

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 30 mars 2016 à 9 h 30
« Transitions emploi-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

Transitions emploi-retraite

Depuis son premier rapport en 2001, le COR s'est intéressé à la question des transitions emploi-retraite et en particulier à l'emploi des seniors, soulignant ainsi le lien direct entre politiques de l'emploi et politiques des retraites. Depuis, l'augmentation du taux d'emploi des seniors est devenu l'un des objectifs majeurs des politiques de l'emploi, notamment sous l'impulsion de l'Union européenne.

L'article 1^{er} de la loi du 20 janvier 2014 fait également le lien entre politiques de l'emploi et politiques des retraites en précisant que la pérennité financière du système de retraite par répartition suppose de rechercher le « plein emploi ». Ce lien apparaît par ailleurs dans plusieurs autres articles de la loi. L'augmentation programmée de la durée d'assurance jusqu'à la génération 1973 qui figure à l'article 2 est susceptible d'avoir un impact sur l'âge effectif de cessation d'activité. L'article 3 prévoit que les recommandations du Comité de suivi des retraites porteront notamment sur « l'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension sans décote, au regard notamment de l'évolution (...) du niveau de la population active, du taux de chômage, en particulier des jeunes et des seniors (...) ». Il est précisé aussi que les dispositifs de départ en retraite anticipée doivent faire l'objet d'un suivi particulier. Enfin, avec le compte personnel de prévention de la pénibilité nouvellement créé, le législateur pose la question du lien entre le déroulement des carrières (en particulier celles exposées à la pénibilité) et les trajectoires de fin de carrière (en particulier, passage à temps partiel ou départ anticipé à la retraite).

Dans ce contexte, le présent dossier rappelle et actualise, dans une première partie, les données disponibles sur l'emploi et le chômage des seniors. Il met l'accent sur certaines caractéristiques de l'emploi des seniors (part du temps partiel, importance du niveau d'étude, etc.).

Dans une deuxième partie, le dossier présente la diversité des statuts entre l'emploi et la retraite en s'intéressant aux différents profils de fin de carrière et à la nature des transitions indirectes entre emploi et retraite, en France et à l'étranger.

Enfin, dans une troisième partie, il rassemble des évaluations récentes du dispositif de cumul emploi-retraite pour certains régimes (CNAV, fonction publique, indépendants et professions libérales), dans le prolongement notamment de la séance du COR de septembre 2015.

1. L'emploi des seniors et ses évolutions récentes

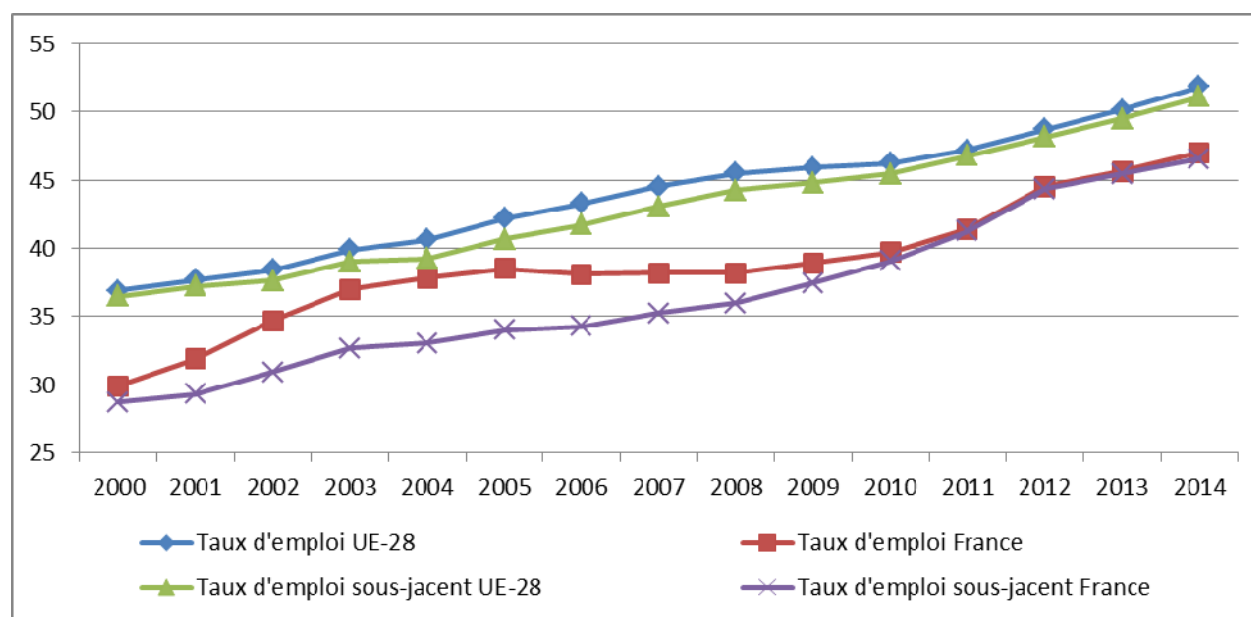
1.1. La situation en France

Les évolutions des taux d'activité et d'emploi¹ des 55-64 ans sont marquées par une double accélération, d'abord entre 2000 et 2004, puis depuis 2008. En particulier, entre 2003 et 2014, le taux d'activité des 55-64 ans a cru de plus de 12 points de pourcentage ; sur la même période, les taux d'activité ont progressé à chaque âge à partir de 55 ans, mais c'est entre 57 et 60 ans que la progression a été la plus forte (**documents n° 2 et n° 4**).

La hausse entre 2000 et 2004 est surtout due à un effet de structure démographique, avec l'arrivée des premières générations nombreuses du baby-boom dans la tranche d'âge des 55-59 ans pour laquelle les taux d'activité et d'emploi sont très supérieurs à ceux des 60-64 ans. La hausse des taux d'activité et d'emploi à compter de 2008 traduit, quant à elle, principalement l'impact des dernières réformes des retraites² et de modifications de dispositifs propres au marché du travail des seniors.

Au total, entre 2000 et 2014, les effets de structure démographique se neutralisent, et la hausse du taux d'emploi des 55-64 ans sous-jacent (hors ces effets de structure) a été continue et un peu plus rapide que la moyenne de l'UE-28. Le taux d'emploi des 55-64 ans en France reste inférieur à celui au sein de l'UE-28, mais l'écart est passé de 7,8 points en 2000 à 4,5 points en 2014.

Évolution du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2000 et 2014



Source : calculs SG-COR d'après données Eurostat.

¹ Le taux d'activité rapporte le nombre de personnes actives (en emploi ou au chômage) au nombre total de personnes, et le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi au nombre total de personnes.

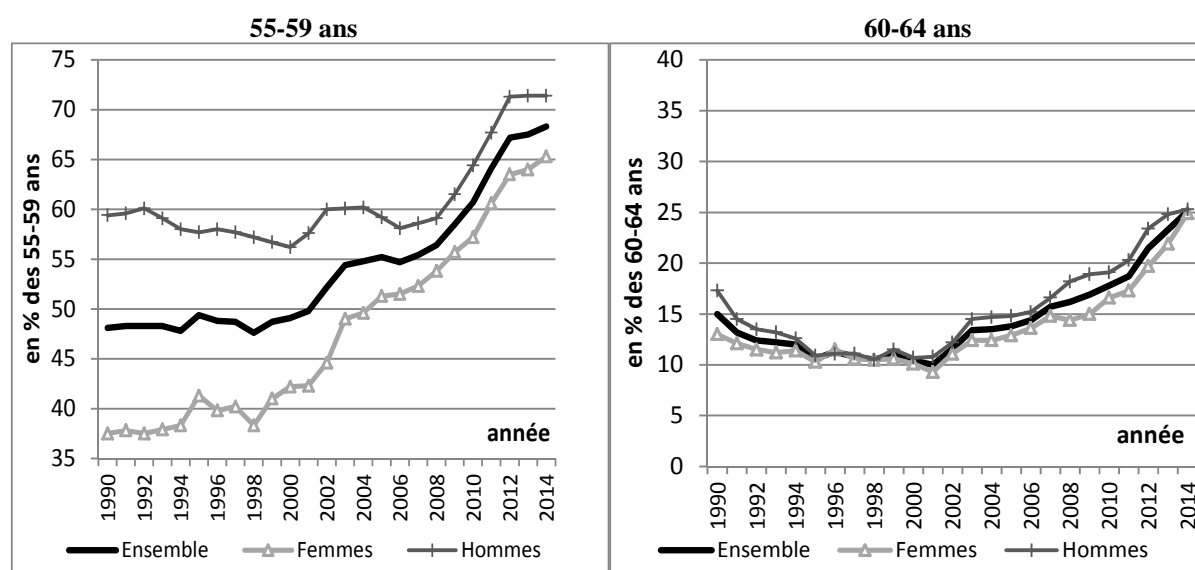
² Notamment la poursuite de la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein, la restriction des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue entre 2009 et 2012, et le décalage des âges légaux de la retraite à partir de 2011.

