

« KIT RETRAITE » DE LA CPME

LES AMBITIONS DE LA CPME POUR LE SYSTÈME FRANÇAIS DE RETRAITE

1^{er} décembre 2019

NOTE RÉFORME DES RETRAITES SUITE A L'INTERVENTION DU PREMIER MINISTRE EDOUARD PHILIPPE LE 11 DÉCEMBRE 2019

27 décembre 2019

PROPOSITIONS DE LA CPME EN MATIÈRE DE GESTION DE FINS DE CARRIÈRE

24 janvier 2020

POINT SUR LA PÉNIBILITÉ

24 janvier 2020

CONFÉRENCE SUR L'ÉQUILIBRE ET LE FINANCEMENT DES RETRAITES : PROPOSITIONS DE LA CPME POUR UN FINANCEMENT ÉQUITABLE

27 janvier 2020

LES AMBITIONS DE LA CPME POUR LE SYSTEME FRANÇAIS DE RETRAITE

Toute grande réforme, a fortiori dans un domaine aussi sensible que la retraite, est une ascèse. Mais, pour éviter que cette ascèse débouche sur le vide ou le chaos, elle doit se garder de l'« Ubris », de la démesure et, au contraire, **pratiquer la « Virtus », c'est-à-dire ce mélange de courage et d'humilité qui mène à une œuvre réussie.**

Toutes proportions gardées, c'est sur cette vertu au sens ancien du terme que souhaite s'appuyer la CPME dans son projet de réforme du système français de retraite.

Il est en effet temps, alors que le processus engagé par le Haut-commissariat à la réforme des retraites se termine, **de poser les grands éléments d'une réforme qui doit conjuguer rationalité et caractère raisonnable pour être efficace et restaurer la confiance des Français dans leur système de retraite intergénérationnel.**

Enoncer les grands axes d'une telle réforme suppose d'éviter les non-dits et les ambiguïtés.

Dans cette optique, la CPME met en exergue trois principes fondamentaux :

Système universel ne veut pas dire système unique et, a fortiori, régime unique

Plusieurs intervenants étrangers l'ont montré lors du colloque du Sénat du 19 avril 2018. La communication du Rapporteur général de la Commission des Affaires sociales du Sénat et du Rapporteur Assurance Vieillesse à la rentrée 2018 sur l'étude de différents systèmes « universels » de retraite en Europe va dans le même sens.

Globalement, « système universel ne veut pas dire uniformisation intégrale, gommant notamment toutes les différences entre les grandes catégories socioprofessionnelles », différences incontournables et d'ailleurs propres à la nature humaine.

En effet :

- Le non-salarié (ou le travailleur indépendant) a souvent plus le goût du risque et de la maîtrise complète de son activité que le fonctionnaire qui est attaché – et c'est respectable – à une forme de permanence représentée par l'Etat.
- Le salarié du secteur privé préfère, lui, se rattacher à une entité qui est celle de l'entreprise plus que celle de l'Etat et croit souvent aussi, qu'il pourra, grâce à son mérite, avancer plus vite que le fonctionnaire dans l'échelle sociale.

Dans ces conditions, la retraite qui est devenue dans une économie développée un moment très important dans la vie des hommes et des femmes n'a pas vocation à obéir à des règles totalement identiques.

Systeme universel ne veut pas dire etage unique

Il est à la fois nécessaire et justifié qu'à côté d'un étage commun qui pourrait être créé ⁽¹⁾, **existe un deuxième étage complémentaire** fonctionnant avec des règles propres à chaque grande catégorie d'actifs. Cette formule est pratiquée en Europe. Les travaux du Sénat précités l'ont aussi démontré.

La gestion paritaire est indispensable pour les salariés du secteur privé

Pour ce qui est des salariés du secteur privé, au nombre desquels - rappelons-le - figure une part significative de chefs d'entreprise, **la gestion paritaire dans sa plénitude**, c'est-à-dire exercée à égalité par les organisations représentatives au plan national interprofessionnel des employeurs et des salariés, **est indispensable**.

Partant de ces principes, la CPME propose d'abord une nouvelle architecture du système français de retraite combinant une plus grande simplicité et la complémentarité.

UNE ARCHITECTURE LISIBLE ET COHERENTE

Pour atteindre ce double objectif, l'architecture générale du système français de retraite doit reposer sur une construction à deux étages :

- **Un premier étage à caractère universel, le régime de base, car**

applicable à l'ensemble des actifs :

- Salariés et assimilés du secteur privé ⁽²⁾ ;
- « Travailleurs non-salariés » (y compris les professions libérales) ;
- Fonctionnaires des trois catégories (Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) et personnels salariés relevant de régimes spéciaux (EDF, SNCF, RATP...)

...utilisant les mêmes grandes règles de fonctionnement :

- **Borne d'âge minimale pour l'ouverture des droits à la retraite identique** - 62 ans actuellement - mais dont la CPME estime qu'elle devrait être légèrement relevée dans les années qui viennent ⁽³⁾ ;
- **Mode de calcul des pensions par points ;**
- **Assiette des cotisations fixée à un plafond de Sécurité sociale ;**
- Ce régime a un caractère contributif mais comporte des éléments de solidarité (financé par ceux qui les décident) et, bien sûr, un mécanisme de pension de réversion (financé par le régime). Cette pension de réversion garantirait 70% du total des retraites perçues par le couple, sur le régime de base non plafonné¹.

⁽¹⁾ Cf. plus loin.

⁽²⁾ Comme mentionné précédemment, une partie significative des dirigeants d'entreprise, y compris dans les TPE/PME, ont un statut juridique de salarié, notamment les gérants minoritaires de SARL.

⁽³⁾ Cf. ci-après la troisième partie du document.

¹ Cette pension de réversion assise sur le régime de base pourrait être complétée par les régimes complémentaires selon des modalités propres à chaque régime complémentaire (voir page 6).

