



Travail et retraite

Le point sur quelques dispositifs

Séance plénière du COR
23 septembre 2015

Secrétariat général du COR



Introduction

- **Objectif du dossier** : faire le point après la publication de plusieurs textes d'application en 2014 et les modifications législatives d'août 2015 sur trois dispositifs relevant à la fois du droit du travail et des questions de retraite :
 - Le cumul emploi retraite (CER)
 - La retraite progressive (RP)
 - Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)
- **Objectif de la présentation**
 - Le CER et la RP : évolutions au 1^{er} janvier 2015 et quelques données statistiques
 - Le C3P : le versant retraite

Les évolutions du cumul emploi-retraite

- Objectif de la loi 2014 : le « *rétablissement de l'équité entre les assurés* » (quasi suppression des groupes de régimes, cumul emploi-ASPA)
- Cessation d'activité généralisée : la liquidation d'une pension de retraite d'un régime de base est subordonnée à la rupture de tout lien avec un employeur et/ou à la cessation de toute activité pour les TNS
- **En cas de reprise d'activité, pas d'acquisition de nouveaux droits à retraite** – art. L. 161-22-1 A CSS : quel que soit le régime dont est pensionné l'assuré
 - une limite : les annulations de minoration et les majorations de pension strictement liées à l'âge. *Ex : tranche C de la pension AGIRC*
- Cumul libéralisé / cumul plafonné (dans ce cas, les revenus pris en compte sont évalués au regard de l'ensemble des régimes)

Les évolutions de la retraite progressive

- Les nouvelles conditions d'éligibilité

Avant le 1^{er} janvier 2015

avoir atteint l'âge d'ouverture des droits

exercer une activité à temps partiel/réduite

réunir une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres dans certains régimes de base obligatoires (régime général, salariés et non salariés agricoles, indépendants, professions libérales)

A compter du 1^{er} janvier 2015

avoir atteint l'âge d'ouverture des droits moins deux ans, dans la limite de **60 ans**

exercer une activité à temps partiel dont la quotité est comprise **entre 40 % et 80 % de la durée du travail** dans l'entreprise ou une activité réduite avec une baisse des revenus de 20 à 60 %

réunir une durée d'assurance d'au moins **150 trimestres dans n'importe quel régime de base obligatoire** (y compris les régimes spéciaux)

- Nouveau barème de calcul de la fraction de pension versée

Quelques données statistiques sur le CER et la RP

- **Le cumul emploi-retraite** (données INSEE, DARES et DREES 2013)
 - **452 000 personnes** âgées de 55 ans ou plus (**3,5 %** de la classe d'âge) ;
 - **plus d'un 1/3 des retraités de 55 ans** bénéficient du cumul ; plus de **50 % des actifs occupés de 65 ans** cumulent emploi et pension ;
 - **Cumul inter-régimes** : 80 000 à 100 000 personnes ; **cumul intra-régime** : 351 000 à la CNAV (2,9 % des retraités CNAV), 54 000 au RSI (3,5 % des retraités RSI)
 - **Caractéristiques** : plutôt des hommes, parmi les professions supérieures ou intermédiaires, plus souvent non-salariés, très majoritairement à temps partiel
- **La retraite progressive** (données CNAV)
 - **Au 31/12/2014, 3 057 personnes** (fraction de retraite = 465 €) ; près de 50 % des retraités concernés perçoivent une fraction de 30 % de leur pension entière (pension moyenne de 356 €)
 - Attributions **en janvier-août 2015** : **52 % avant l'âge minimal légal de droit commun** ; 59 % ayant 166 trimestres ou plus

Quels objectifs pour ces deux dispositifs ?

- Des objectifs affichés différents

Le CER

- le droit au travail vs. la retraite comme repos
- promouvoir l'emploi des seniors

La RP

- aménager les fins de carrière sur le long terme
- donner davantage de liberté de choix aux assurés, notamment aux éventuels bénéficiaires de retraite anticipée pour carrière longue

- Cumul emploi-retraite, retraite progressive et surcote

- concurrence éventuelle des dispositifs
- quel coût pour les régimes de retraite ?
 - dépend des hypothèses sur les comportements d'activité
 - impact financier différent pour le CER et la RP
- intérêt financier pour l'assuré différent selon sa trajectoire professionnelle et son temps de travail en fin de carrière

