

COLLOQUE
« RETRAITE : CHOIX INDIVIDUELS ET SOLIDARITÉ »

- 17 OCTOBRE 2002 -

S O M M A I R E

Introduction

- Fiche 1 :** Les parcours de vie
- Fiche 2 :** L'âge de la retraite et de la cessation d'activité
- Fiche 3 :** Les barèmes des régimes de retraite
- Fiche 4 :** Le choix du moment de la retraite et le droit du travail
- Fiche 5 :** Evolution des préretraites et du chômage avec dispense de recherche d'emploi
- Fiche 6 :** Les dispositifs de cessation progressive d'activité
- Fiche 7 :** Le compte épargne-temps
- Fiche 8 :** Le cumul entre un emploi et une retraite
- Fiche 9 :** Les possibilités de choix du moment du départ à la retraite à l'étranger
- Fiche 10 :** L'articulation entre les politiques assurant l'équilibre à long terme des régimes et l'ouverture de marges de choix individuel – Deux exemples de réformes étrangères (Suède et Allemagne)
- Fiche 11 :** Les rachats de cotisations
- Fiche 12 :** Pour en savoir plus

INTRODUCTION

Le développement de possibilités de choix individuels au sein des régimes de retraite est souvent évoqué dans la perspective d'une réforme de l'assurance vieillesse : retraite à la carte, retraite choisie, etc.

Il existe peu d'enquêtes sur les attentes précises des Français dans ce domaine, mais on peut se référer à l'enquête de l'institut Médiascopie réalisée en 1999 pour France 2¹ sur la représentation idéale de la retraite. On y voit apparaître :

- l'idée de s'affranchir des dogmes et des carcans (« pouvoir s'arrêter à 58 ans, c'est la liberté »),
- l'idée de choix individuel et de traitement personnalisé (« si quelqu'un est en forme, il devrait pouvoir aller jusqu'à 67 ans »),
- l'idée d'approche différenciée selon les activités et la nature des métiers (il y a des travaux très durs »),
- l'idée d'une approche pragmatique, au plus près du terrain, de la réalité et de la diversité des situations, d'une approche au cas par cas.

Ces attentes se combinent, certes, avec l'aspiration exprimée, avec non moins de force, à la sécurité, à des solidarités collectives et des repères sociaux forts. Il est cependant certain qu'accroître la liberté individuelle dans la détermination des parcours de vie, proposer davantage de souplesse dans le choix du moment et des modalités du passage de l'activité à la retraite, permettre l'octroi de droits individualisés en contrepartie de contributions facultatives, correspond à des attentes de plus en plus souvent exprimées.

Le Conseil d'orientation des retraites a fait du développement des marges de choix pour les assurés l'un des principes fondamentaux que pourrait retenir le système de retraite français.

Ce qui paraît simple pose, cependant, de réelles questions qui sont de plusieurs ordres.

En premier lieu, si l'on juge souhaitable d'introduire davantage de marges de choix individuel dans le système de retraite, il ne suffit certainement pas de modifier les règles des régimes. Des questions se posent quant aux conditions à remplir du point de vue de la formation, de l'emploi et du droit au travail pour que cette liberté ait un contenu réel. Elles doivent être soigneusement analysées ainsi que les réponses susceptibles de leur être apportées. L'augmentation du taux d'activité des seniors est, d'ailleurs, aujourd'hui une préoccupation essentielle dans un pays où ce taux est parmi les plus bas d'Europe. Il faut donc aussi se demander si les règles nouvelles que l'on envisage peuvent favoriser cette augmentation ou risquent, et dans quelle mesure, d'aller à son encontre.

Une deuxième série de questions se pose sur les aménagements à réaliser dans les régimes de retraite. Elle doit sans doute tenir compte de deux préoccupations au moins : celle d'une prise en compte raisonnée de l'évolution des parcours de vie et celle de l'équilibre financier des régimes.

¹ Cf. Institut Médiascopie – Médiascopie de « Mots croisés » sur les retraites. France 2 du 21 février 2000.

L'évolution des parcours de vie est un fait marquant de notre société². Dès lors, il peut paraître souhaitable d'intégrer les modifications éventuelles dans un ensemble plus vaste concernant la gestion des temps de la vie. La réflexion engagée par le Conseil d'orientation des retraites sur ces sujets est encore exploratoire mais en examinant la question des marges de choix, on doit nécessairement évoquer des questions concrètes qui tiennent compte des évolutions en cours. Par exemple, pourrait-on envisager le droit de partir sans aucune condition d'âge ? Ou au contraire faudrait-il encadrer et comment les nouvelles facultés ouvertes ?

La question de la solidité financière des régimes de retraite ne saurait naturellement être ignorée. Il faut alors se demander si les mesures et actions propres à assurer l'équilibre des régimes de retraite devraient être définies préalablement à d'éventuelles mesures d'assouplissement ou si un même système peut à la fois résoudre les problèmes d'équilibre financier et assurer la liberté de choix. Si les modifications de barème avaient les deux objectifs, il faudrait alors examiner comment le débat public devrait être organisé pour que les choix sur chacun des objectifs soient clairs. A l'inverse, certains souhaits exprimés peuvent engendrer des coûts financiers nouveaux. Il est alors nécessaire de les évaluer et d'apprécier la compatibilité des facultés de choix envisagées avec les objectifs de pilotabilité des régimes. Une ouverture de possibilités de rachat d'années de cotisation pose, par exemple, des questions de ce type.

Le nombre et l'ampleur mêmes des questions posées font de ce colloque le lieu d'échanges exploratoires plutôt que celui d'un débat autour de propositions déjà construites. Il n'a pas pour ambition d'exprimer des positions arrêtées du Conseil d'orientation des retraites mais de contribuer à une réflexion sur les modalités concrètes que pourraient revêtir de nouvelles marges de choix individuels.

Le dossier joint présente quelques éléments factuels et de problématique, qu'il a paru utile de fournir à l'appui du débat.

² Cf. Fiche n° 1

LES PARCOURS DE VIE

Dans son premier rapport le Conseil d'orientation des retraites a examiné les changements intervenus dans le déroulement des parcours de vie et ébauché une réflexion sur les évolutions ultérieures qui peuvent dépendre de multiples facteurs. Les travaux du Conseil devraient se poursuivre sur ce sujet.

La présente fiche présente les évolutions que l'on peut constater et fait référence aux débats qui sont nés autour des constats. Il est certain que ce thème mérite une réflexion approfondie qui ne peut être éludée dans ce colloque mais ne pourra qu'y être seulement ébauchée.

I - ELEMENTS CONSTITUTIFS DE L'EVOLUTION DES PARCOURS DE VIE : ESPERANCE DE VIE, ACTIVITE FEMININE, ENTREES ET SORTIES DE LA VIE ACTIVE

1) Allongement de l'espérance de vie

L'extraordinaire allongement de l'espérance de vie constaté au cours du vingtième siècle est bien connu. L'espérance de vie à la naissance des hommes est passée de 55 à 75 ans entre 1930 et 2000, celle des femmes de 60 à 82 ans et demi. L'espérance de vie à 60 ans a augmenté également, et atteint actuellement 20,2 ans pour les hommes et 25,6 ans pour les femmes. L'espérance de vie sans incapacité, sans doute la plus importante pour évaluer la qualité de la vie, augmente à un rythme comparable. Des inégalités fortes, d'ampleur comparable à l'écart d'espérance de vie entre hommes et femmes, demeurent néanmoins entre catégories socioprofessionnelles.

Cette évolution a conduit peu à peu à une dissociation entre retraite et vieillesse, les premières années de la retraite étant, pour de plus en plus de gens, une période vécue en bonne santé et un moment de nombreuses activités (de loisirs, familiales, bénévoles, etc.).

2) Evolution de l'activité féminine

Les Françaises se situent parmi les plus actives d'Europe. Depuis les années 1960, l'activité professionnelle des femmes se développe de façon continue : les femmes représentent 36% de la population active en 1975, 41% en 1982, et 45,5% en 2001 (parmi les femmes de 25 à 54 ans, 53% participaient à la population active en 1975, 65% en 1982, près de 80% actuellement).

Cette évolution ne doit pas cacher cependant la pérennité de certaines inégalités. Un écart de salaire demeure entre hommes et femmes, même s'il se réduit progressivement. Il est dû notamment à un recours plus important au temps partiel pour les femmes : 27,1% de la population active féminine occupe une activité à temps partiel, contre 4,7% pour la population active masculine. Le temps partiel est en outre fréquemment imposé, puisque près du tiers des femmes travaillant à temps partiel déclarent vouloir travailler plus. Enfin, les femmes sont plus souvent confrontées au chômage : en 2001, le taux de chômage des

femmes est de 10,7 % contre 7,1% pour les hommes. Malgré le rapprochement des taux d'activité masculin et féminin, la majorité du temps consacré aux tâches domestiques (ménage, cuisine, soins aux enfants) incombe toujours aux femmes. Les hommes consacrent 2 heures 30 par jour à ces activités tandis que les femmes y consacrent en moyenne 5 heures.

3) Le début de la vie active : des modes différents de passage de la jeunesse à l'âge adulte

La jeunesse, période du cycle de vie comprise entre la fin des études secondaires et l'installation dans la vie adulte, est plus tardive, plus longue, moins articulée autour d'étapes irréversibles, clairement définies. Les modifications se traduisent notamment par le recul de la fin des études, de l'installation dans un logement indépendant, de l'obtention d'un emploi, de la formation d'un couple et de la naissance d'un premier enfant. Quelques éléments chiffrés permettent d'illustrer ces tendances.

La durée des études s'est notablement accrue depuis un quart de siècle, l'âge de fin d'études atteignant actuellement environ 22 ans ; symétriquement, les taux d'activité des 15-24 ans ont considérablement baissé, de 23 points pour les garçons et de 18 points pour les filles entre 1975 et 1997. On a pu noter une légère remontée des taux d'activité depuis 1998, due à l'interruption de l'augmentation de la durée des études ainsi qu'à une augmentation du cumul emploi-formation. Ils se situent aujourd'hui aux alentours de 30 %.

L'allongement des études s'est produit dans un contexte économique difficile et les jeunes ont particulièrement souffert de la situation de l'emploi. Le taux de chômage des 15-29 ans est passé de 6 % en 1975 à 18 % en 1985. Il était d'environ 20 % en 1994-99, avant de baisser nettement pour se situer à moins de 15% en 2001. Les jeunes, lorsqu'ils travaillent, sont souvent confrontés aux formes d'emploi les moins stables : 30 % des emplois occupés par les 15-29 ans sont des emplois temporaires (contrats à durée déterminée et contrats aidés, intérim, etc.).

En ce qui concerne l'accès à l'indépendance familiale, alors que l'âge médian au départ de chez les parents avait diminué pour les générations de l'après-guerre, pour atteindre un minimum pour les générations 1957-60, il a augmenté depuis de plus de deux ans et atteint 21,9 ans pour les femmes et 24,3 ans pour les hommes de la génération 1973.

4) La perturbation des fins de vie active

La situation française concernant le faible taux d'emploi des travailleurs âgés est maintenant bien connue, ainsi que le développement depuis vingt-cinq ans de nombreux dispositifs d'entrée en préretraite et de cessation anticipée d'activité, qu'ils émanent de l'Etat ou des partenaires sociaux. Dans son premier rapport, ainsi qu'à l'occasion du colloque « Âge et travail » en avril 2001, le Conseil d'orientation des retraites a exposé de façon détaillée la situation française et développé des propositions pour mettre en œuvre une politique de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle visant à relever les taux d'activité des seniors.

On peut souligner, de plus, que la baisse de l'âge de fin d'activité, alliée à l'augmentation de l'espérance de vie, a conduit à un très fort accroissement de la durée de l'inactivité après la carrière professionnelle. Cette évolution, rendue socialement acceptable et même désirable pour certains, grâce à la sécurité financière procurée par les différents dispositifs de préretraite, de chômage et de retraite, a amplifié la perception de l'inactivité post-professionnelle comme une période de repos, où l'on vit pour soi, pour sa famille, pour les autres aussi parfois, dans un cadre non contraignant.

II - LES DEBATS SUR L'EVOLUTION DES PARCOURS DE VIE

La notion de cycle ou parcours de vie désigne le ou les modèles socioculturels qui organisent la trajectoire de la vie des individus dans une société et une période historique données. Le parcours de vie est donc un « ensemble de règles qui organise les dimensions fondamentales de la vie sociale de l'individu »³, c'est-à-dire une institution. Il faut distinguer la notion de parcours de celle de trajectoire de vie (ou biographie) effectivement suivie par les individus ou un ensemble d'individus (groupes sociaux, cohortes).

Le débat sur la place de la retraite dans les parcours de vie doit être mené en tenant compte de deux éléments.

D'une part, il est difficile de savoir si les toutes les évolutions constatées depuis 20 ou 30 ans vont se poursuivre, voire s'amplifier. Il se pourrait qu'un contexte de plein-emploi, par exemple, ait sur les modalités du passage de la formation à l'activité et de l'activité à la retraite une influence importante. D'autres changements paraissent en revanche peu réversibles : c'est le cas de l'augmentation de l'espérance de vie ou de l'activité féminine.

D'autre part, les sensibilités et orientations des sociologues⁴, des économistes, des partenaires sociaux ou des politiques sont très variées. Elles s'organisent selon trois problématiques très différentes qui doivent être combinées en vue d'élaborer une réflexion globale sur la prise en compte de la thématique des parcours de vie dans l'évolution des régimes de retraite.

1) Privilégier les normes collectives ou les choix individuels ?

Certains sont particulièrement sensibles à la nécessité de conserver des normes collectives s'imposant à tous ou servant de référence et ayant en général pour vocation de protéger les plus faibles ou d'organiser des systèmes collectifs, et estiment qu'elles sont prioritaires par rapport à l'instauration de libertés de choix individuels ou qu'en tout cas elles doivent conserver une place centrale. D'autres valorisent en priorité la liberté individuelle, cohérente avec la diversité constatée des parcours de vie et les évolutions attendues.

Ainsi, si l'on accorde la priorité aux normes collectives, on insiste, par exemple, sur le rôle d'un droit du travail empêchant des mises à la retraite précoces avec des pensions réduites ou sur la nécessité de conserver une référence à un âge de la retraite ; si l'on valorise d'abord la liberté individuelle, on insiste, par exemple, sur l'importance d'avoir des barèmes neutres dans les régimes de retraite ou sur l'ouverture de possibilités plus importantes de cumuler une pension avec un revenu d'activité. Bien évidemment, le spectre des positions est large et beaucoup cherchent à concilier les deux pôles de la norme et de la liberté.

2) Quelle signification pour la retraite : temps libéré ou couverture du risque viager ?

Comme il a été noté ci-dessus, avec l'allongement de l'espérance de vie et la baisse de l'âge de cessation d'activité, une large plage d'inactivité recouvrant des situations assez différentes s'est développée depuis plusieurs décennies. Cette constatation a conduit certains à prôner une recomposition des temps de la retraite, distinguant la retraite comme couverture du risque viager, du risque fin de carrière et du risque dépendance. Le risque fin de carrière relèverait de l'assurance chômage, le risque dépendance de l'assurance maladie ou d'une assurance spécifique, et la retraite aurait ici vocation à couvrir un risque vieillesse

³ Kohli M., « The world we forgot : a historical review of the life course in later life », in *Later life, the social psychology of aging*, V.W. Marshall (ed), Beverly Hills, Sage, 1985.