La hausse des taux d'activité et d'emploi depuis 2000 s'observe à la fois pour les 55-59 ans et pour les 60-64 ans : entre 2000 et 2014, le taux d'emploi a augmenté de plus de 19 points de pourcentage pour les 55-59 ans et de près de 15 points pour les 60-64 ans. Pour les 55-59 ans, la hausse tendancielle résulte en particulier des modifications de dispositifs propres au marché du travail des seniors. Dans cette tranche d'âge, le taux d'emploi des femmes tend en outre à augmenter continûment depuis le milieu des années 1980 et à rattraper celui des hommes. Pour les 60-64 ans, il s'agit d'un net retournement de tendance, pour les femmes comme pour les hommes, consécutif notamment aux dernières réformes des retraites.

Les écarts de taux d'activité et d'emploi entre les deux tranches d'âge restent toutefois très importants : en 2014, le taux d'emploi atteint 68 % pour les 55-59 ans et 25 % pour les 60-64 ans.

Enfin, les taux d'activité et d'emploi des 65-69 ans demeurent très faibles, autour de 5-6 %.

Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans



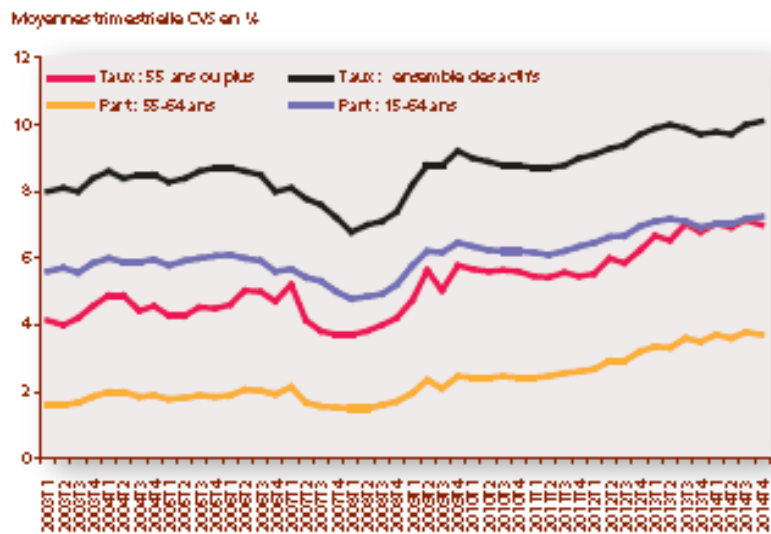
Note : emploi au sens du BIT ; données corrigées pour les ruptures de série.

Source : INSEE, enquête Emploi ; pour les données 1990-2013, calculs INSEE et pour 2014, calculs DARES.

La hausse du taux d'activité des 55-64 ans traduit non seulement une hausse du taux d'emploi mais également une hausse du taux de chômage. Plus précisément, le taux de chômage des 55 ans ou plus et la part de chômage des 55-64 ans³ ont augmenté de 0,2 point au cours de l'année 2014 (**document n° 4**), soit une hausse du taux de chômage un peu plus faible que celle de l'ensemble de la population active (+0,4 point). En fin d'année 2014, 7,0 % des actifs de 55 ans ou plus sont au chômage, soit 3,7 % de la population des 55-64 ans. Depuis début 2008, malgré un niveau plus faible, la hausse du taux de chômage des 55 ans ou plus a été identique à celle de l'ensemble des actifs (+3,3 points).

³ Le taux de chômage rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs (au chômage ou en emploi), alors que la part de chômage rapporte le nombre de chômeurs au nombre total de personnes (actives ou inactives).

Taux et part du chômage depuis 2003



Lecture : en moyenne au 4e trimestre 2014, 3,7 % de l'ensemble des 55-64 ans sont au chômage (part de chômage) et 7,0 % des actifs de 55 ans ou plus sont au chômage (taux de chômage).

Note : emploi au sens du BIT ; données corrigées pour les ruptures de série.

Champ : population des ménages de France métropolitaine.

Source : INSEE, enquêtes Emploi 2003-2014 ; calculs DARES.

Plusieurs facteurs ont pu contribuer à la hausse du chômage des seniors sur la période récente, tels que le contexte conjoncturel, le relèvement progressif de l'âge minimal légal de la retraite ou encore la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) entre 2009 et 2012⁴.

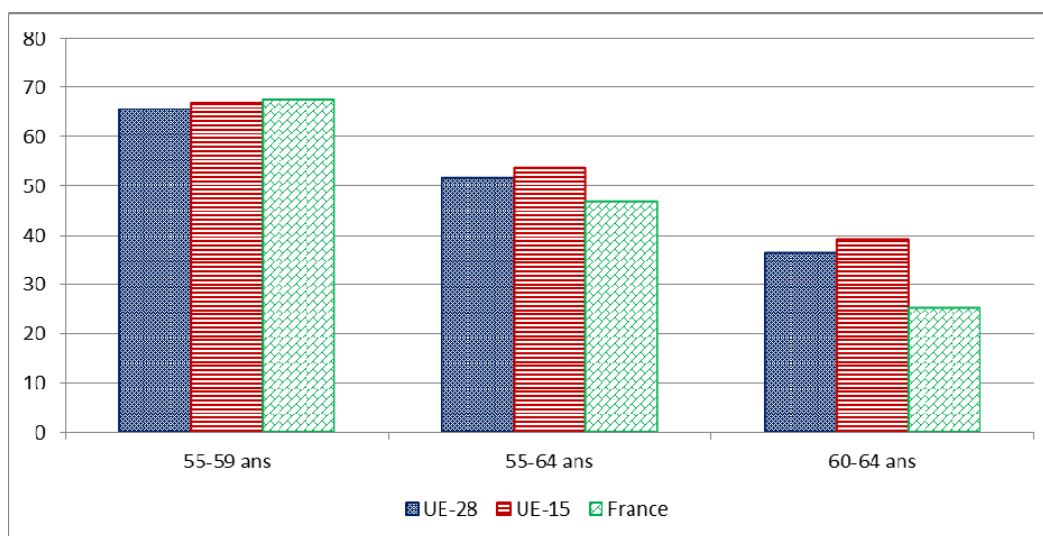
1.2. La situation par rapport à la moyenne européenne

Pour préciser la dimension comparative (**document n° 3**), entre 2000 et 2014, le taux d'emploi des 55-64 ans a progressé en France de plus de 17 points, passant de 29,9 % en 2000 à 47,0 % en 2014, soit une progression un peu plus importante que la moyenne de l'UE-28 qui a été de près de 15 points.

La France se distingue de la moyenne européenne par certaines spécificités. Si elle présente en 2014 un des taux d'emploi les plus élevés sur la tranche d'âge médiane des 25-54 ans, elle affiche en revanche un taux d'emploi plus faible parmi les 55-64 ans (46,9 % contre 51,9 % en moyenne pour l'UE-28), mais le constat est très différent avant et après l'âge de 60 ans : alors que le taux d'emploi en France est supérieur à la moyenne de l'UE-28 de 2,1 points pour les 55-59 ans (respectivement 67,8 % et 65,7 %), il est inférieur de 11,3 points pour la tranche d'âge des 60-64 ans (respectivement 25,3 % et 36,6 %).

