CRISE ET CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ : UNE COMPARAISON INTERNATIONALE

par

Michel FROSSARD*

Les problèmes des travailleurs vieillissants et du vieillissement dans le travail ne se posent évidemment pas qu'en France. La crise économique entraîne des modifications dans la technologie, les processus de travail et de production. Si cela est vrai et constitue un des facteurs d'unité de cette crise qui est mondiale, il n'en reste pas moins que ces changements s'effectuent dans un contexte de diversité, qui tient aussi bien à la situation particulière de chacun des pays du point de vue de l'histoire de sa croissance, de sa place présente et en cours de gestation dans la Division Internationale du Travail, de la manière dont s'établissent les compromis entre partenaires sociaux. Par analogie et comme illustration de cette approche générale et abstraite, que nous préciserons ensuite, les problèmes des travailleurs vieillissants sont un des aspects de cette crise que l'on rencontre partout, facteur d'unité, mais selon des modalités et des mises en œuvre de politiques d'emploi différentes, facteurs de diversité. L'objet de cet article est d'effectuer une comparaison internationale des mécanismes de cessation anticipée d'activité. Au-delà d'une description des expériences — utile car il est toujours bon de connaître ce qui se passe ailleurs qu'en France — et à travers elle, nous tenterons de chercher quel sens donner à la généralisation diversifiée de ces mécanismes.

L'hypothèse que nous ferons pour cette présentation, qui en sera un début d'illustration, est la suivante. La crise actuelle s'accompagne de réorganisations dans le domaine du travail, plus ou moins nouvelles (poursuite et approfondissement des formes classiques de rationalisation des tâches, technologies nouvelles en matière d'automatisme) mais se généralisant dans la recherche du retour à des niveaux satisfaisants de productivité et de rentabilité. Les mécanismes de cessation anticipée d'activité qui se développent dans les pays occidentaux depuis une douzaine d'années sont révélateurs, dans ce contexte, d'une politique de l'emploi qui cherche à concilier quatre objectifs :

— disposer de la main-d'œuvre requise par les processus productifs dominants en quantité et qualité : les nouvelles conditions de travail évoquées ci-dessus entraînent une élévation des normes de santé au travail et corrélativement un vieillissement plus précoce des travailleurs du point de vue de l'activité productive, et ces mécanismes permettent de faire le rejet et/ou le tri nécessaire;

— rajeunir la pyramide des âges actifs, pour la raison précédente car les aptitudes requises sont plus facilement disponibles ou assimilables chez les jeunes, et pour des raisons de diminution du coût salarial : la rémunération d'un jeune est moins lourde que celle d'un travailleur en fin de carrière;

— répondre à la revendication syndicale d'abaissement du droit auquel on peut faire valoir sa retraite, conçue comme un droit au repos, exigence qui s'affirme d'autant plus fortement en période de crise où les besoins des individus et ceux du système productiviste s'opposent plus fortement;

— lutter contre le chômage, et c'est à dessein que nous mettons cet objectif en dernière position car il nous paraît venir après les autres, bien qu'il soit souvent présenté comme le premier.

Nous préciserons dans un premier temps cette hypothèse en dégageant une continuité historique de la liaison entre âge, travail et crise, avant de l'illustrer dans un deuxième temps dans sa diversité internationale, à travers l'étude des mécanismes de cessation anticipée d'activité proprement dite. Celle-ci portera sur un échantillon de neuf pays : France, RFA, Suède, Pays-Bas, États-Unis, Grande-

* Assistant docteur à la faculté des sciences économiques de Grenoble.

Bretagne principalement (1) et de manière plus secondaire sur le Danemark, la Belgique, le Luxembourg (2). Nous utiliserons le terme de cessation anticipée d'activité forgé par X. Gaullier pour rendre compte de la diversité des mesures qui existent entre les pays et au sein de chacun d'eux parfois et éviter l'ambiguïté de termes tels que celui de pré-retraite. L'aspect juridique ne sera pas réellement analysé ici et nous sommes bien conscients de la nécessité qu'il y aurait à le faire mais ceci dépasse la compétence d'un économiste.

I. UNE HYPOTHÈSE D'INTERPRÉTATION DE LA LIAISON ENTRE CRISE ET VIEILLISSEMENT DANS LE TRAVAIL

On sait bien qu'il est vain de vouloir définir dans l'absolu la vieillesse et le seuil à partir duquel elle commence. Il en est de même pour la santé. Par contre nous pouvons les interpréter à partir d'une approche économique centrée sur le concept de travail et c'est dans cette lignée théorique, que nous avons exposée dans des travaux antérieurs (3) que nous nous situerons ici.

La santé peut être définie comme la résultante de la capacité d'adaptation de l'individu à son environnement — et de l'environnement à lui — dont le travail est l'élément central en tant que déterminant direct (optique d'épidémiologie sociale) et par la division du travail qui définit les modalités qu'une société met en œuvre pour prévenir et guérir les atteintes à l'intégrité des individus. C'est encore le travail qui fournit un critère évident (qui apparaît se détacher avec évidence dans la réalité sociale, ce qui ne veut pas dire que nous l'acceptons!) du vieillissement : inaptitude à occuper un emploi, soit pour des raisons bien tangibles d'impossibilité consécutive à une atteinte pathologique, soit comme résultat d'une mesure institutionnelle telle que la retraite. Un individu pour qui se pose un problème d'adaptation à son environnement a trois solutions devant lui qui sont analysées par H. Laborit : l'inhibition, la lutte, ou la fuite. Ceci est tout-à-fait transférable de l'analyse biologique à celle de la réalité sociale et du niveau collectif (on retrouve alors les « niveaux d'organisation » de H. Laborit) et s'applique tout particulièrement à notre objet. Pour éviter les conséquences néfastes sur sa santé résultant d'un comportement d'inhibition, le travailleur peut choisir la lutte syndicale pour le changement de ses conditions de travail et d'existence ou la fuite hors de ce travail qui est à l'origine de ses difficultés. On retrouve là des comportements sociaux bien connus dans le champ de l'économie du travail et de l'emploi : conflits sociaux et mobilité, notamment celle qui consiste à se diriger en fin de carrière vers des postes à charge de travail moins intensive, et retraite, forme ultime de la fuite en ce domaine. Il ne faut pas donner au terme de fuite de connotation péjorative, il est un moyen actif de préserver son intégrité et dans le cas spécifique de la retraite il inclut des éléments incontestablement positifs et valorisants comme le droit au repos. La sortie d'activité est toujours un compromis social entre une stratégie de rejet issue d'une idéologie productiviste et une stratégie d'exigence du droit au repos (4). Elle est la résultante de ces deux forces, présentées ici sous une forme très générale mais qui peuvent être enrichies et précisées par l'étude de leurs formes et déterminations concrètes (5).

Par ailleurs, et nous rejoignons la crise, ces problèmes ne se posent pas de la même manière au cours de l'histoire, en fonction des caractéristiques de la croissance et plus précisément de ce qui la détermine à savoir les modes d'accumulation et de régulation (6). Les crises scandent le passage d'un mode de régulation à un autre, et le capitalisme a ainsi connu trois grandes crises qui se situent approximativement aux dates suivantes pour les pays dominants : 1876-1890, 1921-1939 ou 1945, 1967-????. Chaque phase de croissance, correspondant à un mode de régulation dominant qui assure la compatibilité ex-post des comportements stratégiques des agents qui n'ont

(1) La source d'information principale et la plus complète à notre connaissance est le travail réalisé par B. Casey et G. Bruche, Gower, Farnburrough : *Work or retirement. Labor Market and Social Policy for Older Workers in France, Great Britain, the Netherlands, Sweden and the USA*, 1983. International Institute of Management, Wissenschaftszrentrum, Berlin, mai 1982, édité aussi en allemand sous le titre *Arbeit oder Rente*, Ed. Campus, 1982. C'est cette source que nous avons utilisée à titre principal, les informations qu'elle contient provenant de rapports nationaux dont nous avons nous-mêmes écrit celui de la France : *Les travailleurs âgés et la crise : le cas francais.* Rapport de recherche IIM Berlin, université des sciences sociales, 1980.

Sources spécifiques pour la RFA : documents d'information de la Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, contribution de la RFA pour l'élaboration de l'ouvrage de l'OCDE sur *Les politiques socio-économiques en faveur des personnes âgées* (1979) qui constitue par ailleurs une référence utile, informations recueillies spécifiquement pour l'article auprès de B. Casey à l'IIM Berlin.

(2) Sources d'information : « Les préretraites en Europe », *Intersocial*, n° 62, juillet 1980; *note d'information relative à l'emploi et aux salaires, ministère de* l'Emploi et du Travail de Belgique, administration de l'Emploi, direction de l'Étude des problèmes du travail, octobre 1981.

(3) Cf. la thèse de doctorat d'État ès sciences économiques : *Qualité de la retraite et vie active.* Grenoble, 1979 et « Économie du vieillissement et santé des personnes âgées », *Revue française des Affaires sociales*, avril-juin 1982. On retrouve cette problématique en terme de travail dans d'autres disciplines et notamment en sociologie comme le montrent les travaux de A. M. Guillemard et de X. Gaullier.

(4) Cf. A. C. Decouflé : « L'histoire du droit au travail ne peut être dissociée d'une autre histoire, celle du « droit à la paresse », dans « Éléments d'une introduction à une histoire des politiques du travail et de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° II, janvier-mars 1982.

(5) Cf. par exemple : D. Frank, R. Hara, G. Magnier, O. Villey : « Entreprises et contrats de solidarité de préretraite-démission », *Travail et Emploi*, n° 13, juillet-septembre 1982 : « Les intérêts respectifs des partenaires sociaux... ».

(6) Sur les analyses en terme de régulation, cf. les travaux de M. Aglietta, R. Boyer et J. Mistral, W. Andreff, G. de Bernis et le groupe de Recherche sur la régulation des économies capitalistes de Grenoble (GRREC).

aucune raison d'être compatibles ex-ante et donc que cette croissance se fasse sans heurt majeur, peut être caractérisée pour ce qui nous intéresse ici par un procès de travail et un mode d'accumulation spécifique dominant. Or les trois grandes périodes indiquées ci-dessus présentent des modalités différentes de rejet des travailleurs âgés, chaque crise entraînant l'émergence de procédures nouvelles en ce domaine allant dans le sens d'un abaissement de l'âge de la sortie d'activité avec de nouvelles procédures de flexibilité-rigidité en la matière. Ceci résulte de l'élévation des normes de santé requise pour le travail par les techniques qui deviennent alors dominantes (la crise crée les conditions de leur dominance). Les cessations anticipées d'aujourd'hui ne sont ainsi que le prolongement d'une tendance qui s'accentue avec chaque crise, et cette dimension est en général oubliée par la littérature gérontologique, qui — il est vrai — comporte assez peu d'écrits d'économistes.

