

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 9 juillet 2014 à 9 h 30  
« Carrières précaires, carrières incomplètes et retraite »

<b>Document N°15</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**La prise en compte à la retraite  
des carrières marquées par des problèmes de santé :  
évolutions législatives et réglementaires récentes**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## **La prise en compte à la retraite des carrières marquées par des problèmes de santé : évolutions législatives et réglementaires récentes**

Différents dispositifs de retraite visent à prendre en compte la situation des personnes qui ne sont pas ou plus en capacité de travailler du fait de leur état de santé, entendu au sens large. Durant la vie active, ces dispositifs visent d'abord à compenser, pour partie, l'impact potentiellement négatif de cette situation sur l'acquisition de droits à retraite. Ils peuvent aussi concerner spécifiquement les conditions de liquidation ou d'ouverture des droits à la retraite, et déterminer ainsi l'âge de départ à la retraite. Ce document rappelle ces principaux dispositifs et leurs évolutions récentes.

### **1. Maladie**

En cas de maladie, l'assurance maladie peut verser, sous condition de durée d'activité, des indemnités journalières (IJ) « à l'assuré qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par le médecin traitant de continuer ou de reprendre le travail ». Pour la retraite, ces périodes sont prises en compte au titre de périodes assimilées. Elles ouvrent des droits à retraite à la CNAV selon les modalités suivantes : un trimestre validé par période de 60 jours d'indemnisation. Ces trimestres s'ajoutent, le cas échéant, aux trimestres déjà validés au titre de cette année, toujours dans la limite de quatre trimestres par année ; en revanche, cette validation ne donne lieu à aucun report de salaire au compte de l'assuré.

Cette validation est à la charge du Fonds de solidarité vieillesse, par le biais d'une prise en charge des cotisations.

Dans les régimes complémentaires, les IJ ouvrent droit à la validation de points sur la base du dernier salaire avant l'arrêt de travail.

Dans le cadre du dispositif pour carrière longue, les périodes d'indemnisation au titre de la maladie sont réputées cotisées, à raison d'un trimestre par période de 60 jours indemnisés. Le nombre maximum de trimestres à retenir au titre de la maladie et des accidents du travail est de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière.

### **2. Invalidité**

La pension d'invalidité du régime général vise à pallier, avant l'âge de la retraite, la perte d'une capacité de travail ou de gain, qui a pour conséquence de l'empêcher « de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur à 1/3 de la rémunération normale perçue dans la même région par des travailleurs de la même catégorie ». Son appréciation, par le médecin-conseil de l'assurance maladie, repose sur des critères médicaux, sociaux et professionnels, les textes faisant référence à l'état général de l'assuré et à ses facultés, mais aussi à son âge, à ses aptitudes et sa formation professionnelle. Dans 95 % des cas, la pension d'invalidité fait suite à un arrêt de maladie de longue durée. Son montant est calculé comme le produit d'un taux (30 % pour les invalides de première catégorie, 50 % en deuxième et troisième catégorie) par un salaire annuel moyen, calculé sur les dix meilleures années.

Les titulaires d'une pension d'invalidité acquièrent des droits à retraite sous forme de périodes assimilées, à raison d'un trimestre validé au régime général pour « chaque trimestre civil comportant une échéance du paiement des arrérages de la pension d'invalidité » (article R. 351-2 du code de la sécurité sociale). Ces validations ne donnent pas lieu à un report de salaire au compte de l'assuré.

Les bénéficiaires de pensions d'invalidité acquièrent également des points dans les régimes complémentaires, sur la base de leur dernier salaire, et jusqu'à l'ouverture des droits à une pension de vieillesse au régime de base.