⁴ Voir par exemple X. Gaullier ou A.M. Guillemard.

strictement entendu. L'objectif est alors de mieux équilibrer l'activité tout au long de la vie, et d'instituer une nouvelle pluriactivité, selon des modalités et des financements à imaginer, à tout âge et notamment pour la tranche d'âge des 50-70 ans.

Face à ce constat et ces analyses, d'autres rappellent que la retraite est désormais une aspiration partagée par une large proportion de Français et que, s'il est souhaitable et nécessaire d'augmenter l'activité des seniors en diminuant les préretraites et le chômage de fin de carrière, la retraite n'a pas pour seule légitimité de servir un revenu lorsque la personne n'a plus la capacité physique ou intellectuelle de travailler. L'âge de la retraite, s'il peut être appelé dans l'avenir à évoluer en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie, devrait, néanmoins, toujours correspondre au moment auquel est acquis le droit, auquel beaucoup aspirent, d'une vie en bonne santé et dans des conditions matérielles décentes sans obligation professionnelle.

3) Le temps de la retraite doit-il être clairement distingué des autres temps de la vie adulte non consacrés à l'activité professionnelle ?

Avec la valorisation de la liberté et de la responsabilité individuelles se fait jour peu à peu la nécessité d'une réflexion large sur la promotion d'un temps choisi tout au long de la vie, temps choisi pour s'occuper de sa famille, pour se former, pour créer une entreprise, pour se consacrer à une activité personnelle, etc. S'il existe un large consensus sur ce point, la manière d'en analyser les conséquences sur la protection sociale et, en particulier, la retraite est très diverse.

Certains, tout en admettant un développement de marges de choix réels pour les assurés, insistent sur la nécessité de maintenir un critère d'âge pour la retraite, conservant une distinction essentielle entre la retraite et les autres formes de temps non consacrés à l'activité professionnelle. Cette approche maintient l'idée d'une spécialisation des rôles au cours de la vie. Elle a pour objectif de préserver le temps de la retraite des aléas que chacun est susceptible de subir au cours de sa vie. Elle a aussi pour objectif de protéger la société et la famille de l'usage anticipé de droits à retraite.

Cette conception n'exclut pas une meilleure prise en compte de certaines périodes par les régimes de retraite. Actuellement, un grand nombre de périodes de la vie adulte, non consacrées à l'activité professionnelle, sont validées par les régimes de retraite et notamment par le régime général. C'est le cas par exemple des périodes de chômage, de service national, d'une partie des périodes consacrées à l'éducation des enfants, des congés de longue durée pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, etc. Il peut être envisageable de mieux valoriser certaines de ces périodes (par exemple le temps partiel consacré à l'éducation des enfants) et de mettre en place de nouvelles validations (s'agissant, notamment, de la formation tout au long de la vie).

Pour certains, en revanche, la fluidité plus grande des parcours de vie, la déconnexion partielle de la vieillesse et de la retraite ouvrent la voie à une réflexion sur la gestion des temps au cours de la vie qui, poussée à l'extrême, pourrait ouvrir sur la dissolution même de la notion de retraite telle qu'elle est entendue actuellement. Il existerait alors une certaine fongibilité des temps de la vie, et chacun devrait se voir offrir la possibilité de ne pas occuper d'activité professionnelle tout en recevant un revenu, pendant un temps donné, à n'importe quel moment de sa vie. Cette approche peut correspondre à l'idée de banque du temps ou de droits de tirages sociaux, tout en notant cependant que beaucoup de ceux qui ont utilisé ces expressions jusqu'ici ont été prudents et ont le plus souvent posé des limites à l'amputation prématurée des droits à la retraite pour des usages de temps libre anticipé au cours de la vie active⁵. Ainsi, un certain nombre d'années, par exemple une, deux, voire plus,

⁵ Voir par exemple G. Rehn dans son article *Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail*, Observateur de l'OCDE, 1973.

pourraient être utilisées au cours de la vie pour se former, pour passer du temps avec ses enfants, pour prendre un congé sabbatique, ou pour anticiper sa retraite.

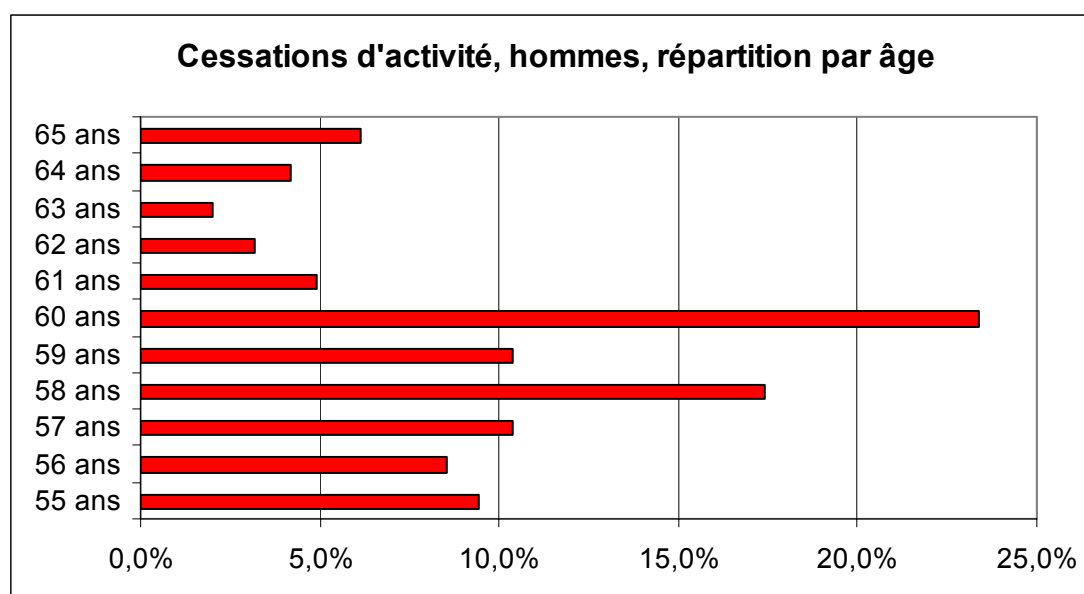
Un tel dispositif pose naturellement la question de son financement. La période de temps non travaillée peut être réalisée avec constitution préalable d'une épargne, et ceci renvoie naturellement au principe d'un compte épargne-temps (qui devrait alors être portable d'un employeur à l'autre) ; cette période peut également ne pas donner lieu à épargne préalable, et prendre la forme d'un compte préapprovisionné (en temps ou en argent) dès le début de la vie active, voire avant les études, ce qui n'est pas totalement différent des validations a posteriori, telles qu'elles existent actuellement.

On remarquera qu'avec des points de départ différents, les deux approches présentent des convergences, si l'on admet d'un côté comme de l'autre des marges de choix autour du moment du départ à la retraite et des limites à l'amputation prématurée des droits à retraite.

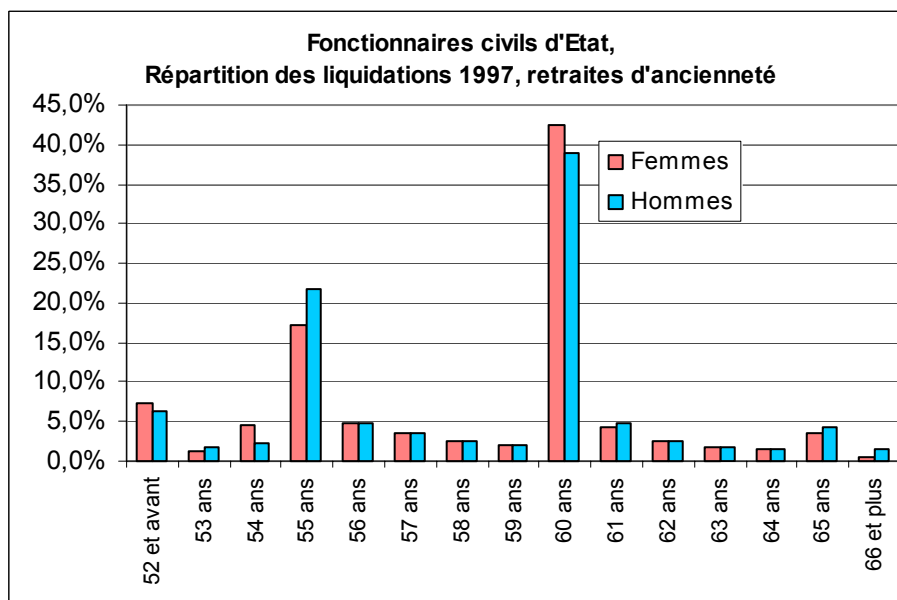
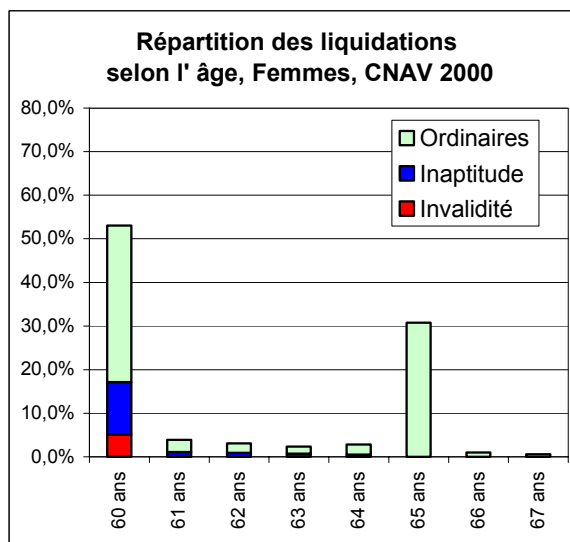
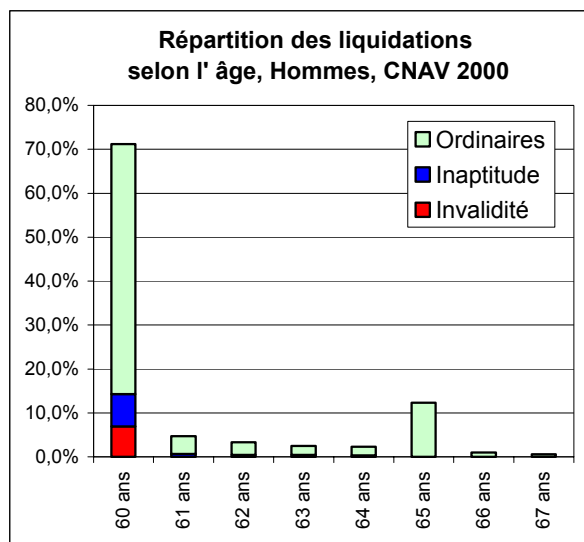
L'AGE DE LA RETRAITE ET DE LA CESSATION D'ACTIVITE

Les âges de cessation d'activité se concentrent autour de points remarquables. Pour les salariés du secteur privé, ces points correspondent aux départs en préretraite ou en chômage indemnisé avec dispense de recherche d'emploi, à l'âge minimum d'ouverture du droit à pension à taux plein pour les assurés totalisant au moins 40 années d'assurance, ou inaptes au travail, et, enfin, à l'âge auquel le taux plein est accordé quelle que soit la durée d'assurance (ce qui concerne principalement les femmes ayant des carrières courtes). Pour les salariés de la fonction publique, les départs se concentrent autour de 55 ans, âge de départ minimum pour un certain nombre de personnels en catégorie active et de 60 ans, âge minimum de départ de droit commun. Pour les non salariés les départs se concentrent plutôt autour de 60 ans, s'agissant des commerçants, artisans et des exploitants agricoles, et de 65 ans, s'agissant des professions libérales.

Répartition des cessations d'activité par âge, tous statuts, hommes



Sources : enquêtes emploi de 1996 à 2000 de l'INSEE, calcul secrétariat général du COR



Si l'on constate des âges de cessation d'activité voisins pour les différentes catégories de salariés, il n'en va pas de même de l'âge auquel sont liquidées leurs pensions de vieillesse. 2 ans en moyenne séparent le moment où un salarié du secteur privé cesse son activité et celui où il fait liquider sa pension⁶. Moins d'un salarié du privé sur deux est encore actif occupé au moment où il fait liquider sa pension. En revanche, il y a généralement coïncidence entre l'âge de cessation d'activité et l'âge de liquidation de la pension pour les salariés du secteur public, aussi bien que pour les non salariés.

Pour beaucoup de salariés du secteur privé, les décisions déterminant l'âge de cessation d'activité interviennent avant l'âge de la retraite. Elles renvoient à la problématique du chômage et des préretraites. Pour ceux qui sont encore employés à 60 ans, comme pour les salariés du secteur public on note, toutefois, une influence très importante des barèmes de calcul des pensions. Combinés avec la réglementation du travail et le désir de cesser son activité au plus tôt pour beaucoup, ils n'incitent pas à la poursuite de l'activité au-delà du moment où il est possible de faire liquider sa pension sans pénalisation financière trop forte.

⁶ Sur l'écart dans les pays étrangers, voir la fiche n°9

LES BAREMES DES REGIMES DE RETRAITE

Dans l'ensemble des régimes de retraite en France, la pension ne peut être liquidée qu'à partir d'un âge minimum : à 60 ans dans la plupart des régimes de base (à l'exception de certaines catégories professionnelles du secteur public qui peuvent partir généralement à 55 ans) et à 55 ans dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé.

Le montant de cette pension dépend, dans le régime général, les régimes des commerçants, des artisans et des salariés agricoles et les régimes de fonctionnaires, d'une part, du revenu d'activité et, d'autre part, de la durée d'assurance validée dans la limite d'un maximum dans le régime qui est, aujourd'hui, de 37,5 ans. Pour les assurés totalisant une durée d'assurance inférieure à ce maximum la pension est proratisée en 150^{èmes} (37,5 ans x 4 trimestres).

Par ailleurs, dans le régime général et les régimes des commerçants, des artisans et des salariés agricoles, des coefficients d'abattement sont appliqués en cas de départ avant 65 ans pour les assurés aptes au travail et qui totalisent une durée d'assurance inférieure à 40⁷ années d'assurance tous régimes confondus. De tels abattements (ou décote) n'existent pas dans la fonction publique, pas plus qu'il n'y est tenu compte de l'activité exercée dans d'autres régimes pour l'ouverture du droit à pension.

Dans l'ensemble des régimes de base considérés, la poursuite de l'activité lorsque les conditions sont réunies pour bénéficier du taux plein, ne permet pas d'acquérir d'annuités supplémentaires. Il y a en revanche poursuite de l'acquisition de points, dans ce cas de figure, dans les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé.

Les barèmes appliqués par le régime général, les régimes des commerçants, des artisans et des salariés agricoles pénalisent fortement les anticipations du départ à la retraite. Dans l'ensemble des régimes de base précités les barèmes appliqués encouragent peu, par ailleurs, la poursuite de l'activité.

La situation est assez différente dans les régimes des professions libérales. L'âge légal pour y obtenir une pension à taux plein y est de 65 ans. En cas de départ anticipé entre 60 et 65 ans, un coefficient d'abattement de 5 % par an y est appliqué dans le régime de base. En cas de différé au delà de 65 ans, la pension est majorée de 5 % par année de différé, sans plafonnement. Pour les assurés ayant une activité libérale d'une durée supérieure à 15 ans, la pension de base croît en fonction du nombre d'années d'assurance accomplies dans la limite d'un maximum de 37,5 ans.

