



EDITORIAL

« Sortir de l'idéologie »

Tel est le souhait du ministre du travail eu égard au rendez-vous programmé en 2008 sur la réforme des retraites. Entre les revendications des employeurs qui veulent un relèvement de l'âge légal à 62 ou 63 ans et certaines organisations syndicales qui réclament un retour aux 37,5 annuités, il va falloir avant tout obtenir un changement concret dans les comportements des acteurs. Il ne sert à rien de relever l'âge légal de départ en retraite si l'âge réel de sortie reste inférieur à 59 ans. Le ministre annonce d'ailleurs « qu'il y aura des sanctions pour les entreprises qui ne jouent pas le jeu en matière d'emploi des seniors ».

Pour cela, il faut mettre fin à ce qu'un auteur appelle « les balbutiements du législateur » car ils sont nuisibles aux salariés « seniors » qui souhaitent rester plus longtemps alors qu'ils sont encore évincés prématurément, et aux entreprises pour qui toute prévision à court terme devient impossible, notamment lorsque des assouplissements existants sont brutalement révoqués. Plus que tous les autres sujets, la question de l'activité des seniors ne se traite pas à l'horizon de quelques mois ou années, mais à long terme.

Tiphaine Garat
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.

SOMMAIRE

P.2 Les brèves

P.5 Exemple d'une préretraite d'entreprise axée sur la pénibilité

P.8 Négociation interprofessionnelle sur la pénibilité au travail - Réunion du 6 février 2008

Principes d'un dispositif immédiat de prise en compte de la situation des salariés ayant exercé des emplois pénibles

P.11 Synthèse de l'article proposé par Annie Jolivet

Augmenter l'emploi des seniors : Comment et avec quelles conséquences ?

Chroniques internationales de l'Ires – n°109 novembre 2007

BREVES

Le rapport de la Commission pour la libération de la croissance française, mieux connu sous le nom de « commission Attali », a été remis officiellement, le 23 janvier, à Nicolas Sarkozy. Ce rapport contient 316 propositions, dont certaines mesures en faveur des jeunes et des seniors.

La Commission estime que « la France doit mieux gérer l'ensemble de ses ressources humaines, en particulier les jeunes et les seniors ».

✚ **« le taux de chômage des jeunes en 2012 peut être divisé par trois »** au moyen des mesures suivantes :

- Le développement des formations en alternance et de l'apprentissage
- Une incitation des partenaires sociaux à revaloriser la rémunération des apprentis
- Le relèvement de 52% à 70%, d'ici 2012, de la part de la taxe d'apprentissage effectivement réservée à la formation par alternance
- L'encouragement des jeunes, même s'ils n'ont pas accès aux allocations chômage, à s'inscrire auprès du service public de l'emploi pour bénéficier d'un accompagnement.

✚ **Dans l'objectif de ramener le taux d'emploi des seniors de 37.7% à 42.5% d'ici cinq ans,** il faudrait :

- Laisser à tout salarié ayant acquis la durée minimale de cotisation vieillesse le choix de continuer son activité sans aucune limite d'âge en bénéficiant, à compter de 65 ans, d'un supplément de pension, appelé « super-surcote ».
- Libérer le cumul emploi retraite

- Réduire le coût du travail des seniors en abaissant de 65 à 55 ans l'âge au-delà duquel l'entreprise et le salarié sont exonérés de la cotisation d'assurance chômage et en favorisant une flexibilité dans la gestion des rémunérations
- Limiter la possibilité de recours aux dispositifs de préretraite aux seules restructurations économiques.

Le président de la République, plusieurs membres du gouvernement et les partenaires sociaux (Medef, CGPME, UPA, CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) ont arrêté, le 6 février, un agenda 2008 des réformes de la protection sociale, lors d'une conférence à l'Élysée. Les réformes, concernant la retraite, la santé, la dépendance et la famille, seront menées en « concertation » avec les partenaires sociaux, a précisé Nicolas Sarkozy. Les travaux seront coordonnés par François Fillon.

