



EDITORIAL

1 - C'était l'une des mesures phares de la réforme des retraites présentée par le gouvernement pour réduire les inégalités de pension entre les hommes et les femmes. Le congé maternité va désormais être pris en compte dans le calcul des pensions de retraite. C'est en effet ce que précise un décret publié en avril (n°2011-408 du 15 avril 2011). Jusqu'à présent, les femmes étaient pénalisées par leur congé maternité qui faisait chuter la pension de retraite. À partir du 1^{er} janvier 2012, l'indemnité journalière versée par l'assurance maladie perçue pendant le congé maternité entrera dans le salaire de référence sur lequel sera calculée la pension de retraite.

2 - Les inégalités hommes/femmes face à la retraite restent importantes même si elles tendent à s'estomper un peu pour les générations plus jeunes. **Quelques chiffres sur les femmes et la retraite** pour mesurer l'enjeu de la question :

- Si l'on prend en compte la retraite globale (la retraite de droit direct, les avantages accessoires et les droits dérivés), l'écart est encore important puisque celle des femmes ne représente que 67% de celle des hommes
- Seulement 47% des femmes valident une retraite complète, contre 81% des hommes, en raison d'une moindre participation au marché du travail.
- Il y a 329 000 femmes bénéficiaires du minimum vieillesse en 2008, contre 246 200 hommes
- 21 % des salariées sont contraintes de liquider leur droit à la retraite à 65 ans, contre 13% des salariés. Vont-elles désormais devoir attendre 67 ans ?

Tiphaine Garat
Francis Meyer

Le chiffre du mois

1245€

C'est le montant moyen mensuel des pensions de retraite de droit direct perçu fin 2008. Mais si l'on distingue selon les genres, les femmes percevraient en moyenne une pension de droit direct presque deux fois plus faible que celle des hommes : 879€ contre 1657€.

Dress, Etudes et résultats n°758, avril 2011.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-retraite/idcat-63-idsscat-64-id-1570/seniors.html>

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.

SOMMAIRE

P.3 Les brèves

P.6 L'accord sur les retraites complémentaires
Agirc-Arrco est entré en vigueur

P.7 Jurisprudences

LES BREVES

Un accord remplace un plan d'action pour les seniors chez Sodexo

Après un an et demi de négociation et une enquête auprès de 500 salariés de plus de 45 ans, Sodexo a signé avec les 5 syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO le 22 février 2011, un accord en faveur de l'emploi des seniors. Ce texte « s'inscrit dans la continuité » d'un plan d'action qui prenait en compte les obligations nées de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Il comporte donc des objectifs chiffrés. L'accord est également l'occasion pour le groupe de réaffirmer son attachement à « des valeurs de diversité sociale » et de « fidélisation des équipes ».

A travers ce texte, les parties signataires poursuivent plusieurs objectifs :

- Maintenir l'engagement et la motivation des seniors;
- Leur permettre d'assurer leur développement notamment au travers de la formation;
- Faire bénéficier l'entreprise du capital d'expérience et de savoir-faire qu'ils représentent;
- Permettre aux salariés âgés de préparer au mieux leur passage entre activité et retraite.

A cet effet, plusieurs mesures et actions sont prévues : entretien de mi-carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus, formation tout au long de la vie, tutorat, visites de sites, en complément de l'action du CHSCT, pour les salariés âgés de 45 ans et plus, renforcement de la collaboration entre le CHSCT et les Coordinateurs Qualité Hygiène Sécurité, maintien du salaire de base dans la limite de 150% du SMIC en vigueur et durant 12 mois pour les salariés âgés de 55 ans ou plus dans le cadre d'une affectation sur un poste dont la rémunération de base est inférieure à celui tenu avant qu'ils soient reconnus inaptes, temps partiel de fin de carrière, amélioration de l'indemnité de départ à la retraite des salariés présents dans l'entreprise depuis 30 ans, guides d'information sur le départ à la retraite.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et est entré en vigueur à compter du 1er avril 2011. Il prendra fin le 31 mars 2014.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/accordsdebrancheetedentreprise/idcat-11-idsscat-23-idssscat-134-idssssscat-165-id-1573/emploi-seniors.html>

Pénibilité au travail

Plusieurs rassemblements de salariés ont eu lieu dans toute la France, le 28 avril dernier, à l'appel des syndicats pour la « reconnaissance et la réparation » de la pénibilité au travail. Cette journée nationale d'action était organisée par les confédérations CGT, CFDT, FSU, Unsa et solidaires, alors que se déroulait, à l'initiative de l'organisation internationale du travail, la journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail.

Mise en place d'une nouvelle autorité indépendante : le Défenseur des droits.

La révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 avait prévu la création d'un défenseur des droits, destiné à remplacer différentes autorités « administratives indépendantes » et agissant dans le domaine de la protection de droits des citoyens et des administrés. Aujourd'hui, c'est chose faite après la publication, le 30 mars 2011, de la loi organique et de la loi ordinaire qui le régissent.

Le **Défenseur des droits**, autorité constitutionnelle indépendante, se substitue aux institutions suivantes : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Commission nationale de déontologie de la sécurité, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Pour en savoir plus : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-egalite-professionnelle/id-1533/g%EF%BF%BDn%EF%BF%BDralit%EF%BF%BDs.html>

Rapport : Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser

Le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé a reçu le 11 avril 2011 le rapport du [Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail](#). Ce rapport préconise notamment de mettre en place des indicateurs nationaux pour suivre six types de risques psychosociaux : l'intensité du travail et le temps de travail ; les exigences émotionnelles ; le manque d'autonomie ; la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail ; la souffrance éthique ; l'insécurité de la situation de travail.

Le rapport précise que ces facteurs ne doivent pas être envisagés séparément et que leurs effets dépendent aussi de la durée d'exposition. Par ailleurs, des événements traumatisants, comme un licenciement ou une restructuration, peuvent aggraver ces facteurs.

Le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail recommande la réalisation d'une première enquête complète en 2015. Il propose une liste de variables à mesurer et un procédé de questionnement, incluant un suivi en panel.

Source : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/actualite-presse,42/communiqués,95/remise-du-rapport-du-college-d,13321.html

Les pouvoirs publics envisagent une simplification et une réduction des documents en matière de santé au travail

Le secrétaire d'Etat chargé des Petites et moyennes entreprises, M. Frédéric LEFEBVRE, a présidé vendredi 29 avril 2011, les Assises de la simplification. L'objectif étant de simplifier la vie des

entreprises et de soutenir leur compétitivité. Une batterie de 80 mesures de simplification concrètes, dans le domaine de la dématérialisation, du droit commercial, du **droit social**, des procédures fiscales et douanières, des marchés publics, a été présentée par le secrétaire d'Etat.

Au titre du droit social, il est notamment prévu de simplifier les documents en matière de santé au travail et d'en réduire le nombre. Par exemple, l'employeur consignera dans une seule fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé. Cette fiche remplacera la fiche d'exposition, la liste des travailleurs exposés ainsi que l'attestation d'exposition.

Pour en savoir plus : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1572/seniors.html>

Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 4 mai 2011 : Population active, emploi, travail et retraite

Cette séance du Conseil d'orientation des retraites aborde la question des **liens entre activité, emploi, travail et retraite**, à l'occasion de la parution de nouvelles projections de population active de l'INSEE, qui intègrent notamment les effets de la réforme des retraites de 2010. La première partie du dossier est centrée sur les projections de population active, avec une présentation à la fois des résultats de ces projections et des hypothèses sous-jacentes retenues pour les seniors. La seconde partie du dossier regroupe des documents récents apportant des éclairages complémentaires sur les liens entre le système de retraite, l'activité, l'emploi et le travail.

