

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

Ce dossier cherche à mieux appréhender les liens entre état de santé et conditions de travail sur le maintien en emploi des seniors. La première partie porte sur le lien entre l'état de santé des seniors et leur départ à la retraite. La deuxième partie du dossier revient quant à elle sur l'importance des conditions de travail pour le maintien dans l'emploi. Enfin, la troisième partie interroge de manière théorique la problématique de la santé et des conditions de maintien dans l'emploi dans un système universel en rendement défini.

I – État de santé des seniors sur le marché du travail et retraite

- **Quelles relations croisées entre travail et fin de vie active en fin de carrière ?** Le lien entre le travail et la santé est une relation majoritairement vertueuse, *via* différents canaux tels que l'absence de comportements à risque, l'accès aux soins ou encore des conditions matérielles de vie favorables. Cependant, des problèmes de santé peuvent avoir des conséquences sur les trajectoires professionnelles. Les données confirment l'association existant entre un état de santé dégradé et le non-emploi ou la cessation précoce d'activité chez les personnes de plus de 50 ans. Pour autant, aux âges élevés, l'influence du maintien en emploi sur la santé est une question controversée ; il pourrait notamment avoir un effet délétère sur la santé des personnes de faible niveau de qualification astreintes à des travaux pénibles (*document n° 3*).
- **Que prévoit la réglementation actuelle ?** Plusieurs dispositifs permettent de partir à la retraite avant l'âge légal d'ouverture des droits ou de lever la condition de durée d'assurance pour bénéficier du taux plein avant l'âge d'annulation de la décote pour raisons de santé, afin de corriger les conséquences observées de l'état de santé des assurés concernés. L'accès à ces dispositifs varie selon le régime dont relève le travailleur atteint d'un handicap ou d'une incapacité d'origine professionnelle ou non (*document n° 2*).
- **Quelle est la portée des limitations d'activité ?** Entre 55 et 69 ans, 10 % des personnes déclarent des limitations d'activité sévères et 20 % des limitations modérées. En 2017, l'espérance de vie à 65 ans sans limitations est de 10,8 ans pour les femmes (contre 10,6 en 2014) et de 9,2 ans pour les hommes (contre 10,3 ans en 2014) (*document n° 4*).
- **Comment l'état de santé influence-t-il la décision de départ à la retraite ?** Parmi les 11 % de nouveaux retraités en 2015 et 2016 qui décrivent leur état de santé comme mauvais ou très mauvais dans l'enquête *motivations de départ à la retraite*, la santé a été le principal motif de départ à la retraite, et la plupart de ces assurés ont effectivement validé des trimestres au titre de l'invalidité ou de la maladie après 50 ans ou ont obtenu le taux plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude (*document n° 5*).
- **Le système actuel corrige-t-il de façon adéquate les conséquences observées de l'état de santé des inaptes ou ex-invalides ?** L'espérance de vie à 62 ans des bénéficiaires d'une pension pour inaptitude ou d'ex-invalide serait inférieure à celle des titulaires d'une pension normale d'au moins 4 ans, ce que ne compense pas totalement l'attribution du taux plein sans référence à la durée de carrière : le départ à la retraite des inaptes ou ex-invalides est seulement 2 ans plus précoce en moyenne (*document n° 6*).
- **Quelle est la situation de la France en matière d'exposition à des facteurs de pénibilité ?** Par rapport à cinq pays européens, la France se situe en 2^{ème} position en termes d'exposition à la pénibilité. La position relativement meilleure de la France si l'on ne considère que les seuls seniors suggère que ceux-ci, même s'ils sont soumis dans une proportion importante à des contraintes de pénibilité physique, demeurent relativement protégés par rapport à l'ensemble

des travailleurs. Certaines des conditions de travail restent stables ou se détériorent jusqu'à l'âge de 55 ans avant de s'améliorer (réduction de l'exposition aux risques physiques, diminution du temps de travail hebdomadaire notamment), même si ces résultats sont nécessairement influencés par la structure des emplois ([document n° 7](#)).