On peut illustrer ces propos par un survol historique rapide de la liaison entre crise et sortie d'activité.

La première période du capitalisme est celle de l'accumulation extensive avec un rapport salarial défavorable aux salariés (interdiction de l'organisation collective de défense de leurs intérêts suite à la loi Le Chapelier). Il en résulte des procédures de rejet abruptes et brutales, sous forme de licenciement à la discrétion de l'employeur, quand ce n'est pas par l'accident du travail ou le décès. Ceux qui résistent aux dures conditions de travail décrites par Zola, Dickens ou dans un tout autre ordre de littérature par Villermé ou Engels, peuvent par contre travailler sans âge limite défini, de même que ceux qui sont hors de la sphère capitaliste, le caractère extensif du travail pouvant donner des occasions de fuite vers d'autres postes si nécessaire.

La crise de la fin du XIX^{e} siècle va permettre l'émergence d'une accumulation en germe dans la période précédente et qui deviendra peu à peu dominante, que l'on qualifie souvent d'intensive. On sous-entend en général derrière ce qualificatif intensive en capital, ce que l'analyse économique approche par l'étude des coefficients capital-produit ou capital-travail, mais on oublie bien souvent qu'elle fut aussi très intensive en travail : salarisation massive, taylorisme, fordisme. Le contre-pouvoir syndical par contre s'est structuré (syndicats légalisés en France en 1884), ce qui permettra aux salariés d'opposer au rejet l'idée du droit au repos. L'idée de la retraite fera peu à peu son chemin, dans un climat assez conflictuel, avec les retraites ouvrières et paysannes en France (1910) et jusqu'à l'institutionnalisation dans la deuxième crise (1930 aux États-Unis) ou juste à sa sortie (1945 en France mais déjà bien préparées par 1936) (7). Ce qui s'avère important est la liaison entre l'extension des formes mentionnées de l'intensification du travail et l'émergence de cette nouvelle forme historique de rejet, qui institue par compromis social un âge collectivement accepté de fin d'activité productive, reconnaissance sociale de la contradiction plus précoce entre le « progrès technique » et l'avancée en âge des individus. Il est aussi important de noter que la fixation d'un âge « normal » de la retraite n'est pas alors conçue comme une obligation, bien souvent les systèmes instaurés prévoient des possibilités de poursuite de l'activité, le tri entre les adaptés et les autres se faisant en fonction des tensions sur le marché du travail; et de fait, pendant plusieurs années, après la deuxième guerre mondiale les taux d'activité des plus de 65 ans ne diminueront pas ou très peu (nous y reviendrons dans la deuxième partie). L'hétérogénéité des techniques employées suivant les secteurs ou à l'intérieur d'un secteur permettra encore des comportements de fuite-réintégration d'un travail intensif à un autre qui l'est moins.

La phase de croissance exceptionnelle de l'après-guerre qui s'achève dans la crise actuelle a vu le renforcement des évolutions précédentes en matière d'intensité du mode d'accumulation et du travail. Certaines causes en sont bien connues comme le renforcement de la concurrence dû à l'internationalisation accrue des économies, et encore plus à notre sens à la transnationalisation des processus productifs; il faut aussi ajouter à cela la conjoncture démographique, car avant que le baby-boom ne produise ses effets, il régnait plutôt une situation de relative pénurie de main d'œuvre; de même interviennent aussi les conséquences des compromis sociaux passés lors de la résolution de la crise précédente qui ont renforcé le pouvoir des salariés sur certains aspects de la vie au travail (indexation des salaires sur les prix, protection sociale, protection de la santé, etc.). L'ensemble de ces éléments concourt à pousser les entreprises à une substitution du capital au travail et à l'automatisation. La gestion de la main d'œuvre deviendra plus rigoureuse et les critères d'âge se feront de plus en plus présents (8). Les mouvements de fuite-réintégration vont se développer, codifiés dans le Code du Travail ou dans de nombreux accords conventionnels, réglementant les conditions de rémunérations, notamment en cas de passage d'un travail de nuit à un travail de jour, du travail posté au travail à la journée, etc. Les exigences d'une flexibilité maximale de la main d'œuvre dans un contexte de plus en plus instable dès la fin des années soixante, du renforcement de l'automatisation et des nouvelles technologies, d'élévation des normes requises dans l'accomplissement des tâches d'exécution par une organisation de plus en plus systématique et « scien-

(7) La retraite est une conquête ouvrière et une victoire des travailleurs, mais la défaite infligée au patronat à cette occasion n'en constitue pas pour autant une déroute pour lui...

(8) Cf. les représentants du patronat à la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse présidée par P. Laroque en 1961 indiquant qu'à leur avis la productivité des travailleurs déclinait à partir de 60 ans pour les employés, 55 ans pour les ouvriers.

tifique » du travail, faisant disparaître peu à peu les emplois à charge de travail plus légère (9), vont s'opposer encore plus fortement qu'avant à l'avancée en âge des individus, d'autant plus qu'une masse importante de jeunes plus adaptés ou adaptables arrive sur le marché du travail précisément avec le début de la crise. Les comportements de fuite-réintégration devenant de moins en moins possibles, on assiste alors à un nouvel abaissement de l'âge de sortie d'activité, selon des procédures nouvelles et inédites qui permettent de faire le tri parmi les travailleurs. Ces deux aspects sont bien présents, comme le montrent les évolutions des taux d'activité, dans notre échantillon de pays : s'il y a une baisse quasi-générale pour les 60-64 ans, elle est moins sensible, plus différenciée, voire inexistante, notamment selon le sexe, pour les 55-59 ans (cf. annexe n° I). Un compromis social a pu se réaliser, les organisations syndicales y voyant à court terme un moyen de soustraire dans des conditions relativement avantageuses pour eux les travailleurs les plus usés du processus productif, à moyen terme un moyen de lutter efficacement contre le chômage des jeunes, tout en travaillant pour le long terme à la progression de la revendication de l'abaissement de l'âge du droit au repos. Il y a donc dans cette crise, comme dans la précédente, une élévation des normes de la santé requise pour le travail abaissant fortement — mais de manière sélective — le seuil de la vieillesse de l'homo economicus productif d'environ cinq à dix ans, par rapport à la situation qui prévalait antérieurement.

Tel est rapidement et à grands traits esquissé le schéma d'interprétation que nous proposons des cessations anticipées d'activité. Resituées ainsi dans le mouvement historique des continuités et ruptures de la croissance économique, on peut en saisir une logique qui s'avère autre chose qu'une simple mesure conjoncturelle de la politique d'emploi visant à lutter contre le chômage, ce à quoi on les réduit souvent et qui n'en est finalement pas la principale raison d'être.

II. ANALYSE COMPARÉE DES SYSTÈMES DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ

L'hypothèse que nous faisons est donc que l'objectif premier des mécanismes de cessation anticipée d'activité est de rendre cohérente la structure de la main-d'œuvre, au niveau quantitatif et surtout qualitatif, avec les nécessités de restructuration du procès de travail qu'impose la gestion de crise pour les entreprises et la recherche d'une issue à cette crise. Bien sûr d'autres éléments viennent se greffer à cet axe déterminant : les pré-retraites apparaissent et sont présentées comme les éléments d'une politique de lutte contre le chômage (10). Cet aspect est pour nous secondaire par rapport au premier, et la présentation que nous ferons dans notre analyse comparée des systèmes existants est sous-tendue par cette hypothèse dans le but d'en apporter une démonstration. Ceci justifie les cinq éléments de cette partie. Cette manière de procéder ayant l'inconvénient de parcelliser l'information en fonction des besoins de la démonstration, les principales mesures et les données chiffrées ont été regroupées dans les annexes 1 et 2 donnant ainsi une vue d'ensemble.

1. Crise, mesures de cessation anticipée d'activité et chômage.

Sans entrer dans une analyse détaillée, la crise n'a pas semble-t-il été perçue pendant quelques années, comme une grande crise par certains (11), alors que d'autres l'avaient discernée dans les désordres du mouvement conjoncturel de la fin des années soixante (12). La dépression de 1975, puis ce qu'il est appelé parfois « le deuxième choc pétrolier » ont peu à peu accrédité l'idée selon laquelle le marasme était grave et la crise bien réelle. On peut suivre une progression analogue dans l'instauration des systèmes de cessation anticipée, en ce qui concerne leur date de mise en place et les dates d'assouplissement ou d'accentuation de ces mécanismes comme le montrent les informations contenues dans l'encadré sur les systèmes de cessation anticipée d'activité dans huit pays occidentaux (13).

On note bien une concommittence entre ces mesures et les phases aigües de la crise, notamment dans les années 1975-1981, quelques pays ayant, dès avant cette période, commencé à mettre en place des systèmes de cessation anticipée d'activité (RFA, France, Suède, Pays-Bas). D'autres comme les USA et la Grande-Bretagne ont été assez peu sensibles à la conjoncture, par comparaison, du moins au niveau des mesures faisant intervenir l'État, et ceci est plus vrai des USA que la Grande-Bretagne.

---

(9) Cf. M. Bartoli : *L'intensité du travail*, thèse pour le doctorat d'État ès sciences économiques, Grenoble 1981.

Les analyses de Cl. Vimont confirment une plus faible employabilité des travailleurs âgés avec le développement des nouvelles technologies : cf. « L'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs âgés », dans *Cahiers du Centre d'étude de l'emploi*, n° 2, 1976. Cf. aussi F. Michon : *Chômeurs et chômage*, PUF, 1975. Ces analyses sont représentatives de la prise de conscience de ces questions d'incompatibilité de l'âge et des techniques qui deviennent dominantes au début de la crise.

(10) Elles peuvent aussi éventuellement *apparaître* comme un moyen de « dégonfler » les statistiques de chômage puisque dans tous les systèmes ou presque les individus passent du statut de chômeur — actif sans emploi — à celui d'inactif.