Les points acquis au titre des périodes sans emploi (maternité, chômage) ou dans le cadre de dispositifs à venir, tels que celui des aidants familiaux, doivent faire l'objet d'un financement par les organismes concernés, ceci relevant de la solidarité (CNAF, Unedic, organisme éventuellement dédié aux aidants...).

- **Un deuxième étage complémentaire pour chacune des trois grandes catégories d'actifs** (mentionnées précédemment) avec :

> **Un régime complémentaire pour les salariés (et assimilés) du secteur privé**, en l'occurrence l'actuel régime unifié AGIRC-ARRCO mis en place depuis le 1^{er} janvier 2019.

> **Un régime complémentaire pour les « travailleurs non-salariés », y compris les professions libérales** ⁽⁵⁾.

> **Un régime complémentaire à destination des salariés des trois fonctions publiques et des personnels salariés relevant de régimes spéciaux (EDF, SNCF, RATP...).**

Ces régimes complémentaires sont, sur le plan juridique et financier, strictement distincts du régime de base à caractère universel. Il n'y a donc pas de « solidarité financière » avec celui-ci.

Ces régimes complémentaires sont également distincts entre eux sur le plan juridique et financier. Dès lors, il n'y a pas non plus de « solidarité financière » entre eux.

UNE ORGANISATION SOUPLE ET LIBREMENT DETERMINEE DES DIFFERENTS REGIMES

- **Le régime de base à caractère universel**

Intitulé Caisse Nationale de Retraite des Actifs - CNRA, **son conseil d'administration est composé paritairement d'un collège des employeurs et d'un collège des salariés.**

Les représentants des employeurs sont nommés par les Confédérations patronales représentatives au plan national interprofessionnel. Les représentants des salariés sont nommés par les Confédérations de salariés représentatives au plan national interprofessionnel.

Un commissaire du gouvernement est placé auprès du conseil d'administration.

⁽⁵⁾ Ceci implique probablement à terme un rapprochement (qui n'est pas une fusion) des régimes de retraite complémentaires des indépendants et des professions libérales selon des modalités qui devront être définies par les organisations professionnelles des non-salariés.

Le régime de base est géré selon un mode de gouvernance partagé entre le conseil d'administration et l'Etat, selon le schéma indicatif suivant :

Règles ayant trait aux conditions d'ouverture des droits à la retraite : borne d'âge (minimale) pour l'ouverture des droits à la retraite, durée minimale de cotisation, éventuellement période d'activité sur laquelle est calculée la pension → ETAT (dispositions légales)

Taux des cotisations → ETAT (dispositions légales)

Détermination de la valeur de service du point, de la valeur d'achat du point et leur évolution → CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ETAT

Gestion administrative du régime et politique d'action sociale → CONSEIL D'ADMINISTRATION

Détermination du dispositif de réversion → CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ETAT

Détermination des dispositifs de solidarité → ETAT

Quel processus décisionnel ?

Dans les domaines où est appliquée la codécision et si, en cas de désaccord, l'Etat décide de prendre, seul une décision, le conseil d'administration peut s'y opposer à condition qu'une majorité des deux tiers du conseil d'administration soit réunie.

Le recouvrement des cotisations est assuré (comme actuellement pour l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale) par les URSSAF. Le conseil d'administration du régime de base à caractère universel adresse chaque année au Parlement un rapport ayant trait à sa situation et aux propositions qu'il formule à propos du système français de retraite.

- **Les trois régimes complémentaires - constituant le deuxième étage de la nouvelle architecture**

1 – Le régime des salariés et assimilés du secteur privé

Pour les salariés du secteur privé, **le « deuxième étage » est constitué par le régime unifié AGIRC-ARRCO mis en place depuis le 1^{er} janvier 2019** à la suite d'Accords Nationaux Interprofessionnels signés par la majorité des Confédérations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national interprofessionnel.

Ce régime est intégralement géré de façon paritaire. Cette gestion est assurée par un conseil d'administration composé à égalité d'un collège employeur dont les membres sont désignés par les Confédérations patronales représentatives au plan national interprofessionnel et d'un collège salarié dont les membres sont désignés par les Confédérations de salariés représentatives au plan national interprofessionnel.

Le mode de calcul des pensions complémentaires se fait par points dans la continuité de la règle prévue historiquement à l'AGIRC et à l'ARRCO.

Les cotisations sont appelées à partir du premier euro de salaire.

Le régime fonctionne en appliquant les règles d'âge (minimal) légal pour l'ouverture des droits à la retraite fixé par la loi. Le conseil d'administration peut cependant instaurer des coefficients d'adaptation ou de solidarité liés à l'âge de départ.

Le conseil d'administration fixe librement le taux des cotisations des entreprises et des salariés ainsi que la valeur de service du point, la valeur d'achat du point et leur évolution.

Le conseil d'administration assure le fonctionnement général du régime avec notamment un fonds d'action sociale et un fonds de gestion.

La gestion et l'utilisation des réserves (dites réserves techniques) dont dispose le régime unifié AGIRC-ARRCO sont de la pleine et entière responsabilité du conseil d'administration.

Le recouvrement des cotisations est assuré par les institutions de retraite complémentaires des groupes de protection sociale dépendant du régime unifié AGIRC-ARRCO.

Le régime complémentaire des salariés et assimilés du secteur privé est un régime contributif. Il peut toutefois comporter des éléments de solidarité déterminés librement par le conseil d'administration. Il comporte un dispositif de pension de réversion dont les caractéristiques sont également déterminées librement par le conseil d'administration.

2 - Le régime complémentaire des travailleurs non-salariés - y compris les professions libérales

Ce régime est géré par les organisations représentatives des travailleurs non-salariés qui déterminent librement les règles de fonctionnement du régime.