Le rendez-vous de 2008 sur les retraites traitera en premier lieu des thèmes prévus par la loi Fillon de 2003 : **allongement de la durée d'assurance, revalorisation des pensions et faibles pensions.** Il sera l'occasion de définir les modalités de mise en œuvre des engagements électoraux pris par le président de la République de revaloriser de 25 % le minimum vieillesse (Aspa) et de porter de 54 à 60 % le taux des pensions de réversion. **Nicolas Sarkozy a toutefois annoncé que, sans attendre le déroulement de cette échéance, une prime de 200 € serait accordée à chacun des bénéficiaires du minimum vieillesse, en qualité d'« avance à valoir sur les revalorisations à venir ».** Cette prime sera versée au début du second semestre 2008 et financée par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse). **Les questions de l'emploi des seniors, de la liberté de choix devant la retraite, et du cumul emploi-retraite seront également abordées.**

Xavier Bertrand et, pour la Fonction publique, Éric Woerth et André Santini, respectivement ministre du Budget et de la Fonction publique et secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, recevront en mars les partenaires sociaux en vue d'une concertation.

Interrogé dans *les Echos du jeudi 14 février 2008* sur la date de la première rencontre concernant le « rendez-vous de 2008 », Xavier Bertrand déclare : **« Je recevrai les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés dès le mois prochain. Il s'agit de présenter un texte de loi courant juin pour une adoption au Parlement pour l'été.** Cet agenda a été débattu avec les syndicats et le patronat lors de la conférence sur la protection sociale à l'Élysée. Nous sommes dans une logique de concertation. Cela nous permettra de mettre tous les sujets sur la table ».

La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés a choisi l'agence Euro RSCG C&O, premier groupe de communication en France, pour gérer sa stratégie de communication externe. **La branche retraite adopte avec ce groupe une nouvelle identité unique : "L'Assurance Retraite".** Ce changement de nom s'accompagne de la création d'un nouveau logo (remplaçant celui de 2005 intitulé Cnav - la retraite solidaire) qui prévaudra dans toute la branche retraite avec la suppression de l'utilisation des logos des caisses régionales dans les relations avec les assurés et dans la signalétique des agences locales et des points d'accueil retraite. Ainsi, la dimension régionale apparaîtra dorénavant par la déclinaison accolée au logo de branche de la sphère géographique concernée. La CNAV souligne que ce changement de nom intervient "quelques années après l'adoption par la branche maladie du régime général de la dénomination fédératrice d'assurance maladie". Pour la circonstance, l'Assurance Retraite lance une nouvelle campagne presse, avec une première vague à partir du 21 janvier, qui met l'accent sur le principe de la solidarité entre les générations, fondement de la retraite par répartition,

puis une deuxième vague à partir de septembre, qui concernera les services diversifiés mis à disposition des assurés, pour les aider à être les acteurs de leur future retraite. Enfin, elle proposera prochainement un site Internet ludo-pédagogique à destination des jeunes cotisants.

Jurisprudence : tant que le licenciement n'est pas notifié, l'employeur peut y renoncer et y substituer une mise à la retraite

Après un entretien préalable à un éventuel licenciement pour refus de coopération avec la nouvelle direction, l'employeur fait machine arrière, renonce à poursuivre la procédure de licenciement mais... informe le salarié qu'elle souhaite le mettre à la retraite. Le salarié saisit le conseil des prud'hommes et met en avant le fait que sa mise à la retraite cache un licenciement pour motif disciplinaire et qu'il est donc sans cause réelle et sérieuse, faute de motif écrit. La Cour de cassation, qui confirme l'arrêt de la Cour d'appel, rejette la demande du salarié car elle estime qu'« un détournement de procédure n'est pas établi ». En d'autres termes, elle admet que l'employeur abandonne son projet de licenciement simplement pour donner suite à son intention de rompre le contrat mais en empruntant la voie sans danger de la mise à la retraite. A contrario, si un « détournement de procédure » était établi, le licenciement aurait été sans cause réelle et sérieuse. Or nombreux sont ceux qui pensaient qu'à partir du moment où l'employeur estimait avoir un motif de licenciement et l'avait exposé au salarié, il détournait la procédure de la mise à la retraite en se rabattant sur ce mode de rupture dès qu'il s'apercevait qu'il était utilisable. Si tel n'est pas le cas, qu'est-ce que pourrait être ce fameux « détournement de procédure » ? Est-il uniquement réservé au cas du licenciement économique ? En effet, on sait qu'en application de l'article L321-1 alinéa 2 du Code du travail toute rupture d'un contrat de travail trouvant son origine dans une cause économique doit être soumise aux dispositions du licenciement économique, disposition que l'employeur ne peut contourner par la voie de la mise à la retraite ([Cass. soc. 16 janvier 2008, n°06-44583](#)).

