

Introduction.

Les dispositifs de transition emploi-retraite en Allemagne

*Odile CHAGNY et Norbert FRÖHLER*¹

En Allemagne, l'allongement de la durée de l'activité professionnelle constitue l'un des grands objectifs de la politique sociale menée par l'État depuis au moins la réforme des retraites de 1992. Le législateur a progressivement restreint les possibilités de sortie anticipée du marché du travail et relevé les limites d'âge. Dans le même temps, il a encouragé les accords de branche et d'entreprise pour l'élaboration des dispositifs de départ à la retraite. Cet article introductif analyse les évolutions des modalités de transition emploi-retraite et tout particulièrement l'articulation entre le système de retraite, la prise en charge du non-emploi, et les dispositifs relevant des branches et des entreprises. Un second article (Fröhler, dans ce numéro) analyse la « boîte noire » que constituent les accords collectifs de branche ou d'entreprise et leurs conséquences pour les salariés.

Comme dans de nombreux autres pays, les transitions emploi-retraite pour les seniors ont été en Allemagne longtemps aménagées de sorte à prévoir une sortie « socialement sécurisée » de l'emploi, dans un contexte de pression encore modérée du vieillissement démographique sur les régimes de retraite, et de montée du chômage à partir du début des années 1970.

Ces transitions reposaient fondamentalement sur l'articulation entre des filières longues d'indemnisation dans le cadre de l'assurance chômage, qui permettaient d'accéder à des dispositifs de liquidation anticipée à taux plein d'une pension de vieillesse ou d'une pension d'invalidité, elle-même

1. Économiste à l'Ires ; Otto-Friedrich-Universität Bamberg – Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

versée dans le cadre du régime de retraite. Par ailleurs, le rôle des branches professionnelles et des conventions collectives était dans ce contexte subsidiaire, l'essentiel de la prise en charge de ces transitions relevant des régimes d'assurance sociale. Le tableau 3 en annexe présente de manière synthétique ces dispositifs, ainsi que leur évolution dans le temps.

Ces dispositifs de transition emploi-retraite ont profondément changé à partir du début des années 1990, dans un contexte marqué par les réformes engagées dans le système de retraite pour les pensions de vieillesse et les changements apportés à la prise en charge du non-emploi (chômage ou invalidité). Les conditions d'accès aux dispositifs publics de transition emploi-retraite ont été considérablement durcies et certains de ces dispositifs ont même disparu, ce qui a nettement diminué les marges de choix offertes aux salariés. Dans le même temps, les partenaires sociaux ont été incités à négocier au niveau des branches ou des entreprises des accords organisant la transition entre emploi et retraite – afin de pallier ce désengagement de l'État.

L'objet de cet article introductif est d'exposer les évolutions des modalités de transition emploi-retraite et tout particulièrement l'articulation entre le système de retraite, la prise en charge du non-emploi, et les dispositifs relevant des branches et des entreprises. Un second article (Fröhler, dans ce numéro) analyse plus particulièrement la « boîte noire » que constituent les accords collectifs conclus au niveau des branches ou des entreprises et les conséquences de ces accords pour les différentes catégories de salariés.

Un durcissement des conditions d'âge dans le régime contributif obligatoire de retraite

Avant les réformes entamées au début des années 1990, le système de retraite allemand était caractérisé par une forte flexibilité dans les marges de choix pour l'âge de départ à la retraite, et une faible pénalisation financière (actuarielle) des départs anticipés.

L'âge légal de départ à la retraite était ainsi de 65 ans, mais il existait plusieurs modalités de liquidation anticipée d'une pension, selon le sexe, la durée d'assurance, la situation sur le marché du travail ou le degré d'invalidité. Une durée d'assurance de 35 années permettait ainsi de partir en retraite à taux plein à 63 ans, une durée minimale d'assurance de 15 ans dont dix années validées après le 40^e anniversaire permettait aux femmes de partir en retraite à taux plein à 60 ans. Les pensions de vieillesse pour grands handicapés pouvaient être liquidées sous certaines conditions à 60 ans. Point essentiel, il n'existait en outre pas d'âge minimum pour les pensions d'invalidité², et ces

2. La coexistence au sein du même régime des pensions de vieillesse et d'invalidité est une spécificité du système de retraites allemand.

pensions étaient accordées sur la base de critères intégrant, à côté de données purement médicales, des critères relevant de l'expérience, de la formation antérieure et de la situation du marché du travail.

