

LES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISE

Des usages renouvelés du fait de leur taxation et de la crise économique

Malgré la mise en place en 2003 d'une taxe, alourdie en 2008, sur les préretraites d'entreprise entraînant la rupture du contrat de travail du préretraité, nombre d'employeurs continuent de recourir à ces préretraites dites aussi « maison ». Des entretiens monographiques conduits en 2013 montrent que ce choix est motivé par le souhait de gérer au mieux une restructuration, souvent au sein d'un plan de sauvegarde de l'emploi, et de compenser la pénibilité de certains métiers. En revanche, le recours aux préretraites comme outil de gestion de la pyramide des âges, prédominant dans les années 1970-1980, a quasiment disparu.

Le renforcement de la taxation a conduit certaines entreprises à réduire le périmètre de leurs préretraites en durcissant les conditions d'accès. Il a aussi conduit à un rééquilibrage entre deux modalités de préretraites d'entreprise : même si celles prévoyant une rupture du contrat de travail restent majoritaires, les entreprises leur préfèrent de plus en plus les préretraites avec simple suspension du contrat de travail. Non taxées, elles permettent à l'employeur de prévoir des périodes d'emploi pour le préretraité, offrant ainsi à l'entreprise une certaine flexibilité. Quelles que soient les modalités de leur mise en œuvre, les préretraites d'entreprise restent un dispositif très consensuel apprécié tant par les salariés et leurs représentants que par les responsables d'entreprise.

Bien que les préretraites d'entreprise soient en contradiction avec l'objectif de politique publique de maintien en emploi des seniors, les entreprises ont le sentiment d'être « vertueuses » en optant pour une solution qui évite de reporter sur les régimes de protection sociale le financement des revenus des seniors.

Les préretraites permettent à certains salariés âgés, en général d'au moins 55 ans, de se retirer volontairement de la vie professionnelle, tout en touchant une rente jusqu'à leur retraite. Certaines préretraites, dites « préretraites publiques », font l'objet d'un financement public et leur accès est soumis à des conditions précises [1]. À l'inverse, les préretraites d'entreprise, dites aussi préretraites « maison », sont financées en totalité par l'entreprise, et sont d'usage très souple : elles peuvent être mises en place par un accord collectif ou par simple décision unilatérale de l'employeur ; le contrat de travail du préretraité peut être rompu ou seulement suspendu ; la gestion financière et/ou la gestion administrative et juridique peut être ou non déléguée à un organisme extérieur (encadré 1).

En 2003 a été instaurée une taxe sur les entreprises pratiquant des préretraites maison avec rupture du contrat de travail (1). Doublé en 2008 (2), le taux de cette taxe s'élève actuellement à 50 % des avantages de préretraite versés.

Alors que les données administratives permettent d'observer la forte baisse, consécutive aux politiques publiques menées notamment depuis 2003 (3), du nombre de bénéficiaires des préretraites publiques [1], les préretraites d'entreprise échappent très largement au suivi statistique : leur nombre, leurs caractéristiques, leur coût pour l'employeur et l'impact des modifications de la législation au cours de la

(1) Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, article 17. En cas de préretraite avec simple suspension du contrat de travail, les montants versés aux salariés, qui ont la nature de salaires, sont assujettis aux cotisations sociales. En cas de préretraite avec rupture, la rente versée n'est pas assujettie aux cotisations sociales de droit commun ; elle peut cependant, selon les plans, donner lieu au financement d'une protection sociale.

(2) Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008, article 16.

(3) La loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites restreint l'accès aux cessations anticipées de certains travailleurs salariés (CATS) et abroge les préretraites progressives. De plus, au 1^{er} janvier 2003, les entrées en allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) sont closes, du fait de l'application de l'arrêté du 23 juillet 2000.

décennie 2000 sont mal connus (encadré 2). Pour en améliorer la connaissance, la Dares a financé en 2013 une étude reposant sur deux types de matériaux. Tout d'abord, une enquête monographique a été réalisée auprès d'une vingtaine d'entreprises ayant recouru à des préretraites maison. Ont été interrogés différents acteurs pouvant intervenir dans leur mise en place : des dirigeants et représentants syndicaux de ces entreprises, des assureurs, des courtiers et des cabinets de conseil qui assistent les entreprises dans l'élaboration des plans de préretraites, des représentants syndicaux au niveau national et des membres d'organisations supranationales (encadré 3). Cette démarche

qualitative a été complétée par l'analyse d'un cas-type : se basant sur la situation d'un salarié senior aux caractéristiques définies, cinq scénarios de fin de carrière ont été envisagés, afin de comparer l'impact financier pour l'employeur et le salarié de chacune de ces modalités, et d'illustrer les arbitrages financiers associés (focus).

Si la taxation, accrue en 2008, n'a pas entraîné la disparition des préretraites d'entreprise, elle a néanmoins modifié les raisons pour lesquelles des employeurs continuent d'y recourir.