⁴ Cornilleau et Ducoudré, *La suppression de la dispense de recherche d'emploi : quand les gouvernements augmentent volontairement le décompte des chômeurs*, accessible à l'adresse <http://www.ofce.sciences-po.fr/blog/la-suppression-de-la-dispense-de-recherche-demploi-quand-les-gouvernements-augmentent-volontairement-le-decompte-des-chomeurs>.

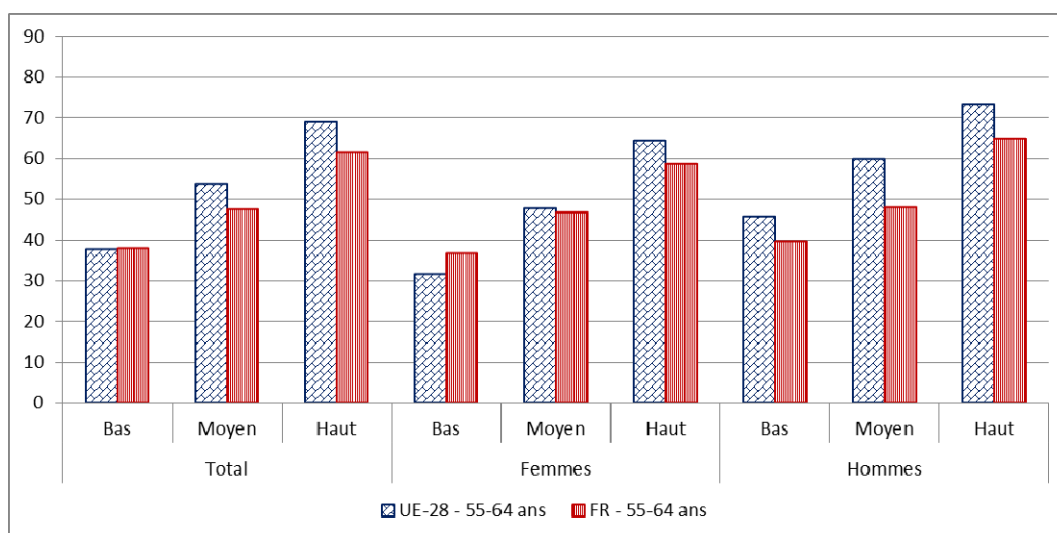
Taux d'emploi des 55-59 ans, des 60-64 ans et des 55-64 ans en 2014



Source : données d'Eurostat.

Les comparaisons des taux d'emploi par niveau de diplôme montrent que la France se caractérise notamment par un décrochage des taux d'emploi des seniors les plus qualifiés, notamment parmi les hommes : le taux d'emploi des 55-64 ans les moins qualifiés est ainsi proche en France de la moyenne européenne (37,8 % en France et 37,7 % dans l'UE-28) alors que le taux d'emploi des seniors moyennement et surtout très qualifiés y est plus bas (de l'ordre de 6 et 7 points pour les niveaux de diplôme moyen et élevé), alors même que, pour les 25-54 ans, les taux d'emploi des moyennement et plus qualifiés sont plus élevés que les moyennes européennes.

Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans par niveau de diplôme en 2014



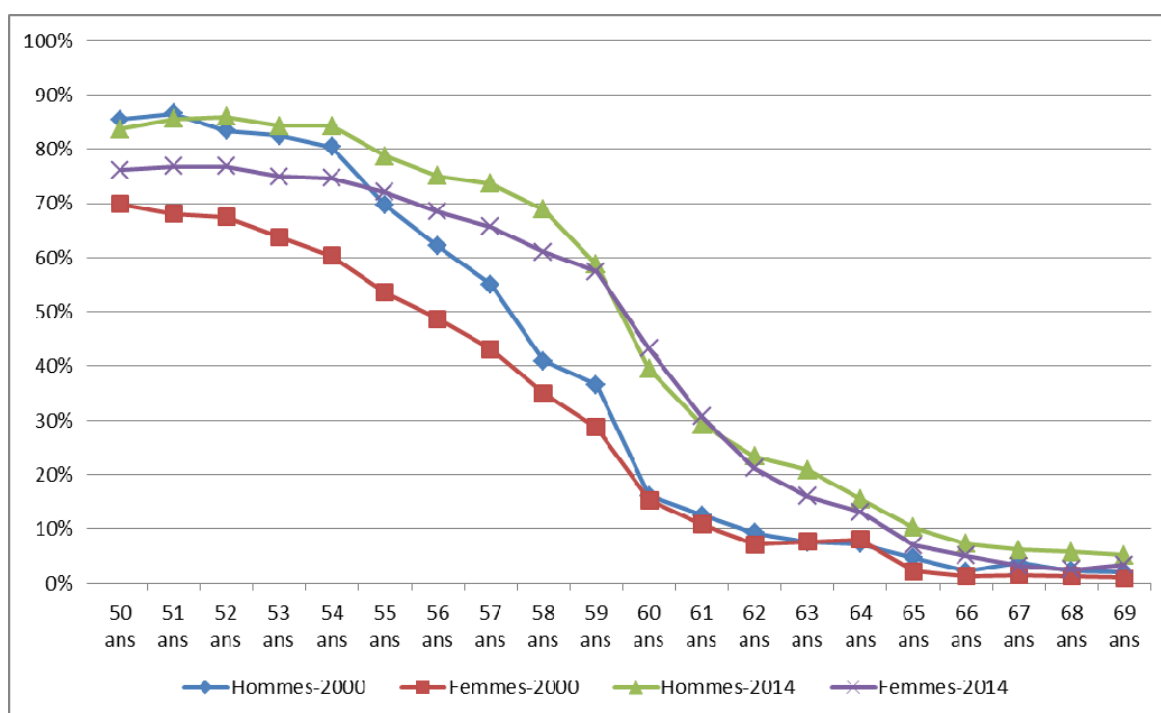
Source : données d'Eurostat.

Ce décrochage des taux d'emploi des 55-64 ans pour les moyennement et plus qualifiés tient surtout aux taux d'emploi des 60-64 ans en France très inférieurs à la moyenne européenne.

Des caractéristiques communes à la France et à la moyenne de l'UE-28 sont également observées concernant les évolutions de l'emploi des 55-64 ans entre 2000 et 2014 :

- les progressions de taux d'emploi ne sont pas réparties également au sein de la tranche d'âge des 55-64 ans (hausse plus forte pour les 55-59 ans que pour les 60-64 ans) ;
- la progression du taux d'emploi des 55-64 ans est plus forte pour les femmes que pour les hommes;
- le taux d'emploi diminue fortement avec l'âge entre 55 et 64 ans, mais, en 2014, suite aux réformes portant sur les âges de la retraite, l'âge de 60 ans apparaît moins comme l'« âge décisif » de la cessation d'emploi comme c'était le cas en 2000 – avec, pour la France, le passage de sorties intensives de l'emploi entre 54 ans et 60 ans en 2000 à des sorties intensives de l'emploi entre 59 ans et 62 ans en 2014.

