

2 – Les cessations anticipées d’activité : approches juridiques

Bref historique des cessations anticipées d’activité dans le secteur privé : préretraites et chômage des travailleurs âgés¹

A partir du milieu des années 1970, les départs en préretraite se développent dans la tranche d’âge 60-64 ans.

Le premier dispositif de préretraite, dit garantie de ressource, apparaît en 1972 pour les salariés de plus de 60 ans privés de leur emploi. 25 % des hommes de la génération 1917-21 sont en préretraite entre 61 et 64 ans. Pour cette même génération, le chômage reste relativement marginal après 50 ans en ne touchant qu’environ 5 % des hommes.

A la suite de l’abaissement de l’âge de la retraite à 60 ans en 1983, les préretraites se développent chez les 55-59 ans.

La préretraite pour les plus de 55 ans est créée en 1980, avec la mise en place des allocations spéciales du Fonds national de l’emploi, mais c’est surtout à partir de 1983 que les préretraites des 55-59 ans se développent. Cet effet touche en partie la génération 1922-26 et surtout la génération 1927-31 : la proportion d’hommes en préretraite à 58 ans passe d’à peine 15 % pour la génération 1922-26 à un peu plus de 25 % pour la génération 1927-31. Dans le même temps, la proportion d’hommes employés à 58 ans passe de 80 % pour la génération 1917-21 à 50 % pour la génération 1927-31.

A partir de 1986, les conditions d’accès aux préretraites sont resserrées et provoquent un transfert des allocations du Fonds national de l’emploi vers le régime d’assurance-chômage.

En raison de l’inflexion donnée à la politique des préretraites à partir de 1986, la proportion d’hommes et de femmes en préretraite diminue légèrement de la génération 1927-31 à la génération 1932-36. Mais avec la création, en 1985, de la dispense de recherche d’emploi pour les salariés âgés, on constate un transfert des allocations du Fonds national de l’emploi vers l’assurance chômage : la proportion d’hommes de 58 ans au chômage passe de 8 % pour la génération 1927-31 à 14 % pour la génération 1932-36 et la proportion de femmes au chômage à 58 ans passe de 10 % pour la génération 1927-31 à 20 % pour la génération 1932-36. Ces derniers taux globalisent le chômage dispensé ou non de recherche d’emploi.

¹ Source : d’après « les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l’impact du cadre institutionnel » Carine Burricaud, Nicole Roth – Économie et statistique, automne 2000, INSEE.

Au cours des années 1990 de nouveaux dispositifs de préretraite sont créés et les préretraites progressives gagnent un peu de terrain.

Au cours des années 1990, la proportion d'hommes occupés à temps partiel augmente nettement après 55 ans en raison de la préretraite progressive. Pour les hommes de 57-58 ans, cette proportion passe d'environ 2 % pour la génération 1932-36 à 7 % pour la génération 1937-41. Dans la deuxième moitié des années 1990, la baisse des dispositifs "classiques" de préretraite financés par l'Etat est compensée par la montée en charge de l'ARPE et l'augmentation du chômage dispensé de recherche d'emploi. Pour les hommes de la génération 1937-41, concernée par l'allocation de remplacement pour l'emploi, les préretraites sont à la fois plus fréquentes et plus courtes, le taux d'inactivité augmentant entre 58 et 60 ans. Pour les femmes de la génération 1937-41, les préretraites augmentent un peu à l'approche de 60 ans, mais beaucoup moins que pour les hommes en raison des conditions d'accès à l'allocation de remplacement pour l'emploi (les femmes ont moins souvent les 160 trimestres de cotisation nécessaires) ; de même, elles intégreront probablement beaucoup moins les dispositifs « cessation d'activité de certains travailleurs salariés ». La fin de la décennie 1990 est marquée par une légère décline de l'ensemble des dispositifs de préretraite compensée par une augmentation du nombre de chômeurs dispensés de recherche d'emploi, comme s'il existait un effet de vases communicants entre les préretraites et le chômage des travailleurs âgés.