FOCUS

LES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISE PERDURENT MALGRÉ LEUR COÛT ACCRU POUR L'EMPLOYEUR

En complément des monographies, un cas-type a été élaboré afin de mettre en évidence les coûts/avantages du dispositif de préretraite d'entreprise, aussi bien du point de vue du salarié que de l'entreprise, par comparaison avec d'autres situations de fin de carrière.

Le cas-type considère un salarié aux caractéristiques suivantes :

- né le 20/03/1955,
- ayant commencé à travailler le 1/11/1975,
- travaillant dans une entreprise de 150 salariés,
- non cadre,
- percevant un salaire de 3 016 euros bruts par mois, soit 2 313 euros nets par mois,
- bénéficiant d'un régime de prévoyance conventionnel de 100 euros par mois dont 50 euros à sa charge et 50 euros à la charge de l'employeur.

Le bilan financier associé à ce cas-type a été étudié pour cinq situations :

- le maintien du senior en emploi ;
- la préretraite d'entreprise avec rupture du contrat de travail ;
- la préretraite d'entreprise avec suspension du contrat de travail ;
- la rupture conventionnelle suivie d'une indemnisation du senior par l'assurance chômage ;
- le basculement du senior dans le régime d'invalidité.

Ces cinq situations ne sont pas équivalentes. Alors que les trois premières relèvent de la seule négociation au sein de l'entreprise, les deux dernières sont soumises à des contraintes. En cas de rupture conventionnelle, le montant de l'indemnisation perçu par le senior est régi par le régime de l'assurance chômage. Quant à l'accès à l'invalidité, il est encadré par le code de la Sécurité sociale. Ces deux cas ont été néanmoins pris en compte ici afin de comparer une grande variété de situations possibles.

Les cinq situations reposent sur les hypothèses présentées dans le tableau A. Elles prennent effet, de façon conventionnelle, le 1^{er} janvier 2013 (le senior a alors 57 ans et 9 mois) et s'achèvent le 1^{er} mai 2017. À cette date, dans tous les scénarios sauf le dernier (invalidité), le senior part en départ en retraite à taux plein car il a atteint l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour sa génération) et a réuni la durée d'assurance requise (41,5 ans pour sa génération). Dans le cas de l'invalidité, le senior part en retraite dès l'âge de 60 ans. Pour tous les scénarios, les coûts et les revenus sont calculés sur 52 mois.

Tableau A • Présentation des cinq situations envisagées

	Situation du senior entre le 1 ^{er} janvier 2013 et son départ en retraite				
	Maintien en emploi	Préretraite d'entreprise avec rupture du contrat de travail	Préretraite d'entreprise avec suspension du contrat de travail	Rupture conventionnelle	Invalidité
Versement ponctuel	Indemnité conventionnelle de mise à la retraite, soit 32 271 euros	Indemnité conventionnelle de préretraite fixée à 9 mois du salaire brut, soit 27 144 euros	Indemnité de départ à la retraite fixée à 4 mois conventionnels + 1 mois de prime exceptionnelle, soit 15 080 euros	Indemnité de rupture conventionnelle, soit 40 000 euros (préavis compris) Indemnité de congés payés non pris, soit 2 111 euros	Indemnité de licenciement, 27 144 euros Indemnité de congés payés non pris, soit 2 111 euros
Revenu mensuel	Salaire, soit 3 016 euros bruts par mois	Rente de 70 % du salaire antérieur brut après cotisations sociales, mais avant CSG-CRDS, soit 1 820 euros par mois	Rente de 70 % du salaire antérieur brut, soit 2 111 euros par mois	Allocation de retour à l'emploi (ARE), soit 1 731 euros par mois, après différé de versement	Pension d'invalidité de 2 ^e catégorie (50 % du salaire brut des dix meilleures années), soit 1 350 euros par mois jusqu'aux 60 ans du salarié ; puis pension de retraite de 1 800 euros par mois
Autres hypothèses		Coûts liés à une éventuelle externalisation des engagements financiers et/ou de la gestion de la préretraite : non pris en compte	Coûts liés à une éventuelle externalisation des engagements financiers et/ou de la gestion de la préretraite : non pris en compte	Éligibilité au dispositif de maintien des droits à l'ARE	Éligibilité à une retraite à taux plein à 60 ans

Lecture : le salarié maintenu en emploi perçoit un salaire de 3 016 euros bruts par mois jusqu'à son départ en retraite à taux plein ; au moment de son départ, il perçoit une indemnité conventionnelle de mise à la retraite d'un montant de 32 271 euros.



Dans ces cinq situations, sont mesurés (tableau B) :

- le revenu net (après cotisations sociales et CSG-CRDS) et avant impôt sur le revenu pour le senior,
- le coût avant impôt sur les sociétés pour l'entreprise.

Les taux de cotisation et de prélèvement utilisés sont ceux en vigueur en 2013. Les revenus sont supposés stables sur l'ensemble de la période étudiée et la législation constante.