(11) Est significative à cet égard l'édition par Dunod, en 1978, des deux ouvrages collectifs : *Turbulences dans une économie prospère*, qui s'oppose à :

(12) *L'Occident en désarroi. Ruptures d'un système économique.*

(13) Le tableau rend mieux compte des mesures institutionnalisant ces pratiques avec intervention de l'État que des mécanismes contractuels où il n'intervient pas, l'information étant difficile à rassembler dans ce cas.

LES SYSTÈMES DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DANS HUIT PAYS OCCIDENTAUX

Le tableau résume les principaux dispositifs en vigueur, à l'exception des mécanismes traditionnels d'anticipation de la liquidation des retraites avec réduction actuarielle qui existait dans presque tous les pays. Le tableau ne concerne donc que ce qui est nouveau et est apparu avec la crise actuelle c'est-à-dire la quasi-totalité de ces nouveautés, aucune modification de législation vraiment marquante ne s'étant produite entre la deuxième guerre mondiale et 1970.

Pays	Âge normal de la retraite	Cessation anticipée d'activité				
		Désignation du dispositif et parties prenantes	Domaine d'application ou éligibilité	Conditions d'application âge minimum et cotisations requises	Montant de l'allocation	Financement
France.....	65 ans jusqu'en 1983. 60 ans à partir du 1-4-1983.	**Sécurité sociale.** *Retraites anticipées à taux plein :* — inaptitude;	Taux d'invalidité de 50 % et danger de la poursuite du travail pour la santé (assoupli en 1972 de 100 % à 50 %).	60 ans.	Retraite à taux plein.	Sécurité sociale.
		Catégories particulières : — conditions de travail pénible; — ouvrières, mères de famille de 3 enfants.	5 ans d'exposition à des conditions de travail pénibles pendant les 15 dernières années. *Idem* travail ouvrier + 3 enfants pendant 9 ans avant leur 16e anniversaire.	60 ans, 41 ans de cotisations.		
		ASSEDIC. *Garantie de ressources :* — licenciement (1972); — démission (1977).	Salariés ayant plus de 10 ans d'appartenance à la Sécurité sociale au titre d'emplois relevant du champ de l'UNEDIC et une année continue d'emploi dans les 5 dernières années.	60 ans.	70 % du salaire des 6 derniers mois. Changements en cours : inférieur à 70 %, salaire des 3 derniers mois avec plafond.	Cotisations ASSEDIC.
		Contrats de solidarité (1982).	Sortie volontaire d'activité, l'entreprise s'engage à embaucher un demandeur d'emploi, et à maintenir le niveau de ses effectifs pendant un an.	55 à 60 ans.		
		Autres accords conventionnels de branches, d'entreprises : *préretraite, congés de fin de carrière.*	Divers : conditions d'ancienneté.	50 à 60 ans.	70 % du salaire et plus.	Divers : pension + participation de l'entreprise, entreprise seule.
		Fonds national pour l'emploi.	Licenciement économique et impossibilité de reclassement dans la région. En régression du fait des autres dispositifs.	60 ans, 55 ans dans certains cas depuis 1980.		Ministère du Travail.

Pays	Âge normal de la retraite	Cessation anticipée d'activité				
		Désignation du dispositif et parties prenantes	Domaine d'application ou éligibilité	Conditions d'application âge minimum et cotisations requises	Montant de l'allocation	Financement
Grande-Bretagne...	Hommes : 65 ans. Femmes : 60 ans.	**État.** *JRS* = Job Release System (1977).	Sortie volontaire d'activité, mais obligation pour l'employeur de remplacer le partant par un chômeur enregistré.	1977 → mai 1979 : Hommes : 62 ans; Femmes : 59 ans. Mai 1979 → 1982 : Hommes : 64 ans; Femmes : 59 ans. Projet de revenir à 62 ans en 1982. Handicapés : 60 ans.	Allocation hebdomadaire dépendant de la situation familiale et de l'invalidité : 36 à 53 £ par semaine en 1981.	Fonds spécial du Budget.
		Retraite anticipée (1975) de l'État.	Pension à taux plein même s'il manque 10 % d'annuités de cotisations (environ 5 ans) contre 4 % auparavant.	Âge normal moins annuités manquantes.	Pension à taux plein et non réduite sur base actuarielle.	État.
		Accords conventionnels.		A partir de 55 ans.	Compensation par l'entreprise de la partie actuarielle de pension.	
Pays-Bas.....	65 ans.	*Accords conventionnels* avec intervention de l'État (1973).	Invalidité d'au moins 15 % et vulnérabilité élevée au chômage.	Aucune.	80 % du dernier salaire.	Assurance invalidité (cotisations employeurs et employés).
		Accords collectifs de branche.	Sortie volontaire d'activité, minimum de 10 années d'emploi.	62-63 ans.	80-85 % du dernier salaire.	Masse salariale de l'entreprise.
Suède.....	65 ans depuis 1976, 67 avant.	*Retraite anticipée.*	Inaptitude au travail et vulnérabilité au chômage.	Inaptitude : aucune Vulnérabilité d'emploi : 62 ans en 1970; 60 ans en 1976.	Pension à taux plein.	Sécurité sociale + participation de l'État.
		Retraite progressive avec emploi à temps partiel.	Réduction volontaire d'activité.	60 ans, travail hebdomadaire pendant 5 mois sur les 12 derniers. Maintien des droits à la pension à taux plein.	Salaire temps partiel + allocation de retraite = 65 % du manque à gagner résultant du passage au temps partiel, soit 85-90 % du salaire précédent, avec plafond.	Cotisations employeur sur les salaires.
		Accords conventionnels.	Grandes firmes.	60 ans. Maintien des droits à une pension à taux plein.	70 % du salaire.	Fonds spécial d'assurance financée par les employeurs.
USA.....	65 ans. Depuis 1972, licenciement pour âge interdit en dessous de 70 ans au lieu de 72.	**État.** Pension d'inaptitude OASI : Old Age and Survivor Insurance.	Invalidité ou inaptitude sur base médicale stricte.	62 ans.		Assurances sociales.
		Partenaires sociaux. *Accords de préretraite conventionnels.*	Secteurs à forte présence syndicale.	50 ans. 30 ans de cotisation.	70 % du salaire.	Entreprise jusqu'à liquidation de la pension, pension + complément entreprise après liquidation.

Belgique	65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes.	**Partenaires sociaux.** *Prépension conventionnelle.*	Travailleurs licenciés.	60 ans, parfois moins en cas d'accords conventionnels complémentaires : 58 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes.	Salaire avec plafond + 50 % de la différence avec l'allocation de chômage.	Employeur ou fonds spécial de branche en cas de faillite.
		État. *Prépension légale à la carte.*	Sortie volontaire d'activité.	60 ans pour les hommes. 55 ans pour les femmes. Remplacement par un jeune demandeur d'emploi (moins de 30 ans), mais le prépensionné touche son allocation même si cette condition n'est pas remplie. Maintien des droits à la retraite à taux plein en comptant les années de prépension dans les annuités.	Allocation de chômage : 60 % du salaire avec plafond + 50 % de la différence entre salaire net antérieure et cette allocation.	État.
		Prépension spéciale chômeurs âgés.	Chômeurs indemnisés depuis plus d'un an.	Hommes : 60 ans. Femmes : 55 ans.	Allocation de chômage + prime indexée de FB 12 000. Pension au taux plein à l'âge normal. Abattement fiscal.	État.
RFA.....	65 ans.	**Sécurité sociale.** *Retraite flexible* (1973).	Sortie volontaire d'activité.	63 ans dans le cas général. 35 ans de cotisations. 60 ans pour : — femmes ayant cotisé plus de 10 ans dans les 20 dernières années;	Retraite à taux plein.	Sécurité sociale.
		Inaptitude.	Inaptitude médicale et emploi impossible dans des conditions normales.	— handicapés;		
		Préretraite pour chômeurs.	Chômage.	— chômeurs depuis plus d'un an.		
		Partenaires sociaux (principalement depuis 1975). *Plans sociaux* (Sozial plänen).	Sortie négociée d'activité.	59 ans, parfois 55 ans.	Indemnité de chômage + complément par l'entreprise.	Indemnisation du chômage. Entreprise (parfois subvention de la CEE).
Danemark....	67 ans.	**État.** Préretraite.	Sortie volontaire d'activité.	60 ans, appartenance à une caisse chômage pendant 5 ans minimum, emploi pendant 6 mois au cours des 4 dernières années.	Allocation chômage 90 % du salaire pendant 1 an. 80 % pendant 1 ans. 60 % jusqu'à la liquidation de la pension, avec plafond.	Cotisations employeurs et employés + État si nécessaire.

Il nous apparaît que la variable explicative principale n'est pas le taux de chômage, ce qui confirme notre hypothèse. En effet, les mécanismes de cessation anticipée d'activité sont relativement moins développés en Grande-Bretagne et aux USA, où le taux de chômage est le plus élevé. Inversement, ils sont apparus tôt en France alors que ce même taux n'était pas encore considéré comme atteignant des proportions dramatiques. On assiste donc à un mouvement beaucoup plus profond, s'expliquant par des considérations structurelles plus complexes que la variation d'un des éléments du mouvement conjoncturel comme le taux de chômage.

De même, vient à l'appui de cette thèse l'absence ou la faiblesse des mesures visant à remplacer les sortants de l'appareil productif par des jeunes : seuls se sont engagés dans cette voie la Grande-Bregagne avec le JRS (Job Release System), qui concerne des effectifs limités, la Belgique et récemment la France avec les contrats de solidarité. Ces dispositions ne sont néanmoins pas l'aspect dominant dans l'ensemble des dispositifs.

2. Cessation anticipée d'activité et santé.

Notre hypothèse d'une élévation de la norme de santé dans la sphère productive se traduit par le fait que la plupart des systèmes instaurés font intervenir cette question de la santé des travailleurs vieillissants, mais de manière plus ou moins explicite, notamment en utilisant ou non les régimes de l'inaptitude ou invalidité. De même ils ont été plus ou moins loin dans la médicalisation de cette question, ou plus ou moins loin dans la prise en compte de critères sociaux pour faire entrer les personnes dans le statut d'inapte au travail (ces deux propositions ne sont paradoxe qu'en apparence).

