

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 30 mai 2007 à 9 h 30
« *L'emploi des seniors* »

Document N°10
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Actions publiques en direction de l'emploi des seniors

*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
Direction de la Prospective et de la Coordination des Etudes*

CNAV – DPCE - Etude 2007-035

**Direction de la Prospective
et de la Coordination des Etudes**

Le 7 mai 2007

ETUDE

2007-035

Base Doris : DPCE

Mots clés : Mesures en faveur de l'emploi des seniors

Lien avec autres documents

Rédacteur : JBO, IB

OBJET : Bilan sur les mesures en faveur de l'emploi des seniors dans le cadre de l'assurance vieillesse.

Résumé :

Dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003, l'objectif a été affiché de favoriser l'emploi des seniors et différentes mesures ou modifications de mesure ont été introduites dans ce sens : la surcote, la modification de la retraite progressive et du cumul emploi retraite. Dans le cadre de cette note un bilan de ces mesures est présenté. Par ailleurs, d'autres mesures ont également été mises en œuvre qui, bien qu'ayant leur logique propre sont d'une certaine façon en contradiction avec l'objectif d'accroître le taux d'emploi des seniors. Il s'agit en particulier de la retraite anticipée et des possibilités de mise à la retraite d'office.

**Le Directeur de la Prospective
et de la Coordination des Etudes**

Vincent POUBELLE

Diffusion : Conseil d'orientation des retraites, DSS (E.Lefebvre), DRC-CNAV

ACTIONS PUBLIQUES EN DIRECTION DE L'EMPLOI DES SENIORS

Pour assurer l'équilibre financier des régimes de retraite, l'une des solutions est de prolonger l'activité des seniors ce qui permet, d'une part, d'accroître les ressources grâce à des cotisations supplémentaires et, d'autre part, de réduire les dépenses de retraite du fait du recul des départs à la retraite et, dans le champ du chômage, de réduire les dépenses de l'assurance chômage.

Pour atteindre cet objectif, différents modes d'action sont mis en œuvre :

- des mesures dites actives en faveur de l'emploi des seniors, de leur condition d'emploi et de leur formation ;
- des mesures en direction des employeurs pour les inciter à recruter des seniors, à les maintenir en emploi et à les former ;
- **des mesures en direction des individus pour les encourager à prolonger leur activité. Ces mesures concernent leur condition de passage à la retraite et le niveau de la retraite elle-même.**

Cependant, malgré cette tendance d'ensemble, certaines mesures n'entrent pas dans la logique de l'objectif d'accroître les taux d'activité des seniors. Ces mesures permettent, voire facilitent dans certaines circonstances, les possibilités pour les employeurs de se séparer de leur main-d'œuvre plus âgée. Par ailleurs, des mesures ciblées persistent pour permettre aux salariés de quitter le marché du travail après un certain âge et éviter le chômage.

Ainsi, la difficulté est de revenir sur des pratiques qui sont apparues légitimes pendant plusieurs décennies telles que les sorties précoces du marché de l'emploi, difficulté accentuée par le fait que le cadre législatif demeure contradictoire (réf. à certaines mesures qui facilitent toujours l'exclusion des seniors des entreprises et aux retraites anticipées).

Dans cette note, seront présentées :

- 1 - les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'assurance vieillesse visant à encourager les individus à prolonger leur activité (surcote, retraite progressive et cumul emploi retraite) ;
- 2 – les mesures que l'on peut considérer comme étant en contradiction avec l'objectif de prolonger l'activité des seniors (retraite anticipée, mise à la retraite d'office, baisse de la décote).

En annexe, le plan national concerté pour l'emploi des seniors est rappelé ainsi que la stratégie européenne pour l'emploi des seniors.

1 - Mesures encourageant les individus à prolonger leur activité

Parmi les mesures encourageant au niveau de l'individu la prolongation de l'activité, il y a différentes logiques :

- Un encouragement à demeurer en activité avant la liquidation de la retraite avec en contrepartie une pension plus élevée
⇒ **surcote**

- La possibilité de passer progressivement à la retraite en permettant une transition souple durant laquelle le salarié en activité à temps partiel perçoit une fraction de sa retraite. A l'issue de cette période transitoire, les droits acquis à l'assurance vieillesse pendant cette transition sont pris en compte et la pension recalculée
⇒ **retraite progressive**

- La possibilité pour les retraités de reprendre quand ils le souhaitent une activité, sous contrainte de règle de cumul et sans accumulation de nouveau droit à la retraite.
⇒ **cumul emploi retraite**

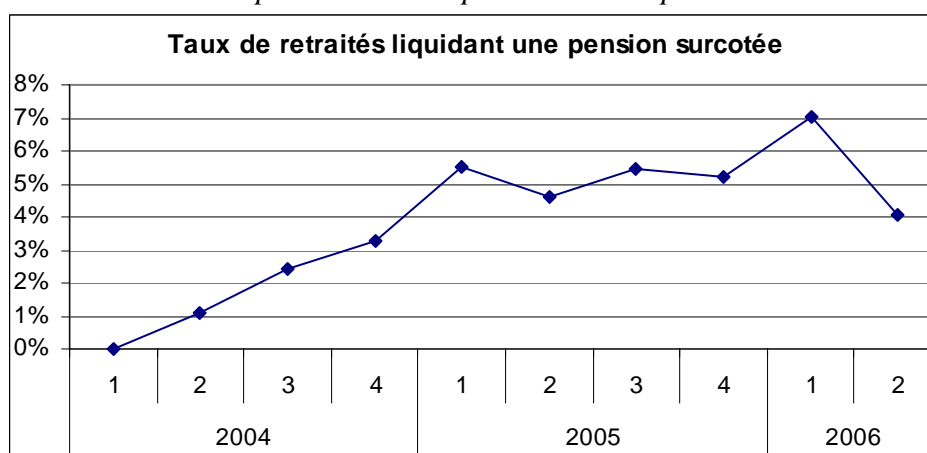
1.1 - LA SURCOTE

la surcote permettant de majorer de 3 % la pension, par année supplémentaire validée, en cas de prolongement de l'activité au-delà de 60 ans pour les assurés qui remplissent les conditions pour bénéficier du taux plein, est maintenue à 3 % la première année d'activité après 60 ans et est portée, à partir du 01/01/2007, à 4 % les années suivantes et 5 % au-delà de 65 ans.

La principale limite concernant l'analyse statistique de la surcote est la suivante : nous ne connaissons que la situation des prestataires, et nous n'avons pas d'information sur les assurés qui sont en train de prolonger leur activité pour bénéficier du dispositif.

Au total, près de 62 000 assurés ont bénéficié de la surcote parmi les 1,6 millions de départs entre le 1^{er} janvier 2004 et le 30 juin 2006 ce qui représente près de 3,8% des liquidations.

Taux de surcotés par trimestre depuis la mise en place de la mesure :



Sur cette même période, près de 360 000 assurés étaient en emploi et éligibles à la surcote au moment de leur départ (c'est-à-dire des assurés qui ont liquidé avec une durée validée supérieure ou égale à 160 trimestres et qui étaient en emploi juste avant leur liquidation), ce qui représente 22% des liquidations. Ce taux de 22% peut donc être considéré comme la borne supérieure du taux de surcote qui aurait pu être atteint si les assurés éligibles avaient continué leur activité.