Évolution du taux d'emploi des seniors en France par âge fin en 2000 et 2014



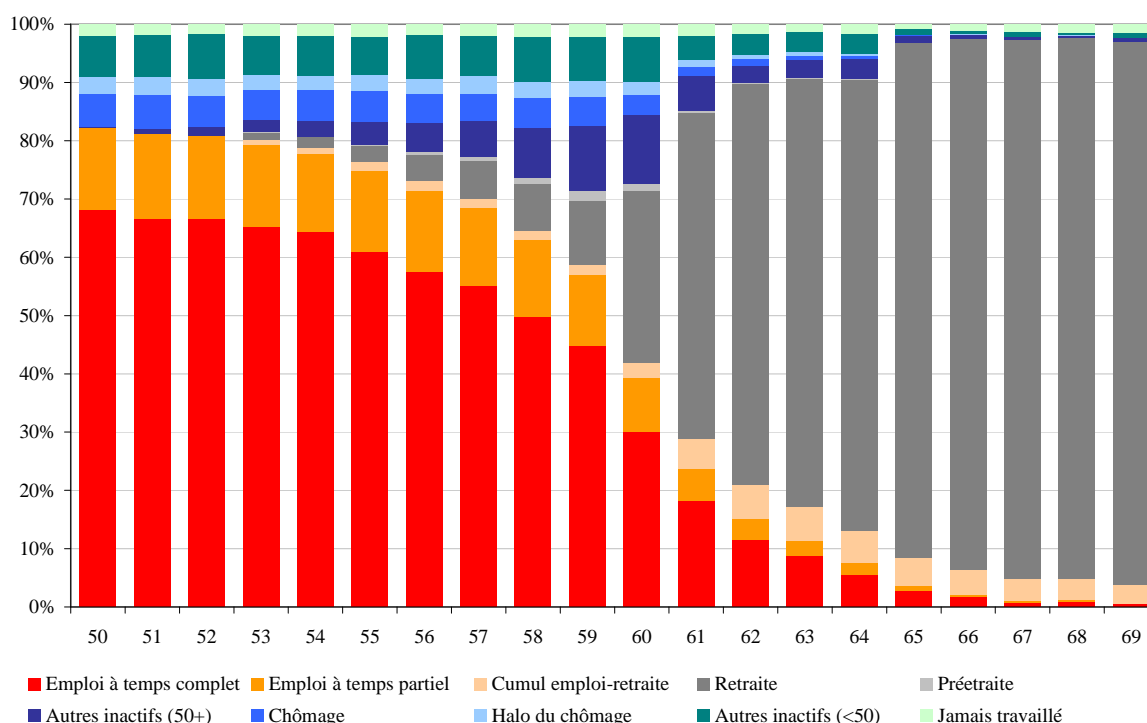
Source : calculs SG-COR d'après données Eurostat.

2. La diversité des statuts entre l'emploi et la retraite

2.1. Une analyse par âge fin entre 50 et 69 ans

Si des progrès ont été réalisés en matière d'emploi des seniors, la question des transitions vers la retraite reste posée, une proportion sensible des assurés passant par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite (c'est-à-dire la liquidation de leurs droits). En moyenne sur les années 2013 à 2015, à l'âge de 59 ans – âge où la proportion de personnes qui ne sont ni en emploi ni retraitées est la plus grande –, 8 % des personnes sont au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage au sens de l'INSEE, 11 % sont inactives et passées en inactivité après leurs 50 ans et, enfin, 10 % sont inactives mais sorties du marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé (**document n° 5**).

Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans



Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'INSEE, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

Champ : résidents en France métropolitaine, hors communauté ; moyenne 2013-2015.

Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs DARES.

La proportion d'inactifs au sens du BIT passés en inactivité avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé – dont une partie sont en invalidité – demeure stable jusqu'à 60 ans, âge à partir duquel une partie de ces assurés liquident leurs droits ; en effet, pour les assurés en invalidité, la pension à taux plein est attribuée de droit, dès l'âge d'ouverture des droits. Il en est de même pour les personnes au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage. En revanche, la proportion de personnes inactives mais sorties de l'emploi après 50 ans croît entre 55 et 59 ans, passant de 4 % à 12 %, et demeure à ce niveau à 60 ans avant de décroître

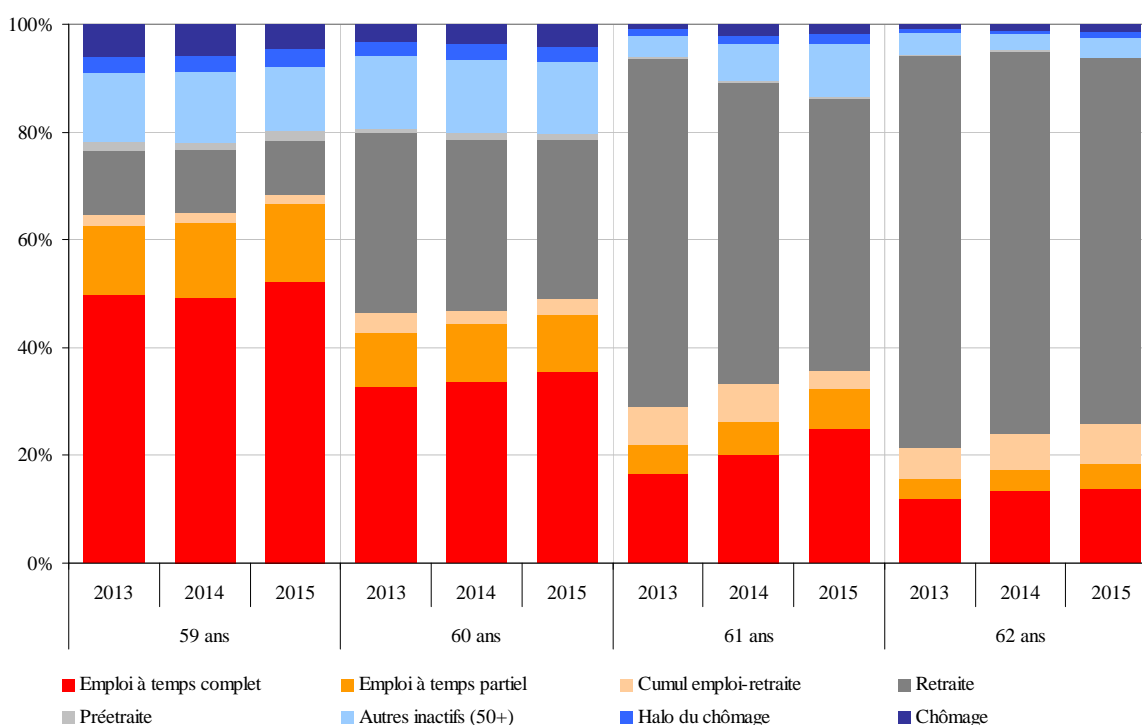
rapidement à partir de 61 ans ; cette catégorie explique la totalité du profil par âge de la proportion des personnes ni en emploi ni à la retraite jusqu'à 60 ans.

Entre 2013 et 2015, la proportion de personnes à la retraite (ou en préretraite) autour de 60 ans a diminué. La baisse est concentrée à 61 ans (-12 points) et n'a touché les âges inférieurs et supérieurs que de façon plus marginale : -3 et -4 points à 60 et 62 ans respectivement, puis la baisse est inférieure à 2 points en valeur absolue pour les autres âges.

À 60 ans, la baisse de la proportion des personnes à la retraite a été compensée quasi-exclusivement par une hausse de la part des personnes en emploi à temps complet ; c'est également le cas à 62 ans. En revanche, à 61 ans, la baisse est compensée à égalité par une hausse de l'emploi mais aussi de l'inactivité (personnes ayant quitté leur emploi à partir de 50 ans).

Ces évolutions peuvent être mises en regard de la hausse de l'âge minimal légal de la retraite, lequel passe progressivement de 60 ans (pour les personnes nées avant juillet 1951) à 62 ans (pour les personnes nées à partir de 1955), et de l'aménagement du dispositif de départ anticipé pour carrière longue suite au décret du 2 juillet 2012, permettant de partir à la retraite à 60 ans pour ceux ayant débuté leur activité avant 20 ans.

Statut d'emploi par âge détaillé



Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'INSEE, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

Champ : résidents en France métropolitaine, hors communauté ; moyenne 2013-2015.

Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs DARES.

La décomposition par sexe de la ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 69 ans fait apparaître deux différences principales entre les femmes et les hommes :

- pour les personnes en emploi, le temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes (31 % des femmes en emploi, contre 6 % des hommes seulement) ; la part du temps partiel dans l'emploi augmente de 4 points entre 50 et 59 ans pour les deux sexes, ce qui constitue un accroissement beaucoup plus sensible pour les hommes (quasi-doublement) que pour les femmes ;
- la part des femmes ayant quitté le marché du travail avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé est 3 fois plus élevée que la part des hommes dans cette situation entre 50 et 59 ans ; il y a toutefois une baisse sensible sur les générations plus jeunes du côté des femmes, le ratio entre les femmes et les hommes n'ayant jamais travaillé ou ayant quitté le marché du travail avant 50 ans étant supérieur à 5 pour les 65-69 ans tandis qu'il est inférieur à 3 pour les 50-54 ans, en tenant compte des personnes dans ces situations avant leur éventuel départ en retraite.

