



Editorial

Une nouveauté sur le site www.dialogue-social.fr

Une nouvelle rubrique « statistique » a été créée sur le site www.dialogue-social.fr.

Vous trouverez dans cette rubrique quelques statistiques récentes concernant les quatre domaines suivants : **population** (nombre d'individus par tranche d'âge et projection en 2030 et en 2050, évolution de la structure de la population française), **marché du travail** (évolution du taux d'activité, du taux d'emploi, du taux de chômage), **conditions de vie et bien-être** (évolution des revenus, taux de risque de pauvreté), **santé et protection sociale** (proportion d'accidents du travail, structure des dépenses de prestations de protection sociale).

Les données statistiques, tirées des sites d'Eurostat et de l'Insee, sont les plus récentes sur ces thématiques. Elles ont été analysées par un économiste et utilisées en vue de la réalisation de graphiques explicites. Chaque graphique est expliqué.

Ces données seront régulièrement réactualisées.

Bonne lecture

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

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

Sommaire

- Reconnaissance d'une discrimination collective en fonction de l'âge : une occasion ratée. (P.2-3)
- Dossier : Faut-il des régimes spéciaux pour les nouveaux métiers pénibles ? (P.3)
- Les demandes de retraites anticipées prenant effet postérieurement au 1^{er} décembre 2008 ne sont plus examinées. (P.3-4)
- Brèves (P.5-7)

Directeur de la publication : Francis Meyer

Rédacteurs : Tiphaine Garat et 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 d'Alsace.

**Reconnaissance d'une discrimination collective en fonction de l'âge :
une occasion ratée**

- *Cour de cassation, chambre sociale, 14 mars 2007, pourvoi n° 06-41647*

Un arrêt de la chambre sociale du 14 mars 2007 concernant à titre principal le pouvoir du comité d'entreprise d'exercer une action en justice au nom des salariés en cas d'externalisation aborde à titre incident un autre thème qui n'est pas mis en avant pour le moment dans la jurisprudence : celui d'une éventuelle discrimination en fonction de l'âge concernant des salariés menacés par un licenciement pour motif économique ou par une cessation partielle d'entreprise.

En l'espèce une société avait décidé de se séparer de son service « Design » et de le vendre à une autre société. Ce transfert est contesté par certains salariés pour divers motifs qui ne sont pas abordés ici. Il en est un qui retient l'attention car à notre connaissance, c'est la première fois qu'il est avancé : les salariés feraient l'objet d'un transfert illégal parce que l'employeur aurait regroupé les plus âgés dans l'opération de cession pour ne garder que les plus jeunes. Ils font valoir que la moyenne d'âge est de 46 ans parmi les salariés « cédés » alors que ceux que l'entreprise avait conservé n'avaient qu'une moyenne d'âge de 33 ans. Cet état de fait laisse apparaître une situation apparemment discriminatoire. En conséquence les salariés invoquaient le régime spécial de preuve prévu par l'article L. 122-45 en cas de discrimination : en cas de litige, le salarié concerné par une discrimination présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et c'est le juge qui forme sa conviction au final.

Les juges de la Cour d'appel avaient répondu aux arguments des salariés en constatant que l'affectation des salariés les plus âgés au service transféré reposait sur des raisons objectives, liées à leur formation et leur qualification. La Cour de Cassation estime que cette démarche est suffisante, que « la cour d'appel n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leurs argumentations ».

Il demeure que cette exigence « minimale » de la part de la Cour suprême n'est peut être pas totalement en conformité avec le régime spécial de la charge de la preuve issu de la directive européenne de 1997 et transposé par l'article L. 122-45 : l'écart constaté entre les deux groupes de salariés est troublant et peut laisser présumer que l'employeur a tenté de constituer une « charrette » homogène comme cela arrive parfois pour les salariés fragilisés dans leur état de santé ou ceux qui sont militants syndicaux. La Cour de Cassation aurait donc dû exiger, ainsi que le texte surcité le prévoit et ainsi que le réclamaient les salariés au procès, « que l'employeur donne de plus amples explications quant aux objectifs poursuivis et aux critères de choix retenus pour l'affectation des salariés », afin de démontrer que « sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Ils n'ont pas été suivis par la Cour de Cassation qui refuse pour le moment d'exercer un contrôle renforcé sur ce point et de casser la décision d'appel pour insuffisance de motifs. Il y a fort à parier que

ce cas de figure va se reproduire maintenant que la voie des préretraites est fortement compromise tout comme celle des ruptures négociées à l'amiable.

