

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 01 mars 2017 à 9 h 30
« Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite »

Document n° 1
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite

Le système de retraite français s'est historiquement construit sur le principe d'une affiliation des actifs selon leur statut (salariés ou travailleurs indépendants) et d'un financement assuré principalement par les cotisations sociales assises sur les revenus du travail. Dans ce cadre, l'emploi salarié à durée indéterminée et à temps plein constituait la référence tant en matière de droit du travail que de droit à retraite.

Or, les parcours professionnels sont devenus plus heurtés. De plus en plus d'actifs connaissent au moins un épisode de chômage durant leur carrière, et les contrats à durée déterminée et/ou de travail temporaire, pour des durées de plus en plus courtes, et le travail à temps partiel se sont développés.

La deuxième évolution, plus récente, concerne la diversification des formes d'emploi. Elle résulte en partie des innovations technologiques et en particulier du développement du numérique, mais aussi des évolutions du marché du travail. Ces transformations créent en effet des conditions propices au développement de nouvelles formes d'emploi (portage salarial, auto-entrepreneuriat, plateformes collaboratives, etc.) qui, en complétant ou en se substituant à l'emploi salarié, viennent brouiller les frontières traditionnelles entre salariat et non-salariat.

Alors que les montants de pension dépendent encore très largement du statut et de la continuité des carrières, le présent dossier s'attache à faire le point sur ces évolutions du marché du travail et les droits à la retraite qui en découlent.

La première partie du dossier revient sur la diversification des parcours professionnels (temps partiel, CDD, chômage, etc.) et montre comment le système de retraite permet d'acquérir des droits dans les différentes situations. Cette partie revient également sur la fréquence des situations de poly affiliations et leur prise en compte dans le système de retraite, avec notamment la mise en place de la liquidation unique dans les régimes alignés (régime général, RSI et MSA salariés).

La deuxième partie du dossier décrit les nouvelles formes d'emploi liées aux mutations sur le marché du travail (portage salarial, auto-entrepreneuriat, plateformes collaboratives, etc.) et les droits à la retraite associés.

Enfin, la troisième partie précise les modalités d'acquisition des droits à retraite en cas de mobilité internationale et donne quelques éléments statistiques sur ces situations qui semblent se développer.

1. Des parcours professionnels moins linéaires et plus diversifiés : quels effets sur les droits à retraite ?

En 2015, 24 millions d'emplois sont salariés (dans le privé ou le public) et 2,8 millions d'emplois sont non-salariés. La part du non-salariat, qui avait baissé entre 1990 et 2000, augmente à nouveau légèrement depuis 2010 (voir le **document n° 2**).

Plus de 73 % des emplois salariés sont des contrats à durée indéterminée (CDI) et à temps plein. Ce type de contrat demeure donc majoritaire, même si son poids s'est affaibli progressivement dans les années 1980 et 1990 avant de se stabiliser dans les années 2000.

Les transitions par le chômage sont devenues plus fréquentes : pratiquement 50 % des individus nés entre 1970 et 1980 ont déjà connu au moins un épisode de chômage durant leur première partie de carrière, contre 13 % des individus nés avant 1940 durant toute leur carrière.

Les contrats temporaires (CDD, intérim ou apprentissage) représentent 14 % de l'ensemble des contrats salariés en 2015 contre 6 % en 1982. Cette croissance, forte jusqu'en 2000, traduit une profonde modification des modes de recrutement. Dans le secteur concurrentiel marchand, une personne sur deux est recrutée en CDD en 2015, contre moins d'une sur trois au début des années 2000. Dans le même temps, la durée des contrats temporaires a été divisée par trois. Enfin, entre les périodes 2003-2008 et 2008-2014, les transitions entre CDD et CDI sont moins fréquentes (passant de 26 % à 22 %) et la probabilité de connaître un épisode de chômage à la suite d'un CDD a augmenté.

La part du temps partiel a doublé entre 1982 et 2015, passant de 10 % à près de 20 %. En 2015, le temps partiel concerne 31 % des femmes en emploi et 8 % des hommes en emploi. Il est subi dans près d'un tiers des cas.