Évolution de la réglementation

Loi du 18 décembre 1963 : création du Fonds national de l'emploi (FNE) et mise en place de l'allocation spéciale du FNE (ASFNE) pour les salariés licenciés de plus de 60 ans appartenant à des professions menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi. C'est d'abord un outil d'accompagnement des restructurations industrielles et son utilisation reste très limitée dans les années 1960.

Accord du 27 mars 1972 : création de la **garantie de ressources** au sein du régime d'assurance-chômage, allocation permettant aux salariés de plus de 60 ans de conserver 70 % de leur rémunération ; elle est étendue en 1977 aux salariés âgés démissionnaires.

Décret du 22 août 1979 : extension de l'ASFNE aux salariés de plus de 55 ans licenciés pour motif économique.

Ordonnance du 26 mars 1982 : ouverture du droit à la retraite à taux plein à 60 ans et mise en place des contrats de solidarité permettant aux salariés de plus de 55 ans de bénéficier d'une préretraite en contrepartie de l'embauche de jeunes ou de chômeurs prioritaires.

Accord du 10 janvier 1984 : abandon de la garantie de ressources.

Décret du 29 juillet 1985 : introduction du mécanisme de **dispense de recherche d'emploi** pour les chômeurs de 57 ans et 6 mois.

Loi du 10 juillet 1987 : "amendement **Delalande**" qui instaure une contribution supplémentaire à l'assurance-chômage pour les employeurs qui licencient pour motif économique des salariés âgés de plus de 55 ans.

Loi du 23 décembre 1992 : création des **préretraites progressives** financées par le FNE pour les salariés de plus de 55 ans.

Accord du 6 septembre 1995 : création de l'allocation de remplacement pour l'emploi (**ARPE**) qui permet aux salariés de cesser leur activité de manière anticipée s'ils totalisent au moins 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse et qui est financée par le régime d'assurance-chômage. L'employeur s'engage à embaucher en contrepartie du départ du salarié.

1er janvier 1997 : création par l'UNEDIC de l'allocation chômeur âgé (**ACA**) pour les salariés totalisant 160 trimestres, qui leur garantit le versement d'une allocation à taux plein sans dégressivité jusqu'à la liquidation de la retraite. Depuis 1999, les allocataires de l'ACA ont la possibilité d'opter pour la dispense de recherche d'emploi dès 55 ans. L'ACA sera supprimée à partir du 1^{er} janvier 2002.

1er juin 1998 : création de l'allocation spéciale d'attente (**ASA**) à la charge de l'État pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ou du RMI qui totalisent 160 trimestres, qui leur garantit un revenu mensuel global de 5000 francs.

Décret du 9 février 2000 : création du dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés (**CATS**) pour les salariés ayant connu des conditions de travail particulières (travail à la chaîne, travail de nuit, etc).

TABLEAU RELATIF AUX PRERETRAITES TOTALES ET AUX DISPENSES DE RECHERCHE D'EMPLOI (SECTEUR PRIVE)

Mesures Cessations totales d'activité	Age d'entrée	Caractéristiques	Coût pour l'État 2000	Coût pour l'assurance chômage 2000	Coût pour l'entreprise 2000	Entrées 2000 Stock 2000
Préretraites totales Dispositifs étatiques						
ASFNE¹	57 ans dérogatoire : 56 ans	Convention négociée entre l'État et l'entreprise. Salariés licenciés économiques non reclassables. Allocation : 65 % du salaire de référence pour la part du salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 50 % pour la part du salaire comprise entre une fois et deux fois le plafond. Prélèvements sur allocation : impôt sur le revenu, CRDS au taux de 0,5 %, CSG : 6,2 % ou 3,8 %, cotisation maladie : 1,7 %. Protection sociale : -assurance maladie, maternité, décès, invalidité -assurance vieillesse : validation gratuite des trimestres -retraite complémentaire : validation des périodes par l'État au taux contractuel de 4 % sur la totalité de la rémunération pour les non-cadres	3460,17 MF Coût moyen pour l'État d'une ASFNE (sur 4 ans) : 286 000 F Coût moyen des exonérations de cotisations sociales pour la sécurité sociale sur 4 ans : 360 000 F	2421 MF	1183 MF (fonds de concours entreprise) Coût moyen pour l'employeur d'une ASFNE (sur 4 ans) : 135 000 F	8 071 65 160