La pension d'invalidité est versée à titre temporaire et prend fin à l'âge d'ouverture des droits à une pension de vieillesse. Elle est remplacée automatiquement à partir de cet âge par la pension de vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail – sauf si l'assuré exerce une activité professionnelle, la liquidation des droits à la retraite au titre de l'inaptitude au travail n'étant alors concédée que si l'assuré en fait expressément la demande (à défaut, il continue de bénéficier de sa pension d'invalidité jusqu'à la date pour laquelle il demande le bénéfice de sa pension de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge d'annulation de la décote).

La retraite au titre de l'inaptitude au régime général est en fait un dispositif plus large, puisque les anciens titulaires d'une pension d'invalidité ne représentent qu'une partie de l'ensemble des assurés partis au taux plein au titre de l'inaptitude. Ce dispositif vise à donner le bénéfice du taux plein à des assurés, reconnus inaptes, qui ne remplissent pas les conditions d'âge ou de durée d'assurance pour le taux plein<sup>1</sup>.

Dans les régimes de la fonction publique, un assuré, atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu (que cette invalidité résulte ou non de l'exercice des fonctions), qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions et qui n'a pu être reclassé sur un autre emploi, peut être radié des cadres (après avis de la commission de réforme) et mis à la retraite pour invalidité sans condition d'âge. Lorsque le fonctionnaire est atteint d'une invalidité d'un taux au moins égal à 60 %, le montant de la pension prévue ne peut être inférieur à 50 % du traitement<sup>2</sup>.

Dans le cadre du dispositif pour carrière longue, et depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, les périodes de perception d'une pension d'invalidité sont désormais réputées avoir donné lieu à cotisations, dans la limite de deux trimestres sur l'ensemble de la carrière.

### **3. Accidents du travail / Maladies professionnelles**

Les rentes d'incapacité permanente partielle (IPP) versées en cas de séquelles d'un accident du travail ou du fait d'une maladie professionnelle visent à compenser la perte d'intégrité physique et la perte de gains consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ainsi, toute personne qui reste atteinte d'une incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut percevoir une indemnité en capital, si son taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, ou une rente d'incapacité permanente, si son taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 10 %.

---

<sup>1</sup> Voir le **document n°13** pour une description des profils des assurés concernés par ce dispositif.

<sup>2</sup> Traitement du grade ou emploi et de l'échelon retenu pour le calcul initial de la pension de retraite.

La rente d'incapacité permanente est une rente viagère : en l'absence de révision, elle est perçue par la personne jusqu'à son décès.

Les périodes indemnisées par une rente accident du travail, pour une incapacité permanente au moins égale à 66 %, sont considérées comme périodes assimilées à des trimestres d'assurance, à raison d'un trimestre par période de 60 jours d'indemnisation (Articles L. 351-3 et R. 351-12 du code de la sécurité sociale).

Le bénéficiaire d'une rente d'IPP ne donne toutefois pas droit au bénéfice automatique de la pension de retraite à taux plein pour inaptitude. Pour tout assuré, les règles d'éligibilité de droit commun à la pension de retraite pour inaptitude sont définies ainsi : « Peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle, et dont le taux est fixé par décret en Conseil d'Etat. » (article L. 351-7 du code de la sécurité sociale). Ce taux d'incapacité est fixé à 50 %.

#### **4. Dispositif « pénibilité » de la loi du 9 novembre 2010<sup>3</sup>**

La loi du 9 novembre 2010 a ouvert, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, un droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnue suite à une maladie professionnelle (MP) ou un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle :

- pour les assurés victimes d'une maladie professionnelle et justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % : le droit à retraite pour pénibilité est ouvert si la durée d'activité professionnelle est d'au moins 17 ans, sans autre condition. Cette durée n'est pas exigible si le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 20 %, l'entrée dans le dispositif étant alors automatique ;
- pour les assurés victimes d'accidents du travail : le médecin conseil est saisi par la caisse de retraite, qui vérifie que les lésions sont bien identiques à celles d'une MP. En outre, lorsque leur taux d'incapacité est inférieur à 20 %, une commission pluridisciplinaire intervient, afin de s'assurer que les assurés ont effectivement eu une carrière jugée pénible : les textes réglementaires prévoient notamment une exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels (environnement agressif, contraintes physiques marquées ou certains rythmes de travail) et l'établissement du lien entre l'accident et ces facteurs.