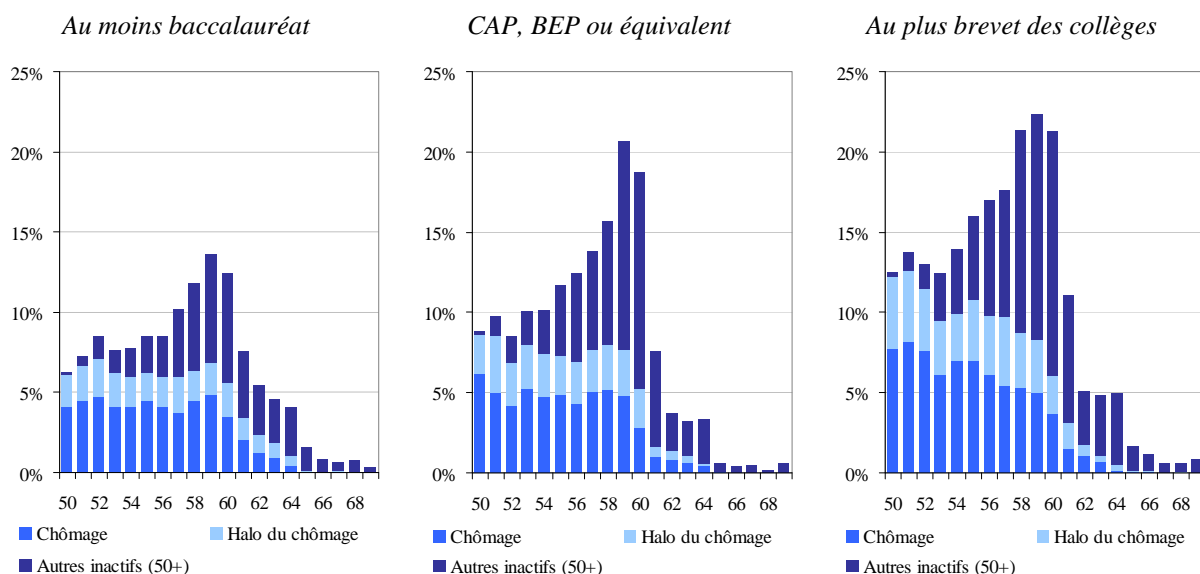
En excluant les personnes n'ayant jamais travaillé et celles sorties du marché du travail avant 50 ans, qu'elles soient ou non déjà parties à la retraite, il apparaît que la part aux différents âges des hommes et des femmes en emploi est globalement identique pour les 50-69 ans, sauf autour de 60 ans.

À 60 ans, la part des femmes en emploi devient significativement plus élevée que la part des hommes (9 points d'écart) ; l'écart est encore significatif, quoique moins important autour de cet âge, à 59 et 61 ans.

Un constat identique peut être fait, toujours en excluant les personnes n'ayant jamais travaillé et sorties du marché du travail avant 50 ans, en ce qui concerne le chômage et l'inactivité après 50 ans.

Tous les niveaux de diplôme présentent une hausse de la part des personnes ni en emploi ni à la retraite avant 60 ans, d'une ampleur comparable : elle double pour tout le monde entre 50 et 59 ans. Néanmoins, pour les 50-54 ans, les points de départ sont très différents, de 8 % pour les diplômés du supérieur à 16 % pour les personnes sans autre diplôme que le certificat des collèges.

Détail de la situation des personnes ni en emploi ni à la retraite, par diplôme



Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'INSEE, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

Champ : résidents en France métropolitaine, hors communauté ; moyenne 2013-2015.

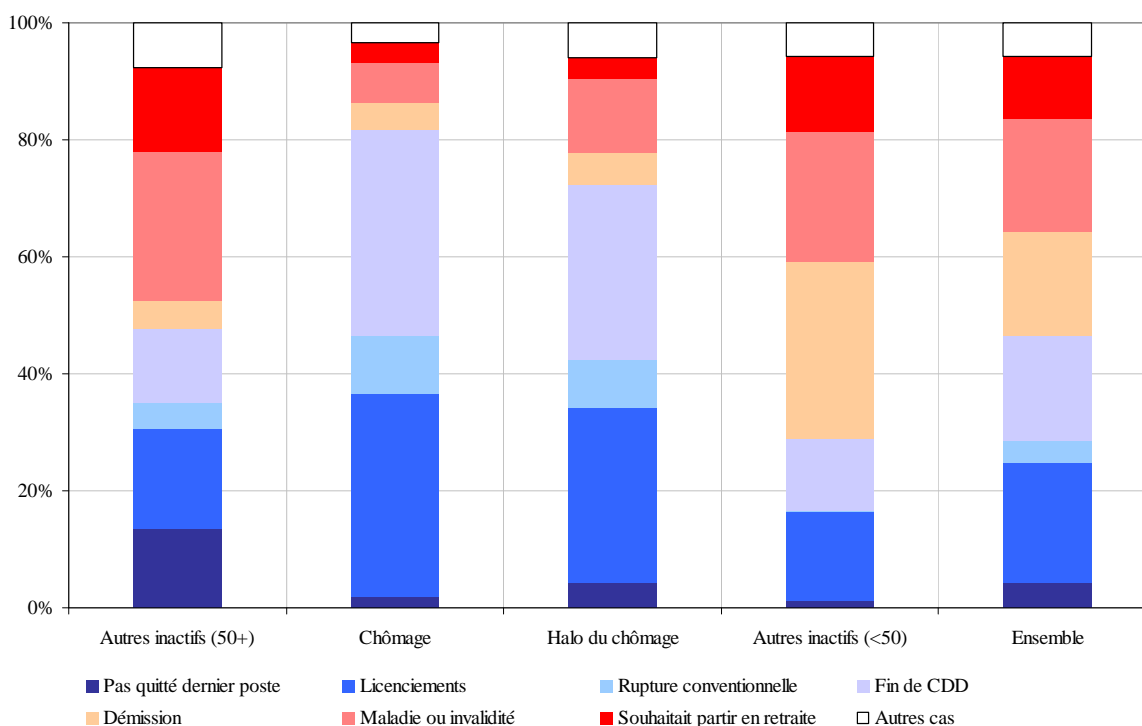
Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs DARES.

Les personnes inactives, qu'elles soient sorties de l'emploi avant ou après 50 ans, se distinguent des personnes au chômage au sens du BIT ou dans le halo du chômage par la proportion plus importante de départ du dernier emploi pour motif de santé (maladie ou invalidité), comprise entre 20 % et 25 %. Il s'agit même, pour les inactifs ayant quitté leur emploi après 50 ans⁵, du motif de départ le plus fréquemment invoqué ; les situations où ces personnes déclarent ne pas avoir quitté leur dernier emploi peuvent correspondre notamment à des préretraites maison dans lesquelles le contrat de travail n'a pas été rompu ou bien à des arrêts maladie de longue durée, ce qui majorerait l'importance de l'état de santé parmi les motifs de départ.

Pour les chômeurs au sens du BIT ou les personnes dans le halo du chômage, le motif le plus fréquent est la fin d'un CDD, à égalité avec les licenciements (un tiers des cas chacun). Les ruptures conventionnelles restent marginales en comparaison des licenciements, et à peine plus fréquentes que les démissions.

⁵ Ces personnes sont identifiées comme des personnes inactives au sens du BIT (c'est le cas par exemple de personnes ayant un emploi mais qui sont en congé maladie de plus d'un an) et qui déclarent avoir déjà travaillé et ne pas avoir quitté leur dernier emploi avant 50 ans.

Motif de départ du dernier emploi



Note : le « halo autour du chômage » désigne, selon l'Insee, les personnes inactives mais proches du marché du travail (personnes déclarant souhaiter travailler, mais qui ne sont pas classées au chômage au sens du BIT, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit parce qu'elles n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent).