1.1 La prise en compte des accidents de carrière dans les droits à retraite

a) Les évolutions du système de retraite

Le **document n° 3** décrit les évolutions du système de retraite visant à compenser en termes de droits à retraite les aléas de carrière, sur la base d'exemples et de résultats statistiques. Si ces évolutions permettent de mieux en prendre en compte la diversité des situations, le système de retraite n'apporte pas toujours une compensation totale pour les parcours professionnels atypiques.

Des dispositifs de solidarité, dans les régimes de base et complémentaires, permettent de prendre en compte les périodes d'inactivité ou d'activité réduite dans la durée d'assurance. C'est le cas des périodes de chômage (indemnisé ou non sous certaines conditions), d'accident du travail, d'invalidité et de maladie (voir le **document n° 4**). La constitution de droits à retraite est également assurée aux personnes interrompant leur activité pour élever leur(s) enfant(s) avec l'assurance vieillesse des parents aux foyers (AVPF). Selon des simulations réalisées avec le modèle DESTINIE de l'INSEE, l'ensemble des dispositifs de compensation des périodes de non-emploi opère des redistributions importantes, qui réduisent fortement les écarts entre les montants de pension les plus faibles et les plus élevés.

La règle des 25 meilleures années pour le calcul du salaire de référence au régime général apparaît au contraire anti-redistributive dans le sens où elle avantage moins les personnes à carrière courte et faibles revenus par rapport à un calcul de référence où la totalité de la carrière serait prise en compte. Elle conduit à n'écarter qu'un faible nombre d'années à bas salaire – voire aucune – pour des carrières très incomplètes¹. Elle peut aussi amener à retenir des années très lointaines dans la carrière, auquel cas l'indexation des salaires portés au compte sur les prix et non sur les salaires est particulièrement pénalisante.

¹ Cet impact peut être neutralisé quand les pensions sont portées au minimum contributif.

Par ailleurs, avec cette règle, les périodes de travail à temps partiel peuvent ainsi ne pas avoir d'impact sur la pension du régime général, contrairement à ce qui se passe dans la fonction publique (avec la règle du *prorata temporis* pour le calcul de la durée cotisée) ou dans les régimes complémentaires (avec la diminution du nombre de points acquis).

Plus récemment, des améliorations ont été apportées au système de retraite pour accompagner les changements sur le marché du travail, notamment dans le cadre de la réforme de 2014. Davantage de trimestres peuvent être validés au titre des stages et de l'apprentissage (voir le **document n° 4**). Le rapprochement entre régimes alignés a été poursuivi avec l'instauration de la liquidation unique (LURA), qui simplifie le mode de calcul de la pension des polypensionnés de la CNAV, du RSI et de la MSA salariés, en faisant masse des droits dans chacun des trois régimes. Enfin, le seuil pour valider un trimestre a été abaissé de 200 à 150 SMIC horaires, ce qui permet désormais à une personne rémunérée à tiers-temps au SMIC de valider quatre trimestres par an.

b) Moins de trimestres validés en début de carrière mais un apport significatif de l'AVPF

Le **document n° 5** montre que la durée validée avant 30 ans est passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) pour la génération 1942 à 43,7 trimestres (soit 10,9 années) pour la génération 1950. Elle a diminué pour les générations suivantes, du fait de l'entrée plus tardive sur le marché du travail : elle était de 32 trimestres (soit 8 années) pour la génération 1974 et s'est stabilisée pour les générations suivantes. L'entrée plus tardive sur le marché du travail est le résultat de l'allongement de la durée des études (âge de fin de scolarité porté à 16 ans pour la génération 1953 et allongement des études après le baccalauréat) mais aussi de difficultés accrues pour les plus jeunes à s'insérer sur le marché du travail. La durée validée avant 30 ans, telle qu'appréciée par la DREES, ne prend toutefois pas en compte les trimestres qui peuvent être validés au titre de la première période de chômage non-indemnisé, dont le nombre maximum est passé de 4 à 6 en 2011, les majorations de durée d'assurance (principalement pour enfant) et les trimestres acquis dans un régime étranger.