La retraite au titre de la pénibilité est applicable aux pensions, prenant effet depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, pour les assurés du régime général et des régimes de salariés et non-salariés agricoles. Le **document n°14** fournit quelques éléments statistiques sur les profils des assurés qui ont bénéficié de ce dispositif en 2011 et 2012.

---

<sup>3</sup> Ce dispositif n'a pas d'appellation propre. Il a été créé par la loi du 9 novembre 2010, à l'article 79, et y figure au chapitre II du titre IV intitulé « Compensation de la pénibilité ». Le titre de ce chapitre a été modifié par la loi du 20 janvier 2014 et est devenu « Compensation d'une incapacité permanente ».



## 5. Handicap

Pour le handicap, deux types de prestations peuvent être perçues au titre de la solidarité.

La prestation de compensation du handicap (PCH) vise à financer les besoins liés à la perte d'autonomie des personnes handicapées. Ces besoins sont précisés dans un plan d'aide personnalisé, défini avec une équipe pluridisciplinaire de la Maison Départementale des personnes handicapées (MDPH), sur la base du projet de vie de la personne.

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) vise à assurer un revenu minimum aux personnes handicapées, sous condition de ressources (Article L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Elle s'adresse aux personnes atteintes d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ou celles atteintes d'un taux d'incapacité permanente compris entre 50 et 79 % et qui ont une restriction substantielle d'accès à l'emploi du fait de leur handicap.

La PCH et l'AAH n'ouvrent pas de droits à retraite, au titre de périodes assimilées.

Les personnes handicapées peuvent toutefois, le cas échéant, bénéficier d'une **retraite anticipée**. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004, elles peuvent faire valoir leurs droits à retraite dès 55 ans<sup>4</sup>, à taux plein, sous une triple condition, de durée d'assurance minimale, de durée cotisée minimale, et de durée de handicap sur l'intégralité des durées d'assurance requises.

La durée d'assurance totale et la durée cotisée correspondent à la durée nécessaire pour le taux plein diminuée d'un nombre de trimestres qui est fonction de l'âge de départ de la retraite.

La condition de durée de handicap correspondait, depuis la loi du 9 novembre 2010, à un taux d'incapacité permanente de 80 % pendant les durées requises, ou à l'obtention, pendant ces mêmes durées, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ce dernier critère s'étant avéré peu encadré, la loi du 20 janvier 2014, leur a substitué un critère unique de taux d'incapacité permanent de 50 %.

Âge de départ	Durée totale d'assurance	Durée cotisée
	<i>la durée nécessaire pour le taux plein est diminuée de :</i>	
55 ans	40 trimestres	60 trimestres
56 ans	50 trimestres	70 trimestres
57 ans	60 trimestres	80 trimestres
58 ans	70 trimestres	90 trimestres
59 ans	80 trimestres	100 trimestres

*Exemple : Un assuré né en 1955, qui devrait justifier d'une durée d'assurance de référence de 166 trimestres (41,5 ans) pour prétendre au taux plein à partir de 62 ans dans le cadre ordinaire, peut partir à la retraite dès 55 ans à taux plein s'il justifie d'une durée d'assurance de 126 trimestres (40 trimestres de moins que la durée de référence) dont 106 trimestres cotisés (60 trimestres de moins que la durée de référence) et a été en situation de handicap sur l'intégralité des trimestres requis soit 126 trimestres validés dont 106 cotisés.*

<sup>4</sup> La réforme de 2010 relevant l'âge légal de 60 à 62 ans n'a pas modifié les âges de départ prévus par le dispositif.

