



EDITORIAL

L'espérance de vie différenciée des retraités

Dans une étude publiée en mars, la Caisse nationale d'assurance vieillesse s'est penchée sur l'espérance de vie des retraités du régime général selon le type de pensions (Cadr'@ge, n° 18, mars 2012).

Comme on pouvait s'y attendre, l'espérance de vie diffère nettement selon le type de pensions. Ainsi, pour la période 2007-2009, elle est de 22,7 ans pour les hommes de 60 ans percevant une pension normale contre **16,6 ans pour les ex-invalides** et de **17,6 ans pour les inaptes**. Pour les femmes, l'écart est de moindre ampleur : 27,9 ans pour les pensions normales contre 23,1 ans pour les ex-invalides et 23,7 pour les femmes inaptes.

En moyenne, les titulaires d'une pension d'ex-invalides ont une espérance de vie à 60 ans **jusqu'à 6 années inférieure** à celle des titulaires d'une pension normale.

Cette différence s'explique par "un état de santé au moment de la retraite plus précaire que la moyenne, le fait générateur d'une pension pour invalidité délivrée par l'Assurance maladie étant un accident ou une maladie".

L'augmentation progressive de l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans "pourrait contribuer à accentuer ces inégalités", estime la CNAV.

Le dispositif de départ à la retraite anticipé pour pénibilité est-il suffisant pour parer à ces inégalités flagrantes ?

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

- P.3** FOCUS SUR LES RETRAITES AUX USA
Résumé d'un article paru dans les cahiers de la retraite complémentaire n°6
4ème trimestre 2011, p. 8 et suivantes
- P.4** Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre du droit interne
Par Pierre Bailly et Jean Philippe Lhernould
Résumé d'un article paru dans la revue Droit social, mars 2012, p. 223 et s.
Première partie
- P.7** Rapport CESE : bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes
- P.9** Accord Paris Habitat du 30 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle
- P.14** Retraites : les principaux chiffres du Régime général au 31 décembre 2011
- P.15** Invitation

*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

655 644

C'est le nombre de retraités ayant bénéficiés d'un dispositif de départ anticipé en 2011. Ces personnes sont parties soit en retraite anticipée longue carrière, retraite anticipée handicap, retraite anticipée pour travailleurs handicapés, préretraite amiante, dispositif pénibilité

Source : CNAV (voir ci-dessous p.9)

FOCUS SUR LES RETRAITES AUX USA
Résumé d'un article paru dans les cahiers de la retraite
complémentaire n°6

4^{ème} trimestre 2011, p. 8 et suivantes

En 2009, les prestations retraite aux USA représentaient 11.1% du PIB dont 5.1% versés par le régime de base et 6% versés par les fonds de pension.

Le régime de base créé par Roosevelt en 1935 fonctionne par répartition et couvre 94 % des salariés du secteur privé et une grande partie du secteur public. La dernière réforme a consisté à augmenter significativement les taux de cotisation et à reculer progressivement l'âge normal de la retraite : de 65 ans pour les générations nées avant 1938 à 67 ans pour les générations nées après 1960. L'âge de départ est actuellement de 66 ans.

La crise économique et financière de 2008-2010 a coûté au régime environ 150 milliards de dollars annuels, soit 2300 à 3500 milliards à l'horizon 2035. La crise a également avancé la date d'entrée en déficit du régime.

Devant ces perspectives, les parlementaires américains ont commandé des études en 2010 et des débats devraient être engagés dans la prochaine législature en vue d'une nouvelle réforme.

Les retraites par capitalisation existent dans le secteur privé et aussi dans le secteur public depuis 1987. Il s'agit de retraites à prestations définies* ou à cotisations définies* selon le cas. Dans les administrations publiques locales, 79 % des salariés participent à un régime à prestations définies.

Dans le secteur privé, seuls 51 % des travailleurs bénéficient d'un plan de retraite d'entreprise (grandes entreprises fortement syndiquées).