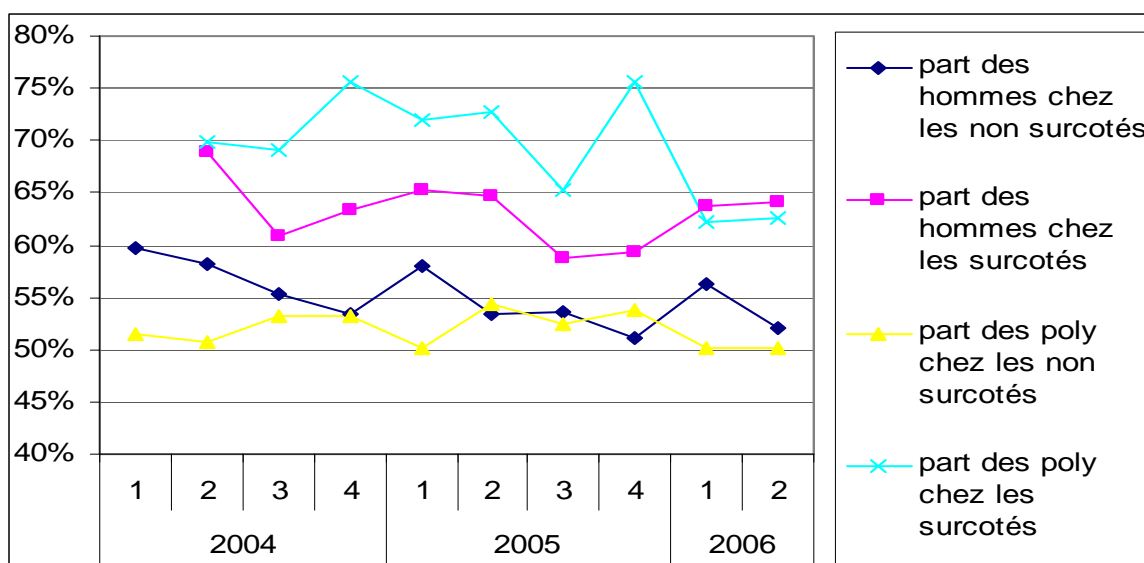
		Nb pensions surcotées	Nb assurés en position de surcote	Nb départs total
2004	1	-	43 689	182 864
	2	1 785	29 662	166 045
	3	3 938	34 435	161 408
	4	4 695	29 759	143 094
2005	1	10 612	47 239	191 614
	2	7 042	29 779	151 902
	3	7 605	33 970	140 087
	4	6 965	30 477	134 112
2006 ¹	1	13 211	50 343	187 734
	2	5 839	27 878	144 394

¹ D'après les données actuellement disponibles, près de 38 000 prestataires ayant liquidé une pension avec des trimestres de surcote (avec une date d'effet sur 2006) sont présents en stock au 31/12/2006.

Parmi les assurés qui ont liquidé avec une durée validée supérieure ou égale à 160 trimestres, près de la moitié (49%) n'étaient plus en emploi juste avant leur liquidation.

En emploi	Année d'entrée en jouissance		
	2004	2005	1 ^{er} semestre 2006
Non	138 477	125 421	77 794
Oui	137 546	141 465	78 221

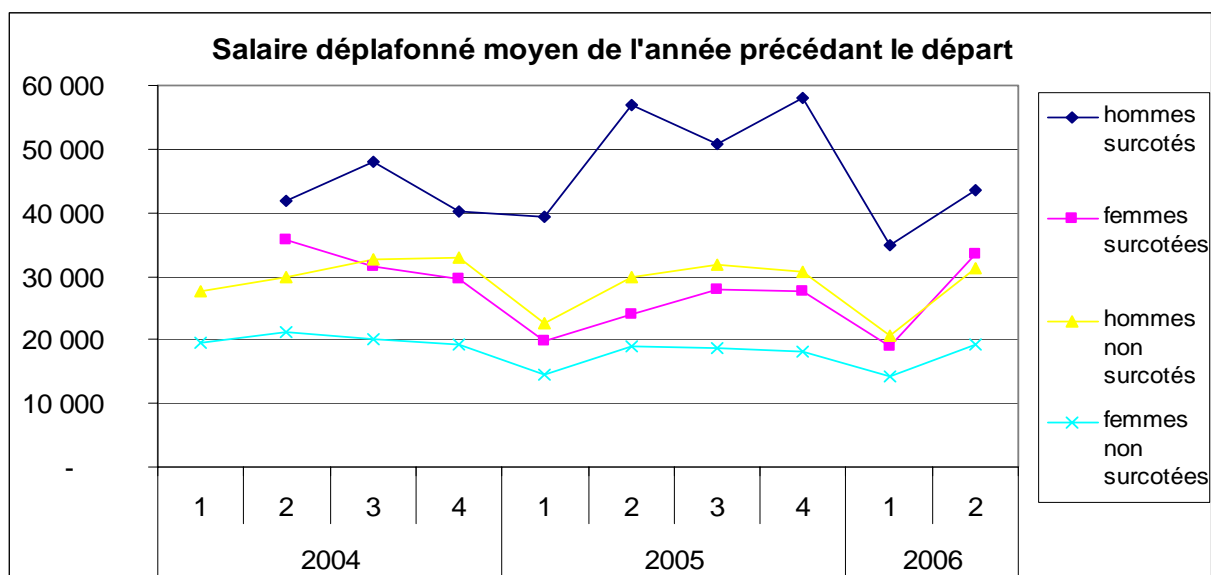
Sur le graphique suivant, nous pouvons constater que les prestataires bénéficiant de la surcote sont majoritairement de sexe masculin et polypensionnés.



Malgré le poids important des polypensionnés, la prolongation d'activité s'effectue dans la majorité des cas au régime général.

Dernière situation :	Année d'entrée en jouissance			Ensemble
	2004	2005	2006	
Emploi RG	52%	55%	66%	58%
Emploi autre régime (AR)	41%	40%	29%	37%
Emploi RG et AR	3%	1%	2%	2%
Arrêt maladie	0%	0%	0%	0%
Chômage	0%	0%	1%	0%
Inactif	4%	3%	3%	3%
Total	100%	100%	100%	100%

Parmi les personnes en position de surcote, ayant un salaire reporté au compte, nous avons pu remarquer que ce salaire (déplafonné) était largement supérieur pour les surcotés par rapport aux non-surcotés.



Ainsi, la catégorie socio-professionnelle semble être un facteur discriminant pour une éventuelle prolongation d'activité. En effet les cadres sont sur-représentés parmi les prestataires surcotés alors que les autres catégories (et notamment celles des ouvriers) sont sous-représentées. Il convient de préciser que la Csp n'est pas renseignée pour 1/3 des prestataires en position de surcote et ce indépendamment de leur dernier régime validant.

Catégorie socio-professionnelle des prestataires potentiellement éligibles à la surcote ayant liquidé entre le 4^{ème} trimestre 2004 et le 2^{ème} trimestre 2006 :

	Non surcotés	Surcotés
Cadres et professions intellectuelles supérieures	35%	56%
Employés	27%	21%
Ouvriers	23%	12%
Professions intermédiaires	13%	9%
Chefs d'entreprise	0%	1%
Non classés	1%	1%
Total	100%	100%

Enfin, il est intéressant de noter que parmi les surcotes attribuées sur le flux, pour 20% des surcotés, le montant de la surcote est nul car la majoration est absorbée par le minimum contributif². En moyenne, le gain apporté par un trimestre de surcote est de 5,4 euros par mois soit 65 euros par an.