Bien qu'elle prenne en compte un grand nombre de paramètres, l'approche adoptée reste néanmoins partielle. Le bilan financier n'intègre par exemple pas l'impôt sur le revenu pour le senior ou l'impôt sur les sociétés pour les entreprises. Plus fondamentalement, la productivité du travail du senior n'est pas prise en compte. Or, selon qu'il est maintenu dans son emploi, ou remplacé par un autre salarié, avec une productivité et un salaire éventuellement différents, le bilan coûts/avantages pour l'entreprise ne sera pas identique.

Tableau B • Bilan financier pour le salarié et l'entreprise selon les différents scénarii*

Situation du senior entre le 1 ^{er} janvier 2013 et son départ en retraite	Revenu net avant impôt sur le revenu pour le senior (en euros / mois)	Coût avant impôt sur les sociétés pour l'entreprise (en euros / mois)
Maintien en emploi	2 900	5 100
Pré retraite d'entreprise avec rupture du contrat de travail (taxée à 50 %)	2 200	4 700**
Pré retraite d'entreprise avec suspension du contrat de travail	1 900	3 400
Rupture conventionnelle	2 200	1 000
Invalidité	2 000	700

* Les revenus et coûts obtenus sur 52 mois sont exprimés ici en équivalent mensuel pour plus de lisibilité. Certaines indemnités versées une fois, comme les indemnités conventionnelles de mise à la retraite, sont donc lissées.

** L'écart de coût entre pré retraite avec rupture et pré retraite avec suspension du contrat de travail peut être plus important pour les cadres, en raison de la décroissance des cotisations sociales avec le salaire.

Lecture : le coût net pour l'entreprise (hors impôt sur les sociétés), sur 52 mois, est de l'ordre de 5 100 euros par mois si le salarié est maintenu en emploi. Ce coût n'est plus que de 4 700 euros par mois pour une pré retraite d'entreprise avec rupture du contrat de travail, 3 400 euros par mois pour une pré retraite avec suspension du contrat de travail, et seulement 1 000 euros par mois en cas de rupture conventionnelle et 700 euros par mois pour un départ en invalidité. Le montant perçu par le senior varie quant à lui entre 1 900 et 2 900 euros nets par mois.

Source : rapport d'étude PRD et Jean Planet Conseil, 2014.

Si les montants précis obtenus dépendent des hypothèses spécifiques au cas-type retenu, cet exemple illustre que la pré retraite d'entreprise est, pour l'employeur, un dispositif beaucoup plus coûteux que la rupture conventionnelle ou que le basculement du salarié dans le régime d'invalidité, qui tous les deux reportent le coût de la séparation sur les régimes de protection sociale (assurance chômage, maladie). La différence de traitement socio-fiscal, selon que la pré retraite donne lieu ou pas à une rupture du contrat de travail, conduit également à un coût nettement plus élevé pour l'entreprise lorsqu'il y a rupture (1).

(1) Dans les cas de pré retraite avec simple suspension du contrat de travail, les montants versés aux salariés, qui ont la nature de salaires, sont assujettis aux cotisations sociales. En cas de rupture, la rente versée n'est pas assujettie aux cotisations sociales de droit commun ; elle peut cependant, selon les plans, donner lieu au financement d'une protection sociale.

Les préretraites d'entreprise apparaissent d'abord comme une réponse aux réductions d'effectifs et aux restructurations...

La pré retraite d'entreprise est actuellement mobilisée par les employeurs pour gérer une réduction d'effectifs ou, plus largement, la restructuration d'une entreprise, d'un établissement ou d'un site suite à des difficultés économiques, une fusion d'entreprises ou des évolutions technologiques ; elle est alors souvent une des dispositions d'un PSE. Unanimement acceptée par les salariés des entreprises enquêtées, elle permet généralement de créer un minimum de consensus dans des négociations parfois tendues. La pré retraite est parfois intégrée, la plupart du temps après le PSE, dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) de manière à passer d'une gestion « dans l'urgence » à une gestion préventive des conséquences sociales de l'évolution de la situation économique de l'entreprise.

Selon les courtiers et cabinets de conseil interrogés, la résorption des sureffectifs générés par la crise économique et les restructurations sont devenues aujourd'hui le principal motif de recours à la pré retraite d'entreprise (4). Toutefois, il n'est pas possible d'établir si ce lien plus fort entre pré retraite et situation économique de l'entreprise provient de la dégradation de la conjoncture au cours des dernières années, ou de l'instauration en 2003 de la taxe, qui aurait limité le recours

au dispositif avec rupture du contrat de travail aux cas de réduction forte et contrainte des effectifs.

...et à la pénibilité de certains métiers

Les préretraites maison mises en œuvre aujourd'hui sont également utilisées en réponse à la pénibilité de certains métiers. La pénibilité est l'unique ou le principal critère de plusieurs plans de pré retraite de l'échantillon (5). La plupart des entreprises concernées sont de grande taille, appartiennent au secteur industriel et recourent au travail posté. Dans ces cas, la pré retraite est souvent intégrée, depuis plusieurs dizaines d'années, à la gestion des ressources humaines et fait partie de la « culture de l'entreprise ».