A lire
**Dossier : Faut-il des régimes spéciaux pour
les nouveaux métiers pénibles ?**

Dans son édition datée du 1er novembre, l'hebdomadaire *Témoignage chrétien* propose un dossier sur la pénibilité du travail : « **Faut-il des régimes spéciaux pour les nouveaux métiers pénibles ?** ».

En septembre 2007, le président Sarkozy affirmait au début d'un discours sur les retraites « Oui, la vérité, c'est qu'il existe des régimes spéciaux qui ne correspondent pas à des métiers forcément pénibles et qu'il existe des métiers pénibles qui ne correspondent pas à un régime spécial de retraite. C'est la vérité. Je vais changer cette situation parce qu'elle est indigne ».

TC a enquêté sur « ces métiers porteurs de pénibilités objectives », selon l'économiste Philippe Askénazy. Avec l'industrialisation de la société de services, les nouvelles formes de management qui visent à une utilisation optimale de l'être humain et le développement des métiers exposant à des produits dangereux (37 % des salariés seraient concernés), les pénibilités professionnelles évoluent. Les conséquences sont nombreuses sur le risque d'accident du travail et sur l'emploi des plus de 55 ans.

A consulter sur le site www.dialogue-social.fr http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1562&recalcul=oui

**Les demandes de retraites anticipées prenant effet postérieurement au
1^{er} décembre 2008 ne sont plus examinées.**

L'article 23 de la loi du 21 août 2003 a ouvert la possibilité d'un départ à la retraite avant l'âge de 60 ans pour les assurés du régime général, des régimes alignés et du régime des exploitants agricoles ayant commencé à travailler jeunes et accompli une longue carrière.

Ses modalités d'application ont été fixées par le décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003.

Toutefois, un réexamen complet du dispositif est programmé en 2008, conformément au relevé de décisions du 15 mai 2003 signé entre le gouvernement et certaines organisations syndicales.

Une circulaire ministérielle du 5 novembre 2007 apporte des précisions sur les conditions d'ouverture de droit et les modalités de calcul à appliquer pour les retraites anticipées longue carrière prenant effet en 2008 et sur l'information à apporter aux assurés.

Date d'effet en 2008

Conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, pour les pensions prenant effet **au plus tard au 1er décembre 2008**, la durée d'assurance requise pour bénéficier de la retraite anticipée pour longue carrière demeure fixée à 168 trimestres. Selon l'âge de départ, le nombre de trimestres devant avoir donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré est fixé à 160 pour un départ à 59 ans, 164 pour un départ à 58 ans et 168 pour un départ à 56 ou 57 ans.

De même, pour les assurés nés en 1949 et après, la durée d'assurance prise en compte pour le calcul de la pension demeure fixée à 160 trimestres.

Date d'effet à compter du 1^{er} janvier 2009

Les demandes pour des dates d'effet postérieures au 1^{er} décembre 2008 ne peuvent être examinées. Elles sont toutefois enregistrées et conservées.

Les assurés **seront informés de la suite réservée à leur demande dès lors que les paramètres d'ouverture de droit et de calcul applicables à compter du 1^{er} janvier 2009 seront réglementairement fixés.** Des réponses individuelles leur seront communiquées après cette échéance.

Un rapport du Sénat en date du 19 juillet 2007 annonçait déjà « à court terme, une révision difficile mais indispensable s'impose [pour sauver la réforme des retraites] : **les longues carrières ne sont plus soutenables sur le plan financier** ».

La commission fait notamment état de nombreux effets d'aubaine qui étendent le champ d'application des longues carrières à des situations imprévues. Il en résulte un coût pour les finances publiques, dans la mesure où ces cas de figure font l'objet de prix d'achat notoirement insuffisants.

Il en va ainsi par exemple de la pratique du rachat des années d'études et des années de cotisations incomplètes pour compléter sa carrière professionnelle. Ce mode d'accès indirect aux longues carrières, qui n'avait pas été envisagé par le législateur de 2003, porte notamment sur la possibilité de régularisation des périodes d'apprentissage.

La diffusion plus large que prévue de ces dispositifs aboutit, selon le rapport de la commission, **à créer un mécanisme de préretraite supplémentaire inédit au bénéfice de 10% à 15% des classes d'âges nées à la fin des années quarante.** Cette situation « ruine les tentatives engagées parallèlement pour augmenter le taux d'emploi des seniors » car, dans le climat actuel de crise de confiance des assurés sociaux, même les personnes qui souhaiteraient continuer à travailler se hâtent de faire valoir leurs droits à la retraite avant la prochaine réforme.

- Sénat, rapport d'information n°403 fait en vue de la tenue des débats sur les orientations des finances sociales, 19 juillet 2007.
- Circulaire ministérielle 2007/396 du 5 novembre 2007 relative à l'application du dispositif de retraite anticipée longue carrière pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2008.