² La surcote est effectivement calculée sur la pension de droit propre avant attribution du minimum contributif. Ainsi, pour certains assurés, la surcote sera absorbée par le minimum contributif dès lors que :
 (pension de droit personnel + surcote) < (pension portée au minimum contributif).
 A noter qu'à l'autre extrémité, si l'attribution de la surcote accroît la pension de droit personnel au-delà du maximum de pension (50% du plafond de la sécurité sociale), celle-ci n'est pas pour autant réduite. Il y a donc des situations où, du fait de la surcote : (pension de droit personnel + surcote) > (maximum de pension).

1.2 - LA RETRAITE PROGRESSIVE

Les nouvelles règles en vigueur depuis juillet 2006

Depuis le 1/07/2006, la retraite progressive permet à tout salarié âgé d'au moins 60 ans réunissant 150 trimestres de durée d'assurance (hors régimes spéciaux), et exerçant ou souhaitant exercer une activité à temps partiel, de demander la liquidation d'une fraction de sa retraite, tout en poursuivant son activité à temps partiel.

L'activité à temps partiel doit être exercée chez un seul employeur et être inférieure d'au moins 1/5ème à la durée légale du travail applicable à l'entreprise.

La fraction de retraite payée est fonction de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée de travail à temps complet de l'entreprise, selon le tableau suivant :

Fraction de retraite	Durée du travail à temps partiel par rapport au temps complet
30 %	60 à 80 %
50 %	40 à 59,99 %
70 %	moins de 40 %

A noter que la liquidation de la retraite progressive n'a plus, depuis le 1/07/2006, un caractère définitif, mais provisoire. Autrement dit, le montant de la retraite définitive est recalculé lorsque l'assuré cesse toute activité en tenant compte des salaires soumis à cotisations versées après le point de départ de la retraite progressive.

Cette disposition concerne les retraites progressives prenant effet du 01/07/2006 au 01/12/2008 inclus. L'évolution de ce dispositif au-delà de 2008 n'est pas à ce jour connu.

La retraite progressive en 2005

Le nombre de retraites progressives en cours de paiement au 31 décembre 2005 est de 417, soit 314 hommes et 103 femmes.

- Au 31 décembre 2005, 10,55 % des bénéficiaires d'une retraite progressive ont une fraction de pension servie à 30 %, 30,70 % ont une fraction de pension servie à 50 % et 58,75 % ont une fraction de pension servie à 70 %.

- Au cours de l'année 2005 les sommes versées au titre de la retraite progressive sont de 3,1 Millions €

- Le montant mensuel moyen servi est de 541,67 €

Bilan CNAV-DAS réalisé en mars 2006.

Le détail de calcul selon la fraction de retraite est donné dans le tableau ci-dessous :

	Effectif au 31/12/2004 (a)	Effectif au 31/12/2005 (b)	Effectif moyen en 2005 (c) (a+b)/2	Montant des sommes versées en 2005 (d)	Montant mensuel moyen (d/c)
Fraction à 30 %	59	44	52	251 682,79 €	407,25 €
Fraction à 50 %	177	128	153	876 475,94 €	478,95 €
Fraction à 70 %	288	245	267	1 930 086,56 €	603,53 €
Total	524	417	471	3 058 245,09 €	541,67 €

Bilan CNAV-DAS réalisé en mars 2006.

Pour l'année 2006, le bilan reste du même ordre de grandeur :

Le nombre de retraites progressives en cours de paiement au 31 décembre 2006 est de 529, soit 383 hommes et 146 femmes.

- Au 31 décembre 2005, 13,99 % des bénéficiaires d'une retraite progressive ont une fraction de pension servie à 30 %, 37,43 % ont une fraction de pension servie à 50 % et 48,58 % ont une fraction de pension servie à 70 %.

- Au cours de l'année 2006 les sommes versées au titre de la retraite progressive sont de 3,38 Millions €

- Le montant mensuel moyen servi est de 545,04 €

Bilan CNAV-DAS réalisé en mai 2007.

1.3 - LE CUMUL EMPLOI RETRAITE

Les évolutions de la logique cumul emploi-retraite

Le cumul emploi retraite s'inscrit dans une vision spécifique du passage de l'emploi à la retraite qui privilégie le cumul des deux statuts, c'est-à-dire celui de retraité et celui d'actif avec la perception simultanée d'une pension et d'un revenu d'activité.

Rappelons qu'il avait été posé, lors de l'abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 ans, un principe au sein des régimes de base selon lequel il était impossible de percevoir une retraite sans rupture du contrat de travail³. La possibilité de reprendre un travail était limitée aux activités procurant un revenu relativement faible.

Avec la montée des questions autour de l'emploi des seniors, une évolution du dispositif de cumul emploi retraite a été envisagée⁴. La loi de 2003 portant réforme des retraites a fait évoluer les possibilités de cumul en assouplissant en particulier les règles. A présent, le principe est posé qu'une activité peut être reprise y compris chez le même employeur (après un délai de 6 mois) avec une limite de cumul fixée à la moyenne des trois derniers salaires.

Cette mesure de cumul s'inscrit dans un élargissement des possibilités pour les retraités, leur permettant de reprendre une activité quelqu'en soit le moment, sous contrainte de règle de cumul et sans validation de nouveaux droits à la retraite.

Le dispositif de cumul emploi

Avant le 01/01/2004

Pour les retraites dont le point de départ a été fixé avant le 1^{er} janvier 2004, la cessation d'activité s'appréciait tous régimes de retraite de base. Le paiement de la pension était donc soumis à la rupture de tout lien professionnel avec l'employeur ou à l'arrêt de toute activité non salariée. Quant au cumul de ressources, celui-ci n'existait pas. Ainsi, la reprise d'activité n'est pas soumise, pour les prestataires ayant une date d'effet antérieure au 01/01/2004, à un contrôle de revenus ; ces derniers peuvent donc cumuler leur revenu d'activité en totalité avec leur pension versée par le régime de base. La seule restriction consiste en l'obligation de changer d'employeur ou à changer d'activité non salariée.

Précision sur la cessation d'activité depuis le 01/01/2004:

Pour percevoir sa pension au régime général, le salarié doit au préalable cesser son activité. Ainsi, la pension du régime général est servie si l'assuré a cessé son activité en tant que salarié, en tant que salarié agricole et en tant que salariés de certains régimes spéciaux⁵.

Un assuré peut percevoir sa retraite du régime général tout en demeurant en activité s'il exerce en profession libérale, s'il est commerçant ou exploitant agricole ou fonctionnaire.

³ Moreau Y. (2005), « Le cumul emploi-retraite », *Développements*, n°42.

⁴ Ref. au rapport Boulanger réalisé pour le COR.

⁵ Régime de la Banque de France, Régime de la chambre de commerce et d'industrie de Paris, Régime des clercs et employés de notaires, Régime de la Comédie française, Régime des industries électriques et gazières (EDF-GDF), Régime des mines, Régime de l'Opéra national de Paris, Régime du port autonome de Strasbourg, Régime du personnel de la caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines (CANSSM), Régime de la régie autonome des transports parisiens (RATP), Régime de la société nationale des chemins de fer (SNCF).