II – Les conditions de maintien dans l'emploi des seniors

- **Que prévoit la réglementation actuelle ?** En l'état actuel de la réglementation, les dispositifs permettant un départ anticipé du fait des conditions de travail auxquelles l'assuré a été soumis au cours de sa carrière relèvent de deux types d'approches : une approche « individualisée » : les conditions de travail de l'assuré sont prises en compte indépendamment du métier exercé (compte personnel de prévention notamment ou retraite anticipée pour carrière longue) ; et une approche « métier » : l'éligibilité au dispositif de départ anticipé n'est pas fonctionnelle mais statutaire et liée à l'appartenance à un corps spécifique (catégories actives de la fonction publique) ([document n° 8](#)).
- **Quelle est la situation de l'emploi des seniors ?** Entre 2001 et 2014, les mobilités d'emploi ont été faibles entre 50 et 59 ans, nettement plus affectées par les modifications réglementaires sur les fins de carrière que par les fluctuations de l'activité économique ([document n° 9](#)). La DARES dresse également le constat d'une hausse de 16 points du taux d'activité des seniors depuis 2008, accompagnée en 2018 d'une hausse de 0,5 point du taux de chômage ([document n° 9bis](#)).
- **La satisfaction liée au travail qui explique en partie le maintien dans l'emploi est-elle uniformément répartie ?** D'après les données révélées par le [document n° 11](#), la satisfaction liée au travail est très proche entre hommes et femmes, et baisse légèrement depuis 2010. Elle est d'autant plus forte que l'on est en bonne santé. La satisfaction des actifs après 60 ans est toujours supérieure à celle des 50-59 ans, en raison d'un biais de sélection parmi les potentiels actifs de plus de 59 ans : ne restent en emploi, en moyenne, que les plus satisfaits de leur travail à un âge où le départ à la retraite est possible.
- **Quels enjeux pour les politiques publiques ?** Les travaux récents de France Stratégie ([document n° 10](#)) montrent que malgré l'enjeu que constitue la formation pour les seniors qui souhaitent ou doivent changer d'emploi, on observe un moindre accès à la formation des salariés de plus de 50 ans, ceci à tous les niveaux de qualifications, la baisse étant plus précoce pour les employés et ouvriers. De même, les [documents n° 12 et n° 13](#) montrent que l'un des enjeux pour les politiques publiques serait de promouvoir des dispositifs d'incitation, de suivi, d'accompagnement qui soient eux-mêmes « soutenables », inscrits dans une perspective de moyen/long terme, dans les domaines de la santé au travail et de la mobilité professionnelle notamment.

III – Problématique de la santé et du maintien en emploi dans un système universel à rendement défini : quelles adaptations possibles ?

- **Comment peut-on implémenter les mesures corrigeant les conséquences de la santé ou des conditions de travail dans un système universel à rendement défini ?** Dans un système universel, les dispositifs de compensation ou de prévention devraient être généralisés au nom du principe d'égalité ou d'universalité, sauf dérogations reposant sur des critères objectifs. Si la même profession est exercée dans le secteur public ou privé et si l'exposition à des facteurs de risque est similaire, les règles devraient être identiques ([document n° 14](#)). Pour un système à rendement défini, un problème de santé ou d'exposition à des facteurs pénibles ne permettant pas à l'assuré de cotiser peut être compensé par l'attribution de droits correspondant à la perte de cotisation. Si ce problème génère une espérance de vie a priori plus faible, un dispositif de retraite anticipée avec attribution de droits correspondant au différentiel de durée de retraite est préférable à un même dispositif avec adaptation du coefficient de liquidation, pour des raisons de lisibilité. Ces droits supplémentaires seraient financés par l'impôt ou par une cotisation spécifique, au sein d'un volet de solidarité du système.