Dans une perspective d'élargissement des marges de choix individuels au sein des régimes de retraite, des aménagements de ces barèmes sont souvent proposés. Leur examen doit être sans doute articulé avec la réflexion sur les ajustements nécessaires pour assurer l'équilibre à long terme des régimes.

⁷ A partir de 2003.

I – LA SITUATION ACTUELLE

Le tableau ci-dessous présente de façon synthétique les caractéristiques des barèmes actuels des régimes de retraite des salariés du secteur privé, des commerçants, artisans et salariés agricoles, des fonctionnaires et des professions libérales ainsi que les conséquences induites par ces barèmes en cas d'anticipation ou de différé du départ à la retraite.

	Régime général et régimes des commerçants, artisans et salariés agricoles	AGIRC ARRCO	Fonction publique	Professions libérales
Durée prise en compte pour le calcul de la pension	150 trimestres (37,5 ans)	Toute la carrière compte dans un régime par points	150 trimestres (37,5 ans)	150 trimestres (37,5 ans)
Durée prise en compte pour le calcul du minimum contributif	150 trimestres (37,5 ans)		25 ans	15 ans
Age de liquidation « à taux plein » (sans abattement)	60 ans si 40 ans d'activité tous régimes, ou inaptitude 65 ans, sinon	60 ans si droit au taux plein au régime général ⁸ , 65 ans, sinon	60 ans, 55 ans si activité de 15 ans ou plus en « service actif », + catégories spéciales ⁹	65 ans ou 60 ans, si inaptitude
Incidence d'une année d'anticipation du départ à la retraite				
Du fait du mode de calcul de la pension				
- départ d'un assuré qui n'a pas 37,5 ans dans le régime	-1,33% du salaire (-2,66% de la pension)	-0,5% à -0,7% du salaire (-2,5% à -3,5 % de la pension)	-2% du traitement	- 200 E / an
- départ d'un assuré qui a plus de 37,5 ans dans le régime	Pas d'incidence	-0,5% à -0,7% du salaire (-2,5% à -3,5 % de la pension)	Pas d'incidence	Pas d'incidence
Du fait de la décote				
- départ entre 60 et 65 ans, si pas 40 ans tous régimes	-10% de la pension	-4% de la pension	Pas de décote	-5% de la pension si départ avant 65 ans
- départ entre 60 et 65 ans si 40 ans tous régimes	Pas de décote	Pas de décote	Pas de décote	-5% de la pension si départ avant 65 ans
- départ à 65 ans ou après	Pas de décote	Pas de décote	Pas de décote	
Incidence d'une année de différé de l'activité au-delà du moment où l'assuré a droit à une retraite à taux plein et totalise 37,5 ans dans le régime				
	Pas d'annuité supplémentaire ¹⁰ ; éventuelle amélioration du salaire de référence	+0,5% à +0,7% du salaire (+2,5% à +3,5 % de la pension)	Pas d'annuité supplémentaire ; éventuelle amélioration du salaire de référence	+5 % de la pension

⁸ Le droit au taux plein à 60 ans est réservé aux salariés du privé en activité au moment de la demande, ou chômeurs indemnisés, ou anciens salariés devenus artisans, ou dans une situation assimilée : RMI, CES, bénéficiaires de l'APR, bénéficiaires de l'ARPE..., ou reconnus inaptes au travail, déportés ou internés, anciens combattants ...

⁹ Militaires, policiers, gardiens de prison, mères de 3 enfants ...

¹⁰ Cependant, pour les salariés âgés de plus de 65 ans et ne disposant pas de 150 trimestres au régime général, la durée d'assurance est majorée de 2,5 % par trimestre au-delà de 65 ans en cas de prolongation de leur activité professionnelle. Exemple : pour une durée de 2 ans accomplie au-delà de 65 ans pour un assuré disposant de 120 trimestres d'assurance, la durée acquise à 67 ans s'élèvera à 120 trimestres, majorée de $8 \times 2,5\% = 20\%$ soit $128 \times 1,2 = 153,6$ trimestres.

Pour les salariés du secteur privé et des régimes alignés (artisans, commerçants et salariés agricoles), le barème est très dissuasif quand l'assuré ne justifie pas à 60 ans des 40 années d'affiliation tous régimes (« décote » de 10% par année d'anticipation). A l'inverse, quand un cotisant a droit au taux plein à 60 ans, il « cotise pour rien » quand il poursuit son activité. Plus précisément, quand le cotisant justifie de 40 années d'affiliation tous régimes (et de 150 trimestres au régime général), une année supplémentaire de cotisation n'est pas prise en compte en tant que telle dans le barème du régime général, même si elle est susceptible dans certains cas d'améliorer le salaire de référence. Une année supplémentaire donne lieu à des points supplémentaires dans les régimes complémentaires, mais non à une majoration du taux de liquidation dans la plupart des cas.

Pour les salariés de la fonction publique, quand le cotisant ne justifie pas de 37,5 ans d'affiliation à 60 ans (ou à 55 ans pour les « services actifs »), une année d'affiliation de plus a une incidence relativement faible, équivalant à 2% du dernier traitement ; cela constitue une faible incitation à poursuivre son activité jusqu'à l'obtention des 37,5 ans. A l'inverse, quand le cotisant justifie des 37,5 ans d'affiliation, un départ différé n'a pas d'incidence sur le montant de la pension (sauf en cas d'avancement). Dans les deux cas de figure, l'incitation financière en terme de retraite à se maintenir en activité est réduite.

Les barèmes applicables dans les régimes des professions libérales sont beaucoup plus continus.

II – LES QUESTIONS QUE SOULEVENT D'ÉVENTUELS AMENAGEMENTS DES BAREMES.

Les caractéristiques actuelles des barèmes des régimes expliquent, en partie, la concentration des âges de liquidation des pensions autour de quelques points (fiche n°2). Pour favoriser un certain étalement de ces âges, diverses propositions d'aménagement de ces barèmes sont faites, avec pour objectif de donner plus de liberté de choix aux assurés. Elles retiennent logiquement un principe de neutralité financière destiné à assurer que les marges laissées aux assurés ne pèsent pas sur les finances des régimes. Pour aboutir à un tel résultat, il est possible de s'appuyer sur la notion de neutralité actuarielle marginale qui conduit à moduler les droits à pension d'un assuré lorsqu'il anticipe ou diffère son départ à la retraite, en fonction des variations du montant des cotisations encaissées et des prestations versées pour le régime. Les divers calculs disponibles aboutissent à des coefficients de l'ordre de 5 à 7% (appliqués à la pension) par année d'anticipation ou de différé, pour des âges de départ se situant aux alentours de 60 ans (ces coefficients d'anticipation ou de différé sont calculés pour un âge donné en tenant compte de l'espérance de vie moyenne à cet âge et d'un taux d'actualisation). L'assuré a alors, en principe, la possibilité d'arbitrer entre l'âge de sa cessation d'activité et le montant de sa pension dans une plage fixée par avance. Lorsqu'ils existent, ces coefficients ajoutent leurs effets à ceux résultant de la prise en compte dans le calcul de la pension de la durée effective d'assurance : par la proratisation en fonction de la durée d'assurance maximale validable dans les régimes en annuités ou par l'acquisition de points dans les régimes en points.

Si l'on souhaitait faire évoluer les barèmes pour ouvrir plus de choix, en s'inspirant éventuellement d'un principe de neutralité financière, plusieurs questions se posent :

- 1) Peut-on imaginer des barèmes qui ne soient pas associés à un critère d'âge minimal, bornant la plage de choix individuel ? Une telle éventualité, évoquée par certains, est techniquement concevable. Cependant, un tel dispositif de rente viagère risquerait de susciter des comportements individuels « myopes » d'individus anticipant leur départ sans prendre en compte leur durée de vie et leurs besoins financiers à la retraite, et le cas échéant, conduire à des âges de cessation d'activité inférieurs à celui que l'on

jugerait collectivement souhaitable. Ce sont ces considérations qui conduisent tous les pays à retenir des âges minimum de départ, alors même qu'ils introduisent une certaine flexibilité dans le choix du moment de la retraite : 61 ans en Suède, 57 ans (pour le moment) en Italie.

- 2) Si l'on admet que le barème retenu fonctionnerait dans une plage d'âge donnée, comment positionner cette plage d'âge ? Cette plage d'âge pourrait-elle, comme certains le suggèrent, commencer à 55 ans ? Que deviendraient en ce cas les dispositifs existants d'assurance chômage voire de préretraite ?
- 3) Tout barème conduit à associer à un âge donné (et, le cas échéant, une durée d'assurance tous régimes) un certain taux de liquidation.

Un point du barème est généralement identifié, que l'on qualifie de moment où le droit « au taux plein », c'est-à-dire au taux jugé normal est accordé. Ce taux est aujourd'hui de 50%, à 65 ans ou 60 ans en cas d'inaptitude ou de durée d'assurance de 40 ans, dans le régime général et les régimes des commerçants, des artisans et des salariés agricoles (auquel s'ajoutent les droits à retraite complémentaire). Il est de 75% à 60 ans (ou 55 ans pour certaines catégories de personnels) dans la fonction publique. Il correspond à un forfait à 65 ans pour les professions libérales dans le régime de base (auquel s'ajoutent les droits à retraite complémentaire).

Dans une perspective d'évolution des barèmes, devrait-on envisager de façon symétrique les cas d'anticipation par rapport au moment où l'on a droit au taux plein, et les cas de différé ? On ne trouve généralement pas une telle symétrie dans les barèmes existant, notamment à l'étranger. Le contexte économique et social actuel, et le souci d'augmenter le taux d'activité des seniors, pourraient conduire à donner la priorité à une adaptation des barèmes visant à mieux rétribuer ceux qui souhaitent prolonger leur activité et différer leur départ en retraite.

- 4) Lorsque l'on s'interroge sur les barèmes, la question de la durée d'assurance maximum validée se pose également. Elle limite clairement l'incitation à poursuivre l'activité. Comment combiner la réflexion sur cette règle et celle sur des « coefficients » d'anticipation ou de différé ?
- 5) Comment combiner des adaptations des barèmes des régimes, ouvrant plus de possibilités de choix individuels et des politiques d'ajustement global destinées à assurer leur équilibre à long terme ? Peut-on effectuer simultanément les deux opérations, comme en Suède, par exemple, (voir fiche n°10) où un barème « actuariellement neutre » est mis en place à partir de 61 ans, qui s'ajuste au cours du temps pour garantir à chaque génération un taux de remplacement identique à un âge qui augmente en fonction de l'espérance de vie à la retraite des générations successives ? Un individu d'une génération donnée peut choisir de partir au même âge que ceux des générations précédentes, mais il a alors une pension moindre. Ou doit-on distinguer comme en Allemagne, par exemple, (voir fiche n°10), la discussion sur l'ajustement des paramètres correspondant à une norme de référence (taux de remplacement pour 45 années d'assurance à 65 ans) et celle portant sur les marges de choix ouvertes par rapport à cette norme ?

- 6) Comment gérer la transition entre les barèmes actuels et de nouveaux barèmes éventuels ? La mise en place d'un nouveau barème doit, en effet, tenir compte de la répartition dans le temps des charges financières des régimes, qui est notamment tributaire des variations possibles de comportement des individus. Si un grand nombre d'assurés choisissent, par exemple, d'anticiper leur départ, même au prix d'une diminution de leur pension, (et dans le cadre d'un barème théoriquement « neutre »), d'importants problèmes de trésorerie peuvent surgir pour les régimes. Quels types de précautions peut-on prendre par rapport à une telle éventualité ?

LE CHOIX DU MOMENT DE LA RETRAITE ET LE DROIT DU TRAVAIL

Le principe est celui du droit au travail à tout âge. Cependant, celui-ci connaît d'importantes limitations tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Avant la loi de 1987, instituant le droit de la mise à la retraite, il n'existait pas, dans la loi, de possibilité pour l'employeur de faire partir à la retraite un salarié. Mais, de nombreuses conventions collectives instituaient des « clauses couperet » obligeant le salarié à partir à 60 ou 65 ans. Ces clauses ont été interdites. En revanche, la loi de 1987 autorise l'employeur à faire partir à la retraite tout salarié qui a acquis des droits pleins au régime de base.

Ainsi, le droit du travail considère, implicitement, qu'un salarié remplissant les conditions pour avoir une retraite à taux plein a vocation à cesser son activité.

Les règles existant dans le secteur public, sensiblement différentes, bornent toutefois également, à des degrés divers, les possibilités de poursuite de l'activité.

Enfin, la législation du cumul n'interdit pas la reprise d'une activité après la retraite mais elle la réglemente (cf. fiche n°8).

La législation du travail influe, ainsi, sur les modalités des cessations d'activité des seniors. Dans la perspective d'une évolution des règles des régimes de retraite destinée à favoriser plus de liberté dans le choix du moment de la retraite, la question se pose de savoir quelles adaptations de la législation du travail seraient nécessaires pour préserver une cohérence d'ensemble.

I – LA SITUATION JURIDIQUE ACTUELLE

1) Les salariés du secteur privé

1.1 Les salariés ayant un emploi

Les conditions de la rupture du contrat de travail d'un travailleur âgé dépendent actuellement :

- de la possibilité du salarié de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein ;
- de l'initiative de la rupture du contrat de travail (l'employeur ou le salarié).

Le croisement de ces deux critères conduit à classer en quatre cas le départ d'un salarié âgé :

	Le salarié réunit les conditions de mise à la retraite (âge et durée de cotisation)	Le salarié ne réunit pas les conditions de mise à la retraite
Initiative de l'employeur	Mise à la retraite par l'employeur <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de départ équivalente à l'indemnité de licenciement : un mois de salaire par année d'ancienneté plus un quinzième par année d'ancienneté au delà de quinze ans¹¹ 	Licenciement : <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de licenciement au salarié Contribution Delalande à l'UNEDIC : de un à douze mois de salaire selon l'âge du salarié et la taille de l'entreprise
Initiative du salarié	Accès à la retraite <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de mise à la retraite (un à deux mois de salaire suivant l'ancienneté) 	Si le salarié a moins de 60 ans, démission : <ul style="list-style-type: none"> • Pas d'indemnité Si le salarié a plus de 60 ans : choix possible de partir avec une retraite partielle <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de départ

La mise à la retraite du salarié par l'employeur ne peut s'effectuer que si le salarié réunit les conditions légales de mise à la retraite, c'est à dire les conditions d'âge et de durée lui assurant une retraite à taux plein dans le régime de base. Elle constitue alors un mode spécifique de rupture du contrat de travail, distinct du licenciement.

Si le salarié ne réunit pas ces conditions, la rupture du contrat de travail par l'employeur est un licenciement qui doit être justifié par un motif réel et sérieux (l'âge n'est pas en lui-même un motif réel et sérieux mais la diminution des capacités à tenir le poste, qui doit être prouvée, peut en être un). Ce licenciement donne lieu à une indemnité de licenciement et à une contribution spécifique à l'assurance chômage (contribution Delalande).

Le coût pour l'employeur est représenté, pour les trois premiers cas (départ volontaire, mise à la retraite et licenciement) sur le graphique 1. On y observe l'importance, en cas de licenciement, de la contribution Delalande et donc de la distinction entre licenciement et mise à la retraite. La pénalisation est également très forte pour le salarié liquidant une retraite en subissant une décote parce qu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, comme le montre le tableau 2.