Jurisprudence : la nature de l'indemnité de départ volontaire en retraite.

L'indemnité de départ en retraite versée au salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse n'a pas pour objet de compenser un préjudice et constitue dès lors une rémunération, ce dont il résulte qu'elle est soumise aux règles de prélèvement fiscales et sociales prévues par le Code du travail. ([Cass. Soc., 30 janvier 2008, n°06-17.531 P+B+R](#))

Selon la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, en matière de recrutement, le recours aux termes « junior » et « senior » peut constituer l'indice d'une discrimination fondée sur l'âge. Dans une délibération du 26 novembre 2007, la Halde considère que les références aux termes de « junior » et « senior » ne renvoient pas directement à l'âge, et ne peuvent, à elles seules, établir l'existence d'une discrimination, mais peuvent constituer un indice qui, parmi d'autres éléments, met en évidence une pratique discriminatoire ([HALDE Délibération 26 novembre 2007 n°2007-306](#)).

Les actifs du Fonds de réserve pour les retraites (FRR) s'élevaient à 34,5 milliards d'euros au 31 décembre 2007, en augmentation de 3,3 milliards d'euros par rapport à fin 2006, selon les

résultats provisoires publiés le 12 février 2008. Pour une large part (1,7 milliard), la hausse est due aux abondements de l'Etat - légèrement plus élevés que l'année précédente. Pour l'autre partie (1,6 milliard), le gain reflète une performance du portefeuille de 4,8 %. Le contexte de marché - tout particulièrement le repli des marchés boursiers en fin d'année 2007 - a pesé sur le résultat du FRR.

Dans le cadre du projet européen EQUAL « La gestion des âges du dire au faire », ARETE en partenariat avec ANDRH, ARACT IDF, AVEC et l'URI –CFDT IDF, a réalisé **un guide intitulé « Pouvoir travailler à tout âge » à destination des représentants et des instances représentatives des salariés** et en particulier les CHSCT et les comités d'entreprises. Ce guide propose d'outiller les salariés et leurs représentants en mettant à leur disposition des fiches méthodologiques leur permettant de procéder à une analyse de la situation actuelle et future, de poser des éléments de diagnostic et de dégager des pistes de réflexion et /ou d'action au regard de l'allongement de la vie active. Ce guide est disponible gratuitement sur simple demande à l'ARETE (01 40 22 12 12 ou contact@arete.fr). Il est également possible de consulter la version numérique sur le site de l'ARETE www.arete.fr.



Exemple d'une préretraite d'entreprise axée sur la pénibilité

Les partenaires sociaux de Snecma Services (groupe Safran) ont conclu, le 5 décembre 2007, un accord sur la cessation anticipée d'activité des salariés ayant effectué des travaux pénibles dans l'entreprise.

Ce texte permet aux personnels ayant au cours de leur carrière effectué un certain nombre de travaux pénibles, d'aménager la fin de leur carrière. Conclu pour une durée déterminée de 4 ans, il "participe au flux d'embauches" à réaliser jusqu'à la fin de 2011.

Quels sont les bénéficiaires ?

Sont concernés par les dispositions du présent accord, les salariés en activité remplissant les conditions suivantes :

- être âgés d'au moins 55 ans au 1er janvier 2008, ou atteignant cet âge pendant sa période de validité.
- avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans le groupe SAFRAN
- exercer ou avoir exercé pendant au moins 3 ans en classe A ou 5 ans dans les autres classes, chez Snecma Services ou dans une autre société du Groupe SAFRAN, une ou plusieurs activités répondant aux conditions fixées par l'accord.