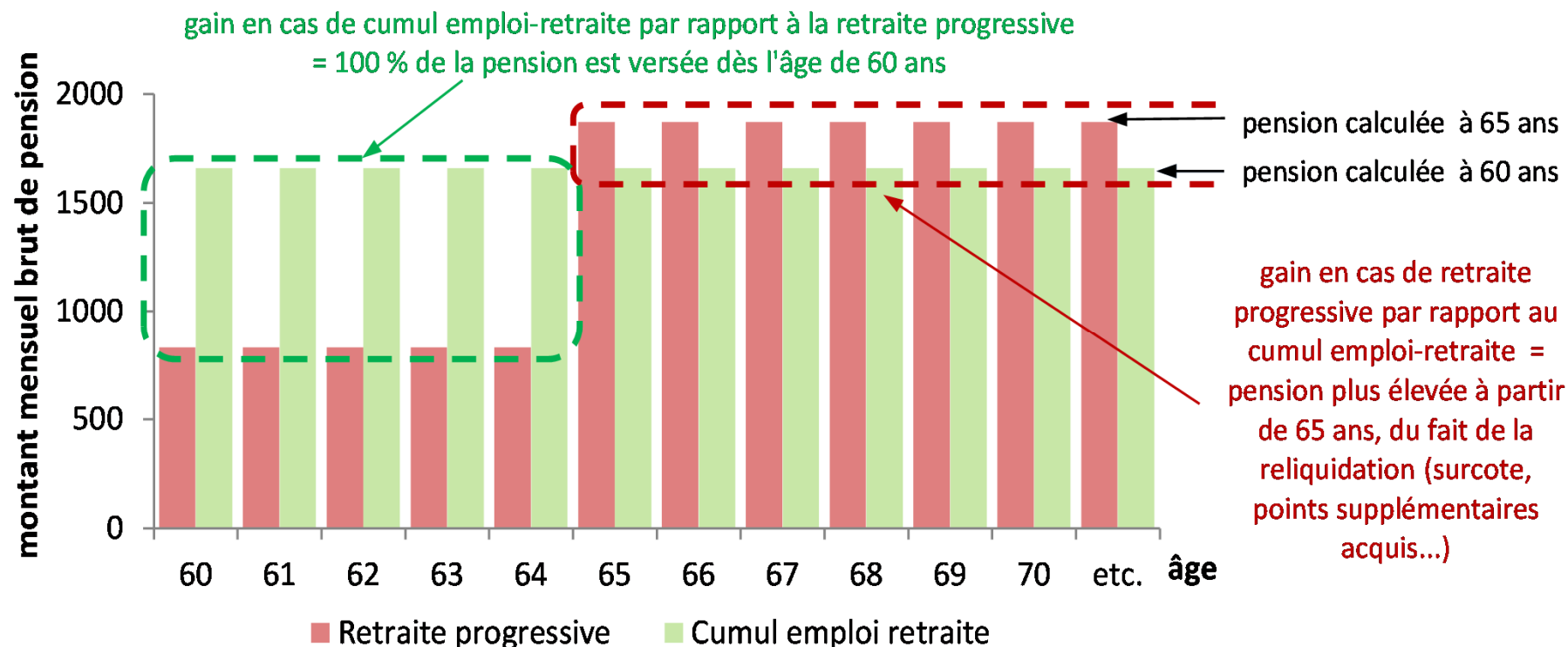
Simulations sur cas types

- Simulations de prolongations d'activité :
 - **Passage du temps plein à un temps partiel** à partir de l'âge minimal d'ouverture des droits
 - ... pour des **assurés pouvant partir au taux plein** à cet âge
 - ... sur la base des cas types du COR de non-cadre et de cadre du privé
- Comparaison **pour une prolongation d'activité donnée** du cumul des pensions perçues par l'assuré dans trois dispositifs :
 - 1) **Report** de l'âge de départ à la retraite
 - 2) **Retraite progressive** à partir de l'âge minimal
 - 3) Liquidation à l'âge minimal, puis **cumul emploi-retraite**

Comparaison à prolongation d'activité donnée des pensions perçues par l'assuré en cas de RP et de CER

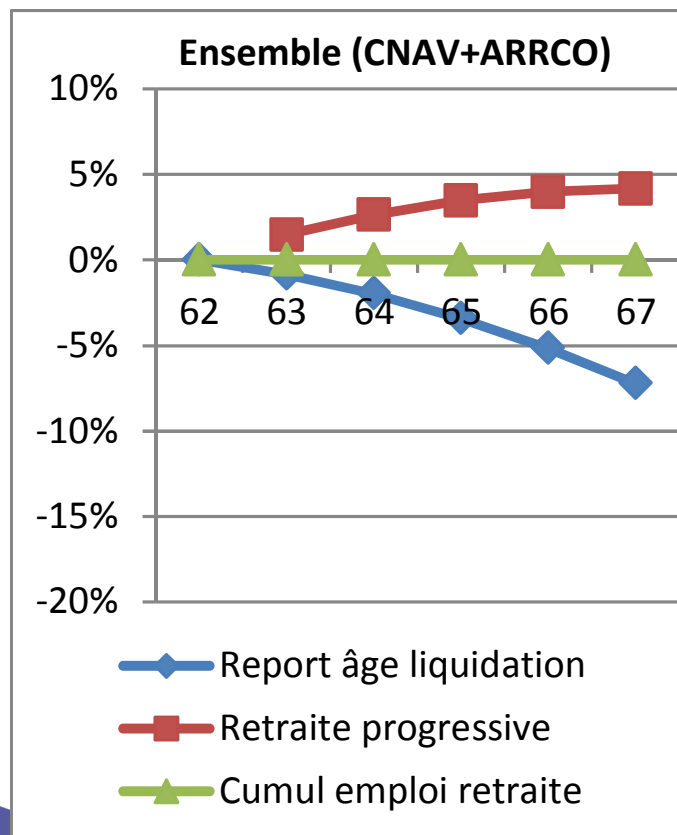
Retraite progressive vs. cumul emploi-retraite