Il peut fonctionner selon les principes de la répartition ou de la capitalisation ou encore inclure un double dispositif (répartition et capitalisation) comme cela existe actuellement pour certaines professions libérales.

Le mode de calcul des pensions se fait par points et le conseil d'administration détermine évidemment la valeur de service du point et la valeur d'achat du point et leur évolution.

Les réserves constituées sont de la pleine et entière responsabilité des organisations gestionnaires du régime.

3 – Le régime complémentaire des salariés des trois fonctions publiques et des salariés relevant actuellement des régimes spéciaux (EDF, SNCF, RATP...)

S'agissant de ce troisième régime complémentaire, l'organisation doit évidemment tenir compte de la présence et du rôle de l'Etat.

La gestion devrait en tout état de cause associer, à côté de l'Etat, les Confédérations représentatives des salariés du secteur public, c'est-à-dire dans les trois fonctions publiques et les entreprises possédant un régime spécial de retraite.

S'agissant du fonctionnement de ce régime complémentaire particulier, deux pistes de rénovation doivent être évoquées :

- L'inclusion dans l'assiette des cotisations des primes (là où les fonctionnaires en disposent).
- La possibilité d'utiliser les organismes existants (PREFON, RAFF...) comme colonne vertébrale de ce régime complémentaire particulier.

APPUYER LA REFORME DES STRUCTURES PAR DES MODIFICATIONS SUR CERTAINS PARAMETRES DU SYSTEME FRANÇAIS DE RETRAITE

La réforme, même lisible et cohérente, des structures, ne peut à elle seule assurer le succès dans un domaine comme celui de la retraite, très complexe techniquement et très lourd sur le plan financier. **Elle doit être accompagnée.**

Toutefois, ces décisions d'accompagnement doivent être calibrées pour ne pas revêtir un caractère punitif, **sachant que la situation des régimes de retraite est pour l'instant, globalement, à l'équilibre.**

Il faut avoir à l'esprit l'effet puissant dans le rétablissement des comptes de l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO de la réforme de 2010 qui a relevé cet âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans.

Selon la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019, malgré la réduction de ses recettes liées à la réduction du forfait social sur l'intéressement et à la participation, **les comptes de la branche vieillesse du régime général devaient encore dégager, après les soldes positifs de 2016, 2017 et 2018, un solde positif de 0,6 milliard d'euros en 2019.** Le solde de l'ensemble des régimes de retraite obligatoires de base devait, être également excédentaire (+ 0,2 milliard d'euros en 2019 et + 0,5 milliard d'euros en 2020). Enfin, le régime complémentaire unifié AGIRC-ARRCO devait être, lui, à l'équilibre financier ou très proche de l'équilibre en 2020. Les régimes des non-salariés sont majoritairement à l'équilibre ou même excédentaires.

Néanmoins, après publication du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020, il apparaît un déficit de 2,1 milliards d'euros s'agissant de la branche vieillesse du régime général. La CPME souligne toutefois que les résultats sont en réalité moins négatifs qu'il y paraît au premier abord. En effet, ce déficit est pour une large part dû à la poursuite de la mise à la charge de la branche vieillesse du minimum contributif et surtout, par la nouveauté, de la non-compensation de la perte de recettes liée aux mesures prises après la crise des « gilets jaunes ».

Pour ce qui est de la branche vieillesse de l'ensemble des régimes de Sécurité sociale, le déficit pour 2019 est quant à lui fixé à 2,3 milliards d'euros et ce pour les mêmes raisons qu'évoquées précédemment.

A noter cependant que conformément à ce qui avait été indiqué dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le régime complémentaire unifié AGIRC-ARRCO est à l'équilibre financier et ce pour la septième année consécutive pour l'année 2019.

La CPME estime que des modifications doivent être apportées dans quatre domaines de nature paramétrique :

1 - Relever de façon progressive l'âge (minimal) légal d'ouverture des droits à la retraite de 62 à 63 ans

Ce mécanisme de relèvement de l'âge minimal légal d'ouverture des droits est en effet le plus clair, le plus simple et le plus efficace pour contribuer à l'équilibre financier des régimes de retraite à moyen et long terme.

Dans le cas précis d'un relèvement de 62 à 63 ans, le document publié le 21 novembre 2019 par le COR considère que cela aboutirait à l'équilibre du système en 2025.

Par ailleurs, la CPME propose la mise en place d'un mécanisme de surcote visant à inciter à poursuivre son activité au-delà de 63 ans.

Si, au final, il s'avérait que le texte déposé devant les Assemblées Parlementaires par le Gouvernement prévoit un « âge d'équilibre » ou un « âge pivot » au-dessous duquel serait pratiquée une décote et au-dessus duquel serait pratiquée une surcote, la CPME souhaiterait que les modalités concernant cette décote et cette surcote (ainsi que « l'âge pivot ») soient les mêmes que celles appliquées actuellement dans le régime unifié AGIRC-ARRCO.

- Sur un autre plan, le dispositif de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur doit être revu : issu de la jurisprudence, le dispositif actuel paraît en effet décalé, notamment par rapport au fonctionnement des entreprises.

Dès lors, la CPME propose que le mécanisme de mise à la retraite d'office d'un salarié puisse être mis en œuvre à partir de 67 ans révolus et non plus 70 ans.

2 - Accélérer le calendrier de convergence sur l'âge (minimal) légal d'ouverture des droits à la retraite – soit 62 ans, des salariés des trois fonctions publiques et des salariés relevant de régimes spéciaux de retraite, engagée depuis plusieurs années.

Evidemment, en effet, on ne peut envisager une architecture simplifiée avec un étage de base à caractère universel que si le paramètre de l'âge minimal légal d'ouverture des droits à la retraite est le même pour tous.

Pour une cohérence d'ensemble des calendriers, cette convergence devrait s'achever complètement en 2023.