Ainsi, la poursuite ou la reprise d'une activité relevant :

- d'un régime de non salariés,
 - ou d'un régime spécial hors ceux cités précédemment en note de bas de page n°5,
- ne s'oppose pas au service de la part d'un régime de salariés relevant de ces dispositions.

Le cumul emploi retraite pour les retraites liquidées depuis le 01/01/2004

Après avoir obtenu la retraite du régime général, dont le point de départ est postérieur au 31 décembre 2003, il est possible de reprendre une activité salariée.

Les assurés, qui ont obtenu leur retraite à compter du 1/01/2004, peuvent en effet, s'ils le souhaitent, reprendre une activité chez le dernier employeur⁶ après un délai de 6 mois (sans délai chez un autre employeur) et cumuler le total du salaire mensuel soumis à CSG et des montants mensuels bruts des retraites (base et complémentaires) soit dans la limite de la moyenne mensuelle des 3 derniers salaires soumis à CSG perçus, soit dans une limite minimum fixée à 1,6 fois⁷ le montant mensuel du Smic (2 007 € compte tenu de la valeur du Smic au 1/07/2006), si cette dernière est plus élevée.

A noter qu'il existe deux motifs de suspension éventuelle de la pension :

- Suspension en cas de reprise d'activité chez le même employeur dans le délai de six mois à compter de la date de point de départ de la retraite ;
- Suspension relative au dépassement du plafond autorisé ;

Pour vérifier la règle de cumul, les assurés doivent déclarer leur reprise d'activité, de préférence dans le mois suivant cette reprise, à l'organisme compétent, c'est-à-dire le régime leur versant leur pension de base au titre du dernier régime d'affiliation relevant des dispositions de l'article L.161-22 CSS (régime général, régime des salariés agricoles et régimes spéciaux -sauf ceux des trois fonctions publiques qui dépendent soit du CPCMR⁸, soit de la CNRACL, du régime des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et des marins-) et fournir les pièces justificatives et informations prévues. Suite à la déclaration de l'assuré, l'organisme compétent instruit le dossier et informe les autres organismes concernés de la décision prise. Cette décision s'impose aux autres régimes concernés par le dispositif dès lors que l'échéance de paiement des pensions en cause est identique.

Les organismes gestionnaires des régimes visés doivent informer leurs ressortissants de l'obligation de déclarer la reprise d'une activité, lors de la liquidation de la retraite puis chaque année. Ils doivent également mettre en place des contrôles *a posteriori*.

La population potentiellement concernée

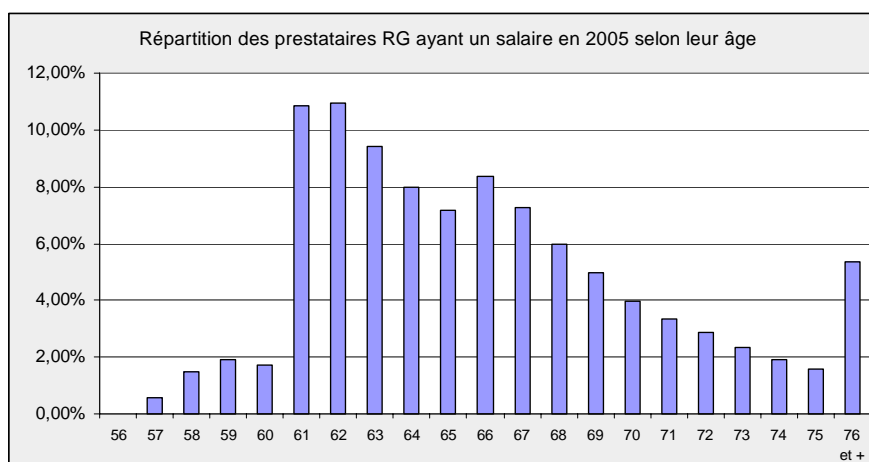
Parmi les retraités ayant perçu leur pension de base du régime général avant 2005, 119.500 ont reçu un salaire et ont cotisé au régime général en 2005. Cela représente 1,2 % des individus ayant un droit à la retraite au 31/12/2004.

⁶ A noter que le dernier employeur est celui pour lequel l'activité salariée est exercée dans les six mois précédant la date d'effet de la retraite.

⁷ Cette limite initialement fixée à 1 fois le SMIC a été relevée à 1,6 fois le SMIC au 1^{er} janvier 2007.

⁸ Code de pension civile et militaire de retraite.

Cette sous-population est constituée de 58 % d'hommes et de 42 % de femmes. 78 % ont entre 61 et 70 ans. Les $\frac{3}{4}$ de ces prestataires ont une date d'effet de leur pension antérieure au 1^{er} janvier 2004 et ne sont donc pas soumis à la nouvelle réglementation du cumul.



En moyenne, les salaires perçus en 2005 représentent 12 % du plafond de sécurité sociale de l'année, soit environ 3.620 € par an. La moitié ont un salaire inférieur à 1.650 € et l'autre moitié un salaire supérieur à cette valeur.

Les prestataires ayant un salaire et les bénéficiaires de la mesure cumul-emploi :

Les prestataires ayant un salaire représente les bénéficiaires potentiels du dispositif de cumul emploi-retraite, avant et après réforme 2004. En conséquence, l'ensemble de ces retraités, et en particulier ceux ayant liquidé leur pension avant 2004, ne remplissent pas nécessairement les nouvelles conditions de la mesure concernant la limite de cumul entre pension et revenus d'activité. Par ailleurs, pour ceux ayant liquidé après 2004, il faut que la somme des salaires d'activité et des pensions perçues (base et complémentaires) ne dépassent pas la moyenne des trois derniers salaires, l'ensemble étant comptabilisé sur une base mensuelle. Si la condition de cumul n'est pas respectée, la pension est alors suspendue et l'assuré ne rentre pas dans le dispositif.

2 - Les mesures en contradiction avec l'objectif de prolonger l'activité des seniors

Dans le cadre de la réforme des retraites, des mesures ayant leur propre logique ont été mises en place, mais il s'avère qu'elles peuvent être en contradiction avec l'objectif visant à prolonger l'activité des seniors.

- La possibilité de partir en retraite avant 60 ans pour les assurés ayant de longue carrière
⇒ **Retraite anticipée**
- La possibilité de mise à la retraite d'office
⇒ **Rupture de contrat de travail**
- Dans une optique de convergence des régimes, le taux de décote au sein du régime général est revu à la baisse progressivement pour se stabiliser à 5 % à l'horizon 2013.
⇒ **Baisse de la décote**

2.1 – LA RETRAITE ANTICIPEE

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites autorise dans certains cas le bénéfice d'une retraite au taux plein de 50 % avant l'âge de 60 ans.

Il s'agit des retraites anticipées « **longue carrière** » et des retraites anticipées au profit de certains « **assurés handicapés** ».

Les retraites anticipées « **longue carrière** » dont le point de départ ne peut pas être antérieur au 1^{er} janvier 2004 sont attribuées aux assurés âgés de 56 à 59 ans, réunissant simultanément les trois conditions suivantes :

- une durée d'assurance validée (y compris les périodes équivalentes) de 168 trimestres tous régimes, quel que soit l'âge au point de départ de la prestation,
- une durée d'assurance cotisée de 160 à 168 trimestres selon l'âge au point de départ de la prestation,
- un début d'activité avant 16 ans ou avant 17 ans selon l'âge au point de départ de la prestation.

