



Les seniors seront-ils les premières victimes de la crise ?

Afin d'améliorer le taux d'emploi des seniors toujours très modeste en France (38%), le gouvernement a élaboré un nouveau plan détaillé dont les mesures se trouvent pour l'essentiel dans la loi de financement de la sécurité sociale de 2009, adoptée en décembre dernier. Parmi ces mesures, on trouve la libéralisation totale du cumul emploi-retraite, la fin des mises à la retraite d'office ou encore la mise en place, dès janvier 2010, de pénalités pour les employeurs en matière d'emploi des seniors.

Mais toutes ces mesures peuvent-elles réellement prendre leur pleine mesure dans le contexte actuel de montée du chômage?

Historiquement, les périodes défavorables pour l'emploi ont toujours vu seniors, travailleurs précaires et jeunes diplômés être pénalisés en premier.

De fait depuis plusieurs semaines, des plans de départs volontaires s'enchaînent. Et les salariés de 55 à 64 ans sont nombreux à quitter l'entreprise.

Certains syndicats réclament d'ailleurs le retour aux systèmes de préretraites, en voie d'extinction depuis 2003, arguant que les seniors auront plus de mal à retrouver du travail dans ce contexte.

La situation des seniors demeure fragile. Mais on peut s'interroger sur l'ordre des priorités notamment eu égard aux nombreux jeunes qui arrivent sur le marché du travail sans perspective d'embauche.

Le maintien au travail des seniors reste certes une préoccupation, mais d'autres « urgences sociales » ont fait irruption. L'arbitrage à réaliser est des plus délicats et tout pronostic à ce jour est hasardeux. En témoigne le retard dans la publication des décrets relatifs au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Tiphaine Garat, ingénieur d'étude
Francis Meyer, enseignant-chercheur

LE SOMMAIRE

- P.2-4 Les brèves
P.4-11 Retraite, emploi : les treize clés de la réforme
P.11-12 La discrimination en fonction de l'âge : un critère parmi d'autres ?
P.12-13 Annonce du colloque organisé le 12 mai 2009 intitulé « la négociation en faveur de l'emploi »

Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat et Francis Meyer

LES BREVES

Age de départ à la retraite

De nombreuses études sont publiées en ce début d'année sur l'évolution de l'âge de départ à la retraite en France. Les réformes orchestrées depuis 2003 ont-elles atteint leur but : retarder le départ à la retraite des actifs ?

Tout d'abord un constat : les mesures destinées à inciter les seniors à rester en activité n'ont eu qu'un impact limité : la surcote a bénéficié à 7,6% des assurés en 2006-2007 et le dispositif de retraite progressive n'a séduit que 758 assurés au 30 juin 2007.

Ces chiffres annoncent-ils un bilan décevant ?

En effet, les français sont partis à la retraite à l'âge de 61 ans en moyenne l'année dernière (source : CNAV). C'est un mois de plus qu'en 2007.

Cette évolution est due, pour l'essentiel, au reflux du dispositif carrière longue, mis en place lors de la réforme de 2003 pour permettre aux salariés ayant commencé à travailler très jeunes de pouvoir faire valoir leurs droits avant 60 ans. Ils étaient 100 620 à bénéficier de ce dispositif l'an dernier, 16 000 de moins qu'en 2007.

Et demain ? En 2020, l'âge de départ à la retraite devrait s'établir à 62,4 ans (source : CEE). Le relèvement de l'âge de départ à la retraite résultera, en grande partie, de deux évolutions majeures : l'élévation au fil des générations de l'âge de fin d'études (passage de la scolarité obligatoire à 16 ans) et ...la réforme de 1993. Cette réforme ne modifie pas explicitement l'âge minimum de départ à la retraite, toujours fixé à 60 ans, mais durcit les conditions d'ouverture d'une retraite sans pénalité, en faisant passer progressivement la durée d'assurance de 150 à 160 trimestres. Par contre, la réforme de 2003, qui fait passer le nombre d'annuités permettant de bénéficier du taux plein de 40 à 41 ans, n'aurait que peu d'effets sur l'augmentation de l'âge de départ à la retraite.