Quels sont les critères reconnus de pénibilité ?

Les parties signataires se sont notamment attachées à ce que les dispositions élaborées "s'appuient sur des critères reconnus de pénibilité physiques ou physiologiques" et "intègrent certains facteurs d'ambiance ou de nuisance admis comme éprouvants". Ils tiennent compte de la nature des horaires de travail pratiqués.

Quatre classes de situations professionnelles ont été retenues pour ouvrir droit au bénéfice du présent accord. Chaque situation professionnelle prise en compte est appréciée par rapport à l'association de deux facteurs : les critères de pénibilité et les activités concernées.

- La classe A regroupe les situations de travail les plus pénibles (exposition forte et permanente à des contraintes physiques et/ou physiologiques et nécessitant le port de certains équipements de protection spécifiques)
- La classe B retient les pénibilités d'ordre physiologique liées au port d'équipements spécifiques nécessités par la nature des travaux exécutés et par les facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).
- La classe C retient les pénibilités d'ordre physique liées à la répétitivité et aux contraintes des tâches manuelles ainsi qu'aux facteurs d'ambiance physique (bruit, poussières, émanation chimique).
- La classe D retient les pénibilités d'ordre physique liées à la diversité et à la nature de tâches manuelles, non assistées mécaniquement, en ambiance très salissante et empoussiérée.

Pour calculer les droits liés à la pénibilité, il est pris en compte la période d'exposition effective, correspondant au contenu essentiel et journalier du travail effectué pendant la période retenue (temps d'exposition) et tant que la pénibilité n'a pas été notablement réduite suite à une modernisation des postes de travail.

Certaines activités professionnelles, non expressément prévues par l'accord, peuvent ouvrir droit au bénéfice de l'accord après décision d'une Commission locale "travaux pénibles".

A titre dérogatoire, les parties signataires conviennent d'ouvrir également le bénéfice de la cessation anticipée d'activité à certains salariés âgés d'au moins 58 ans et se trouvant dans une situation médicale difficile (salariés gravement handicapés ou connaissant de très sérieux problèmes de santé). Le médecin du travail, après examen complet de la situation médicale de l'intéressé, doit donner un avis favorable à la cessation d'activité intervenant dans ce cadre.

Comment sont déterminés des droits ?

La détermination des droits est fonction de la classe à laquelle appartient la situation professionnelle de l'intéressé.

- Situations professionnelles entrant dans la classe A

Ces situations étant représentatives des pénibilités les plus marquantes, les parties signataires conviennent d'une garantie de ressources de 70% et d'une possibilité de rester jusqu'à 5 ans dans le système de départ anticipé. Sa durée dépend des années effectuées dans cette classe et des horaires de travail suivis.

Des dispositions spécifiques sont prévues pour les salariés qui ne peuvent pas faire liquider leur retraite à taux plein avant 65 ans.

➤ Situations professionnelles entrant dans les classes B, C et D

Pour le personnel concerné, la durée de la période de cessation anticipée d'activité et la garantie de ressources d'un montant de 70% sont modulables, au choix du salarié, en fonction d'un nombre de "points de pénibilité" acquis par l'intéressé. En d'autres termes, les salariés peuvent opter pour une durée d'anticipation plus longue à condition d'accepter de bénéficier d'un revenu de remplacement moins élevé (60 ou 65% du salaire de base). La durée de la période de cessation anticipée d'activité varie entre un minimum de 2 et un maximum de 16 trimestres. "Le salarié opère son choix en adaptant la durée d'anticipation et le montant des ressources garanties qui conviennent le mieux à sa situation personnelle".

Quel est le statut des bénéficiaires ?

Les bénéficiaires de la cessation anticipée d'activité conservent la qualité de salarié et restent juridiquement liés à l'entreprise.