Cela explique que le licenciement reste une cause minoritaire de départ des travailleurs de plus de 50 ans. Les entreprises préfèrent garder les salariés jusqu'à l'âge de la retraite ou les embaucher sur des contrats à durée déterminée comme le montre le graphique 3. Les cessations d'activité des seniors avant 60 ans prennent de préférence la forme de la préretraite, de la fin de contrat à durée déterminée ou de mission d'intérim.

¹¹ Sauf disposition plus favorable dans un accord de branche ou dans le contrat de travail.

L'impact positif ou négatif de la contribution Delalande sur l'emploi des salariés âgés est très discuté. On peut, en effet, penser que si le caractère dissuasif pour le licenciement paraît peu contestable, cet impact est peut-être compensé ou dépassé par une dissuasion à l'embauche. Cependant, aucune étude évaluant les effets sur les entreprises ayant versé cette cotisation à l'UNEDIC ou auprès des directeurs des ressources humaines n'a été effectuée à ce jour.

1.2 Les salariés au chômage ou préretraités

Si un salarié est chômeur à 57,5 ans ou à 55 ans en cas de chômage de longue durée, il est dispensé de recherche d'emploi. Dès qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, un salarié au chômage ou en préretraite est automatiquement « basculé » vers les régimes de retraite. Un continuum est ainsi établi entre cessations anticipées d'activité et retraite.

2) Les entreprises publiques

La loi du 30 juillet 1987 prévoit des dispositions spécifiques pour ces entreprises. Elles peuvent mettre à la retraite les salariés qui ont atteint l'âge minimum pour percevoir la retraite sans leur accord et même s'ils n'ont pas droit à une retraite pleine (SNCF, EDF, RATP). De facto, la mise à la retraite imposée a joué, dans certaines de ces entreprises, le même rôle que les préretraites dans les entreprises privées.

3) La fonction publique

La situation juridique des fonctionnaires est différente. La collectivité publique ne peut mettre à la retraite un fonctionnaire du seul fait qu'il a acquis des droits pleins à la retraite. En revanche, la limite d'âge entraîne pour l'employeur comme pour le salarié une interdiction de poursuite des fonctions. Cette limite est de 65 ans pour les salariés qui ont droit à la retraite à 60 ans ; la limite d'âge est relevée pour les parents qui ont eu trois enfants ou plus¹².

On notera cependant que les fonctionnaires sont très peu nombreux¹³ à poursuivre leur activité au-delà de l'âge auquel ils ont le droit de partir à la retraite. Par ailleurs, on connaît mal la longueur des périodes cotisées dans d'autres régimes avant l'entrée dans la fonction publique.

II – LES QUESTIONS A EXAMINER DANS LA PERSPECTIVE D'UNE EVENTUELLE EVOLUTION

Si une plus grande flexibilité était introduite dans la réglementation des régimes de retraite par la mise en place, par exemple, de barèmes modulant de façon continue le taux de calcul de la pension en fonction de l'âge de liquidation de la pension à l'intérieur d'une plage donnée, diverses questions se poseraient du point de vue du droit du travail.

Que deviendrait dans le code du travail la référence à une notion de retraite à taux plein ? Quelles seraient les possibles pressions sur les salariés pour anticiper cette retraite ? Faudrait-il, pour les limiter, établir une référence à un âge et une durée pivot, celui auquel on peut atteindre le taux de remplacement considéré comme normal (par exemple aujourd'hui 60 ans et 40 années de cotisations) ? Faudrait-il accroître les indemnités de mise à la

¹² L'existence d'une limite d'âge s'explique par le fait que les fonctionnaires ne peuvent pas être licenciés et que, sans limite d'âge, ils pourraient se maintenir indéfiniment dans l'emploi, sauf constatation médicale d'inaptitude. Rien n'interdirait cependant une dissociation plus large entre l'âge où la retraite serait possible et celui auquel elle est imposée.

¹³ Sauf dans certaines professions particulières où les limites d'âge sont d'ailleurs parfois supérieures à 65 ans (enseignants des universités...).

retraite ou introduire un garde-fou d'âge minimum de mise à la retraite par l'employeur, cet âge pouvant être supérieur à l'âge pivot (par exemple 65 ans) ?

Au cas où un âge « pivot » serait prévu, devrait-il être le même pour tous les secteurs ? Devrait-il être fixé par la loi ou la négociation au niveau des branches professionnelles ? Faudrait-il le moduler suivant les métiers, leur pénibilité et l'âge de début d'exercice voire les pénuries de main d'oeuvre ? Faudrait-il d'ailleurs faire intervenir des distinctions entre les professions pour tenir compte des tensions du marché du travail ? Si oui, comment limiter les disparités entre ces professions ? Cette régulation des disparités devrait-elle relever de la législation ou de la négociation collective ?

Comment traiter de manière cohérente les conditions du passage du chômage ou de la préretraite à la retraite ? Devrait-on revenir sur les conditions actuelles qui conduisent à faire « basculer » automatiquement chômeurs et préretraités vers la retraite et, en ce cas, selon quelles modalités ?

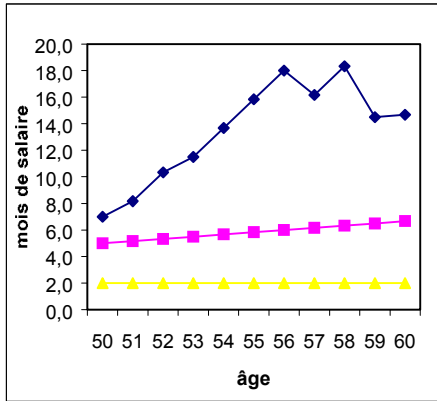
ANNEXE

Graphique 1

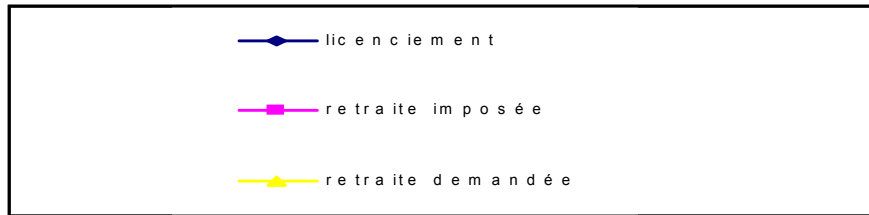
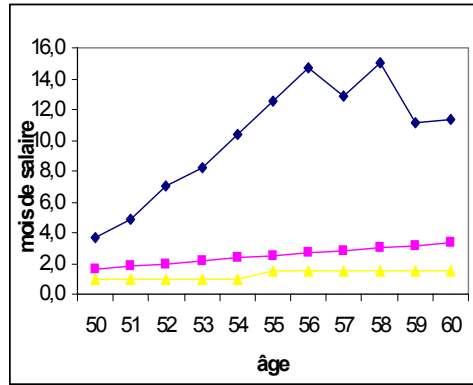
**Comparaison des coûts pour l'employeur
du départ de salariés de plus de cinquante ans**

1.1 Entreprise de plus de 50 salariés

Cas d'un salarié rentré à 20 ans

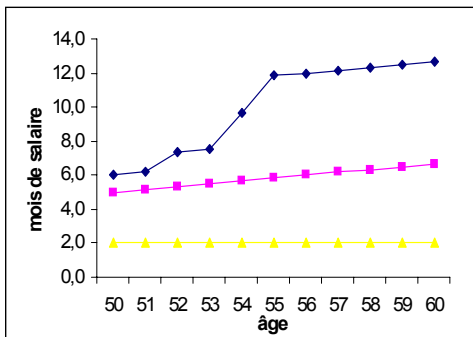


Cas d'un salarié rentré à 40 ans



1.2 Entreprise de moins de 50 salariés

Cas d'un salarié rentré à 20 ans



Cas d'un salarié rentré à 40 ans

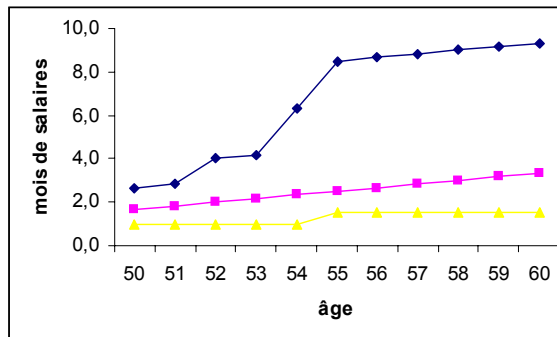


Tableau 2

Situation du salarié selon qu'il est en chômage ou en retraite anticipée

Cas d'un salarié de 60 ans ayant travaillé 38 ans et à qui il manque 2 ans pour atteindre la retraite à taux plein.

Taux de remplacement net¹⁴ :

Ancienneté dans l'entreprise	18 ans		28 ans	
	1 SMIC	2 SMIC	1 SMIC	2 SMIC
Chômage + Indemnité de licenciement (*)	82 % + 4 % = 86 %	62 % + 4 % = 66 %	86 % + 9 % = 95 %	66 % + 9 % = 75 %
Retraite avec décote de 10 %	65 %	62 %	65 %	62 %
Préretraites ASFNE	83 %	75 %	83 %	75 %

(*) supplémentaire à ce que serait l'indemnité de départ en retraite et répartie sur deux ans

Pour mémoire :

indemnité de licenciement = 1/10 mois de salaire par année d'ancienneté + 1/15 par année au delà de la quinzième ; indemnité de départ à la retraite = 1/2 mois après dix ans d'ancienneté, un mois après quinze ans d'ancienneté, un mois et demi après quinze ans d'ancienneté, deux mois après trente ans d'ancienneté.

Graphique 3

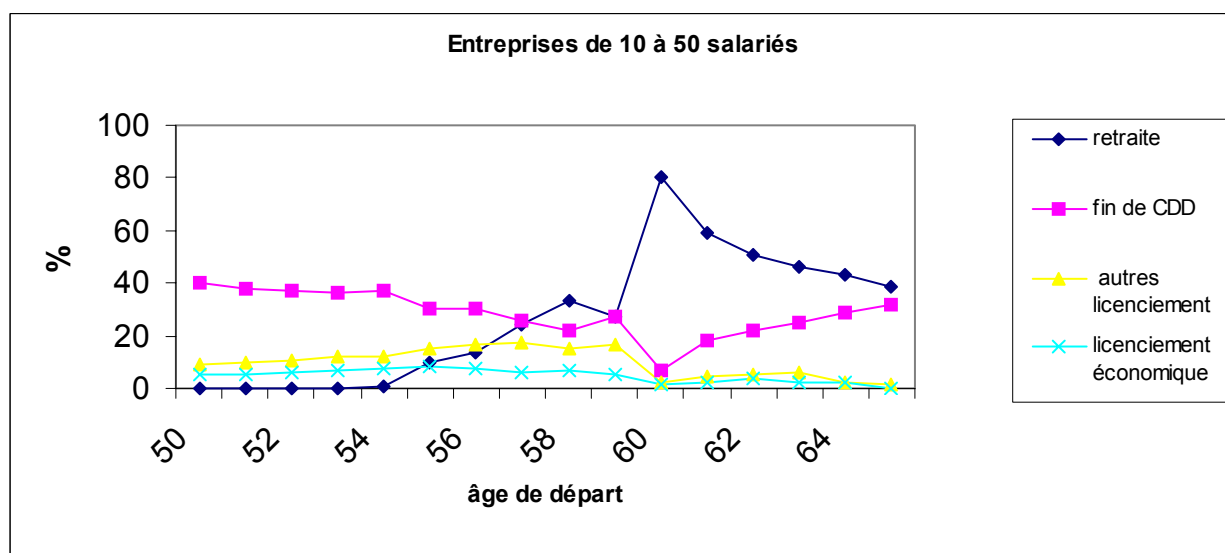
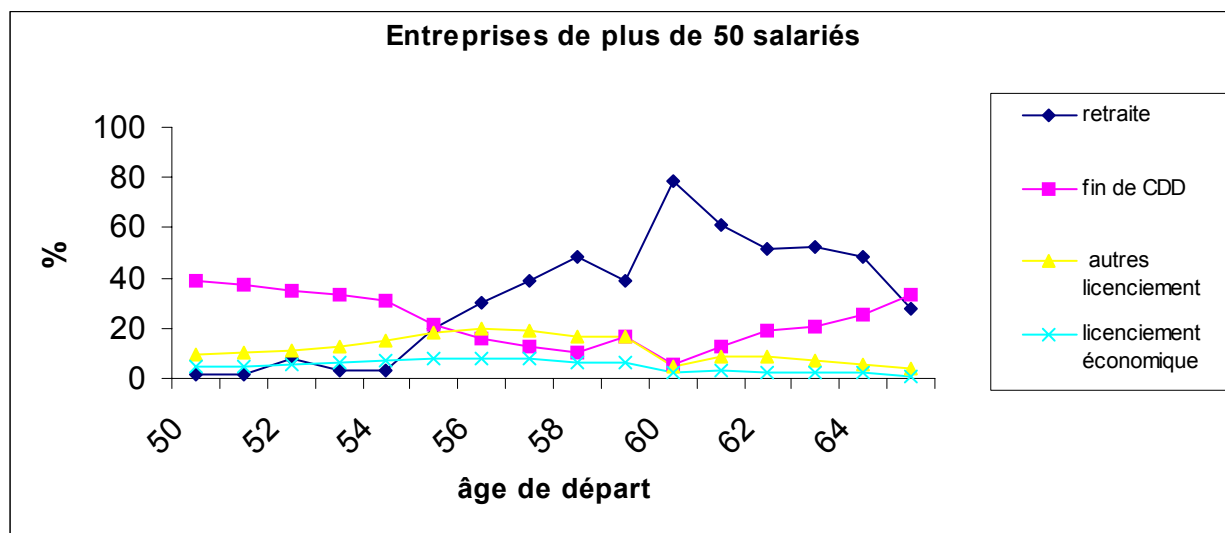
Motifs de départ des salariés âgés de plus de 50 ans en 2000

- Parmi les motifs de départ des entreprises, on note un pic de départ à la retraite à 60 ans, que ce soit dans les grandes ou les petites entreprises. Ce pic n'apparaît pas par contre à l'âge de 65 ans. Cela peut s'expliquer par le fait que ceux qui liquident leur pension à 65 ans ont déjà, pour la plupart, quitté les entreprises. Les départs pour cause de préretraite avant 60 ans sont plus fréquents dans les grandes entreprises que dans les petites.
- Le second motif de départ est la fin d'un contrat à durée déterminée. Ce motif concerne principalement les moins de 55 ans, mais aussi les plus de 62 ans.

¹⁴ Rapport entre la pension liquidée et le dernier revenu, net de cotisations sociales.

Les motifs « licenciement économique » ou « autre licenciement » sont moins fréquents : ils concernent surtout la classe d'âge 55-59 ans. Après 60 ans, ce motif est marginal. On ne note pas, sur ce plan, de différence significative de comportement entre les grandes et les petites entreprises.