¹ Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi

Mesures Cessations totales d'activité	Age d'entrée	Caractéristiques	Coût pour l'État 2000	Coût pour l'assurance chômage 2000	Coût pour l'entreprise 2000	Entrées 2000 Stock 2000
Prétraitements totales Dispositifs étatiques						
CATS²	55 ans 56 ans 57 ans	<p>Accord professionnel de branche organisant la CATS, puis accord d'entreprise.</p> <p>Convention de l'État avec des entreprises sous certaines conditions, permettant une prise en charge partielle par l'État des allocations versées à certaines catégories de salariés (ayant travaillé à la chaîne, en équipes de nuit, en continu, etc).</p> <p>Le contrat de travail est suspendu</p> <p>Assiette de la prise en charge partielle par l'État : 65 % du salaire de référence pour la part du salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 50 % pour la part du salaire comprise entre une fois et deux fois le plafond.</p> <p>Prélèvements sur allocation : impôt sur le revenu, CRDS au taux de 0,5 %, CSG : 6,2 % ou 3,8 %.</p> <p>Protection sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assurance maladie, maternité, décès, invalidité : maintien des droits antérieurs - assurance vieillesse : validation gratuite pour les salariés des entreprises ayant passé une convention avec l'État - retraites complémentaires : prise en charge par l'État des cotisations obligatoires, taux d'appel compris pour les allocataires dont l'allocation est prise en charge par l'État ; prise en charge à partir de 57 ans. 	<p>La participation de l'État (pour certains salariés dont l'activité correspond aux critères du décret) dépend de l'âge d'entrée dans le dispositif. Elle ne peut intervenir avant 57 ans. Elle varie entre 20% et 50% des allocations versées, correspondant à des coûts moyens sur 4 ans de 133 000 F à 259 000 F*.</p> <p>Les coûts respectifs des exonérations de charges sur la même période s'élèvent de 539 000 F (entrées à 55 ans) à 343 000 F (entrées à 57 ans).</p>		<p>Entre 100% (aucune participation de l'État au financement des allocations) et 50% des allocations versées, soit un coût moyen sur 4 ans compris entre 548 000 F et 211 000 F*.</p>	<p>4 874 entrées en 2000 dont 3 643 faisant l'objet d'une prise en charge partielle de l'État</p>

² Cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

* Coûts pour une personne concernée

Mesures Cessations totales d'activité	Age d'entrée	Caractéristiques	Coût pour l'État 2000	Coût pour l'assurance chômage 2000	Coût pour l'entreprise 2000	Entrées 2000 Stock 2000
Préretraites totales Dispositifs conventionnels						
ARPE³	58 ans + 160 trimestres 57 ans + 168 trimestres 56 ans + 168 trimestres 55 ans + 172 trimestres	Départ d'un salarié âgé contre une embauche (maintien du poste jusqu'aux 60 ans du salarié partant en ARPE) Allocation : 65 % du salaire brut Prélèvements sur allocation : impôts sur le revenu, CRDS au taux de 0,5 %, CSG : 6,2 % ou 3,8 % Protection sociale : - assurance maladie, maternité : maintien des droits aux prestations en nature - assurance vieillesse : pas de validation car déjà 160 trimestres - retraites complémentaires : validation des périodes sur la base des taux contractuels.		Prévision de dépenses : 10,2 milliards de francs	Participation de l'employeur égale à 20 % de salaire brut des 12 derniers mois civils. Prévision de recettes pour le régime d'assurance chômage : 1,32 milliards de francs	37 634 91 117
ACA⁴	160 trimestres	- Demandeur d'emploi bénéficiaire de l'allocation unique dégressive (AUD) - Sur demande de l'intéressé Allocation : 57,4 % du salaire brut (au plus), soit l'AUD à taux plein sans dégressivité. Prélèvements et protection sociale : droit commun du régime d'assurance chômage		Prévision de surcoût par rapport à l'AUD : 3 milliards de francs	Contribution Delalande : 12 mois de salaire brut si licenciement à 57 ans ou plus.	27 525 97 656

³ Allocation de remplacement pour l'emploi

⁴ Allocation de chômeur âgé (dispositif disparaissant le 1 janvier 2002)