Entre 30 et 55 ans, les hommes comme les femmes valident pratiquement 4 années en moyenne par tranche de cinq ans, quelle que soit la génération.

La part des trimestres non cotisés² dans l'ensemble des trimestres validés reste inférieure à 8 % pour les hommes quel que soit l'âge, même si elle s'accroît avec les générations, notamment du fait de la montée du chômage. Pour les femmes, les trimestres non cotisés peuvent représenter jusqu'à 25 % des durées totales validées et cette part s'accroît également sensiblement au fil des générations, en particulier grâce à la mise en place de l'AVPF à compter de 1972. Pour les hommes comme pour les femmes, l'augmentation de la part de ces trimestres permet de compenser en partie la baisse des trimestres acquis au titre de l'emploi dans les tranches d'âge intermédiaires.

L'AVPF et l'augmentation de l'activité féminine ont permis de rapprocher les durées validées des femmes et des hommes. La durée validée moyenne des femmes à 50 ans, qui était inférieure de quatre ans et demi à celle des hommes de cet âge pour la génération 1942, ne l'est plus que d'un an et demi pour la génération 1962.

² Trimestres validés au titre de l'AVPF et du service militaire et assimilés au titre du chômage, de la préretraite publique, de la reconversion et formation, de la maladie et maternité, de l'invalidité et des accidents du travail.

Après 55 ans, le nombre moyen de trimestres validés chaque année diminue pour toutes les générations, pour les hommes comme pour les femmes.

Les dispositifs existants ne permettent pas de compenser toutes les périodes d'interruption de carrière. Pour la génération 1950, 65 % des femmes et 35,7 % des hommes ont connu au moins une année sans validation de trimestres entre l'âge du premier report et l'âge de départ à la retraite (voir le **document n° 6**). Les hommes ne valident pas en moyenne 5,8 ans entre ces deux âges et les femmes 10,7 ans. Ces absences de validation de trimestres sont d'autant plus fréquentes et longues en durée cumulée que le salaire moyen est faible.

L'absence de validation de trimestres est moins fréquente pour la génération 1950 que pour la génération 1944, pour laquelle 77 % des femmes et 42 % des hommes ont connu au moins une année sans validation de trimestres. Pour les hommes, la baisse s'observe essentiellement en fin de carrière et s'explique par l'augmentation des taux d'activité après 55 ans et la possibilité de partir en retraite anticipée pour carrière longue. Pour les femmes, elle s'explique par l'augmentation de l'activité mais aussi par une plus large couverture par l'AVPF.

1.2 Les poly affiliations et leur prise en compte dans les droits à retraite

a) Environ un assuré sur deux est polyaffilié en 2016

Le nombre de polyaffiliés

Au début de l'année 2016, d'après l'annuaire du GIP Union Retraite, à partir de 40 ans, plus de 50 % des hommes et 40 % des femmes nés entre 1949 et 1999, actifs ou retraités, sont polyaffiliés (voir le **document n° 7**), c'est-à-dire qu'ils ont ouvert des droits dans plusieurs régimes de base. Cette situation croît rapidement avec l'âge puis se stabilise après 40 ans. C'est donc essentiellement en début de carrière que les mobilités sur le marché du travail conduisent les assurés à relever de plusieurs régimes de base.

La part de polyaffiliés est variable d'une génération à l'autre. À un âge donné, elle est par exemple moins importante pour les personnes nées dans les années 1940 ou entre 1965 et 1975. Elle tend globalement à diminuer entre les générations 1926 et 1942, et à augmenter pour les générations récentes (nées après 1970). Ces variations sont cohérentes avec les évolutions de la part de polypensionnés³.

Le profil des polyaffiliés

La poly affiliation concerne davantage les hommes que les femmes.