Causes de départ des entreprises en % du nombre de départs (année 2000)



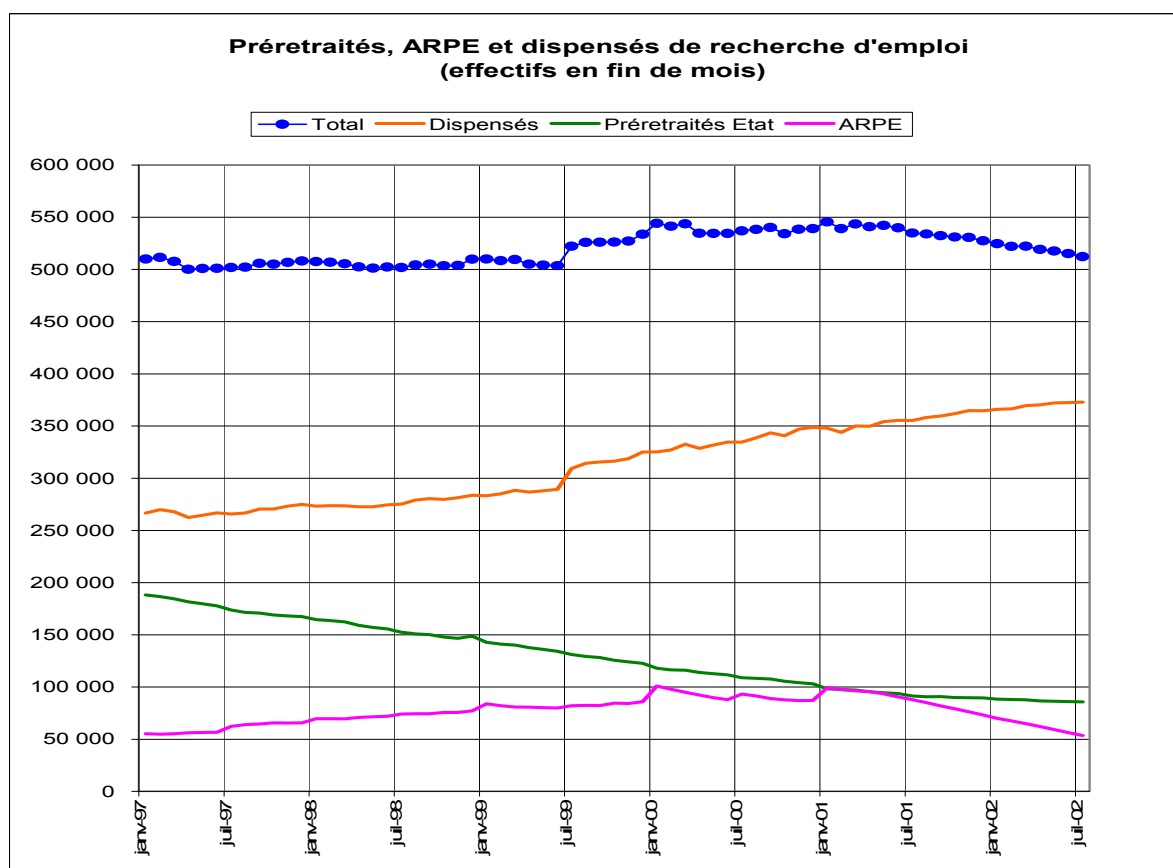
NB : Tous les motifs de départ ne sont pas représentés dans ces graphiques, ce qui explique que, pour chaque âge, un total de 100% n'est pas atteint.

Source : DARES DMMO-EMMO

EVOLUTION DES PRERETRAITES ET DU CHOMAGE AVEC DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Trois grandes catégories de personnes en cessation anticipée d'activité peuvent être suivies conjoncturellement : les chômeurs dispensés de recherche d'emploi (à partir de 57,5 ans, ou, pour les chômeurs de longue durée, à partir de 55 ans), les bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour l'emploi, ARPE, (essentiellement à partir de 58 ans avec une condition de durée d'assurance pour le bénéficiaire et d'embauche pour l'entreprise) et les préretraites Etat (allocations du Fonds national pour l'emploi et de Cessation d'activité de certains travailleurs salariés).

L'arrêt des nouvelles admissions en ARPE conduit à une baisse du nombre de bénéficiaires à partir de 2001. Après avoir fortement diminué, les préretraites Etat restent à un étiage inférieur à 90 000 bénéficiaires. La croissance du nombre de chômeurs dispensés de recherche d'emploi a semblé compenser dans un premier temps la diminution des préretraites Etat. Néanmoins, la diminution de l'ARPE n'est pas totalement compensée par l'augmentation du nombre de chômeurs dispensés de recherche. Au total, il y a une nette tendance à la baisse du total sur les 12 derniers mois. Cependant il est signalé par ailleurs une forte croissance des arrêts maladie des 55-59 ans.



source: COR d'après UNEDIC, Bulletin mensuel

LES DISPOSITIFS DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Il existe actuellement divers dispositifs de cessation progressive d'activité qui, mis en place au fil du temps pour répondre à des objectifs variés, constituent un ensemble complexe. Leur développement est resté faible en raison de l'existence de dispositifs concurrents qui, permettant des cessations totales d'activité dans des conditions avantageuses, ont la préférence aussi bien des assurés que des employeurs. Le souhait d'offrir des possibilités de choix plus divers dans les modalités de passage de l'activité à la retraite devrait conduire à favoriser le développement des formes progressives de cessation d'activité. La réflexion sur les évolutions à engager dans ce but, doit prendre en compte l'objectif général d'augmentation du taux d'activité des seniors.

I – LA SITUATION ACTUELLE

Il convient de distinguer les préretraites progressives, qui permettent des cessations anticipées d'activité avant l'âge de la retraite, et la retraite progressive qui, après l'âge de la retraite, permet un départ progressif en cumulant une rémunération d'activité à temps partiel et une fraction de la pension.

1) Les préretraites progressives

Les salariés de 55 ans et plus peuvent accéder à la préretraite progressive (PRP) dans le secteur privé et à la cessation progressive d'activité (CPA) dans la fonction publique.

1.1 La préretraite progressive (PRP)

La PRP a été créée en 1993 pour répondre à des besoins de politique de l'emploi. Deux objectifs étaient poursuivis : transformer des emplois à temps plein en emplois à temps partiel afin d'éviter des licenciements économiques dans les entreprises devant réduire leurs effectifs, compenser le passage à mi-temps de salariés âgés par des embauches compensatrices pour les entreprises ayant des capacités de recrutement. Elle est soumise à la conclusion d'un accord collectif qui en définit les caractéristiques et conditionne la possibilité pour un salarié d'en demander le bénéfice¹⁵. L'employeur contribue au financement du dispositif par le versement d'une contribution financière.

La durée du travail du salarié en PRP doit correspondre à 50 % de la durée antérieure à temps plein, la répartition de cette durée pouvant être réalisée soit sur la période pluriannuelle de la PRP (la durée annuelle du travail devant cependant être contenue entre 20 % et 80 % de la durée à temps plein), soit sur le mois ou sur la semaine.

¹⁵ On observe néanmoins un usage quasi individuel de la PRP dans certaines PME, où le salarié est à l'initiative de la mise en place du dispositif (cf. rapport Jolivet – Charpentier, IRES, 2001).

Une allocation complémentaire, financée par l'Etat, est versée au salarié en PRP par l'ASSEDIC. Cette allocation représente 30 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 25 % pour la part excédant le plafond, dans la limite du double du plafond.

L'activité en PRP permet la validation de trimestres à l'assurance vieillesse.

En 2000, environ 42 000 personnes étaient en préretraite progressive (contre 60 000 en ASFNE, 86 000 en ARPE, 5 200 en CATS).

1.2 La cessation progressive d'activité (CPA)

La CPA a été créée en 1982, avec l'objectif de dégager des emplois et de constituer un avantage pour les bénéficiaires. Elle permet aux agents de l'Etat et des collectivités territoriales et hospitalières de travailler à mi-temps à partir de 55 ans.

C'est un droit ouvert à tout fonctionnaire qui en demande le bénéfice dès lors qu'il a plus de 55 ans et qu'il n'a pas droit à une retraite anticipée à 55 ans. Cependant, ce droit s'exerce de façon assez rigide puisque la seule faculté ouverte est celle d'un exercice à mi-temps avec impossibilité de revenir à temps plein et obligation de passage à la retraite à 60 ans.

La rémunération est composée de deux éléments : 50 % du traitement (y compris primes et indemnités) et 30 % du traitement indiciaire. L'agent en CPA acquiert des annuités au titre de la retraite au taux de 1 % par an.

En 2000, environ 28 000 fonctionnaires de l'Etat étaient en CPA (contre 20 000 en congé de fin d'activité, cessation totale d'activité anticipée).

2) La retraite progressive

La retraite progressive, instituée en 1988, permet à un salarié du secteur privé ayant les conditions d'âge et de durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein de poursuivre son activité à temps partiel.

En plus de la rémunération versée par l'employeur, le salarié perçoit une fraction de sa retraite, d'autant plus faible que la quotité de travail est élevée : un salarié travaillant à mi-temps perçoit, dans le cadre de la retraite progressive, 50 % de sa pension de retraite.

Moins de 1000 personnes étaient en retraite progressive en 1998.

II – LES OBSTACLES AU DEVELOPPEMENT DES CESSATIONS PROGRESSIVES D'ACTIVITE

Le développement de la préretraite progressive est souvent présenté comme une alternative aux cessations totales d'activité. Actuellement, les préretraites progressives sont concurrencées par les préretraites totales. En effet, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, l'écart de revenu entre les préretraites totales et les préretraites partielles est faible.

Le taux de remplacement net en préretraite progressive est de l'ordre de 85 % alors qu'il est de l'ordre de 75 % pour une préretraite totale : l'incitation financière pour le travail à mi-temps est donc faible.

Les difficultés de gestion des temps partiels au niveau de l'organisation du travail des entreprises est aussi un obstacle à son développement.

S'agissant de la retraite progressive, la nécessité de remplir les conditions permettant de bénéficier du taux plein pour y accéder, et l'impossibilité d'acquérir de nouveaux droits à la retraite, au titre de l'activité poursuivie, expliquent sans doute (avec le contexte général de l'emploi) l'absence de succès du dispositif existant.

III – LES QUESTIONS A EXAMINER DANS LA PERSPECTIVE D'UNE EVENTUELLE EVOLUTION

La réflexion sur les évolutions susceptibles d'être envisagées est de nature différente s'agissant des préretraites et des retraites progressives.

S'agissant des préretraites progressives, la réflexion doit, sans doute, être conduite dans la perspective globale d'un resserrement des dispositifs de cessation anticipée d'activité et d'un recul de l'âge moyen de cessation d'activité. La question qui se pose est alors celle de savoir comment imaginer une substitution de départs en préretraite progressive à des départs en préretraite totale, aboutissant au total à une augmentation progressive de l'activité au-delà de 55 ans. Quel calibrage des dispositifs et quelles évolutions des critères d'ouverture des droits permettraient de répondre à un tel objectif ? Si, en effet, la diffusion de la préretraite progressive vers des personnes qui auraient été en cessation totale d'activité est bénéfique pour les taux d'emploi et les comptes sociaux, une diffusion symétrique vers des personnes qui auraient poursuivi leur activité à temps plein jusqu'à 60 ans aurait naturellement des conséquences inverses.

Des questions qualitatives doivent être également abordées. Elles concernent les conditions de mise en œuvre des dispositifs concernés et notamment les aménagements de l'organisation du travail qu'ils supposent ainsi que leur éventuelle adéquation au traitement de certaines situations de pénibilité.

S'agissant de la retraite progressive, il est certain que son développement favoriserait, dans le contexte actuel, l'augmentation des taux d'activité aux âges élevés. Les statistiques des départs en retraite démontrent, en effet, que la plupart des salariés font liquider leur pension dès qu'ils réunissent les conditions pour bénéficier du taux plein.

Pour rendre plus attractif le dispositif, on peut imaginer revenir sur le caractère définitif de la liquidation de la pension en permettant au salarié en retraite progressive d'acquérir des droits supplémentaires au titre de sa prolongation d'activité. On peut aussi se demander s'il ne serait pas possible d'ouvrir le dispositif à des assurés ne réunissant pas les conditions pour bénéficier du taux plein.

Dans tous les cas, des aménagements du mode de calcul de la pension dans le régime général (et les régimes alignés) devraient alors être discutés. Ils seraient à combiner avec la mise en place de mesures incitatives à la prolongation d'activité permettant à des assurés travaillant au delà du moment où ils sont susceptibles de bénéficier du taux plein, d'améliorer leurs droits à pension.

Des questions de cohérence d'ensemble des dispositifs existants dans les différents secteurs d'activité doivent, enfin, être examinées. La première de ces questions concerne la généralisation de possibilités de retraite progressive qui n'existent pour le moment (il est vrai de façon assez peu attractive) que dans le régime général et les régimes alignés sur celui-ci. La deuxième est celle de l'articulation entre préretraite et retraite progressive, qui concerne notamment des personnes qui, à 60 ans, dans le secteur privé ne réunissent pas les conditions pour bénéficier du taux plein.

Au total, il apparaît que ces dispositifs ont été conçus dans le cadre de deux politiques différentes (l'emploi et la retraite) et qu'une réflexion transversale serait nécessaire pour concevoir leur évolution. Par ailleurs, une réflexion concernant à la fois le secteur privé et le secteur public, les salariés et les non salariés, serait également nécessaire.

LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

Le compte épargne-temps est un dispositif permettant aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré. Le compte épargne temps peut sembler éloigné du thème général de la liberté de choix en matière de retraite ; il lui est cependant lié en ce qu'il peut permettre d'épargner des jours pour anticiper l'âge de la retraite.

I - LES DISPOSITIFS EXISTANTS

Dans les faits, deux dispositifs de compte épargne-temps cohabitent : celui qui s'applique dans le secteur privé, qui ne peut être mis en place que par un accord collectif, et celui qui s'applique dans la fonction publique, ouvert (sous condition d'ancienneté) à l'ensemble des agents de la fonction publique (hors enseignants).

1) Dans le secteur privé¹⁶

Créé par la loi du 25 juillet 1994, le compte épargne-temps (CET) a pour objet de « permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ». Le CET est mis en place par convention ou accord collectif ; une fois le système mis en place, son usage dépend de la seule volonté du salarié.

Le compte peut être crédité de jours de congés ou de repos (congés payés annuels dans la limite de dix jours par an, jours de réduction du temps de travail, repos compensateur), de sommes converties en temps (primes conventionnelles, épargne salariale, une fraction de l'augmentation individuelle de salaire, abondement de l'employeur), ou d'heures effectuées au-delà de la durée collective du travail dans la limite de cinq jours par an.

Les modalités du CET sont organisées par la convention ou l'accord collectif. Le congé doit être pris dans un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé au moins égal à deux mois (mais cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif). Le délai maximal de cinq ans ne s'applique pas dans certaines conditions, notamment pour les salariés âgés de plus de 50 ans désirant cesser leur activité de manière progressive ou totale.

Le CET peut être utilisé pour rémunérer le congé parental d'éducation, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde ; pour indemniser les heures non travaillées dans le cadre du passage à temps partiel ; pour rémunérer des temps de formation effectués en dehors du temps de travail ; pour financer la cessation d'activité des salariés de plus de 50 ans.

¹⁶ Cf. l'article L.227 du Code du travail et, pour une description détaillée, le supplément au numéro de Liaisons sociales quotidien du 26 avril 2002.

Les sommes versées au salarié lors de la prise de congé sont calculées en multipliant le nombre de jours indemnisables accumulés par le taux de salaire journalier, calculé sur la base du salaire au moment de la prise de congé. Ces sommes ont le caractère de salaire et sont soumises à cotisations sociales.