3 - Les minima de pension doivent permettre de fixer un écart entre ce qui résulte du travail et ce qui résulte de la solidarité

Pour permettre un équilibre général du système, le législateur doit veiller à conserver un écart suffisamment important entre les minima relevant du système contributif et le minimum vieillesse relevant de la solidarité.

A cet égard, la CPME considère qu'un écart minimum de 10 % doit être retenu.

LES INSTANCES D'ÉVALUATION ET DE RECOMMANDATION

Une réforme réussie n'est pas liée, loin de là, à un bouleversement général, y compris en matière d'instances d'évaluation et de recommandation.

Dans cette optique, nous considérons que **le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) doit être maintenu dans sa forme et ses compétences actuelles.**

S'il y a une amélioration à apporter, elle devrait consister **à permettre une consultation plus facile et plus fréquente de cette instance par le régime de base à caractère universel et les régimes complémentaires.**

S'il y a une simplification de ces instances à opérer, elle devrait se traduire par la suppression du Comité de Suivi des Retraites (CSR), organisme à caractère très restreint et donc peu représentatif et qui n'émet des avis qu'à partir des analyses du COR.

Par ailleurs, si l'on voulait élargir le public susceptible d'émettre des recommandations à intervalles réguliers (par exemple tous les trois ans) sur le système français de retraite, on peut imaginer que **ce rôle soit confié au Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) « nouveau »**. En effet, sa composition devrait être reconsidérée avec l'introduction dans cette assemblée d'un certain nombre de citoyens tirés au sort.

NOTE REFORME DES RETRAITES SUITE A L'INTERVENTION DU PREMIER MINISTRE EDOUARD PHILIPPE LE 11 DECEMBRE 2019

La présente note a vocation à reprendre les éléments énoncés par le Premier Ministre Edouard Philippe le 11 décembre 2019 concernant le futur système de retraite. Elle est complétée des positions de la CPME sur les seuls sujets ouverts à la négociation par le gouvernement.

Système proposé par le Haut-commissariat

Le système universel, comme son nom l'indique a vocation à s'appliquer à l'ensemble des actifs : salariés du secteur privé, fonctionnaires et indépendants ; et ce sans distinction.

Ainsi, le système proposé par le haut-commissariat est un système à un seul étage, avec une assiette de cotisation de 0 à 3 PASS (soit 120 000 euros environ). Sur cette assiette, est appliqué un taux global de 28,12% de cotisations de retraite correspondant pour 25,31 % à la cotisation contributive et 2,81% à la cotisation de solidarité. Cette dernière, déplafonnée, a également vocation à s'appliquer aux rémunérations au-delà de 3 PASS.

Dans ce système, la pension de retraite est évaluée par point. La valeur du point étant par ailleurs indexée sur les salaires, alors que la pension de retraite est quant à elle indexée sur les prix. Le système universel a en outre vocation à garantir une retraite minimum équivalente à 85% du Smic.

Le système comprend également un certain nombre de droits familiaux et majeure notamment la pension de retraite à hauteur de 5% des points acquis par enfant, puis 2% supplémentaires pour le troisième enfant et les suivants. La pension de réversion est également revalorisée et garantira au conjoint survivant 70% de la pension de retraite dont bénéficie le couple, sans condition de ressources.

Les conséquences suivant le type d'actif

➤ Indépendants

Le taux de cotisations des indépendants est adapté pour faciliter la transition vers le régime universel. Ainsi, jusqu'à 40 000 euros de revenus (soit de 0 à 1 PASS), le taux de cotisation sera

de 28,12% comme les assurés du secteur privé, puis de 12,94 % (10,13% de contributif et 2,81% de solidarité) pour les revenus entre 40 000 et 120 000 euros (soit de 1 à 3 PASS).

En parallèle, une modification de l'assiette est également prévue, afin d'aligner la base cotisable sur la base sociale et ce, dès 2022.

➤ Professions libérales

Pour les professions libérales, une convergence progressive est prévue après concertation dans chaque profession concernée.

Le projet de régime universel propose en effet l'élaboration de plan de convergence par les caisses des professions libérales. Plans de convergence qui doivent proposer des évolutions sur les taux, seuils et plafonds applicables aux barèmes actuels des professions libérales pour atteindre le barème cible de cotisations en 15 ans.

Une modification de l'assiette de cotisations est également prévue conjointement à celle des indépendants.

➤ Fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux

Pour ces deux catégories d'actifs, l'assiette de cotisation évolue. Jusqu'alors celle-ci était constituée de la rémunération seule en excluant les primes. Dès 2025, dans le cadre du régime universel, les primes seront intégrées à l'assiette des cotisations, relevant de fait les cotisations et les droits à retraite.

Une concertation est lancée pour la revalorisation des carrières des catégories avec faibles primes (instituteurs, etc.)

La mise en vigueur suivant l'âge

➤ Entrée en vigueur du nouveau régime

Le régime universel entrera en vigueur selon l'âge de l'assuré.

Ainsi, les assurés nés avant 1975 ne sont pas concernés par le régime universel et continuent donc de cotiser et de percevoir leur pension de retraite conformément au régime actuel.

Pour les assurés nés à partir de 1975, il faudra distinguer deux périodes :

- Une première jusqu'en 2025 où les règles du régime actuel continueront de s'appliquer ;
- Une seconde dès 2025 où les règles du régime universel commenceront à s'appliquer.

La pension de retraite sera donc fractionnée entre les droits du régime actuel et ceux du nouveau régime.

Enfin, pour les assurés nés après 2004, leur entrée dans le régime est immédiate dès 2022, année de leur majorité.

➤ Paramètre « âge »

✓ Le principe

Dans le régime actuel, coexistent deux paramètres liés à l'âge :

- l'âge légal de départ à la retraite fixé à 62 ans, âge auquel un assuré peut faire liquider ses droits à retraite en se voyant appliquer une « décote » (en l'absence de trimestre requis)
- l'âge dit « taux plein » fixé à 67 ans, âge auquel un assuré peut faire liquider ses droits à pension de retraite à taux plein (même en l'absence de trimestre requis).