Brèves

La Commission de garantie des retraites vient de se prononcer pour un allongement de la durée de cotisations à **41 ans en 2012**.

Ce processus, prévu dans la loi portant réforme des retraites d'août 2003, marque le coup d'envoi du rendez-vous de 2008. Cette décision vient confirmer les propos du Premier ministre et la volonté du gouvernement de s'inscrire dans une démarche de prolongement de la durée d'activité.

- [Avis de la Commission de garantie des retraites du 29 octobre 2007](#)

Parmi les amendements apportés au PLFSS 2008 par les députés, on notera la suppression du dispositif provisoire de départ négocié avant 65 ans, applicable du 1er janvier 2010 au 1er janvier 2014, créé par la LFSS pour 2007. Initialement, le PLFSS 2008 prévoyait seulement de rendre moins avantageux le régime social et fiscal des indemnités versées dans ce cadre par les entreprises ayant conclu, après l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003 et avant la publication de la LFSS pour 2007, des accords de mise à la retraite avant 65 ans.

Le Sénat a adopté, dans la nuit du 16 au 17 novembre, **le PLFSS 2008**. Parmi les apports du Sénat figure l'**obligation pour un employeur que l'effectif total de ses salariés compte au moins 8% de personnes âgées de 55 ans et plus, sous peine d'une astreinte d'environ 5 000 euros par employé manquant**.

Le bureau de l'Assemblée nationale a décidé, le 31 octobre, **d'interdire aux députés issus du privé de cotiser en même temps à la caisse des parlementaires et à leur caisse d'origine s'ils ont cessé leur activité professionnelle**. Un amendement voté dans le cadre du PLFSS 2008 prévoit la même interdiction pour **les parlementaires issus de la Fonction publique**. Le bureau a également décidé la **suppression de la faculté de faire liquider sa retraite à partir de 55 ans avec une décote**. Ces décisions ne mettent pas fin à toutes les particularités du régime de retraites des députés, notamment à la double cotisation qui leur permet de toucher à partir de 60 ans une retraite à taux plein avec 22.5 annuités.

Le gouvernement envisage un relèvement "progressif" de l'âge auquel un chômeur a droit à une dispense de recherche d'emploi, actuellement fixé à 57 ans et demi, voire 55 ans pour certains, indique le Ministère de l'Economie et de l'Emploi.

Le président de la République Nicolas Sarkozy, avait annoncé, le 18 septembre, que les dispenses de recherche d'emploi seraient "progressivement supprimées pour ceux que cela concernera à l'avenir".

"Le gouvernement est en train d'y travailler, il y aurait **un relèvement progressif de l'âge de six mois en six mois, ou année après année**. Il y a plusieurs hypothèses, qui ne sont pas encore arbitrées", a indiqué l'entourage de la ministre, Christine Lagarde.

"L'idée est de veiller à ce que ceux qui bénéficient d'une dispense de recherche d'emploi, ne soient pas transformés d'un coup en chercheurs d'emploi, alors que cela fait plusieurs mois, ou plusieurs années qu'ils en sont dispensés".

Le gouvernement entend aussi s'assurer que l'**ANPE a une offre suffisamment étoffée** pour accompagner les seniors en recherche d'emploi".

Fin août 2007, 398 275 chômeurs étaient officiellement dispensés de recherche d'emploi (DRE), contre 410 000 en août 2006 et 266 667 en août 1997, selon les chiffres de l'Unedic.

Le Conseil d'orientation des retraites s'est réuni, le 22 octobre, pour présenter les premiers résultats de ces travaux d'actualisation des projections « retraite » réalisées en 2005. En supposant inchangée "la réglementation actuellement en vigueur", **le Conseil d'orientation des retraites évalue à 25 milliards d'euros, soit 1% du PIB, le besoin de financement des régimes de retraite en 2020, une perspective plus dégradée que celle initialement prévue en 2005 (0.8% du PIB).** Le besoin de financement "se creuserait jusque vers 2040". Mais il devrait finalement s'établir à 1.7% du PIB en 2050 (soit 72 milliards d'euros) contre 3.1% dans la version 2005 " en raison des nouvelles perspectives démographiques de l'Insee qui sont plus favorables à l'équilibre des régimes de retraite" (fécondité plus élevée et espérance de vie plus faible à l'horizon 2050).

- [Réunion du COR du 22 octobre 2007 - actualisation des projections : présentation des résultats.](#)

Le Haut Conseil de la population et de la famille (HCPF) préconise une **gestion globale des carrières et de la mobilité.** Reprenant l'avis d'experts de l'Anact, le HCPF souligne l'intérêt d'une gestion de l'emploi "neutre du point de vue de l'âge" mais permettant un aménagement des parcours de vie et des mobilités tout au long de la vie.

