

Le vent se lève

Simplicité, rapidité, efficacité. Ainsi se présentait sous ces beaux atours la rupture conventionnelle, portée sur les fonts baptismaux par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, signé par la CFDT et FO.

Un nouveau mode de rupture « sécurisé », selon le maître mot, la fin des vraies fausses transactions, un nouveau consensus entre les employeurs et les salariés.

Un peu de droit de la consommation (le droit de la rétractation), une dose de droit public (l'homologation de la direction

départementale du Travail), un zeste de droit civil (les vices du consentement), ce cocktail original et détonant a bien pris. La rupture conventionnelle a beaucoup séduit, sauf les avocats qui y ont probablement vu la perte

d'un marché... Pendant deux ans, la RC a très peu fait parler d'elle ou presque. Doit-on considérer que le vent vient de tourner? Les

Conseils de prud'hommes de Bobigny et des Sables d'Olonne viennent de rendre

deux jugements qui mettent à mal ce nouveau mode de rupture. Une autre affaire est aux portes de la Cour de cassation. La lune de miel est terminée.

Françoise Champeaux

RETRAITE. Le gouvernement a présenté son projet pour réformer les retraites, dont il espère obtenir la fin des déficits en 2018. Nous proposons un glossaire des dix notions essentielles pour comprendre le débat.

Retraites : des pistes pour une réforme

Après deux mois d'une communication millimétrée, le gouvernement a présenté le 16 juin son avant-projet de réforme des retraites. Dans la droite ligne de la réforme Fillon de 2003, ses propositions durcissent les conditions techniques d'accès à une retraite à taux plein. Un effort de modération des dépenses qui s'accompagne, au chapitre des recettes, de mesures fiscales visant les hauts revenus et les revenus du capital, des symboles qui répondent à une demande sociale forte. Pour la première fois, ce projet vise l'ensemble des retraités, qu'ils relèvent du régime général, de la fonction publique ou des régimes spéciaux. L'avant-projet doit être présenté le 13 juillet en Conseil des ministres.

L'ÂGE LÉGAL PORTÉ À 62 ANS

L'avant-projet du gouvernement met fin à la retraite à 60 ans. Il propose de porter progressivement à 62 ans en 2018 l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite des salariés du privé, des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux. En conséquence, une série de seuils sont repoussés de deux ans, comme l'âge auquel les salariés peuvent prendre leur retraite à taux plein quelle que soit leur durée de cotisation, qui passe de 65 à 67 ans. Le gouvernement promet de poursuivre « l'effort d'amélioration de l'emploi des seniors », en instaurant une aide à l'embauche des chômeurs de plus de 55 ans.

Ce report de l'âge légal se combine avec la poursuite de la hausse de la durée de cotisation prévue par la réforme de 2003, qui évolue avec l'espérance de vie.

La pénibilité n'est prise en compte que de façon individuelle, alors que les syndicats réclamaient une approche collective par professions exposées. Le gouvernement veut réserver le maintien de la retraite à 60 ans aux salariés qui auront fait constater médicalement un taux d'incapacité physique supérieur ou égal à 20 %. Le dispositif « carrières longues » est maintenu.

DES PRÉLÈVEMENTS SUR LES HAUTS REVENUS ET LES REVENUS DU CAPITAL

Pas d'augmentation générale des cotisations au menu, hormis pour les fonctionnaires : leur taux de cotisation sera progressivement aligné sur celui du secteur privé. Le projet comprend en revanche la création d'un prélèvement sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu, qui échapperait au bouclier fiscal. Il est aussi envisagé d'augmenter la fiscalité sur certains revenus du capital (plus-values de cessions mobilières et immobilières, dividendes et intérêts). Les bénéficiaires de retraites chapeau et de *stock-options* ainsi que les entreprises qui les accordent sont également appelés à contribuer aux nouvelles recettes.

