

<i>Fiche N° 7</i>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Fiche 7

Les motifs de cessation d'activité et de départ à la retraite

Les motifs de cessation d'activité et de départ à la retraite sont multiples. Certains peuvent être du ressort du salarié, d'autres de l'employeur et, au total, la cessation d'activité peut résulter d'une conjonction de motifs émanant de l'un et de l'autre. Cette fiche liste les principaux motifs de cessation d'activité en distinguant les raisons du côté des salariés et celles du côté des employeurs. Quelques résultats d'enquête et d'études sont également donnés afin d'apprécier le poids des incitations financières pour les salariés.

I- Les raisons du côté des salariés

Les facteurs qui peuvent influencer sur la décision d'une personne de partir à la retraite ou, plus largement, de cesser son activité, peuvent être classés en quatre grandes catégories : les facteurs *psycho-sociaux*, les conditions de travail, l'état de santé et les facteurs *socio-économiques*, dont les facteurs financiers.

Les **facteurs psycho-sociaux** sont de nature diverse. On peut citer les niveaux d'éducation et de qualification, dont l'influence sur les retraits d'activité apparaît ambigu, les conditions familiales, avec par exemple le désir de prendre sa retraite en même temps que son conjoint ou de prolonger son activité tant que les enfants sont encore jeunes, les goûts personnels, comme la valeur que l'on accorde aux relations sociales liées au travail, aux loisirs (...), ou simplement le sentiment d'avoir suffisamment travaillé ou de cesser son activité à un âge jugé *normal* pour partir à la retraite.

Les **conditions de travail** peuvent évidemment également influencer sur ce type de décision. Une plus grande pénibilité du travail, d'ordre physique ou psychologique, un emploi mal rémunéré ou des perspectives de carrière plus restreintes ou peu motivantes, en l'absence de formation continue notamment, sont autant de facteurs qui peuvent conduire un salarié à quitter (ou vouloir quitter) son emploi le plus tôt possible.

L'arrêt précoce d'un emploi ou le départ à la retraite peut également être la conséquence d'un mauvais **état de santé**, lequel peut d'ailleurs résulter de mauvaises conditions de travail.

Enfin, les **facteurs socio-économiques**, influant sur les comportements de cessation d'activité et de départ en retraite, renvoient au marché du travail et aux systèmes de prestations sociales.

Un taux de chômage élevé peut inciter des salariés âgés à liquider leurs droits à la retraite dès qu'ils le peuvent et à se prémunir ainsi contre les risques futurs de chômage, une politique active de soutien à l'activité des plus âgés contribue au contraire à soutenir l'offre de travail dans cette catégorie de la population, enfin le système de prestations sociales, de retraite notamment, peut générer des incitations financières à prolonger ou arrêter son activité. L'importance des niveaux de pension par rapport aux revenus d'activité, qui peut être apprécié par un indicateur de taux de remplacement, et leur évolution en fonction de la date de retrait d'activité, par exemple en fonction d'un système de décote et de surcote, sont susceptibles d'influer sur les comportements de départ à la retraite.

II- Les raisons du côté des employeurs

Les restructurations économiques ont accéléré l'éviction des seniors de l'emploi mais, même dans un contexte de marché plus favorable, de nombreuses entreprises se séparent de leurs salariés âgés et recrutent parallèlement, dans le but de rajeunir leur pyramide des âges. Les motifs évoqués sont liés à des problèmes de coûts, de qualification ou d'adaptabilité. Les entreprises remplacent des salariés âgés par des salariés plus jeunes, davantage diplômés, moins rémunérés et jugés plus aptes à s'adapter.

Les difficultés avancées d'**adaptation** des salariés les plus âgés ne se limitent pas aux nouvelles technologies et renvoient également à l'évolution des conditions de travail en général : l'accentuation des contraintes de cadence et de réactivité, le caractère plus imprévisible et irrégulier des horaires, l'instabilité plus grande des parcours professionnels (même au sein de l'entreprise)...

Outre ces difficultés d'adaptation, le **coût du travail** est un facteur souvent mis en avant comme un motif d'exclusion du marché du travail des seniors. En dehors du problème spécifique du coût du travail peu qualifié, l'argument d'un excès de salaire par rapport à la productivité aux âges élevés n'est cependant pas validé par les recherches empiriques.

Peuvent également intervenir des **coûts d'ajustement de la main-d'œuvre** (recherche de nouveaux salariés, aménagement des conditions de travail, formation, indemnités de départ...). En particulier, lorsqu'il s'agit d'adapter les compétences de la main-d'œuvre aux évolutions de la production, l'entreprise a le choix entre former les salariés en place ou les remplacer par du personnel mieux formé. Or le taux d'accès à la formation chute après 45 ans. Le faible horizon d'investissement en formation peut être un frein à la formation tant pour l'employeur que pour le salarié. Il est mis en avant pour expliquer les préférences à une mise en (pré)retraite plutôt qu'à un effort de formation.

Le **manque de formation** engendre alors un cercle vicieux dans lequel les salariés sont démotivés par manque de perspectives d'évolution professionnelle intéressantes (ce d'autant que les retraits d'activité peuvent être précoces) et sont alors considérés comme peu adaptables et mobiles par les employeurs.

Pourtant, des études mettent en avant, d'une part, qu'il existe une forte variabilité individuelle dans les performances au travail et, d'autre part, que la diminution des capacités physiques et mentales serait compensée par l'expérience des seniors. De fait, beaucoup dénoncent les pertes de savoir-faire et de transmission de ce savoir-faire que les départs précoces de l'emploi auraient entraînés.