Les fonds de pensions à prestations définies ont subi une perte de 1700 milliards de dollars liée à la crise. Pour les fonds adossés à l'Etat fédéral, le principal risque est celui de la capacité de l'Etat à résorber sa dette.

Une étude montre que seul un apport des Etats de l'ordre de 50 à 75 milliards de dollars par an pendant 10 ans et un rendement de 10 % éviteraient la faillite de ces fonds.

A l'opposé, une baisse des pensions rencontrait des obstacles constitutionnels : un certain nombre d'Etats américains ont ainsi des clauses de « non-impaiement » empêchant de telles mesures.

Pour les fonds de pension à cotisations définies, les pertes liées à la crise sont estimées à 880 milliards soit 6 % du PIB. Ces pertes seront entièrement supportées par les ménages. Les salariés doivent donc faire des efforts d'épargne supplémentaires pour préserver leur retraite ou décaler leur départ.

****Lexique** :**

Les fonds de pensions à prestations définies : l'incertitude financière est supportée par l'employeur qui s'engage sur le niveau de pension qu'il devra verser sans en connaître la somme ni le rendement des placements dédiés

Les fonds de pension à cotisations définies : le risque est alors entièrement supporté par les salariés

Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre du droit interne

Par Pierre Bailly et Jean Philippe Lhernould

Résumé d'un article paru dans la revue Droit social, mars 2012, p. 223 et s.

Première partie

L'âge est un chef particulier de discrimination. Il ne renvoie pas à une catégorie identifiable de personnes. Toutes les catégories d'âge peuvent être concernées par les discriminations. Les individus ne sont pas figés dans un groupe d'âge. Mais l'âge est souvent rattaché comme les autres formes de discrimination à des stéréotypes et à des représentations. Certains emplois seraient fait pour les jeunes et d'autres pour les seniors. Pourtant les deux sont plus durement touchés par le chômage que ceux d'âge « intermédiaire ».

Comment peut-on articuler lutte contre le chômage des jeunes et se fixer un meilleur taux d'emploi des seniors sans créer de discrimination ?

Les auteurs abordent le sujet en trois points :

1. Quel est le cadre actuel du droit communautaire et comment est-il réceptionné par le droit interne ?
2. Quel est le régime juridique des discriminations ?
3. Quelles potentialités et perspectives pour l'application des mesures d'âge en droit français du travail ?

1. Le cadre communautaire et sa réception par le juge interne

La discrimination en fonction de l'âge est mentionnée par le traité et par la charte des droits fondamentaux. La directive du 27 novembre 2000 a pour objet de mettre en œuvre ce droit primaire mais elle est « coiffée » depuis un arrêt de la cour de justice par un principe général de non-discrimination en fonction de l'âge.

A. Le cadre de la directive

Il transcende la distinction public-privé comme la plupart des directives sociales sauf exceptions (forces armées).

La directive s'applique à l'ensemble de la relation de travail (du stade du recrutement à celui de la rupture) et aux relations non salariées.

Elle prohibe les discriminations directes et indirectes. Ces dernières peuvent être justifiées de trois manières :

- a) Lorsque les Etats prennent des mesures nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés. Ce texte très général a servi à écarter la discrimination à l'égard des personnels de l'aviation civile atteint par une limite d'âge à 60 ans : la sécurité publique peut être un impératif justifiant une discrimination mais en l'espèce la mesure est « retoquée » car elle ne remplit pas le critère de proportionnalité.
- b) Lorsqu'en raison de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, l'âge est une exigence essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Par exemple un Etat peut fixer un âge maximal de 30 ans pour accéder à un emploi de pompier. En l'occurrence la différence de traitement n'est pas directement indexée sur l'âge, mais sur les caractéristiques liées à ce motif (les capacités physiques importantes qu'il faut posséder) associées au fait qu'il faut pouvoir reclasser les pompiers vieillissants après 45 ans et donc avoir un équilibre dans la pyramide des âges.
- c) Les différences de traitement peuvent par ailleurs être justifiées par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle.