Le gouvernement affirme également sa volonté de supprimer deux niches fiscales (crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers, plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises). Enfin, le gouvernement s'attaque à l'allègement général de cotisations sociales sur les bas salaires, dit allègement « Fillon » : il doit désormais être calculé annuellement, en intégrant un éventuel treizième mois et des primes, et non plus mois par mois.

LA CADES MISE À CONTRIBUTION

Le gouvernement attend de sa réforme le retour à l'équilibre en 2018 : les mesures d'âge combleront 50 % du déficit, soit 19 milliards d'euros en 2018, les nouvelles recettes en rapporteront 4,4 milliards, la convergence entre le public et le privé 4 milliards. Mais *quid* des déficits qui continuent de s'accumuler ? Ils seront intégralement transférés à la CADES, la Caisse d'amortissement de la dette sociale, qui recevra les ressources du Fonds de réserve des retraites. ■

Lucy Bateman

La retraite en dix mots-clés

Annie Jolivet, Économiste à l'IRE (Institut de recherches économiques et sociales)

Â
G
E

L
É
G
A
L

ÂGE LÉGAL DE LA RETRAITE

C'est l'âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite. C'est une norme juridique. Cet âge n'a réellement de sens que s'il est impossible de bénéficier d'une pension de retraite avant cet âge, ce qui n'est pas le cas en France même s'il existe un mécanisme de décote. Il ne doit donc pas être confondu avec un âge de retraite obligatoire. Rappelons qu'il n'existe pas d'âge maximum.

Très largement utilisée dans les comparaisons internationales, la notion d'âge légal prend dans le cas français un sens un peu particulier : l'âge auquel on fait référence est en fait l'âge minimum de la retraite à taux plein (60 ans jusqu'à présent, 62 ans désormais). L'âge « légal » de la retraite ne préjuge pas de l'âge auquel l'assuré fait effectivement valoir ses droits à la retraite et liquide sa pension : l'âge de liquidation est propre à chaque assuré, c'est une donnée observée. Enfin, l'âge de liquidation n'est pas forcément l'âge auquel le salarié quitte effectivement son dernier emploi : l'âge de cessation d'activité.

Dans tous les pays européens, l'âge de cessation d'activité est inférieur à l'âge légal, y compris là où le taux d'emploi des 55-64 ans est le plus élevé. En France, la proportion de personnes passant directement de l'emploi à la retraite avait déjà fortement diminué avant l'abaissement à 60 ans de l'âge de la retraite à taux plein. Relever l'âge légal ne garantit donc pas une augmentation de l'âge de sortie de l'activité.

T
A
U
X

TAUX PLEIN

Le taux plein est la valeur maximale du taux de liquidation, soit 50 % du salaire annuel moyen (calculé sur les 25 meilleures années) dans le régime général. Il est obtenu si l'une des trois conditions suivantes est remplie lors de la liquidation de la retraite : la durée d'assurance est au moins égale à la durée requise, l'assuré est reconnu inapte ou invalide, il a au moins 65 ans (et désormais 67 ans).

Le relèvement à 67 ans de l'âge auquel le taux plein est automatiquement atteint devrait pénaliser davantage les femmes, plus nombreuses que les hommes à liquider leur retraite à 65 ans.

D
U
R
É
E

DURÉE DE COTISATION/DURÉE D'ASSURANCE

Il existe une différence entre ces deux termes, considérés souvent comme équivalents.

La durée d'assurance correspond au total des trimestres ou des années validés. C'est cette durée qui sert de base au calcul de la pension de retraite, et permet notamment de déterminer si la retraite peut ou non être liquidée à taux plein.

La durée d'assurance, validée, peut différer de la durée de cotisation, c'est-à-dire effectivement travaillée. On prend en compte le nombre d'enfants pour les femmes, le service militaire, des périodes de chômage, d'invalidité, de maladie, de maternité.

Rappelons que la durée d'assurance requise varie selon l'année de naissance (par exemple 160 trimestres pour une personne née en 1948, et 164 pour une personne née en 1952).