Le système universel propose lui aussi l'articulation de deux paramètres âge :

- un âge légal fixé à 62 ans qui correspond à l'âge légal du régime actuel ;
- un âge d'équilibre fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à 64 ans.

Si l'assuré part avant l'âge d'équilibre, il se verra appliquer une minoration de sa pension, s'il part après, sa pension sera majorée. Le montant du bonus et du malus sera fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à hauteur de 5% par an.

Pendant la transition du régime actuel au régime universel et pour assurer l'équilibre du nouveau système, il est prévu une revalorisation de l'âge de départ fixé comme suit :

<u>Date</u>	<u>Age d'équilibre</u>
1 ^{er} janvier 2022	62 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 2023	62 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 2024	63 ans
1 ^{er} janvier 2025	63 ans et 4 mois
1 ^{er} janvier 2026	63 ans et 8 mois
1 ^{er} janvier 2027	64 ans

Il s'agit ainsi pour chaque génération de travailler 4 mois supplémentaires pour passer d'un âge taux plein à un âge d'équilibre.

✓ Les dérogations

❖ *Le cas des fonctionnaires ayant des missions régaliennes*

Afin de préserver les capacités de l'Etat en matière de sécurité et de protection de la population, le système universel conserve certaines spécificités propres à certains fonctionnaires exerçant des missions régaliennes. Ainsi, l'âge de départ à la retraite est fixé à :

- 52 ans pour les policiers, personnels de l'administration pénitentiaire et les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne ;
- 57 ans pour les sapeurs-pompiers professionnels, la branche surveillance des douanes et les policiers municipaux ;
- 52 ans pour les officiers dès 27 ans de services ;
- et pour les militaires du rang et les sous-officiers, le droit à un départ à la retraite continuera d'être ouvert à compter de 17 années de services.

❖ *La prise en compte de la pénibilité*

Le système universel entend prendre en compte les pénibilités de certains métiers. Ainsi, certains dispositifs comme celui des carrières longues et des départs anticipés des travailleurs handicapés du régime actuel sont maintenus dans le système universel.

La CPME souhaite que le dispositif de carrières longues soit corrélé aux métiers pénibles.

Pour confirmer l'universalité du régime, le dispositif de retraite pour incapacité permanente et le compte professionnel de pénibilité (C2P) sera étendu aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux.

❖ *Aménagement du départ à la retraite*

Le départ à la retraite est également aménagé en confirmant l'existence de deux dispositifs prévus dans le régime actuel que sont la retraite progressive et le cumul emploi retraite.

Pour la retraite progressive, le dispositif est repensé et sera désormais ouvert aux forfaits jours, la définition du temps partiel sera assouplie et l'employeur ne pourra refuser le passage en retraite progressive que s'il démontre que l'activité économique de l'entreprise empêche le passage à un temps partiel.

La CPME s'interroge sur les modalités pratiques d'ouverture de la retraite progressive aux salariés en forfait jours et sera attentive à la nouvelle définition du temps partiel.

La CPME ne saurait accepter un tel conditionnement du refus de l'employeur du passage à temps partiel d'un de ses salariés.

La CPME propose, que le mécanisme de mise à la retraite d'office d'un salarié puisse être mis en œuvre à partir de 67 ans révolus et non plus 70 ans.

Concernant enfin le cumul emploi retraite, le dispositif permettrait à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits, contrairement au régime actuel.

La CPME demande également la suppression du délai de carence de 6 mois entre le départ à la retraite et la possibilité d'entrer dans le mécanisme de cumul emploi-retraite chez l'ancien employeur.

La gouvernance du régime universel

Le régime universel sera géré par la caisse de retraite universelle, constitué paritairement de représentants des employeurs et des salariés du secteur privé et public ainsi que de représentants des travailleurs indépendants.

La CPME préconise de tenir compte du poids de chaque catégorie d'actifs. Ce qui aboutirait à un CA de 34 membres, répartis à parité. Pour le collège patronal, les 17 sièges seraient répartis ainsi :

- 3 pour les employeurs de la fonction publique
- 2 pour les travailleurs indépendants (désignés par les OPNI)
- 6 Medef
- 3 CPME
- 1 U2P
- 1 agriculture
- 1 économie social et solidaire (désigné par l'organisation la plus représentative des ESS).

A compter de l'entrée en vigueur de la loi, ses missions deviendraient celles d'un EPIC avec périmètre élargit, ayant vocation à se substituer aux têtes de réseau nationales actuelles (CNAV, fédération AGIR/ARRCO, Ircantec, CNAVPL).

La CPME observe que cela signifie la fin de la gestion paritaire de l'AGIRC/ARCCO dès mi-2020 ou 2021. Quid des réserves ?

Les zones d'ombres

De nombreux paramètres restent toutefois à identifier avec les partenaires sociaux, et notamment :

- La fixation de la valeur du point ;
- La fixation de l'âge d'équilibre, qui sera toutefois légalement fixée à défaut d'accord entre les partenaires ;
- La fixation du taux de bonus-malus applicable aux assurés partant à la retraite avant atteint l'âge d'équilibre ;

- L'évolution de la pénibilité ;
- L'élaboration d'une stratégie pour améliorer l'emploi des travailleurs expérimentés ;
- La négociation pour la transition des professions libérales dans le régime universel ;
- L'utilisation des réserves actuelles ;
- Et enfin, la désignation des représentants siégeant à la caisse de retraite universelle.