La coexistence de différents mécanismes de départ en retraite à taux plein s'est avérée un outil très utile à la fois pour anticiper l'âge légal de départ à la retraite et comme instrument de politique du marché du travail. Dès les années 1960, près de 50 % des nouvelles pensions liquidées l'étaient au titre des pensions d'invalidité. En 1985 (tableau 1), encore une pension sur trois était liquidée au titre de l'invalidité.

Tableau 1. Répartition des pensions de droit direct par type de pension (nouvelles pensions liquidées) dans les anciens Länder (1985-2015)

En % du total des pensions liquidées

	Pensions d'invalidité	Pensions de vieillesse (total)	Dont (en % du total des pensions)				
			Pensions de vieillesse normales	Assurés longue durée	Pensions de vieillesse grands invalides	Pensions de vieillesse pour les chômeurs	Pensions de vieillesse pour les femmes
1985	37,5	62,5	23,7	8,9	7,0	6,9	16,0
2000	19,5	80,5	31,3	9,5	6,6	15,4	17,6
2015	16,3	83,7	37,3	35,1	5,5	1,9	4,0

Note : l'inclusion au sein du système de retraite des pensions d'invalidité constitue une spécificité du système allemand de retraite. Ces pensions, versées sans condition d'âge, sont conditionnées à la capacité résiduelle de travail du bénéficiaire potentiel. Il faut distinguer ces pensions de celles versées dans le cadre de l'assurance vieillesse « proprement dite » au titre de l'invalidité.

Source : VDR, Rentenversicherung in Zeitreihen Edition 2016.

Les réformes des retraites menées dans les années 1990 et 2000 ont considérablement durci les conditions de liquidation anticipée des pensions de vieillesse en Allemagne : alignement progressif entre 1997 et 2012 de l'âge de liquidation anticipée sur l'âge légal (65 ans), introduction de la décote en cas de liquidation anticipée (3,6 % par année manquante), puis suppression à compter de 2012, date de début du processus de relèvement de l'âge légal, de quasi toutes les possibilités d'anticiper l'âge légal, sauf pour les assurés pouvant justifier d'une durée longue d'assurance (35 ans).

L'articulation du système de retraite et des dispositifs de prise en charge du non-emploi

La rupture avec la logique de retrait précoce et flexible d'activité est indissociable des réformes du marché du travail du milieu des années 2000, qui ont considérablement accru les pressions concurrentielles à la reprise d'un emploi, quelle qu'en soit la qualité, tout particulièrement pour les seniors.

Car avant les réformes successives du marché du travail, le retrait d'activité des seniors était grandement facilité par la possibilité de « tuilage » entre les régimes de prise en charge du non-emploi (assurance et assistance chômage) et le régime des retraites. Dispensés de recherche d'emploi à partir de 58 ans, les chômeurs qui avaient été au chômage pendant une durée d'un an après 58 ans et demi révolus pouvaient partir à la retraite à taux plein en liquidant une pension de vieillesse pour cause de chômage (ou de participation au dispositif de préretraite partiel). Ils étaient par ailleurs assurés, durant leur période de chômage, d'un niveau de revenu de remplacement leur garantissant du moins partiellement leurs acquis professionnels, puisqu'ils bénéficiaient des filières d'âge longues de l'assurance chômage et d'une prestation (nette) équivalente à 60 % de leur salaire antérieur (67 % s'ils avaient eu des enfants).

Les effets des réformes des retraites et du marché du travail : un âge moyen de liquidation en hausse, souvent avec décote

Les réformes du marché du travail sont venues renforcer les effets du durcissement des conditions de départ à la retraite, en augmentant de manière très conséquente la pression à la reprise d'un emploi, et en rompant avec la logique de retrait précoce du marché du travail des seniors, avec :

- la diminution de la durée d'indemnisation des seniors dans le cadre des filières d'âge de l'assurance chômage (2006) ;
- la suppression des dispenses de recherche d'emploi (2007) ;
- et enfin, l'emblématique fusion en 2005 de l'assistance chômage et de l'aide sociale dans une nouvelle allocation de base, forfaitaire, la fameuse allocation « Hartz IV » (2005).