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 2

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Deux facteurs principaux expliquent l'impact modéré de la réforme de 2003 sur l'allongement de la durée d'assurance. D'une part un phénomène de « vases communicants » avec les salariés partant à la retraite pour invalidité ou inaptitude : durcir l'accès à la retraite conduirait à grossir cette population. D'autre part, l'allongement n'est pas contraignant pour toute la population, un certain nombre de salariés disposant à 60 ans, de la nouvelle durée d'assurance requise.

Bilan des 2^{ème} et 3^{ème} séances de négociation AGIRC-ARRCO

Les partenaires sociaux se sont retrouvés, les 9 et 17 février, pour deux séances de négociation sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco.

L'ensemble des syndicats se prononce en faveur d'une hausse des cotisations mais de son côté le patronat conditionne tout effort en la matière à un accord des syndicats pour agir « soit sur l'âge, soit sur le rendement », souhaitant un partage des efforts. Dans le cas contraire, l'issue de la négociation serait renvoyée à 2010.

Les syndicats souhaitent prendre des mesures dès maintenant et conclure un accord pérenne. Cependant, leurs positions face à la demande patronale sont très contrastées. Ainsi, la plupart des organisations de salariés refusent tout recul de l'âge de la retraite, faisant valoir, la nécessité « de ne pas déconnecter les régimes complémentaires du régime général ».

Concernant la question des rendements, la CGT et FO se déclarent opposées à une baisse de ces derniers, même si FO accepterait un alignement du taux de rendement de l'Agirc sur celui de l'Arrco, moins élevé (6,65% contre 6,75%). La CGT propose une hausse de cotisation de 1 point de l'Arrco et de 3,4 points à l'Agirc pour équilibrer les régimes jusqu'en 2019, avec un rendement constant. La CFDT et CFTC seraient, pour leur part, plus favorables, mais à des degrés divers, à une action sur le rendement. La CFTC, qui demande comme FO un alignement des rendements de l'Agirc et de l'Arrco, serait clairement « ouverte à un effort » sur ce levier. Quant à la CFDT, elle accepterait de « différer le moment de la stabilisation des taux de rendement ».

Pour la CFE-CGC, les derniers chiffres montrent que jouer sur un seul paramètre ne suffit pas à équilibrer les régimes. Elle est donc « prête à toucher à la durée d'assurance, voire à l'âge, et aux taux de cotisations, même salariés ».

Le 17 février, les partenaires sociaux se réunissaient pour aborder la question des droits familiaux et conjugaux, qui permettent de majorer les pensions pour les assurés ayant élevé des enfants et prévoient des réversions pour les veufs et veuves. Ils représentent environ 20 % du montant des retraites complémentaires. Les majorations de pension pour enfants ne sont pas les mêmes à l'Arrco (pour tous les salariés) et à l'Agirc (pour les seuls cadres). Une piste exposée hier par le Medef serait de les harmoniser, à la baisse, afin de réaliser des économies.

Les partenaires sociaux ont également débattu de l'utilisation des réserves constituées par les régimes. La CGT, la CFDT et FO ont indiqué qu'elles acceptaient l'idée de les utiliser. « Avec la crise, on peut estimer qu'elles peuvent servir un ou deux ans », a précisé Jean-Louis Malys (CFDT).

Alors que les régimes de retraite complémentaires vont basculer dans le déficit dès cette année, plus tôt que prévu en raison de la crise, les partenaires sociaux sont tous convaincus qu'il faut trouver des solutions pour assurer leur équilibre à long terme. Mais les syndicats jugent impossibles de régler la question des droits familiaux sans aborder les trois critères sur lesquels on

peut jouer pour modifier l'équilibre des régimes : le niveau des cotisations, celui de leur rendement (et donc le niveau des pensions) et l'âge de départ à la retraite.

Les partenaires sociaux ont repoussé au 12 mars leur prochaine discussion sur le sujet, des rencontres bilatérales devant avoir lieu d'ici là.

Retraite, emploi : les treize clés de la réforme

En 2009, les règles régissant les retraites et les fins de carrières sont encore modifiées. Les salariés ont de moins en moins de visibilité sur leurs droits. Il est important de se tenir informé en permanence. Ci après les clés de compréhension des nouvelles règles.

1. Allongement de la durée de cotisation

Le principe

Si l'assuré prend sa retraite avant 65 ans, il ne bénéficie du taux plein que s'il justifie d'une durée d'assurance minimale. En revanche, à partir de 65 ans, le taux plein de 50% est automatiquement accordé. Pour les retraites attribuées jusqu'à fin 2008, la durée requise pour le taux plein était fixée à 40 ans, soit 160 trimestres.