Dossier téléchargeable sur : www.cor-retraites.fr/article388.html

L'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco est entré en vigueur

Le projet d'accord sur les retraites complémentaires Agirc (cadres) et Arrco (ensemble des salariés), proposé par le patronat le 18 mars dernier, va pouvoir entrer en vigueur. Trois organisations syndicales (CGT-FO, CFDT, CFTC) l'ont signé.

Si certains dispositifs sont maintenus, d'autres vont devoir évoluer.

Alignement de l'âge de la retraite sur les régimes de base

Le texte de l'accord prévoit un alignement des règles relatives aux bornes d'âge sur celles introduites par la réforme des retraites du 9 novembre 2010 (pour les régimes de base). Progressivement donc, l'âge légal de départ à la retraite passera de 60 à 62 ans et l'âge ouvrant droit à une pension à taux plein de 65 à 67 ans.

Reconduction de l'accord AGFF

Les dispositions contenues dans l'accord du 10 février 2001 relatif à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF) sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2018.

L'AGFF qui sert, entre autres, à financer les dépenses supplémentaires que représente pour les régimes Agirc et Arrco l'absence de coefficient de minoration pour certaines catégories de salariés (carrières longues, travailleurs handicapés, dispositif pénibilité, dispositif amiante), permettra à ce que ces derniers touchent leur retraite complémentaire, avant d'avoir atteint l'âge légal, sans subir d'abattement.

Majoration pour enfants

Aux termes de l'accord, les assurés relevant des régimes Agirc et Arrco qui ont eu ou justifient avoir élevé au moins trois enfants de moins de 16 ans pendant 9 ans bénéficient, pour les pensions liquidées postérieurement au 31 décembre 2011, d'une majoration égale à 10%.

Cette majoration sera plafonnée à 1000 euros par an.

Cette disposition tend à harmoniser les règles applicables en matière de majoration pour enfants, puisque auparavant, les taux n'étaient pas uniformes : 5% pour les parents de trois enfants et plus relevant de l'Arrco. Taux variables pour les bénéficiaires de l'Agirc : 8 % pour 3 enfants ; 12 % pour 4 enfants ; 16 % pour 5 enfants ; 20 % pour 6 enfants ; 24 % pour 7 enfants et plus.

Stabilisation du rendement des cotisations jusqu'en 2015

Unité de compte utilisée notamment par les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc, le point de retraite auquel donne droit chaque cotisation versée, est revalorisé pour les bénéficiaires

6

de l'Agirc de + 0,41% et pour les bénéficiaires de l'Arrco de + 2,11% au 1er avril 2011. L'accord stipule que la revalorisation sera fixée au 1er avril 2012 de sorte que le rendement Agirc soit ramené au niveau de celui de l'Arrco à partir de l'exercice 2012 et prévoit une stabilisation des rendements jusqu'en 2015.

Les pensions de retraite complémentaire ne seront plus versées au début de chaque trimestre, mais mensuellement au plus tard à compter du 1er janvier 2014.

Plus d'informations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/arrco/id-1537/arrco.html>

JURISPRUDENCES

Les préretraites faisant suite à des difficultés économiques doivent être prises en compte pour déterminer si un PSE doit être élaboré

Cour de cassation, chambre sociale, 1 février 2011, n° de pourvoi : 09-70121.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque un projet de licenciement économique est envisagé (dix salariés ou plus dans une même période de trente jours), l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Pour savoir si l'employeur est tenu d'établir un PSE, faut-il tenir compte des préretraites décidées suite à des difficultés économiques? C'est à cette question que la Cour de cassation a dû répondre dans une affaire où la requérante reprochait à son ancien employeur de s'être affranchi illégalement de son obligation d'élaborer un PSE : le projet de licenciement concernait 8 salariés, mais peu de temps auparavant, l'entreprise avait procédé à dix mises en préretraite totale et neuf mises en préretraite partielle.

Saisis en appel, les juges du fond s'étaient tenus à une interprétation rigoureuse des textes : le nombre de licenciements envisagés et effectués étant inférieur à 10 sur une période de 30 jours, l'employeur n'était pas tenu d'élaborer un PSE. La cour d'appel ne tient nullement compte des mesures de préretraites, ce qui lui vaut la censure de la Cour de cassation.

En effet, pour prévenir les risques de contournement des règles relatives au licenciement économique, la Haute juridiction juge, en visant les articles L. 1233-3 et L. 1233-61 du code du travail, que **les préretraites mises en œuvre en raison des difficultés économiques doivent,**

lorsqu'elles entraînent la rupture du contrat de travail, être prises en compte pour déterminer si un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire.

Les mises à la retraite d'office prononcées en vertu de régimes spéciaux doivent se conformer au principe d'interdiction des discriminations à raison de l'âge

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 février 2011, pourvoi n° 10-10465

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 février 2011, pourvoi n° 09-72061

La mise à la retraite d'office en tant qu'elle permet à l'employeur de mettre fin à la relation contractuelle le liant à son salarié peut parfois contrarier les ambitions et chambouler les projets de ce dernier.

En effet, si la pratique de la mise à la retraite est tout à fait admise sur le plan légal, il n'en demeure pas moins que les logiques animant les parties au contrat ne coïncident pas toujours : l'employeur peut être tenté de voir dans la mise à la retraite une mesure de « gestion des effectifs » et se servir ainsi d'une catégorie de salariés susceptibles de bénéficier d'une pension de retraite comme « variable d'ajustement » ; les salariés, de leur côté, peuvent, pour des raisons diverses notamment l'intérêt de l'emploi et le désir de conserver le salaire, vouloir poursuivre leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

Dans ces conditions, certains salariés mis à la retraite d'office, notamment en vertu de régimes spéciaux de retraite, n'hésitent pas à contester la décision de leur employeur devant les tribunaux **et revendiquer le droit de choisir le moment de départ à la retraite en s'appuyant notamment sur le principe d'interdiction des discriminations fondées sur l'âge.**

Deux arrêts rendus par la Cour de cassation le 16 février 2011, en apportent l'illustration.

La Haute juridiction rappelle dans ces deux arrêts, dont l'un concerne la SNCF et l'autre la société RTE EDF, les principes qui découlent du droit communautaire interdisant les discriminations à raison de l'âge : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Sur la base de ces principes, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la SNCF qui avait, pour justifier la mise à la retraite contestée, expliqué que cette mesure avait pour but "de lui permettre d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe" et que la mise à la

retraite d'office constituait une mesure destinée "à apporter à l'entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité". Pour les juges, « la généralité des motifs invoqués ne permettait pas de considérer la mise à retraite de Mme X... comme étant justifiée par un objectif légitime de sorte qu'elle était constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et qu'elle devait être annulée ».

Quant à la mise à la retraite prononcée par la société RTE EDF Transport, la Cour de cassation casse la décision des juges du fond qui s'étaient abstenus d'examiner si pour la catégorie d'emploi du salarié mis à la retraite, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et si les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

Ces deux arrêts confirment la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les employés relevant de régimes spéciaux de retraite n'échappent pas aux règles communautaires relatives à l'interdiction des discriminations à raison de l'âge. La Haute juridiction a eu l'occasion, l'année dernière, de préciser à propos d'une salariée de l'Opéra national de Paris qui a été mise à la retraite en vertu du statut particulier régissant le personnel, que les juges amenés à en examiner la légalité sont tenus, conformément au droit communautaire, d'examiner la catégorie d'emploi de la requérante, si la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires ([Cass. soc. 11 mai 2010, n°08-43681](#)).

Plus de renseignements : <http://www.dialogue-social.fr/fr/age/id-1557/discrimination-li%EF%BF%BD-%EF%BF%BD-l-%EF%BF%BDge.html>