Il en résulte notamment qu'ils demeurent inscrits à l'effectif, que les sommes qui leur sont versées ont le caractère de salaire (elles supportent dès lors l'intégralité des charges sociales et fiscales) et qu'ils perçoivent l'intéressement et la participation.

De plus, la société complètera les cotisations versées par le salarié en cessation d'activité anticipée au titre des régimes de retraite complémentaire et au titre du régime de prévoyance sur la base d'un salaire équivalent plein temps.

En adhérant au dispositif prévu au présent accord, le salarié a formellement accepté de procéder à la liquidation de sa retraite dès que les conditions pour obtenir une pension à taux plein sont remplies et au plus tard à 65 ans. La rupture du contrat de travail s'analysera comme un départ à la retraite à l'initiative du salarié. Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé lors de la cessation anticipée d'activité.

Conclusion

Contrairement à ce qui avait été annoncé voire craint par certains salariés et employeurs, le renchérissement du coût du dispositif de préretraite d'entreprise (majoration de la contribution patronale sur les préretraites d'entreprise et modification du régime social des allocations de préretraite) n'a pas encore sonné le glas de ce mécanisme.

Par contre on peut envisager, comme cet accord l'illustre, un recentrage futur des dispositifs de préretraite d'entreprise sur la pénibilité et l'état de santé des bénéficiaires.

A ce titre, la procédure de recueil d'informations statistiques, organisé par la LFSS 2008, nous permettra d'identifier le nombre de bénéficiaires et mesurer plus clairement l'impact de ces dispositifs.

A consulter sur le site www.dialogue-social.fr:

- Accord du 5 décembre 2007 relatif à la cessation d'activité des salariés ayant effectué certains travaux pénibles chez Snecma Services

Négociation interprofessionnelle sur la pénibilité au travail
Réunion du 6 février 2008
Principes d'un dispositif immédiat de prise en compte de la situation
des salariés ayant exercé des emplois pénibles

Après trois ans de discussions, la quinzième séance de négociation a commencé avec la remise d'un nouveau texte patronal proposant la mise en place, à titre expérimental pendant 5 ans, d'un dispositif immédiat destiné à prendre en compte la situation des salariés en place, aptes au travail et ayant exercé des travaux pénibles, en attendant l'instauration d'un système de long terme basé sur la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Ce dispositif serait envisagé sous la forme d'un allègement de leur charge de travail sous la forme d'un passage à temps partiel.

Quels seraient les conditions d'accès à ce dispositif de travail à temps partiel suite à l'exercice de travaux pénibles ?

Ces conditions sont fixées collectivement au niveau national interprofessionnel.

- Etre ouvrier et employés d'exécution en place dans l'entreprise au moment de la demande de passage à temps partiel et ayant atteint l'âge de 58 ans
- Avoir accompli 40 ans d'activité salariée
- Dont 30 ans d'exposition aux facteurs de pénibilité suivants :
 - Port de charges lourdes
 - Postures pénibles
 - Travail répétitif
 - Produits toxiques
 - Températures extrêmes
 - Poussières ou fumées
 - Bruit intense
 - Travail de nuit et horaires alternants
- Avoir cumulé pendant 10 ans au moins trois de ces facteurs
- Présenter des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé résultant des travaux pénibles qu'ils ont exercés.
- Ne pas remplir les conditions pour liquider la retraite à taux plein.

Le salarié qui estime remplir les conditions ci-dessus pour bénéficier d'un passage à temps partiel peut les faire valider par **une commission ad hoc** composée notamment de membres désignés par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan nationale interprofessionnelle et de médecin du travail et de la sécurité sociale.

Quelles seraient les modalités d'allègement de la charge de travail ?

Lorsque la commission susmentionnée valide les conditions requises dont se prévaut le salarié pour bénéficier d'un allègement de sa charge de travail, celui-ci peut prendre la forme **d'un passage à mi-temps ou de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de son entreprise.**

Exceptionnellement, si l'organisation du travail de l'entreprise ne permet pas le passage à mi-temps, celui-ci peut être remplacé, dans des conditions à définir par accord, **par un dispositif de départ anticipé d'une durée égale à la durée cumulée des périodes de mi-temps non travaillées.**

Durant cette période de travail à mi-temps, le salarié perçoit une rémunération correspondant à la durée effective de son temps de travail, complétée par **une allocation spécifique à la charge de l'Etat.** Il est envisagé à ce titre une réforme du dispositif des retraites anticipées pour carrière longue.

