



Editorial

L'Institut du travail de Strasbourg organise à nouveau cette année une journée d'information et d'échanges autour de l'aptitude au travail, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace.

L'objectif de cette journée est de mettre en exergue la difficulté de concilier les capacités des individus avec les exigences de l'emploi et d'examiner les réponses apportées par la législation, la jurisprudence et les acteurs sociaux.

Vous avez été nombreux à manifester votre souhait d'y participer et nous vous remercions de l'intérêt que vous portez à ces journées. Nous sommes d'ores et déjà au complet.

Les origines des personnes intéressées sont très diverses : médecins du travail, représentants du personnel (CE, CHSCT), direction d'entreprise et des ressources humaines, DAF, psychologues du travail, infirmières d'entreprise, assistantes sociales, avocats, universitaires, animateurs-sécurité, contrôleurs et inspecteurs du travail, militants syndicaux. Près d'une cinquantaine d'entreprises alsaciennes sont représentées et toutes les institutions sociales régionales seront présentes (CRAM, Pôle emploi, URSSAF, Direccte Alsace et Lorraine, UDS...). Gageons que les débats seront riches et dynamiques.

L'ensemble des interventions seront disponibles très rapidement après la manifestation sur le site dialogue-social.fr.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.5	Préconisations de l'IGAS pour améliorer le dispositif du cumul emploi-retraite
P.7	Rupture automatique du contrat de travail du fait de l'âge. Commentaire de l'arrêt de la CJUE du 5 juillet 2012, aff. C-141/11, hörnfeldt
P.11	Le nouveau cadre réglementaire du droit à la retraite anticipée au titre des carrières longues
P.15	INVITATION : Trentième anniversaire des CHSCT et séminaire européen : ensemble pour la prévention des risques

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

500 000

Selon un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), un demi-million de personnes en France toucheraient leur pension de retraite tout en continuant à exercer une profession, le plus souvent à temps partiel, pour compléter leurs revenus.

Le rapport de l'IGAS précise que 11,3% des artisans et commerçants qui ont pris leur retraite en 2009 étaient concernés par ce choix. La pratique est en revanche bien moins répandue chez les fonctionnaires. Les retraités actifs sont en majorité des hommes (61,4% d'entre eux nés en 1942) et âgés de 60 à 70 ans. Dans le privé, cette formule est surtout un moyen d'aménager la fin de sa carrière.

LES BREVES

Emploi des seniors : vers un renforcement de l'obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action ?

Selon une information du magazine Challenges, daté du 19 juillet 2012, le Ministère du travail envisagerait de renforcer l'obligation légale de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action favorable à l'emploi des seniors. Il s'agirait d'instaurer un suivi « plus ambitieux » des objectifs chiffrés fixés dans les accords et les plans.

Dans cette optique, une réflexion serait engagée sur le sujet au début de l'automne en s'appuyant sur les premières conclusions d'une grande étude lancée en mai par les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Ces dernières ont sollicité les entreprises de 300 salariés et plus par [questionnaire](#) disponible sur le site www.dialogue-social.fr.

Ruptures conventionnelles et départs anticipés des seniors

Si au début de la mise en place de ce mécanisme, les salariés concernés étaient surtout ceux des moyennes et grandes entreprises, aujourd'hui le recours à ce mode de rupture s'est largement diffusé : au 1^{er} septembre 2010 il apparaît que 76 % des ruptures homologuées ont été signées dans des entreprises de moins de 50 salariés dont 42 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Les ruptures conventionnelles représentent 11,1 % des sorties de CDI et au 30 juin 2011, 23,2% des chômeurs indemnisés ont utilisé ce mode de rupture !

S'agissant du recours à ce mode de sortie du travail appliqué aux seniors, un chômeur sur cinq entrant à Pôle Emploi suite à une rupture conventionnelle à plus de 50 ans. Le taux d'entrée s'élève à 17 % des entrées de 55 à 60 ans et de 12,9 des 60 ans et plus.

Ce sont donc les salariés des petits établissements et les seniors qui sont le plus touchés.