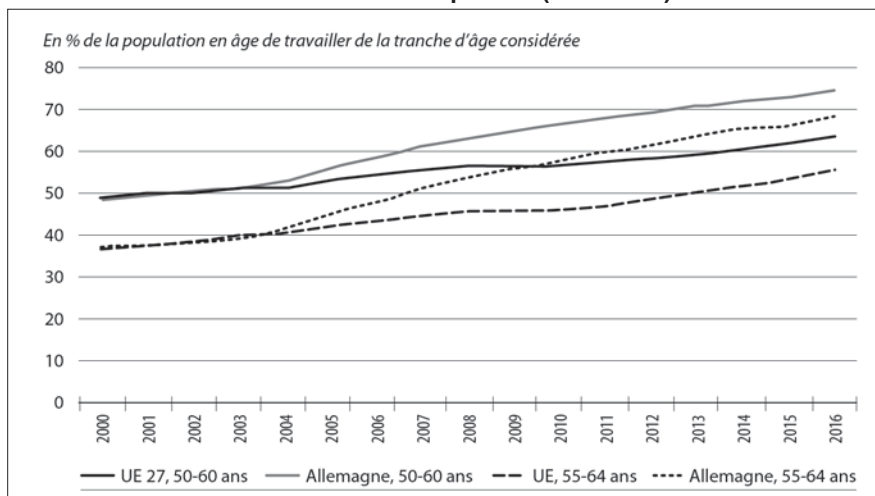
L'impact cumulé pour un salarié senior éloigné de l'emploi a été très net. Plutôt que de bénéficier de filières longues d'âge lui permettant de sortir de manière « sécurisée » du marché du travail, il pouvait se retrouver après 18 mois de chômage dans l'obligation de relever de l'allocation de subsistance forfaitaire Hartz IV, puis de liquider avec décote sa pension de vieillesse dès que les conditions d'âge étaient réunies (à 63 ans s'il bénéficiait de 35 années d'assurance).

Les mesures de relèvement d'âge ont surtout et avant tout pénalisé les personnes ne parvenant pas à se maintenir en emploi en fin de vie active.

L'augmentation du taux d'emploi des seniors est indéniable depuis le milieu des années 2000 (graphique 1), et c'est l'un des segments du marché du travail pour lequel il existe un certain consensus sur l'effet positif des réformes (Eichhorst, 2007 ; Bouvard *et al.*, 2013). L'âge moyen de liquidation des pensions de vieillesse a progressé de manière continue du début des années 2000 jusqu'à 2015, pour dépasser même l'âge moyen du début

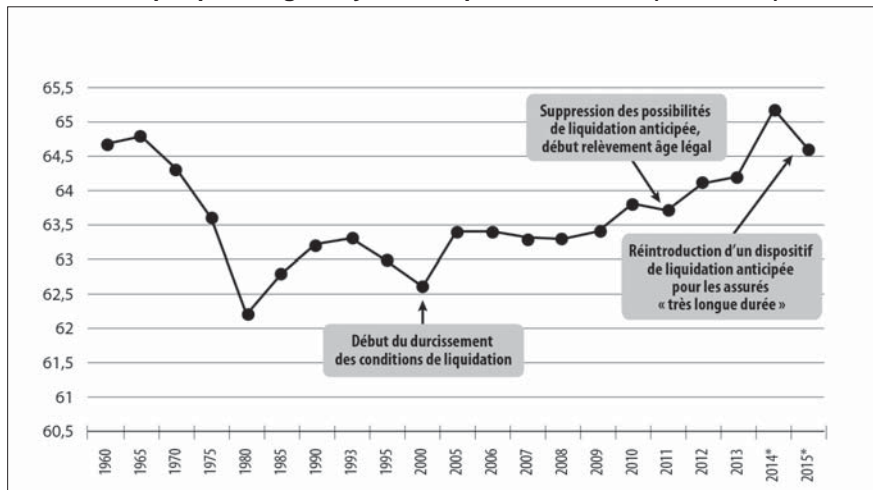
des années 1960 (graphique 2). Mais de nombreux retraités anticipent l'âge légal du départ à taux plein de la retraite. En moyenne entre 2006 et 2012, la moitié des nouveaux retraités liquidaient leur pension de vieillesse en subissant une décote (graphique 3). En 2015, à peine un peu plus d'un départ sur trois seulement à la retraite s'est effectué à partir d'un emploi « normal » soumis à cotisations sociales, mais cette proportion est en nette progression en lien avec l'augmentation du taux d'activité des seniors (tableau 2).

Graphique 1. Taux d'emploi des seniors en Allemagne et dans l'Union européenne (2000-2016)



Source : Eurostat, Labour Force Survey.

Graphique 2. Âge moyen de départ à la retraite (1960-2015)



* Données provisoires.

