



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

annuités liquidables

Question écrite n° 12581

Texte de la question

M. François Sauvadet souhaite appeler l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés rencontrées par des personnes qui souhaitent bénéficier d'un départ à la retraite par anticipation et qui ne le peuvent pas en raison de la non-validation de trimestres correspondant à une période d'apprentissage. Il souhaiterait connaître les mesures qu'elle entend mettre en place en faveur de ces personnes qui ont commencé à travailler très jeunes.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire souhaiterait que soit autorisé un départ à la retraite anticipé pour les assurés ayant commencé à travailler très jeunes en étant apprentis. Concernant la prise en compte des années d'apprentissage, deux situations doivent être distinguées dans la mesure où, jusqu'au 1er juillet 1972, la rémunération des apprentis ne revêtait pas un caractère obligatoire. 1. Les apprentis rémunérés : jusqu'au 1er juillet 1972, les apprentis rémunérés se trouvaient assujettis à l'assurance vieillesse dans les conditions de droit commun. Le calcul de la pension s'effectue donc sur la base des cotisations versées. A compter du 1er juillet 1972, en application de la loi du 16 juillet 1971, l'apprentissage est obligatoirement assorti d'un « salaire » soumis à des cotisations calculées sur une base forfaitaire déterminée pour l'année entière en fonction du SMIC apprenti. Il s'en suit que la prise en compte pour l'assurance vieillesse des périodes d'apprentissage s'effectue sur cette base forfaitaire de cotisation. 2. Les apprentis non rémunérés : antérieurement au 1er juillet 1972, les apprentis pouvaient ne pas être rémunérés. Ils devaient cependant être affiliés au régime général conformément au décret n° 48-344 du 28 février 1948 applicable à compter du 1er avril 1948, leur employeur étant tenu de cotiser à l'assurance vieillesse sur la base d'une assiette forfaitaire. Dans ces deux cas, il n'y a cependant validation des années d'apprentissage que si l'employeur a effectivement cotisé ou, en l'absence de report au compte, si la preuve du précompte est faite ou qu'un versement d'arriérés de cotisations a lieu. Par ailleurs, il convient de rappeler qu'en application de l'ordonnance du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite, les salariés relevant du régime général peuvent bénéficier de leur pension de vieillesse dès soixante ans. Cette possibilité a par ailleurs été étendue aux assurés relevant des régimes alignés sur le régime général (artisans, commerçants, professions industrielles et salariés agricoles). La France est ainsi l'un des pays de l'Union européenne où l'âge de la retraite est le plus bas. Aller au-delà en abaissant encore celui-ci, même pour une catégorie déterminée, est incompatible avec la situation financière actuelle de la branche vieillesse du régime général dont le besoin de financement restera important au cours des prochaines années. De même, les difficultés financières que connaissent actuellement les régimes complémentaires n'autorisent nullement l'extension d'une telle mesure à ces régimes, lui ôtant ainsi une grande partie de son intérêt. Cependant, il convient de souligner qu'il existe des conventions de préretraite progressive qui permettent à un salarié âgé d'au moins 55 ans de voir transformer son emploi à temps plein en emploi à temps partiel. En contrepartie de cette réduction d'activité, ce salarié bénéficie d'une allocation de préretraite progressive versée par l'Assedic. Par ailleurs, le dispositif de cessation anticipée d'activité (ARPE) mis en place par les partenaires sociaux lors de l'accord du 6 septembre 1995 et renouvelé le 19 décembre 1996 permet le départ des salariés nés en 1939 ou

avant et totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse en contrepartie d'embauches équivalentes. Les bénéficiaires de cette mesure perçoivent jusqu'à 60 ans une allocation de remplacement égale à 65 % du salaire mensuel moyen brut des douze derniers mois. Les partenaires sociaux gestionnaires de l'Unedic se sont, qui plus est, mis d'accord le 12 décembre 1997 pour élargir le dispositif aux salariés nés en 1940, ayant cotisé pendant quarante années et âgés de 58 ans révolus. Enfin, le Gouvernement a annoncé qu'il était prêt à participer financièrement à l'extension de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) aux salariés ayant cotisé plus de 40 ans et ayant commencé à travailler dès l'âge de 14 ans. Cependant toute éventuelle extension du champ de l'ARPE relève d'abord d'une discussion entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'Unedic.

Données clés

Auteur : [M. François Sauvadet](#)

Circonscription : Côte-d'Or (4^e circonscription) - Union pour la démocratie française

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 12581

Rubrique : Retraites : généralités

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 5 octobre 1998

Question publiée le : 6 avril 1998, page 1869

Réponse publiée le : 12 octobre 1998, page 5571