Depuis le 1^{er} juillet 2004 certains « **assurés handicapés** » âgés d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein de 50 % s'ils remplissent les trois conditions cumulatives suivantes :

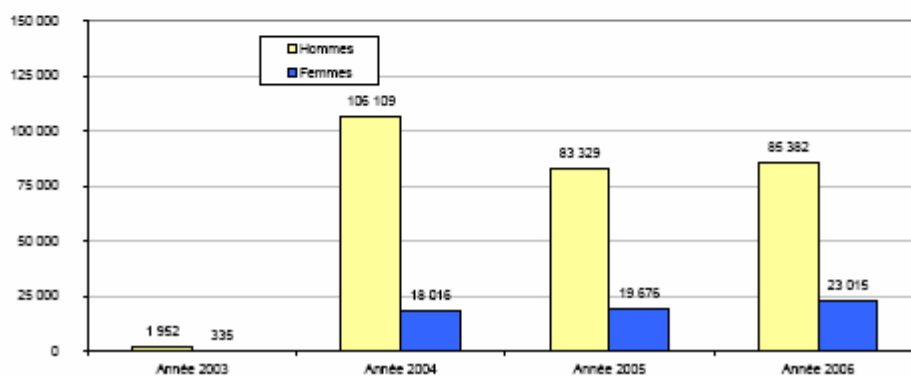
- une durée totale d'assurance (y compris les périodes équivalentes) comprise entre 80 et 120 trimestres tous régimes, selon l'âge au point de départ de la prestation,
- une durée d'assurance cotisée de 60 à 100 trimestres selon l'âge au point de départ de la prestation,
- un taux d'incapacité permanente de 80 % reconnu durant l'intégralité de la durée totale d'assurance requise.

- *Retraite anticipée longue carrière*

LES DÉPARTS À LA RETRAITE AVANT 60 ANS DEPUIS L'ORIGINE DE LA MESURE
PAR ANNÉE ET MOIS DE LIQUIDATION
- MÉTROPOLE ET D.O.M. -

Longue carrière

Mois de liquidation	Hommes	Femmes	Ensemble
Année 2003	1 952	335	2 287
Année 2004	106 109	18 016	124 125
Année 2005	83 329	19 676	103 005
janvier-06	9 356	2 213	11 569
février-06	6 513	1 723	8 236
mars-06	8 252	2 326	10 578
avril-06	6 131	1 707	7 838
mai-06	7 136	2 018	9 154
juin-06	8 661	2 322	10 983
juillet-06	6 751	1 794	8 545
août-06	6 110	1 602	7 712
septembre-06	7 185	1 918	9 103
octobre-06	7 313	2 045	9 358
novembre-06	6 617	1 901	8 518
décembre-06	5 357	1 446	6 803
Année 2006	85 382	23 015	108 397
Total depuis l'origine	276 772	61 042	337 814



source : CNAV (2007), Direction de l'actuariat statistique, Circulaire 2007-13, 29 janvier 2007.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE AVANT 60 ANS - LONGUE CARRIÈRE
Réforme des retraites
Année 2006

Flux des nouveaux retraités au titre de la mesure par sexe / âge à l'EJ / génération
et montants mensuels moyens des pensions - Métropole et DOM

Hommes	Âge au départ à la retraite													
	56 ans		58 ans		57 ans		58 ans		58 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
Génération														
1951	0	0 €	493	883 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	493	883 €
1950	0	0 €	20 406	797 €	122	945 €	0	0 €	0	0 €	1	0 €	20 529	798 €
1949	0	0 €	11 781	719 €	11 255	775 €	306	831 €	0	0 €	1	0 €	23 344	748 €
1948	0	0 €	150	250 €	7 779	653 €	8 853	731 €	505	501 €	1	0 €	17 688	701 €
1947	0	0 €	11	195 €	127	219 €	5 146	610 €	14 042	775 €	2	1 088 €	19 328	727 €
1946	0	0 €	0	0 €	7	331 €	88	315 €	3 858	657 €	1	1 126 €	3 954	649 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	1	80 €	45	330 €	0	0 €	46	325 €
Total	0	0 €	32 841	758 €	19 291	723 €	14 394	687 €	18 850	756 €	6	550 €	85 382	742 €

Femmes	Âge au départ à la retraite													
	56 ans		58 ans		57 ans		58 ans		58 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
Génération														
1951	0	0 €	92	762 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	92	762 €
1950	0	0 €	3 916	702 €	37	787 €	0	0 €	0	0 €	2	0 €	3 955	702 €
1949	0	0 €	2 375	612 €	2 464	707 €	134	674 €	0	0 €	0	0 €	4 973	660 €
1948	0	0 €	25	180 €	1 747	573 €	3 052	602 €	395	804 €	1	0 €	5 251	605 €
1947	0	0 €	2	112 €	25	218 €	1 470	507 €	5 881	687 €	4	0 €	7 382	649 €
1946	0	0 €	0	0 €	3	597 €	25	201 €	1 313	568 €	0	0 €	1 341	561 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	10	361 €	1	0 €	11	328 €
Total	0	0 €	6 410	657 €	4 275	650 €	4 721	572 €	7 600	672 €	8	0 €	23 015	646 €

Ensemble	Âge au départ à la retraite													
	56 ans		58 ans		57 ans		58 ans		58 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
Génération														
1951	0	0 €	585	854 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	585	854 €
1950	0	0 €	24 322	782 €	159	909 €	0	0 €	0	0 €	3	0 €	24 484	782 €
1949	0	0 €	14 156	701 €	13 720	763 €	440	783 €	0	0 €	1	0 €	28 317	732 €
1948	0	0 €	175	248 €	9 525	638 €	11 945	698 €	1 301	871 €	2	0 €	22 949	679 €
1947	0	0 €	13	182 €	152	219 €	5 516	587 €	19 923	749 €	6	363 €	26 710	705 €
1946	0	0 €	0	0 €	10	411 €	113	290 €	5 171	634 €	1	1 126 €	5 295	627 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	1	80 €	55	336 €	1	0 €	57	325 €
Total	0	0 €	39 251	751 €	23 567	710 €	19 119	659 €	26 450	732 €	14	236 €	108 397	721 €

Source : SNSP du 31/12/2006, traitement issu du dispositif "sorties rapides"

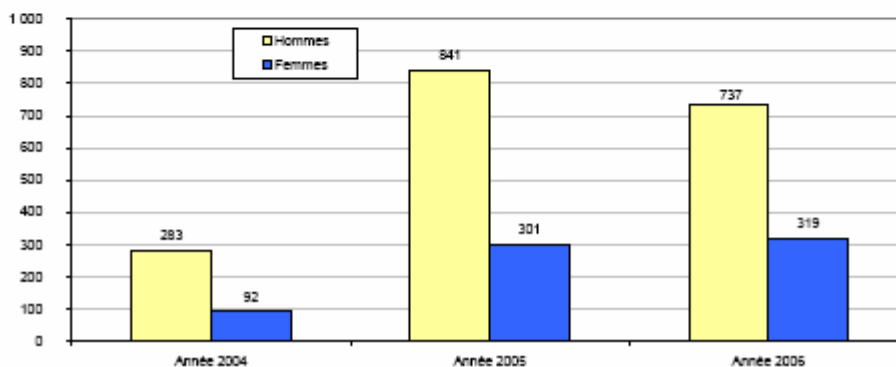
source : CNAV (2007), Direction de l'actuariat statistique, Circulaire 2007-13, 29 janvier 2007.

- *Retraite anticipée pour les assurés handicapés*

**LES DÉPARTS À LA RETRAITE AVANT 60 ANS DEPUIS L'ORIGINE DE LA MESURE
PAR MOIS ET ANNÉE DE LIQUIDATION
- MÉTROPOLE ET D.O.M. -**

Assurés handicapés

Mois de liquidation	Hommes	Femmes	Ensemble
Année 2004	283	92	375
Année 2005	841	301	1 142
janvier-06	63	31	94
février-06	58	20	78
mars-06	75	35	110
avril-06	39	21	60
mai-06	73	33	106
juin-06	82	34	116
juillet-06	72	29	101
août-06	49	19	68
septembre-06	62	26	88
octobre-06	49	25	74
novembre-06	63	29	92
décembre-06	52	17	69
Année 2006	737	319	1 056
Total depuis l'origine	1 861	712	2 573



source : CNAV (2007), Direction de l'actuariat statistique, Circulaire 2007-13, 29 janvier 2007.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE AVANT 60 ANS - HANDICAPÉS
Réforme des retraites
 Année 2006

Flux des nouveaux retraités au titre de la mesure par sexe / âge à l'EJ / génération
 et montants mensuels moyens des pensions - Métropole et DOM

Hommes	Âge au départ à la retraite													
	55 ans		56 ans		57 ans		58 ans		59 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
1952	7	899 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	7	899 €
1951	124	699 €	1	952 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	125	701 €
1950	65	635 €	96	645 €	1	990 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	162	643 €
1949	4	268 €	53	650 €	82	661 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	139	663 €
1948	0	0 €	1	195 €	65	633 €	69	705 €	2	1 017 €	1	142 €	138	668 €
1947	0	0 €	0	0 €	0	0 €	53	594 €	67	708 €	0	0 €	120	658 €
1946	0	0 €	0	0 €	0	0 €	2	279 €	42	639 €	0	0 €	44	622 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	2	960 €	0	0 €	2	960 €
Total	200	677 €	151	645 €	149	668 €	124	651 €	113	692 €	1	142 €	737	666 €

Femmes	Âge au départ à la retraite													
	55 ans		56 ans		57 ans		58 ans		59 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
1952	3	777 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	3	777 €
1951	82	642 €	2	777 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	84	645 €
1950	31	582 €	34	578 €	1	631 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	66	581 €
1949	0	0 €	20	570 €	28	574 €	1	357 €	0	0 €	0	0 €	49	568 €
1948	0	0 €	0	0 €	27	617 €	23	571 €	0	0 €	0	0 €	50	596 €
1947	0	0 €	1	27 €	2	531 €	21	489 €	26	614 €	0	0 €	50	546 €
1946	0	0 €	0	0 €	0	0 €	5	439 €	11	687 €	0	0 €	16	609 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	1	516 €	0	0 €	1	516 €
Total	116	629 €	57	573 €	58	593 €	50	519 €	38	643 €	0	0 €	319	597 €

Ensemble	Âge au départ à la retraite													
	55 ans		56 ans		57 ans		58 ans		59 ans		NV		Total	
	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV	eff.	Mt PV
1952	10	862 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	10	862 €
1951	206	676 €	3	835 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	209	679 €
1950	96	618 €	130	627 €	2	810 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	228	625 €
1949	4	268 €	73	628 €	110	661 €	1	357 €	0	0 €	0	0 €	188	639 €
1948	0	0 €	1	195 €	92	628 €	92	672 €	2	1 017 €	1	142 €	188	649 €
1947	0	0 €	1	27 €	2	531 €	74	564 €	93	692 €	0	0 €	170	625 €
1946	0	0 €	0	0 €	0	0 €	7	393 €	53	649 €	0	0 €	60	619 €
1945	0	0 €	0	0 €	0	0 €	0	0 €	3	945 €	0	0 €	3	945 €
Total	316	659 €	208	626 €	206	647 €	174	613 €	151	690 €	1	142 €	1 056	646 €

Source : SNSP du 31/12/2006, traitement issu du dispositif "sorties rapides"

source : CNAV (2007), Direction de l'actuariat statistique, Circulaire 2007-13, 29 janvier 2007.

2.2 - Rupture de contrat de travail et mise à la retraite par l'employeur

A l'approche de l'âge légal de la retraite, l'employeur ou le salarié peut prendre l'initiative de rompre le contrat de travail.

Lorsque le salarié décide de partir à la retraite, il doit cesser son activité pour pouvoir percevoir sa retraite. Dans le cas où le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, il s'agit d'un **départ à la retraite**.

En revanche, lorsque l'employeur prend l'initiative de rompre le contrat de travail, il s'agit d'une **mise à la retraite**. Dans ce cas, l'employeur doit verser une indemnité de mise à la retraite dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité de départ à la retraite prévue par la convention collective. Cette indemnité n'est soumise à cotisation sociale et à imposition fiscale que si elle dépasse un certain plafond.

- REFORME 2003

Avant la réforme 2003, la mise à la retraite par l'employeur était possible dès que le salarié atteignait 60 ans et avait les conditions nécessaires pour bénéficier du taux plein. Dans le cadre du projet de loi Fillon, il était prévu que cet âge soit repoussé à 65 ans : « *Un salarié qui a dépassé l'âge de 60 ans et qui remplit les conditions pour bénéficier du taux plein peut être mis à la retraite par son employeur sur ce simple motif. Cette disposition est contradictoire avec l'objectif de développement de l'activité des seniors. Elle est en outre pénalisante, dans certains cas, pour certains salariés qui bien que pouvant prétendre au taux plein ne peuvent bénéficier d'une pension complète. Elle le serait davantage demain, puisqu'elle conduirait à priver les intéressés du bénéfice de la surcote créée par l'article 15. L'article 10 repousse donc à l'âge de 65 ans la possibilité de mise à la retraite du salarié par l'employeur* » (Projet de loi portant réforme des retraites, 2003, page 13).

Cependant, dans la version finale de la loi, l'article 10 devenu l'article 16 a introduit la possibilité de déroger à la règle pour les entreprises ayant passé un accord de branche avant le 01/01/2008. Ces dérogations concernent des conventions ou accords collectifs conclus avant le 1^{er} janvier 2008 sous condition d'emploi et de formation professionnelle ou dans le cadre de préretraites définies avant la date de publication de la loi.

Extrait de la Loi portant réforme des retraites de 2003 Article 16

Le troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge visé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif étendu conclu avant le 1er janvier 2008 fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou en cas de cessation d'activité en application d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du présent code ou d'une convention conclue en application du 3^o de l'article L. 322-4 ou dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, un âge inférieur peut être fixé, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale. Cet âge ne peut être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale. « Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement. »

Différents accords de branches ont donc été signés dans ce sens dans la métallurgie, la chimie, le secteur pharmaceutique, les banques, le textile, etc. Ainsi, la dérogation introduite dans le cadre de l'article 16 a été largement saisie par les branches et la mise à la retraite avant 65 ans par l'employeur demeure malgré les objectifs annoncés de la loi de 2003 de favoriser l'emploi des seniors.