Optimiser la pyramide des âges ne semble plus aujourd'hui être une motivation importante

Au-delà de ces deux motivations aujourd'hui dominantes, d'autres objectifs ont pu ou peuvent encore être poursuivis au travers des plans de préretraites d'entreprise.

De façon assez marginale, mais cohérente avec la politique sociale de l'entreprise, la pré retraite maison peut être une contrepartie à une gestion des ressources humaines favorisant par ailleurs le

(4) C'est également le cas le plus fréquent rencontré dans l'échantillon non représentatif d'entreprises interrogées.

(5) Certaines entreprises relèvent à la fois des deux logiques : leur programme de pré retraite a été mis en place en réponse à la situation conjoncturelle de l'entreprise, mais est ciblé sur les salariés occupant ou ayant occupé des fonctions ou des métiers pénibles.



LES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISE EN PRATIQUE

Les préretraites d'entreprise, non financées par l'État, sont à la seule charge des entreprises, permettant le départ anticipé de salariés seniors n'ayant pas encore atteint leurs droits pleins à la retraite. Elles peuvent être mises en place par accord collectif, par proposition de l'employeur soumis à la majorité des salariés, ou encore par décision unilatérale de l'employeur notifiée à l'intéressé. Elles entraînent, selon le cadre prévu du plan de préretraite, soit la rupture, soit la suspension du contrat de travail du préretraité, qui, dans tous les cas, et dans la mesure où il répond aux critères d'éligibilité, s'est porté volontaire.

Si la préretraite est mise en place par accord, celui-ci doit suivre les règles propres à tout accord d'entreprise. L'accord doit spécifier les modalités d'application de la cessation anticipée d'activité, notamment :

- la période pendant laquelle l'accès au plan de préretraite est ouvert, et les éventuelles clauses de renégociations du plan,
- les conditions d'éligibilité à remplir par le salarié pour adhérer à la préretraite (âge à partir duquel le départ en préretraite est possible, distance à la date limite de liquidation de la retraite -durée de portage-, conditions d'ancienneté, collège bénéficiaire -cadres / ouvriers...),
- les conditions selon lesquelles l'employeur peut éventuellement différer l'entrée dans le dispositif de préretraite,
- la modification du contrat de travail des intéressés (rompu ou suspendu),
- le montant des éventuelles indemnités de rupture, ou des éventuelles indemnités de modification du contrat de travail (en cas de suspension),
- le niveau du revenu de remplacement (la rente de préretraite) et les clauses de revalorisation,
- le maintien ou non de la protection sociale,
- les régimes de protection sociale applicables et le partage de leur financement.

La multiplicité de ces paramètres laisse place à une grande diversité des plans de préretraites d'entreprise. Certains prévoient même, dans un souci de meilleure maîtrise du coût global du plan de préretraite, des durées de portage différentes pour chaque salarié bénéficiaire (1).

Les préretraites maison s'organisent autour de deux formules distinctes qui ont pour l'entreprise des implications, notamment socio-fiscales, différentes.

- Si le contrat de travail du senior est suspendu, le préretraité continue à être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise et la mise en préretraite s'apparente alors à un congé de fin de carrière ou à une dispense d'activité. Les sommes perçues par le préretraité ont le caractère de salaire, et l'employeur continue de payer les cotisations sociales afférentes.
- Si le contrat de travail du senior est rompu, la qualification de cette rupture peut être une démission, un licenciement ou une rupture conventionnelle. Le préretraité perçoit alors une rente, non assimilable à un salaire, et il n'est plus comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise. Le maintien de la protection sociale et le partage de son financement entre l'employeur et le salarié dépendent du plan de préretraite.

Depuis 2003, les préretraites avec rupture sont soumises à une taxe (2). Cette taxe, nommée « contribution spécifique sur les avantages de préretraites d'entreprise », a été instaurée par l'article 17 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Elle est à la charge exclusive des employeurs, que la rente de préretraite soit versée directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers. Son assiette est constituée par le total des montants des avantages de préretraites versés. Le taux de cette taxe, initialement de 23,85 % en 2004, a été relevé à 50 % pour les départs en préretraite ultérieurs au 11 octobre 2007 (tableau A).

Tableau A • Taux d'assujettissement des rentes de préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail

	Taux plein		Taux réduit*
	Départs en préretraite intervenus avant le 11 octobre 2007	Départs en préretraite intervenus après le 11 octobre 2007	Départs en préretraite intervenus avant le 11 octobre 2007
2004.....	23,85	/	12,0
2005.....	23,95	/	14,5
2006.....	24,15	/	17,0
2007.....	24,15	50,0	19,5
À partir de 2008	24,15	50,0	Clôturé

* Le taux réduit ne s'appliquait que sur les avantages versés dans le cadre de préretraites prévoyant de faire bénéficier le préretraité des mêmes couvertures que les autres salariés, soit l'adhésion obligatoire à l'assurance volontaire invalidité, veuvage, vieillesse, jusqu'à l'obtention du taux plein du régime général, le maintien des cotisations aux régimes de retraite complémentaire sur la base du salaire qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il était resté en activité, et un financement patronal au moins égal au taux de la contribution spécifique.