Source : Deutsche Rentenversicherung Bund (2016).

Les dispositifs gérés pour partie par les branches conventionnelles et notamment celui des préretraites partielles, qui fait notamment l'objet de l'article de Norbert Fröhler (dans ce dossier), sont très clairement montés en puissance, avec près de 10 % des nouveaux retraités en 2015.

Tableau 2. Statut au regard de l'activité et du dispositif un an avant la liquidation de la retraite * (1993-2015)

	En emploi soumis à cotisation sociale	Préretraite partielle, autre dispositif de préretraite	Chômage (assurance et assistance)	Autres actifs (non salariés, aidants familiaux, mini-jobs...)	Inactifs (hors dispositifs de préretraite)
1993	25,3	2,2	17,1	7,8	47,6
2000	32,5	2,7	23,7	10,4	30,7
2015	35,8	9,9	14,3	12,4	27,7

* Total des pensions invalidité et vieillesse.
Source : Deutsche Rentenversicherung Bund (2016).

De récentes mesures correctrices visent à réintroduire une dose de flexibilité dans les régimes d'assurance sociale

C'est en lien avec les débats importants suscités par la quasi-suppression des marges de choix dans le cadre des régimes d'assurance sociale et leurs conséquences sur les conditions des transitions emploi-retraite qu'un certain nombre de mesures correctrices ont été adoptées par la coalition issue des élections législatives de l'automne 2012, tant du côté du système des retraites que de l'assurance chômage.

L'une des mesures phares de la coalition, portée par les syndicats et le SPD, a été d'autoriser la possibilité de liquidation à 63 ans sans décote pour les assurés disposant de très longues durées d'assurance (45 années), contre 65 ans avec la réforme de 2007. Mais la mesure ne s'adresse qu'aux assurés disposant de très longues durées d'assurance (45 ans, contre 35 ans avant les réformes). Elle est de surcroît destinée à être transitoire, l'âge de liquidation sans décote étant amené à être relevé progressivement de 63 à 65 ans en parallèle avec le relèvement progressif de deux ans de l'âge légal (65 à 67 ans).

L'impact de la mesure n'a pas été marginal. Le dispositif est entré en vigueur à la mi-2014 et a bénéficié en 2014 à 136 000 assurés, soit 16,5 % des liquidations de pensions de vieillesse la même année (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015), ce qui s'est traduit par une forte diminution du pourcentage de nouvelles retraites liquidées avec décote (graphique 3). On estime par ailleurs qu'environ un tiers des assurés des tranches d'âges

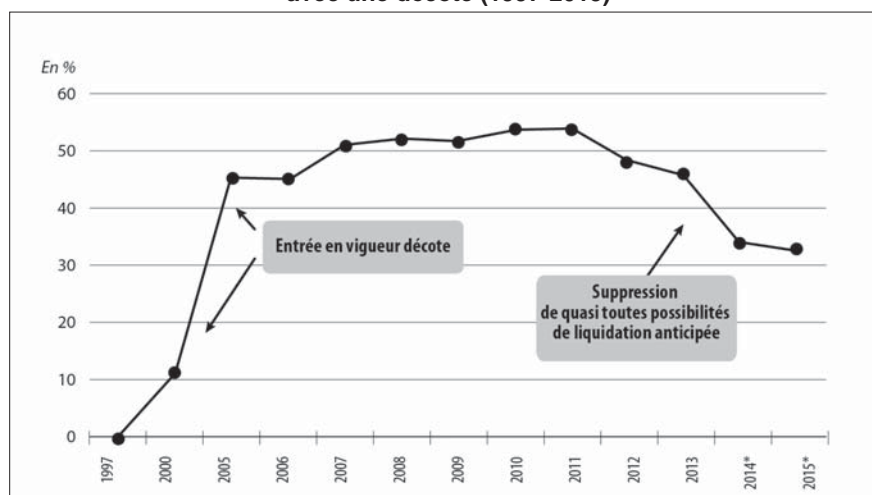
concernées pourrait bénéficier du dispositif (selon les estimations de Ulrich Walwei, de l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, citées par le *Spiegel*, 20 novembre 2014).

Des inflexions positives ont aussi été prises pour atténuer la pression sur les bénéficiaires de l'allocation de subsistance Hartz IV, avec la suppression à compter de début 2017 de l'obligation de liquider les pensions de vieillesse dès l'âge d'ouverture des droits atteints.