- LFSS 2006

Cependant dans le cadre de la **loi de financement de la sécurité sociale du 21/12/2006**, il a été introduit une interdiction quant à la possibilité de signer des conventions ou accords collectifs prévoyant la possibilité de mise à la retraite d'un salarié à un âge inférieur à 65 ans. Et les accords conclus et étendus avant le 22/12/2006 rendant possible la mise à la retraite à partir de 60 ans cesseront de produire leurs effets au 31/12/2009.

En contrepartie de cette interdiction, une nouvelle possibilité a été introduite, permettant à partir de 2010 de rompre un contrat de travail d'un salarié avant 65 ans, sous contrainte d'avoir son accord et ce jusqu'en 2014.

« Pour permettre aux entreprises couvertes par de tels accords de bénéficier d'un délai d'adaptation, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2007 leur offre la possibilité entre 2010 et 2014 de rompre, avec son accord, le contrat de travail d'un salarié, âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, avant ses 65 ans, en lui versant une indemnité de mise à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail. Mais contrairement à l'indemnité de mise à la retraite, cette indemnité sera assujettie en totalité à la CSG et à la CRDS ».

Source : Rapport du COR 2007, page 40.

A noter que dans le cadre de ce nouveau dispositif de départ « d'un commun accord entre le salarié et l'employeur », les indemnités de départ à la retraite sont exonérées de charges sociales et fiscales (mais soumises à la CSG et CRDS), mesure qui ne concerne que les branches ayant déjà signé des accords permettant de mettre en retraite d'office entre 60 et 65 ans les salariés ayant suffisamment cotisé.

Comme certains articles l'ont commenté, il s'agit d'une nouvelle « brèche » contradictoire avec les objectifs annoncés dans le cadre de la réforme des retraites et dans le plan national concerté pour l'emploi des seniors.

Le régime fiscal et social des indemnités de départ

- Mise en retraite : les indemnités de mise en retraite (IMR) sont totalement exonérées de charges sociales et non imposables au motif de réparer un préjudice subi par le salarié ;
- Départ en retraite : les indemnités de départ en retraite (IDR) supportent quelques 50 % de charges sociales et sont soumises à l'impôt.

Environ 200.000 à 250.000 personnes de 60 à 65 ans bénéficient chaque année d'une indemnité de départ à la retraite. 43 % d'entre elles reçoivent une IMR et 57 % d'une IDR.

2.3 - LA BAISSÉ DE LA DECOTE

Relevé de décision de la loi 2003: « Le taux de décote du régime général actuellement fixé à 10 % par an sera ramené à 5 % ; cette mesure sera progressivement mise en œuvre à compter de 2004 ».

Si la baisse de la décote devrait avoir pour conséquence un abaissement de l'âge de départ pour certains assurés, il est à noter cependant que le taux de décote initial (10% de baisse de pension par année manquante) était particulièrement pénalisant pour les assurés du régime général, comparativement à de nombreux autres régimes.

Le taux de décote est fonction de la génération de l'assuré. Ainsi, un assuré de la génération 1947 liquidant sa pension en 2009 se verra appliquer, le cas échéant, un taux de décote annuel de 8 % sur le montant de sa pension (ce montant est diminué de 8% par année d'assurance en moins par rapport à la durée d'assurance du taux plein).

Exemple de calcul

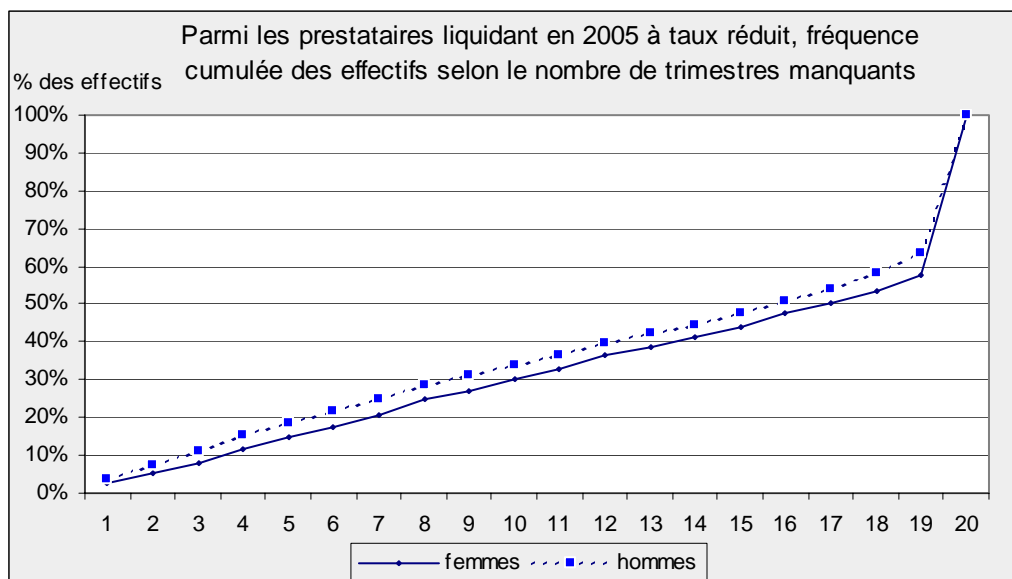
date de naissance	01/06/1947
date d'effet de la pension	01/07/2009
âge à la date d'effet	62 ans
Trimestres manquants compte tenu de l'âge de l'assuré	65 -62 = 3 ans, soit 12 trimestres
Trimestres tous régimes confondus	152
Nombre de trimestres exigés pour le taux plein	160
Nombre de trimestres manquants	160 - 152 = 8 trimestres = 2 ans
Taux de décote	2 x 8% = 16%
Taux de liquidation applicable au salaire annuel moyen	50% x (1-16%) = 42%

Génération	60 ans en...	Durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein	Décote annuelle	Décote par trimestre	Taux minimal de liquidation
Avant 2004		Entre 150 et 160 selon les générations	10 %	2,5 %	25,00%
générat° 44	2004	160	9,5 %	2,375 %	26,25%
générat° 45	2005	160	9,0 %	2,25 %	27,50%
générat° 46	2006	160	8,5 %	2,125 %	28,75%
générat° 47	2007	160	8,0 %	2 %	30,00%
générat° 48	2008	160	7,5 %	1,875 %	31,25%
générat° 49	2009	161 *	7,0 %	1,75 %	32,50%
générat° 50	2010	162 *	6,5 %	1,625 %	33,75%
générat° 51	2011	163 *	6,0 %	1,5 %	35,00%
générat° 52	2012	164 *	5,5 %	1,375 %	36,25%
générat° 53	2013	164 *	5,0 %	1,25 %	37,50%
générat° 54	2014	165 *	5,0 %	1,25 %	37,50%