La plupart des assurés affiliés à un seul régime de base relèvent d'un régime de salariés du secteur privé (CNAV ou MSA salariés). En revanche, la très grande majorité des assurés relevant d'un régime de la fonction publique ou indépendant est également affiliée à un régime de salariés du secteur privé. Ainsi, pour la génération 1950, 16 % des assurés sont affiliés à un régime de la fonction publique et un régime de salariés du secteur privé, et

³ La part des polypensionnés, c'est-à-dire de personnes percevant une pension de droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution mais est plus faible d'environ 10 points quelle que soit la génération. Cela s'explique par le fait que les droits acquis dans certains régimes sont parfois insuffisants pour disposer d'une pension en rente ou que certains de ces droits n'ont pas été liquidés.

seulement 0,5 % ne relève que d'un régime de la fonction publique. Le même constat peut être établi pour les indépendants, qui sont 15 fois plus nombreux à être également affiliés à un régime de salariés qu'à être monoaffilié.

Les polyaffiliés effectuent toutefois la très grande majorité de leur carrière dans un seul régime. Ils valident en moyenne 83 % de leur durée dans leur principal régime d'affiliation (génération 1950), cette concentration étant plus prononcée pour les assurés relevant d'un régime de la fonction publique.

Une population spécifique : les polycotisants

Une personne peut même acquérir des droits au titre de l'emploi dans plusieurs régimes de base au cours d'une même année, à travers deux emplois simultanés ou successifs. Elle est alors qualifiée de polycotisante.

Avoir été polycotisant une année concerne environ un tiers des affiliés des régimes de retraite plus souvent les hommes (40 % contre 30 % pour les femmes) et les débuts de carrière (la proportion de polycotisants diminue avec l'âge).

Si l'on se restreint aux seuls régimes alignés (CNAV, MSA et RSI), la polycotisation concerne environ un affilié de ces régimes sur cinq (voir le **document n° 8**). La part de ces polycotisants est passée de 16,2 % pour la génération 1946 à 19,5 % pour la génération 1954. Cette situation de polycotisation est relativement épisodique puisqu'elle représente, pour les polycotisants, moins de 10 % des années de cotisation. Elle renvoie le plus souvent aux années de transition d'un régime à l'autre.

b) Les effets de la liquidation unique dans les régimes alignés

Rappel du dispositif

Décidée dans le cadre de la réforme des retraites de 2014⁴, la liquidation unique des pensions de retraite de base pour les polypensionnés des régimes alignés (LURA) sera mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2017. Elle permettra aux salariés du régime général, du régime des salariés agricoles et du régime social des indépendants de bénéficier d'un seul interlocuteur au moment du départ à la retraite, d'une carrière comptabilisée dans son ensemble au sein des régimes alignés, ainsi que d'un seul calcul de la retraite et une seule pension de retraite de base servie ; en effet, la LURA simplifie le mode de calcul de la pension des polypensionnés des régimes alignés en faisant masse des droits dans chacun des trois régimes.

Un seul régime compétent assurera la liquidation et le paiement de la pension selon ses propres règles, à l'exception du calcul du revenu de référence (SAM ou RAM) qui a été harmonisé entre les trois régimes : a été retenu le principe de la moyenne par année déjà appliqué à la CNAV, et non celui de la moyenne trimestrielle en équivalent annuel du RSI et à la MSA salariés, pourtant plus cohérent avec le principe de décompte de la durée en trimestres⁵. En outre, chaque régime demeure seul compétent pour la mise à jour de ses données de carrière. Sauf exceptions, le régime compétent sera le dernier régime d'affiliation.

⁴ Art. 43 L.2014-43 du 20 janvier 2014 portant réforme des retraites.

⁵ À noter que le calcul des pensions RSI et MSA salariés hors du champ LURA se fera également sur cette règle moins favorable.

Du point de vue des régimes

La mise en place de la LURA va entraîner une diminution du nombre de pensions liquidées. Selon les simulations avec le modèle PRISME, cette baisse serait de l'ordre de 9 % à l'horizon 2020 et d'un peu plus de 10 % à long terme, soit 100 000 liquidants en moins, pour la CNAV, et beaucoup plus forte pour la MSA et le RSI, qui verraient leur nombre de pensions liquidées diminué de près de deux tiers d'ici 2020 (voir le **document n° 9**).