De plus, lors de sa cessation définitive et totale d'activité, le salarié percevra **une indemnité de départ** calculée sur la base de sa rémunération à temps plein.

À l'issue de la réunion, les organisations syndicales ont exprimé **leur insatisfaction** face à ce nouveau texte. Les partenaires sociaux poursuivront leurs discussions le 4 mars prochain sur la base de ce document, et du texte patronal du 23 janvier 2008 sur l'amélioration des conditions de travail et la réduction de la pénibilité au travail.

La dernière séance de négociation devrait être celle du 25 mars, avant le rendez-vous de 2008 sur les retraites, mais les partenaires sociaux n'ont pas exclu de poursuivre les négociations après cette date.

Un dispositif rejeté par tous les syndicats

La CGT a, pour sa part, remis en séance, à l'ensemble des négociateurs, un [nouveau projet de protocole d'accord « pénibilité, réparation, incitation à la prévention ».](#)

Sur le texte patronal, deux désaccords fondamentaux se font jour:

1. le patronat reste calé sur une approche médicale individuelle.
2. il retire de la discussion la possibilité de départ anticipé qui avait été avancée par le MEDEF le 26 septembre 2007 au profit d'une fin de carrière aménagée très restrictive.

Quelles sont les réactions de la CFDT aux propositions du patronat ?

« Ce n'est décemment pas sérieux de proposer un tel dispositif et de surcroît de le présenter comme un pas important dans la négociation. Il est indispensable de trouver une solution qui soit proportionnelle au temps d'exposition à un travail pénible, et ce quel que soit l'état de santé. Il faut pouvoir profiter du dispositif quand on est encore en bonne santé. En cela, l'approche médicalisée proposée par le patronat est inacceptable ».

Comme les autres syndicats, FO réclame l'institution d'une cessation anticipée d'activité quel que soit le poste du salarié et son état de santé au moment de la demande de réparation des dommages causés par la pénibilité de son travail. FO rejette « l'approche médicale et personnalisée que les représentants des organisations patronales

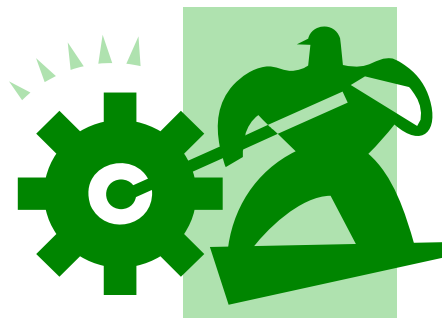
(MEDEF, CGPME, UPA) veulent imposer dans ces négociations ». Michelle Biaggi (FO), a dénoncé «des propositions immorales», alors que la confédération venait de rappeler que «plus de 56 % des salariés sont exposés à au moins une pénibilité physique et que 19% d'entre eux sont en situation de "tension"».

La CFE-CGC qualifie le dispositif de « mi-temps thérapeutique » et juge ce texte discriminatoire. « Il ne concerne que les travaux physiques pénibles sans prendre en compte les facteurs psychosociaux et lie la pénibilité à la notion de statut du travailleur concerné. Ainsi, les agents de maîtrise, techniciens ou cadres seraient exclus du processus ! La CFE-CGC refuse cette approche et demande à reprendre les négociations à partir du texte de fin 2007 ».

Pour la CFTC « Un dispositif à plus long terme devra être élaboré pour améliorer les conditions de travail et prévenir, tant que faire ce peut, l'exposition à des travaux pénibles. Ce dispositif devra prendre en compte la durée réelle d'exposition à des pénibilités afin que le salarié bénéficie de bonifications afférant au calcul de ses droits à la retraite ».