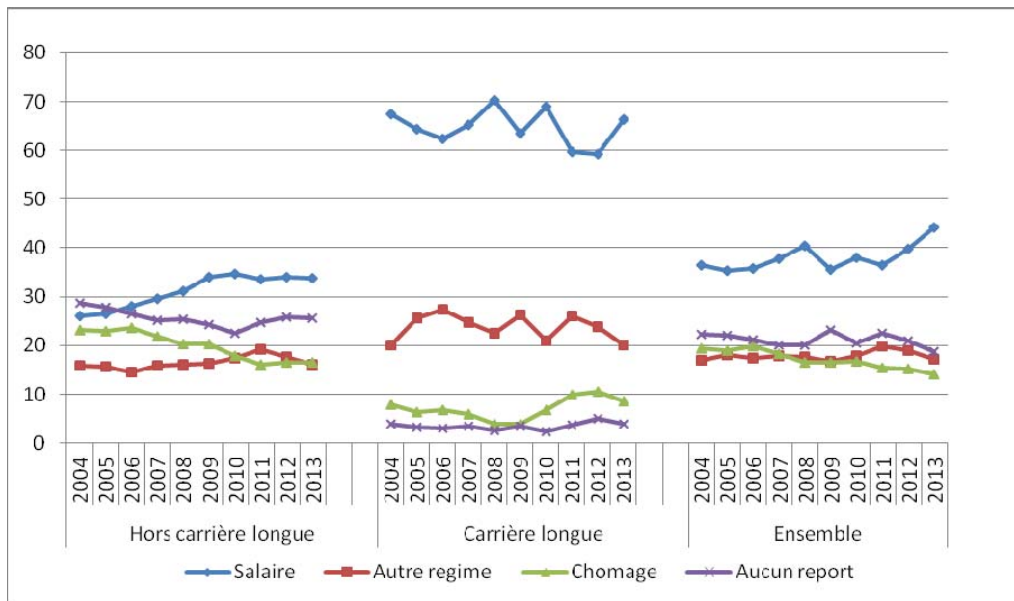
Champ : résidents en France métropolitaine, hors communauté ; moyenne 2013-2015.

Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs DARES.

2.2. Les situations juste avant la liquidation des droits à la CNAV

Parmi les nouveaux retraités de la CNAV en 2013, 44,1 % des hommes et 33,7 % des femmes avaient un report salarié au régime général au cours des trimestres précédant la liquidation de la retraite – soit respectivement +8,6 points et +5,8 points par rapport aux nouveaux retraités de la CNAV de 2009 (**document n° 6**). Mais cet accroissement tient surtout au poids de la retraite anticipée pour carrière longue dans les flux annuels de départ à la retraite à la CNAV, qui a connu un point bas en 2009 (3,7 %) et s'est fortement accru en 2013 (22,3 %) suite au décret du 2 juillet 2012 assouplissant les conditions d'accès à ce dispositif. En effet, deux tiers des nouveaux bénéficiaires de retraite anticipée pour carrière longue ont des reports de salaire avant leur départ en retraite contre un tiers des autres nouveaux retraités. Cet effet de structure rappelle que, dans la mesure du possible, il vaut mieux suivre les évolutions par génération que par année.

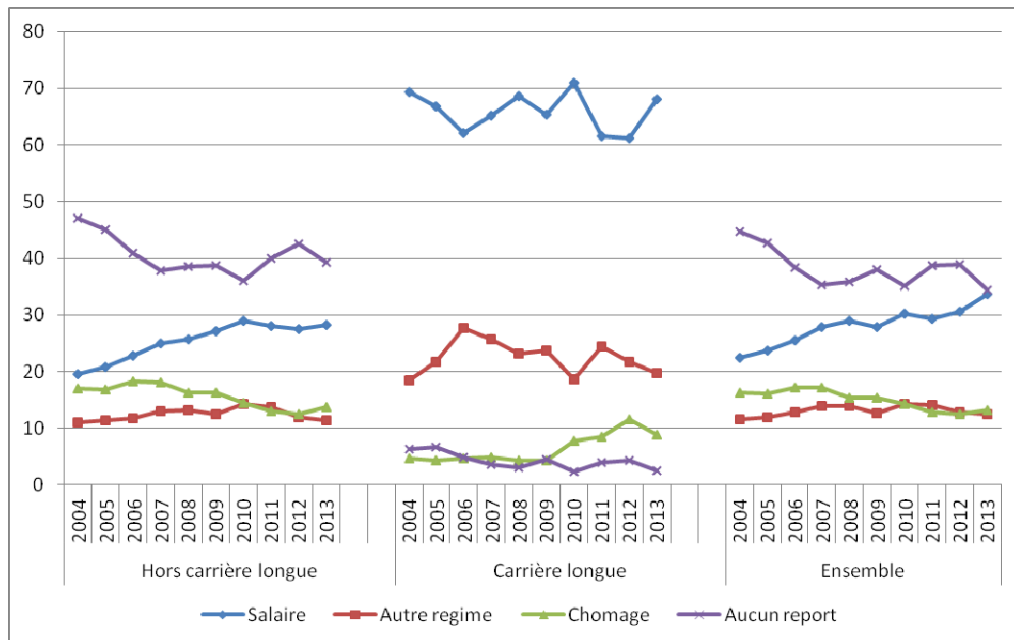
**Répartition des hommes partis en retraite à la CNAV entre 2004 et 2013
par type de validation au cours de l'année précédant leur départ en retraite**



Lecture : parmi les assurés partis à la retraite en 2010 pour carrière longue, 69 % avaient un report salaire avant leur départ.

Source : échantillon 2014 de retraités de la CNAV.

**Répartition des femmes parties en retraite à la CNAV entre 2004 et 2013
par type de validation au cours de l'année précédant leur départ en retraite**



Lecture: parmi les assurées parties à la retraite en 2010 pour carrière longue, 70,9 % avaient un report salaire avant leur départ.

Source : échantillon 2014 de retraités de la CNAV.

2.3. La retraite progressive

En France, l'une des transitions possible vers la retraite est la retraite progressive. Avec l'abaissement de l'âge d'entrée dans le dispositif de retraite progressive à 60 ans, désormais inférieur à l'âge légal d'ouverture des droits⁶, le législateur n'encourage pas simplement le dispositif, mais en modifie pour une part la visée, en créant un dispositif de préretraite partielle, dès lors que l'âge minimal légal de droit commun passe à 62 ans.

De fait, 3 871 retraites progressives ont été attribuées en 2015 contre 1 502 attributions en 2014 (**document n° 8**). Cette augmentation de 158 % est due aux nouvelles règles d'application de cette mesure et plus particulièrement la possibilité de partir en retraite progressive avant l'âge légal qui concerne 70 % des attributions (2 691). La part des départs en retraite progressive par rapport à l'ensemble des départs au titre des droits propres à la CNAV reste toutefois marginale : 0,6 % en 2015, contre 0,3 % en 2014.

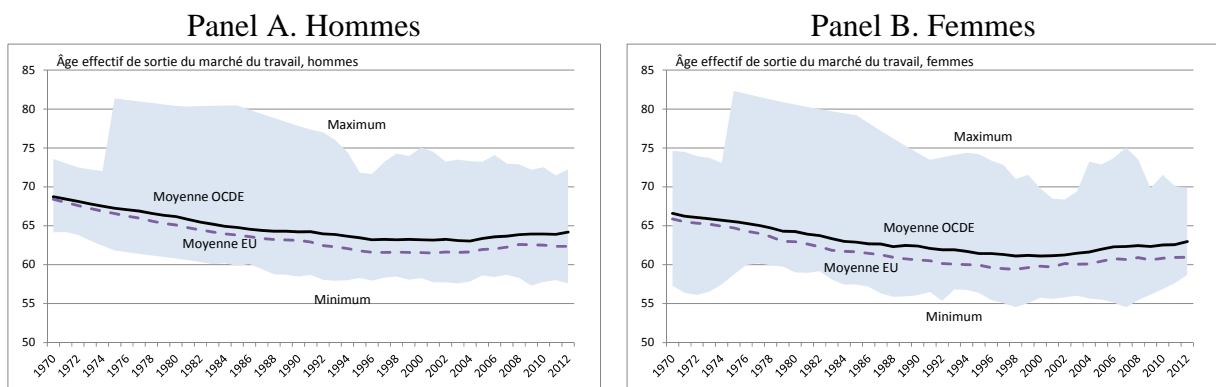
Au total, le nombre de retraites progressives en cours de paiement au 31 décembre 2015 est de 5 208, dont 63,5 % de femmes. L'âge moyen des bénéficiaires est de 62 ans et 7 mois. Plus les bénéficiaires de ce dispositif sont âgés, plus le temps consacré à l'activité est réduit (et la fraction de pension servie importante).

