

## CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 octobre 2006 à 9 h 30

« Allongement de la durée d'assurance et âges de départ, pénibilité, décompte de la durée, conditions de départ »

<b>Document N°6</b>
---------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---------------------------------------------------------

### **La négociation collective sur l'emploi des seniors et la pénibilité**

#### **1. Les accords dérogatoires à la mise à la retraite à 65 ans**

La mise à la retraite est la possibilité pour l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

La loi du 21 août 2003 repousse de 60 à 65 ans l'âge auquel un employeur peut décider de mettre un salarié à la retraite. La portée de cette mesure est atténuée par une possibilité de dérogation : une convention ou un accord collectif étendu, conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, peut autoriser la mise à la retraite avant 65 ans – sans qu'elle soit possible en-deçà de 60 ans – sous réserve que le salarié remplisse les conditions pour bénéficier d'une pension à taux plein et à condition encore que ce texte conventionnel prévoit des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010) prévoit que la possibilité de conclure de nouveaux accords de ce type sera fermée et qu'une modification du Code du travail doit intervenir en 2006. Par ailleurs, les partenaires sociaux seront appelés à réexaminer les accords déjà conclus afin de rendre effectif le principe de libre choix du salarié concernant son départ en retraite, de manière à ce que ces accords cessent de produire leur effet au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Une disposition législative doit être prise en ce sens en 2006<sup>1</sup>.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, de nombreuses conventions ou accords collectifs relatifs à la mise à la retraite ont été signés par les partenaires sociaux en application de l'article L. 122-14-13 alinéa 3 du Code du travail, permettant de déroger à l'interdiction de la mise à la retraite avant 65 ans, moyennant des contreparties en termes d'emploi ou de formation et sous réserve qu'ils soient étendus. A défaut, si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement,

---

<sup>1</sup> Cette mesure est prévue à l'article 55 du PLFSS pour 2007.

avec toutes les conséquences qui en découlent (motif réel et sérieux, respect de la procédure, indemnités, etc.).

En 2004 et 2005, 71 accords collectifs relatifs à la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans ont été signés. 8 accords ne font pas référence à un abaissement de l'âge légal (65 ans). 4 accords ne prévoient aucune contrepartie emploi/ formation professionnelle, ils ne peuvent donc être étendus en l'état : toute mise à la retraite dans ces branches sera considérée comme un licenciement.

Les contreparties en terme d'emploi correspondent en général soit à la conclusion d'un contrat de travail (CDI, contrat de qualification, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, contrat en faveur des jeunes) pour une ou plusieurs mises à la retraite, soit au fait d'éviter un licenciement économique. Ces contreparties sont très variables au niveau du taux de remplacement. Certains accords prévoient un remplacement de un pour un, mais la plupart des accords sont dans un rapport de 1 pour 2 ou de 1 pour 3. Il est, de fait, difficile d'apprécier ces niveaux de taux de remplacement, notamment pour des grandes entreprises qui assurent de fait un certain « roulement » des effectifs.

Le degré de précision et la portée des contreparties en terme de formation professionnelle sont variables. Elles prennent souvent la formule d'un renvoi à la négociation sur la formation professionnelle dans la branche, la fixation d'un pourcentage du fonds de formation réservé aux plus de 45 ou 50 ans, le dépassement du minimum légal dû au titre de la contribution des employeurs.

Dans l'ensemble, la contribution financière, consacrée au plan de formation pour les salariés âgés de 45 ans et plus, diminue dans les accords conclus en 2005 par rapport aux accords conclus en 2004. En effet, si en 2004, 6 conventions collectives fixent une part des dépenses de formation professionnelle, entre 10 et 30% minimum, à consacrer aux salariés de plus de 45 ans, celles de 2005 déterminent des dépenses à hauteur de 10-15%. Cette baisse est compensée par des actions définies plus précisément en faveur des plus de 45 ans : entretien spécifique destiné à élaborer un programme de formation adapté à la poursuite de la carrière, bilan de compétences mais également, plus largement, priorité à la formation des plus de 45 ans. Ces actions plus précisément définies sont le résultat de la diffusion dans les branches des termes de l'accord national interprofessionnel du 15 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie et des thèmes abordés par les partenaires sociaux au cours de leur négociation sur l'emploi des seniors en 2005.