D
É
C
O
T
E

DÉCOTE

Elle correspond à une réduction de la pension lorsqu'un assuré choisit de partir en retraite avant d'avoir atteint la durée de cotisation nécessaire (ou l'âge requis) pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. La décote se traduit par une pension de retraite par rapport au taux plein : pour une année de cotisation en moins, la pension est donc réduite de 5 % (pour les personnes nées à partir de 1952), dans la limite de 20 trimestres manquants. L'importance de la décote dépend de l'âge de l'assuré et du nombre de trimestres manquants.

Lors de la réforme des retraites de 2003, la décote avait été réduite en contrepartie de l'allongement de la durée d'assurance. Il s'agissait ainsi d'ouvrir des marges de choix individuel sur l'âge de liquidation. Le relèvement de l'âge minimum de la retraite à taux plein aura un impact non pas sur le niveau de la décote, mais sur l'âge correspondant aux différents taux de liquidation réduits.

S
U
R
C
O
T
E

SURCOTE

Créée par la réforme des retraites de 2003, elle consiste à majorer le montant de la pension d'un assuré qui continue à travailler après 60 ans alors qu'il a rempli les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette majoration est obtenue pour chaque trimestre supplémentaire.

Le taux de surcote a été relevé à deux reprises. La majoration était, jusqu'en 2006, de 0,75 % par trimestre cotisé au titre de la surcote, soit 3 % par an. En 2007 et 2008, le barème était progressif en fonction du nombre d'années de surcote et de l'âge : 3 % la première année d'activité après 60 ans, désormais 4 % les années suivantes, et 5 % au-delà de 65 ans. Depuis 2009, il redevient unique : pour une année en surcote, la pension est majorée de 5 %. La proportion de personnes concernées a tendance à augmenter : en 2008, 9,5 % des nouveaux retraités bénéficient de la surcote, contre 5,7 % en 2006.

Là aussi, le relèvement de l'âge minimum de la retraite à taux plein devrait s'accompagner d'un relèvement du seuil d'âge pour la surcote. Des économies seraient réalisées sur les surcotes jusqu'à présent attribuées lors des deux premières années de la poursuite de l'activité.



ASSIETTE DES COTISATIONS

Le régime de retraite est financé par des cotisations. Ces cotisations sont prélevées sur l'ensemble des rémunérations directes ou indirectes prises en compte pour le calcul des cotisations sociales (salaires, indemnités de congés payés, primes, avantages en nature...).

Les ressources du régime dépendent donc à la fois du taux de cotisation, de l'assiette des cotisations et du montant des rémunérations versées aux salariés. Or la part du PIB correspondant aux rémunérations (ce que l'on appelle la part salariale) a faiblement progressé. On peut expliquer cette évolution par la modération salariale et par une certaine substitution du capital au travail. De plus, le développement de ce que l'on appelle les périphériques du salaire (participation, intéressement, épargne salariale, stock-options) peut s'interpréter comme le souci de favoriser des formes de rémunération plus flexibles. Ces deux constats conduisent un certain nombre d'experts à préconiser un élargissement de l'assiette des cotisations, en direction des périphériques du salaire jusqu'à présent exonérés et en direction de certains revenus du patrimoine.

INDEXATION

Il y a en fait deux indexations : l'indexation des pensions de retraite et l'indexation des salaires portés au compte, c'est-à-dire les salaires des 25 meilleures années.

L'indexation de la pension de retraite permet d'augmenter chaque année le montant de la pension calculé lors du passage à la retraite. Depuis 1993, le mode d'indexation a changé : les pensions progressent au rythme de l'inflation. Cela produit un effet de décrochage qui s'amplifie au fur et à mesure des années passées en retraite. En effet, dès lors que les salaires progressent plus vite que l'inflation, les pensions des retraités augmentent plus lentement que les revenus des salariés. Lorsque certaines dépenses dites préengagées (eau, gaz, électricité, téléphone, assurance) augmentent fortement ou que certaines dépenses sont moins prises en charge (dépenses médicales), leur pouvoir d'achat se détériore.