Les dispositions de chaque système de protection sociale concernant l'inaptitude au travail sont partout utilisés et ont souvent été les premiers à l'être pour promouvoir les cessations anticipées d'activité. Tous ont été étendus, en droit ou de fait, progressivement aux personnes se trouvant dans l'impossibilité de retrouver un emploi correspondant à leurs aptitudes. Nous ferons de nouveau un survol des dispositions propres à chaque pays de notre échantillon, en distinguant les pays selon l'intensité du recours à cette forme de retraite précoce.

Pays fortement utilisateurs : les Pays-Bas, la Suède et la France.

● *Aux Pays-Bas* tous les travailleurs sont assurés contre l'invalidité (WAO), avec à l'origine une rente dépendant du degré d'invalidité, servie jusqu'à l'âge de 65 ans. S'il a toujours été conçu dans ce système qu'intervenait dans la définition de l'invalidité le fait d'être capable de trouver un emploi sur le marché local du travail, faisant donc intervenir un critère non purement médical mais social dans la définition de l'état de santé, celui-ci a peu à peu été intensifié. En 1973, par accord employeurs-salariés, toute personne ayant un handicap minimum qui devient sans emploi involontairement, reçoit automatiquement la pension maximum, ce qui a eu pour effet en sept ans d'augmenter le nombre des bénéficiaires de presque 100 % (260 000 en 1972, 496 000 en 1979). Il a été estimé qu'un tiers environ des bénéficiaires du WAO le sont au titre de facteurs économiques seuls (14).

● *La Suède* avait au départ un système qui accordait le statut de l'invalidité à un travailleur à condition que sa capacité de travail soit réduite de 50 % au minimum pour des raisons médicales. Depuis 1970, la situation de l'emploi intervient pour ceux qui ont 62 ans et plus et ceci après l'envoi d'une lettre par la fédération des syndicats ouvriers (LO) au ministre du « Social Welfare » traitant des processus de rationalisation technique et des changements technologiques en cours, ce qui confirme de manière très explicite, sur ce cas particulier, notre hypothèse. A partir de 1972, tout travailleur de 62 ans arrivant en situation de fin de droits à l'assurance-chômage, ne retrouvant pas d'emploi, est classé comme inapte total et reçoit une pension au taux plein. Depuis 1976, l'âge en est abaissé à 60 ans.

Le nombre de pensionnés du régime d'invalidité, stable dans les années 1960 et s'élevant autour de 145 000 bénéficiaires, s'est accru fortement dans les années 1970 pour atteindre 284 000 en 1978.

● Nous nous étendrons moins sur le cas de la *France*, mieux connu pour les Français. Il est à remarquer que le statut de l'inaptitude a été assoupli de telle sorte que la pension à taux plein soit attribuée dès lors que le handicap atteint 50 % et non 100 %.

On sait que le nombre de bénéficiaires s'en est trouvé fortement augmenté, passant de 176 052 en 1965 à 341 774 en 1970, à 658 808 en 1975, à 884 284 en 1978 (15). En 1977, 30 % des liquidations de droits directs par le régime général étaient des pensions pour inaptitude contre 16 % quatre ans plus tôt (16). Le mouvement se ralentit quelque peu avec la garantie de ressources démission (GRD).

Les pays peu utilisateurs : la RFA, les USA, la Grande-Bretagne.

● *En RFA* existent deux pensions liées à l'état de santé. L'une est attribuée à ceux dont la capacité à gagner un revenu est réduite de 50 % pour raison

(14) Cf. F. Bosch et C. Van Den Petersen : « De Omvangvan de Verborgen Werkloosheid in de WAO », *Economisch statistiche Berichten*, 65e jaargang, Nr 3238 1980, cité in *Work or Retirement*, Berlin 1982, *op. cit.*

(15) *Source : Droit social*, n° 3, mars 1980, p. 228.

(16) *Source : Préparation du VIIIe Plan. Rapport du sous-groupe Retraites*, p. 59 (1979).

médicale par rapport à une personne en bonne santé de même qualification et âge. Elle est égale aux deux tiers d'une pension de retraite pleine. L'autre est attribuée à ceux qui ne peuvent pas du tout travailler pour des raisons de santé ou qui ne peuvent obtenir pour ces raisons un revenu suffisant. Elle est égale à la retraite au taux plein.

Malgré un accroissement du nombre de bénéficiaires de ce régime, celui-ci n'a pas une importance très grande. En effet, le système de retraite flexible a été institué précocement (1973) et les conditions à remplir sont relativement souples : 35 années de cotisations (incluant les années d'études supérieures), système de préretraite pour les femmes (60 ans pour vingt années de cotisations), l'octroi de la retraite à taux plein pour les chômeurs de 60 ans et plus étant sans emploi depuis plus d'un an.

● *Aux Etats-Unis*, les conditions du bénéfice de l'inaptitude sont très restrictives et excluent de manière explicite les difficultés à trouver un emploi. Aucun assouplissement n'est intervenu par voie législative ou réglementaire dans les années récentes, et il n'y a donc pas de médicalisation officielle de la cessation anticipée d'activité. Néanmoins, le nombre de bénéficiaires de ce système s'est fortement accru, passant de 8 % des 62-64 ans en 1970 à 14 % en 1979. L'interprétation donnée par B. Casey et G. Bruche (17) est que dans la situation antérieure de plein-emploi, des personnes qui auraient pu relever du régime de l'inaptitude pouvaient quand même s'intégrer dans la sphère productive, ce qui n'est plus le cas avec un chômage important; ceci pousse ces travailleurs marginaux à demander le bénéfice de cette pension.

Un autre élément nous paraît être, corrélativement à celui qui vient d'être exposé, le développement de mécanismes de préretraite sur base conventionnelle relativement souples existant dans certains secteurs, attribuant une préretraite dès 55 ans pour trente ans de cotisation. Ceci concerne les secteurs où les travailleurs sont les plus organisés, et les autres n'ont que le recours à l'invalidité. Le premier type étant plus avantageux que ce dernier, il en résulte une faible médicalisation d'ensemble. Ainsi le taux de pensionnés des régimes d'inaptitude pour les 60-64 ans est de 26 % en Suède pour les hommes (20 % pour les femmes), de 22,1 % aux Pays-Bas, en 1979, et seulement de 14 % (15 % pour les hommes, 14 % pour les femmes) aux USA pour les 62-64 ans (18).

● *En Grande-Bretagne* on n'assiste que récemment à un léger accroissement de la médicalisation de la cessation anticipée d'activité. En 1979, le bénéfice du JRS est accordé à l'âge de 60 ans pour handicapés au lieu de 62 ans pour les autres. Depuis fin 1981, les personnes en chômage depuis plus d'un an âgées de plus de 60 ans ont droit, à condition de ne plus s'inscrire comme chômeur, au taux maximum du « supplementary benefit » accordé jusqu'ici aux malades de longue durée et aux pensionnés à taux plein. Tout ceci ne révèle qu'un recours faible à une médicalisation dans ce domaine.

Ainsi, le système de protection sociale entre l'invalidité ou l'inaptitude sert plus ou moins intensément de mécanisme de cessation anticipée d'activité. Dans la plupart des pays étudiés il y a eu une tendance au renforcement de son utilisation en ce sens, signe d'une reconnaissance sociale de problèmes croissants dans l'adaptation des travailleurs âgés aux changements technologiques. On peut alors se demander si les autres mécanismes de préretraite ne sont pas également une forme moins explicite de cette reconnaissance. Une confirmation de cette hypothèse peut être trouvée dans la proportion forte de problèmes de santé qui expliquent les décisions de cessation antitipée d'activité ou dans la proportion plus importante de personnes à santé déficiente parmi les préretraités que dans la population toute entière au même âge. Ceci est notamment le cas des USA et de la Grande-Bretagne (19). La question est de savoir ce qui du droit au repos ou du rejet des travailleurs usés, l'emporte.

3. La flexibilité des systèmes de cessation anticipée d'activité.

Il n'est évidemment pas facile de répondre à la question posée en conclusion du paragraphe précédent : la réalité ne se réduit pas à l'une ou l'autre des deux options qui définissent les stratégies aboutissant à cette armistice sociale qu'est la retraite ou la cessation d'activité plus largement. L'analyse de la flexibilité des systèmes institués nous fournira des éléments de réponse à notre sens importants et déterminants.

Par flexibilité, nous entendrons ici deux éléments différents. Le premier est le degré de liberté de choix du moment de la cessation anticipée d'activité, l'âge du départ mais surtout qui en a l'initiative : employeur ou salarié. Le second est le type et la durée de l'engagement qu'ont pris soit l'État, soit les partenaires sociaux : l'observation de la réalité montre que peu de pays se sont engagés dans une voie d'abaissement de l'âge de la retraite ou pour être plus précis de l'âge auquel on peut faire valoir ses droits à la retraite; il y a une préférence très marquée pour des mécanismes révisables et conventionnels.

---

(17) *Work or retirement, op. cit.*

(18) Le taux s'acroissant avec l'âge il serait certainement inférieur si on disposait de la statistique équivalente aux autres pays, c'est-à-dire le taux pour les 60-64 ans et non 62-64 ans. Notre interprétation reste donc valable malgré cette insuffisance de la statistique à notre disposition.

(19) Cf. *Work or retirement, op. cit.*, p. 122 et p. 143, et P. Makeham, S. Morgan : « Évaluation of the Job Release System », *Research paper* 13, Department of Employment, London, 1980.

L'âge de la cessation anticipée d'activité.

Dans notre échantillon, l'âge « normal » de la retraite se situe à 65 ans (parfois 60 ans pour les femmes : Grande-Bretagne, Belgique). Deux modifications interviennent dans les dernières années : la Suède abaisse cet âge « normal » de 67 à 65 ans, la France est en train de l'abaisser à 60 ans.

Il est assez difficile de trouver des facteurs explicatifs rendant compte d'une logique sous jacente à l'hétérogénéité des âges de la cessation anticipée d'activité. Quelques clivages apparaissent néanmoins.

● Lorsque la décision a fait intervenir explicitement l'État, l'âge a été abaissé jusqu'à une fourchette comprise entre 60 et 64 ans, soit une amplitude relativement faible. Le tableau suivant résume la situation actuelle :

France : Garantie de ressources (GR), retraite anticipée, 60 ans.

Grande-Bretagne : Job Release System (JRS), 62 ans (hommes); 59 ans (femmes).

