

# P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

## LES DISPOSITIFS PUBLICS DE PRÉRETRAITE ET L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE) EN 1997

En 1997, 78 000 personnes ont adhéré à un dispositif de préretraite tandis que près de 71 000 personnes âgées de 55 à 59 ans sont entrées en chômage indemnisé. Au 31 décembre 1997, l'UNEDIC dénombrait 229 000 allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE, de la préretraite progressive ou de l'ARPE.

L'ARPE, issue de l'accord des partenaires sociaux de septembre 1995, demeure le dispositif de préretraite le plus souvent mis en oeuvre. Après deux ans de fonctionnement, elle concerne 29 % des préretraités en 1997. Depuis la forte chute des années 1995 et 1996, les entrées en ASFNE se stabilisent alors que la préretraite progressive continue à diminuer.

En 1997, le nombre d'entrées dans un dispositif de préretraite, soit public (ASFNE, préretraite progressive), soit conventionnel (l'Allocation de Remplacement Pour l'Emploi, ARPE) est en baisse de 20 % par rapport à 1996, baisse due pour une large part aux entrées dans l'ARPE qui ont été moins nombreuses en 1997 (-32 %). Au sein des dispositifs publics, les entrées en ASFNE sont en légère augmentation par rapport à 1996, tandis que les préretraites progressives diminuent de 14 %. En 1997, près de 229 000 personnes sont indemnisées au titre d'un des trois régimes de préretraite, 108 000 pour l'ASFNE, 55 000 pour les préretraites progressives et 66 000 pour l'ARPE, qui pour sa troisième année d'existence regroupe ainsi 29 % des allocataires (tableau 1). Longtemps prépondérante, l'ASFNE voit depuis 1992 sa part diminuer au profit des mesures comportant des embauches compensatrices. Elle ne représente plus que 28 % des entrées en préretraite (graphique 1).

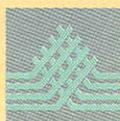


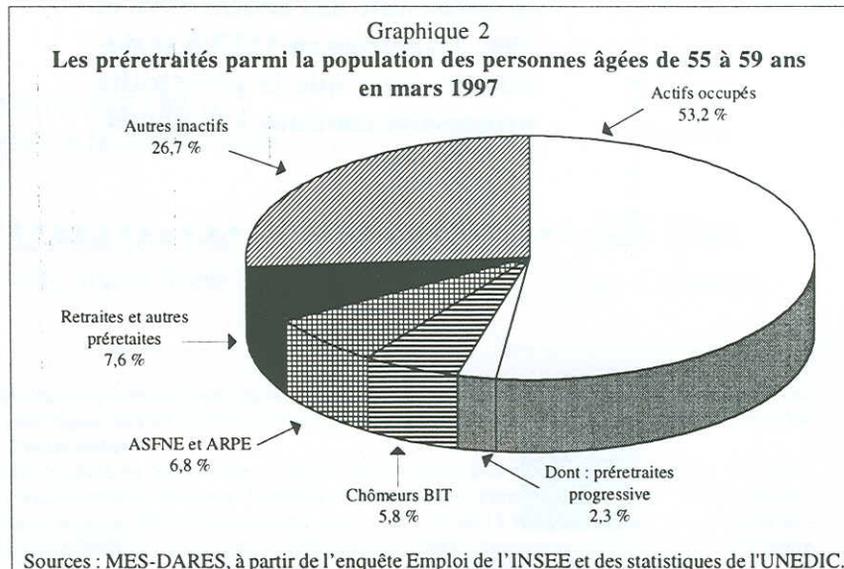
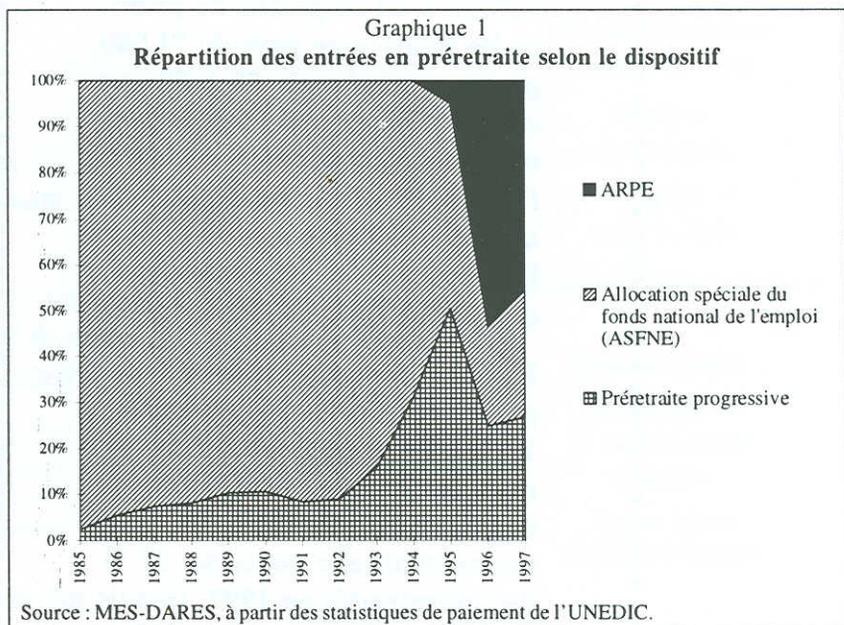
Tableau 1  
Les dispositifs de préretraites