A consulter sur le site www.dialogue-social.fr

- Document du travail proposé par le MEDEF lors de la réunion du 6 février 2008



Synthèse de l'article proposé par Annie Jolivet

Augmenter l'emploi des seniors : Comment et avec quelles conséquences ?

Chroniques internationales de l'Ires – n°109 novembre 2007

Les perspectives d'évolutions démographiques ont conduit de nombreux pays à réformer leur système de retraite, réformes plus ou moins profondes et plus ou moins réussies du point de vue de l'équilibrage financier des régimes.

L'efficacité de ces réformes dépend cependant de la modification des comportements de départ en retraite. Or l'âge effectif de départ en retraite n'est pas un bon indicateur : il y a souvent quelques années d'écart entre la sortie du marché du travail et la liquidation de la retraite et la sortie réelle du marché du travail peut elle-même relever de plusieurs cas de figure. Chaque pays se caractérise en effet par une configuration institutionnelle, combinant système de protection sociale et politiques de l'emploi qui affecte directement les itinéraires accessibles aux travailleurs plus âgés et modèle les comportements des acteurs du marché du travail. Il existe donc de grandes différences entre pays, non seulement du point de vue de l'âge auquel se fait la transition vers la retraite, mais aussi du point de vue des formes que prend cette transition.

Dans quelle mesure le relèvement de l'âge de la retraite, les incitations au prolongement liées aux réformes des régimes de retraite favorisent-ils effectivement l'emploi des seniors?

1 - La difficile cohérence des mesures entre elles

La mesure qui accompagne le plus souvent la réforme des paramètres des régimes de retraite est la contraction des dispositifs de préretraite au sens strict, quel que soit leur mode de financement. Cependant, les réformes réussissent diversement à renverser la tendance au départ précoce à la fois parce qu'elles remettent en cause des compromis sociaux bien installés et parce qu'elles sont souvent fragmentaires. Toute la difficulté est de repérer la nature et les bénéficiaires des dispositifs permettant une sortie anticipée, y compris les dispositifs qui jouent le rôle d' « équivalents fonctionnels ».

- a) Première possibilité: une sortie anticipée *via* le chômage, en fonction des conditions d'indemnisation (durée d'assurance, durée et niveau d'indemnisation), des dispositions plus protectrices pour les chômeurs âgés existant dans beaucoup de pays.
- b) Deuxième possibilité de report : les dispositifs relevant d'autres pans de la protection sociale qui prennent en charge en particulier les difficultés de santé (congé maladie de longue durée, accidents du travail), l'invalidité (une très nette modulation en fonction de l'âge existe dans de nombreux pays, cf OCDE, 2003), le handicap. On entre ici dans une zone floue où la frontière entre causes médicales et causes liées au marché du travail n'est pas évidente ni stable.

Le passage par l'un de ces dispositifs, voire leur enchaînement, est bien entendu affecté par les critères d'accès et les taux de remplacement comparé de ces dispositifs, par les changements de réglementation qui les affectent et par la situation du marché du travail.

La création de trous d'indemnisation pour des personnes licenciées à 50 ans conduit une partie d'entre elles à relever de l'aide sociale.

2 - Fragmentation des mesures, contournements et dérogations

La cohérence des actions mises en place ou envisagées reste difficile à apprécier, *a fortiori* en comparaison internationale. En France, différentes dimensions affectant l'emploi des seniors ont été abordées de façon disjointe, avec des négociations étalées dans le temps et sans vision d'ensemble. Par ailleurs, les politiques en faveur de l'emploi des seniors, qu'elles se situent au niveau national ou au niveau des entreprises, impliquent une concertation et une coordination entre tous les acteurs concernés. Les comparaisons européennes des réformes engagées face au vieillissement des populations mettent en évidence les difficultés d'un dialogue sur ce thème.

Par ailleurs, un nouveau principe tend à se diffuser : les politiques publiques, comme les politiques d'entreprises, doivent s'adresser désormais à l'ensemble des âges.

3 - Agir sur la demande ou sur l'offre d'emploi?