Ce qui change en 2009 et après

La durée minimale pour un taux plein augmente d'un trimestre par génération pour passer progressivement à 164 trimestres, soit 41 ans.

Concrètement

Si l'assuré est né en 1949 ou après, la durée minimale de cotisation est fixée à :

- 161 trimestres pour les assurés nés en 1949
- 162 pour ceux nés en 1950
- 163 pour ceux nés en 1951
- 164 pour ceux nés en 1952.

Pour les personnes nées après, cette durée n'est pas encore déterminée. Mais elle devrait augmenter pour tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie.

A noter que quelle que soit la date à laquelle l'assuré fixera votre départ, on lui appliquera les exigences de durée d'assurance dues à sa génération.

Si l'assuré est né avant le 1^{er} janvier 1949, et qu'il n'a pas encore demandé sa retraite, il lui suffit de 160 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

2. Retraite avant 60 ans

Le principe

Si l'assuré a commencé à travailler très jeune (14,15 ou 16 ans), la loi lui permet de faire liquider sa retraite avant 60 ans, à taux plein. Pour prétendre à ce dispositif, il doit notamment justifier d'une durée d'assurance minimale, tous régimes confondus. Il doit aussi avoir cotisé pendant un nombre minimum de trimestres, ce qui détermine l'âge à partir duquel il peut partir. En 2008, pour réunir les trimestres nécessaires pour un départ en retraite anticipé, il était possible de racheter certaines périodes pendant lesquelles l'assuré n'avait pas ou peu cotisé (années civiles incomplètes et d'études supérieures principalement).

Ce qui change en 2009 et après

Les conditions pour bénéficier d'un départ anticipé avant 60 ans jusqu'en 2012 sont modifiées.

Année de naissance	Age de départ en retraite	Durée d'assurance en trimestres	Trimestres effectivement cotisés
1950	59	170	162
1951	58	171	167
	59	171	163
1952	56 ou 57 ans	172	172
	58	172	168
	59	172	164

Les rachats de cotisations pour des périodes pendant lesquelles l'assuré n'a pas ou peu cotisé ne sont désormais plus pris en compte pour apprécier si les conditions nécessaires pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé sont réunies.

Concrètement

S'il est né en 1951, il peut partir en retraite avant 60 ans:

- soit en 2009, à 58 ans, s'il a travaillé dès 16 ans et justifie de 171 trimestres, dont 167 cotisés
- soit en 2010, à 59 ans, s'il a commencé à travailler avant l'âge de 17 ans et s'il justifie de 171 trimestres d'assurance, dont au moins 163 effectivement cotisés.

3. Mise à la retraite d'office

Le principe

Jusqu'à fin 2008, dans le secteur privé, les employeurs pouvaient mettre d'office leurs salariés à la retraite à 65 ans, voire à partir de 60 ans si un accord de branche dérogatoire fixant des contreparties en terme d'emploi et/ou de formation le prévoyait.

Dans le secteur public, jusqu'en 2010, il existe des limites d'âges (de 55 à 65 ans, selon les corps) à partir desquels les fonctionnaires sont mis à la retraite d'office. Par exception, depuis 2003, les fonctionnaires dont la durée des services liquidables est inférieure à celle nécessaire pour avoir une retraite à taux plein, peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge applicables aux corps auxquels ils appartiennent, sur leur demande, être maintenus en activité sous réserve de l'intérêt

du service et de leur aptitude physique. Cette prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné au-delà de la durée des services liquidables ou au-delà d'une durée de 10 trimestres.

Ce qui change en 2009 et après

Les salariés du secteur privé (article L.1237-5 du code du travail) :

Dès janvier 2009, l'employeur n'a plus le droit de mettre un salarié à la retraite d'office à 65 ans, sauf si le salarié interrogé par ce dernier au moins trois mois avant la date d'effet de cette mise à la retraite, n'a pas manifesté son intention de poursuivre son activité.

A partir du 1^{er} janvier 2010, l'employeur devra interroger le salarié par écrit trois mois avant la date de votre 65^{ème} anniversaire, sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse négative ou à défaut d'avoir respecté cette obligation, l'employeur ne pourra procéder à la mise à la retraite pendant un an. Cette procédure est à renouveler chaque année, jusqu'à l'âge de 70 ans.