Source : Acoss.

Lorsque les préretraites d'entreprise sont mises en place dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), impératif en cas de suppression de postes ou de transformation des emplois, elles le sont toujours avec rupture du contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail, la gestion financière, administrative et juridique de la préretraite peut être assurée par l'entreprise (gestion internalisée) ou confiée, en tout ou en partie, à un organisme extérieur : assureur, courtier d'assurance (gestion externalisée). Dans le cas d'une gestion financière externalisée, c'est l'organisme tiers qui verse au bénéficiaire la rente et le préfinancement des rentes par l'entreprise vient en déduction de ses résultats imposables.

À titre illustratif, parmi les entreprises interrogées, et pour les plans de préretraites les plus récents, le niveau du montant de la rente versée est le plus souvent de l'ordre de 60 à 70 % du montant du salaire antérieur brut (3) et l'âge minimum d'éligibilité à la préretraite va de 55 ans à 58 ans.

(1) On observe cette grande variabilité des plans, même au sein de l'échantillon réduit de l'enquête. Dans les 21 entreprises interrogées, la situation de chaque préretraité est au final unique.

(2) Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, article 17.

(3) Ce qui équivaut couramment à un taux de plus de 80 % en net.



maintien des seniors dans l'emploi : jouant un rôle d'appoint dans des entreprises en bonne situation financière, elle n'est accessible qu'à une faible fraction de salariés âgés, qui, quelles que soient les conditions de travail offertes par l'entreprise, ne se sentent plus capables de continuer à travailler. En général, le programme n'est pas baptisé « préretraite maison », pour paraître en phase avec la politique globale de l'entreprise de maintien des seniors dans l'emploi. Il est par exemple dénommé « transition activité-retraite » ou « mise à disposition sans obligation d'activité ».

L'ancienneté du recours à la préretraite maison, qui remonte parfois aux années 1970, a aussi pu créer une habitude de départ anticipé que certaines entreprises peinent à abandonner en raison des fortes attentes des seniors : ayant vu des générations d'anciens collègues bénéficier de ce dispositif, ceux-ci tiennent à en profiter à leur tour.

Plus ponctuellement, la préretraite maison, liée à un accord de GPEC, y figure comme une forme de mobilité externe, à côté par exemple d'une aide accordée par l'employeur aux salariés souhaitant créer ou reprendre une entreprise.

La préretraite d'entreprise comme mécanisme privilégié de rajeunissement de la pyramide des âges, motivation « historique » et largement dominante dans les décennies 1970 et 1980, ne joue plus aujourd'hui qu'un rôle secondaire, du fait du coût de ces programmes.

Malgré des conditions d'accès plus restrictives, les préretraites d'entreprise restent consensuelles

Depuis quelques années, les difficultés économiques et la forte augmentation de la taxe ont amené certaines des entreprises rencontrées à réduire le périmètre de leur dispositif de préretraite pour le recentrer sur des situations bien particulières de réduction d'effectifs ou sur des salariés ayant un travail pénible. Aussi, les âges de départ anticipé sont devenus plus tardifs et le nombre de bénéficiaires potentiels a été limité en définissant par exemple des critères plus stricts de pénibilité. Les acteurs rencontrés, tant côté entreprise que syndical, ont souvent souligné que les négociations avaient été âpres car le départ anticipé à la retraite est considéré par les salariés comme un avantage acquis, sur lequel il est difficile de revenir (6).

Pour autant, la préretraite maison reste un dispositif consensuel. En témoigne le fait que, sur les 21 entreprises et l'union professionnelle rencontrées dans l'enquête, 13 accords ont été signés par l'ensemble des organisations syndicales, et 7 par les syndicats majoritaires, malgré des possibilités d'accès plus réduites. Les représentants des salariés tiennent à la préretraite car elle répond

aux attentes de certains seniors. Et, pour les entreprises qui peuvent financièrement les mettre en place, les plans peuvent être relativement avantageux pour les seniors. Du côté des entreprises, les préretraites maison permettent de se séparer « en douceur » des seniors, d'assurer un climat social favorable au sein de l'entreprise et de limiter les risques de contentieux. Plus encore, les entretiens réalisés dans les grands groupes invitent à conclure que les mesures d'âge, qui sont presque systématiquement des préretraites d'entreprise, constituent la « vitrine éthique » des PSE, au travers de laquelle l'entreprise espère améliorer son image souvent dégradée par la réduction des effectifs.

Les préretraites avec rupture restent majoritaires

Dans le cas-type considéré (7), une préretraite avec rupture du contrat de travail est 1,3 fois plus coûteuse pour l'entreprise qu'une préretraite avec simple suspension.