Le décalage entre ces résultats et la manière dont les entreprises gèrent leurs salariés âgés traduit vraisemblablement l'existence de **préjugés à l'égard de l'âge**. Il n'est toutefois pas toujours facile de mettre en évidence ce type de discrimination car il n'est pas nécessairement direct et intentionnel.

III- L'influence des facteurs financiers pour les salariés

Les motifs possibles de retraits de l'activité sont donc nombreux, tant du côté des salariés que du côté des employeurs. Il faut y ajouter le développement de dispositifs institutionnels, à l'initiative des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux, qui ont favorisé les retraits précoces de l'activité depuis les années 1970. Le volume global des cessations anticipées d'activité a eu tendance à se stabiliser depuis le début des années 1990, autour d'un peu moins de 500 000 personnes (hors dispositifs de préretraite d'entreprise).

Ces diverses possibilités de départs anticipés de l'activité conduisent de fait à affaiblir l'impact des aménagements des barèmes de pension visant à prolonger l'activité.

Les estimations des effets de ces aménagements sont d'ailleurs rendues délicates par la coexistence d'une multiplicité de facteurs.

Des indicateurs synthétiques permettent d'apprécier dans quelle mesure les barèmes de liquidation des pensions sont corrélés aux comportements de retrait d'activité des salariés. Un préalable est que les assurés soient correctement informés de leurs droits à la retraite. L'approche la plus simple repose sur l'évolution des droits à la retraite, mesurée par celle du *patrimoine retraite*. Le *patrimoine retraite* à une date donnée est égal au cumul des pensions que l'individu ou son conjoint (pour les droits indirects) sont susceptibles de percevoir jusqu'à leur mort, lorsque les droits à la retraite sont liquidés à cette date¹. Ce type d'indicateur est notamment utilisé par l'OCDE (« *Les pensions dans les pays de l'OCDE* », 2005). Comparée au dernier salaire net d'activité, la variation annuelle du patrimoine retraite peut s'interpréter comme une subvention ou une taxe implicite à la poursuite de l'activité selon qu'elle est négative ou positive. Selon des travaux coordonnés par J. Gruber et D. Wise (« *Social security around the world* », 1999), les dispositifs de retrait d'activité, de retraite en particulier, instaurent en général une taxe implicite à la poursuite de l'activité au-delà de l'âge minimum de départ à la retraite et il y aurait une corrélation négative entre le taux d'activité des seniors et l'importance de cette taxe.

Ces mêmes travaux montrent également que les âges effectifs de cessation d'activité² se concentrent autour des âges spécifiques aux dispositifs de retrait d'activité, notamment à l'âge minimum et à l'âge *normal ou légal* de liquidation des droits à la retraite (60 ans en France). Une partie de ce résultat peut être liée au caractère normatif que peuvent revêtir certaines dispositions légales, notamment l'âge *normal* de départ à la retraite.

Il reste que d'autres facteurs, non pris en compte dans ces travaux, sont susceptibles d'intervenir.

¹ L'estimation du *patrimoine retraite* dépend d'un taux d'actualisation, qui sert à convertir en leur valeur actuelle les flux futurs de pensions, et des probabilités de survie de l'individu (et de son conjoint) à chaque date future. Une évaluation complète du *patrimoine retraite* nécessiterait de soustraire à cette somme le cumul actualisé des cotisations de retraite versées au cours de l'activité.

² Pour les hommes.

Les conditions de travail et l'état de santé sont notamment deux facteurs qui peuvent expliquer la préférence pour une retraite précoce, comme le montrent différentes enquêtes. Selon l'enquête SHARE collectée en 2004 dans dix pays d'Europe (*INSEE Première n°1052*, décembre 2005), les effets les plus massifs sur la préférence pour un départ rapide à la retraite sont ceux de la satisfaction globale au travail et de la crainte que des problèmes de santé ne limitent la capacité de travail avant l'âge normal de la retraite : être globalement satisfait de son travail réduit de 14,2 points la probabilité de vouloir partir au plus tôt et craindre d'être limité par un problème de santé accroît cette même proportion de 15 points. Selon cette enquête, 57% des Français de 50 à 59 ans et qui ont encore un emploi déclarent vouloir partir à la retraite le plus tôt possible. Dans le même ordre d'idée, selon l'enquête SVP50 - Santé et Vie Professionnelle après 50 ans - réalisée en 2003 auprès de 11 000 salariés quinquagénaires en France (secteur privé, hors grandes entreprises), 22% des salariés comptent quitter le travail avant d'avoir atteint l'âge d'une retraite à taux plein ; or près de 2/5 d'entre eux donnent comme raison à ce projet de départ la pénibilité de leur travail, et 2/5 également mettent en cause leur mauvaise santé, ces deux populations se recouvrant partiellement. Un jugement négatif sur la qualité de la vie de travail (manque de variété, d'occasions d'apprendre,...) ou une sensation générale de lassitude accroissent fortement la probabilité d'opter pour un départ anticipé.

Enfin, le rôle des employeurs ne doit évidemment pas être négligé dans les motifs de retrait d'activité. La multiplication des accords dérogatoires à la mise à la retraite d'office à l'âge de 65 ans depuis la réforme de 2003 peut donner une indication de son importance. Or, l'une des conditions pour que les salariés aient la possibilité de prolonger leur activité s'ils le souhaitent est que l'emploi des seniors soit valorisé au sein des entreprises.