Pays-Bas : inaptitude, aucune condition d'âge (20).

Suède : inaptitude, 60 ans.

USA : retraite anticipée, 62 ans (20).

Belgique : prépension à la carte, 60 ans.

Danemark : 60 ans.

RFA : 63 ans.

On peut ajouter le cas particulier du Luxembourg, qui a fixé à 57 ans, si les conditions de cotisations pour une retraite au taux plein sont remplies, la préretraite obligatoire dans la sidérurgie. Un âge aussi bas est l'exception.

● En ce qui concerne les accords conventionnels entre partenaires sociaux, la fourchette est plus étendue, et elle descend jusqu'à 55 ans (États-Unis, France), avec une « borne supérieure » à 62-63 ans (Pays-Bas), dans certains cas (France sidérurgie) l'âge descend même jusqu'à 50 ans.

Pour les systèmes qui font intervenir les régimes de l'inaptitude ou de l'invalidité, l'âge est en général de 60 ans et parfois sans limite (Pays-Bas). Quelques pays ont abaissé jusqu'à cette limite leur législation pour attribuer une pension à taux plein au lieu d'une pension réduite qui était un complément d'un revenu de travail, manifestant bien ainsi au passage, l'élévation des normes de santé requises ou reconnues pour être considéré comme un travailleur à part entière.

L'ensemble de ces âges est une limite inférieure à partir de laquelle un travailleur peut-être amené à cesser son activité en anticipation sur l'âge « normal » de la retraite et non pas un âge de départ obligatoire fixe et celui-ci s'échelonne entre cet âge limite et l'âge normal de la retraite. On devient donc « vieux » du point de vue productif aujourd'hui à des âges très divers, échelonnés de 50 à 67 ans (âge « normal » de la retraite le plus élevé au Danemark, ou même 70 ans dans la législation américaine).

Il est important de remarquer que c'est un critère d'âge qui prédomine le plus souvent et non un critère de temps de travail ou de cotisations, ce qui revient au même. Il eût été tout aussi logique — mais il s'agit alors d'une logique dont la signification est profondément différente — de baser la limite sur un critère de temps de travail. Un tel système correspondrait plutôt à la rationalité du droit au repos dont se réclament les organisations syndicales de travailleurs et serait peut être mieux perçu par les concernés le (21), rejet étant moins brutal. Aucun des pays n'a adopté ce critère; par contre il intervient assez souvent comme condition pour bénéficier d'une mesure de cessation anticipée d'activité à partir d'un certain âge.

Ces considérations nous conduisent à un deuxième élément de la flexibilité des systèmes existants : sont-ils des mécanismes de rejet, à l'initiative de l'employeur et sans défense du salarié, ou des mécanismes de liberté d'anticipation de l'exercice du droit au repos, à l'initiative du travailleur?

La décision de cessation anticipée d'activité.

En fait, les deux sous-systèmes coexistent, sauf au Luxembourg où le départ est obligatoire sans indemnité de départ ou de licenciement. A l'exception de ce pays, qui présente un cas de dominance du rejet à l'état pur, tous les autres ont prévu des procédures de départ volontaire, les autres cas retombant dans le système volontaire après une période de chômage (indemnisé selon les réglementations en vigueur) en général d'un an; seuls deux pays, la France et le Luxembourg, ont mis en place un régime permettant l'accès direct au mécanisme de cessation anticipée d'activité en cas de licenciement sans passer par celui habituel du chômage (ces deux pays sont aussi les seuls, avec la Belgique, à financer ces mécanismes sur les fonds de l'assurance chômage).

Il n'est malheureusement pas possible de savoir à partir de la documentation dont nous disposons, quelle est la part des cessations anticipées volontaires et subies. On peut l'approcher en France par la ventilation en GR licenciement et en GR démission, en comptabilisant les retraites anticipées mais

(20) Pour ces deux pays il n'y a pas eu de forme nouvelle faisant intervenir la puissance publique : est simplement rappelée ici la législation en vigueur avant la crise.

(21) Cf. les travaux de X. Gaullier et notamment *L'avenir à reculons : chômage et retraite*. Éditions ouvrières, 1982, qui montrent comment les ouvriers acceptent plus volontiers la cessation anticipée d'activité lorsqu'ils considèrent qu'ils « ont fait leur temps ».

ceci laisse de côté les autres formes, les préretraites (22). De plus, le caractère volontaire ou contraint peut être masqué et certaines démissions imposées de fait.

Il existe donc une assez grande souplesse ou flexibilité dans les âges de départ, l'initiative de celui-ci. Il nous faut maintenant envisager celle qui a trait à l'engagement pris par les pouvoirs publics et/ou les partenaires sociaux.

Un engagement souple et réversible.

La quasi totalité des mécanismes institués n'engagent pas l'avenir de manière ferme et irrévocable, la seule exception étant la décision d'abaissement de l'âge du droit à la retraite à 60 ans en France, à laquelle on peut adjoindre la Suède qui a ramené le sien de 67 à 65 ans en 1976.

Pour tous les autres pays les mécanismes sont révisables. Ceci est clair pour les systèmes conventionnels où les partenaires sociaux ne sont engagés que pour une durée limitée, éventuellement reconductible. C'est aussi le cas lorsque l'État a l'initiative, et qu'il les conçoit comme des mesures conjoncturelles que le gouvernement se réserve de supprimer ou de modifier en fonction de la situation (comme l'a fait la Grande-Bretagne, par exemple, en élevant l'âge du bénéfice du JRS de 62 ans à 64 ans en 1980-1981). On a enfin une troisième variante, qui repose sur une régulation automatique à travers l'ouverture plus grande du système de l'inaptitude ou invalidité, soit sur une base explicite (Suède) soit implicite (USA), les tensions sur le marché du travail encourageant ou dissuadant les éventuels candidats à l'admission à ce régime.

Il se dégage de cette variété de mécanismes une très grande souplesse, réalisant un compromis entre les aspirations de nombreux salariés de pouvoir cesser leur activité plus tôt et celles des employeurs pour répondre le plus rapidement possible aux injonctions d'un marché de plus en plus instable, demandant des adaptations rapides. La question qui se pose comme dans tous compromis est de savoir s'il repose sur une égalité des partenaires. Certes, tous les systèmes ou presque prévoient à la fois des départs volontaires et involontaires, et il existe une relative égalité de ce point de vue. A l'opposé, le caractère conventionnel ou explicitement conjoncturel des dispositifs nous laisse à penser que c'est l'aspect du rejet qui reste prédominant, sauf en France partiellement tout au moins, où les mesures en voies d'élaboration constituent un abaissement de l'âge du *droit* à la retraite, et non seulement d'une *possibilité* ou d'une *obligation* conjoncturelle. Ainsi les cessations anticipées d'activité apparaissent surtout comme un *moyen* — de lutte contre le chômage et de restaurer les conditions de la productivité — et non comme une *fin* ou un *objectif* — traduire le progrès économique pour une augmentation du temps libre —, ce qui signifie qu'elles sont subordonnées à une logique productiviste, reposant sur la vieille dichotomie entre l'économique, qui passe avant, et le social qui vient après. Très peu nombreuses en effet sont les expériences cherchant à concilier le travail et la sortie progressive d'activité. Quelques unes existent, notamment en France, RFA, USA, mais elles restent à l'initiative des entreprises. La seule exception notable se trouve en Suède, avec l'institution en 1976 par voie législative d'une retraite progressive à partir de 60 ans, l'individu devant ne travailler qu'à temps partiel (23), percevant un salaire correspondant plus une pension égale à 65 % de la différence de ce salaire au salaire à plein temps, soit un revenu en moyenne égal à 85-90 % de l'ancien. Environ 25 % des 60-65 ans bénéficient de ce droit à la retraite progressive.

Ce cas particulier de la Suède nous paraît être une manière originale et probablement unique de mise en pratique des préceptes que développent depuis longtemps déjà les gérontologues (24) sur la transition travail-retraite. Son intérêt est de poser le problème de l'âge au sein de la sphère productive et non seulement en dehors d'elle comme l'illustrent les autres expériences décrites ici dans leur majorité, qui rejettent plus les travailleurs âgés qu'elles ne tentent de rendre compatible leur avancée en âge avec les processus technologiques du travail. Il n'est d'ailleurs pas certain que ce soit toujours en définitive un bon calcul du point de vue de la productivité elle-même, car le rejet des travailleurs vieillissants conduit parfois les entreprises à se séparer d'un élément précieux dont il sont porteurs, qui est un savoir, appelé parfois « savoir ouvrier », souvent non reconnu mais qui est une condition de la productivité (25).

Ainsi la souplesse et la flexibilité sont une caractéristique majeure des systèmes de cessation anticipée d'activité, les faisant plus paraître comme des mécanismes de rejet d'un processus de travail en cours de restructuration que comme un abaissement des conditions de l'exercice d'un droit au temps libre. Les économies ne peuvent s'engager fermement sur leur devenir dans un contexte d'une instabilité très grande et croissante qui caractérise la crise actuelle. Ceci est encore accentué par le

(22) Pour les autres pays soit nous n'avons pas les chiffres, soit souvent ceux-ci n'exitent pas, ou seulement partiellement (on connaît par exemple le nombre de bénéficiaires des régimes d'invalidité-inaptitude, mais très mal les populations sujettes à des accords conventionnels).

(23) Au minimum 17 h par semaine, au maximum temps de travail plein précédent moins 5 h, soit donc dans une fourchette comprise approximativement entre 17 h et 35 h hebdomadaires.

(24) Notamment américains, qui sont plus écoutés en dehors de chez eux que chez eux!

(25) Cf. les informations en ce sens apportées lors de la journée d'information et de réflexion du ministère du Travail sur le thème : « Âge, travail et emploi : travailleurs vieillissants et vieillissement dans le travail », par C. Teiger (CNAM) J.-F. Germe (Laboratoire d'Économie du travail, Paris I), G-SUD (ANACT) ou les travaux de A. Rosanvallon (IREP Grenoble).

caractère très onéreux des systèmes institués, caractéristique que nous aborderons maintenant et dont nous montrerons comment elle renforce nos hypothèses.