(exemple pour une prolongation d'activité à mi-temps de 60 à 65 ans)

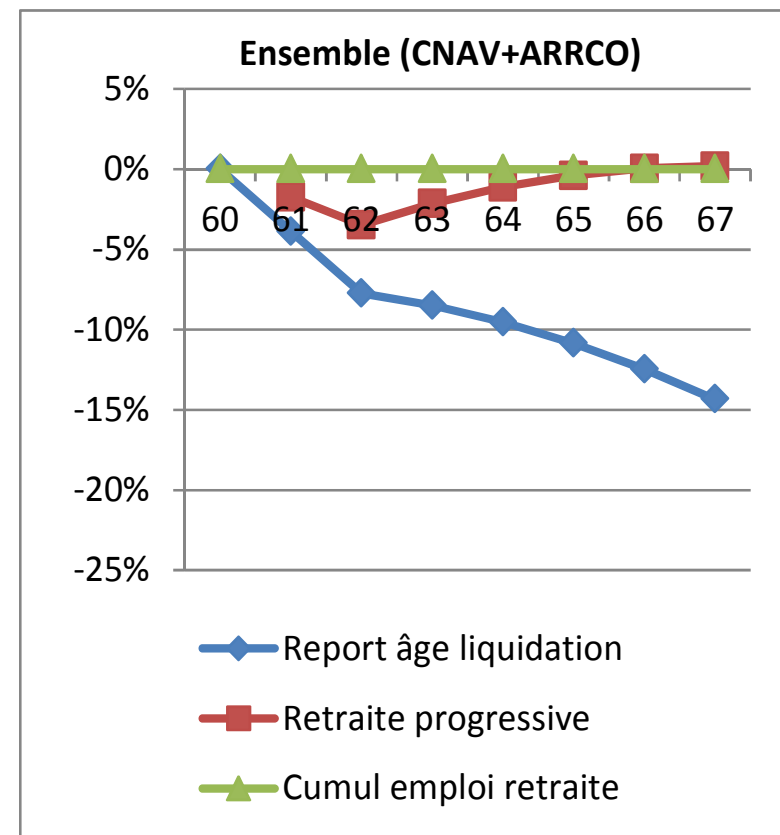


Résultats

Passage à mi-temps à 62 ans



Passage à mi-temps à 60 ans (assuré éligible à la retraite anticipée pour carrière longue)



Le C3P : les principales évolutions en 2015

- Les modalités d'évaluation
 - **globale** : en moyenne annuelle et après intégration des effets des protections ; par année civile ou contrat de travail
 - **individualisée** : par salarié
 - **à partir d'instruments collectifs** : des **accords collectifs de branche étendus** ou, à défaut, des **référentiels professionnels de branche homologués** par arrêté peuvent identifier des métiers, postes ou situations de travail exposés à la pénibilité, qui sont déclinés dans l'annexe pénibilité du document unique d'évaluation des risques
- **La traçabilité et le circuit d'information** : suppression de la fiche de prévention des expositions



Le C3P : l'acquisition et l'utilisation des points

- Plafonnement du CPPP à 100 points
- Barème d'acquisition des points

NB : seuls les contrats supérieurs au mois font l'objet d'une évaluation de la pénibilité.

Pour les CDD 1 trim. d'exposition à 1 facteur de risque = 1 point
 1 trim. d'exposition à des facteurs de risque = 2 points

Pour les CDI obtention de 4 ou 8 points/an

- Les trois utilisations possibles :
 - formation (1 pt = 25 h) ; les 20 premiers points sont obligatoirement dédiés à cette utilisation
 - réduction du temps de travail avec compensation salariale (10 pts = 1 trimestre à mi-temps)
 - majoration de durée d'assurance (10 pts = 1 trimestre de MDA ; 80 pts = 2 ans)



La MDA pénibilité – art. L. 351-6-1 CSS

- attribuée par la CNAV, à compter de 55 ans
- elle **complète la durée d'assurance** mais elle n'est **pas prise en compte dans le calcul du coefficient de proratisation**
- elle peut être utilisée pour **partir avant l'âge minimal de droit commun, avec ou sans le taux plein**
 - période cotisée de durée d'assurance pour l'éligibilité à la **RACL**
 - **dispositif *ad hoc* de départ anticipé** (art. L. 161-17-4 CSS): l'âge d'ouverture des droits peut être abaissé, à due concurrence du nombre de trimestres de MDA pénibilité, soit un départ au plus tôt à 60 ans (décote maximale de 25 %)
Ex : un assuré pouvant partir à 63 ans à taux plein, pourra partir dès 62 ans à taux plein ou à 61 ans avec 5 % de décote, s'il a une année de MDA
- modalités de compensation du RG (D. 4162-52 CdT)



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr