



EDITORIAL

Un nouveau prélèvement pour une réforme des retraites plus juste ?

Quelques jours après les premières rencontres bilatérales, syndicats, politiques et économistes prennent la parole sur les différentes pistes de réforme en matière de retraite...

Les arguments avancés sont peu détonants, chacun campant sur des positions connues depuis plusieurs mois, s'attachant à des ajustements paramétriques du système... Les quelques voix qui semblaient évoquer un changement "structurel" du système de retraite, se sont tus.

Pour autant, une nouvelle information a été relayée par la presse cette semaine.

Le gouvernement étudierait l'opportunité de créer un « *prélèvement spécifique sur une catégorie de population* », une nouvelle taxe « solidaire » et « symbolique » qui participerait au financement des retraites de manière plus « juste ».

L'Elysée laisse en effet entendre que ce sont les ménages les plus riches qui seraient visés par ce "prélèvement", dont on ne connaît aucun détail. La presse évoque une possible taxe sur le patrimoine ou une contribution additionnelle à l'impôt sur le revenu, hors bouclier fiscal.

Pour autant le gouvernement indique qu'il s'agirait d' « un geste d'équité », et non d'une « mesure de rendement », et précise que ce financement supplémentaire « ne sera de toute façon pas au cœur de la réforme », qui comprendra un relèvement de l'âge légal de départ en retraite ou une hausse de la durée de cotisation. Ces deux mesures pourraient être utilisées conjointement....

SOMMAIRE

❖ Les brèves

❖ Réforme des retraites :

Etude du calendrier, des pistes d'actions et des réactions des partenaires sociaux

❖ Les discriminations fondées sur l'âge et les mesures en faveur des seniors chez nos voisins européens

Résumé d'un article paru dans la revue JCP Dalloz la Semaine juridique - édition sociale n° 14 du 6 avril 2010

❖ Evénements

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

LES BREVES

« Seniors : 78 accords de branches et 26 000 accords ou plans d'entreprises »

Dans le cadre de l'obligation pour les entreprises de négocier des accords ou plans d'actions favorables à l'emploi des seniors avant le 1er janvier 2010 (voir article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et décret 2009-560 du 20 mai 2009), environ 78 accords de branches sur l'emploi des seniors et 26 000 accords ou plans d'actions en entreprise ont été conclus, a indiqué mercredi 31 mars un expert du ministère de l'emploi, à la veille de la fin du délai de trois mois accordé aux PME de 50 à 300 salariés pour mettre sur pied leur stratégie d'emploi des salariés seniors, rapporte l'AFP du 31 mars 2010.

Y aura-t-il des entreprises pénalisées ? « On saura en avril s'il y a des entreprises de plus de 300 salariés pénalisées. Mais l'esprit de la mesure est que la pénalité rapporte zéro euro et qu'il y ait un maximum d'accords et de plans », a indiqué David ANGLARET (DGFEF) lors d'un débat organisé par l'association patronale Croissance Plus à Paris (AFP du 31 mars 2010). Ces propos vont dans le sens de ce qu'a déclaré, il y a presque un mois, Laurent WAUQUIEZ, secrétaire d'Etat chargé de l'emploi « mon rêve serait qu'il n'y ait aucune pénalité » (Le Progrès 5 mars 2010).

Le gouvernement qui avait accordé un délai supplémentaire de trois mois aux PME de 50 à 300 salariés non couvertes par un accord de branche pour parvenir à un accord ou définir un plan d'actions pour l'emploi des seniors, s'est réjoui que « 12 000 entreprises ont déposé en janvier et février un accord ou un plan d'action. Cela démontre l'intérêt d'avoir laissé un délai supplémentaire aux PME » (Le Figaro 1 avril 2010).

De nombreux accords et des plans d'actions sont publiés sur le site www.dialogue-social.fr.

« Les Français ne veulent pas travailler après 60 ans »

Selon un sondage réalisé par l'IFOP pour le journal Ouest-France du 4 avril 2010, plus de neuf Français sur dix restent opposés à une diminution des pensions, deux Français sur trois refusent de reculer l'âge du départ au-delà de 60 ans ou d'allonger la durée de cotisation et trois quarts des sondés ne veulent pas d'une augmentation des cotisations. Les Français seraient ainsi majoritairement opposés aux pistes d'actions évoquées par les pouvoirs publics pour réformer les retraites.

Pourquoi une telle « opposition » ? Selon Dominique SICOT (L'Humanité Dimanche du 8 avril 2010) deux raisons expliquent pourquoi les Français veulent partir en retraite à 60 ans avec une pension à taux plein leur permettant de vivre correctement. Premièrement les réformes Balladur 1993 et Fillon 2003 (allongement des durées de cotisation nécessaires pour une pension à taux plein, augmentation du nombre d'années de carrière prises en compte pour fixer le salaire de référence servant au calcul de la pension, indexation des pensions sur les prix déjà instaurée par un décret en 1987 et confirmée par la loi en 1993 ...) ont déjà fortement impacté le « droit à la retraite à 60 ans ». Deuxièmement, il y aurait un décalage entre le consensus politico-médiatique sur la nécessité de réformer les retraites et le « pragmatisme inspiré » de la population.

Le professeur Jean-Olivier HAIRAULT (Université Paris I) explique quant à lui dans Le Monde du 30 mars 2010 que si « la réforme des retraites en France n'en finit pas d'être remise sur le métier » et le sentiment que « la réforme reste à venir », c'est parce que les réformes précédentes et les diagnostics faits ont toujours été marqués par « l'absence de consensus national ». Il en veut pour preuve le fait que la plupart de nos voisins européens qui ont su faire émerger ce « consensus », ont été capables de procéder à un « renouvellement du contrat social sur lequel repose le système de retraite par répartition ». Concrètement, « deux décisions difficiles mais essentielles pour la réussite de cette réforme ont été prises : la diminution drastique des préretraites pour relever l'âge de cessation d'activité et l'augmentation de l'âge légal de la retraite pour stimuler l'âge effectif de liquidation ».

« Faut-il reculer l'âge légal de départ à la retraite ? »

Selon un sondage Ipsos réalisé pour le CESI, en partenariat avec Liaisons sociales magazine et BFM, la majorité des chefs d'entreprise (59%) considère qu'il faut fixer l'âge légal de départ à la retraite à plus de 60 ans pour assurer l'avenir du régime. Mais, paradoxalement, ils estiment majoritairement (61%) qu'un salarié ne peut rester en activité dans de bonnes conditions (pour lui et l'entreprise) au-delà de 60 ans.

Quant aux salariés, moins de la moitié juge indispensable d'augmenter l'âge légal de la retraite (44%) et d'allonger le nombre d'années de cotisations des salariés (45%), tandis que 77%, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, estiment qu'ils ne pourront rester en activité dans de bonnes conditions pour eux et l'entreprise après 60 ans. Par conséquent, près de deux salariés sur trois considèrent qu'il faut attendre que

les entreprises aient mis en place des dispositifs permettant de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors avant de réformer le système des retraites (66%)

« Retraite, SOS équité »

Dans Les Echos du 06 avril 2010, Dominique SEUX lance à propos des retraites un « SOS équité ». Pour l'éditorialiste, si l'enjeu majeur de la réforme des retraites à venir est de « garantir l'équité entre générations actuelles et futures », « il est néanmoins un autre type d'équité que la réforme devrait s'attacher à ne pas trop perdre de vue : celle qui est souhaitable entre les différents régimes ». Sachant que les paramètres gouvernant les régimes de retraite de la fonction publique et ceux gouvernant les régimes de retraite du secteur privé ne sont pas les mêmes, un éventuel rapprochement ne risque-t-il pas d'être contreproductif ? D. SEUX pense que « fermer le débat avant de l'ouvrir serait injuste ».

« Réforme des retraites : le gouvernement face au casse-tête de la fonction publique »

Les retraites de la fonction publique seraient-elles devenues un « casse-tête » pour le gouvernement ? Selon Les Echos du 6 avril 2010 « le gouvernement se montre de plus en plus prudent face à la question du mode de calcul des pensions dans la fonction publique ». Le journal rappelle que le premier ministre a exprimé, il y a quelques mois, la volonté de faire évoluer ce mode calcul en le rapprochant de celui des retraites du secteur privé. Mais « le rapprochement des modes de calcul serait très compliqué, explique une source gouvernementale. Cela impliquerait de revoir le système de rémunération de la fonction publique et, au final, cela pourrait coûter aussi cher que les économies réalisées ».

Le mode de calcul des pensions de la fonction publique serait-il épargné par la réforme ? « Le gouvernement veut en tout cas mettre l'accent sur le recul de l'âge légal de la retraite, fixé à 60 ans depuis 1982. Le faire passer à 62 ans permettrait de faire des économies rapidement, alors que les effets de l'allongement de la durée de cotisation – autre piste envisagée – ne joueront qu'à plus long terme ».

« La pénibilité du métier d'infirmier remise en cause »

La Ministre de la santé, Roselyne Bachelot, a rappelé le 7 avril 2010, lors des questions au gouvernement à l'assemblée nationale, « les chiffres de la vérité » en matière de pénibilité du métier d'infirmier, faisant notamment état, à 55 ans, d'une espérance de vie comparable à celle de « la moyenne des femmes françaises ».

Elle a en outre repris les chiffres du sondage BVA qui indique que « 40% d'infirmières hospitalières accepteraient de travailler jusqu' à 60 ans, au lieu de 55 ans, pour gagner plus, 37% s'y refusant ». Le pourcentage est de 50% pour les infirmières âgées de moins de 30 ans, 26% d'entre elles préférant conserver le système actuel.

« Le déficit des retraites atteindra au moins 70 milliards d'euros en 2050 »

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a publié le 14 avril 2010 son huitième rapport relatif aux projections financières actualisées des régimes, qui serviront de base au débat national sur l'avenir des retraites.

Les dernières projections du COR ont été réalisées en 2007, antérieurement donc à la crise économique et financière qui a débuté en 2008 et qui a entraîné une forte dégradation des comptes des régimes.

Dans ce rapport, le COR prévoit plusieurs scénarios en fonction de la situation économique.

Le premier scénario, le plus optimiste (retour au plein emploi en 2024 avec un taux de chômage à 4,5%), prévoit un besoin annuel de financement de 70 milliards d'euros en 2050.

Le scénario B (taux de chômage stabilisé à 4,5% en 2024 et augmentation tendancielle de la productivité du travail de 1,5%) est davantage en ligne avec la façon dont la production a évolué ces dernières années. Dans ce scénario, le besoin annuel de financement des retraites tournerait autour de 100 milliards d'euros en 2050.

Dans le scénario C, qui prévoit un taux de chômage stabilisé à 7% à partir de 2022, le besoin annuel de financement dépasserait 100 milliards.

Consulter le huitième rapport du COR : « Retraites : Perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010 »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/duree-requise/idcat-63-idsscat-65-idsssscat-69-idssssscat-71-id-1127/retraite-seniors.html>



Réforme des retraites : Etude du calendrier, des pistes d'actions et des réactions des partenaires sociaux

Eric Woerth, Ministre du Travail et de la Fonction publique, et Georges Tron, Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, ont reçu le 12 avril dernier, à l'occasion de plusieurs réunions bilatérales, les 5 confédérations syndicales de salariés (FO, CGT, CFTC, CFDT, CFE-CGC) ainsi que le MEDEF, l'UPA et la CGPME.

Ces premières rencontres ont porté sur la méthode et le calendrier.

Le huitième rapport du Conseil d'orientation des retraites constitué des projections financières actualisées des régimes et publié le 14 avril dernier, servira de base aux discussions (voir ci-dessus).

Méthode et calendrier

La concertation va se poursuivre dans les conditions suivantes :

- ❖ Quatre groupes de travail thématiques vont être prochainement mis en place et se réunir régulièrement d'ici la mi-mai. Ils porteront sur :
 - La pénibilité
 - L'emploi des seniors
 - La solidarité (droits familiaux, validation de certaines périodes telles que le chômage...)
 - Le pilotage du système (association des partenaires sociaux à l'évolution des régimes de base...)
- ❖ A la mi-mai, le gouvernement présentera un document d'options, qui sera l'objet de nouveaux échanges entre les parties à la concertation.
- ❖ Entre mi-juin et fin-juin, le gouvernement transmettra aux partenaires sociaux un projet de texte détaillé.
- ❖ En juillet, un projet de loi sera présenté en Conseil des ministres.
- ❖ En septembre, le projet de texte sera examiné par le Parlement.

De plus, Eric Woerth et George Tron recevront les 22 et 26 avril prochain, les syndicats des fonctionnaires en entretiens bilatéraux pour aborder les questions spécifiques à la Fonction publique.

