90. La tendance positive que constitue la stagnation des pénibilités physiques et l'accroissement de l'autonomie pour les salariés, est contrebalancée par un rythme de travail plus dense, un travail plus flexible, et un accroissement des tensions (Pailhé, 2005). Certes, les plus de 50 ans sont moins soumis aux contraintes, en particulier physiques, que les plus jeunes. Mais leur exposition aux pénibilités et aux risques a été en augmentation régulière sur cette période." (p. 19-20)

Un tableau page 21 donne la part des seniors en invalidité : celle de la France est parmi les plus faibles alors qu'elle est paradoxalement élevée dans les pays où les seniors travaillent le plus !

"Quelle peut être l'efficacité des incitations financières au maintien en emploi (pour les entreprises à travers la réduction des dispositifs de cessation anticipée d'activité, et pour les salariés par les incitations à l'allongement de la durée de cotisation) si elles ne s'accompagnent pas de possibilités d'aménagement de postes pour les seniors et les personnes en mauvaise santé en particulier ? Ces possibilités sont même souvent plus limitées qu'avant. Par exemple, dans le cas de grandes entreprises françaises, les nouvelles formes d'organisation se sont souvent accompagnées de la disparition de postes périphériques peu exigeants en termes de productivité, qui servaient de fait de transition vers la retraite (Gautié, 2005)." (p. 22)

"Enfin, les pays méditerranéens (Italie, Espagne, Grèce, et France, en classe 3) se caractérisent par des probabilités plus élevées de ne pas pouvoir développer ses compétences, vouloir prendre sa retraite le plus tôt possible, ne pas être limité dans ses activités, avoir un niveau d'éducation faible, manquer de reconnaissance, mais aussi se sentir en sécurité dans son emploi." (p. 37)

Conclusion

"Nous nous sommes surtout intéressés aux différences nationales. Le résultat principal qui ressort de cette comparaison des seniors occupés de onze pays européens, est que les bonnes performances en termes de taux d'emploi des seniors dans certains pays ne semblent pas s'accompagner d'insatisfaction au travail, de pression psychique ou physique, ou d'états de santé plus précaires. Autrement dit, il n'y a pas d'incompatibilité entre le maintien des seniors en emploi et de bonnes performances en matière de santé et de satisfaction au travail, au contraire. La stratégie « nordique » des pays de réussite (en termes de taux d'emploi des seniors) observés ici semble positive pour les travailleurs puisque les pays l'ayant adoptée (Suède, Danemark, Pays-Bas) sont aussi les plus performants en termes de satisfaction au travail. Alors que les gains en espérance de vie avec incapacités y sont supérieurs à d'autres pays européens, cela indique que ces pays réussissent notamment à maintenir en emploi des personnes ayant des incapacités fonctionnelles par différents mécanismes d'aménagement et de compensation." (p.38)

"La France enfin présente un profil de seniors particulièrement défavorable par rapport aux autres pays continentaux, qui conduit à la rapprocher des pays du sud de l'Europe, et ceci malgré des niveaux de santé comparables à ses voisins continentaux, et des résultats habituellement contrastés sur les conditions de travail des français en Europe (cf. Gollac, Volkoff, 2007). Elle l'est d'autant plus que l'on aurait pu s'attendre à ce que l'effet de travailleur sain joue en sa faveur lors d'une comparaison ne portant que sur les seniors en emploi. Ces mauvaises performances en termes de pénibilité, et notamment de pression physique et psychique, interrogent sur la capacité de la France à protéger ses seniors de l'intensification du travail." (p 38-39)