	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>Conventions d'ASFNE</b>						
Entrées annuelles .....	45 837	56 345	49 462	23 683	21 015	21 669
Allocataires en cours en fin d'année .....	162 558	174 662	179 219	152 409	128 442	107 789
<b>Pré retraite progressive</b>						
Entrées annuelles .....	4 517	10 616	22 282	26 858	24 262	20 870
Allocataires en cours en fin d'année .....	13 114	17 145	30 910	52 520	54 672	55 032
<b>ARPE</b>						
Entrées annuelles .....				2 650	52 211	35 353
Allocataires en cours en fin d'année .....				2 622	49 523	65 795
<b>Total préretraites 55-59 ans</b>						
Entrées annuelles .....	50 354	66 961	71 744	53 191	97 488	77 892
Allocataires en cours en fin d'année .....	175 672	191 807	210 129	207 551	232 637	228 616

Source : UNEDIC - statistique de paiements.

## L'ARPE continue de représenter une part croissante des préretraites

Mise en place en 1995, l'ARPE permet le départ des salariés âgés, ayant validé 40 ans de contribution retraite, en contrepartie d'embauches. Les entrées en ARPE ont été très nombreuses en 1996 puis en diminution en 1997. Ceci s'explique en partie par la réduction du nombre des personnes susceptibles d'en bénéficier. Le dispositif ayant concerné pour l'année de démarrage plusieurs générations simultanément (encadré 3), tandis qu'une seule (1939) a été introduite en 1997. La baisse du nombre des nouveaux bénéficiaires de la préretraite progressive dans un contexte de hausse sensible des entrées en chômage indemnisé des plus de 55 ans (+10,3 %), s'explique par les modifications apportées au dispositif (mode de financement et proportion minimale de publics prioritaires dans les embauches compensatoires) et par la concurrence de l'ARPE, les deux étant des systèmes de préretraite contre embauche. L'ASFNE, dispositif de préretraite associé à une procédure de licenciement est en légère augmentation.



## L'augmentation des entrées des salariés de plus de 55 ans en chômage indemnisé se poursuit

Malgré l'amélioration du marché du travail en 1997, qui s'est traduite, par une baisse des demandeurs d'emploi de catégorie 1 de 1,7 %, la situation des salariés âgés a continué à se dégrader. 71 000 personnes de plus de 55 ans sont entrées en chômage indemnisé au cours de l'année 1997, soit une aug-

mentation de 10 % par rapport à 1996 et de 29 % par rapport à 1995. Les nouveaux bénéficiaires de l'ensemble des mesures de préretraite restent en 1997 plus nombreux que les nouveaux chômeurs indemnisés de la même classe d'âge, mais l'écart qui s'était creusé en 1996 du fait de l'ARPE, s'est de nouveau réduit (encadré 1).

Au total, la population des personnes âgées de 55 à 59 ans (1) se décompose en 53,2 % d'actifs oc-

cupés, dont 2,3 % de bénéficiaires de préretraite progressives, et 5,8 % de chômeurs, soit 59 % d'actifs, 14,4 % de retraités et préretraités (dont 4,8 % d'ASFNE et 2 % d'ARPE) et 26,7 % d'autres inactifs (graphique 2).

(1) - Enquête emploi de mars 1997.