L'interprétation que l'on peut avoir de l'introduction de la « retraite flexible » en 2017, c'est-à-dire de l'assouplissement des conditions de cumul emploi-retraite est plus ambiguë, car elle s'inscrit à la fois dans une logique d'encouragement du maintien dans l'emploi, mais entérine aussi la difficulté des retraités à percevoir des niveaux de retraite décents.

Du fait des effets cumulés tant des réformes du système de retraite et de la prise en charge du chômage de longue durée que de la montée en puissance des trajectoires instables, les risques de pauvreté dans la vieillesse sont en effets réels en Allemagne, tout particulièrement pour les jeunes générations des nouveaux *Länder*, qui ont connu des trajectoires d'insertion instables sur le marché du travail (Geyer, Steiner, 2010), mais aussi pour les femmes (OECD, 2015), avec un écart particulièrement marqué en comparaison internationale par rapport aux hommes pour l'exposition au risque de pauvreté. Le risque de pauvreté dans la vieillesse est donc amené à occuper une place croissante dans le débat public.

Graphique 3. Part des pensions de vieillesse liquidées avec une décote (1997-2015)



* Données provisoires.

Source : Deutsche Rentenversicherung Bund (2016).

Les dispositifs gérés par les branches et les entreprises

C'est l'objet de l'article de Norbert Fröhler de ce dossier que de s'intéresser à la « boîte noire » des dispositifs relevant des branches et des entreprises. On se contentera ici de rappeler la logique générale de leur articulation avec les régimes d'assurance sociale, que l'on peut grossièrement diviser en trois phases.

La première est celle de l'accompagnement social du retrait d'activité au travers d'une gestion sociale « large », étroitement imbriquée aux dispositifs prévus par le système de retraite et d'assurance chômage.

La loi sur les préretraites de 1984 s'inscrivait ainsi pleinement dans une logique de « partage du travail ». Elle concernait les personnes de 58 ans et plus (celles susceptibles donc de rentrer dans le « tuilage » des dispositifs de retrait anticipé d'activité), et était en outre conçue comme une alternative à la réduction du temps de travail. La loi de 1984 a été la première à mettre en place un cadre transférant aux accords collectifs les modalités de départ en préretraite, et a donc constitué la première tentative des pouvoirs publics de transférer le financement et la régulation des transitions à la retraite vers la branche et l'entreprise. Elle est restée en vigueur de mai 1984 à fin 1988. L'employeur versait une pension égale à 65 % du dernier salaire (6 derniers mois) ; l'Office fédéral de l'emploi versait en cas d'embauche d'un chômeur ou d'un apprenti une subvention égale à 35 % de la pension de préretraite. La loi fixait uniquement les règles d'attribution de la subvention, mais les décisions concernant les conditions concrètes ont été déléguées aux interlocuteurs sociaux de branche et d'entreprise. Le recours au dispositif a été plus faible que prévu, et il lui a été mis fin en 1988, également en raison de son coût (Fröhler, dans ce numéro).

C'est avec l'idée déjà de permettre des transitions « flexibles » vers la retraite, dans une logique de maintien dans l'emploi qu'a été introduite la loi sur les préretraites partielles de 1988. Le dispositif était là aussi à destination des travailleurs de plus de 58 ans et prévoyait une sortie non pas entière, mais partielle, *via* une réduction de moitié du temps de travail pendant la durée du dispositif. Le revenu du salarié était fixé à 70 % du salaire antérieur net. Une subvention de l'Office fédéral était prévue en cas d'embauche d'un chômeur. Le dispositif a fait l'objet d'un scepticisme général, dans la mesure où il n'existait quasiment pas d'emploi à mi-temps disponible pour les salariés âgés (Mandin, 2007:79). La loi sur le temps partiel vieillesse a été abrogée fin 1992.

La deuxième phase est celle de la compensation des effets des réformes des retraites sur le report des âges de leur liquidation, et leur articulation avec la gestion des restructurations. Dans le même temps que la réforme des retraites mettait en place à compter de 1997 le premier report

effectif de l'âge de liquidation à temps plein des pensions de vieillesse pour chômage (initialement prévue pour 2001 dans la réforme de 1992), elle créait aussi la possibilité de compenser – entièrement ou partiellement – les pertes imputables à la décote liée au départ anticipé (qui allait donc pour la première fois s'appliquer) par des contributions complémentaires (« Zusatzbeiträge ») (Fröhler, 2014). Comme la retraite partielle, il s'agit d'un instrument d'abord légal mais qui visait implicitement la conclusion d'accords complémentaires d'entreprise ou de branche. Le législateur avait surtout pensé aux indemnités de départ – versées dans le cadre de plans sociaux ou de départ anticipé – comme source de financement. Le dispositif a très peu été utilisé³.