Il faut néanmoins toujours que les moyens utilisés soient proportionnés. Les hypothèses énoncées par la directive sont larges (favoriser l'insertion des jeunes ou assurer leur protection, période restante raisonnable avant la retraite, conditions spéciales d'accès à l'emploi pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge..) et elles ne sont pas limitatives mais indicatives.

B. La réception par le juge français

- a) Les mesures d'âge trouvant leur origine dans une mesure interne à l'entreprise

Dès 2006, la Cour de Cassation interdit la mise à la retraite d'un officier de la marine à 55 ans. Elle rappelle que tout licenciement pour un motif lié à l'âge est nul lorsque le bénéfice d'une retraite pleine ne peut être obtenu (législation de l'époque).

Par contre en 2009 elle a refusé de considérer que le plafonnement d'une indemnité de licenciement à partir de 12 ans d'ancienneté constitue une discrimination indirecte en fonction de l'âge : pour elle le plafonnement ne désavantage pas les salariés en fonction de leur âge. Mais le salarié aurait pu amener des moyens de preuve pour montrer que les plus anciens étaient en proportion défavorisés, ce qu'il n'a pas fait.

5

b) Les mesures d'âge trouvant leur origine dans une mesure légale ou réglementaire

Il s'agit de situations où les mises à la retraite sont intervenues dans le respect du cadre légal ou réglementaire applicable à l'employeur. Étaient concernés un pilote d'avion et un salarié de l'opéra de Paris. Se posait une question juridique difficile sur l'application avec « effet horizontal » d'une directive qui fait l'objet de nombreuses discussions doctrinales. Peut-on purement et simplement écarter le droit national en vigueur ? La réponse suggérée par la CJUE va dans ce sens. La Cour de Cassation suit cette position et écarte le droit national pour le remplacer par la source communautaire qui l'emporte. Et ceci alors même que aucune des parties n'avaient invoqué le droit communautaire.

Ce même effet direct est appliqué dans des arrêts du 16 février 2011 qui concernent un cheminot et un agent d'EDF. La Cour reproche à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié la validité de la disposition statutaire au regard des exigences de la directive, tant en ce qui concerne les justifications admises que la nécessité du moyen employé pour réaliser l'objectif poursuivi.

Suite dans la prochaine édition de la lettre d'information.

Rapport CESE : bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Dans une étude publiée le 7 mars 2012, la **Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du Conseil économique, social et environnemental (CESE)** fait le bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Et il est franchement mitigé : seuls 13 % des accords de branche et 9 % des accords d'entreprises conclus en 2010 traitent de l'égalité professionnelle en se fixant comme objectifs : la mixité des emplois et des recrutements, la féminisation de l'encadrement, l'articulation des temps de vie ou la réduction des écarts de rémunération.

Près de 30 ans après son instauration par la loi, plus de la moitié des entreprises ne réalisent toujours pas de Rapport de situation comparée (RSC). Il existe toujours une sectorisation persistante des domaines d'activité et des métiers du fait des stéréotypes sexistes véhiculés par la publicité, les médias ou les manuels scolaires. Les femmes les plus diplômées restent sous-représentées dans les instances de décision (14 % d'administratrices dans les 500 plus grandes sociétés françaises, 21 % dans les emplois de direction de la Fonction publique d'État) et les moins qualifiées cumulent les discriminations : travail à temps partiel (féminisé à 82 %), sous-emploi et bas salaires. En outre, l'inégale répartition des charges familiales freine souvent le parcours professionnel des mères.

Pour le CESE, ces éléments sont autant de causes qui contribuent au maintien d'un écart de rémunération entre femmes

et hommes : 19 % pour les travailleurs à temps complet, 23 % pour les cadres.