## **2. Les possibilités de mise à la retraite avant 60 ans dans certaines conventions collectives**

On notera, par ailleurs, que certains accords collectifs prévoient la possibilité de mise à la retraite de salariés âgés de moins de 60 ans dès lors qu'ils sont susceptibles de bénéficier de la retraite anticipée<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> A titre d'exemples, la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 (avenant du 19 décembre 2003 relatif au départ et à la mise à la retraite) ; la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (accord paritaire du 18 février 2004 annexé à l'avenant n°39 relatif à la mise à la retraite) ; la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (avenant n°86 en date du 15 décembre 2004 qui comporte un article 4.4.4.3 relatif à « la mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières ») ; les deux conventions collectives de la distribution et du commerce de gros des papiers et

Le recours aux procédures de mise à la retraite est favorisé par un régime social et fiscal assez favorable autant pour l'entreprise que pour le salarié comparativement à celui du départ volontaire du salarié à la retraite.

*A contrario*, d'autres dispositifs sous forme d'accords de branche et d'entreprises traduisent la volonté de favoriser l'emploi ou le maintien en activité des seniors.

### **3. La conclusion d'accords en faveur de l'emploi des seniors**

Un certain nombre d'accords de branche et d'entreprises sur le travail des seniors ont été conclus depuis la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites<sup>3</sup>. La plupart se réfèrent aux dispositions de la loi visant à favoriser la poursuite d'activité des salariés de 50 ans et plus. Sans entrer dans les détails de chacun d'eux, nous présentons quelques exemples des mesures qui nous semblent les plus représentatives.

- En vertu du principe de non-discrimination, les critères d'âges sont supprimés pour le recrutement ou la mutation interne, ainsi que pour la formation, la rémunération et la reconnaissance des compétences des seniors.
- Dans le cadre de la gestion active des carrières : entretien professionnel complet à partir de 45 ans (puis tous les cinq ans) et encouragement au bilan de compétences. L'accès à la formation pour les seniors est reconnu comme une priorité. Le droit individuel à la formation et la validation des acquis de l'expérience sont plus largement ouverts. Augmentation de la part du financement des formations accordées en priorité au seniors.
- Embauche de seniors : développement des contrats de professionnalisation à destination de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.
- Prise en compte des conditions de travail et de la pénibilité des emplois : des priorités d'affectation sont prévues pour les seniors affectés initialement à des postes de haute pénibilité. Ce travail est mené en partenariat avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), en particulier en ce qui concerne la définition des postes à forte pénibilité.
- Aménagement de la fin de carrière : temps de travail aménagé pour les seniors âgés de 55 ans et plus, développement des actions de tutorat.
- Encouragement à la poursuite d'activité au-delà de 60 ans : majoration de l'allocation de fin de carrière.
- Suppression des dispositifs de préretraite, sauf plan de sauvegarde de l'emploi.

---

cartons (avenant en date du 20 janvier 2005) ; l'accord relatif au départ et à la mise à la retraite pour le personnel au sol des entreprises du transport aérien en date du 13 avril 2005 qui comporte un article 4.2 relatif à la « mise à la retraite à l'initiative de l'employeur des travailleurs handicapés et des travailleurs ayant effectué des carrières longues âgés de moins de 60 ans ».

<sup>3</sup> Fédération nationale des industries laitières (Fnil), Coopératives laitières, La Mondiale, Groupe Alstom, Thalès, Schneider Electric, Caisse d'épargne, Mécanique chaudronnerie des Flandres (MCF), L'Association française des banques pour n'en citer que quelques uns.

#### **4. La négociation collective sur la pénibilité**

Les effets du vieillissement et de l'augmentation de l'espérance de vie conduisent à adapter le système de protection sociale et les conditions de fonctionnement du marché du travail. Les objectifs d'allongement de la durée d'activité et d'amélioration du taux d'emploi des seniors s'inscrivent dans cette perspective.

Mais les individus ne sont pas tous égaux devant les effets du vieillissement. En particulier, les conditions de travail influent sur les espérances de vie et les incapacités. Aussi, la loi n°2003-775 du 21 août 2003 a fait de la pénibilité un sujet de négociation sociale entre les partenaires sociaux.

Les termes de l'article 12 de la loi du 21 août 2003, bien que ne définissant pas la pénibilité, prévoyaient en effet que : « *I. - Dans un délai de trois ans après la publication de la présente loi, les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national sont invitées à engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité (...)*

*III. - Un bilan des négociations visées au septième alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail est établi au moins une fois tous les trois ans à compter de la fin de la négociation prévue au I de l'article 12 de la présente loi, par la Commission nationale de la négociation collective (...)* ».

Un cycle de discussions a été engagé à partir du 11 février 2005 par les organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et les cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CGT, FO, CFE-CGC). En l'espace de vingt mois, huit séances de négociation ont eu lieu.

La neuvième séance, initialement prévue le 2 mai 2006, a été reportée. A ce stade, si les négociations ont progressé globalement sur les critères de pénibilité, la prévention, l'amélioration des conditions de travail, les facteurs de pénibilité, elles semblent achopper néanmoins sur la question de la réparation.