Les pensions versées par chacun des régimes seront en revanche plus élevées car elles correspondront à des carrières cumulées dans les trois régimes, et non plus des fractions de carrière. Globalement, ces deux effets confondus, les masses de pensions versées par les trois régimes diminueraient, sous l'effet de la LURA, de 150 millions à l'horizon 2020⁶.

Cette diminution des masses totales versées serait la contrepartie de pensions globales différentes après application de la LURA, parfois plus élevées (pour un tiers des assurés environ) mais plus souvent plus faibles (pour deux-tiers des assurés).

Du point de vue des assurés

En particulier, les effets de la LURA sur le montant de pension d'un polycotisant est ambivalent.

La LURA peut conduire à un gain de trimestres validés compte tenu de la règle des 150 SMIC horaires. Par exemple, une personne cotisant au cours de la même année au régime général et à la MSA-salariés, et ayant dans chacun de ces deux régimes un revenu salarial annuel égal à 100 fois le SMIC horaire, ne validera des trimestres dans aucun des deux régimes, alors qu'avec la LURA, le régime unique considèrera un total de 200 SMIC horaires, suffisant pour valider un trimestre. Les estimations de la DREES à partir de l'EIC 2013 (voir le **document n° 8**) montrent qu'environ 13 % de polycotisants de la génération 1954 bénéficieraient d'un tel gain.

À l'inverse, la LURA peut engendrer une perte de trimestres validés, pris en compte dans la proratisation. En effet, le coefficient de proratisation est plafonné à 1, alors qu'avant l'application de ce dispositif, la somme des coefficients de proratisation dans les différentes caisses peut être supérieure puisque la polycotisation permet d'acquérir des trimestres séparément dans chacun des régimes la même année. Cette situation est exclue avec la LURA, qui retient un écrêtement annuel à 4 trimestres tous régimes. Selon la DREES, cette situation concernerait près d'un polycotisant sur deux de la génération 1954 dans les régimes alignés (mais seulement 10 % des assurés de l'ensemble de ces régimes).

Cependant, l'incidence de la LURA pour les polycotisants demeure globalement faible. Les années de polycotisation donnant lieu à une perte (respectivement un gain) d'au moins un trimestre suite à la LURA ne représenteraient en moyenne, pour les polycotisants de la génération 1954, que 3,8 % (respectivement 1,0 %) de la carrière.

Par ailleurs, pour l'ensemble des individus concernés par la LURA, la mise en commun des salaires et des revenus annuels pour le calcul du SAM/RAM a un effet moyen positif sur le

⁶ En 2017, les masses de pensions de droit direct servies par les trois régimes étaient de l'ordre de 115 000 millions d'euros. La baisse relative à la LURA représenterait ainsi moins de 0,1 % de gains pour les régimes en 2020.

salaires de référence. Cet effet peut, en revanche, faire perdre l'éligibilité au minimum contributif à certains assurés (voir le **document n° 10**). En outre, pour les assurés ayant de longues durées de carrière, la somme des coefficients de proratisation dans les différents régimes sera plafonnée à 1.

In fine, les études concluent à un effet de la LURA globalement négatif sur le niveau des pensions (voir les **documents n° 8 et n° 9**). Toutefois, compte tenu des effectifs concernés et de l'effet relativement faible, la baisse de pension pour les assurés concernés par la LURA peut être estimée à environ 3 % entre 2020 et 2027 et 1,3 % en 2060⁷.

2. Les mutations du marché du travail et les droits à retraite

2.1 La part des non-salariés augmente à nouveau dans un contexte de rapprochement des règles entre les régimes du secteur privé

a) Les mutations du non salariat et les revenus des non-salariés

Au début des années 1970, la France métropolitaine comptait 4,5 millions d'emplois non-salariés, ce qui représentait 20,8 % de l'emploi total (voir le **document n° 11**). Ces effectifs ont ensuite été divisés par deux, notamment en raison de la diminution de l'emploi agricole mais aussi du fait du développement des grandes surfaces qui a fait chuter le nombre de commerçants. Au début des années 2000, le nombre de non-salariés était de 2,2 millions environ. Ce nombre est reparti à la hausse, d'abord légèrement à partir de 2003, puis de manière plus accentuée avec la création en 2009 du régime de l'auto-entrepreneur, pour s'établir à 2,8 millions fin 2014. À cette date, l'emploi non-salarié représentait 10,6 % de l'emploi total.