Tout en tentant de limiter les coûts budgétaires des dispositifs légaux de préretraite (*via* la décote et le report de l'âge de liquidation à taux plein), l'État a également été confronté aux demandes des entreprises d'externaliser les coûts des restructurations (Mandin, 2007:138). Dans un contexte de forte augmentation du chômage consécutive à la récession de 1992-1993, et sous la pression de la confédération syndicale Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) et de l'association des employeurs Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), les pouvoirs publics ont mis en place en 1996 un nouveau dispositif de préretraite partielle (« Alterszeit »). La durée de vie du dispositif était initialement prévue pour une extinction en 2005. Il a été prorogé jusqu'en 2009, tout en faisant l'objet de réaménagements en 2000.

Tirant l'enseignement de l'échec des expériences passées, en particulier de la difficulté à permettre aux seniors d'occuper des emplois à temps partiel, et sous la pression des employeurs et des syndicats, le dispositif introduit en 1996 autorisait sous certaines conditions des départs en inactivité totale. Le dispositif laissait en effet aux signataires des accords la possibilité d'opter pour faire travailler les salariés à temps complet pendant la moitié de la période de bénéfice du dispositif (5 ans au maximum), puis de partir en inactivité les cinq années suivantes, le dispositif étant prévu pour une durée maximum de dix ans (« Blockmodell »).

Afin d'améliorer l'attractivité du dispositif, d'autres ajustements ont été introduits. Ainsi, l'âge minimum a été abaissé à 55 ans, bien en-deçà de la limite d'âge de 58 ans. Les personnes qui étaient dans le dispositif depuis deux ans se sont vues ouvertes le droit d'être éligibles au dispositif de *liquidation anticipée à taux plein de la pension de vieillesse* pour cause de chômage, dès 60 ans.

3. En 2012, on comptait 1 009 personnes parmi les nouveaux entrants au régime de retraite légal qui utilisaient la possibilité des contributions complémentaires. Cela correspond à 0,4 % des départs anticipés à la retraite (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2013:25).

La rémunération du salarié, normalement réduite de moitié, pouvait atteindre au moins 70 % du salaire antérieur net. L'entreprise devait par ailleurs verser 90 % des cotisations vieillesse. Les entreprises pouvaient réclamer à l'administration du travail le remboursement (obligatoire) de la majoration à 70 % du salaire net précédent et des 90 % de cotisations d'assurance retraite – à condition qu'elles embauchent un chômeur, un salarié qualifié ou un apprenti sur le poste libéré.

Le dispositif a connu un vrai succès (Fröhler, dans ce dossier). Mais l'objectif de promouvoir le passage progressif à la retraite a largement échoué dans la mesure où les entreprises ont très majoritairement (dans environ 90 % des cas) opté pour faire travailler les salariés à temps complet pendant la moitié de la période du dispositif pour les faire ensuite partir en inactivité complète (Wanger, 2010:395). De surcroît, l'objectif de soutien à l'emploi n'a été que partiellement atteint. On estime qu'environ un tiers de postes libérés seulement ont été occupés (Wanger, 2009:4).

La troisième phase a été ouverte en 2010, avec l'arrêt de la subvention publique aux préretraites partielles, reportant sur les partenaires sociaux le soin de gérer la transition de l'activité vers la retraite, dans un contexte de réduction forte des marges de choix dans le cadre des régimes sociaux, et de logique assumée de prolongement de la durée d'activité des seniors.

On a ainsi assisté à un désengagement de plus en plus important de l'État dans la gestion et la prise en charge des dispositifs de transition entre emploi et retraite, ce qui a abouti à réduire de plus en plus les possibilités auparavant ouvertes aux salariés. Ce processus de « déflexibilisation » a reporté sur les partenaires sociaux la charge d'organiser ces dispositifs de transition dans un contexte où le rapport de force entre employeurs et salariés n'était pas à l'avantage de ces derniers. L'article de Norbert Fröhler (dans ce numéro) analyse le contenu de ces accords et dresse un premier bilan de leurs conséquences pour les différentes catégories de salariés. Il montre que la « reflexibilisation » attendue ne semble pas avoir été au rendez-vous et invite, en conséquence, à s'interroger sur le nécessaire retour de l'État dans la définition et la prise en charge de ces dispositifs.