PROPOSITIONS DE LA CPME EN MATIÈRE DE GESTION DE FINS DE CARRIÈRES

1. Fixer l'âge à partir duquel on est considéré comme sénior, à 57 ans.
2. Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des séniors en exonérant les entreprises, de cotisations patronales au régime d'assurance chômage pour les salariés considérés comme séniors.
3. Autoriser l'abondement du Compte Personnel de Formation (CPF) des séniors, par les entreprises et les régions et dé plafonner les droits acquis à partir de 45 ans.
4. Limiter les coûts financiers induits par la reconnaissance d'une maladie professionnelle proportionnellement au temps passé dans l'entreprise, pour éviter de pénaliser l'embauche des salariés âgés.

■ Détermination de l'âge d'un senior

1/ Il convient de procéder à un alignement de la définition d'un senior -ouvrant notamment droit à l'allongement de la durée d'indemnisation- sur l'âge retenu dans le cadre des règles de non-dégressivité de l'assurance chômage, soit 57 ans.

■ Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

2/ Afin de créer un contexte favorable pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des séniors, **la CPME propose une exonération des cotisations patronales au régime d'assurance chômage durant la période d'emploi d'un senior.**

Il conviendrait dès lors que les partenaires sociaux représentatifs au niveau national interprofessionnel actent ce point au travers d'un accord afin qu'un avenant à la convention relative à l'indemnisation de chômage puisse faire l'objet d'un agrément.

3/ Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des séniors il convient d'utiliser le levier de la formation professionnelle. Or actuellement les séniors font partie des catégories d'actifs qui

se forment le moins et le taux d'accès à la formation décroît avec l'âge. Il est donc nécessaire de rendre notre système de formation plus attractif et plus visible pour les seniors.

C'est pourquoi la CPME propose d'adapter le nouveau Compte Personnel de Formation (CPF) en autorisant les entreprises et les régions à l'abonder pour les seniors. Il pourrait même être envisagé de dé plafonner les droits acquis à partir de 45 ans permettant l'évolution vers un système de compte épargne formation.

4 / Afin de favoriser le recrutement des seniors, il y a lieu de modifier les règles applicables en matière d'inaptitude d'origine professionnelle.

En effet, un accident de travail ou une maladie professionnelle déclarée chez le dernier employeur le contraint à gérer la procédure de reconnaissance de celle-ci.

Dans le cas d'une maladie professionnelle, il arrive bien souvent que les activités antérieures du salarié chez ses précédents employeurs soient également à l'origine de tout ou partie de cette maladie professionnelle.

Le dernier employeur a la possibilité de démontrer qu'elle est imputable à d'autres entreprises mais il est généralement dans l'impossibilité d'avoir accès aux éléments nécessaires, notamment si le ou les précédentes entreprises ont disparu.

Il devra alors supporter les frais liés à la rupture pour inaptitude physique (indemnité compensatrice en cas d'inexécution du préavis, par ailleurs prise en compte pour déterminer l'ancienneté acquise au jour de la rupture du contrat et surtout indemnité spéciale de licenciement au moins égale au double de l'indemnité légale de licenciement) et également les cotisations supplémentaires en matière d'ATMP.

Ceci conduit indiscutablement les éventuels employeurs de personnes seniors en recherche d'emploi à être réticents à prendre un tel risque.

Dès lors, la CPME propose que **les coûts générés par la reconnaissance d'une maladie professionnelle conduisant à la reconnaissance de l'inaptitude ne soient pas à la charge exclusive du dernier employeur, si cette maladie lui est partiellement imputable**, mais uniquement proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Dans le cas où l'employeur ne peut avoir accès aux éléments qui auraient pu lui permettre de démontrer que la maladie professionnelle n'est pas uniquement imputable à l'activité de son entreprise, **le coût financier en résultant devrait être équitablement réparti entre le dernier employeur (prorata temporis) et un fonds mutualisé dédié, financé par la branche ATMP** (qui ne cesse de dégager des excédents).

POINT SUR LA PÉNIBILITÉ

I. La pénibilité aujourd'hui

Pour rappel, l'employeur est soumis à une obligation générale de sécurité qui le mène à évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Toutefois, et dans certains cas seulement, le salarié est exposé à certains risques professionnels facteurs de pénibilité. Ces facteurs de pénibilité ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation (C2P et retraite anticipée).

A. La notion de pénibilité

Jusqu'en 2017, la notion de pénibilité se caractérisait, selon la loi, par un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

Avec les ordonnances de 2017 et plus particulièrement l'ordonnance relative au compte professionnel de prévention, la notion de pénibilité a laissé place à **une liste de 10 facteurs** de risques professionnels caractérisant un travail pénible.

Ainsi, selon le nouvel article L. 4161-1 du Code du travail rappelle que **constituent des facteurs de risques professionnels, les facteurs** (sous certains seuils) liés à :

- Des contraintes physiques marquées
 - Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs
 - Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
 - Vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps
- Un environnement physique agressif
 - Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
 - Activités exercées en milieu hyperbare
 - Températures extrêmes
 - Bruit
- Certains rythmes de travail
 - Travail de nuit sous certaines conditions

- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3 x 8 ou 2 x 12)
- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

B. La compensation via le dispositif pénibilité

Depuis le 1^{er} octobre 2017, **6 des 10 facteurs** énoncés précédemment permettent au salarié exposé d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) : activités exercées en milieu hyperbare ; températures extrêmes ; bruit ; travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif. Les salariés concernés par l'un ou plusieurs de ces facteurs font l'objet d'une déclaration par l'employeur via la DSN, après évaluation de l'exposition de chaque salarié au regard de ses conditions habituelles de travail. Les points acquis par le salarié pourront ensuite être utilisés pour :

- Suivre une formation permettant d'accéder à des postes moins ou pas exposés à un ou des facteurs de risques professionnels (prioritairement pour les 20 premiers points) ;
- Bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
- Partir plus tôt à la retraite via le dispositif de retraite anticipée.