Au 31 décembre 2015, le montant mensuel moyen d'une retraite progressive versée par le régime général s'élève à 403 € (438 € pour les hommes et 382 € pour les femmes).

2.4. Les transitions emploi-retraite au sein de l'OCDE

En comparaison internationale, l'OCDE constate que la plupart des salariés quittent le marché du travail avant l'âge « officiel » de la retraite (**document n° 7**).

Évolution de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, moyenne de l'OCDE et de l'UE



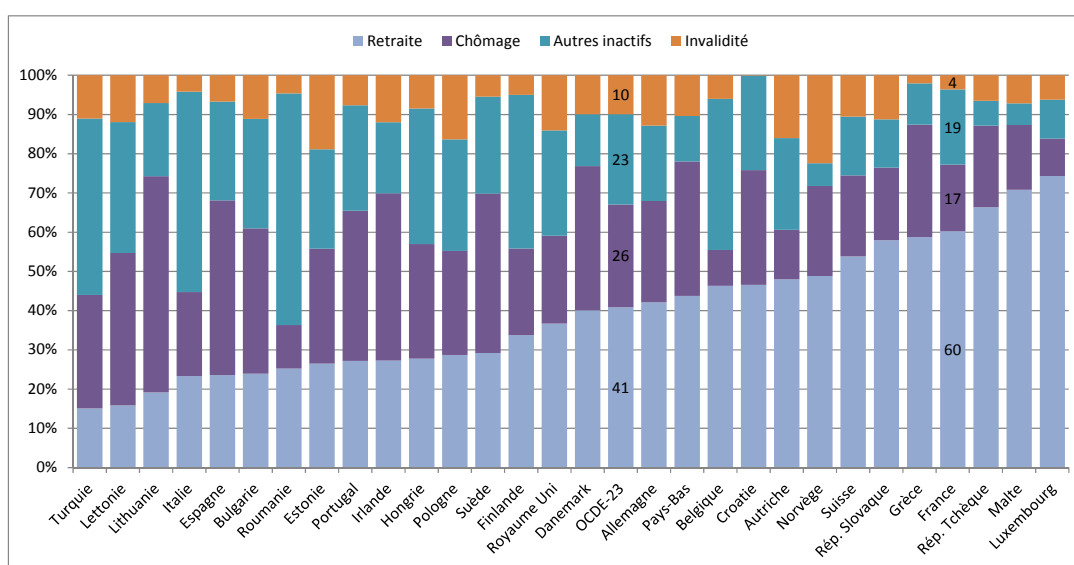
Source : estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active, l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et, pour les premières années dans certains pays, les recensements nationaux. Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr:jsessionid=1vsyv9p6b99f1.x-oecd-live-02

⁶ Voir le document n° 5 de la séance plénière de septembre 2015, accessible à l'adresse <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2951.pdf>.

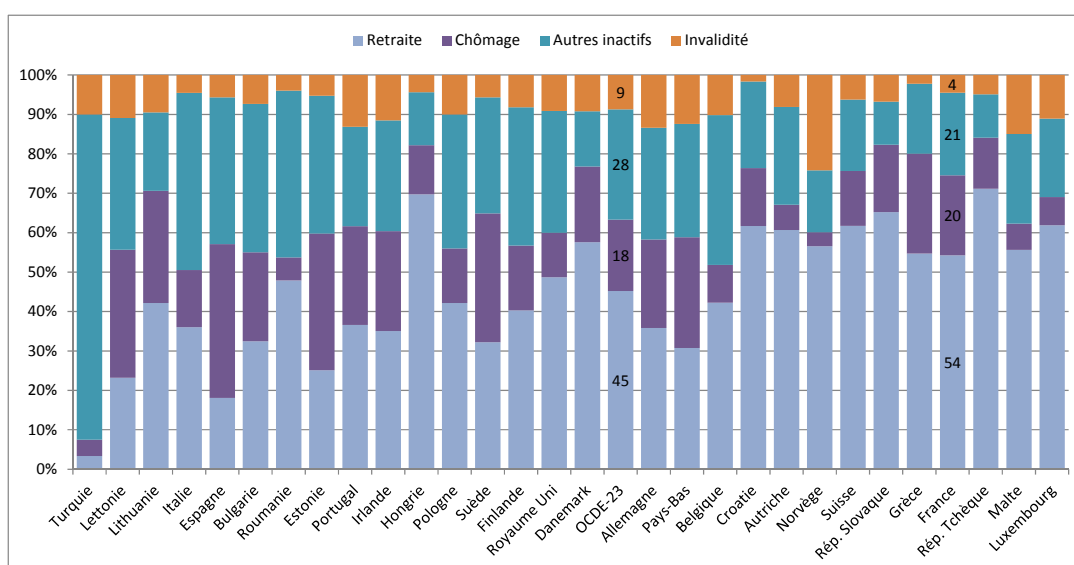
La voie la plus fréquente de sortie d'un emploi pour les personnes âgées de 55 à 64 ans est la retraite – y compris la retraite anticipée. Les sorties d'emploi vers le chômage ou l'invalidité sont toutefois fréquentes au sein de l'OCDE puisqu'elles ont concerné 36 % des hommes et 27 % des femmes qui ont quitté leur emploi en 2013 (respectivement 26 % et 18 % vers le chômage, et respectivement 10 % et 9 % vers l'invalidité). En France, la part des sorties d'emploi vers la retraite est parmi les plus élevées au sein de l'OCDE pour les hommes (c'est moins vrai pour les femmes). La part relativement élevée en France de l'emploi public, pour lequel les transitions directes emploi-retraite sont très majoritaires, peut contribuer à ce constat. En revanche, le lien entre le niveau de l'âge légal de la retraite et la fréquence des sorties d'emploi vers la retraite n'est pas évident ; ainsi, la fréquence des sorties d'emploi vers la retraite est la plus faible en Turquie et la plus élevée au Luxembourg alors que les âges légaux de la retraite dans ces pays sont parmi les plus faibles de l'OCDE.

Modes de sortie de l'emploi des 55-64 ans dans les pays de l'OCDE, en 2013

Hommes



Femmes

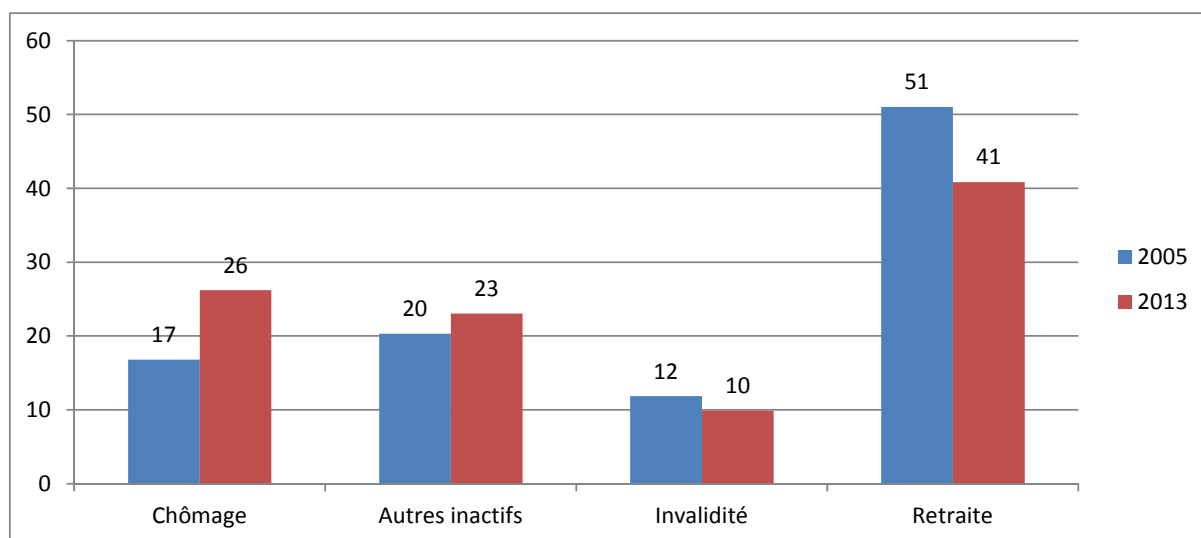


Source : calculs de l'OCDE fondés sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2014. Les données se réfèrent au nombre de personnes interrogées en 2014 qui ont quitté un emploi en 2013.

