



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

annuités liquidables

Question écrite n° 4728

Texte de la question

M. André Godin appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'idée d'une prise en compte des années d'apprentissage dans le calcul des quarante annuités pouvant ouvrir droit à la retraite. De nombreux salariés sont entrés très tôt dans la vie active et leurs employeurs d'alors, bien que ne les rémunérant pas toujours, se devaient de verser des cotisations sociales du fait de leur travail. D'autre part, la prise en compte des années d'apprentissage permettrait à un grand nombre de salariés de partir en retraite et, dès lors, à des jeunes gens de trouver un emploi. C'est pourquoi, soucieux de promouvoir l'emploi des jeunes et d'abaisser l'âge de cessation d'activité, il lui serait reconnaissant de l'informer de ses intentions sur cette question.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire souhaiterait que soit facilité l'obtention de la durée d'assurance requise pour garantir un départ à la retraite avec le service d'une pension à taux plein pour les assurés ayant commencé à travailler à l'âge de quatorze ans 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. 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'ensuit que la prise en compte pour l'assurance vieillesse des périodes d'apprentissage s'effectue sur cette base forfaitaire de cotisation. 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 cinquante-cinq 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 cotisation aux régimes de base d'assurance vieillesse en contrepartie d'embauches équivalentes. Les bénéficiaires de cette mesure perçoivent jusqu'à soixante 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 cinquante-huit 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 quarante ans et ayant commencé à travailler dès l'âge de quatorze 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. André Godin](#)

Circonscription : Ain (1^{re} circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4728

Rubrique : Retraites : généralités

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 20 octobre 1997, page 3507

Réponse publiée le : 11 janvier 1999, page 212