Attention ! La mise à la retraite entre 60 et 65 ans est encore possible jusqu'au 31 décembre 2009 s'il existe un accord de branche étendu dérogatoire le prévoyant. La procédure à respecter est celle fixée dans cet accord.

Les fonctionnaires :

Les fonctionnaires sont mis à la retraite d'office lorsqu'ils atteignent un âge limite : 65 ans dans le cas général, 55 ou 60 ans s'ils sont classés en service actif.

A partir du 1^{er} janvier 2010, les fonctionnaires dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans, sont, sur leur demande, maintenus en activité jusqu'à l'âge de 65 ans, sous réserve de leur aptitude physique et de celle que soit la durée d'assurance dont ils justifient.

Si les conditions sont remplies, ces périodes peuvent donc ouvrir droit à surcote.

Concrètement

Les salariés et les fonctionnaires peuvent donc poursuivre leur activité, dans certaines limites, à condition d'en exprimer la volonté auprès de leur employeur.

4. Cumul d'un emploi et d'une pension de retraite

Le principe

Une fois en retraite, si l'assuré reprend une activité relevant du même régime vieillesse que celui auquel il a appartenu, il ne peut cumuler sa pension de retraite avec les revenus tirés de cette activité que sous certaines conditions qui diffèrent d'un régime à l'autre. Pour le salarié, le cumul n'est possible que si l'ensemble de ses revenus (pension de retraite+salaires de la nouvelle activité) est inférieur à leur dernier salaire (ou à 160% du SMIC, si cette solution leur est plus favorable). Par ailleurs, s'il souhaite retravailler pour son ancien employeur, il doit attendre au moins six mois. A défaut, le versement de sa pension est suspendu.

Ce qui change en 2009

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 6

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Les règles autorisant le cumul entre une pension de retraite et les revenus procurés par une nouvelle activité sont assouplies, mais uniquement pour les assurés qui ont droit à une retraite à taux plein (soit entre 60 et 65 ans en ayant la durée d'assurance requise, soit à 65 ans).

Concrètement

Si l'assuré touche une retraite à taux plein, il peut reprendre une activité professionnelle sans aucune incidence sur le versement de sa pension. Seule contrainte : il faut avoir demandé la liquidation de l'ensemble des droits auprès des différents régimes de retraite obligatoires dont il relève. Si l'assuré remplit ces conditions et qu'il exerce en tant que salarié, il peut même retravailler immédiatement pour son ancien employeur.

Une limite cependant : la fin de la restriction ne vise que le régime général, c'est-à-dire la retraite de base de la sécurité sociale. Rien n'est fixé concernant la retraite complémentaire. A ce jour, pour un retraité qui s'avise de retravailler, il ne faut pas que la somme de sa nouvelle rémunération et de ses retraites dépasse son dernier salaire normal d'activité. Sinon il encourt le risque de ne plus percevoir ses retraites Agirc-Arrco. Or ce sont elles qui assurent l'essentiel de la pension, notamment pour les cadres. Les partenaires sociaux en charge des régimes complémentaires évoquent la possibilité de faire supporter aux salariés des cotisations vieillesse sur leur nouveau salaire, par solidarité, c'est-à-dire sans que cela ne leur procure de droits supplémentaires.

A noter que les fonctionnaires pourront aussi retravailler dans la fonction publique, alors que ce n'était pas le cas jusqu'à présent. En revanche, s'ils ont fait liquider leur retraite à taux minoré, les règles restreignant le cumul emploi-retraite continuent à s'appliquer.

5. Surcote

Le principe

Les personnes qui continuent à travailler après 60 ans alors qu'elles réunissent le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ont droit à une surcote, c'est-à-dire une majoration de leur retraite de base. Jusqu'à fin 2008, le taux de la surcote variait selon les régimes, et dans le régime général, les salariés bénéficiaires du minimum contributif ne pouvaient pas prétendre à cette majoration.

Ce qui change en 2009

Le montant de la surcote est augmenté et passe à un taux uniforme de 1,25% par trimestre travaillé à compter du 1/01/2009 au-delà de 60 ans et de la durée requise pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein. La majoration est donc de 5% pour une année entière.