Le revenu annuel moyen des artisans mesuré par l'INSEE à partir des données fiscales (hors auto-entrepreneurs) était de 23 500 € en 2013, celui des commerçants de 22 000 €, celui des professions libérales de 51 000 € et celui des auto-entrepreneurs économiquement actifs⁸ de l'ordre de 5 300 euros. La proportion de revenus nuls ou négatifs était la plus importante parmi les commerçants (21 % contre près de 8 % pour l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole). Ces professions connaissent des variations de revenus importantes d'une année sur l'autre.

b) Un rapprochement des règles entre régimes de base du secteur privé

Des rapprochements de législation entre régimes de base des salariés et des non-salariés sont intervenus, notamment lors des réformes de 2003, 2010 et 2014. Les principaux paramètres relatifs aux conditions de liquidation (durée d'assurance et âge) sont les mêmes. En revanche le mode de calcul de la pension diffère : il est identique au régime général et dans les régimes alignés, avec la mise en place de la LURA, et repose sur les annuités alors que la pension de base des exploitants agricoles repose sur l'addition d'une retraite forfaitaire (en annuités) et d'une retraite proportionnelle (en points) et que celle des professions libérales est calculée intégralement en points.

⁷ Calcul SG-COR à partir des écarts indiqués page 9 du document et du graphique de la page 6 (3 % = 0,9 % / 30 %) et sous réserve que les pensions des assurés concernés par la LURA sont proches de celles des assurés hors du champ LURA.

⁸ C'est-à-dire ayant déclaré un chiffre d'affaires positif.

De même, les règles en matière de droits familiaux et de droits conjugaux se sont sensiblement rapprochées. Seule la CNAVPL n'accorde pas de majoration de 10 % de la pension pour les personnes ayant élevé trois enfants et plus.

Enfin, il existe des minima de pension (là aussi à l'exception de la CNAVPL) et des minima de cotisation ont été mis en place afin de compenser les années de perception de faibles revenus. Le code de la Sécurité sociale prévoit une assiette annuelle minimale de cotisation pour les artisans et commerçants (hors auto-entrepreneurs) équivalent à 11,5 % de Plafond annuel de la Sécurité Sociale en 2016, ce qui permet de valider au minimum trois trimestres de cotisations dans le régime au titre de cette année. Pour les exploitants, les cotisations d'assurance vieillesse agricole sont assises sur une base minimale de 600 SMIC horaires.

Cependant, pour les indépendants, l'absence d'indemnisation au titre du chômage ou d'indemnités journalières en cas de maladie ou maternité rend moins probable la possibilité de bénéficier de périodes assimilées au titre du chômage, de la maladie ou de la maternité.

En 2012, 3,1 millions de retraités percevaient au moins une pension issue d'un régime de non-salariés. 80 % de ces retraités étaient polypensionnés.

Les montants nets de pension de droit direct des retraités anciens non-salariés étaient sensiblement inférieurs à ceux des autres retraités (1 169 contre 1 282 euros mensuels pour l'ensemble des retraités) (voir le **document n° 12**). Ils étaient plus élevés pour les retraités anciennement libéraux et pour les polypensionnés, particulièrement ceux ayant effectué la majorité de leur carrière en tant que salarié.

Ces pensions peuvent être complétées par des pensions supplémentaires facultatives par capitalisation. En 2014, 36 % des non-salariés ont ainsi cotisé à un contrat « Madelin » ou « exploitants agricoles ». Ces parts sont proportionnellement plus importantes que pour les salariés, mais avec d'importantes inégalités de souscription. En termes de pensions, 7,1 % des retraités anciens non-salariés perçoivent une pension supplémentaire au titre de ces contrats pour un apport de 150 euros en moyenne pour les contrats « Madelin » et 90 euros pour les contrats « exploitants agricoles » et une pension totale obligatoire d'un peu moins de 1 200 euros.