Références bibliographiques

- Bouvard F., Rambert L., Romanello L., Studer N. (2013), « Réformes Hartz : quels effets sur le marché du travail allemand ? », *Trésor Eco*, n° 110, mars, <https://www.tresor.economie.gouv.fr/File/382976>.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015), *Rentenversicherungsbericht 2015*, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2015/rentenversicherungsbericht-2015.pdf;jsessionid=923248B8422CCCCEf32CB4D5C1C3AC5C?__blob=publicationFile&v=3.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2013), *Rentenzugang 2012*, Berlin, Juni.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2016), « Rentenversicherung in Zeitreihen », *DRV-Schriften*, Band 22, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/238700/publicationFile/62588/03_rv_in_zeitreihen.pdf.
- Eichhorst W. (2007), « Von der Frühverrentung zum längeren Erwerbsleben: Transferleistungen, Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung », *IZA Discussion Paper*, n° 3262.
- Fröhler N. (2014), « Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen: Ein wirksames Instrument zum flexiblen Übergang in den Ruhestand? », *Soziale Sicherheit*, vol. 63, n° 10, p. 368-372.
- Fröhler N. (2017), « Accords de branche et d'entreprise, les nouveaux instruments de la politique sociale. L'exemple des dispositifs de départ à la retraite en Allemagne », *La Revue de l'IREs*, n° 90, p. 87-117.
- Geyer J., Steiner V. (2010), « Künftige Altersrenten in Deutschland: Relative Stabilität im Westen, starker Rückgang im Osten », *DIW-Wochenbericht*, vol. 77, n° 11, p. 2-11.
- Mandin L. (2007), *Des préretraites au vieillissement actif : l'évolution des politiques sociales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans en France et en Allemagne (1970-2007). L'Europe, un levier d'action pour sortir du sentier des préretraites ?*, Thèse de doctorat de science politique, École doctorale de Sciences Po, Paris, <https://spire.sciencespo.fr/hdl:/2441/5403/resources/mandin-scpo-2007.pdf>.
- OECD (2015), *Pensions at a Glance 2015*, Paris, OECD Publishing, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.
- Wanger S. (2009), « Altersteilzeit: Beliebt, aber nicht zukunftsgerecht », *IAB-Kurzbericht*, 8/2009, <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0809.pdf>
- Wanger S. (2010), « Die Altersteilzeit im Zusammenspiel individueller und betrieblicher Einflussfaktoren », *WSI-Mitteilungen*, 8/2010, p. 395-403.

Annexe

Tableau 3. Présentation synthétique des différents dispositifs d'accompagnement des transitions activité-retraite en Allemagne/mesures d'âge favorisant le retrait anticipé

Principales dates des réformes	Système public des retraites	Dispositifs publics de prise en charge du non-emploi (seniors en âge de travailler) : assurance chômage, allocation de subsistance	Dispositifs de préretraite bénéficiant d'une aide publique	Dispositifs conventionnels de préretraite (branche, entreprise)
Quoi ?	<p>Âge légal de la retraite Liquidation anticipée d'une pension de vieillesse Invalidité Cumul emploi-retraite</p>	<p>Durée, conditions d'âge et niveau d'indemnisation Dispense de recherche de emploi</p>	<p>Dispositifs de préretraites bénéficiant d'une aide publique</p>	<p>Dispositifs de branche, d'entreprise Comptes épargne-temps</p>
Années 1980	<p>Âge légal : 65 ans, mais possibilités d'anticiper l'âge sans décote à : - 63 ans (35 années d'assurance) ; - 60 ans (chômeurs, femmes) Handicap : 60 ans pour les travailleurs justifiant d'une incapacité de 50 % Invalidité : pas de condition d'âge si incapacité de gain reconnue. Critères médicaux et non médicaux (capacité d'occuper le poste de travail)</p>	<p>Durée d'indemnisation : 32 mois sous condition d'âge (57 ans et plus) Dispense de recherche d'emploi : chômeurs âgés de 58 ans plus</p>	<p>1984-1989 : loi préretraite pour les 58 ans et plus. Pension versée par l'employeur, partiellement compensée en cas d'embauche d'un chômeur/apprenti 1988 : première loi sur les préretraites partielles (Altersteilzeit), inappliquée</p>	
1990-1995	<p>1992 : Introduction du dispositif de retraite partielle (Teilrente). Possibilité de cumul emploi-retraite. Ouverte aux assurés qui satisfont aux conditions de liquidation d'une pension de vieillesse et disposent d'un montant minimum de revenus d'activité (350 € par mois en 1992, 450 € en 2016, la référence étant le montant maximum de rémunération des mini-jobs). Possibilité de liquider la pension avant l'âge de 65 ans, à un taux réduit de 1/3, 1/2 ou 2/3. Les conditions de décote habituelles s'appliquent au prorata de la pension de vieillesse liquidée</p>			
	<p>1992 : Réforme des retraites : décision de relever les âges de liquidation anticipée, introduction de la décote. Entrée en vigueur pas immédiate : étalée entre 1997 et 2005</p>			