La question est particulièrement sensible dès lors qu'il s'agit de fermer des voies alternatives de sortie anticipée, de durcir les conditions d'indemnisation du chômage et/ou de supprimer les dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Si les comportements des entreprises en matière de licenciement ou de cessation d'activité anticipée ne changent pas, quelles sont les conséquences pour les salariés âgés d'une remise en cause des dispositifs leur assurant une certaine protection? Si les entreprises ne modifient pas leur comportement, ce sont les chômeurs âgés qui sont pénalisés, et à terme la collectivité.

Les incitations financières à rester en activité, à prolonger sa vie professionnelle peuvent en outre rester inopérantes si elles s'inscrivent dans un cadre où les phénomènes de sélection et d'exclusion sur le critère de l'âge sont déterminants ou si elles ne concernent que relativement peu de personnes. Beaucoup de stéréotypes persistent, influençant les comportements des entreprises.

4 - Rester jusqu'à l'âge de la retraite, voire au-delà?

La réflexion sur les conditions d'un allongement effectif de la vie professionnelle et du maintien en emploi jusqu'à la retraite a mis en lumière l'importance de la combinaison de deux facteurs: pouvoir physiquement et psychologiquement assumer le travail (« travail soutenable ») et avoir envie de continuer à travailler. Certaines conditions de travail apparaissent plus pénibles en vieillissant ; or elles tendent à se développer. Parallèlement, les possibilités de « mise à l'abri » se raréfient. La négociation sur la pénibilité toujours en cours en France est une illustration de la difficulté à articuler ces deux niveaux : comment faire en sorte que l'amélioration des conditions de travail permette de limiter l'usure professionnelle, tout en créant un dispositif compensant les pénibilités déjà subies par les salariés actuels qui ne rouvre pas pour autant une voie de sorties anticipées massives?

5 - Du côté de la demande et des conditions d'emploi

La prudence s'impose lorsqu'on considère les emplois occupés par les personnes âgées de 55 à 64 ans et les parcours aboutissant à ces emplois. La composition de la cohorte des 64 ans a peu à voir avec celle de la cohorte des 55 ans : elle comporte plus de travailleurs indépendants, plus de cadres, plus de personnes ayant un niveau de formation initiale élevé.

La question des emplois « en fin de carrière » amène à s'interroger sur les emplois « post carrière ». Les travaux américains et canadiens sur les emplois « post carrière » aux Etats-Unis tendent à montrer qu'ils tendent à amplifier les inégalités sociales construites tout au long de la carrière (Lesemann et Beausoleil, 2004).

L'augmentation du niveau d'emploi des seniors est loin de pouvoir être obtenue par des réformes des régimes de retraite. Estrade (2007) conclut ainsi que « les mesures visant à inciter les personnes à retarder l'âge de liquidation de leur pension ne sont réellement efficaces pour augmenter les taux d'emploi que pour les métiers qui combinent une demande de travail dynamique de la part des entreprises et des conditions d'exercice qui n'interdisent pas le maintien en emploi ».

Conclusion

La pression au prolongement de la vie professionnelle attire par ailleurs l'attention sur un double risque: d'une part un retour au travail ou un report du départ en retraite contraint par la dégradation du niveau des pensions, d'autre part un maintien des travailleurs âgés qui bloquerait l'embauche de plus jeunes ou une sorte de *dumping social* par les retraités ou les personnes en fin de carrière, moins exigeantes en termes de rémunération et de conditions de travail. Dans le souci de favoriser l'emploi des seniors, faut-il s'accommoder d'une triple dégradation du niveau des pensions de retraite, des conditions d'emploi et des conditions de travail ?

Enfin, les possibilités de demeurer plus tardivement sur le marché du travail sont inégalitaires suivant le parcours professionnel, le niveau de qualification, l'état de santé, etc. Restent donc à trouver les leviers efficaces par exemple pour les métiers où la demande exprimée est peu dynamique et/ou dont les conditions d'exercice sont difficiles. Parallèlement, les dispositifs destinés à ceux qui ne peuvent plus travailler, souvent altérés par les politiques en faveur de l'emploi des seniors, doivent au moins être réexaminés.