L'indexation des salaires portés au compte détermine le montant des salaires retenus pour calculer le salaire annuel moyen. Depuis 1993 également, les salaires sont actualisés en fonction de l'indice des prix et non plus des salaires moyens. Les salaires revalorisés sont donc inférieurs à ce qu'ils auraient été sans la réforme de 1993. Cette fois, c'est le montant de la pension qui est affecté.

MAJORATION DE DURÉE D'ASSURANCE

Divers avantages complémentaires sont accordés sous la forme d'une augmentation de la durée d'assurance. C'est le cas par exemple des majorations pour enfant, modifiées l'année dernière après de longues discussions. Il s'agissait de répondre à deux objectifs contradictoires : offrir des droits égaux aux pères et aux mères, pour respecter notamment la jurisprudence communautaire, et tenir compte des inégalités de rémunération et pension de retraite entre hommes et femmes. Le compromis finalement retenu découpe en deux la majoration antérieure : une majoration pour maternité (4 trimestres) est attribuée à la mère, et une majoration pour éducation (4 trimestres) peut être attribuée partiellement au père. Ces modifications s'appliquent depuis avril 2010.

CARRIÈRES LONGUES

La retraite anticipée pour longue carrière a été créée à l'occasion de la réforme des retraites de 2003 en contrepartie de l'allongement de la durée d'assurance. Elle vise à rétablir une certaine équité en permettant à des personnes ayant dépassé la durée de cotisation requise avant leurs 60 ans de partir avant cet âge seuil. Le dispositif mis en place est particulièrement complexe. Un départ en retraite à taux plein est possible à partir de 56 ans si trois conditions sont remplies simultanément, portant sur la durée d'assurance (au moins 168 trimestres), la durée d'assurance effectivement cotisée et la durée minimale d'assurance en début de carrière.

L'augmentation tendancielle de l'âge d'entrée dans l'emploi réduit mécaniquement le nombre de personnes concernées par cette retraite anticipée. Les conditions d'accès suivent l'évolution de la durée d'assurance requise. En 2009, un peu plus de 30 000 personnes ont ainsi pu partir en retraite avant 60 ans sans décote, contre plus de 100 000 personnes chaque année depuis 2004.

Soulignons que l'exigence d'une longue durée effectivement cotisée pénalise particulièrement les femmes, même si elles ont commencé à travailler très tôt : 74 % des personnes qui ont bénéficié de cette retraite anticipée en 2009 sont des hommes.

PÉNIBILITÉ

La notion de pénibilité a resurgi dans le débat public à l'occasion de la réforme des retraites de 2003. Un allongement effectif de la durée de cotisation dépend des possibilités réelles de rester dans l'emploi jusqu'à la retraite. De plus, des considérations d'équité interviennent : l'allongement s'applique à tous sans distinction des parcours individuels, notamment de l'âge de début d'activité et des conditions de travail. Or les conditions de travail supportées tout au long de la vie professionnelle ont un effet sur la longévité et sur la qualité de vie au grand âge, donc sur la durée et la qualité de la retraite.

Parce que les atteintes à la santé peuvent survenir avec retard, y compris pendant la retraite, le critère le plus équitable serait celui de l'espérance de vie sans incapacité. Une contrainte ou nuisance qui la réduit significativement justifierait un départ en retraite anticipée, pour compenser la réduction de la durée de la retraite en bonne santé. C'est ce qui a été retenu pour l'amiante. Conditionner l'accès à un problème de santé déjà apparu ne règle pas la question de l'équité. Le dispositif proposé équivaut à une extension de l'actuelle retraite pour inaptitude.

Enfin, la question de la pénibilité ne se résume pas à la création d'un départ anticipé. Y est étroitement liée l'amélioration des conditions de travail, dans un souci de prévention des atteintes à la santé. Ne pas combiner ces deux aspects limite l'incitation à des actions concrètes.