Pour les salariés exposés **aux 4 autres facteurs**, un aménagement du dispositif est prévu permettant ainsi un **départ anticipé à la retraite** (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux). La déclaration dématérialisée a été supprimée pour ces 4 facteurs et ce depuis le 1^{er} octobre 2017. L'entrée dans le dispositif de retraite anticipée est alors possible sous réserve d'avoir été exposé à l'un ou plusieurs de ces 4 facteurs et à condition de présenter un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10%.

C. Tableaux récapitulatifs des seuils en fonction des facteurs de pénibilité (D. 4163-2 du Code du travail)

- Les seuils associés aux facteurs de pénibilité fixés au titre de l'environnement physique agressif

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION SITUATION	OU	INTENSITÉ MINIMALE
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux		1 200 hectopascals
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION SITUATION	OU	INTENSITÉ MINIMALE
c) Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

➤ Les seuils associés aux facteurs de pénibilité fixés au titre de certains rythmes de travail

FACTEUR DE RISQUES PROFESSIONNELS	SEUIL		
	ACTION SITUATION	OU	INTENSITÉ MINIMALE
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

II. La pénibilité dans le cadre du projet de loi

Le projet de loi instituant un système universel de retraite **étend le champ d'application** du dispositif de pénibilité tel qu'énoncé précédemment afin de l'ouvrir aux **agents publics et salariés des régimes spéciaux**, et ce dans une logique universelle.

La CPME rappelle que si la fonction publique doit intégrer le système de prise en compte de la pénibilité, l'Etat « employeur » doit en assumer directement le financement.

En outre, le projet de loi prévoit un **déplafonnement** des droits acquis sur le C2P, jusqu'alors limité à 100 points sur l'ensemble d'une carrière. Ainsi, un assuré pourra désormais en acquérir sans limitation.

Enfin, les **seuils applicables au C2P seront abaissés**, permettant ainsi à une plus large population de bénéficier de ce dispositif.

La CPME est fermement opposée à un abaissement des seuils applicables au C2P, considérant que ces derniers avaient été fixés en toute connaissance de cause et qu'un facteur de risques professionnels ne serait être fluctuant.

III. La pénibilité telle qu'issue des réunions bilatérales

Le projet de loi propose une modification du dispositif de pénibilité tel qu'existant aujourd'hui. Or lors de la bilatérale du 10 janvier 2020, une autre voie a été avancée.

En effet, pour les 6 facteurs de risques professionnels permettant au salarié exposé d'acquérir des points crédités sur le C2P, la création **d'un droit à la reconversion** a été envisagée. Ainsi, les bénéficiaires pourraient cumuler leurs droits acquis au titre du C2P et ceux résultant du CPF, pour suivre une formation de reconversion de 6 mois. Celle-ci serait donc intégralement financée et choisie librement par le bénéficiaire, ce afin d'opter pour un métier moins ou peu exposé aux facteurs de risques professionnels.

Concernant les autres risques (4 facteurs restants + tout autre risque), un **renvoi vers les branches est prévu**. Ainsi, la branche pourrait paritairement définir les facteurs de risques professionnels, en déterminant des seuils applicables à ces risques et en identifiant des actions de prévention visant à réduire la pénibilité (enveloppe fermée de 50 à 100 millions d'euros).

Dans le cas où l'accord de branche prévoyant l'ensemble de ces dispositions serait étendu, un **droit de tirage sur la branche ATMP** serait consacré afin de financer les actions de prévention.

La CPME ne formule pas d'objection particulière à ce stade des discussions. Elle reste cependant convaincue que revenir sur les 4 critères (postures pénibles ; manutention manuelle de charges ; vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux) écartés en 2017 car totalement inapplicables dans les entreprises, et en particulier dans les PME, serait une profonde erreur. Refuser une quelconque évolution risquerait pourtant de conduire à ce résultat désastreux.

En cette période socialement délicate, sans rien renier de ses convictions et de ses engagements en faveur des entreprises, la CPME considère que seule la voie du dialogue permettra de sortir de la crise actuelle.

CONFÉRENCE SUR L'ÉQUILIBRE ET LE FINANCEMENT DES RETRAITES : PROPOSITIONS DE LA CPME POUR UN FINANCEMENT ÉQUITABLE

Préambule

La CPME rappelle qu'elle a toujours considéré nécessaire de réformer le système des retraites, d'une part pour tenir compte de l'allongement de la durée de la vie, de l'évolution de la proportion actifs /retraités et d'autre part pour parvenir à un équilibre financier pérenne des différents régimes, à l'instar de celui de l'AGIRC-ARCCO. De plus, la Confédération des PME dénonce depuis longtemps le caractère inéquitable des régimes spéciaux et du mode de calcul des pensions dans la fonction publique, par rapport aux règles applicables dans le secteur marchand.

La CPME a donc activement contribué aux débats sur la réforme des retraites en proposant un système solide constitué de deux niveaux : un régime socle jusqu'à un plafond de **sécurité sociale** et trois régimes complémentaires spécifiques : **l'un pour les salariés** (et assimilés) du secteur privé, **l'autre pour les « travailleurs non-salariés »**, (y compris les professions libérales et les travailleurs indépendants) et le troisième à **destination des trois fonctions publiques et des personnels salariés relevant de régimes spéciaux** (EDF, SNCF, RATP...).

Pour garantir une gestion sans faille de ces régimes la CPME plaide également pour **une règle d'or interdisant les déficits** et prônait un report de l'âge légal de la retraite à 63 ans avec incitation financière à poursuivre au-delà.

Le Gouvernement n'a pas retenu ces options.

Dans un premier temps, il souhaitait mettre en place un système universel tant pour la période transitoire que post 2037, articulé autour de deux paramètres d'âge : un âge légal fixé à 62 ans qui correspond à l'âge légal du régime actuel ; un âge d'équilibre porté progressivement à 64 ans durant la période transitoire (2022-2027) ; un âge d'équilibre fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à 64 ans, à compter de 2037.