Les anciens taux (moins favorables) applicables aux trimestres supplémentaires effectués avant 2009 restent applicables.

Les bénéficiaires du minimum contributif vont pouvoir profiter de la surcote. Elle s'applique sur le montant de la pension, une fois celle-ci portée au minimum.

Les fonctionnaires pourront également prétendre à une surcote.

Concrètement

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 7

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Si, en 2009, l'assuré âgé de 60 ans, peut bénéficier d'une retraite à taux plein, mais qu'il décide de poursuivre son activité pendant cinq ans de plus, sa retraite est majorée de 25%.

6. Décote

Le principe

Partir à la retraite avant de justifier du nombre nécessaire de trimestres pour bénéficier d'un taux plein se traduit par une baisse du taux de la pension mais aussi par l'application d'une décote. La réforme de 2003 diminue le taux de la décote pour les assurés du secteur privé et institue un mécanisme similaire pour les fonctionnaires à partir de 2006.

Dans le régime général, l'assuré qui part avant 65 ans sans avoir 160 trimestres, tous régimes confondus, se voit appliquer de façon définitive une décote sur le taux de sa pension.

Jusqu'en 2003, cette décote était de 2,5% par trimestre manquant soit par rapport à 65 ans, soit par rapport à 160 trimestres selon ce qui est le plus favorable. Ce qui correspond, par trimestre manquant, à 1,25 point à retirer au taux de 50%. Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2004, la décote de 2,50% est progressivement réduite.

Dans la fonction publique, à partir de 2006, la décote est appliquée à un taux de 0,125% par trimestre manquant. Ce taux augmente progressivement pour atteindre 1,25% en 2015. Par contre, il n'y a pas de décote lorsqu'un agent part à son âge limite (55, 60 ou 65 ans), quelque soit le nombre de trimestres dont il justifie.

L'application éventuelle d'une décote dépend de deux calculs, selon ce qui est le plus favorable (dans la limite de 5 ans) :

- le nombre de trimestres séparant l'âge effectif de départ à la retraite et la limite d'âge de l'agent ;
- le nombre de trimestres manquants, à la date du départ effectif à la retraite, pour atteindre le nombre de trimestres requis pour une pension à taux maximal (75 % du traitement indiciaire).

Ce qui change en 2009

Pendant la période transitoire, le taux de la décote évolue progressivement ainsi que, pour les salariés du régime public, l'âge limite auquel la décote ne peut plus être appliquée.

Pour les salariés du secteur privé

La décote est progressivement réduite de la façon suivante :

- 2,50% pour l'assuré né avant 1944 (soit 1,25 point en moins)
- 2,375% pour l'assuré né en 1944 (1,1875 point)
- 2,25% pour l'assuré né en 1945 (1,125 point)
- 2,125 % pour l'assuré né en 1946 (1,0625 point)
- 2% pour l'assuré né en 1947 (1 point)
- 1,875% pour l'assuré né en 1948 (0,9375 point)
- 1,75% pour les assurés nés en 1949 (0,875 point)
- 1,625% pour ceux nés en 1950 (0,8125%)

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 8

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

- 1,5% pour ceux nés en 1951 (0,75%)
- 1,375% pour ceux nés en 1952 (0,6875%)
- 1,25% pour l'assuré né après 1952 (0,625%)

Pour les salariés du secteur public,

Pendant la période transitoire (2006-2019), le taux de la décote évoluera progressivement ainsi que l'âge auquel la décote ne peut plus être appliquée, selon le tableau suivant :

Année au cours de laquelle l'âge d'ouverture des droits est atteint	Taux de la décote par trimestre manquant	Evolution de l'âge limite (sédentaires)	Evolution de l'âge limite (actifs de 55 ans)	Evolution de l'âge limite (actifs de 60 ans)
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13%	61	56	51
2007	0,25%	61,5	56,5	51,5
2008	0,38%	62	57	52
2009	0,50%	62,25	57,25	52,25
2010	0,63%	62,5	57,5	52,5
2011	0,75%	62,75	57,75	52,75
2012	0,88%	63	58	53
2013	1%	63,25	58,25	53,25
2014	1,13%	63,5	58,5	53,5
2015	1,25%	63,75	58,75	53,75
2016	1,25%	64	59	54
2017	1,25%	64,25	59,25	54,25
2018	1,25%	64,5	59,5	54,5
2019	1,25%	64,75	59,75	54,75
2020	1,25%	65	60	55