Encadré 1

### LES ENTRÉES EN PRÉRETRAITE OU EN CHÔMAGE INDEMNISÉ

En 1986, les entrées en chômage indemnisé de personnes âgées de 55 ans ou plus commencent à l'emporter sur les entrées en préretraite totale ASFNE. Deux mesures ont été adoptées à l'été 1987 pour inverser cette évolution : d'une part, par une fixation des conditions d'adhésion à l'ASFNE plus attractives (taux de contribution plus faibles et durées de travail antérieur nécessaires réduites de 15 à 10 ans), d'autre part, par l'instauration d'une contribution particulière en cas de licenciement de personnes de 55 à 59 ans (contribution «Delalande»). A l'été 1992, cette contribution a d'ailleurs été augmentée.

Le ratio ASFNE / chômage indemnisé + ASFNE a connu un point bas en 1987 (34 %) avant de remonter en 1988 (43 %), puis de diminuer à nouveau jusqu'en 1990 (34 %). La détérioration de la situation sur le marché du travail à partir de cette date, en particulier l'élévation du nombre des licenciements économiques a induit une utilisation plus importante de l'ASFNE. Ce phénomène s'est traduit par une amélioration du partage entre préretraite totale et chômage indemnisé jusqu'en 1993 (48 %). Cependant, dès le milieu du deuxième trimestre 1994, cette tendance s'est inversée (46 % en 1994, puis 28 % en 1995, 25 % en 1996 et 23 % en 1997).

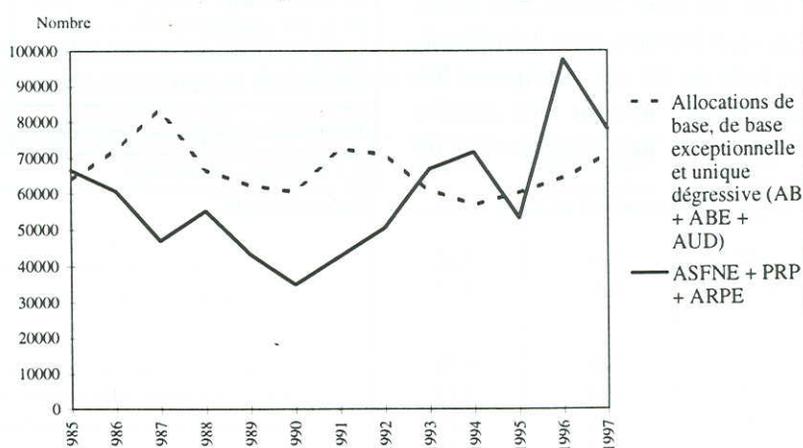
Depuis 1993, l'essor de la préretraite progressive et sa substitution à l'ASFNE dans les plans sociaux des entreprises ont introduit une troisième voie possible pour les salariés en fin de carrière. En considérant alors le ratio ASFNE + préretraite progressive / préretraites + chômage indemnisé, on constate que les entrées dans les dispositifs de préretraite considérés dans leur ensemble ont dépassé les entrées au chômage indemnisé en 1993 (ratio égal à 52 %) et en 1994 (56 %). A partir de 1995, ce ratio est en constante diminution avec la baisse des entrées en ASFNE et en préretraite progressive, 46 % en 1995, 41 % en 1996 et 37 % en 1997.

Par ailleurs, l'introduction de l'ARPE à la fin de 1995 ouvre une quatrième possibilité pour les salariés en fin de carrière. Le ratio prenant en compte l'ARPE dans l'ensemble des préretraites s'est élevé à 47 % en 1995 et 60 % en 1996, avec la forte montée en charge du dispositif, mais redescend à 58 % en 1997, du fait de la sensible diminution des entrées en ARPE.

L'Allocation Chômeurs âgés (ACA) est une mesure nouvelle entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 1997 à la suite de la négociation de 19 décembre 1996 entre les partenaires sociaux. Elle concerne les chômeurs âgés de moins de 60 ans qui totalisent 160 trimestres ou plus de contribution à l'assurance vieillesse. Si certains ont la possibilité en raison de leur âge d'être dispensés de recherche d'emploi, les bénéficiaires de cette allocation doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi.

En 1997, 71 438 demandes ont été présentées et 56 932 personnes sont entrées dans le dispositif. Au 31 décembre 1997, on compte 50 334 allocataires de l'allocation chômeurs âgés.