4. Des systèmes onéreux.

Les mécanismes nouveaux de cessation anticipée d'activité sont plus onéreux que ceux qui prévalaient jusqu'alors. Tous les systèmes de protection sociale comportent des clauses de départ précoce en retraite (26), celle-ci subissant un abattement actuariel par mois d'anticipation par rapport à l'âge « normal », de telle sorte que la pension n'était pas au taux plein. On comprend bien la logique d'un tel système incitant à rester en activité jusqu'à la limite reconnue socialement, mais laissant une possibilité de liberté de sortie anticipée, limitée par le fait que la pension obtenue n'est pas au taux plein. Et de fait cette possibilité a été assez peu utilisée sous la pression de la faiblesse du niveau des pensions et sous celle du plein emploi dans les années 1950 et 1960. Seuls étaient prévus comme mécanisme d'anticipation de la retraite au taux plein les pensions pour inaptitude ou invalidité, accordées selon des critères médicaux stricts, la raison en étant d'une part une volonté de ne pas entraîner par ce biais une augmentation incontrôlée des coûts de protection sociale, d'autre part, de ne pas risquer de pénurie de main d'œuvre en phase de plein-emploi.

Tous les mécanismes nouvellement institués montrent que ces éléments ne sont plus pertinents, car tous accordent soit une retraite anticipée au taux plein, ou facilitent largement l'octroi des pensions pour invalidité-inaptitude par assouplissement des critères médicaux et prise en compte de la situation de l'emploi; soit un revenu au statut diversifié et assez mal défini au plan juridique, se situant pour notre échantillon dans une fourchette modale de 70 % à 85 % du salaire d'activité.

Il est assez évident que l'efficacité d'un tel mécanisme de rejet, ne reposant pas pour partie sur la contrainte mais sur le volontariat, supposait un montant suffisant pour que la sortie d'activité soit considérée comme avantageuse ou pas trop désavantageuse par l'individu. Ce nouveau contexte d'arbitrage entre le revenu et le temps est une opportunité à saisir pour les tenants du calcul micro-économique néo-classique!

Sur un plan collectif il ne pouvait pas en être autrement non plus. Une indemnisation élevée du rejet s'avérait la condition de son acceptation par les organisations syndicales de salariés, d'autant que les conditions d'octroi de ce revenu ont pour effet de minorer la progression du taux de chômage, c'est-à-dire un élément dont l'évolution est susceptible de fortement influencer la sensibilité politique des travailleurs et le rapport social dominant. Cet aspect du maintien du rapport social dominant est important dans la crise, et l'indemnisation coûteuse de la cessation anticipée d'activité apparaît ainsi d'une certaine manière comme le prix à payer pour sa conservation.

Il convient néanmoins de relativiser cette idée, car ces dispositifs permettent de faire passer le prix d'une main-d'œuvre devenue inutile de 100 à 70 en moyenne, la charge en étant répartie sur la collectivité, et d'embaucher à la place — lorsque c'est le cas — un salarié pour un coût également inférieur à 100, les salariés d'embauche et primes associées étant inférieurs à ceux de travailleurs âgés (27); ceci est d'autant plus vrai dans un contexte de partage de travail et peut même contribuer à faire mieux accepter la réduction ou non-progression du salaire corrélative à la diminution du temps de travail puisqu'elle ne s'applique pas à la même personne. Cette relativisation du coût onéreux des cessations anticipées d'activité peut être illustrée par le cas de la RFA selon le calcul fait par *Intersocial* n° 62 (op. cit.) : pour 1976 en retranchant au coût brut de la retraite flexible le montant des économies faites au titre de l'assurance-chômage compte tenu d'un taux de remplacement de 65 %, le coût pour bénéficiaire passe de 1 100 DM à 620 DM. Ceci ne concerne qu'une partie du coût réel, et en fait se limite au coût pour le système d'indemnisation, mais permet d'illustrer partiellement l'idée avancée.

5. Disparités des systèmes et rapport salarial.

Il apparaît très difficile de mettre en liaison l'intensité du mouvement de cessation anticipée d'activité avec un faisceau d'éléments convergents vers une explication satisfaisante. La difficulté tient autant à l'insuffisance de données précises par type de sortie précoce d'activité qu'à la multitude des facteurs qui peuvent agir sur celle-ci : situation de l'emploi bien sûr, mais aussi impact de la destructuration du système productif, pyramide des âges, système de protection sociale, etc.

On peut par contre mieux cerner une des disparités de ces systèmes, c'est-à-dire l'importance de l'aspect du rejet par rapport à la liberté de choix, et corrélativement à cela le caractère plus ou moins avantageux de l'indemnisation accordée aux salariés cessant prématurément leur activité. Cet aspect est très lié aux caractéristiques du rapport social.

On peut en effet distinguer deux situations types, ou deux archétypes, selon la manière dont s'établit le rapport des forces patronales et syndicales (28)

---

(26) Sauf exception comme aux Pays-Bas.

(27) Il faut néanmoins ajouter que des coûts supplémentaires existent aussi (formation, promotion interne, indemnités de départ) mais le bilan apparaît en moyenne positif pour les entreprises, cf. en France : « Entreprises et contrats de solidarité de pré-etraite-démission », *Travail et Emploi*, n° 13, 1982, *op. cit.*

(28) Cf. P. Boyer et J. Mistral : « Internationalisation, technologie, rapport salarial : quelle(s) issue(s)? « *CEPREMAP*, n° 8212, juin 1982.

Il est assez clair que la situation qui prévaut en Grande-Bretagne et aux USA est assez différente de celle des autres pays, ceci tenant à une force plus prégnante de l'idéologie libérale, qui s'oppose à une tendance plus social-démocrate. Dans ces deux pays l'aspect du rejet l'emporte sur celui du droit au repos, l'indemnité perçue est en général moins favorable, les mesures nouvelles sont de faible ampleur, l'État intervient assez peu (surtout aux États-Unis). De même au Luxembourg, l'aspect rejet l'emporte-t-il, mais limité essentiellement à la sidérurgie. A l'opposé dans les autres pays, l'État intervient soit directement soit indirectement comme catalyseur d'accord entre les partenaires sociaux, les systèmes reposant sur le volontariat sont plus étendus et plus institutionnalisés, l'indemnisation est en général supérieure.

Si ce clivage peut permettre de différencier les pays anglo-saxons des autres, il se retrouve aussi à l'intérieur de chaque pays y compris en Grande-Bretagne et aux USA. Dans les secteurs à syndicalisation élevée, on trouve des accords conventionnels de cessations anticipées d'activité sur des bases analogues à celles des pays européens. Par exemple aux USA suivant les secteurs et les entreprises, on rencontre des modalités qui protègent les travailleurs âgés (senority systems) contre le rejet, d'autres qui les protègent moins, mélangeant des critères d'ancienneté et d'aptitude, d'autres enfin dans lesquels ils sont peu ou pas protégés, les aptitudes comptant seules. L'indemnisation compense au moins partiellement la différence entre la pension réduite sur base actuarielle et le salaire antérieur, pour un âge de départ descendant jusqu'à 55 ans, dans 75 % des cas, ce qui est plus favorable que le système classique d'anticipation de la retraite avec réduction actuarielle seulement qui prévaut dans les secteurs des entreprises à faible contre-pouvoir syndical.

Corrélativement à cela, il se dégage que ce sont les pays à tradition libérale forte qui prennent le moins d'appui sur un critère d'âge fixe et défini et qui ont les taux d'activité les plus élevés pour les tranches d'âge concernées et même encore pour les tranches d'âge au-delà de l'age modal « normal » de la retraite (65 ans), à l'exception notable de la Suède. Notre échantillon fait donc apparaître deux expériences sociales reposant sur des idéologies opposées — Suède et pays anglo-saxons — qui tous deux ont basé leur politique de cessation anticipée d'activité sur un aménagement du temps de travail, aux déterminants différents, avec un faible recours au critère de l'âge comme élément décisif de cette politique. Ils s'opposent aux autres pays, où ce critère d'âge est plus central, précisément du fait d'un rapport salarial différent où l'idéologie du droit au repos est plus forte et plus acceptée.

Enfin il n'est pas à exclure que le rapport salarial soit un élément important qui explique les procédures de remplacement des travailleurs âgés par des jeunes; comme en Grande-Bretagne avec les JRS, en Belgique avec un système analogue, en France avec les contrats de solidarité. Ces pays ont en commun une influence syndicale relativement forte ou présente, soit dans les mécanismes d'embauche (Grande-Bretagne), soit par leur attachement à une analyse en termes de lutte des classes. Ceci s'oppose aux autres pays à tradition syndicale cogestionnaire plus marquée, qui peut aboutir à la situation exactement inverse comme aux USA où le pouvoir syndical a conduit bien souvent à défendre les vieux travailleurs (senority system).

Ces dernières remarques illustrent bien une constante qui se dégage de cette rapide étude, à savoir la complexité des facteurs qui interviennent pour expliquer les formes prises par les mécanismes de cessation anticipée d'activité. S'ils se développent depuis une dizaine d'années, il n'est pas possible de les comprendre indépendamment de leur contexte historique et social, qui comprend aussi bien le système préexistant de protection sociale, que l'ensemble des déterminants qui interviennent dans le rapport des forces dont la résultante est un compromis social sur l'âge et les conditions de sortie d'activité.

*
* *

Cet article avait pour but de présenter une comparaison internationale des mécanismes de cessation anticipée d'activité, selon un fil directeur montrant qu'ils sont révélateurs d'une politique de l'emploi qui cherche à concilier quatre objectifs : lutte contre le chômage, rajeunissement de la pyramide des âges des actifs, tri des plus aptes, dans un contexte de crise qui entraîne des réaménagements dans le travail ayant pour conséquence d'élever les normes de santé au travail et corrélativement d'abaisser le seuil de la vieillesse dans l'activité productive, revendication des salariés d'abaissement de l'âge du droit au repos. Nous avons avancé une première série d'arguments allant dans le sens de la validation de cette hypothèse, en soulevant les difficultés d'une telle entreprise du fait même du caractère international et comparé de celle-ci.

La démonstration que nous avons essayé d'en apporter mériterait bien sûr d'être étayée plus largement, en disposant de plus d'informations sur les systèmes eux-mêmes mais surtout sur leur contexte, en intégrant les points de vue de juristes, politologues, sociologues notamment, et en reliant plus systématiquement ces systèmes aux particularités de ce contexte et de la crise. La dimension de cet article ne permettait pas de le faire. Il existe là un vaste champ de recherche ouvert, et nous ne saurions trop insister sur l'intérêt de comparaisons internationales, aussi bien pour les chercheurs afin de ne pas procéder à des généralisations hâtives à partir d'un point de vue trop ethnocentrique, que pour les responsables de la politique de l'emploi et de la vieillesse dans les décisions qu'ils ont à prendre.