Face à ces différents blocages, la Délégation préconise de :

► **Promouvoir des actions coordonnées de déconstruction des stéréotypes :**

- Intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif;
- Valoriser l'image des femmes et renforcer leur visibilité dans les médias;
- Sensibiliser les professionnels du recrutement à la prévention des discriminations.

► **Focaliser sur les conditions déterminantes :**

- Promouvoir l'égalité des chances dans les parcours professionnels;
- Renforcer la prise en compte de la parentalité dans la vie professionnelle et favoriser l'implication des pères;
- Enrayer la progression du travail à temps partiel subi;
- Promouvoir la mixité dans tous les lieux de décision;
- Renforcer l'exemplarité de l'État employeur;
- Favoriser l'implication et l'exemplarité des dirigeants.

► **Revitaliser la négociation collective :**

- Actualiser les accords;

- Améliorer la lisibilité du Rapport de Situation Comparée (RSC);
- Inciter à négocier en informant, formant et en accompagnant les acteurs.

► **Identifier un pilote** : la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité estime indispensable de rétablir un ministère de plein exercice chargé des droits des femmes.

Rappelant, enfin, que le législateur a pris, ces deux dernières années, deux initiatives importantes en vue de promouvoir l'égalité professionnelle. Il engage, d'une part à travers la loi du 9

novembre 2010 portant réforme des retraites, fortement les entreprises d'au moins 50 salariés à s'attaquer au problème des inégalités entre les hommes et les femmes, en concluant [un accord collectif ou, à défaut, en élaborant un plan d'action](#) avant le 1er janvier 2012, sous peine de sanction financière, et d'autre part, il impose [le principe d'une représentation équilibrée](#) des femmes et des hommes dans les conseils d'administration ou de surveillance de certaines entreprises.

Ce rapport est consultable sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : [ici](#)

POUR CONSULTER LES SUPPORTS POWERPOINT DES INTERVENANTS AU COLLOQUE ORGANISE PAR L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG ET LA DIRECCTE ALSACE LE 22 SEPTEMBRE 2011

« PREVENIR ET COMPENSER LA PENIBILITE AU TRAVAIL »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1677/seniors.html>

Accord Paris Habitat du 30 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle

L'Office public de l'Habitat de Paris s'engage dans un accord conclu, le 30 janvier 2012, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CGC, CGT, FO, SUD, SUPAP, UNSA), conformément aux [dispositions légales](#), à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans (2012, 2013, 2014).

Diagnostic préalable

Diagnostic sur la base des indicateurs constatés à la fin de l'année 2010

- Les femmes représentent 56% du total de la population salariée, les hommes 44%;
 - Il n'existe aucune disparité notable en matière de représentation dans les catégories supérieures (cadres=52% de femmes);
 - L'ancienneté moyenne dans l'établissement est similaire (11 ans pour les hommes, 10 ans et demi pour les femmes);
 - Les embauches intervenues en 2010 ont concerné des femmes pour 59% et des hommes pour 41%;
 - Les promotions ont concerné 51% de femmes et 49% d'hommes;
 - Les actions de formation ont été suivies à 52% par des salariées et à 48% par des salariés.
- Seul l'indicateur relatif au temps partiel peut apparaître déséquilibré : 140 situations de travail à temps partiel concernent des salariées et 9 des salariés.