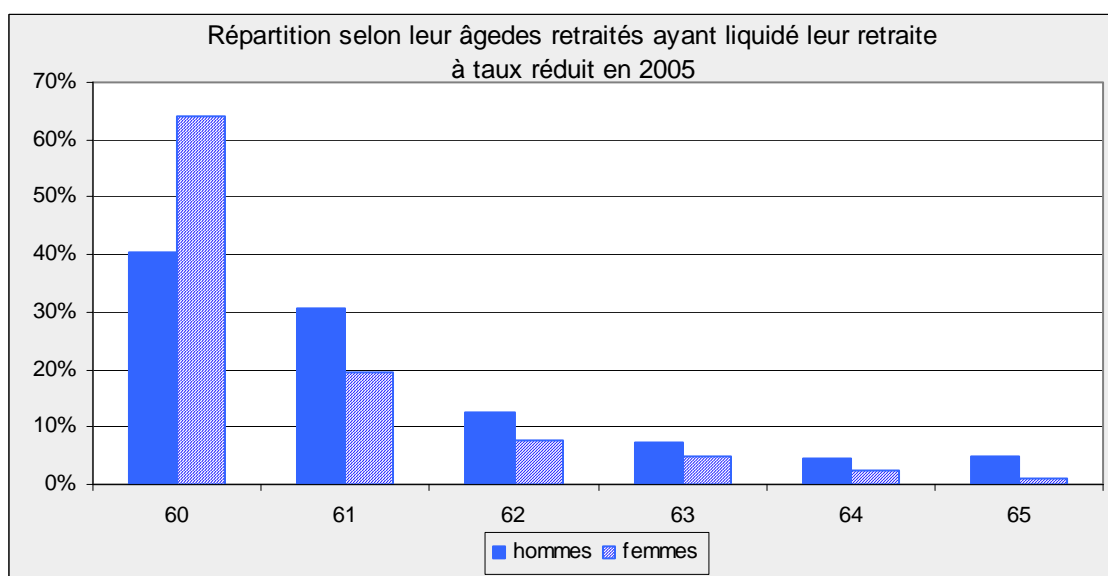
* Valeurs provisoires, correspondant à celles inscrites dans la loi de 2003 (pour les générations 1949 à 1952) puis estimées en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans (pour les générations 1953 et 1954)

Au sein du flux de liquidants 2005, le taux d'assurés liquidant leur pension à taux réduit est de 6,9 %. Ce taux était de 6,5 % en 2004. Hors retraite anticipée, le taux de liquidation à taux réduit est de 8 % pour 2004 et de 8,3 % pour 2005.

Ce taux est très proche selon le genre. Pour les hommes, le taux est de 7,1 % pour le flux 2005 (y compris retraite anticipée) et de 6,7 % pour les femmes. Pour la moitié des assurés partant à taux réduit, le nombre de trimestres manquant est d'au moins 16 trimestres, soit 4 années.



Par contre, en termes d'âge de liquidation, la répartition selon le genre est différente : près de 65 % des femmes partant à taux réduit prennent leur retraite l'année de leur 60 ans, contre 40 % pour les hommes.



ANNEXE

Plan nation d'action concerté pour l'emploi des seniors

Prévue par la loi de 2003 et engagée en 2004, une négociation relative à l'emploi des seniors a débouché sur l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005. Celui-ci a été signé par plusieurs organisations syndicales et patronales le 9 mars 2006 (La CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et les trois organisations patronales MEDEF, CGPME et UPA). Le plan pour l'emploi des seniors 2006-2010, élaboré dans le cadre d'un groupe de travail regroupant les partenaires sociaux et les représentants de l'État, reprend les dispositions de cet accord. **Son objectif prioritaire est d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans, pour parvenir à 50 % en 2010.**

Aux côtés d'actions visant à améliorer les conditions de travail et les dispositifs de formation, ce plan comporte notamment les mesures suivantes :

- la possibilité ouverte aux branches de négocier des accords abaissant en dessous de 65 ans l'âge à partir duquel les employeurs peuvent recourir à la mise à la retraite de leurs salariés et les accords en vigueur devront être révisés afin qu'ils cessent de produire leurs effets au plus tard au 31 décembre 2009⁹ ;
- un CDD d'une durée maximale de 18 mois renouvelable une fois, au profit des chômeurs de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé, est créé ;
- la contribution Delalande, que l'employeur doit verser en cas de rupture du contrat de travail de tout salarié de plus de 50 ans embauché avant l'âge de 45 ans, ne sera pas due pour les salariés embauchés à compter de la date de présentation du plan et sera définitivement supprimée à compter du 1er janvier 2008 ;
- le bénéfice de la retraite progressive, permettant aux salariés de plus de 60 ans de poursuivre à temps partiel une activité, tout en bénéficiant d'une fraction de leur pension (inversement proportionnelle à la durée travaillée), est ouvert jusqu'en 2008 aux salariés justifiant de 150 trimestres de cotisations validées. De surcroît, la retraite fait désormais l'objet d'une reliquidation lors du départ en retraite définitif ;
- la surcote permettant de majorer de 3 % la pension, par année supplémentaire validée, en cas de prolongement de l'activité au-delà de 60 ans pour les assurés qui remplissent les conditions pour bénéficier du taux plein, est maintenue à 3 % la première année d'activité après 60 ans et est portée à 4 % les années suivantes et 5 % au-delà de 65 ans ;
- le plafond de revenu global associé au dispositif de cumul d'une retraite du secteur privé et d'un revenu d'activité est revu à la hausse. Égal jusqu'alors au dernier salaire d'activité perçu avant le départ en retraite, il passe à 1,6 SMIC dans les cas où le dernier salaire d'activité est inférieur à ce seuil.

Le plan vise d'abord à faire évoluer les représentations socioculturelles. Pour cela, une campagne de communication nationale en direction du grand public, des employeurs et des salariés a été lancée à l'automne 2006 afin de valoriser le potentiel des seniors. Un comité tripartite sera mis en place pour veiller à l'application du plan.

(Rapport du COR de janvier 2007, « Retraites : questions et orientations pour 2008 »)

⁹ Pour permettre aux entreprises couvertes par de tels accords de bénéficier d'un délai d'adaptation, la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2007 leur offre la possibilité entre 2010 et 2014 de rompre, avec son accord, le contrat de travail d'un salarié, âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, avant ses 65 ans, en lui versant une indemnité de mise à la retraite prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail. Mais contrairement à l'indemnité de mise à la retraite, cette indemnité sera assujettie en totalité à la CSG et à la CRDS.

Stratégie européenne pour l'emploi des seniors

« Le Conseil européen de Stockholm en 2001 a fixé comme objectif aux Etats membres d'augmenter la participation des seniors (personnes âgées de 55 à 64 ans) au marché du travail : le taux d'emploi des seniors dans l'Union européenne devait atteindre 50 % d'ici 2010. Un an plus tard, le Conseil européen de Barcelone a conclu « à la nécessité d'ici 2010 d'augmenter progressivement de cinq ans l'âge moyen effectif auquel cesse l'activité professionnelle ». Ces objectifs font partie intégrante de la stratégie européenne pour l'emploi. Chaque Etat membre est tenu d'engager les actions et les réformes nécessaires pour favoriser le maintien ou le retour à l'emploi des travailleurs âgés. Décrites dans les Programmes nationaux de réforme (PNR), ces actions sont soumises à l'appréciation de la Commission qui émet chaque année ses recommandations. Contrairement aux critères de Maastricht, aucune sanction n'est prévue dans le cadre de la Méthode ouverte de coordination qui s'applique aux politiques sociales et de l'emploi. La Commission vérifie si les États membres intensifient les efforts destinés à offrir aux travailleurs âgés davantage de possibilités de rester sur le marché du travail, conformément à la demande du Conseil ».

(Christine Charpail et Pierre Marioni – DARES – Retraite et société n° 50)