Concrètement

L'assuré est né le 20 mars 1948 (61 ans), la date de la liquidation de la pension est fixée au 1^{er} avril 2009 et il justifie de 155 trimestres d'assurances (150 au régime général et 5 au régime des salariés agricoles). Il lui manque 16 trimestres par rapport à 65 ans, mais seulement 5 trimestres par rapport à 160 trimestres. Le taux de sa pension est donc minoré de la façon suivante :

- minoration : $0,9375 \text{ point} \times 5 \text{ trimestres} = 4,6875$

- taux de la pension : $50 - 4,6875 = 45,3125\%$

7. Retraite progressive

Le principe

La retraite progressive permet à un assuré ayant atteint 60 ans de bénéficier d'une fraction de sa pension de retraite tout en continuant d'exercer une activité à temps partiel. Depuis le 1^{er} juillet 2006, ces conditions ont été assouplies.

Ce qui change en 2009

Les règles applicables aux retraites progressives dont les dates d'effet ont été fixées du 1er juillet 2006 au 1er décembre 2008 inclus sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2009.

Ainsi, la retraite progressive est ouverte aux assurés du régime général et des régimes alignés justifiant d'une durée d'assurance de 150 trimestres tous régimes confondus, au lieu des 160 trimestres antérieurement requis. De plus, la liquidation de la pension correspondant à la retraite progressive n'est plus définitive, les cotisations versées au titre de l'activité exercée après le point de départ de la retraite progressive étant retenues pour le calcul de la pension complète.

Concrètement

Un assuré peut exercer une activité à temps partiel et percevoir simultanément une fraction de sa retraite au titre de la retraite progressive pour compléter ses revenus. Lorsqu'il cesse son activité à temps partiel et demande à bénéficier de la retraite complète, cette dernière est liquidée dans les conditions de droit commun mais les salaires soumis à cotisations et les trimestres reportés au compte, depuis la date d'effet de la retraite progressive provisoire, sont pris en compte pour déterminer le nouveau montant de sa retraite.

8. Revalorisation des pensions

Le principe

Jusqu'en 2008, les pensions versées par les régimes de base étaient revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'évolution prévisible de l'inflation.

Ce qui change en 2009

Les pensions versées par les régimes de base sont désormais revalorisées au 1^{er} avril de chaque année (comme pour les régimes complémentaires Arrco et Agirc).

Concrètement

La revalorisation étant effectuée début avril ; l'assuré ne verra ses pensions « revalorisées » qu'à partir du mois de mai 2009.

9. Hausse du minimum vieillesse

Le principe

Le minimum vieillesse est actuellement revalorisé, comme les pensions de vieillesse, en fonction de l'évolution prévisible de l'inflation.

Ce qui change en 2009 et après

Le minimum vieillesse et le montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées seront progressivement augmentés entre 2009 et 2012, de manière à ce que leur montant soit supérieur de 25% à leur niveau de 2007. Au 1^{er} avril 2009, le montant de minimum vieillesse devrait ainsi

être porté à 676,81 euros par mois (+6,9%). Le plafond de ressources à respecter pour y avoir droit sera revalorisé dans les mêmes conditions.

Concrètement

La revalorisation du minimum vieillesse n'est due que si l'assuré(e) vit seul(e). En effet, les ménages bénéficiaires de ce dispositif sont exclus de cette mesure.

10. Nouveau calcul du minimum de pension

Le principe

L'assuré qui a effectué une carrière complète et peut prétendre au taux plein, voit le montant de sa pension de base porté à 6 958,21 euros par an (montant jusqu'au 31 mars 2009). Ce minimum est majoré et porté à 7 603,41 euros si l'assuré a cotisé le nombre de trimestres exigé pour obtenir une retraite complète (sinon, la majoration est versée au prorata de des trimestres cotisés).

Ce qui change en 2009 et après

A partir du 1^{er} avril 2009, le bénéfice du minimum contributif majoré sera réservé aux assurés qui auront effectivement cotisé pendant une durée minimale, qui devrait être fixée autour de 25 ou 30 ans. Puis à partir du 1^{er} juillet 2010, le minimum contributif sera versé sous conditions de ressources, c'est-à-dire seulement aux personnes dont le total des pensions de retraite personnelles attribuées par les régimes de base et les régimes complémentaires (sans tenir compte notamment des pensions de réversion) sera inférieur à un plafond (qui devrait être fixé à 85% du Smic).