Principales dates des réformes	Système public des retraites	Dispositifs publics de prise en charge du non-emploi (seniors en âge de travailler) : assurance chômage, allocation de subsistance	Dispositifs de préretraite bénéficiant d'une aide publique	Dispositifs conventionnels de préretraite (branche, entreprise)
1995-2000	1997-2005 : période d'alignement de l'âge de liquidation à taux plein sur l'âge de la retraite pour : chômeurs, femmes, assurés longue durée. En cas de liquidation anticipée : décote de 3,6 % par année manquante		1996 : entrée en vigueur de la loi sur les préretraites partielles (Altersteilzeit). Dispositif ouvert aux 55 ans et plus disposant encore de 5 ans d'assurance obligatoire au régime de retraite. Aides de l'État, permettant de garantir 70 % du salaire net antérieur à temps plein, en cas d'embauche d'un chômeur ou d'un apprenti. Nota : 24 mois dans le dispositif permettait de bénéficier de la liquidation anticipée de la pension de vieillesse (pour cause de chômage, à 60 ans)	
2000-2005	Réforme des retraites 2001-2002 : pension d'invalidité : durcissement des conditions de liquidation anticipée avant 63 ans (décote). Conséquence : ces pensions cessent d'être un instrument de politique de l'emploi	2005 : Suppression de l'assistance chômage, fusion de l'aide sociale et de l'assistance chômage en une nouvelle allocation de base (Arbeitslosengeld 2), forfaitaire		
2005-2010	Réforme de 2007 : relèvement de l'âge légal de la retraite de 2 ans (65 à 67 ans), étalé entre 2012 et 2029	2006 : raccourcissement de la durée d'indemnisation maximale de l'assurance chômage pour les travailleurs âgés (32 à 18 mois) 2008 : durée relevée à 24 mois. 2007 : suppression des dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs seniors		

■■■

Principales dates des réformes	Système public des retraites	Dispositifs publics de prise en charge du non-emploi (seniors en âge de travailler) : assurance chômage, allocation de subsistance	Dispositifs de préretraite bénéficiant d'une aide publique	Dispositifs conventionnels de préretraite (branche, entreprise)
2010-2015	2012 : fin de la possibilité de liquidation anticipée avant 65 ans sauf pour les assurés longue durée (35 années validées, possible à 63 ans, avec 0,3 % de décote par mois d'anticipation de l'âge légal) Âge légal : début du relèvement de l'âge légal (65 à 67 ans en 2029. Relèvement de 1 mois par an jusqu'en 2023, 2 mois ensuite)		2010 : arrêt des aides de l'État au dispositif de préretraite partielle	Début des premiers dispositifs purement conventionnels
2014	Réforme de 2014 : possibilité à compter de mi-2014 de liquidation anticipée sans décote pour les assurés très longue durée (45 ans d'assurance) : à 63 ans pour les assurés nés avant 1958, à 64 ans pour les assurés nés de 1958 et 1964. Pour les assurés nés après 1964 : à 65 ans			
2017	« Retraite flexible » : assouplissement des conditions de cumul emploi-retraite dans le cadre des retraites partielles (Teilrente). Possibilité de liquidation à partir de 6 ans. Jusqu'à 6 300 € de revenus par an sans imputation, imputation réduite au-delà (40 % des revenus jusqu'au montant de revenu d'activité antérieur, 100 % au-delà)	2017 : bénéficiaires de l'allocation Hartz IV : suppression de l'obligation de liquider une retraite avec décote dès que les conditions d'âge étaient réunies		
2029	Âge légal de la retraite = 67 ans. Possibilité de liquidation anticipée : à 65 ans pour les seuls assurés longue durée, sans décote			