En tout, 480 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées entre mi 2008 et fin 2010 et 89 000 ruptures conventionnelles ont été signées en 2011

Source UNEDIC -DEA

Retraites : le COR adopte son programme de travail pour le second semestre 2012

Le Conseil d'orientation des retraites, qui s'est réuni le 11 juillet, a arrêté son programme de travail pour le second semestre 2012. Ce programme prend en compte les conclusions de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet concernant les retraites, laquelle confère au COR un rôle central dans la phase de diagnostic qui doit courir jusqu'au début de l'année 2013.

En premier lieu, le COR lancera dans les prochains jours un exercice de projections à l'horizon 2060 de l'ensemble des régimes de retraite, qui donnera lieu à un rapport à la fin de l'année 2012. Les

séances du second semestre seront en outre consacrées à l'état des lieux sur le système de retraite demandé au COR par la grande conférence sociale, concernant notamment les règles d'acquisition de droits et de calcul des pensions, l'état des dispositifs de solidarité et les divers aspects de l'équité du système de retraite. Cet état des lieux fera aussi l'objet d'un rapport du COR en janvier 2013.

Les projections du COR permettront d'apprécier la situation financière à moyen et long terme des régimes de retraite en fonction des divers scénarios et variantes.

Communiqué de presse du 11 juillet 2012

PRECONISATIONS DE L'IGAS POUR AMELIORER LE DISPOSITIF DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Il fut un temps où le cumul entre une pension de retraite et une activité était considéré comme une démarche incohérente voire contre-nature, bien que juridiquement autorisée. La retraite désigne en effet « l'état d'une personne qui a cessé toute fonction, tout emploi, en raison de son âge ou de son incapacité et qui a droit à une pension ». Autres temps, autres mœurs ! Le recours au cumul emploi retraite se banalise depuis quelques années.

Ainsi, la construction juridique du dispositif de cumul emploi-retraite est marquée, depuis les années 1980, par les évolutions intervenues dans les politiques publiques de l'emploi. Ainsi, schématiquement, on est passé d'une optique de partage du travail où l'accès des retraités à une activité était restreint, à un dispositif progressivement ouvert et libéralisé, conformément à une logique de maintien dans l'emploi des seniors et à une promotion du vieillissement actif.

Dans un récent rapport, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) estime aujourd'hui à **500 000 le nombre d'actifs retraités en France pour l'année 2010**. L'engouement¹ pour le dispositif cumul emploi-retraite daterait de 2004.

L'IGAS identifie trois modalités de cumul emploi-retraite. Il y a, d'une part, le cumul « inter-régime » qui concerne des retraités qui perçoivent une pension d'un régime et qui exercent une activité relevant d'un régime autre que celui qui verse la pension. Cette forme de cumul n'est pas réglementée et est, de ce fait, mal connue. D'autre part, le cumul « intra-régime » qui concerne les retraités qui exercent une activité affiliée au même régime que celui qui leur verse une pension. Il peut prendre la forme d'un cumul intra-régime « intégral » ou « plafonné ».

Dans ce rapport, l'IGAS souligne les multiples avantages de ce dispositif (augmentation du taux d'emploi des plus de 60 ans, souplesse dans l'aménagement des fins de carrière, renforcement du droit au travail, pérennité financière des régimes de retraite) et propose plusieurs pistes d'action pour favoriser sa montée en puissance :

- la fusion de toutes les formes de cumul, intra et inter-régime, plafonné et intégral. Elle permettrait, selon elle, d'y apporter quatre améliorations importantes :
 - une égalité juridique d'accès au cumul et d'exercice de l'activité dans le cadre de ce cumul fusionné ;
 - une simplification du droit, qui allègerait le coût de la gestion du dispositif,
 - une information rendue plus transparente et accessible et qui permettrait d'apporter plus de clarté dans les choix qui s'offrent au futur retraité,
 - un suivi unifié du cumul emploi-retraite, qui intégrerait les formes les plus mal connues du cumul inter-régime.

¹ Une évolution similaire est constatée en Allemagne où près de 800.000 retraités figuraient dans les statistiques parmi les personnes actives en 2011, selon une information du quotidien Süddeutsche Zeitung, information reprise dans le magazine Challenges.

- dans un souci d'équité et d'incitation à l'activité professionnelle, l'IGAS propose de mettre en place un mécanisme d'intéressement pour le minimum vieillesse.
- la suppression de la retraite progressive. L'IGAS relève que ce dispositif, qui date de 1988, reste marginal (2000 bénéficiaires dans le régime général en 2010) et serait, s'il venait à se développer, plus coûteux pour les régimes de retraite que le dispositif de Cumul emploi-retraite.)

[Lien vers le rapport](#) sur le site www.dialogue-social.fr

RUPTURE AUTOMATIQUE DU CONTRAT DE TRAVAIL DU FAIT DE L'ÂGE

COMMENTAIRE DE L'ARRET DE LA CJUE DU 5 JUILLET 2012, AFF. C-141/11, HÖRNFELDT

LES FAITS

Cette affaire pose à nouveau la question de la compatibilité des intérêts du salarié, de la collectivité de travail dont il fait partie et ceux de l'Etat. La demande de question préjudicielle porte dans cette affaire sur l'interprétation de l'article 6 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Hörnfeldt à son ancien employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail intervenu automatiquement à l'arrivée de son 67^{ème} anniversaire.

On peut rappeler que l'article 6 de la directive 2000/78, intitulé «Justification des différences de traitement fondées sur l'âge», dispose, à son paragraphe 1, sous a) que «Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Le droit suédois a transposé ces règles dans une loi qui prévoit que :

«Sous réserve des dispositions de la présente loi, un salarié a le droit de garder son emploi jusqu'à la fin du mois où il atteint l'âge de soixante-sept ans. Si un employeur souhaite qu'un salarié quitte son emploi à cette date, il adresse à ce dernier un préavis écrit d'au moins un mois».

Le contrat de travail de M. Hörnfeldt relevait de la convention collective conclue entre l'organisation patronale Almega Tjänsteförbunden et le syndicat des travailleurs des métiers des services et des communications (SEKO).

Le tribunal du travail suédois a posé la question préjudicielle car il lui a semblé que ce salarié pouvait être pénalisé par ce départ forcé. En effet, il n'avait travaillé qu'à temps partiel durant toute sa carrière (1 jour par semaine) et ce n'est que durant les dernières années de sa vie professionnelle qu'il avait pu passer à trois quart temps, ce qui bonifie sa retraite. Le fait de pouvoir rester encore quelques années lui aurait permis d'améliorer sa retraite, qui était extrêmement faible. Les deux questions posées par les juges du fond sont les suivantes :

«1) Une réglementation nationale qui, telle la règle dite « des 67 ans », conduit à une différence de traitement fondée sur l'âge peut-elle se justifier alors que les objectifs visés ou les buts recherchés ne ressortent ni du contexte de son adoption ni d'aucun autre élément ?

2) Une réglementation nationale sur le départ à la retraite qui, telle la règle dite « des 67 ans », s'applique indistinctement et qui, notamment, ne tient aucun compte du niveau de la pension de retraite que percevra l'intéressé va-t-elle au-delà de ce qui est utile et approprié pour atteindre l'objectif visé ou le but recherché ?»

LA POSITION DE LA COUR

La Cour rappelle les conditions de validité d'une disposition de ce type : objectif légitime et moyens mis en œuvre appropriés et nécessaires.

Elle passe ensuite en revue toute une série d'arguments mises en avant par l'Etat, parfois déjà évoquées dans des affaires jugées antérieurement, pour justifier l'existence d'un objectif légitime :

1 - la réglementation nationale qui a autorisé ces clauses couperets ne doit pas nécessairement expliciter le fondement de la mesure au moment où elle est adoptée. Il peut être mis en avant par l'Etat lors de la mise en débat de l'affaire

2 - l'argument de la solidarité intergénérationnelle continue d'être recevable et la règle des 67 ans peut se justifier car elle permet de libérer des postes pour les jeunes sur le marché du travail. En effet, la promotion de l'embauche constitue toujours un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession

3 - la mesure est équilibrée car elle vise dans le même temps à s'adapter aux évolutions démographiques en anticipant le risque de pénurie de main-d'œuvre et à établir un droit, et non une obligation, de travailler jusqu'à l'âge de 67 ans, en ce sens que la relation d'emploi peut se poursuivre au-delà de l'âge de 65 ans

4 - la règle des « 67 ans » peut éviter des ruptures de contrat de travail dans des conditions humiliantes pour les travailleurs en raison de leur âge avancé

5 - enfin une telle limite d'âge reflète le consensus politique et social qui prévaut depuis longtemps chez les partenaires sociaux. Ce consensus serait le reflet de l'objectif de la politique de l'emploi visant à inciter les travailleurs âgés à poursuivre leur carrière et établirait un équilibre entre, d'une part, les intérêts du travailleur à travailler longtemps et, d'autre part, la volonté de favoriser une transition en douceur entre la vie active et la retraite

Sur la base de ces éléments, elle en conclut que la mesure répond à un objectif légitime.