"**Il faut montrer que l'âge n'est pas l'obstacle majeur au maintien dans l'emploi**", ce sont plutôt la formation et l'adaptation du travail qui peuvent faire défaut. C'est pourquoi le HCPF, s'appuyant sur les rapports du CAE et du CES, préconise de **miser sur la formation continue et le développement des compétences**, dans une logique préventive. D'une part, en recourant davantage à **la GPEC** et aux dispositifs de formation existants : **entretien professionnel, bilan de compétence, DIF et VAE.** D'autre part, il convient d'**agir sur les conditions et l'environnement de travail**, afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité.

Enfin, le HCPF propose que l'Etat donne l'exemple à partir d'**un plan d'action pilote** sur deux ou trois secteurs professionnels, par exemple celui des services à la personne. La gestion des âges pourrait également devenir une priorité de l'Etat employeur dans les services publics, ce qui est loin d'être le cas.

- [Rapport du HCPF sur la gestion de l'emploi selon les âges](#)

Le gouvernement **amende sa réforme des régimes spéciaux** (présentation des éléments complémentaires au document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite, 6 novembre) en tenant compte des demandes effectuées par certaines organisations syndicales lesquelles sont ainsi présentées par le document :

- « davantage de progressivité dans l'allongement de la durée de cotisation et dans les modalités d'application de la décote afin de prendre en compte les conséquences de la réforme sur le niveau des pensions et donc le pouvoir d'achat des futurs retraités »
- « des précisions et des garanties sur le calendrier et le contenu des négociations de branche ou d'entreprise afin de pouvoir mesurer globalement les conséquences de la réforme sur le montant des retraites ».

Il est néanmoins précisé que « ces ultimes propositions gouvernementales s'appliqueront dans les entreprises ou les branches concernées dès lors qu'**un nombre significatif d'organisations syndicales auront pris acte des paramètres généraux de la réforme ainsi amendés, se seront**

engagées dans les négociations d'entreprises ou de branches et auront ainsi fait prévaloir le dialogue sur le conflit ».

- [Eléments complémentaires au document d'orientation relatif à la réforme des régimes spéciaux de retraite](#)

En raison du relèvement du taux du salaire minimum de croissance (SMIC) au 1er juillet 2007, les plafonds annuels des ressources à retenir pour **l'attribution et le service de la pension de réversion** sont fixés à compter du 1er janvier 2008 à :

- 17 555,20 euros pour une personne seule
 - 28 088,32 euros pour un ménage.
-

Selon une enquête réalisée par l'Ipsos auprès des TPE-PME et des salariés de ces entreprises, **62% des entreprises et 67% des salariés connaissent le DIF**. Dans 20% des entreprises, le salarié est libre de choisir sa formation, alors que 64% des employeurs incitent à un choix répondant aux besoins de l'entreprise et 17% fournissent un catalogue. Par ailleurs 81% des PME disent ne pas avoir fait l'objet de demande de DIF, mais 40% de salariés interrogés envisagent de formuler une telle demande. 54% des salariés souhaiteraient utiliser le DIF pour développer leurs compétences sur des domaines liés au cœur du métier, et 24 % sur un nouveau métier. **71% des entreprises préféreraient que le DIF se déroule hors temps de travail, alors que 55% des salariés préféreraient être formés pendant et seulement 13% en dehors.**

Enfin, moins de 30% des personnes interrogées ont entendu parler du projet de DIF transférable.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est porté de 2682 € à 2773 € pour les rémunérations et les gains versés à compter du 1^{er} janvier 2008. Pour les salariés présents pendant toute l'année 2008, le plafond annuel s'établit à 33 276€.

- Arr. du 30 octobre 2007, JO 10 novembre, p.18514.

Le Nouvel Observateur (1/7-11) consacre un dossier très intéressant à la France des régimes spéciaux. « Le projet de réforme souvent différé révèle des difficultés d'adaptation du modèle français. Hautement symbolique, il ne permettra pas de résoudre la crise financière de l'assurance vieillesse ». L'hebdomadaire remarque que la normalisation des régimes spéciaux ne résoudra pas non plus les inégalités face à la retraite. Il rappelle que « la prise en compte de la pénibilité en dehors des régimes spéciaux est au point mort ».

Pénibilité au travail : la séance qui devait avoir lieu le 13 novembre sur le stress a été annulée unilatéralement par le Medef. Les négociations ont pris un retard considérable, notamment à cause des reports successifs de séances.