De fait, au cours de la décennie 2000, les entreprises ont eu tendance à se détourner de la préretraite maison avec rupture de contrat de travail au profit de la préretraite avec suspension. À titre illustratif, depuis 2008, 6 des 21 entreprises rencontrées ont transformé leur préretraite avec rupture en préretraite avec suspension. Le doublement de la taxe en est indéniablement à l'origine, mais d'autres motivations ont également pu jouer. La possibilité d'une reprise d'activité « en interne » du préretraité dont le contrat de travail n'a été que suspendu, constitue un outil de flexibilité supplémentaire pour l'entreprise (8). Des responsables d'entreprise interrogés ont également évoqué la préférence des salariés pour la suspension : elle leur permet parfois de continuer à bénéficier de certains avantages (par exemple la complémentaire santé) dont ils seraient privés en cas de rupture de contrat. Elle peut aussi assurer une réversibilité appréciée, aussi bien par l'entreprise que le salarié, dans un environnement qui pousse à une retraite plus tardive (9).

Les assureurs, courtiers et cabinets de conseil rencontrés indiquent que, malgré tout, la préretraite avec rupture du contrat de travail reste majoritaire. Plusieurs arguments expliquent la préférence des entreprises pour cette modalité. Certains dirigeants y voient l'intérêt, vis-à-vis des actionnaires, d'afficher des réductions d'effectifs et de coûts ; d'autres cherchent, par la rupture du contrat de travail, à prévenir les risques futurs de recul éventuel de l'âge minimal légal du départ en retraite, d'augmentation du nombre de trimestres de cotisation permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein et/ou de relèvement du niveau des cotisations sociales patronales et salariales (10).

(6) La culture du départ anticipé est forte notamment pour les emplois postés.

(7) Voir focus p. 2.

(8) Voir infra.

(9) Cette évolution vers la suspension du contrat de travail a été partiellement remise en cause par la dégradation de la conjoncture : l'augmentation des plans de préretraites liés à des PSE à la fin des années 2000, a entraîné une remontée de la part des préretraites avec rupture du contrat de travail.

(10) Toutefois, de nombreux accords de préretraite avec rupture prévoient une clause de revoyure en cas de changement de la législation relevant l'âge de la retraite. Par ailleurs, l'État peut également modifier, éventuellement à la hausse, la taxe sur les avantages de préretraites d'entreprise avec rupture du contrat.

UN REPÉRAGE IMPOSSIBLE DES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISE DANS LES SOURCES EXISTANTES

Les sources administratives relatives aux accords d'entreprise, plans de sauvegarde de l'emploi, déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO), déclarations annuelles de données sociales (DADS), ne permettent pas d'identifier les préretraites d'entreprise.

Du côté des enquêtes statistiques, l'enquête Emploi en continu (EEC) menée chaque trimestre par l'Insee ne permet pas de distinguer les préretraites publiques des préretraites d'entreprise. Il en va de même du module *ad hoc* de l'enquête Emploi 2006 intitulé « Le passage de l'emploi à la retraite ». Dans l'édition 2012, la distinction peut être faite, mais le nombre de personnes indiquant être en préretraite d'entreprise est beaucoup trop faible pour autoriser une exploitation spécifique.

Les données recueillies par l'Acoss, qui collecte le produit de la taxe sur les préretraites d'entreprise, ne couvrent que les préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail et ne fournissent aucune information sur le nombre de personnes concernées ou leur profil.

L'assiette de cette contribution, c'est-à-dire l'ensemble des avantages de préretraites « maison » versés par les entreprises assujetties, est passée de 15 millions d'euros en 2004 à 451 millions d'euros en 2007 (tableau A). Elle se situe à 401 millions d'euros en 2012, en baisse de 8 % par rapport à 2011 (437 millions d'euros). Le nombre d'entreprises assujetties est très faible (moins de 300 en 2011 et 2012).

Tableau A • Montants annuels des avantages de préretraites « maison » versés par les employeurs assujettis

En millions d'euros

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Départs en préretraite avant le 11 octobre 2007 (taux plein).....	0,4	4,2	17,0	185,5	309,7	235,2	156,9	88,0	60,2
Départs en préretraite avant le 11 octobre 2007 (taux réduit).....	14,2	79,3	183,5	261,0	/	/	/	/	/
Départs en préretraite à compter du 11 octobre 2007 (taux plein).....	/	/	/	4,4	103,2	205,6	311,6	348,5	340,8
Ensemble.....	14,6	83,5	200,5	450,9	412,9	440,8	468,5	436,5	401,0

Champ : préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail hors PSE.

Source : Acoss.



En cas de rupture du contrat de travail, les salariés semblent préférer les préretraites gérées par un assureur

Lorsque les entreprises ont opté pour une préretraite maison avec rupture du contrat de travail, elles ont le choix d'externaliser ou non chez un assureur leurs engagements financiers résultant de la préretraite. En général, surtout lorsque la préretraite est liée à un PSE et qu'il existe un doute sur la pérennité de l'entreprise, les salariés préfèrent l'externalisation qui sécurise, pour la durée du plan, le versement de leur pension de préretraite. Pour l'entreprise, même s'il faut rémunérer l'assureur, le transfert des engagements permet de confier à un agent spécialisé la garantie du rendement et la sécurisation des fonds, dans un contexte de législation prudentielle stricte édictée par le code des assurances et la réglementation européenne. L'externalisation des engagements permet également, lorsqu'elle donne lieu au versement d'une prime unique à un assureur (ce qui nécessite que l'entreprise dispose de la trésorerie suffisante), de déduire immédiatement les sommes versées du bénéfice imposable au sens de l'impôt sur les sociétés. Au contraire, si l'entreprise choisit de conserver en interne ses engagements, elle doit soit fournir une information extra comptable, soit constituer une provision pour charges de retraites. Les montants sont dans ce cas déductibles non pas immédiatement du bénéfice imposable, mais seulement au fur et à mesure des exercices au titre desquels les pensions de préretraites seront payées.