Mesures Cessations totales d'activité	Age d'entrée	Caractéristiques	Coût pour l'État 2000	Coût pour l'assurance chômage 2000	Coût pour l'entreprise 2000	Entrées 2000 Stock 2000
Préretraites totales Dispositifs conventionnels						
ASA⁵	160 trimestres	- Demandeur d'emploi indemnisé au titre du régime de solidarité, ou bénéficiaire du RMI - Sur demande de l'intéressé Allocation : 1 750 F bruts complémentaires par mois et ressources mensuelles portées au minimum à 5 000 F Prélèvements et protection sociale : droit commun du régime de solidarité chômage.			Contribution Delalande : 12 mois de salaire brut si licenciement à 57 ans ou plus.	
Dispense de recherche d'emploi						
DRE⁶	- 57 ans et 6 mois, si perception de l'AUD - 55 ans si perception d'une allocation d'assurance chômage + 160 trimestres - 55 ans si bénéfice de l'ASS et pour chômeurs non indemnisés	Bénéficiaires des allocations d'assurance chômage ou des allocations de solidarité, Sur demande de l'intéressé Effets : radiation des registres de l'ANPE et prise en charge par les ASSEDIC				309 200 (au 31/07/99), dont 201 000 allocataires de l'UNEDIC et 108 200 allocataires du régime de solidarité

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle - Mars 2001

⁵ Allocation spécifique d'attente

⁶ Dispense de recherche d'emploi

TABLEAU RELATIF A LA PRERETRAITE PROGRESSIVE

Mesures Prérétraites progressives	Age d'entrée	Caractéristiques	Coût pour l'Etat	Coût RAC	Coût entreprise	Entrées 2000 Stock 2000
Mesures de l'Etat						
PRP	55 ans 10 ans d'appartenance à un régime de de sécurité sociale salarié Impossibilité de bénéficier d'une retraite à taux plein Passer à mi-temps au plus tard un an après la signature de la convention	Convention négociée entre l'Etat et l'Entreprise Avec contrepartie d'embauches ou pour éviter des licenciements Respect des règles sur le temps partiel (article L 212-4-2 du code du travail) Allocation : 30 % du salaire de référence pour la part du salaire jusqu'au plafond de la sécurité sociale et 25 % pour la part de salaire compris entre une fois et deux fois le plafond. Prélèvements sur l'allocation : impôt sur le revenu, CRDS au taux de 0,5 %, CSG 6,2 % ou 3,8 %. Protection sociale : -assurance maladie, maternité, décès, invalidité : 1,7 % -assurance vieillesse : droits ouverts au titre de l'activité à temps partiel. Possibilité d'une cotisation sur un temps plein, la différence étant payée par l'employeur. -validation des périodes de cessation d'activité par l'Etat au taux contractuel de 4 % sur la totalité de la rémunération pour les non-cadres.	2217,62 MF	141 MF	74 MF (fonds de concours entreprise) Coût moyen pour l'employeur d'une PRP (sur 4 ans) : 92 KF (avec l'hypothèse d'un taux de 5 % du salaire de référence)	11 603 43 067

Salaire brut mensuel d'activité : 13 500 F mensuels

Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Prétraitements d'entreprise⁸

Sont ici brièvement analysés 30 accords de prétraitements d'entreprise d'importance nationale.

Secteurs et entreprises concernées

- Les prétraitements d'entreprise sont tous mis en place dans des secteurs prospères (banques, assurance, pétrole, pharmacie, ...).
- Certains secteurs utilisent massivement ce mode de départ en prétraitements : la banque, le pétrole, des grands groupes de l'industrie pharmaceutique.
- Les prétraitements d'entreprise concernent toutes des grandes entreprises comptant chacune plusieurs milliers de salariés.

Contexte de la mise en place des prétraitements d'entreprise

- Les systèmes de prétraitements d'entreprise ont tous été mis en place après signature d'accords avec les organisations syndicales.
- Moins de la moitié des accords concernent uniquement la période en cours 1999-2001, les autres ayant une antériorité qui peut être importante, avec des renouvellements année après année.