2.2 De nouveaux statuts susceptibles d'affecter les droits à retraite

Les normes de l'emploi évoluent et tendent à s'éloigner peu à peu de la relation salariale classique fondée sur le lien de subordination. La régulation des rapports de travail est modifiée par l'intervention de plus en plus importante d'autres acteurs dans la relation traditionnellement bilatérale entre employeur et salariés (on parle alors de « triangulation » de la relation de travail).

Le **document n° 13** fait le point sur trois nouvelles formes d'emploi, qui conduisent à des relations de travail triangulaires et apprécie en particulier leur impact éventuel sur la pension de vieillesse des travailleurs concernés :

- le CDI intérimaire (entré en vigueur en 2014 et qui constitue une expérimentation applicable jusqu'au 31 décembre 2018). Ce contrat, conclu entre une entreprise de travail temporaire et le salarié, prévoit des périodes de mission et des périodes d'intermission : le salarié exécute des missions et en cas d'absence de mission, l'intérimaire en CDI est dit en période d'intermission. Pendant les périodes d'intermission, le salarié est néanmoins tenu d'être à la disposition de l'entreprise de

travail temporaire afin qu'elle puisse lui confier d'autres missions ou lui faire suivre des formations ;

- le dispositif de portage salarial qui permet à un professionnel qualifié et autonome, ayant vocation à accomplir des prestations auprès d'entreprises clientes qu'il recherche lui-même mais ne souhaitant pas pour autant exercer en tant qu'indépendant, de développer son activité dans le cadre d'un contrat de travail qu'il conclut avec une entreprise dite de portage salarial ;
- les plateformes collaboratives qui permettent à des contributeurs – professionnels ou particuliers – de proposer des biens, des services ou des contenus à des consommateurs. La relation triangulaire est animée par la plateforme qui met en relation contributeurs et consommateurs.

La part de l'emploi liée au développement des plateformes numériques est difficilement quantifiable du fait d'un suivi statistique encore inadapté pour suivre ces formes d'emploi. Elle resterait relativement marginale dans l'économie actuellement (voir le **document n° 11**).

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a créé un nouveau statut de travailleur indépendant, l'auto-entrepreneur (voir le **document n° 14**). Ce régime s'applique tant aux activités commerciales ou artisanales relevant du RSI qu'aux activités libérales relevant de la CIPAV.

Le dispositif permet, sous condition de respect de seuil du régime micro-fiscal, de bénéficier d'un régime simplifié en matière de charges sociales, celles-ci étant calculées mensuellement ou trimestriellement sur la base du chiffre d'affaires brut. Le seuil varie selon l'activité : 82 800 € pour les ventes de marchandises et 33 200 € pour les prestations de services en 2017.

Depuis sa création en 2009, ce statut connaît un essor important puisqu'on dénombrait plus d'1,1 million de comptes en juin 2016. Toutefois, parmi ceux-ci, seuls 600 000 étaient économiquement actifs et déclaraient un chiffre d'affaires.

En matière de retraite, la validation de trimestres de cotisation ne dépend pas uniquement de la durée passée dans le régime : elle dépend également du revenu cotisé⁹. Ce dernier est déterminé à partir du chiffre d'affaires, duquel on déduit un abattement forfaitaire qui varie selon l'activité :

- 71 % pour les ventes de marchandises ;
- 50 % pour les prestations de services (bénéfices industriels et commerciaux) ;
- 34 % pour les autres prestations de services et les professions libérales.

Le chiffre d'affaire annuel moyen, globalement voisin entre artisans, commerçants et libéraux, s'élevait en 2015 à 9 000 € par an, soit un revenu cotisé moyen variant de 3 500 € pour les commerçants à 6000 € pour les libéraux dont l'abattement est plus faible. Le revenu médian est en revanche nettement plus faible que la moyenne : environ 2 000 € pour les commerçants, 3000 € pour les artisans et 4 000 € pour les libéraux.