Après avoir établi la légitimité de la disposition, la Cour passe en revue les moyens mis en œuvre pour vérifier s'ils sont appropriés et nécessaires. Là aussi elle reprend des positions déjà exprimées lors d'affaires précédentes : les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national, disposent d'une large marge de manœuvre dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également des moyens mis en œuvre.

S'agissant du caractère adapté de la mesure en l'espèce, le salarié avait fait valoir que le caractère automatique de la rupture à 67 ans ne tient pas compte du niveau de pension atteint, en

l'occurrence très faible. La poursuite de son contrat de travail pendant deux ou trois ans lui aurait permis d'augmenter le montant de sa pension de retraite d'environ 5 800 à 7 800 couronnes (de 672 à 903 euros) par mois.

Sur ce point la Cour s'interroge sur la question de savoir si une atteinte excessive n'a pas été apportée aux intérêts du travailleur eu égard aux éventuels bénéfices que peut en retirer la société en général et les individus qui la composent.

La réponse est négative du fait de l'âge relativement avancé auquel intervient le mécanisme de rupture automatique, de la faculté offerte récemment au salarié de prolonger son activité de 2 ans après 65 ans.

Par ailleurs, Cour avait déjà tranché dans l'arrêt Rosenblatt dans le sens d'une absence d'atteinte excessive aux intérêts des travailleurs concernés, bien que l'âge de mise à la retraite fût inférieur à celui de l'espèce et que le montant de la pension de retraite perçue par le salarié fût nettement inférieur à celui auquel M. Hörnfeldt peut prétendre en l'espèce.

Enfin, tout n'est pas perdu pour le salarié puisque le gouvernement suédois a fait valoir que, « s'il est mis fin au contrat de travail, un employeur peut toujours proposer au travailleur concerné un contrat de travail à durée déterminée. L'employeur et le travailleur peuvent alors convenir librement de la durée de ce contrat et peuvent également, en tant que de besoin, le renouveler ».

Les moyens sont donc appropriés et nécessaires.

En définitive, cet arrêt est d'une facture assez classique et les arguments avancés par la Cour semblent raisonnables et la solution équilibrée.

Mais les carences de fond demeurent : une discrimination peut être « déqualifiée » en « différence de traitement » légitime si elle est justifiée et proportionnée, ce qui est juridiquement assez curieux. Par ailleurs, le salarié ne bénéficie par, à l'heure actuelle, d'un droit « irréductible » à travailler tant qu'il le souhaite, alors même qu'on évoque l'existence de droits fondamentaux en matière de discrimination liée à l'âge. Enfin le caractère légitime d'une rupture peut résulter notamment du fait qu'elle apporte un habillage juridique convenable à des séparations qui autrement se dérouleraient « dans des conditions humiliantes pour les travailleurs en raison de leur âge avancé ». Autrement dit le procédé permet de masquer le fait que c'est bien l'âge qui devient un obstacle à la poursuite de la carrière professionnelle et qu'il faut pouvoir pousser dehors à un moment donné les plus récalcitrants.

Il reste là quelques nœuds à dénouer afin de clarifier les droits respectifs de chacun des protagonistes à savoir le salarié, les partenaires sociaux et l'Etat.

LE DISPOSITIF

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

L'article 6, paragraphe 1, second alinéa, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une mesure nationale, telle que celle en cause au principal, qui permet à un employeur de mettre un terme

au contrat de travail d'un salarié au seul motif que ce dernier a atteint l'âge de 67 ans et qui ne tient pas compte du niveau de la pension de retraite que percevra l'intéressé, dès lors qu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime relatif à la politique de l'emploi et du marché du travail et qu'elle constitue un moyen approprié et nécessaire pour sa réalisation.

Lire l'arrêt dans son intégralité sur le site www.dialogue-social.fr: <http://www.dialogue-social.fr/fr/age/id-1902/discrimination-li%EF%BF%BDe-%EF%BF%BD-I-%EF%BF%BDge.html>

LE NOUVEAU CADRE REGLEMENTAIRE DU DROIT A LA RETRAITE ANTICIPEE AU TITRE DES CARRIERES LONGUES

Le dispositif de départ anticipé à la retraite au profit des salariés ayant commencé à travailler très jeunes et ayant effectué des carrières longues, introduit dans le droit positif à l'occasion de la réforme des retraites de 2003, est à nouveau modifié.

En effet, un **décret** qui traduit juridiquement la promesse du président de la République, faite au cours de la campagne électorale, d'**étendre le champ des bénéficiaires** de cette mesure, a été publié le 3 juillet dernier.

Le droit à la retraite anticipée pour carrière longue est soumis à **trois conditions cumulatives** ; l'assuré doit justifier :

- d'une durée totale d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes tous régimes de base confondus, égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein majorée de 8 trimestres,

- d'une durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations . Cette durée varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de sa pension. Elle est égale à la durée totale d'assurance pour un départ à 56 ou 57 ans, à la durée totale minorée de 4 trimestres pour un départ à 58 ans et à la durée nécessaire pour le taux plein pour un départ à 59 ans,

- d'un début d'activité avant un âge donné. A l'origine, en vertu de la loi portant réforme des retraites de 2003, le dispositif était ouvert aux assurés ayant commencé leur activité à 14 ou 15 ans pour un point de départ de la pension à 56, 57 ou 58 ans, ou 16 ans pour une date d'effet à 59 ans. La loi relative aux retraites de 2010 a étendu le bénéfice de ce dispositif aux assurés ayant débuté leur activité à 17 ans.

Sont considérés, comme ayant débuté leur activité avant l'âge de 16 ou 17 ans, les assurés justifiant d'une durée d'assurance d'au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile du 16^{ème} anniversaire ou de l'année civile du 17^{ème} anniversaire.

Les assurés nés au cours du 4^{ème} trimestre qui ne remplissent pas cette condition doivent justifier de 4 trimestres dans l'année civile du 16^{ème} anniversaire ou du 17^{ème} anniversaire.

Assouplissement des conditions d'accès à la retraite anticipée

Le décret du 2 juillet 2012 élargit à compter du **1^{er} novembre** de cette année le dispositif de départ anticipé aux assurés âgés de 60 ans qui ont débuté leur activité avant l'âge de 20 ans (à 18 ou 19 ans) et qui justifient d'une durée d'assurance cotisée entendue comme la durée d'assurance accomplie dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires et ayant donné lieu à cotisations à leur charge.

Pour l'appréciation de la durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, sont réputées avoir donné lieu à cotisations :

- les périodes de service national, à raison d'un trimestre par période d'au moins 90 jours consécutifs ou non, dans la limite de 4 trimestres. Lorsque cette période couvre deux années civiles, elle peut être affectée à l'une ou l'autre de ces années, la solution la plus favorable étant retenue ;
- les périodes comptées comme périodes d'assurance au titre de l'incapacité temporaire pour maladie et accident du travail dans la limite de 4 trimestres ;
- la période de l'accouchement qui sera comptabilisée désormais dans la limite de 6 trimestres et non plus seulement de 4 ;
- les périodes comptées comme périodes d'assurance pour les travailleurs privés d'emploi dans la limite de 2 trimestres.

Sont également réputées avoir donné lieu à cotisations les périodes accomplies dans les autres régimes obligatoires et réputées comme telles en application des dispositions légales ou réglementaires pertinentes ayant le même objet, selon les conditions propres à chacun de ces régimes.

Il convient de signaler, enfin, que si la majoration de la durée d'assurance de 4 ou 8 trimestres (voir tableau ci-dessous) est maintenue pour les départs à la retraite avant 60 ans, tel n'est plus le cas des départs à 60 ans. Cette majoration ne leur est plus opposable. En revanche, les nouveaux bénéficiaires du départ anticipé doivent avoir cotisé cinq trimestres à la fin de l'année de leurs 20 ans ou, pour les personnes nées au quatrième trimestre, avoir cotisé quatre trimestres à la fin de l'année de leurs 20 ans.