Ces accords de prétraitements répondent à 3 grandes préoccupations :

- dans la moitié des cas, les accords de prétraitements ont été signés dans le cadre d'un plan social et ont pu perdurer depuis ;
- de plus en plus, les prétraitements s'inscrivent dans une volonté de restructuration et l'accord prévoit des embauches ;
- certaines prétraitements d'entreprise constituent des mesures sociales, soit parce qu'elles répondent à une demande forte des organisations syndicales, soit parce qu'elles ne concernent que certaines catégories de personnel (travailleurs âgés ayant exercé des travaux pénibles, travailleurs postés) ou prévoient des conditions différenciées selon les personnels (ouvrières mères de famille, salariés ayant travaillé dans des conditions difficiles).

⁸ Source : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (novembre 2000)

Conditions de départ

- Dans 2 cas sur 3, l'âge de départ est fixé à 55 ans ; dans 1 cas sur 4, l'âge est plus élevé (56 ans à 60 ans) ; dans les autres cas, l'âge est inférieur à 55 ans.
- Certains accords prévoient un recul progressif de l'âge des départs et des systèmes de préretraites progressives (à temps partiel) d'entreprise.
- Les préretraites qui visent des catégories particulières de salariés prévoient des âges de départ plus précoces : 50 ans pour les salariés ayant eu des conditions difficiles de travail et pour les femmes. Il en est de même dans le cadre de certains plans sociaux : départs à partir de 50 ans ou de 52 ans.
- Dans la très grande majorité des cas, s'ajoutent aux conditions d'âge des conditions d'ancienneté qui varient entre 5 et 35 ans (le plus souvent 10 ans) ainsi que la fixation d'une durée de versement d'allocation de préretraite jusqu'au départ, soit par un âge maximum (60 ou 65 ans), soit par une durée maximale d'indemnisation par rapport au départ à la retraite à taux plein (qui se situe entre 18 mois et 8 ans).

Modalités de départ

Dans 1 cas sur 6, le salarié est en suspension de contrat de travail ; dans tous les autres cas, son contrat est rompu le plus souvent sous la forme d'un licenciement économique, ou d'une rupture amiable.

- **En cas de rupture**, le salarié touche des indemnités de licenciement ou de départ en retraite, le cas échéant majorées, puis reçoit une allocation ou rente calculée en pourcentage du salaire antérieur brut ou net avec, dans certains cas, une référence au plafond de la sécurité sociale. Ce mode de calcul, calqué dans la plupart des cas sur celui de l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi, est plus favorable pour le salarié : 70% du salaire antérieur en règle générale (jusqu'à 80% du salaire net). Le taux de prise en charge peut également être modulé en fonction de la durée du versement jusqu'à la retraite. L'entreprise prend en charge dans un grand nombre de cas une partie de la protection sociale complémentaire.

Le salarié s'engage à ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi, ce qui permet à l'entreprise d'être exonérée de la contribution Delalande.

- Dans 4 des 25 cas de préretraites avec rupture du contrat de travail recensés, la rente proposée aux salariés repose sur une inscription aux ASSEDIC et le versement par l'employeur d'un complément aux allocations versées par l'ASSEDIC jusqu'à la retraite pour assurer aux salariés licenciés un niveau de rémunération fixé en pourcentage du salaire précédent. Ces formules s'accompagnent d'indemnités transactionnelles.

- **En cas de suspension** du contrat de travail, le salarié reste inscrit aux effectifs de l'entreprise, le pourcentage du salaire garanti aux salariés est en règle générale moins fort qu'en cas de rupture (50 à 70% du salaire antérieur) mais l'entreprise doit supporter entièrement les charges sociales. Des dommages et intérêts sont versés au salarié dans la moitié des cas. Tous les salariés touchent leur indemnité de départ à la retraite, soit au début, soit à la fin de la période de suspension.