Si l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance requise dans le régime, sa pension peut être majorée. La majoration est déterminée en fonction de la durée cotisée durant la période de handicap. Elle est égale au montant de la retraite anticipée multiplié par un coefficient de majoration<sup>5</sup>.

Ce dispositif est ouvert aux assurés du régime général, des régimes alignés, du régime des non-salariés agricoles, des professions libérales, des avocats, des régimes de la fonction publique et des principaux régimes spéciaux. Les assurés peuvent en outre faire valoir leurs droits à la retraite complémentaire sans abattement<sup>6</sup>.

Par ailleurs, les personnes handicapées peuvent bénéficier de la **pension de vieillesse pour inaptitude au travail**, qui permet de liquider sa pension à taux plein<sup>7</sup>, à l'âge légal d'ouverture des droits, sans condition de durée.

Cette possibilité est ouverte :

- aux bénéficiaires de l'allocation AAH, de façon automatique,
- aux assurés obtenant, lors de la liquidation de leur pension, une reconnaissance médicale de leur inaptitude au travail (Article L. 351-7 du code de la sécurité sociale).

Par ailleurs, les personnes handicapées, ne disposant pas de la durée d'assurance requise pour le taux plein et ne bénéficiant pas de l'AAH (car ne remplissant pas le critère de restriction substantielle et durable à l'emploi ou bénéficiant de ressources trop élevées ou ne remplissant pas la condition de résidence), mais justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %<sup>8</sup>, pouvaient, depuis la loi du 9 novembre 2010, prétendre à une retraite à taux plein à compter de 65 ans (en dérogation par rapport à l'âge de droit commun). La loi du 20 janvier 2014 a rendu possible le départ à taux plein dès 62 ans de tous les assurés handicapés, justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 %, quelle que soit leur durée d'assurance validée.

## 6. Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Contrairement aux dispositifs précédents, dont le dispositif « pénibilité » de la loi du 9 novembre 2010, le compte personnel de prévention de la pénibilité ne repose pas sur la reconnaissance d'un état de santé altéré avant la retraite mais sur l'exposition à des facteurs de pénibilité durant la carrière.

En vertu de la loi du 20 janvier 2014 et à partir de 2015, les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (définis à l'article D. 4121-5 du code du travail) bénéficieront d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de

---

<sup>5</sup> Ce coefficient est égal au tiers de la durée cotisée en tant que personne handicapée rapportée à sa durée totale d'assurance, dans la limite de la durée requise pour une pension entière. Par exemple, une personne née en 1952, qui justifie de 84 trimestres cotisés durant sa période d'handicap et de 88 trimestres d'assurance au total, peut faire valoir ses droits à la retraite anticipée des travailleurs handicapés à 59 ans ; la durée requise pour le taux plein de sa génération étant de 164 trimestres, la durée totale requise au titre du handicap est fixée à 84 trimestres pour une durée cotisée requise de 64 trimestres. Si sa durée validée dans le régime n'est que de 84 trimestres, elle sera prise en compte dans le coefficient de proratisation à hauteur de  $84 \times (1 + 1/3 \times 84/164)$  soit 98 trimestres.

<sup>6</sup> Dans les mêmes limites que celles précisées pour le dispositif « longue carrière ».

<sup>7</sup> Rappelons que la condition de liquider à taux plein est nécessaire pour être éligible au minimum contributif.

<sup>8</sup> Sur justificatif délivré par les MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées)

pénibilité permettra d'acquérir un point au compte, ou deux points en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

Les points peuvent être convertis :

- en temps de formation pour sortir d'un emploi exposé à la pénibilité ;
- en passage à temps partiel avec maintien de rémunération ;
- en trimestres de retraite, avec possibilité de départ anticipé.

Chaque tranche de 10 points rapporte un trimestre. Les 20 premiers points sont obligatoirement utilisés pour la formation. Les salariés trop proches de la retraite pour avoir le temps d'accumuler des points bénéficieront d'un doublement de leurs points et ils ne seront pas tenus de les utiliser pour des formations.