Des garanties sont accordées aux salariés : la réintégration dans l'emploi précédent ou un emploi similaire à l'issue du congé ; le transfert des droits en cas de mutation dans une filiale du même groupe ; le versement d'une indemnité compensatrice en cas de rupture du contrat de travail ; la garantie des droits acquis par l'assurance des créances des salariés (AGS) en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, présenté en Conseil des ministres le 18 septembre 2002, prévoit désormais la possibilité, par accord collectif, de décider la mise en œuvre d'une monétarisation du compte épargne temps. Le compte pourra être alimenté à l'aide d'éléments monétaires. Les salariés pourront obtenir la liquidation de l'ensemble des droits acquis en repos ou en argent.

Le compte épargne-temps doit être provisionné. Il présente, de ce fait, certaines difficultés techniques liées aux modalités de provisionnement (il y a incertitude sur la durée de blocage des jours épargnés, la valeur des jours épargnés évolue comme le salaire de l'épargnant, etc.). Néanmoins, des institutions proposent aux entreprises des produits de gestion administrative des comptes des salariés, de gestion du risque actif/passif et de gestion financière de l'épargne constituée ; ces institutions prennent donc en charge l'essentiel de la gestion du CET.

Le CET reste un dispositif peu utilisé dans le secteur privé¹⁷ : début 2000, 14 % seulement des accords de RTT prévoyaient la mise en place d'un compte épargne-temps.

2) Dans la fonction publique

Les décrets portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique datent du 29 avril 2002 pour la fonction publique de l'Etat et du 3 mai 2002 pour la fonction publique hospitalière¹⁸. Sont éligibles tous les agents exerçant leurs fonctions au sein des administrations, des établissements publics administratifs de l'Etat, des établissements hospitaliers, à condition d'avoir accompli au moins une année de services de manière continue ; sont exclus les enseignants.

L'épargne annuelle maximale est de 22 jours, dont une part des congés annuels (sachant que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne peut être inférieur à vingt), des jours de réduction du temps de travail, d'une partie des jours de repos compensateur. Il faut avoir épargné 40 jours ouvrés avant de pouvoir commencer à consommer l'épargne ; à partir de la date à laquelle ces 40 jours épargnés sont atteints, les droits inscrits au compte doivent être utilisés dans un délai de 10 ans.

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité : l'agent conserve ses droits à avancement, à retraite et à congés. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Le compte épargne-temps ne donne pas lieu à provisions dans les fonctions publiques.

Dans la fonction publique, les premières évaluations du taux de recours au compte épargne-temps devraient être conduites en 2003-2004.

¹⁷ DARES, *Premières informations*, avril 2001.

¹⁸ A noter que le décret d'application pour la fonction publique territoriale n'est pas encore paru.

Pour la fonction publique locale et la fonction publique hospitalière, des mesures sont en cours de préparation. Elles pourraient comporter pour la fonction publique hospitalière des adaptations significatives (en particulier sur le délai dans lequel les droits peuvent être utilisés).

II – QUESTIONS SOULEVEES PAR LES DISPOSITIFS D'EPARGNE TEMPS

Trois types de questions peuvent être soulevées par les dispositifs d'épargne-temps existants : la première a trait à la liberté de choix des salariés, la deuxième à la non portabilité des droits ouverts en cas de mobilité professionnelle, la dernière enfin, qui interfère directement avec le dossier des retraites, est la question de l'utilisation de ces droits en fin de vie active.

1) Sur la liberté de choix réelle des salariés

Il est clair qu'une dérive possible du CET pourrait être d'obliger des salariés (le plus souvent des cadres) à épargner des jours de congés en raison de l'impossibilité dans laquelle ils se trouveraient de prendre leurs congés annuels par suite d'une surcharge de travail¹⁹. Cependant, le nombre d'heures ou de jours épargnés est limité, que ce soit par la loi (le nombre de jours de congés payés annuel pouvant être épargnés étant limité à 10) ou par les accords collectifs.

2) Sur la non portabilité du compte

Le compte épargne-temps présente l'inconvénient de n'être, en général, pas portable d'un employeur à l'autre. Il est, en effet, lié à l'emploi occupé et non à la personne. Or, il peut paraître aléatoire d'épargner du temps à moyen-terme dans un environnement économique où il n'existe pas toujours de visibilité concernant le contrat de travail avec l'employeur. La mobilité professionnelle avec changement d'employeur oblige, alors, le salarié à consommer les jours épargnés ou à toucher une indemnité compensatrice.

3) Sur l'utilisation possible du compte épargne-temps en fin de vie active

L'utilisation possible du compte épargne-temps pour financer une cessation anticipée d'activité est cohérente avec l'objectif de permettre au salarié d'organiser son temps de travail sur sa durée de vie active. Elle est en outre plus facile à gérer pour l'employeur qu'une utilisation en vue d'un autre motif (congé sabbatique, formation, temps partiel choisi, etc.), qui se traduit par le retour du salarié au sein de l'entreprise au terme du congé et qui est susceptible de poser des difficultés d'organisation du travail. Néanmoins, on peut s'interroger sur la pertinence d'un octroi d'avantages particuliers aux salariés de plus de 50 ans (qui ne sont pas soumis au délai de 5 ans au cours duquel le compte doit être utilisé). Il pourrait, en effet, si ces avantages étaient largement utilisés, aller à l'encontre de l'objectif de remontée des taux d'activité des seniors, qui suppose un recul de l'âge moyen de cessation d'activité.

¹⁹ Cet aspect est souligné dans *Le compte épargne-temps : mise en œuvre et utilisation*, G. de Terssac, A. Flautre, C. Thébaut, Revue française des affaires sociales, juillet-septembre 1998.

III – QUELQUES POINTS A EXAMINER DANS LA PERSPECTIVE D'UNE EVENTUELLE EVOLUTION

L'évolution du compte épargne-temps soulève de multiples questions qui n'interfèrent pas directement avec la problématique des retraites mais sont d'un grand intérêt du point de vue de la problématique générale du libre choix : part des sorties monétaires dans le cadre du futur dispositif aménagé par le projet de loi récemment adopté en Conseil des ministres, possibilité de développement de formes de portabilité des droits...

Dans la perspective du traitement du dossier des retraites, une attention particulière devrait toutefois être portée sur les conditions effectives d'utilisation des droits accumulés en fin de vie active par les salariés concernés et leur possible évolution à venir dans un contexte où une remontée significative du taux d'activité des seniors paraît souhaitable.

LE CUMUL ENTRE UN EMPLOI ET UNE RETRAITE

La réglementation actuelle du cumul entre une rémunération d'activité professionnelle et une retraite, extrêmement variable selon les régimes, est marquée par le contexte de chômage massif qui a conduit, au moment de l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, à la mise en place de mesures assez restrictives vis-à-vis de l'exercice d'une activité professionnelle par les retraités. Cependant, dans un contexte nouveau où l'on souhaite encourager l'augmentation du taux d'activité des seniors, une évolution de cette réglementation pourrait constituer un signal fort. Par ailleurs, des pénuries de main d'œuvre ont commencé à apparaître et pourraient se développer à l'avenir dans certains secteurs d'activité ou pour certains métiers. L'autorisation du cumul serait un moyen d'y répondre.

I – LA SITUATION ACTUELLE

Avant 1982, prévalait une quasi liberté. Le cumul d'une pension servie par les régimes de salariés du secteur privé et de non salariés (hors professions libérales) est aujourd'hui réglementé par une ordonnance de 1982. Lorsqu'il est ancien salarié, le retraité a l'obligation de rompre tout lien professionnel avec son ex-employeur mais peut reprendre une activité salariée chez un autre employeur ou une activité non salariée à condition qu'elle ne soit pas exercée pour le compte de l'ancien employeur. Lorsqu'il est ancien non salarié, le retraité, non seulement ne peut reprendre une activité dans le cadre de son ancienne entreprise, mais doit également changer d'activité²⁰.

Les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC ne sont pas soumis à l'ordonnance de 1982 mais ont mis en place leur propre réglementation : le versement est suspendu dès que l'addition du salaire de la nouvelle activité et de la retraite (base plus complémentaire) dépasse le niveau du dernier salaire d'activité. L'IRCANTEC se borne à exiger la cessation de toute activité entraînant affiliation à son régime.

Les fonctionnaires ou assurés des régimes spéciaux peuvent cumuler leur pension du régime spécial et un revenu d'activité dans le secteur privé. En revanche, le versement de la pension est subordonné à une rupture de tout lien avec l'employeur. Aucun cumul n'est donc possible avec une rémunération d'activité servie par l'employeur précédent, administration de l'Etat, collectivité territoriale, établissement public à caractère administratif, établissement public à caractère industriel et commercial ou organisme financé à plus de 50 % par des taxes fiscales ou des subventions publiques. Avant 60 ans, le cumul traitement-pension est cependant autorisé avec l'employeur précédent si le traitement n'excède pas le quart du traitement afférent à l'indice brut 100 (environ 8000 € annuels) ou le quart de la pension. Par ailleurs, cette règle de non-cumul ne s'applique pas aux pensions pour invalidité. Il est à noter qu'une part importante des cumulants relevant de la fonction publique ou d'un régime spécial ont moins de 60 ans et appartiennent donc à des catégories de personnel pouvant liquider leur pension sans condition d'âge ou dès 50 ou 55 ans²¹.

²⁰ Il existe quelques dérogations. Par exemple, les agriculteurs peuvent continuer d'exploiter leurs terres à concurrence du cinquième de la surface minimale d'exploitation.

²¹ La majorité des cumulants de moins de 60 ans sont des militaires.

Les retraites servies par les régimes de base des professions libérales sont exclues du champ d'application de la législation sur le cumul. Certaines professions n'ont prévu aucune réglementation du cumul : chirurgiens-dentistes, architectes, experts-comptables, etc. Cependant, les règles propres à de nombreuses activités professionnelles (agents généraux d'assurance, médecins, avocats, notaires, pharmaciens, etc.) font de la cessation d'activité une condition du versement de la pension.

En 1995-96, le nombre de personnes ayant cumulé, au cours d'une année, un emploi et une retraite, était de l'ordre de 300 000, dont environ un tiers avaient moins de 60 ans (agents de la fonction publique ou d'entreprises nationales) et deux tiers 60 ans et plus.

II – LES PROBLEMES POSES PAR LA SITUATION ACTUELLE

Le fait, parfois mis en avant, que les règles de non cumul ne sont pas respectées dans un nombre important de cas, et ne poseraient donc pas de problème réel, ne plaide, cependant, pas pour le maintien d'un statu quo, mais plutôt pour la mise en place de règles appliquées et contrôlées.

La portée des règles est en outre actuellement très variable selon les situations professionnelles, soit qu'elles soient plus ou moins faciles à tourner, soit que le degré de contrainte qu'elles induisent soit plus ou moins fort.

Par ailleurs, une évolution du contexte de l'emploi pourrait changer sensiblement la perception de l'opinion aujourd'hui réticente à l'autorisation du cumul et rendre d'actualité un certain desserrement du dispositif actuel.

III – LES QUESTIONS A EXAMINER DANS LA PERSPECTIVE D'UNE EVENTUELLE EVOLUTION

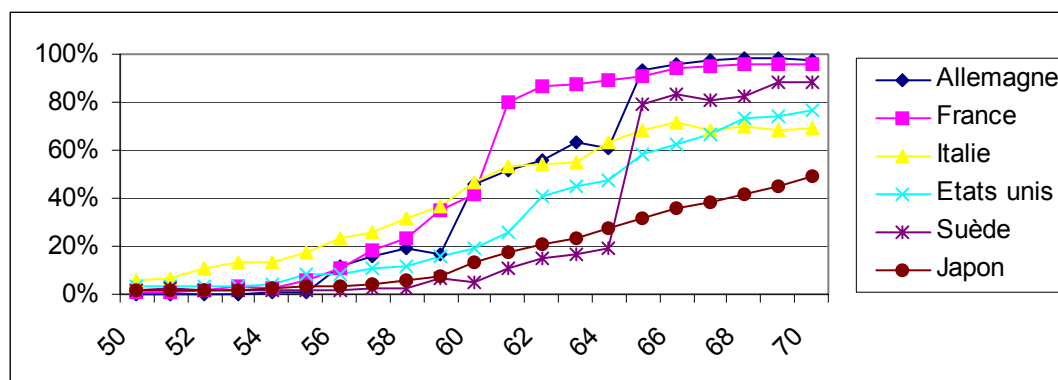
Le contexte actuel de l'emploi interdit d'imaginer, dans l'immédiat, un bouleversement des règles existantes. La question d'aménagements de ces règles mérite toutefois d'être débattue. Elle suppose d'examiner différents points tels que :

- les règles financières de cumul qui s'imposent actuellement (en particulier dans les régimes complémentaires de salariés) en cas de reprise d'une activité par un retraité ;
- d'éventuels assouplissements par rapport à l'obligation de rupture avec l'employeur au moment de la retraite, pour les salariés (dans le cas par exemple d'activités occasionnelles), ou de changement d'activité, très rigoureux, pour certains non salariés ;
- des aménagements consistant à admettre des dérogations aux règles de cumul répondant à des évolutions de la situation de l'emploi au niveau local ou sectoriel, en cas, par exemple, d'accord social.

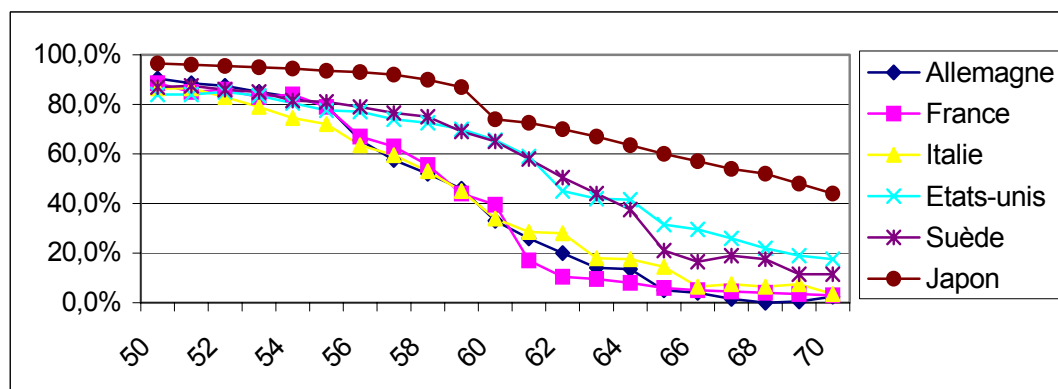
LES POSSIBILITES DE CHOIX DU MOMENT DU DEPART A LA RETRAITE A L'ETRANGER

Dans la plupart des pays étrangers, coexistent un âge légal de départ à la retraite et des possibilités de différé du départ. Plus rarement, des possibilités d'anticipation de la liquidation de la retraite avec abattement sont prévues. La France se singularise par une concentration forte des âges de liquidation autour d'un âge plus bas que dans les autres pays (graphique 1). Par contre, le taux d'emploi des hommes après 50 ans est assez proche de celui observé en Allemagne et en Italie, mais nettement inférieur à celui des autres pays (graphique 2). En Allemagne, en Italie, aux Pays Bas, il existe également des dispositifs de cessation d'activité anticipée soit pour invalidité, soit pour répondre à des problèmes d'emploi (préretraites).

Graphique 1 : Proportion d'hommes retraités par âge entre 50 et 70 ans au milieu des années 90



Graphique 2 : Taux d'emploi des hommes de 50 à 70 ans au milieu des années 90



Source : J.Gruber et D.Wise

Dans la plupart des pays étrangers, l'âge normal de la retraite est de 65 ans (voir tableau page suivante) et de 60 ans pour les femmes dans certains pays (Allemagne, Angleterre). La tendance des récentes réformes est d'aligner cet âge sur celui des hommes.