Mesures et actions de promotion de l'égalité professionnelle

Domaine	Mesures/actions	Objectifs (chiffrés)	Indicateurs de suivi
<u>Formation professionnelle</u>	Congés parentaux	<ul style="list-style-type: none"> - Rattrapage de formation lors du retour de congé parental dans les quatre mois du retour dans l'établissement (pour tout salarié qui en ferait la demande); - Possibilité pour les salariés en congé parental "total" d'éducation de suivre une formation via le droit individuel à la formation (avec abondement d'1/3 du temps utilisé) 	Satisfaction de 100% des demandes formulées dans le cadre de ces actions
<u>Rémunération/conditions de travail</u>	Temps partiel de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Calcul de l'indemnité de départ à la retraite sur une base taux plein pour les salariés travaillant à 80% ou à 90%; - Calcul de la prime de 13ème mois sur le salaire à temps plein, lorsque le salarié travaille à temps partiel au 1er janvier et qu'il travaille au minimum 9 mois à temps plein pendant l'année de référence 	<ul style="list-style-type: none"> - 100% des salariés faisant valoir leurs droits à la retraite et travaillant à 80 ou 90% voient leur prime de départ à la retraite calculée sur la base de leur salaire à temps plein - 100% des salariés à temps partiel au 1er janvier de l'année de référence, qui auront travaillé 9 mois dans l'année civile à temps plein au minimum voient leur prime de 13ème mois calculée sur la base d'un temps plein

	Congé de maternité	- En cas de congé pré ou post natal (dans la limite de 10 jours calendaires) pour maladie, le calcul de la prime du 13ème mois n'est pas impacté.	- Neutraliser, dans tous les cas, dix jours calendaires "dits de maladie" accolés à l'issue du congé maternité dans la déduction susceptible d'intervenir dans le calcul de la prime du 13ème mois.
<u>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</u>	Autorisations d'absences diverses	- Permettre de bénéficier de 5 jours d'absence non rémunérée par an pour convenance familiale. Cette absence qui pourra être fractionnée sera neutralisée dans le calcul de la prime de 13 ^{ème} mois - Accorder de plein droit une autorisation d'absence pour la rentrée scolaire jusqu'aux 12 ans de l'enfant - Autorisation d'absence de quatre heures (rémunérées) pour la rentrée scolaire (non cumulable par enfant).	Satisfaction de 100% des demandes présentées dans le cadre de ces actions.
	Congés enfants malades	- Possibilité de bénéficier de 12 jours (6 jours pour le salarié + 6 jours supplémentaires si le conjoint n'en bénéficie pas).	Satisfaire 100% des demandes présentées

	Réduction du temps de travail pour les femmes enceintes	<p>- Réduction de la durée horaire : + une demi-heure de réduction quotidienne dès la déclaration de grossesse ; + une réduction de 45 minutes de la durée quotidienne, à partir du 4^{ème} mois ; + une réduction d'une heure de la durée quotidienne, à partir du 5^{ème} mois ; + une réduction de 2 heures de la durée quotidienne, à partir du 7^{ème} mois.</p> <p>Ces réductions seront rémunérées comme du temps de travail effectif.</p>	Faire bénéficier 100% des salariées dans ces situations du contenu de ces mécanismes
	Compte Epargne Temps	<p>- Chaque salarié, qui le souhaiterait, pourra bénéficier, via le déblocage anticipé de son CET, d'une absence d'une durée de 3 jours par année civile pour des motifs liés à un événement d'ordre familial;</p> <p>- Possibilité de recourir à son CET (jusqu'à 4 semaines) pour accoler des congés au congé de maternité.</p>	Satisfaire 100% des demandes qui seraient formulées

	Articulation congés payés/congé maternité	- Autorisation de plein droit de pouvoir, à l'issue d'une année, s'il reste un reliquat de congés payés de le prendre sur l'année d'après en l'accolant au congé de maternité en cours.	Satisfaire 100% des demandes qui seraient formulées.
	Jour de congé supplémentaire	- Les pères se voient accorder un jour de congé rémunéré dit de « fête des pères ». Paris Habitat souhaite rétablir l'égalité de traitement entre ses collaborateurs et collaboratrices. En effet, ces dernières bénéficient d'un jour de congé rémunéré au titre de la « fête des mères »	Appliquer ce dispositif à 100% des pères de famille qui en remplissent les conditions.

Suivi de l'accord

Une commission composée de deux membres de chaque organisation syndicale représentative se réunira annuellement pour suivre l'application de cet accord.