ANNEXE I

LES TAUX D'ACTIVITÉ

Le tableau ci-joint retrace l'évolution des taux d'activité de 1973 à 1979 pour notre échantillon de pays, pour les tranches d'âge de la fin de vie active (à partir de 55 ans).

S'il y a un mouvement général de baisse des taux d'activité à 65-69 ans qui ne fait que poursuivre une évolution de long terme, la diminution des taux d'activité à 60-64 ans, plus spécifique de la période de crise, présente un visage assez diversifié.

La France et la Belgique ont en 1979 les taux d'activité à cet âge les plus faibles pour les hommes, et leur décroissance a été forte. Ils sont suivis par la RFA. Royaume-Uni, Suède et USA ont des taux plus élevés et la décroissance en a été relativement plus lente, ce qui s'explique peut-être par le travail à temps partiel.

Pour les femmes les taux les plus faibles sont enregistrés aux Pays-Bas et en Belgique, suivis par la RFA, les autres pays se situant au-delà de 23 %, la Suède et les USA connaissant là aussi les taux les plus élevés. La décroissance a été relativement forte en France : — 8 points contre — 1 à — 4 en général, avec même une croissance en Suède. On peut remarquer que le mouvement est plus irrégulier que pour les hommes.

Pour les 55-59 ans les situations sont encore plus confuses : léger accroissement en France, au Danemark, recul en Belgique et Pays-Bas, stagnation ailleurs. L'évolution est très diversifiée selon le sexe : baisse assez générale pour le sexe masculin, sauf en France et Danemark, quasi-stagnation en Suède et Royaume-Uni, par contre accroissement pour le sexe féminin en RFA, France, Royaume-Uni, stagnation aux Pays-Bas, évolution très contrastée et irrégulière au Danemark. Si les taux masculins sont relativement concentrés entre 82 et 91 % (sauf Pays-Bas et Belgique qui sont plus bas à 74 et 76 %), les taux féminins sont plus dispersés, variant de 15 à 53 % en 1979.

Il est délicat, étant donné les niveaux d'origine différents, de faire un classement des pays selon l'intensité des sorties anticipées d'activité (*). Il semble que celle-ci ait été relativement plus forte en Belgique, Pays-Bas, puis en France et RFA : en effet ils connaissent une décroissance relativement forte à 60-64 ans, une décroissance à 55-59 ans pour les deux premiers. Les autres ont une baisse moins marquée à 60-64 ans (voire pas de baisse : Suède, USA pour les femmes), une hausse à 55-59 ans pour le Danemark et le Royaume-Uni, une baisse relativement faible pour les hommes de cette tranche d'âge en Suède et USA, seules données dont nous disposons; le niveau de leurs taux d'activité reste sensiblement plus élevé en fin de période.

Par contre l'irrégularité des évolutions notamment féminines confirme probablement l'existence de processus de sélection de la main-d'œuvre dans lequel le critère d'âge n'est pas le seul à entrer en ligne de compte.

Taux d'activité à 55-59 ans, 60-64 ans, 65-69 ans dans l'échantillon des huit pays (1)

	RFA				France				Pays-Bas				Belgique				Royaume-Uni				Danemark				Suède (2)				USA			
TOTAL	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79
55-59 ans	57	58	58	57	61	62	63	63	48	46	46	44	50	51	49	46	70	73	74	71	–	67	66	69	–	–	–	–	–	–	–	–
60-64 ans	40	35	30	29	45	41	36	33	38	35	33	31	34	31	26	22	54	56	52	48	–	52	51	46	–	–	–	–	–	–	–	–
65-69 ans	15	11	8	7	16	15	13	11	10	9	7	6	7	7	6	5	19	20	18	12	–	30	28	23	–	–	–	–	–	–	–	–
HOMMES	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79
55-59 ans	88	87	86	84	82	83	83	82	84	81	80	76	82	82	81	74	92	94	92	91	–	87	89	91	89	90	89	88	86	84	83	82
60-64 ans	70	62	53	50	61	55	48	44	70	65	62	57	63	58	48	40	82	84	80	74	–	78	77	65	76	74	70	69	69	66	63	62
65-69 ans	25	17	14	12	22	20	18	15	19	17	14	12	12	12	10	9	29	31	27	19	–	49	47	34	24	20	13	14	23	22	20	20
FEMMES	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79	73	75	77	79
55-59 ans	35	38	39	38	41	42	45	45	15	14	14	15	20	21	19	19	49	53	57	53	–	48	44	50	–	–	–	–	–	–	–	–
60-64 ans	18	16	14	15	31	28	26	23	9	8	7	8	9	8	7	6	28	30	27	24	–	29	29	28	35	38	38	39	34	33	33	34
65-69 ans	8	7	5	5	11	11	10	8	2	3	2	2	3	3	2	2	11	11	11	7	–	12	12	14	–	–	–	–	–	–	–	–

(1) Les chiffres ont été arrondis par l'auteur.
(2) Pour la Suède, les données pour les hommes sont celles de 65-74 ans et non 65 ans et plus.

Sources : « Enquête par sondage sur les forces de travail ». *Eurostat* 1980 et 1981, pour les pays de la CEE, *Work or retirement* (*op. cit.* pour Suède et USA p. 111).

(*) Nous resterons très prudents car ceci est un cas typique de la difficulté qu'il y a à comparer des évolutions en termes d'échelle d'intervalle et d'échelle de ratio en statistique, les évolutions relatives partant de points de départ sensiblement différents en valeur absolue.

ANNEXE II

Données statistiques sur les cessations anticipées d'activité

Il n'est pas possible de fournir dans l'état de nos informations une statistique exhaustive pour notre échantillon. Celle-ci n'existe pas en général, pour ce qui relève des accords conventionnels entre partenaires sociaux; lorsqu'elle existe elle ne l'est pas sous une forme unique et les chiffres disponibles concernent soit les effectifs intéressés potentiellement (ex. les Pays-Bas) soit les effectifs qui ont réellement bénéficié d'une pré-retraite (ex. Belgique), soit des enquêtes partielles donnant le nombre de firmes ayant signé des accords conventionnels. Pour les dispositifs faisant intervenir la puissance publique les données sont en général plus abondantes, mais il n'est pas aisé de rassembler sur plusieurs années des informations sur les multiples possibilités qui sont ouvertes (pré-retraite, invalidité, retraites anticipées, etc.).

Pour passer ensuite d'une information descriptive à une approche plus analytique, il serait nécessaire de rapprocher les données précédentes des effectifs des tranches d'âge concernées, afin de mesurer l'impact de ces mesures. L'insuffisance du détail de beaucoup de publications de données internationales et les insuffisances sus-mentionnées ne permettent pas de le faire et il y a là des champs de recherche statistique à explorer.

L'impact global de ces dispositifs peut bien sûr être approché par l'évolution des taux d'activité (cf. annexe n° 1) mais ceci a l'inconvénient évident d'inclure d'autres facteurs que ceux relatifs à ces nouvelles mesures proprement dites.

BELGIQUE.

TABLEAU 1

Répartition des prépensionnés de 1976 à 1981 par type de prépension

	1976	1977	1978	1979	1980	Août 1981
Prépension légale à la carte	5 198	18 197	26 000	31 280	36 913	40 305
Prépension conventionnelle	8 322	15 556	22 466	28 358	34 908	40 953
Prépension spéciale chômeurs âgés	–	–	5 428	8 949	9 526	10 269
Total	**13 520**	**33 753**	**53 894**	**68 587**	**81 349**	**91 527**

Source : ministère de l'Emploi et du Travail, Belgique.

En 1978, 22 176 chômeurs ont été embauchés sur les 26 000 départs en prépension légale, soit un taux de remplacement de 85 %.

GRANDE-BRETAGNE.

Le nombre de bénéficiaires du JRS s'élevait en mai 1980 à 66 000 environ, et il n'a jamais dépassé un taux de 10 à 12 % (*source : Work or retirement*). La contribution de ce dispositif serait de 0,7 à 0,8 dans l'accroissement qui s'est produit du nombre de départs en retraite en 1977 et 1978 qui a été respectivement de + 1,8 % et 3,8 % (*source : Intersocial*, n° 62).

LUXEMBOURG.

Les effectifs concernés sont faibles et concernent la sidérurgie. D'après *Intersocial*, n° 62, 643 salariés en auraient bénéficié en 1978, auxquels sont venus s'ajouter 541 en 1979.

DANEMARK.

Le nombre des pré-retraités s'est élevé à 50 000 fin 1979, ce qui est important pour une mesure qui prenait effet à partir du 1er janvier. Un tiers des demandes émanait de chômeurs, 55 % de salariés à temps plein (source : *Intersocial*, n° 62).

RFA.

En janvier 1980, on comptait 764 000 bénéficiaires de la retraite flexible, dont 132 000 handicapés ou invalides, et 204 000 bénéficiaires de la pré-retraite pour les chômeurs de longue durée (pour les hommes).

En 1976, 165 000 personnes ont demandé à en bénéficier et le taux de remplacement de ces départs serait de 60 % (source : *Intersocial*, n° 62).

En ce qui concerne les flux d'entrée dans les différents types de pension, le tableau 2 montre bien la diminution des sorties d'activité à 65 ans au profit de sorties plus précoces. Il montre aussi que celle concernant la retraite flexible pour cause d'invalidité a tendance à s'accroître alors que celle ne faisant pas appel à ce critère voit ses effectifs de nouveaux bénéficiaires diminuer.