Les choix dans le moment du départ à la retraite à l'étranger dépendent des âges retenus pour minimum et pour norme pivot par les régimes de retraite, mais aussi de l'existence d'autres dispositifs de cessation d'activité qu'il s'agisse de dispositifs emploi (préretraites, assurance chômage...) ou invalidité. Ils dépendent sans doute également de normes sociales implicites (que reflètent plus ou moins les dispositifs). Ceci explique les écarts constatés entre l'âge minimum de liquidation des pensions, l'âge moyen de cette liquidation et les âges effectifs de cessation d'activité.

Il est difficile de connaître avec précision les distributions effectives des âges de cessation d'activité et de liquidation des pensions dans les différents pays.

On notera cependant que dans les pays tels les Etats-Unis ou la Grande Bretagne, où les régimes de retraite obligatoires assurent un taux de remplacement faible²², l'incitation à poursuivre l'activité au-delà de l'âge légal de la retraite est forte.

Dans les autres pays, l'analyse doit porter sur les caractéristiques précises des barèmes qui comportent, le plus souvent, des éléments de modulation en fonction de la durée d'activité et de l'âge de cessation d'activité, dont la portée est, cependant, très influencée par le contexte général de l'emploi et du travail.

²² A nuancer, aux Etats-Unis, où le taux de remplacement est relativement élevé pour les faibles salaires.

Ages normal et minimum de liquidation des droits à la retraite

- salariés du secteur privé -

Pays	Age normal	Age minimum
Allemagne	65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes (65 ans en 2005)	60 ans jusqu'en 2010 pour les femmes, 63 ans pour une durée minimale d'assurance de 35 ans (62 ans à partir de 2010)
Belgique	65 ans pour les hommes, de 61 ans (en 1998) à 65 ans (en 2009) pour les femmes	60 ans, si 28 ans d'activité professionnelle (hausse progressive à 35 ans d'ici 2005)
Canada	65 ans	60 ans
Danemark	67 ans pour le régime de base et le régime complémentaire ATP (65 ans à partir de 2004 pour le régime de base)	65 ans pour le régime ATP
Espagne	65 ans	65 ans, 60 ans transitoirement pour les assurés au système aboli le 1/1/1967, âge abaissé pour des métiers pénibles
Etats-Unis	65 ans (hausse progressive jusqu'à 67 ans en 2022)	62 ans
France	60 ans pour la CNAV, 65 ans pour les régimes ARRCO et AGIRC (mais 60 ans avec le dispositif AGFF)	60 ans pour la CNAV, 55 ans pour l'ARRCO et l'AGIRC
Italie	Nouveau système de comptes notionnels : pas de notion explicite d'âge <i>normal</i>	Nouveau système : 57 ans 57 ans pour tous à partir de 2013
Japon	65 ans pour le régime universel de base, 60 ans pour le régime complémentaire (hausse jusqu'à 65 ans entre 2013 et 2025 pour les hommes, entre 2018 et 2030 pour les femmes)	60 ans
Pays-Bas	65 ans pour le régime de base AOW et pour les fonds de pension	65 ans pour le régime de base AOW, 60 ans en général pour les fonds de pension
Royaume- Uni	65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes (hausse jusqu'à 65 ans entre 2010 et 2020)	L'âge minimum correspond à l'âge <i>normal</i>
Suède	Nouveau système de comptes notionnels : pas de notion explicite d'âge <i>normal</i> 65 ans pour la pension garantie sous condition de ressource	Nouveau système : 61 ans

Sources : MISSOC (au 1.1.2001), CPE (2000), *Questions retraite Yves Guegano octobre 2002.*

L'ARTICULATION ENTRE LES POLITIQUES ASSURANT L'EQUILIBRE A LONG TERME DES REGIMES ET L'OUVERTURE DE MARGES DE CHOIX INDIVIDUEL :

DEUX EXEMPLES DE REFORMES ETRANGERES (SUEDE ET ALLEMAGNE)

I – EN SUEDE

La réforme introduite, en 1999, en Suède remplace un système initialement en répartition et à prestations définies, par un système composé de deux étages, l'un en répartition à cotisations définies, l'autre en capitalisation obligatoire.

Le nouveau dispositif en répartition est d'une conception originale. Il valorise la liberté de choix individuel et intègre un principe d'ajustement automatique du barème de calcul des pensions, en fonction de l'évolution moyenne de l'espérance de vie à l'âge de la retraite.

Dans ce dispositif, chaque assuré dispose d'un compte notionnel dans lequel il accumule des droits à pension. En fait, le fonctionnement d'un tel dispositif est, à cet égard, très voisin du fonctionnement d'un régime en points, tels que les régimes complémentaires français²³. Cependant, au moment du départ à la retraite, le montant total des droits accumulés par l'assuré est converti en une pension dont le montant est calculé à partir d'une table de conversion ou barème qui évolue en fonction de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'assuré.

L'assuré est libre de choisir le moment de son départ en retraite, dès lors qu'il a atteint l'âge de 61 ans. Le montant de sa pension varie, alors, en fonction de l'âge auquel il décide de partir en retraite, le barème étant actuariellement neutre. Par exemple, si un assuré ayant cotisé 40 ans, à l'âge de 61 ans décide de repousser son départ à 43 ans, il augmente sa pension pour deux raisons : l'une liée à un plus grand nombre de points acquis (environ $2 / 40 = 5\%$) et l'autre due à un taux de conversion plus fort du fait que son espérance de vie à 63 ans sera plus faible qu'à 61ans. Ce deuxième facteur joue, pour les générations partant aujourd'hui à la retraite, pour environ + 8%. Au total, en repoussant sa retraite de deux ans, il augmentera sa pension de 13%.

La table de conversion ou barème étant ajustée pour chaque génération, en fonction de son espérance de vie à la retraite, ou peut estimer que pour une espérance de vie à la retraite augmentant de 6 ans, il faudrait pour maintenir le taux de remplacement du revenu par la pension, dans un tel système où le taux de cotisation est fixé, que les générations futures allongent de 4 ans leur durée d'activité²⁴.

²³ Pour en savoir plus : Questions retraite n°99-21 septembre 1999 et n°43 – octobre 2001 - sur la réforme suédoise – Laurent Vernière – Branche retraite de la Caisse des dépôts et consignations – et – Revue de l'OFCE – juillet 2001 – Les réformes des systèmes de retraite en France – Odile Chagny, Gaël Dupont, Henri Sterdyniak et Paola Veroni.

²⁴ Le décalage n'est pas de 6 ans, en raison du double gain réalisé par le surcroît de cotisations et la moindre durée de service des pensions.

L'allongement de la durée de vie est ainsi compensé, soit par une baisse des retraites, soit par un allongement de la durée d'activité, l'arbitrage étant renvoyé aux individus dans le cadre d'un barème actuariellement neutre. Un dispositif de pension d'invalidité permet toutefois des cessations anticipées d'activité. Le dispositif de préretraite progressive existant précédemment est supprimé.

La voie de la hausse des cotisations n'est pas ouverte. Il faut, cependant, observer que le taux de cotisation actuel (18,5% dont 16% allant au système par répartition et 2,5% au système par capitalisation) équilibre, en principe, le système à l'horizon de 2040, les effets de l'allongement de l'espérance de vie étant corrigés par l'adaptation du barème. Ceci s'explique par un niveau de départ élevé du taux de cotisation (le régime a jusqu'à présent accumulé des réserves) et le fait que la dégradation à venir du ratio de dépendance liée au contrecoup du baby-boom reste modérée en Suède.

II – EN ALLEMAGNE

La réforme du système de retraite allemand, adoptée en 2001, ajuste le système existant de retraite par répartition et crée une assurance privée facultative par capitalisation, subventionnée par l'Etat. Cette réforme est fondée sur la volonté de limiter la hausse des taux de cotisation à long terme. Elle prévoit une certaine baisse du taux de remplacement garanti par le système par répartition, supposée compensée par la montée en charge du système par capitalisation.

Les cibles retenues pour le système par répartition en 2030 sont : un taux de cotisation de 21,8% (contre 19,3% en 2000) et un taux de remplacement pour une carrière type (de 45 années d'assurance) de 67% (contre 70,7% en 2000). L'évolution est obtenue par l'intermédiaire d'un ajustement des règles de revalorisation des droits acquis et des pensions. Le régime en répartition allemand fonctionne selon une technique proche du calcul en points de nos régimes complémentaires.

La nouvelle réforme poursuit, par ailleurs, les efforts précédemment engagés pour augmenter l'âge de cessation d'activité et de liquidation des pensions. Il était prévu un alignement progressif de l'âge normal de départ à la retraite des hommes et des femmes à 65 ans, et une disparition progressive des mécanismes de retraite anticipée, aujourd'hui largement utilisés pour des raisons tenant notamment à la situation de l'emploi (retraite à 62 ans pour les assurés ayant plus de 35 années d'assurance, à 60 ans pour les chômeurs et handicapés...).

La nouvelle réforme comporte, en outre, l'institution d'un système de pensions d'invalidité, se substituant aux dispositifs de cessation anticipée d'activité préexistants et destiné à rendre plus efficace le report de l'âge d'attribution du taux plein.

Des coefficients d'abattement sont prévus en cas d'anticipation de la liquidation de la pension. Des majorations existent, également en cas différé de cette liquidation après l'âge normal de la retraite. Leur combinaison avec le mode de calcul de la pension aboutit à des barèmes inspirés d'un certain principe de neutralité financière.

* *
*

Au total, et en simplifiant beaucoup, les systèmes pris pour cibles en Suède et en Allemagne ont beaucoup de caractéristiques communes : volonté de limiter la hausse des taux de cotisation, introduction d'une part de capitalisation collective destinée à compenser la baisse des taux de remplacement dans le cadre de la répartition, déport pour les générations futures de l'âge auquel un certain taux de remplacement est garanti, avec des mécanismes de majoration et ou de minoration de la pension en cas d'anticipation ou de différé du départ en retraite par rapport à cet âge.

Cependant, la présentation des deux réformes met en évidence deux façons très différentes de conduire le débat sur l'adaptation à long terme du système de retraite : l'une valorise la liberté de choix individuel, l'autre est centrée sur l'ajustement des normes collectives ; l'une adapte les barèmes automatiquement en fonction de l'espérance de vie, l'autre fait de cette adaptation l'objet d'une décision politique. Il ne faut pas, non plus, mésestimer les différences tenant à des situations différentes notamment du point de vue de la démographie et de l'emploi.

LES RACHATS DE COTISATIONS

Un mécanisme de rachats de cotisations permet à des assurés de racheter rétrospectivement des années de cotisations d'assurance vieillesse dans des cas de figure bien définis. Les mécanismes qui existent actuellement dans les régimes de retraite en France sont extrêmement limités. Des propositions sont parfois faites pour élargir les possibilités de rachat. Les propositions les plus souvent émises portent sur le rachat des périodes d'études. On évoque également parfois aussi des possibilités de rachat de périodes ne donnant pas lieu à validation ou donnant lieu à des validations jugées insuffisantes de certaines périodes d'inactivité (périodes d'éducation des enfants, congés sabbatiques, fins de carrière...) ou de certaines périodes de chômage (notamment chômage en début de vie professionnelle). Développer de tels mécanismes introduirait à coup sûr une marge de choix individuel supplémentaire dans les régimes existants, mais soulève de délicates questions du point de vue de l'égalité de traitement entre les différentes catégories d'assurés et de l'équilibre financier des régimes.

I - LES DISPOSITIFS DE RACHAT EXISTANTS

Divers dispositifs, relativement circonscrits, existent dans le régime général, la fonction publique et pour les artisans et commerçants.

1) Rachat de périodes non cotisées dans le régime général

Les possibilités de rachat prévues au régime général sont destinées à préserver les droits à retraite de personnes qui auraient dû légitimement relever d'un régime d'assurance vieillesse en raison de leur activité professionnelle, mais qui en ont été empêchées, soit parce que leur activité est antérieure à la mise en place de régimes auxquels elles auraient pu cotiser, soit parce qu'elles ont travaillé à l'étranger. S'y ajoutent les possibilités de rachat ouvertes aux titulaires de l'indemnité de soins aux tuberculeux dont les effectifs sont aujourd'hui négligeables.

La possibilité de procéder à un rachat de cotisations d'assurance vieillesse est ainsi actuellement limitée à cinq catégories de personnes dans le régime général :

- Les anciens titulaires de l'indemnité de soins aux tuberculeux pour les périodes de versement de cette indemnité ne pouvant pas faire l'objet d'une validation gratuite.
- Les personnes dont l'affiliation au régime général, au régime des salariés agricoles ou au régime algérien a été rendue obligatoire à une date postérieure au 1er juillet 1930 (catégorie incluant les rapatriés).

- Les détenus ayant exercé un travail pénal antérieurement au 1er janvier 1977 et les personnes qui ont fait l'objet d'une détention provisoire non imputable sur la durée de la peine.
- Les Français ou ressortissants communautaires ayant exercé une activité professionnelle, pour les premiers, hors de France et, pour les seconds, hors de France et de leur pays d'origine.
- Les personnes qui, sans recevoir de rémunération, ont rempli les fonctions de tierce personne auprès d'un membre de leur famille infirme ou invalide.

Les cotisations (parts patronale et salariale) acquittées par les intéressés sont assises sur des assiettes forfaitaires correspondant à la catégorie dans laquelle ils sont classés en fonction de la rémunération perçue au cours des six derniers mois ayant précédé leur cessation d'affiliation à un régime de base obligatoire.

Selon les statistiques de la CNAVTS, au cours de la dernière décennie, les demandes de rachat ont diminué de 65%. Leur part dans le total des effectifs des cotisants est faible : en 2000, elles représentent 0,05% (7 938 demandes) de l'ensemble de l'effectif de cotisants (15 millions). Dans cet ensemble, les demandes de rachat avec subvention de l'Etat (loi de 1985 en faveur des rapatriés) sont majoritaires (57% du total des demandes en 1993).

2) Rachats concernant la fonction publique

Il existe entre la fonction publique d'une part, le régime général et le régime complémentaire IRCANTEC d'autre part, des mécanismes de coordination et de transferts financiers, correspondant à des rachats de cotisations. Les deux cas concernés sont les suivants :

- Les fonctionnaires qui quittent la fonction publique avant d'avoir totalisé 15 ans d'assurance sont affiliés rétroactivement au régime général et au régime complémentaire IRCANTEC dans lequel ils doivent fréquemment racheter des droits.
- Les fonctionnaires qui, antérieurement à leur titularisation, ont occupé un emploi de non titulaire dans la fonction publique peuvent obtenir, à leur demande, la validation de ces services pour l'ouverture du droit et le calcul de leur pension de fonctionnaire.

3) Rachats dans le cadre des régimes des commerçants et des artisans

Dans les régimes de retraite des commerçants et des artisans, une personne qui cotise une année sur l'assiette minimale de cotisation existant dans ces régimes, ne valide qu'un trimestre alors qu'elle a été affiliée et qu'elle a cotisé pendant toute l'année. La loi du 11 février 1994, dite loi Madelin, a introduit la possibilité pour les personnes qui se trouvent dans cette situation de racheter les trimestres manquants.

Le rachat d'une ou plusieurs années de cotisations doit intervenir dans les 6 ans qui suivent la date de la connaissance définitive des revenus. La totalité des trimestres manquants au titre de ou des années concernées doit être rachetée.