Des entreprises choisissent de déléguer la gestion administrative et juridique du dispositif de préretraite

Les salariés bénéficiant d'une préretraite maison avec rupture du contrat de travail sortent du cadre collectif classique auquel les entreprises sont habituées. La préretraite implique donc une gestion individualisée, avec de nombreux traitements spécifiques, que les entreprises n'ont pas toujours les moyens d'assurer. Certaines préfèrent donc externaliser la gestion administrative et juridique (11) des préretraites. Dans la quasi-totalité des cas, l'organisme choisi (12) participe très activement en amont à la négociation visant à construire le dispositif de préretraite et assiste l'entreprise dans son travail d'information collective tout au long de la mise en œuvre de la préretraite. Il prend également en charge la gestion des mécanismes de prévoyance lorsqu'ils sont maintenus. Cet organisme accompagne les salariés qui ont opté pour la préretraite maison pour l'ensemble de leurs obligations administratives, sociales et fiscales et il accomplit pour eux la plus grande partie des formalités correspondantes.

La plupart des entreprises choisissent soit de tout externaliser, soit de tout gérer en interne. Sur les 12 entreprises concernées (13), 7 ont externalisé à la fois leurs engagements financiers et la gestion administrative et juridique du dispositif, 3 gèrent en interne les deux aspects, et 2 n'ont externalisé qu'un seul des deux volets. Toutefois, la tendance semble être actuellement à une moindre externalisation des engagements financiers : des entreprises cherchent à éviter l'acquittement en une seule fois d'une prime unique importante, notamment en raison de l'insuffisance de leurs moyens financiers.

(11) À distinguer de celle des engagements financiers auprès d'un assureur.

(12) Il s'agit de gestionnaires spécialisés, le plus souvent des courtiers d'assurance et des assureurs. Parmi ces derniers, certains assurent à la fois la gestion des engagements financiers et celle des fonctions administratives et juridiques.

(13) C'est-à-dire dont la préretraite se traduit par une rupture du contrat de travail.

Quelques préretraites d'entreprise prévoient d'articuler emploi et préretraite

La plupart des accords de préretraite d'entreprise interdisent au préretraité de cumuler leur préretraite avec un nouvel emploi rémunéré, ou de s'inscrire sur les listes de demandeurs d'emploi. Cette clause ne repose pas sur une obligation légale mais apparaît souvent aux signataires d'un plan de préretraite comme découlant de la logique même du dispositif. Un certain nombre d'accords récents assouplissent cependant la clause sur l'interdiction de travailler (d'ailleurs rarement contrôlée). De plus, quelques accords reposant sur la suspension du contrat de travail autorisent une reprise d'activité rémunérée à l'initiative du préretraité. Dans la pratique, cette disposition est peu utilisée si bien que la majorité des préretraités sont en dehors de l'emploi.

De façon plus marginale, d'autres formes de gestion des fins de carrière ont émergé récemment. Une entreprise a ainsi intégré dans son dernier accord de préretraite maison avec suspension du contrat de travail une forme atypique de maintien partiel dans l'emploi des préretraités : l'accord prévoit une reprise obligatoire du travail en septembre, octobre et novembre, sauf pour les salariés de 59 ans ou plus. L'objectif est d'éviter

l'embauche d'intérimaires durant cette période de forte activité. La préretraite, en dotant l'entreprise d'une nouvelle forme de flexibilité, a permis d'éviter la fermeture de sites dans un contexte d'érosion de parts de marché accélérée par la crise de 2008.

Enfin, un groupe a signé un accord offrant aux préretraités une possibilité originale de maintien dans l'emploi. Dans une perspective de transmission de compétences, les préretraités peuvent accomplir des missions, validées par le groupe, visant à partager leur expérience dans des entités partenaires extérieures au groupe. Il s'agit d'associations à but humanitaire, de très petites entreprises (missions administratives ou commerciales) ou de « start up » (missions scientifiques). Le temps de la mission, le préretraité est couvert par le contrat de travail qui le lie au groupe et perçoit une rémunération égale à son salaire antérieur, versée en totalité par le groupe.