Gestion des préretraites d'entreprise

- Soit l'entreprise gère seule son système de préretraites, soit elle le fait gérer par une compagnie d'assurances qui perçoit l'ensemble des sommes dès l'adhésion du salarié.
- Les entreprises répertoriées ont fait partir, dans le cadre de ces préretraites d'entreprise soit quelques centaines de salariés quand il s'agit d'une mesure de plan social ou d'une mesure réservée à certaines catégories de salariés, soit un ou plusieurs milliers de salariés quand il s'agit de projets de repyramidage.
- En complément de ces systèmes de préretraites d'entreprise, les entreprises utilisent en même temps les possibilités de départs en ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi) mais aussi, pour certaines, des mesures d'âge du FNE (Fonds national de l'emploi) : PRP (pré retraite progressive) voire AS-FNE (allocation spéciale du FNE) pour les salariés ne répondant pas aux critères de la préretraite d'entreprise.

LES DISPOSITIFS DE CESSATION ANTICIPEE D'ACTIVITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE⁹

Deux possibilités de retrait anticipé d'activité existent dans la fonction publique, ouvertes à l'ensemble des agents publics de l'Etat.

- La **cessation progressive d'activité (CPA)**, créée en 1982, constitue une modalité de travail à temps partiel, elle est assortie d'une rémunération attractive (50% de la rémunération globale de l'agent, à laquelle s'ajoute une indemnité égale à 30% du traitement indiciaire à temps plein) et est ouverte dès l'âge de 55 ans (dont 25 ans de service public).

L'évolution des stocks d'agents en CPA est la suivante :

- 1 300 agents en 1982,
- 26 000 en 1996,
- 20 000 en 1997.

- Créé en 1996, le **congé de fin d'activité (CFA)** permet, quant à lui, une cessation définitive d'activité et la perception par l'agent d'un revenu équivalent à sa pension de retraite future.

En stock, le nombre d'agents en CFA, de 3 104 en juin 1997, est passé à 9 018 fin juin 1998 et 10 451 fin juin 1999.

⁹ Source : Direction générale de l'administration et de la fonction publique

CONGE DE FIN D'ACTIVITE (CFA)

	Titulaires	Non-titulaires				
Textes législatifs	Loi du 16 décembre 1996, loi du 30 Décembre 1997, loi du 30 décembre 1998	idem				
Irréversibilité de la décision	Accès subordonné à une demande de l'agent et à une décision d'acceptation de l'autorité administrative décision irréversible	idem				
Remplacement	Obligatoire en principe en termes d'emplois budgétaires	idem				
Possibilité de cumul d'activités	Non	idem				
Ouverture du droit au CFA : sans condition d'âge, ou à 58 ou à 56 ans selon les cas						
Age d'ouverture	56 ans			58 ans		56 ans
Condition de service public	15 ans	40 ans	15 ans	25 ans	15 ans	15 ans
Durée de cotisation tous régimes exigée	40 ans		43 ans	37,5 ans	43 ans	40 ans
Revenus	75 % du traitement brut des 6 derniers mois	70 % du salaire brut des 12 derniers mois				
Acquisition de droits à pension	Non	Uniquement au titre des régimes complémentaires, sur la base du revenu de remplacement				
Fin du CFA	Droit à retraite à jouissance immédiate	idem				

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

(CPA)

	Titulaires	Non titulaires
Textes législatifs	Ordonnance du 31 mars 1982 ; loi du 27 janvier 1993 ; loi du 25 juillet 1994	Loi du 25 juillet 1994
Irréversibilité de la décision	Accès subordonné à une demande de l'agent et à une décision d'acceptation de l'autorité administrative. Décision irréversible	idem
Remplacement	Non obligatoire	idem
Possibilité de cumul d'activités	Non	idem
Ouverture du droit à CPA.		
Age d'ouverture	55 ans	idem
Condition de service public	25 ans	idem
Revenus	75% du traitement brut des 6 derniers mois	70% du salaire brut des 12 derniers mois
Acquisition de droits à pension	Règles applicables au temps partiel dans le code des pensions civiles et militaires : - prise en compte des périodes en CPA pour la totalité de leur durée dans la constitution du droit à pension ; - prise en compte en fonction de la quotité de temps partiel (50 %) pour la liquidation de la pension ; - émoluments de base calculés sur le traitement à temps complet, lorsque la carrière s'achève par une période de temps partiel (notamment CPA).	Règles applicables au temps partiel dans le régime général
Fin de la CPA	Droit à retraite à jouissance immédiate	idem

Des conditions de fin de carrière inégales selon les secteurs et les catégories sociales