Une grande proportion d'auto-entrepreneurs déclare un revenu très faible. En 2014, un tiers des auto-entrepreneurs cumulait en effet cette activité avec un emploi salarié et, pour les pluriactifs, le revenu issu de l'activité d'auto-entrepreneur ne représentait que 14 % du revenu total.

⁹ Il est retenu autant de trimestres que les revenus annuels cotisés représentent de fois un montant de 150 heures SMIC et cela dans la limite de quatre trimestres.

Ainsi, au RSI, les auto-entrepreneurs cotisants au 31 décembre 2015 n'ont en moyenne validé qu'un trimestre au titre de leur activité en 2015. Les deux tiers des auto-entrepreneurs présents toute l'année n'ont validé aucun trimestre, faute d'avoir déclaré un chiffre d'affaires suffisant. Ils peuvent néanmoins avoir acquis des droits à retraite dans d'autres régimes, notamment au régime général.

**Nombre moyen de trimestres RSI acquis au titre de l'activité de 2015
par les auto-entrepreneurs cotisants au 31/12/2015.**

	Année complète	Année incomplète	Tous
Artisans	1,23	0,46	1,12
Commerçants	0,85	0,26	0,75
Tous	1,07	0,36	0,96

Source : RSI, DEEP - MAORI - données au 31/12/2015 vue en décembre 2016.

3. Une mobilité à l'international accrue

Le **document n° 15**, qui s'adresse aux assurés, décrit les différentes incidences sur la retraite d'une mobilité à l'international. Les conséquences d'un départ à l'étranger en termes d'acquisition de droits et de calcul de la pension à la liquidation dépendent d'une part de l'État d'exercice de l'activité (et notamment du fait qu'il entre ou non dans les principes de calcul au titre de la coordination européenne) et des conditions et durée d'exercice de cette activité.

Le salarié expatrié à l'étranger par un employeur ayant son siège social en France cesse d'être affilié à la Sécurité sociale française, pour relever du régime de protection sociale du pays dans lequel il travaille.

Deux situations sont alors possibles :

- soit, l'expatriation a lieu dans un pays où des accords internationaux, communautaires dans le cadre de l'Union européenne ou bilatéraux hors Europe, déterminent la législation applicable et les modalités de couverture. Les périodes d'activité sont alors prises en compte dans le calcul de la retraite française ;
- soit l'expatriation a lieu dans un pays qui n'est pas couvert par le principe de la coordination européenne ou par une convention bilatérale et le salarié doit cotiser au régime local s'il est obligatoire. Ces périodes ne sont alors pas prises en compte dans le calcul de la retraite française.

Au-delà de l'adhésion obligatoire aux régimes de base dans le pays d'expatriation, les travailleurs expatriés peuvent également souscrire une assurance vieillesse complémentaire de manière volontaire, au titre de la retraite de base à travers la Caisse des Français de l'étranger (CFE) ou au titre de la retraite complémentaire via les caisses dédiées à l'expatriation (Caisse de retraite pour la France et l'extérieur – CRE – ou Institution de retraites des cadres et assimilés de France et de l'extérieur – IRCAFEX).

Les statistiques disponibles pour évaluer ces différentes situations sont par nature parcellaires et ne permettent pas d'avoir un panorama statistique homogène et exhaustif des travailleurs expatriés et détachés hors de France (voir le **document n° 16**). Les droits acquis à l'étranger par les expatriés ne sont connus qu'au moment du départ à la retraite dans le cas de la coordination européenne ou d'une convention bilatérale et ne sont jamais connus dans le cadre d'une expatriation dans un pays autre. Les seuls éléments connus en cours de carrière sont relatifs aux cotisations volontaires des expatriés dans les régimes de retraite français. Ainsi en 2015, près de 110 000 personnes cotisaient à titre volontaire à la CFE et 130 000 à la CRE. Ces effectifs sont en hausse notable depuis 10 ans (+ 33 % pour la CFE et + 48 % pour la CRE).