II - LES PROBLEMES QUE SOULEVENT LES RACHATS DANS LES REGIMES PAR REPARTITION

L'ouverture de possibilités de rachat de périodes d'assurance dans les régimes en répartition soulève de difficiles questions du point de vue de l'équilibre financier des régimes et de l'égalité de traitement entre les assurés. La discussion sur les modalités de tarification de telles possibilités illustre ces difficultés.

1) Questions du point de vue de l'équilibre financier des régimes

Un dispositif facultatif dans un système par répartition fait par nature peser un aléa financier sur l'équilibre du système. En effet, un afflux de cotisations durant une période donnée ouvre des droits qui devront être honorés dans un avenir qui peut être lointain ; mais ces droits, lorsqu'ils seront honorés, pourraient n'être pas financés par des cotisations correspondantes, si pour une raison ou pour une autre le dispositif n'attire plus d'assurés et donc de cotisations.

Il n'est pas possible de se prémunir contre un tel risque dans un régime fonctionnant en répartition. C'est ce qui conduit, en ce cas, à entourer les possibilités de rachat dans les régimes concernés de conditions assez restrictives pour limiter le poids qu'elles pourraient faire peser sur leur équilibre : détermination précise de la nature des périodes au titre desquelles des possibilités de rachat sont ouvertes, plafonnement du nombre d'années susceptibles d'être rachetées, délai limité pour pouvoir racheter une période considérée, conditions de ressources des assurés, etc.

L'alternative, bien sûr, serait de provisionner les engagements correspondants aux rachats effectués dans les régimes. Ceci est cohérent avec le caractère facultatif de ces opérations. Le traitement financier et comptable des rachats au sein des régimes considérés devrait alors être assuré de façon séparée du reste de la gestion.

2) Questions du point de vue de l'égalité de traitement entre assurés

S'agissant d'un dispositif facultatif d'assurance, la question se pose de savoir qui sont les assurés susceptibles d'y adhérer. Il est certain qu'un tel dispositif intéresse des assurés ayant (personnellement ou par l'intermédiaire de leur employeur) des disponibilités financières suffisantes pour assurer la charge de rachats qui peuvent être coûteux. Il ne répond pas en revanche aux besoins éventuels d'assurés qui auraient des durées d'assurance insuffisantes, mais de faibles ressources. S'agissant de rachats éventuels d'années d'études, on peut ajouter le fait que, par nature, de tels rachats bénéficieraient plutôt à des assurés ayant des revenus plus élevés que la moyenne et des espérances de vie plus longues. Cette réflexion doit être nuancée par le fait qu'existent déjà des validations de périodes d'études dans certains régimes (études dans des écoles professionnelles), et une réflexion globale sur le sujet paraît nécessaire pour tenir compte de l'évolution de la réalité (réalité de la vie étudiante, cumuls d'années d'étude et d'activité...).

Il faut souligner enfin que, comme tout dispositif facultatif d'assurance, le rachat soulève le risque d'« anti-sélection », bien connu des assureurs, c'est-à-dire le risque que les assurés y adhérant aient une espérance de vie supérieure à la moyenne.

3) Éléments de discussion sur la tarification des rachats

La tarification du rachat doit être différente selon qu'il intervient plus ou moins tôt dans la carrière : plus il intervient tard, plus le tarif doit être élevé. Un rachat en début de vie active pourrait porter par exemple sur les années d'études ou sur des périodes correspondant à des difficultés d'insertion dans la vie professionnelle. Des rachats en cours ou en fin de vie active pourraient également être envisagés, par exemple pour racheter des années d'inactivité professionnelle (mères au foyer notamment) ou pour créer des alternatives aux préretraites (bien que cet axe de réflexion soit contraire aux préconisations du Conseil d'orientation des retraites en matière d'activité des salariés âgés).

L'hypothèse de l'ouverture de possibilités de rachats d'années d'études en début de vie active est la plus souvent évoquée. Sans entrer ici dans une discussion technique complexe, on peut signaler que le calcul de son coût peut donner lieu à interrogations. Ainsi, le seul versement de la part salariale de la cotisation, conduirait à accorder une subvention implicite aux étudiants poursuivant des études longues, qui bénéficient pourtant déjà de la quasi-gratuité des universités françaises. Au contraire, le versement d'une cotisation entière, comprenant parts salariale et patronale, augmente notablement le coût pour de jeunes actifs à la capacité d'épargne limitée. Ce coût est également fonction de l'assiette de salaire retenue : une assiette égale au SMIC serait très favorable aux personnes poursuivant des études longues qui auront, en général, un salaire annuel moyen (calculé sur les 25 meilleures années) bien plus proche du plafond de la sécurité sociale que du salaire minimum. Au contraire, une assiette proche du plafond rendrait le coût du rachat prohibitif pour de nombreux jeunes ménages.

Pour donner une idée des ordres de grandeur, si le salaire de référence servant au rachat était le SMIC et les taux de cotisation appliqués étaient les taux actuels, le prix du rachat d'une année au régime général serait de l'ordre de 2200 € (parts salariale et patronale incluses). Si le coût était calculé sous l'hypothèse que les 25 meilleures années seront au plafond et de façon à ce que le rachat soit aussi neutre financièrement que possible pour le régime, sous l'hypothèse d'un taux d'intérêt réel de 3%, le prix du rachat d'une année au régime général effectué entre 25 et 30 ans pourrait être de l'ordre de 8000 à 9000 €. Il convient de souligner que ces montants n'incluent pas le coût d'éventuels rachats dans les régimes complémentaires.

En milieu ou en fin de carrière, le montant du tarif est plus facile à calculer, il est alors cependant beaucoup plus élevé (supérieur à 15 000 € pour le cas de figure précédemment cité) et présente un risque très fort d'anti-sélection.

III - LES QUESTIONS A EXAMINER DANS LA PERSPECTIVE D'UNE EVENTUELLE EVOLUTION

Le développement de nouvelles possibilités de rachats de cotisations introduirait plus de liberté de choix pour les assurés et pourrait contribuer à la confiance des jeunes générations envers le système de retraite, tout en maintenant une solidarité entre cotisants, au contraire des produits d'épargne individuels.

Les réflexions qui précèdent incitent toutefois à la prudence au cas où l'on souhaiterait introduire une telle souplesse.

Plusieurs points devraient alors être débattus :

1) La nature des périodes donnant lieu aux nouvelles possibilités de rachats

Il convient notamment de se demander, s'agissant de périodes actuellement non prises en compte par les régimes, si la meilleure réponse à apporter aux besoins qui sont exprimés doit prendre la forme de validations financées par l'ensemble des cotisants (ou par des tiers payeurs) ou de rachats individuels et facultatifs. La réponse varie, sans doute, selon la nature des périodes que l'on vise.

2) La technique financière utilisée : gestion dans le strict cadre de la répartition, ou provisionnement des charges correspondantes dans le cadre d'un contrat collectif

La première option conduit nécessairement à entourer de conditions très restrictives toutes possibilités de rachat. La deuxième conduit sans doute à se poser une question institutionnelle puisqu'elle ferait entrer les régimes par répartition dans un champ aujourd'hui en principe couvert par les institutions qui proposent des rentes viagères facultatives financées par capitalisation. On notera que des possibilités de rachats, provisionnés, dans le cadre des régimes existants permettraient de compléter directement les droits qui y sont constitués (la question de l'évaluation de ces droits et des provisions nécessaires se posant cependant de manière différente dans des régimes en points ou en annuités).

3) La tarification retenue

Ce point mérite une grande attention car il importe que dans un contexte de difficulté de financement des régimes, une tarification mal ajustée ne conduise pas à alourdir encore, au bénéfice de quelques uns, la charge financière que devra assumer dans les années à venir la collectivité des assurés des régimes.

4) L'information des assurés

Quels que soient les choix retenus sur l'organisation des rachats, il faut souligner que l'information des assurés est un point essentiel dans ce domaine car il peut être très difficile pour un assuré d'apprécier si le rachat est ou non pour lui avantageux.

La nécessité de développer l'information est d'ores et déjà avérée pour les contractuels de la Fonction publique qui veulent assurer la continuité de leurs droits.

POUR EN SAVOIR PLUS

REVUES, ARTICLES

- Anglaret D., *"Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite"*, DARES, Premières synthèses n°41.2, octobre 2001.
- Anglaret D., *"Bilan des préretraites et des mesures en faveur des chômeurs âgés en 2000"*, DARES, Premières synthèses n°05.1, janvier 2002.
- Assous L., *"Les opinions des Français au début 2000 en matière d'âge de départ à la retraite"*, DREES, Études et résultats n°150, décembre 2001.
- Barthélémy J., Cette G., *"Le développement du temps vraiment « choisi »"*, Droit social, février 2002.
- Bichot J., *"Retraite : durée de cotisation ou neutralité actuarielle?"* et la réponse de J-J. Dupeyroux *"Une proposition pour le moins fâcheuse"*, Droit social, avril 2001.
- Blanchet D., Caussat L., *Le libre choix de l'âge de la retraite : approche économique*, annexe I au rapport n°21 du Conseil d'analyse économique "Retraites choisies et progressives", 2000, la Documentation française, Paris.
- Blanchet D., Mahieu R., *"Une analyse microéconométrique des comportements de retrait d'activité"*, Revue d'économie politique, 2001.
- Burricand C., Roth N., *"Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel"*, Économie et statistique n°335, décembre 2000.
- Chagny O., Dupont G., Sterdyniak H., Veroni P., *"Les réformes des systèmes de retraite en Europe"*, revue de l'OFCE n°78, juillet 2001.
- Chassard Y., V. Singer, M. Tessier, *"Les salariés seniors : quel avenir dans l'entreprise? Enquête dans cinq pays : Allemagne, Royaume-Uni, Suède, Etats-Unis, Japon"*, Cahiers du Groupe Bernard Brunhes Consultants n°7, janvier 2001.
- Chassard Y., *"Retraites : du bon usage de la neutralité actuarielle"*, Droit social n°6, juin 2001.
- Cloarec N., *"Les passages de l'emploi à la retraite"*, DARES, Premières synthèses, n°05.1, 2000.02.
- Coeffic N., *"Le cumul emploi retraite : plus fréquent chez les hommes de moins de 60 ans"*, DREES, Études et résultats n°14, avril 1999.

- Dangerfield O., *"L'âge de liquidation des droits à la retraite"*, DREES, Études et résultats, n°22, juillet 1999.
- DARES, *"La durée de vie active : un siècle d'évolution 1896-1997, projection jusqu'en 2050"*, les dossiers de la DARES n°6/99, 1999.
- Dedessus-Le-Moustier N., *"Les fonctions du compte épargne-temps"*, Droit social, juin 1998.
- Gaullier X., *"Age et emploi : de la préretraite à la décennie des fins de carrière"*, Gérontologie et société n°81, juin 1997.
- Guégano Y., *"Vers une plus grande liberté de choix de départ en retraite avec des barèmes respectant la neutralité actuarielle"*, Questions retraite n°2000-30, juillet-août 2000.
- Guégano Y., *"Prestations de retraite et sortie anticipée d'activité : quels liens entre les barèmes de liquidation et les comportements de retrait d'activité des salariés ?"*, Questions retraite n°2002-51, octobre 2002.
- Guillemard A- M., *"Sortie précoce du marché du travail et mutations du cycle de vie en Europe"*, Gérontologie et société n°81, juin 1997.
- Jolivet A., *"Vieillesse, salaire relatif et demande de travailleurs âgés"*, IRES, 7 avril 2000.
- Liaisons sociales, *"Les salariés de plus de 50 ans et l'emploi"*, numéro spécial décembre 2001.
- Liaisons sociales, *"Le compte épargne-temps"*, point spécial du numéro "Congés et absences", avril 2002.
- Mahieu R., Sédillot B., *"Vers une plus grande neutralité actuarielle des barèmes du régime général : simulation des effets de trois barèmes sur le choix de départ en retraite des salariés de la génération 1950-1954"*, INSEE, document de travail n°G 210, février 2000.
- Pelé L- P., Ralle P., *"Âge de la retraite : les aspects incitatifs du régime général"*, INSEE, document de travail n°G 9718, septembre 1997.
- Rehn G., *"Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail"*, Observateur de l'OCDE, 1973.
- de Terssac G., Flautre A., Thébaut C., *"Le compte épargne-temps : mise en œuvre et utilisation"*, Revue française des affaires sociales, juillet-septembre 1998.
- Vernière L., *"La réforme du système de retraite suédois : l'apparition d'un nouveau modèle de réforme?"*, Questions retraite n°99-21, septembre 1999.
- Vernière L., *"Panorama des systèmes de retraite à l'étranger. Les réformes en Suède et en Italie"*, Questions retraite n°2001-38, avril 2001.
- Vernière L., *"Allemagne : la réforme 2002 du système de retraite"*, Questions retraite n°2001-41, juillet 2001.

- Vernière L., *"Suède : les récents développements de la réforme du système de retraite"* Questions retraite n°2001-43, octobre 2001.
- Zaidman C., *"Les dispositifs de cessation d'activité : état des lieux et évolutions souhaitables"*, complément au rapport n°21 du Conseil d'analyse économique "Retraites choisies et progressives", rédigé par un groupe inter-administratif dirigé par Catherine Zaidman, 2000, la Documentation française, Paris.

OUVRAGES, RAPPORTS

- Balmary D. , *"Le cumul emploi-retraite"*, rapport remis en octobre 1999, non publié.
- Carrère-Gee M- C., *"Les temps de la liberté"*, éditions Ramsay, Paris, 2002.
- Conseil d'orientation des retraites, *"Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats"*, Premier rapport du Conseil d'orientation des retraites, la Documentation française, Paris, 2002.
- Conseil d'orientation des retraites, *"Age et travail : un axe essentiel pour l'avenir des retraites"*, Actes du colloque du 5 avril 2001, la Documentation française, Paris, 2001.
- European industrial relations observatory (EIRO), *"La retraite progressive en Europe"*, septembre 2001, www.eiro.eurufound.eu
- de Foucauld J- B., *"Les 3 cultures du développement humain : résistance, régulation, utopie"*, éditions Odile Jacob, mars 2002.
- Gaullier X., *"Les temps de la vie"*, éditions Esprit, 1999.
- Guillemard A- M., Légaré J., Ansart P., *"Entre travail, retraite et vieillesse : le grand écart"*, Paris, l'Harmattan, 1995.
- INSEE, *"Fin de carrière et départ à la retraite"*, dossier paru dans l'Economie Française, édition 2001-2002, "Le Livre de poche", édit. Hachette.
- Jolivet A., Charpentier P., *"Préretraites progressives et gestion prévisionnelle de l'emploi"*, IRES, octobre 2001.
- Office national des pensions belge, *"La régularisation des périodes d'études"*, www.onprvp.fgov.be
- Taddéi D., *"Retraites choisies et progressives"*, rapport au Conseil d'analyse économique, 2000, la Documentation française, Paris.
- Thierry D., *"20-40-60 ans, dessinons le travail de demain"*, ouvrage collectif sous la direction de Dominique Thierry, éditions d'Organisation, Eyrolles, 2002.

DOCUMENTS DE TRAVAIL

- Conseil d'administration de la CNAV, "*Contribution du groupe Etudes et prospectives*", décembre 1998.
- Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 6 mars 2002, "*Cycle de vie et retraite*", dossier de travail.
- Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 11 juin 2002, "*Age et travail*", dossier de travail.