Information des salariés

Paris Habitat s'est engagé à remettre le texte de cet accord à tous les salariés et tout nouvel embauché accompagné d'un note explicative et diffusée par mail à tous les salariés.

L'accord est consultable sur le site dialogue-social.fr : [ici](#)

Retraites : les principaux chiffres du Régime général au 31 décembre 2011

La sécurité sociale a publié, le 27 février 2012, les chiffres du Régime général sur les retraites en 2011. Si le nombre global de retraités est en augmentation, l'année 2011 enregistre, par rapport à l'année 2010, une nette baisse du nombre d'assurés ayant liquidé leur pension.

► Nombre de retraités au 31 décembre 2011 (stock) :

Au 31 décembre 2011, la France comptait 13 102 069 retraités (5 887 375 hommes et 7 214 694 femmes), soit + 1,7 % par rapport à 2010.

Les retraités ayant bénéficié d'un dispositif de départ anticipé sont au nombre de 655 644; ils se répartissent comme suit :

- Retraites anticipées longue carrière : 644 942
- Retraite anticipée handicapés : 7 649
- Retraite anticipée travailleurs handicapés : 167;
- Travailleurs de l'amiante : 2 112
- Pénibilité : 779

► Les assurés ayant liquidé leurs retraites en 2011 (flux) sont au nombre de 630 379 (281 608 hommes et 348 771 femmes), soit - 15 % par rapport à 2010.

Dans le détail, il s'agit de :

- 478 947 retraités au titre d'une pension normale;
- 32 071 retraités ayant bénéficié d'une pension d'ex-invalide;
- 52 508 retraités ayant bénéficié d'une pension pour inaptitude au travail;
- 66 848 retraités au titre des droits dérivés.

Les assurés ayant bénéficié d'un dispositif de départ anticipé à la retraite spécifique en 2011 sont au nombre de :

- 38 810 au titre du dispositif "retraites anticipées longue carrière";
- 874 au titre du dispositif "retraites anticipées handicapés";
- 175 au titre du dispositif "retraites anticipées travailleurs handicapés";
- 2597 travailleurs de l'amiante;
- 997 au titre du dispositif de retraite pour pénibilité.

► En 2011, l'âge moyen du départ à la retraite (ou date d'effet de la pension) est de 61,91 ans (61,66 ans pour les hommes et 62,16 ans pour les femmes). Mais l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,15 ans, si l'on exclut les départs au titre des dispositifs spécifiques intervenus avant l'âge légal.

► La durée moyenne d'assurance au Régime général est de 111,08 trimestres (109,41 pour les hommes et 112,69 pour les femmes; si on prend en compte tous les régimes, elle est de 148,86 trimestres.

- ▶ Le montant global moyen mensuel de la pension versée par le Régime général (avant prélèvements sociaux et hors régimes complémentaires) s'établit à 614 euros (689 euros pour les hommes et 542 euros pour les femmes). Pour les assurés justifiant d'une carrière complète, le montant moyen de la pension est de 1 020 euros (1 118 euros pour les hommes et 918 euros pour les femmes).
- ▶ Décote et surcote. Le nombre de pensions ayant subi un taux de minoration s'établit à 48 350 et celles qui ont bénéficié du mécanisme de la surcote à 84 003.

INVITATION

Mercredi 4 avril 2012 de 14 h à 17h

«Prévoyance et santé en entreprise : suivre et faire évoluer les régimes»

Demi-journée d'information animée par **Monsieur Daniel Maillard**, conseil en entreprise (protection sociale complémentaire, épargne salariale, rémunération globale)

Présentation : Santé et prévoyance complémentaire d'entreprise sont impactées par les évolutions rapides du cadre légal et conventionnel, les désengagements des régimes de base, les attentes de couverture des salariés, les évolutions de la consommation médicale etc. Quels sont les points que l'on peut vérifier et suivre en interne pour adapter les régimes de l'entreprise et anticiper ?