Tableaux récapitulatifs du dispositif « carrières longues » applicable à compter du 1^{er} novembre 2012

Pour les assurés nés en 1952

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
59 ans et 4 mois	17 ans	164 trimestres
60 ans	20 ans	164 trimestres

Pour les assurés nés en 1953

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
56 ans	16 ans	173 trimestres
58 ans et 4 mois	16 ans	169 trimestres
59 ans et 8 mois	17 ans	165 trimestres

60 ans	20 ans	165 trimestres
--------	--------	----------------

Pour les assurés nés en 1954

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
56 ans	16 ans	169 trimestres
58 ans et 8 mois	16 ans	173 trimestres
60 ans	20 ans	165 trimestres

Pour les assurés nés en 1955

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
56 ans et 4 mois	16 ans	174 trimestres
59 ans	16 ans	170 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Pour les assurés nés en 1956

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
56 ans et 8 mois	16 ans	174 trimestres
59 ans et 4 mois	16 ans	170 trimestres
60 ans	20 ans	20 ans 166 trimestres

Pour les assurés nés en 1957

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
57 ans	16 ans	174 trimestres
59 ans et 8 mois	16 ans	166 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Pour les assurés nés en 1958

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
57 ans et 4 mois	16 ans	174 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Pour les assurés nés en 1959

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
57 ans et 8 mois	16 ans	174 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1960

Age de départ	Début d'activité avant	Durée cotisée
58 ans	16 ans	174 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Augmentation progressive des cotisations d'assurance vieillesse

Pour financer l'élargissement des possibilités de départ anticipé le décret prévoit une augmentation progressive d'un demi-point, par paliers progressifs, des cotisations d'assurance vieillesse parallèlement à la montée en charge du dispositif. Les cotisations salariales comme les cotisations à charge de l'employeur seront donc, à terme, chacune augmentées de 0,25 point.

Rémunérations versées	Sur la part de la rémunération dans la limite du plafond prévu au 1 ^{er} alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale		Sur la totalité des rémunérations	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Jusqu'au 31 octobre 2012	8,30%	6,65%	1,6%	0,1%
Du 1 ^{er} novembre 2012 au 31 décembre 2013	8,40%	6,75%	1,6%	0,1%
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2014	8,45%	6,80%	1,6%	0,1%
Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2015	8,50%	6,85%	1,6%	0,1%
A compter du 1 ^{er} janvier 2016	8,55%	6,90%	1,6%	0,1%

Consulter le [Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse](#)

Invitation

Trentième anniversaire des CHSCT et séminaire européen : ensemble pour la prévention des risques

Le 22 octobre 2012 à partir de 14H, la rencontre des CHSCT d'Alsace au Palais des Congrès de Strasbourg

Cette rencontre s'adresse à tous les présidents, secrétaires, membres des CHSCT et autres préventeurs de la région. Son objectif est de dresser un état des lieux, de réfléchir sur le rôle et les moyens des CHSCT qui sont aujourd'hui confrontés à de nouveaux défis. Il s'agit également par ce rassemblement, le premier de cette importance en Alsace, de témoigner tout l'intérêt que leur portent les services de l'Etat et les préventeurs de façon plus générale. On notera la présence, comme invité d'honneur, de Jean Auroux, ancien ministre du travail qui est à l'origine de la création des CHSCT.

La participation à ces journées est gratuite et les déjeuners offerts.

Elles s'articuleront autour de 2 temps forts :

- Le 30ème anniversaire des CHSCT - Rencontre des CHSCT d'Alsace le 22 octobre 2012 à partir de 14h
- Le 23 octobre de 9h à 12h30, le séminaire européen « **ensemble pour la prévention des risques – les bonnes pratiques d'entreprises** ». L'agence européenne de santé et de sécurité au travail lance cette année une campagne pour promouvoir l'implication active des travailleurs dans la gestion des risques professionnels qui en est, en effet, une condition de réussite. Le programme du séminaire organisé sous forme de tables rondes privilégiera la présentation de bonnes pratiques d'entreprise permettant de dégager des recommandations pour favoriser leur essaimage.

Plus d'information et inscription : [sur le site www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr), rubrique évènement