Évolution des entrées en préretraite et en chômage indemnisé des personnes de 55 ans et plus



Source : MES-DARES, à partir des statistiques de paiement de l'UNEDIC.

## L'ALLOCATION SPÉCIALE DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI (ASFNE)

Après avoir été ramené de 49 462 à 23 683 en 1995, puis à 21 015 en 1996 (- 58 %), le nombre de nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE est, avec 21 700 personnes, resté quasi stable en 1997. Le nombre total d'allocataires indemnisés au titre de l'ASFNE (stock) est en revanche en diminution de 16 % au 31 décembre 1997, du fait des sorties de cohortes entrées avant 1995, deux fois plus nombreuses que les entrées actuelles. Le nombre de conventions signées en 1997 est de 5 353, soit une baisse de 9,4 % par rapport à 1996.

Comme les années précédentes, la prépondérance des hommes se confirme : ils représentent 78,5 % des nouveaux bénéficiaires alors que leur part dans la population active des 55-59 ans n'est que de 58,2 % (2). Plus de la moitié des entrées est en effet le fait d'ouvriers, catégorie où les hommes sont quatre fois plus nombreux que les femmes (cf. tableau 5). La part des employés, inférieure à 20 %, est en diminution de 2 points par rapport à 1996; celle des agents de maîtrise, des techniciens et des cadres reste stable et représente un tiers des nouveaux bénéficiaires.

L'adhésion à l'ASFNE se fait à 57 ans (encadré 2) dans 30,5 % des cas, mais les nouveaux bénéficiaires âgés de 58 ans atteignent désormais un niveau très proche (29 %, soit une progression de

6 points). La modification des règles d'adhésion intervenue en 1994, faisant passer l'âge minimum de 55 à 57 ans, se traduit, non par une disparition complète des entrées de salariés de 55 ans mais par une baisse de 3,5 %; il est en effet toujours possible d'adhérer à des conventions signées antérieurement à la réforme.

Le secteur industriel a toujours fortement recouru à l'ASFNE; après une hausse de 8 points en 1996, sa part se stabilise à 61,4 % des entrées en 1997, alors qu'il regroupe 27,6 % des salariés affiliés à l'UNEDIC (tableau 2). C'est l'inverse dans le secteur des services qui regroupe 64 % des salariés,

mais un quart seulement des nouveaux bénéficiaires.

Ce sont les grands établissements qui signent le plus fréquemment des conventions de préretraite totale avec l'État (tableau 2). Ainsi, 29 % des nouvelles entrées dans le dispositif proviennent d'établissements de plus de 500 salariés alors que leurs effectifs ne représentent que 11 % des salariés des établissements affiliés à l'UNEDIC. Les très petites entreprises développent également leur recours à l'ASFNE : les établissements de moins de 10 salariés sont à l'origine d'un quart des nouveaux bénéficiaires, ce qui représente une progression de 3 points en un an.

Tableau 2  
Les entrées en ASFNE par activité économique et taille d'établissement

En pourcentage

	ASFNE 1996	ASFNE 1997 (1)	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1996
<b>Activité économique (NAF)</b>			
Agriculture, sylviculture, pêche....	0,5	0,6	0,1
Industrie .....	59,2	61,3	27,6
Construction .....	15,1	13,1	8,2
Services .....	25,2	25,0	64,1
<b>Taille de l'établissement</b>			
Moins de 9 salariés .....	24,9	25,6	26,1
10 à 49 salariés .....	15,1	13,7	29,0
50 à 199 salariés .....	20,0	18,9	22,6
200 à 499 salariés .....	11,4	12,6	11,5
500 salariés ou plus .....	28,6	29,2	10,8
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(1) Résultats provisoires.

Source : UNEDIC.

(2) - Enquête emploi de mars 1998.

## LES DISPOSITIFS DE PRÉRETRAITE MIS EN OEUVRE PAR L'ÉTAT

### L'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (ASFNE)

Dans le cadre d'un plan social, une entreprise peut conclure avec l'État une convention d'ASFNE, permettant à des salariés âgés de bénéficier d'un retrait anticipé du marché du travail tout en percevant une allocation spécifique jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite. Cette disposition évite à ceux-ci d'être licenciés pour motif économique.