Le Ministre du travail a par ailleurs indiqué que la concertation sur les retraites sera élargie à toutes les formations politiques, estimant « qu'on peut aboutir à des éléments de consensus ».

Pistes d'action

Si le Ministre du travail n'est pas revenu sur les deux pistes d'action privilégiées du gouvernement, c'est-à-dire un recul des âges de la retraite et une hausse de la durée d'assurance, il s'est dit ouvert aux propositions des partenaires sociaux, à l'exception de « l'augmentation des prélèvements ». Il estime en effet que le clef de la réforme n'est pas l'augmentation générale des impôts ». « Quand vous regardez les chiffres du COR [...], vous oscillez entre 70 et 100 milliards d'euros selon les circonstances à l'horizon 2050, donc on voit bien que ces chiffres ne sont pas atteignables par la fiscalité ».

Toutefois, dans la mesure où « la réforme des retraites doit être ressentie par les français comme quelque chose de profondément juste », il n'est pas exclu, « ici ou là », un « certain nombre de points de recettes supplémentaires qui peuvent être acquis parce que tel type de profession ou tel type d'assiette semblerait ne pas contribuer suffisamment au système de solidarité ». En parlant de "justice", l'Elysée laisse en effet entendre que ce sont les ménages les plus riches qui seraient visés par ce "prélèvement", dont on ne connaît à ce jour aucun détail.

Réaction des syndicats

Sur la forme, l'ensemble des syndicats a reproché au gouvernement un calendrier trop serré pour mener à bien cette réforme.

Sur le fond, la CGT, FO, la CFTC et la CFDT ont réaffirmé leur attachement à la retraite à 60 ans, à laquelle seule la CFE-CGC pourrait renoncer en cas de « contreparties », notamment sur l'emploi des seniors.

Autre motif de discordance pour les syndicats : le gouvernement ferme selon eux la porte à de nouvelles ressources pour les retraites, prélevées sur les revenus du capital, en se focalisant sur l'âge et la durée de cotisation. Certains d'envisager, par exemple, un relèvement de la CSG...

Réaction des organisations patronales

Les organisations patronales se sont dites ouvertes à toutes discussions autour de l'allongement de la durée des cotisations ainsi que du recul de l'âge de départ à la retraite.

Elles se sont par ailleurs toutes montrées hostiles à une augmentation des cotisations retraites, voire à toute taxation supplémentaire.



Les discriminations fondées sur l'âge et les mesures en faveur des seniors chez nos voisins européens

Résumé d'un article paru dans la revue JCP Dalloz la Semaine juridique - Edition sociale n° 14 du 6 avril 2010

La France est souvent présentée comme le « mauvais élève » en Europe avec un taux d'emploi des 55-64 ans bas de 38,4 % en 2008.

Elle a donc mis en place des actions volontaristes en matière d'emploi des seniors, la dernière en date étant l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier des accords sur l'emploi des seniors ou de concevoir un plan d'action. Certains accords français ont même vocation à couvrir toutes les entités européennes du groupe (groupe PPR).

Mais la jurisprudence de la CJUE devient de plus en plus stricte en matière de discrimination en fonction de l'âge (directive 2000/78). Cette directive laisse cependant place à des exceptions au regard d'objectifs légitimes liés à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Trois arrêts de 2010 cadrent plus précisément quels types de dispositions peuvent être autorisés à ce titre (voir lettre d'information janvier et février 2010). En France les difficultés d'interprétation ou d'application sont tranchées par le juge ou la HALDE.

Aux Pays Bas, si le principe de non-discrimination directe et indirecte est affiché clairement dans la constitution, des limites d'âge pour les salariés jeunes ou seniors peuvent exister dans le contrat de travail, les accords collectifs ou les annonces d'emploi. Par contre, on ne peut cibler prioritairement les seniors dans les procédures de licenciement collectif. Pour le reste, il faut que la discrimination en raison de l'âge soit objectivement justifiée, sinon la disposition est nulle si le salarié s'en prévaut.

La rupture pour raison d'âge est notamment justifiée si la permission du service public de l'emploi est donnée parce que le salarié atteint l'âge de toucher une pension. En 2004, la Cour suprême a décidé que l'obligation issue d'un accord collectif de mettre les pilotes en préretraite à partir de 56 ans était suffisamment justifiée car c'était une volonté expresse du secteur d'activité où les pilotes sont fortement syndiqués. Cette position semble contraire à ce qu'a décidé depuis la CJUE dans d'autres affaires où elle interdit aux partenaires sociaux de s'ériger en législateur (aff. Laval et Viking).