Concrètement

En 2010, même si l'assuré peut prétendre à une retraite à taux plein, il ne pourra plus bénéficier du minimum contributif s'il ne remplit pas la condition de ressources. Cette règle devrait conduire à écarter de ce dispositif environ 100 000 nouveaux bénéficiaires chaque année.

11. Pension de réversion

Le principe

La condition d'âge pour toucher une pension de réversion devait disparaître progressivement à l'horizon 2011 (loi du 21 août 2003). Elle était fixée à 51 ans depuis le 1^{er} juillet 2007 et devait passer à 50 ans pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2009.

Ce qui change en 2009

La réforme réintroduit une condition d'âge fixée à 55 ans. Cependant, jusqu'au 31 décembre 2010, les personnes qui ne remplissent pas la condition d'âge pour ouvrir droit à pension de réversion peuvent demander à bénéficier de l'assurance veuvage.

Concrètement

Si l'ayant droit perçoit actuellement une pension de réversion, son versement ne sera pas suspendu, même s'il a moins de 55 ans.

12. Dispense de recherche d'emploi

Le principe

Avant le 1^{er} janvier 2009, les chômeurs pouvaient demander à être dispensés de rechercher un emploi à partir de 57 ans et demi, ou 55 ans s'ils justifiaient d'au moins 160 trimestres validés dans le régime général et étaient bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou étaient chômeurs non indemnisés.

Ce qui change en 2009 et après

L'âge auquel les chômeurs peuvent demander à être dispensés de recherche d'emploi est progressivement augmenté jusqu'en 2011. Dès 2009, les personnes percevant l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont dispensées à partir de 58 ans au moins. S'ils ne sont pas indemnisés ou s'ils perçoivent l'ASS, la limite est de 56 ans et demi. A partir du 1^{er} janvier 2012, le dispositif sera supprimé, sauf pour les chômeurs qui en bénéficieront à cette date.

Concrètement

Si la personne est déjà dispensée de recherche d'emploi, rien ne change. On dénombre plus de 400 000 DRE à ce jour.

13. Ce qui se prépare

Retraite complémentaire des salariés

L'accord du 13 novembre 2003 relatif aux retraites complémentaires Arrco-Agirc prévoit notamment la possibilité, pour les assurés ayant la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein, d'obtenir leurs retraite complémentaire sans abattement avant 65 ans. Il prendra fin le 1^{er} avril 2009. Les partenaires sociaux ayant jusqu'à cette date pour signer un nouvel accord, les règles actuelles de calcul des retraites complémentaires ne seront pas forcément reconduites à l'identique.

Avantages familiaux

Une réflexion globale sur les avantages familiaux (qui représentent environ un quart des retraites versées), qui profitent surtout aux femmes, est actuellement menée par le conseil d'orientation des retraites. Sont sur la sellette : la majoration de durée d'assurance accordée aux mères de famille, la bonification de 10 % pour les parents de 3 enfants et plus (qui pourrait être soumise à l'impôt sur le revenu) et l'assurance vieillesse de parents au foyer.

La discrimination en fonction de l'âge : un critère parmi d'autres ?

Le code du travail mentionne dans son article L 1132-1 un certain nombre de critères dont il est interdit à l'employeur de tenir compte pour prendre ses décisions : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Cependant, un observateur attentif s'aperçoit très vite que le critère de l'âge n'a pas la même effectivité que les autres dans la pratique. Cela invite à réfléchir à la spécificité de cette discrimination. On se rend d'ailleurs compte que l'âge n'est pas un élément fréquemment mis en avant par les salariés. Pour le moment, le contentieux est limité aux questions de mise à la retraite ou de différences de traitement en fin de carrière.

Cela est dû probablement en partie au fait que de telles discriminations sont encore souvent « intériorisées », y compris par les salariés eux-mêmes. Il faut se rappeler ce qui s'est passé en matière d'égalité professionnelle : le traitement inégalitaire des femmes en matière salariale était tellement courant que la division du travail en Europe reposait en partie sur l'existence de « réservoirs » de main d'œuvre féminine dans les secteurs mis en concurrence (textile – travail à domicile...). C'est l'Etat français qui a réclamé l'inclusion dans le traité de Rome de 1957 d'un article sur la non

discrimination salariale entre homme et femme pour tarir la concurrence jugée déloyale que lui faisaient les pays du sud en sous payant cette catégorie de main d'œuvre.