Si l'assuré partait avant l'âge d'équilibre, il se voyait appliquer une minoration de sa pension, s'il partait après, sa pension était majorée. Le montant du bonus et du malus devait être fixé par les partenaires sociaux, ou à défaut par la loi à hauteur de 5% par an.

Mais la mesure d'âge envisagée initialement par le Gouvernement a été retirée du projet de loi, notamment au regard de l'opposition de certaines organisations syndicales.

Le Gouvernement a toutefois décidé de mettre en place une conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, en vue notamment de parvenir à des mesures permettant d'atteindre l'équilibre financier en 2027.

Cette conférence doit conduire ses travaux au moment même où l'examen parlementaire du projet de loi instituant un système universel de retraite aura lieu, ce qui complexifie la tâche.

Dans ce contexte, la CPME formule aujourd'hui des propositions qui ont pour objectif d'assurer un financement équitable, durable et ouvrant des possibilités de choisir l'âge de son départ en fonction de sa situation et de ses priorités.

1 FINANCEMENT DU SYSTEME UNIVERSEL DE RETRAITE : UN AGE D'EQUILIBRE FIXE A 64 ANS ET DE NOUVELLES MESURES D'EQUITE

Autour d'un âge d'équilibre fixé à 64 ans, la CPME propose de multiplier les possibilités de déroger au malus financier prévu avant cet âge en conciliant liberté de choix, au travers de mesures auto-financées, et mesures d'équité.

A. COMPTE EPARGNE BONUS

Pour amender et apporter plus d'équité et de souplesse à l'âge de départ à taux plein, la CPME propose de :

- Créer un « compte épargne bonus » au sein de la Caisse nationale de retraite universelle ;
- Permettre au salarié d'alimenter librement ce compte en y affectant des jours de congés payés, de récupération de temps de travail, de repos ;
- Rendre possible le fléchage du paiement d'heures supplémentaires vers ce compte ;
- Convertir l'ensemble de ces éléments en points de retraite ;
- Enfin, utiliser les points acquis sur ce compte pour annuler le malus pour le salarié qui partirait à la retraite avant 64 ans.

B. PERCO ET PER : PERMETTRE UN DEPART A LA RETRAITE SANS MALUS

La CPME demande que les salariés ayant un PERCO (Plan d'Epargne Retraite Collectif) et/ou un PER (Plan d'Epargne Retraite) puissent sortir tout ou partie de leurs droits en capital afin de pouvoir financer l'annulation d'un malus en cas de départ à la retraite avant l'âge d'équilibre.

Cette faculté devrait être ouverte pour les titulaires de PERCO et/ou de PER à ce jour ou ultérieurement.

Une telle possibilité permettrait aux salariés qui le souhaitent de partir à la retraite plus tôt, sans se voir appliquer un malus et sans impacter financièrement le système universel de retraite.

C. CUMUL DES DISPOSITIFS POUR CARRIÈRE LONGUE ET PÉNIBILITÉ

Dans l'hypothèse où l'âge d'équilibre serait fixé à 64 ans, la CPME souhaite que le dispositif de départ anticipé pour carrière longue puisse se cumuler avec le dispositif du Compte professionnel de prévention.

En effet, ceci permettrait à un salarié éligible aux deux dispositifs de partir à la retraite non pas deux ans avant l'âge d'équilibre sans malus, mais 3 ou 4 ans avant, allant même, dans certains cas, jusqu'à permettre un départ à la retraite à 60 ans.

2 FINANCEMENT COMPLEMENTAIRE : ALIGNEMENT DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GENERALISEE (CSG) ENTRE ACTIFS ET RETRAITES

Pour parvenir à l'équilibre financier, outre l'instauration d'un âge d'équilibre à 64 ans, la CPME souhaite que le taux global des cotisations prélevées au titre de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) sur les pensions de retraite (8,3% au taux normal) soit progressivement aligné sur celui fixé pour les salaires et autres revenus d'activité, soit 9,20%. Les sommes supplémentaires ainsi collectées seraient affectées au financement du système de retraites.

Il s'agit d'une mesure de justice contribuant à la mise en place du régime universel de retraite, en faisant converger les efforts consentis par les anciens et les nouveaux retraités.

La CPME demande, dans le cadre de la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites, que soit expertisé techniquement et financièrement l'ensemble de ces mesures

OPPOSITIONS FORMELLES DE LA CPME

- La CPME est opposée à une hausse des cotisations sociales qui aurait pour conséquence une baisse du pouvoir d'achat des salariés, d'une part, et une augmentation du coût du travail, d'autre part.

A cet égard, la CPME se félicite de la volonté du Premier Ministre d'exclure des mesures destinées à rétablir l'équilibre, la baisse des pensions pour les retraités ou la hausse du coût du travail.

- La dette sociale transférée à la CADES et restant à amortir par cet organisme (89,3 Md€ en prévision fin 2019) devrait s'éteindre courant 2024.

La CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) ayant vocation à disparaître en 2025, la CPME ne souhaite pas qu'une partie des cotisations qui étaient prélevées sur la base d'un taux de 0,50% sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement, soit prélevée au profit du régime universel de retraite, la CRDS n'ayant jamais eu vocation à perdurer.

- Concernant la **pénibilité**, la CPME demeure extrêmement vigilante afin de veiller à ce qu'aucune **contrainte administrative et financière supplémentaire** ne vienne peser sur les entreprises.

De plus si la **fonction publique doit intégrer le système de prise en compte de la pénibilité**, déjà applicable aux salariés du secteur privé avec le Compte professionnel de prévention (C2P) qui permet un départ en retraite anticipé sous certaines conditions, l'Etat « employeur » doit en assumer directement le financement.

- Concernant le personnel de l'Education nationale, la CPME ne souhaite pas non plus que le régime universel de retraite ait à assumer financièrement les mesures annoncées par l'Etat « employeur ».