Pour en bénéficier, le salarié doit adhérer volontairement à la convention s'il remplit les conditions d'âge (au moins 57 ans, par dérogation 56 ans), d'ancienneté dans l'entreprise (au moins un an), de durée de cotisation (au moins 10 ans d'appartenance à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale) et ne plus exercer d'activité professionnelle.

Il perçoit alors une allocation qui s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence pour la part du salaire inférieure au plafond de sécurité sociale et à 50 % pour la part du salaire comprise entre une et deux fois ce plafond. Il perçoit cette allocation jusqu'à 60 ans ou au-delà, pour atteindre le nombre de trimestres de cotisation requis afin de bénéficier de la retraite à taux plein mais au plus tard à 65 ans.

Le salarié et son employeur contribuent tous deux au financement de l'allocation. La participation du salarié est égale à la part de l'indemnité conventionnelle dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est supérieure, celui de l'indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite. A noter que la participation du salarié est plafonnée forfaitairement. La participation financière de l'employeur au dispositif ASFNE est un élément-clé de la négociation avec la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle est fixée en fonction de la qualité du plan social, de la taille de l'entreprise et de la capacité contributive de l'entreprise : ces taux sont en général compris entre 12 % et 15 % pour les entreprises de moins de 500 salariés, et entre 15 % et 23 % pour celles de 500 salariés et plus, ou appartenant à un groupe d'importance nationale.

### La préretraite progressive

Le dispositif peut être mobilisé par des entreprises engagées dans un processus de réduction d'effectifs ou par celles ayant une capacité d'embauche. Dans le premier cas, pour éviter des licenciements économiques, les entreprises proposent à des salariés âgés remplissant certaines conditions de passer à temps partiel. Dans la seconde hypothèse, le passage à temps partiel de salariés âgés est compensé totalement ou partiellement par des embauches.

En 1997, le dispositif a subi des modifications réglementaires. Dorénavant, la proportion minimale de publics prioritaires dans les embauches est fixée à 50 %, et les deux tiers des embauches doivent concerner des jeunes. La participation financière des entreprises est désormais obligatoire – sauf pour les entreprises signant des conventions avec réembauche sous réserve qu'elles comptent moins de 250 salariés et qu'elles s'engagent à recruter au moins 90 % de publics prioritaires – et modulée selon la taille de l'entreprise et l'engagement d'embauche de publics prioritaires.

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit remplir des conditions similaires à celles exigibles pour l'adhésion à l'ASFNE. A noter que l'âge minimal d'adhésion est de 55 ans et que le bénéficiaire doit être physiquement apte à exercer un emploi.

En général, le préretraité voit son temps de travail réduit de 50 % par rapport à son temps de travail antérieur à temps complet (la possibilité de réduire le temps de travail de 40 % a été supprimée en 1997). Cependant, dans le cadre de conventions pluriannuelles, le préretraité peut bénéficier d'un horaire modulé compris entre 20 % et 80 % de son temps de travail antérieur, du moment que sur l'ensemble de la durée de perception de l'allocation, la réduction soit en moyenne de 50 %. En plus de son traitement à temps partiel, le préretraité reçoit une allocation égale à 30 % de son salaire antérieur de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 25 % pour la part comprise entre 1 et 2 fois ce plafond.

Tableau 5  
Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de l'ASFNE,  
de la préretraite progressive et de l'ARPE en 1997

En pourcentage

	ASFNE	Préretraite progressive	ARPE
<b>Sexe</b>			
Homme .....	78,5	71,7	70,6
Femme .....	21,5	28,3	29,4
<b>Qualification</b>			
Ouvriers non qualifiés .....	20,4	15,2	14,1
Ouvriers qualifiés .....	31,7	24,3	25,8
Employés .....	19,2	27,7	27,8
Techniciens, agents de maîtrise .....	20,5	23,0	23,5
Cadres, ingénieurs .....	8,2	9,8	8,8
<b>Totaux</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : UNEDIC, résultats provisoires.

## LA PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

En 1997, 4 300 conventions de préretraite progressive ont été signées, soit une baisse de 18 % en un an. Les conventions avec contrepartie d'embauche ont été particulièrement concernées par cette baisse (-24 %), bien qu'elles représentent encore 73 % de l'ensemble. La réforme de ce dispositif renforçant les obligations d'embauche de publics rencontrant des difficultés particulières sur le marché de l'emploi (encadré 2), a sans doute détourné les entreprises de ce type de convention au profit d'autres conventions (celles qui donnent lieu à la fois à embauche et à participation financière de l'entreprise ont augmenté de 73 %).