Seuls 33 % des individus de la tranche d'âge 58-59 ans sont actifs occupés en 2000. Si l'on considère les salariés du secteur privé de la génération 1930, les trajectoires de fin de carrière les plus fréquentes sont les suivantes :

- passage direct de l'emploi à la retraite (32 % des salariés du privé) ;
- parcours emploi-chômage de fin de carrière-retraite (29 %) ;
- parcours emploi-préretraite-retraite (21%) ;
- parcours emploi-inactivité-retraite (12%) où l'inactivité correspond à de l'invalidité, de l'inaptitude ou à une interruption précoce d'activité pour raisons familiales.

Les autres trajectoires, telles les fins de carrière en préretraite progressive et les parcours plus heurtés constitués d'une alternance de périodes de chômage et d'activité, sont beaucoup plus rares.

On observe de très sensibles différences de trajectoire entre les secteurs et les catégories sociales.

Des différences de trajectoire selon le secteur d'activité.

Les chances de rester en emploi jusqu'à la retraite sont plus élevées dans le secteur tertiaire et **le risque de passer par la préretraite plus marqué dans l'industrie.**

Répartition par trajectoire¹⁰ et par secteur d'activité (hommes)

	Emploi	Chômage	Préretraite	Autres
Industrie	25 %	25 %	39 %	11 %
Construction	45 %	30 %	13 %	12 %
Tertiaire	39 %	31 %	9 %	21 %

Champ : hommes nés en 1930 salariés du secteur privé en 1985.

Source : INSEE, DREES

Les hommes étant sur-représentés dans l'industrie, ils passent plus souvent que les femmes par la préretraite.

A un niveau sectoriel fin, c'est dans le secteur de l'industrie automobile que l'on atteint la plus grande proportion de passages par la préretraite (53 % des hommes), alors que c'est dans les activités financières et les services aux particuliers que cette proportion est la plus faible.

¹⁰ Cette trajectoire indique la façon dont le salarié passe de l'emploi à la retraite : soit directement, soit en traversant une période de chômage continu, soit après une préretraite, soit autrement.

Des différences de trajectoire selon la catégorie socio-professionnelle.

Si la proportion de trajectoires conduisant de l'emploi à la retraite après un passage par le chômage est à peu près la même pour toutes les catégories socio-professionnelles, l'arbitrage entre emploi et préretraite diffère en revanche sensiblement d'une catégorie à l'autre. En particulier, **les cadres sont beaucoup moins concernés par les préretraites que les autres catégories**. Il y a trois raisons à cela : ils sont sur-représentés dans le tertiaire ; ils exercent des métiers moins pénibles et ils ont commencé à travailler plus tard, ce qui rend pour eux les préretraites moins attractives.

Répartition par trajectoire et par CSP (hommes)

	Emploi	Chômage	Préretraite	Autres
Cadres	46 %	25 %	10 %	19 %
Professions intermédiaires	36 %	26 %	24 %	14 %
Employés	40 %	25 %	16 %	19 %
Ouvriers	30 %	23 %	30 %	17 %

Champ : hommes nés en 1930 salariés du secteur privé en 1985.

Source : INSEE, DREES

Des différences de trajectoire entre privé et public.

L'âge moyen de cessation d'activité est proche dans les secteurs privé et public (57 ans environ), mais l'écart moyen entre la date de la cessation d'activité et celle de la liquidation de la retraite est de quelques mois pour les salariés du secteur public, alors qu'il est de 2,5 ans environ pour les salariés du secteur privé. L'explication est triple :

- les fonctionnaires passent moins souvent par la cessation anticipée d'activité ;
- une partie des salariés du privé qui cessent de travailler avant 60 ans passent par le chômage de fin de carrière qui n'existe pas pour les fonctionnaires ;
- une partie des fonctionnaires qui cessent de travailler avant 60 ans partent directement en retraite (cas des catégories dites actives de la fonction publique dont l'âge légal de départ en retraite est en général de 55 ans).

Source : d'après « Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé » Christel Colin, Vincent Iéhlé, Ronan Mahieu – Dossiers Solidarité et Santé n°3, juillet-septembre 2000.