La perception des préretraites maison par les pouvoirs publics et les acteurs des entreprises est loin de coïncider

Depuis les années 2000, en France comme dans d'autres pays de l'Union européenne, l'accroissement du taux d'emploi des seniors est un objectif

Encadré 3

L'ÉTUDE SUR LES PRÉRETRAITES D'ENTREPRISE

Cette publication s'appuie sur une enquête qualitative réalisée en 2013 pour le compte de la Dares par les cabinets PRD Conseil et Jean Planet Conseil, enquête complétée par un cas-type présenté p. 2-3 (focus). L'objectif était de mieux connaître ces dispositifs, mal couverts par les sources existantes (encadré 2). En particulier, il s'agissait de comprendre les raisons pour lesquelles les entreprises choisissent de mettre en place des préretraites d'entreprise, malgré le coût que cela représente pour elles, de connaître le contexte dans lequel elles opèrent ce choix, d'analyser les modalités de mise en œuvre de ces préretraites et de déterminer les principaux facteurs les ayant influencés.

Le champ de l'étude a été restreint aux entreprises qui ont mis en place un dispositif de préretraite au cours des cinq dernières années, qu'il soit ou non toujours en vigueur au moment de l'enquête. Les entreprises ont été choisies, non pour être représentatives de l'ensemble des plans de préretraites maison, mais pour refléter une diversité en termes de secteur, de taille d'entreprise, et de modalités de préretraites maison.

Des entretiens ont été réalisés auprès de différents acteurs des entreprises (directeur de l'entreprise, directeur des ressources humaines, responsable des préretraites, directeur financier, etc.), des représentants du personnel et d'experts externes à l'entreprise (cabinets conseillant les entreprises en matière de préretraite d'entreprise, compagnies d'assurance vers lesquelles sont externalisés les versements des avantages de préretraite, etc.).

21 entreprises ont été interrogées, auxquelles s'ajoutent une union professionnelle, 9 assureurs, courtiers et cabinets de conseil et 7 représentants syndicaux au niveau national et des membres d'organisations supranationales. Au total, 103 interviews ont été réalisées auprès de :

- 47 responsables d'entreprises et union professionnelle,
- 28 représentants des organisations syndicales des dites entreprises,
- 16 assureurs, courtiers et membres de cabinets de conseil,
- 12 représentants syndicaux au niveau national et membres d'organisations *supra* nationales.

Un comité de pilotage de l'étude mis en place par la Dares a associé les différentes administrations concernées par l'emploi, les retraites et la protection sociale : Conseil d'orientation des retraites (Cor), Direction de la Sécurité sociale (DSS), Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos).

constant des politiques publiques (14). Pour l'atteindre, les possibilités d'entrée dans les dispositifs de préretraite à financement public ont été fortement restreintes, la dispense de recherche d'emploi a été progressivement supprimée, et l'âge de départ en retraite relevé. La mise en place en 2003 de la taxe sur les avantages de préretraite d'entreprise avec rupture du contrat, et son doublement en 2008, s'inscrivent également dans cette logique. Au cours de la dernière décennie, y compris au cours de la crise débutée en 2008, le taux d'emploi des seniors a d'ailleurs très sensiblement augmenté [2,3]. Dans ce contexte, les préretraites d'entreprise, en permettant à des salariés seniors de se retirer précocement du marché du travail, vont à l'encontre des objectifs fixés par les pouvoirs publics. Ce point de vue n'est pas partagé par un certain nombre d'entreprises interrogées, qui se sentent, d'après les termes utilisés par certains de leurs responsables, « vertueuses » en mettant en place une

préretraite maison, et se vivent paradoxalement « pénalisées » par la taxe. De leur point de vue, en effet, en prenant en charge jusqu'à leur retraite des salariés âgés auxquels elles évitent un licenciement qui les aurait probablement conduits au chômage, ou en ne les faisant pas entrer dans le dispositif d'invalidité (15), la préretraite maison ne transfère pas le financement de leurs revenus sur les régimes sociaux (assurance chômage ou assurance maladie).

(14) La stratégie de Lisbonne a fixé comme objectif aux États membres de porter à 50% d'ici à 2010 le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans.

(15) Cette possibilité a été évoquée dans les entretiens. Il faut toutefois noter que l'entrée dans ce dispositif est encadrée, et ne peut se concevoir comme une alternative utilisable à volonté par l'employeur.

Bénédicte GALTIER, Roselyne MERLIER (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Merlier R., Marioni P. (2014), « Les cessations anticipées d'activité en 2012 », *Dares Analyses* n° 061, août.
- [2] Dares, L'emploi des seniors, *Tableau de bord trimestriel* sur l'activité des seniors : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/l-emploi-des-seniors,2220/les-seniors-et-le-marche-du,7879.html>
- [3] Minni C. (2013), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2012 », *Dares Analyses* n° 083, décembre.
- [4] Hallopeau M. (sous la direction de) (2011), Épargne, retraite, prévoyance d'entreprise Manuel juridique, financier, *RH édition L'Argus de l'assurance*.
- [5] Dares, Les dispositifs de cessation anticipée d'activité : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/emploi,82/l-emploi-des-seniors,2220/les-dispositifs-publics-de,15631.html>
- [6] Direction générale du travail (2012), Bilan de la négociation sur l'emploi des salariés âgés : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1877.pdf>