Les entreprises moyennes de 10 à 200 salariés ont avant tout signé des conventions prévoyant exclusivement des embauches compensatoires, (80 % de leurs conventions) (3), alors que c'est moins souvent le cas pour les entreprises de moins de 10 ou de plus de 500 salariés. Ces dernières représentent 12 % des entreprises signataires et ont signé 29 % des conventions mixtes (avec embauche et financement).

Le secteur des services privilégie les conventions avec contrepartie d'embauche (79 % des signatures, la moyenne pour l'ensemble des secteurs étant de 74 %) contrairement à l'industrie où ce type de convention n'est signé que dans 68 % des cas. 30 % des conventions signées par le secteur de la construction ont pour seule contrepartie une participation financière, alors que la moyenne est de 19 % pour l'ensemble des entreprises.

La préretraite progressive doit permettre l'embauche de nouveaux salariés en compensation du passage à temps partiel des travailleurs

(3) - Statistiques issues de l'exploitation des conventions signées entre les entreprises et l'État en 1997.

âgés et ces recrutements doivent comprendre des demandeurs d'emploi prioritaires : chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, jeunes, etc... Pour les conventions mixtes, ces populations représentent 48,9 % des recrutements et 54,4 % pour les conventions avec embauches compensatoires.

Ce dispositif doit également favoriser un transfert des compétences vers les nouveaux salariés qui peut prendre la forme d'un tutorat. En 1997, 13,5 % des entreprises ont monté ces actions de tutorat, principalement celles de plus de 500 salariés. Les secteurs de l'industrie et de la construction sont plus actifs en la matière : 40 % des mises en place de tutorat sont le fait des entreprises industrielles et 10,5 % de la construction.

Les préretraites progressives attirent principalement des hommes : 72 % en 1997, soit un peu moins que l'ASFNE (cf. tableau 5). En progression depuis 1990, cette proportion semble s'être stabilisée.

Contrairement aux autres mesures d'âge, les salariés peuvent adhérer à ce dispositif dès 55 ans; de ce fait, 68,5 % des entrants dans la

mesure ont 55 ou 56 ans. Après 56 ans, les adhésions sont moins fréquentes.

Les ouvriers sont les principaux bénéficiaires de cette mesure. Ils représentent 39,5 % des nouveaux bénéficiaires, soit autant que pour l'ARPE mais moins que pour l'ASFNE où ils sont 52 %. Les employés représentent 28 % des adhésions, tandis que les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens en regroupent un tiers (cf. tableau 5).

Le secteur de l'industrie est à l'origine de près de 60 % des adhésions, alors qu'il ne totalise que 27,6 % des effectifs salariés (tableau 3). La part du secteur des services est en baisse : 36,4 % en 1997 contre 41,8 % en 1996, bien qu'il concentre les deux tiers des effectifs salariés. Le secteur de la construction est en recul de 1 point, les entreprises de ce secteur marquant une nette préférence pour l'ASFNE.

Les entreprises de plus de 500 salariés, qui emploient 11 % des effectifs salariés, recourent le plus aux préretraites progressives (tableau 3) et fournissent un tiers des adhésions.

Tableau 3  
Les entrées en préretraite progressive par activité économique et taille d'établissement

	Préretraite progressive		Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1996
	1996	1997 (1)	
<i>En pourcentage</i>			
<b>Activité économique (NAF)</b>			
Agriculture, sylviculture, pêche...	0,8	0,4	0,1
Industrie .....	52,6	59,5	27,6
Construction .....	4,8	3,7	8,2
Services .....	41,8	36,4	64,1
<b>Taille de l'établissement</b>			
Moins de 9 salariés .....	23,8	23,2	26,1
10 à 49 salariés .....	10,3	9,0	29,0
50 à 199 salariés .....	17,0	17,3	22,6
200 à 499 salariés .....	14,9	17,0	11,5
500 salariés ou plus .....	34,0	33,5	10,8
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
(1) Résultats provisoires.			

Source : UNEDIC.

## L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

A la fin de l'année 1997, 65 800 personnes étaient indemnisées au titre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE). Après la montée en charge de 1996 (52 200 bénéficiaires), les entrées s'établissent à 35 300 en 1997. Ce dispositif reste la mesure de préretraite la plus fréquemment mobilisée, et le premier semestre 1998 voit de nouveau une augmentation de 14,5 % des entrées mensuelles.

Les hommes sont les principaux bénéficiaires de l'ARPE, ils restent relativement moins nombreux que dans l'ASFNE.

Comme pour les autres mesures, les ouvriers sont fortement représentés (40 %), mais là encore moins que dans le cas de l'ASFNE. Les employés et les techniciens et agents de maîtrise représentent chacun un quart des entrées.

Contrairement à l'ASFNE et à la préretraite progressive, les entreprises de plus de 500 salariés ont peu recours à l'ARPE et ne contribuent qu'à 18 % des entrées.

En revanche, le secteur d'activité joue un rôle plus significatif, 45 % des nouveaux bénéficiaires proviennent des services (tableau 4). Ce secteur ne compte que pour 36 % des adhésions en préretraite progressive et 25 % en ASFNE.

En 1997, 61 % des entrées concernent des personnes âgées de 58 ans. 14 % des nouveaux adhérents ont pu bénéficier de l'ARPE avant 58 ans, en justifiant d'au moins 172 trimestres de cotisation à l'assurance-vieillesse (encadré 3). 4 % des entrées concernent des personnes âgées de 60 ans ou plus.

Depuis le début de la mesure, environ 85 000 embauches (4) compensatrices ont été effectuées, dont 35 000 en 1997. Les personnes recrutées sont à 69 % des hommes et à 62 % des jeunes de moins de

30 ans, leur âge moyen étant de 29,9 ans.

La quasi-totalité des embauches (98,9 %) s'est faite sous forme de contrat à durée indéterminée, à temps complet dans 78 % des cas.

Odile BREGIER  
(DARES).

(4) - Du fait du délai de trois mois prévu pour procéder aux embauches compensatrices, ce nombre est en décalage par rapport au nombre de bénéficiaires annoncé.

Tableau 4  
Caractéristiques des bénéficiaires de l'ARPE

En pourcentage

	ARPE 1997 (1)	Salariés recensés par l'UNEDIC au 31/12/1996
<b>Activité économique (NAF)</b>		
Agriculture, sylviculture, pêche.....	0,6	0,1
Industrie .....	46,5	27,6
Construction .....	8,2	8,2
Services .....	44,7	64,1
<b>Taille de l'établissement</b>		
1 à 9 salariés .....	27,6	26,1
10 à 49 salariés .....	18,2	29,0
50 à 199 salariés .....	21,5	22,6
200 à 499 salariés .....	14,6	11,5
500 salariés ou plus .....	18,1	10,8
<b>Totaux .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(1) Résultats provisoires.

Source : UNEDIC.

Encadré 3

### L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT POUR L'EMPLOI (ARPE)

Par leur accord du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont entériné un dispositif permettant aux salariés volontaires remplissant certaines conditions d'âge et de durée de cotisation au titre de l'assurance-vieillesse, de mettre fin à leur activité professionnelle, tout en percevant un revenu de remplacement, dont le montant s'élève à 65 % du salaire antérieur de référence, jusqu'à la liquidation de leurs pensions de retraite. Cette disposition nécessite l'accord de l'employeur et son engagement de maintenir le volume d'heures travaillées grâce à une ou plusieurs embauches.

Ce dispositif, qui devait s'achever fin 1996, a été reconduit. Pour y adhérer en 1997, les salariés devaient remplir certaines conditions :

- être nés en 1937, 1938 ou 1939; les personnes nées au cours du premier semestre 1939 pouvaient solliciter leur cessation d'activité au cours du premier semestre 1997 et celles nées au deuxième semestre 1939 au cours du deuxième semestre 1997;
- avoir cotisé au moins 40 ans au titre de l'assurance-vieillesse.

Les salariés ayant cotisé au moins 172 trimestres au titre de l'assurance-vieillesse peuvent bénéficier de l'ARPE sans conditions d'âge.

L'ARPE a été à nouveau reconduite en 1998, avec toutefois une limitation du nombre des salariés nés en 1940, ceux-ci ne pouvant y avoir accès qu'au premier jour du mois suivant leur 58<sup>ème</sup> anniversaire et ceci dans le but de limiter le coût de ce dispositif.