Des incitations à la cessation totale d'activité voisines dans les différents dispositifs mais coûteuses pour la collectivité¹¹

Des incitations faiblement différenciées...

L'ordre de grandeur du taux de remplacement moyen de l'allocation versée au salarié s'inscrit dans une fourchette assez étroite selon les différents dispositifs de cessation anticipée d'activité (allocation de chômeur âgé¹², allocation spéciale du Fonds national de l'emploi, allocation de remplacement pour l'emploi, cessation d'activité de certains travailleurs salariés pour les salariés du secteur privé, congé de fin d'activité pour les fonctionnaires). Le taux de remplacement net (ratio entre l'allocation de remplacement nette de prélèvements sociaux et le dernier salaire net) varie de 65 à 75 % pour un salaire moyen.

L'ordre de grandeur du gain réalisé par l'entreprise lors du départ anticipé d'un salarié âgé s'inscrit de même dans une plage assez restreinte, même si la contribution Delalande pénalise la cessation d'activité par licenciement.

Variables selon le salaire et l'existence ou non d'une embauche compensatrice...

L'incitation financière moyenne varie donc assez peu d'un dispositif à l'autre ; en revanche, elle est pour chaque dispositif considéré très sensible à deux paramètres :

- le niveau de revenu du salarié : du point de vue du salarié, les bas revenus bénéficient généralement d'un taux de remplacement supérieur en raison de l'existence d'allocations minimales ; du point de vue de l'entreprise, plus le revenu d'un salarié est élevé, plus le gain financier réalisé par l'entreprise lors de son départ est susceptible d'être important ;

- le contexte de l'emploi et de la productivité dans l'entreprise : selon la situation en termes de productivité de l'entreprise et selon qu'elle a la possibilité ou non de ne pas remplacer le salarié après son départ, ou encore de recruter un individu à un niveau de salaire inférieur, le gain réalisé est évidemment très variable.

Mais dans tous les cas coûteuses pour la collectivité.

Pour tous les dispositifs de préretraite existant, une grande partie du coût est supportée par la collectivité (État et UNEDIC) qui prennent en charge une part importante de l'allocation de remplacement et des cotisations sociales du salarié, correspondant environ à 100 à 200 000 F par an en moyenne par salarié.

¹¹ Source : d'après « Les dispositifs de cessation d'activité » C. Zaidman, M. Okba, L. Olier, B. Salzmann, A. Savary – octobre 1999 – miméo.

¹² L'ACA sera supprimée à partir du 1^{er} janvier 2002.

Une faible incitation financière à la cessation progressive d'activité¹³

Pour le salarié, l'heure travaillée en préretraite progressive apparaît relativement peu rémunérée.

Pour une personne dont le salaire ou le traitement mensuel (y compris primes) brut à temps plein est 13 000 F et qui continue à exercer une activité professionnelle à mi-temps, le taux de remplacement net est de 85 % en préretraite progressive (pour les salariés du privé) et de 80 % en cessation progressive d'activité (pour les fonctionnaires).

Si l'on compare ce taux de remplacement avec celui obtenu en cas de cessation totale d'activité, on constate que l'écart est de 10 % au bénéfice de la préretraite progressive. L'incitation financière à profiter d'une préretraite progressive est donc faible. Le supplément de salaire net par heure travaillée par rapport à une cessation définitive d'activité est, dans les exemples retenus, de 11,40 F en préretraite progressive et de 13 F en cessation progressive d'activité.

Pour l'entreprise, le gain peut paraître insuffisant pour compenser les difficultés de gestion.

L'incitation financière pour l'entreprise, évaluée avec l'hypothèse que deux salariés de 58 ans bénéficient d'une préretraite progressive et donc qu'un temps plein a disparu, est à peine supérieure au gain réalisé par un départ en ARPE (allocation de remplacement pour l'emploi), avec les mêmes hypothèses de remplacement. L'avantage financier procuré par les préretraites progressives peut ainsi paraître insuffisant face aux difficultés de gestion des ressources humaines que peut entraîner leur mise en place.

¹³ Source : d'après « Les dispositifs de cessation d'activité » C. Zaidman, M. Okba, L. Olier, B. Salzmann, A. Savary – octobre 1999 – miméo.