TABLEAU 2

Nouveaux bénéficiaires de pensions de retraite (*) à 60-65 ans par type de pension (nombre et pourcentage)

HOMMES

	Fonds de pension des ouvriers									
	U		F (1)		F (63)		65		Total	
1970	5 615	(5,8)		–		–	90 902	(94,2)	96 517	(100)
1973	10 359	(6,1)	2 310	(1,4)	83 266	(48,7)	74 906	(43,8)	170 841	(100)
1978	10 809	(12,9)	5 385	(6,4)	39 075	(46,7)	28 354	(33,9)	83 623	(100)
1980	13 876	(17,0)	25 997	(31,9)	21 487	(26,4)	20 143	(24,7)	81 503	(100)
	Fonds de pension des employés									
	U		F (1)		F (63)		65		Total	
1970	3 340	(6,8)		–		–	45 478	(93,2)	48 818	(100)
1973	3 769	(4,7)	1 476	(1,9)	37 888	(47,5)	36 585	(45,9)	79 718	(100)
1978	5 293	(8,7)	5 016	(8,3)	26 382	(43,7)	23 741	(39,3)	60 432	(100)
1980	7 789	(12,7)	20 113	(32,9)	15 519	(25,4)	17 699	(29,0)	61 120	(100)

(*) A l'exception des pensions réduites sur base actuarielle accordées aux personnes entre 65 et 66 ans.

N.B. — Du fait de l'existence de la retraite à 60 ans pour les femmes depuis toujours, la retraite flexible ne les concerne que dans des cas très limités.

U = Pension pour chômage.
F (1) = Retraite flexible pour invalides.
F (63) = Retraite flexible à 63 ans.
65 = Pension normale à 65 ans.

Source : Calculs effectués par B. Casey, International Institute of Management, Berlin.

● En ce qui concerne les systèmes conventionnels (Sozial Plänen) les chiffres suivants en montrent la progression entre 1979 et 1981 :

	Septembre 1979	Septembre 1980	Septembre 1981
55 à 60 ans	11 335	12 718	15 053
dont : 59 ans	7 195	7 981	9 506
60 à 65 ans	4 387	5 160	7 667

PAYS-BAS.

On estime que 80 % des salariés fin 1979 sont couverts par des accords de pré-retraite (source : *Work or retirement*, mais *Intersocial*, n° 62 ne l'estime qu'à 45 % de la population active); 12 000 fonctionnaires seraient aussi concernés par des accords analogues. Le taux de remplacement dans le secteur privé est faible, de l'ordre de 25 %. Le tableau suivant (n° 2) donne une estimation des flux annuels de bénéficiaires du système conventionnel VUT et des bénéficiaires des pensions d'invalidité-inaptitude (WAO).

TABLEAU 3

Flux annuels de bénéficiaires de VUT et de pensions WAO à 62-64 ans

	1974	1975	1976	1977	1978	1979
VUT	–	–	–	3 000	4 000	9 000
WAO	7 300	9 000	8 400	6 800	6 300	5 900

Source : Work or retirement, op. cit.

On remarque un effet de substitution probable à partir de la mise en œuvre du système conventionnel VUT.

Une enquête portant sur 1978 fait ressortir que sur le total des pensionnés WAO environ 1/3 le sont pour des facteurs purement économiques plus que médicaux.

SUÈDE.

Le taux de fréquence des pensionnés dans les tranches d'âge 50 et 55 ans et 60-64 ans a doublé entre 1970 et 1979, du fait de l'assouplissement des conditions d'octroi de ce type de pension.

TABLEAU 4

Evolution du taux de pensionnés à 50-59 ans et 60-64 ans (nombre de pensionnés sur effectifs de la tranche d'âge en %)

	1970	1973	1976	1979
Hommes				
50-59 ans	5,4	7,3	8,5	10,2
60-64 ans	13,0	19,2	22,6	26,0
Femmes				
50-59 ans	5,5	7,3	8,6	10,6
60-64 ans	10,0	14,2	17,3	20,6

Le nombre de « travailleurs pensionnés » partiels est passé de 35 000 en 1978, soit 17,5 % des 200 000 de 60-64 ans remplissant les conditions requises (ce qui représente 3/4 de l'effectif de la tranche d'âge), à 57 000 en automne 1980 soit un taux d'entrée de 28 %.

Alors qu'en 1976 (mise en place de la retraite partielle) les travailleurs manuels représentaient 38 % des demandes de pension partielle, en 1978 cette part s'élevait à 46,6 %.

Le tableau 5 montre comment se répartissent les retraités-travailleurs à temps partiel selon le temps de travail hebdomadaire.

TABLEAU 5

Répartition des retraités à temps partiel selon l'horaire de travail hebdomadaire (en % du total)

Durée hebdomadaire du travail	% du total des retraités à temps partiel
17–20	79
21–24	10
25–29	5
30–34	6

Source : Work or retirement, op. cit.

USA.

On estime à 7 % la proportion d'entreprises ayant conclu des accords de réduction du temps de travail en 1979; ce chiffre paraît trop élevé à G. Bruche et B. Casey (*Work or retirement, op. cit.*) car une enquête de 1977 n'en faisait apparaître que 2 %. Nous ne disposons pas de données sur le nombre de perscnnes concernées par les accords conventionnels de pré-retraite.

Le tableau 6 montre l'évolution de 1970 à 1979 des bénéficiaires de retraites anticipées à 62-64 ans. Leur importance s'accroît sensiblement malgré la réduction actuarielle appliquée (mais on ne connaît pas la proportion de ceux qui peuvent obtenir une indemnisation complémentaire sur base conventionnelle).

TABLEAU 6

Proportion des 62-64 ans bénéficiaires d'une pension anticipée du système de Sécurité sociale (OASI), en %

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Hommes	24	26	28	30	32	33	35	36	36	35
Femmes	40	41	43	45	47	48	48	48	49	48
Total	**31**	**32**	**34**	**36**	**38**	**39**	**41**	**40**	**41**	**40**

Source : Work or retirement, op. cit.

De 1963 à 1970 cette proportion avait été très stable. Il y a une accélération à partir de 1971, qui s'essouffle 5 ans plus tard, probablement du fait du développement d'accords conventionnels.

Par ailleurs, le pourcentage des pensionnés du régime invalidité est passé pour les 62-64 ans de 8 % (10 % pour les hommes, 8 % pour les femmes) en 1970 à 14 % (15 % pour les hommes, 10 % pour les femmes).

FRANCE.

Les données disponibles sont évidemment plus disponibles que pour les autres pays, au moins en ce qui concerne les dispositifs faisant intervenir la CNAV (retraites anticipées), l'UNEDIC, le FNE, le ministère du Travail. Nous ne présenterons pas l'ensemble de ce qui existe, mais l'essentiel de ce qui permet la comparaison avec les autres pays.

TABLEAU 7

Evolution de la garantie de ressources (en milliers)

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
GR licenciement	6,9	29,4	48,6	65,9	87,8	94,5	101,5	98,7	108,4	147,2	190,7
GR démission	–	–	–	–	–	–	31,6	58,9	87,8	137,8	188,3
Total	**6,9**	**29,4**	**48,6**	**65,9**	**87,8**	**94,5**	**133,1**	**157,6**	**196,2**	**285,0**	**379,0**

Source : ASSEDIC et ministère du Travail.

TABLEAU 8

Importance des garanties de ressources par rapport à l'effectif de la classe d'âge 60-64 ans (en %)

1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
0,3	1,1	1,8	2,5	3,6	4,3	6,8	9,0	12,2	15,2	17,3

TABLEAU 9

Evolution des retraites anticipées à taux plein (liquidations annuelles, en milliers)

	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
Total	**86,1**	**89,6**	**109,7**	**180,5**	**146,5**	**125,7**	**121,2**	**111,0**	**134,1**
dont :									
Invalides	28,4	24,3	25,6	22,7	16,5	15,7	17,7	19,7	34,1
Inaptes au travail	57,6	65,3	62,7	77,8	80,4	66,2	53,8	47,7	66,6
Travailleurs manuels	–	–	–	–	1,0	4,1	2,4	3,0	2,9
Ouvrières mères de plus de 3 enfants	–	–	–	–	0,4	1,6	0,7	0,4	0,5
Femmes ayant cotisé plus de 37,5 années	–	–	–	–	–	–	8,2	10,9	9,9

Source : CNAV.

La mise en place de la garantie de ressources a quelque peu freiné la progression de ces liquidations, surtout pour l'inaptitude, ce qui va dans le sens de notre hypothèse; l'impact est moins net sur l'invalidité, et le nombre des liquidations à ce titre s'accroît de nouveau de 1978 à 1980.

TABLEAU 10

Allocations versées à des personnes de 55-59 ans (en milliers)

	1981	1982
Allocations spéciales du FNE (1)	17,6	44,2
Contrats de solidarité	–	23,2

(1) Auparavant versées à des personnes de 60 à 64 ans, elles ont progressivement perdu leur importance pour cette tranche d'âge, passant de 14 400 allocataires en 1972 à 3 000 en 1979, du fait de la création et de l'extension de la Garantie de ressources.

Source : ministère du Travail.

On connaît mal les effectifs concernés par des accords spécifiques d'entreprises. D'après une enquête du ministère du Travail portant sur les départs en retraite et pré-retraite de salariés de 55 ans et plus entre le 1er janvier 1981 et le 31 octobre 1981, ils représenteraient 7,6 % du total de ces départs. Le tableau 12 donne une image de ceux-ci, qui fait apparaître la dominance des cessations anticipées d'activité résultant des dispositifs conventionnels, et l'importance faible des départs « normaux » à la retraite.

TABLEAU 11

Répartition des départs en retraite et en pré-retraite selon les modalités utilisées (1)

Unité : %.

Mode de départ	Hommes	Femmes	Ensemble
1. Retraite à taux plein	17,3	18,4	17,7
I. Retraite à taux plein anticipée			
2. Inaptitude	8,8	6,8	8,1
3. Anciens prisonniers, combattants, internés (loi de 1973)	2,2	0,3	1,5
4. Ouvrières mères de famille Travailleurs manuels (loi de 1975) Femmes salariées ayant 37,5 ans d'activité	1,9	2,7	2,2
5. Retraite à taux minoré	2,7	2,6	2,7
II. Dispositifs conventionnels nationaux			
6. Allocation spéciale du FNE	15,6	12,8	14,7
7. Garantie de ressources licenciement (GRL, accord de 1972)	17,1	16,9	17,1
8. Garantie de ressources démission (GRD, accord de 1977)	26,7	32,1	28,4
9. Dispositifs d'entreprise (caisses d'entreprises, préretraites, etc.)	7,7	7,4	7,6
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Source : Enquête du ministère du Travail.

(1) Ensemble des départs en retraite et pré-retraite de salariés de 55 ans et plus intervenus entre le 1er janvier 1981 et le 31 octobre 1981.