Pour la retraite, les trimestres acquis permettront d'augmenter la durée d'assurance tous régimes pour atteindre plus rapidement la durée nécessaire pour le taux plein, seront « réputés cotisés » pour le bénéfice d'une retraite anticipée pour carrière longue et permettront de déroger à l'âge légal d'ouverture des droits (celui-ci étant diminué d'autant de trimestres que ceux acquis par ce dispositif, dans une limite de 8 trimestres).

Les conditions de mise en œuvre du dispositif doivent être précisées par décret.

## **7. Les catégories actives, dans la fonction publique**

De même dans la fonction publique, le dispositif des « catégories actives » ne repose pas sur la reconnaissance d'un état de santé altéré avant la retraite mais sur l'appartenance à certaines catégories.

Dans les régimes de la fonction publique et les autres régimes spéciaux, les agents occupant des emplois, classés en catégorie active par arrêtés ministériels, peuvent bénéficier d'une ouverture anticipée des droits à la retraite, à l'âge de 52, 55, 56 ou 57 ans<sup>9</sup>. Pour certaines catégories actives, une condition de durée minimale de services effectifs est également fixée (17 ou 27 ans de services en catégories actives<sup>10</sup>).

Certains corps classés en catégories actives (policiers et militaires notamment) bénéficient également de bonifications de durée d'assurance spécifiques, en particulier la bonification au 1/5 qui correspond à une bonification de 1 an toutes les 5 années de service<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Après mise en œuvre complète de la réforme de 2010 de relèvement des âges.

<sup>10</sup> idem

<sup>11</sup> Avec un maximum de 5 ans de bonification (correspondant à 25 années de services)

### Tableau de synthèse

<b>Dispositif</b>	<b>Validation de droits (trimestres ou points) pour la retraite</b>	<b>Conditions d'ouverture des droits et de liquidation</b>
Maladie <i>Indemnités journalières</i>	Périodes assimilées <i>(1 trimestre / 50 jours de maladie)</i> Et points gratuits dans les régimes complémentaires	Accès pension de retraite pour inaptitude sous conditions : art. L. 351-7 du code de la sécurité sociale
Invalidité <i>Pension d'invalidité</i>	Périodes assimilées <i>(1 trimestre / 90 jours de maladie)</i> Et points gratuits dans les régimes complémentaires	Pension d'invalidité remplacée automatiquement à partir de l'âge d'ouverture des droits par la pension de vieillesse allouée en cas d'inaptitude au travail (sauf si poursuite de l'activité professionnelle)
AT/MP <i>Rentes d'incapacité permanente partielle (IPP)</i>	Périodes assimilées <i>(1 trimestre / 50 jours de maladie)</i> Et points gratuits dans les régimes complémentaires	Accès pension de retraite pour inaptitude sous conditions : art. L. 351-7 du code de la sécurité sociale
« Pénibilité » (loi 2010)		Possibilité de retraite anticipée à taux plein à 60 ans, sous conditions.
Handicap <i>notamment AAH</i>	Pas de périodes assimilées Ni de points gratuits	Possibilité retraite anticipée à partir de 55 ans à taux plein Accès direct à la pension pour inaptitude pour les allocataires de l'AAH ou sous conditions pour les autres (art. L. 351-7 CSS) Départ à taux plein dès 62 ans de tous les assurés handicapés, justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 % (depuis loi 2014)
Compte personnel de prévention de la pénibilité (loi 2014)	Majoration de durée d'assurance	Possibilité de départ anticipé, en fonction du nombre de trimestres acquis
Catégories actives	Bonification de durée d'assurance 1/5 (pour certaines catégories actives seulement)	Possibilité de départ anticipé à partir de 52, 55, 56 ou 57 ans (avec condition de durée de services) selon le type de catégorie active