Pourtant les questions d'âge peuvent jouer un rôle « à tout âge », notamment lorsqu'on donne la préférence à un salarié plus jeune, ou plus vieux, dans une procédure de recrutement. Dès qu'il y a un écart d'âge entre deux salariés, et qu'un avantage est accordé à l'un, l'autre pourrait faire valoir que derrière le critère « apparemment neutre », se cache en réalité une discrimination indirecte liée à l'âge. Ainsi, bien des promotions pourraient être contestées, le salarié non retenu faisant valoir par exemple que l'avancement à l'ancienneté ne repose sur aucun critère objectif de surcroît de compétence, si ce n'est la différence d'âge.

Mais une telle démarche est évidemment hasardeuse car si l'âge peut être un facteur motivant la décision de l'employeur, il n'est le plus souvent pas le seul critère pris en compte, et pour cause : tout le monde a un âge ! On va en réalité s'apercevoir que dans la plupart des cas, le vrai mobile de l'employeur n'est pas d'ordre physiologique, mais économique : le salarié âgé sera en première ligne parce qu'il est réputé être plus lent, moins flexible, qu'il coûte plus cher, qu'il est souvent malade... en toute logique, l'employeur n'a que faire du critère de l'âge si le salarié satisfait à tous les critères de rentabilité. Mais il peut succomber aux préjugés sur le « dynamisme » de la jeunesse, opposé au « statisme » des seniors et se rallier à des stéréotypes qui imprègnent la société.

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 13

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre la discrimination semble prendre acte de la relativité du principe de non discrimination : elle introduit un article L 1133-1 qui indique que d'une manière générale tous les motifs de discrimination « ne font pas obstacles aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

Cette ouverture aux justifications, aussi bien directes qu'indirectes, risque de peser lourd particulièrement eu égard au critère de l'âge. Elle va fragiliser tout le dispositif de lutte contre les discriminations : la mesure discriminatoire pourra être « sauvée » ou « rachetée » selon les termes du professeur Rodière.

La formulation nouvelle de l'article L 1133-2 spécifiquement consacrée aux justifications liées à l'âge est plus large que la précédente. Les différences de traitement sont possibles

au regard de l'âge si « elles sont justifiées notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi » et « du fait de l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de leur état de santé ou de leur handicap » (L 1133-3). Ces formulations peuvent ouvrir, si l'on n'y prend garde, de véritables « boulevards » à des interprétations qui rendront plus difficile voire impossible l'émergence de situations discriminatoires.

Par ailleurs, les dispositions pénales sur la discrimination ne sont pas applicables à trois critères, dont celui de l'âge (Article 225-3 CP).

Tout ceci a fait écrire à un auteur que la dernière directive de la Communauté était « une directive de trop » (Sylvaine Laulom - Revue droit du travail – janvier 2009 – p. 8 et s) et l'adaptation française « exemplaire de ce que ne devrait pas être la transposition de directives communautaires » .

Annonce

La direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace et l'Institut de travail, composante de l'Université de Strasbourg, ont engagé depuis maintenant quatre ans un partenariat centré sur les questions du recul de l'âge de la retraite, de la pénibilité, du maintien et de la sortie du travail des seniors.

Dans le prolongement de cette démarche, l'Institut du travail organise une journée d'information sur le thème de la négociation en faveur de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit, notamment, que les entreprises devront être couvertes à compter du 1^{er}

janvier 2010 par un accord de branche ou d'entreprise ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Cette journée sera l'occasion d'aborder le contenu de cette obligation, de comprendre les nouvelles règles de négociation et d'appréhender la question de la pénibilité.

De nombreux experts et signataires d'accord de branches et d'entreprises seront présents pour aborder ces points et répondre à vos questions.

Nous avons le plaisir de vous convier à cette journée d'information qui se déroulera le mardi 12 mai 2009 au palais de la musique et des congrès de Strasbourg. Vous recevrez très prochainement un programme détaillant plus précisément les thèmes qui seront abordés.

Nous vous invitons à réserver cette date.

Cette lettre d'information 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.