Un des arguments qu'a fait valoir la Cour des Pays Bas est que les salariés sont correctement indemnisés de leur perte de salaire et des droits à la retraite consécutifs à cette discrimination liée à l'âge. Un tel argument n'a jamais été évoqué à ce jour dans un contentieux français.

Par ailleurs le fait d'offrir des CDD à répétition à des salariés qui ont fait liquider leur retraite pour le seul motif de l'âge n'est pas jugé discriminatoire car la Commission sur

l'égalité de traitement a estimé que cet objectif est conforme à l'objectif du gouvernement de maintenir les seniors sur le marché du travail.

En Grande-Bretagne, toute discrimination liée à l'âge est prohibée. Un contentieux important s'est développé à ce sujet. Récemment de jeunes salariés ont cherché à se voir appliquer ces dispositions dont l'objectif initial était de protéger les seniors.

Ainsi dans une affaire de 2007, des salariés contestaient certaines pratiques en faveur des salariés plus âgés et expérimentés. En effet les plans de licenciements collectifs établissent en général un lien entre les indemnités et l'ancienneté des salariés. Jusqu'à présent, les juges ont validé les indemnités liées à l'ancienneté car elles récompensent la fidélité des salariés et favorisent de bonnes relations de travail. D'autres salariés, âgés, ont contesté leur mise à la retraite d'office à 65 ans. La mesure est validée provisoirement par les juges qui font remarquer toutefois qu'elle sera de moins en moins recevable.

Dans le domaine des offres d'emploi, certains employeurs sont condamnés pour avoir sollicité par annonce des candidats « jeunes » alors qu'ils venaient de licencier un salarié de 42 ans ! D'autres arrêts importants portant sur ce point sont en attente de jugement devant les Cours d'appel.

En Espagne, en vertu de l'article 14 de la Constitution, les discriminations en raison de l'âge sont interdites. Ce principe s'applique à la relation de travail. Il existe toutefois des exceptions par exemple lorsque les différences de traitement sont prises en faveur des salariés concernés (discrimination positive) ou lorsqu'elles répondent à un objectif légitime. Ainsi le fait d'imposer un âge obligatoire de mise à la retraite, notamment par le biais de la convention collective, ne sera pas considéré comme une mesure discriminatoire, si les objectifs qui justifient une telle mesure sont expressément prévus (par exemple embauche de nouveaux salariés). Le contrôle des juges espagnols n'est pas aussi strict sur le motif de l'âge que sur les autres motifs. Des cas de rupture d'office sont prévus par la réglementation dont la mise à la retraite. Les partenaires sociaux gardent un large pouvoir d'appréciation pour déterminer l'objectif qui doit prévaloir.

Francis Meyer



EVENEMENTS

Mercredi 28 avril 2010

Les nouvelles règles de validité des conventions et accords collectifs

Matinée d'information animée par Anja Johansson, enseignant-chercheur à l'Institut du travail, Université de Strasbourg

Elle abordera notamment les points suivants :

- Les nouvelles conditions de conclusion et de validité des accords collectifs aux différents niveaux
- Les nouvelles conditions de négociation et de conclusion d'accords collectifs en l'absence de délégué syndical

Lundi 3 mai 2010

L'égalité des salaires : actualité du principe à travail égal, salaire égal

Matinée d'information animée par Mélanie Schmitt, enseignant-chercheur à la faculté de droit, Université de Strasbourg

Elle abordera notamment les points suivants :

- Que signifie le principe "à travail égal, salaire égal" ?
- Quelle est la marge de manœuvre des employeurs en matière d'individualisation des salaires ?
- Quels sont les motifs admis par le juge pour justifier une différence de rémunération ?
- Connaître les règles de preuve et la sanction des inégalités de rémunération
- Distinguer les notions d'égalité de rémunération, d'égalité de traitement et de non-discrimination

Inscription et renseignements : tiphaine.garat@unistra.fr (merci d'indiquer la formation qui vous intéresse, votre nom, prénom, fonction, organisme)

Inscription gratuite en fonction des places disponibles.