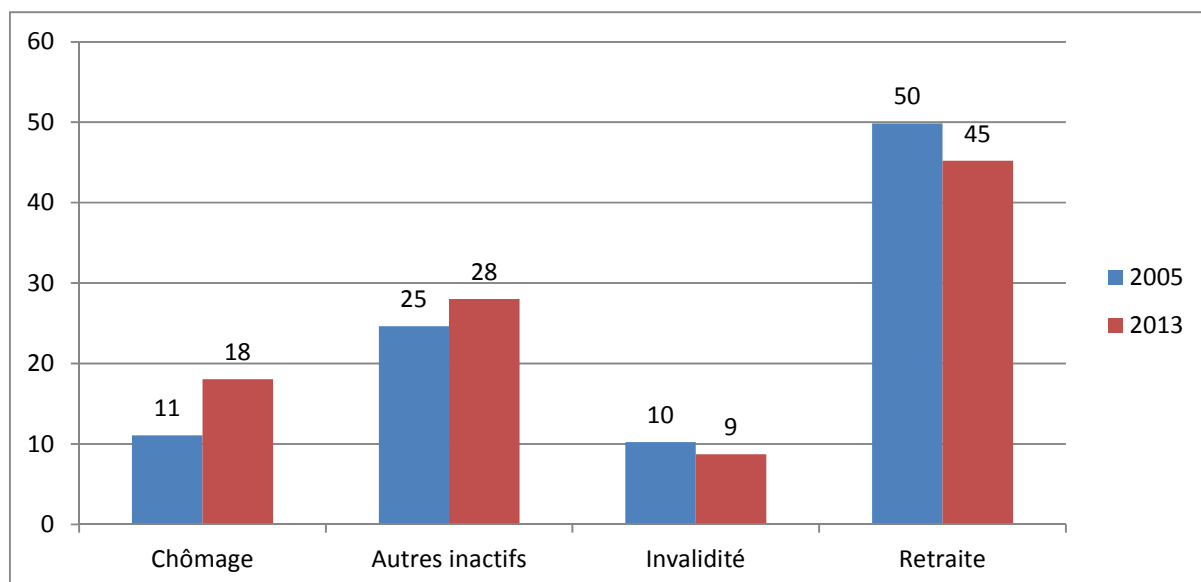
En moyenne, dans les vingt-trois pays de l'OCDE considérés, la fréquence des sorties d'emploi vers le chômage pour les 55-64 ans a fortement augmenté entre les sorties observées respectivement en 2005 et en 2013, de 9 points pour les hommes et de 7 points pour les femmes. Une tendance opposée est observée pour les sorties d'emploi vers la retraite, motif pour lequel les sorties sont passées de 51 % à 41 % parmi les hommes et de 50 % à 45 % parmi les femmes. La fréquence des deux autres voies de sortie de l'emploi (l'invalidité et les autres formes d'inactivité) est restée quasiment stable entre 2005 et 2013.

Mode de sortie de l'emploi des 55-64 ans en moyenne dans l'OCDE, en 2005 et en 2013

Hommes



Femmes



Source: calculs de l'OCDE fondés sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2014.

3. Une forme particulière de transition : le cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet, sous conditions, de travailler en cumulant revenus professionnels et pensions de retraite (de base et complémentaires). Ce cumul est soit plafonné⁷, soit total (ou libéralisé)⁸. Depuis le 1^{er} janvier 2015, sous l'effet de la réforme des retraites de 2014 qui modifie les règles du cumul emploi-retraite en supprimant la notion de groupe de régimes et en rendant les cotisations dues dans le cadre de la reprise d'activité non génératrices de droits nouveaux à retraite, il n'est plus fait de distinction entre le cumul au sein d'un même régime ou le cumul entre une pension d'un régime et une activité affiliée à un autre. Ainsi, sauf quelques dérogations, pour percevoir une pension de retraite, il faut cesser l'ensemble de ses activités ; parallèlement, un assuré en cumul ne peut plus acquérir de nouveaux droits à retraite par le biais de son activité, à compter du moment où il a liquidé une pension dans un régime de retraite⁹.

3.1. Les dernières évolutions législatives

Afin de permettre la mise en œuvre du dispositif de plafonnement du cumul emploi-retraite tel qu'introduit par la réforme de 2014, l'article 50 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015), issu d'un amendement présenté par Monsieur le député Issindou, est venu apporter des éléments de simplification.

En effet, les caisses de retraite n'ayant pas les moyens de connaître l'intégralité des ressources du retraité-actif, en particulier lorsqu'il est polypensionné, ne pouvaient pas appliquer la règle du plafond. Désormais, la nouvelle rédaction des articles L. 161-22, L. 634-6 et L. 643-6 du code de la sécurité sociale (CSS) permet au régime concerné, selon la nature de l'activité reprise, de récupérer directement auprès de l'assuré le montant du dépassement.

Concernant le cumul plafonné, la distinction entre cumul au sein et en dehors des groupes de régime a été largement supprimée, avec la prise en compte de l'ensemble des revenus tirés de la reprise d'activité dans le calcul du plafond du cumul, quel que soit le régime d'affiliation ; elle a été partiellement maintenue, cependant, pour les indépendants et les professions libérales, dont les caisses ne prennent en compte que les revenus tirés d'une activité indépendante ou libérale.

Régimes	Références	Conditions du cumul emploi-retraite plafonné
Salariés (RG et MSA), régimes spéciaux de retraite du groupe 1 – donc autres que ceux de la fonction publique (art. L. 711-1 CSS), complémentaires légalement	L. 161-22 CSS	La somme des pensions issues de ces régimes et des revenus professionnels (salariés ou non-salariés) ¹⁰ doit être inférieure à la plus élevée des deux valeurs parmi : - soit 1,6 fois le SMIC ; - soit le dernier salaire avant liquidation ; Sinon, le montant des pensions est réduit à due concurrence ¹¹ (depuis la loi du 20 janvier 2014 ; auparavant la pension était suspendue).

⁷ Article L. 161-2, alinéas 2 et 3 du code de la sécurité sociale.

⁸ Article L. 161-2, alinéas 4 et 5 du code la sécurité sociale.

⁹ Voir le document n° 5 de la séance plénière de septembre 2015 (<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2948.pdf>).

¹⁰ Il s'agit bien de tous les revenus : v. art. D. 161-2-10 du code de la sécurité sociale.

¹¹ Cette règle ne s'applique pas tant que le décret relatif aux modalités d'écêtement de la retraite n'est pas paru (circulaire CNAV n° 2015/8 du 6 février 2015).

obligatoires du livre IX CSS		Lorsque l'assuré reprend son activité chez un nouvel employeur, il peut cumuler immédiatement revenus et pensions ; s'il souhaite reprendre un poste chez le même employeur, il doit respecter un délai de carence de six mois (s'il reprend immédiatement son activité, la pension est suspendue pendant les six premiers mois).
RSI	L. 634-6 CSS	Les revenus annuels d'activité (non-salariée ¹²) doivent être inférieurs : - au plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en zone urbaine sensible ou de revitalisation rurale (38 616 €an correspondant à 3 218 €/mois en 2016), - ou à la moitié du PASS dans les autres zones. Sinon, le montant des pensions est réduit à due concurrence.
CNAVPL	L. 643-6 CSS	Les revenus annuels nets d'activité libérale (voir art. D. 643-10 CSS) doivent être inférieurs au PASS, sinon le montant des pensions est réduit à due concurrence.
Fonction publique	L. 84 à 86-1 CPCM	Les revenus annuels d'activité (salariée et non-salariée, depuis le 1 ^{er} janvier 2015) doivent être inférieurs à un 1/3 de la pension perçue la même année ; en cas d'excédent, ce dernier est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti.
CNBF	L. 723-11-1 CSS	Cumul plafonné inexistant
Non-salariés agricoles	L. 732-39 CRPM	Cumul plafonné inexistant

3.2. Évaluations du dispositif de cumul emploi-retraite pour certains régimes

Parmi les retraités de la Caisse nationale de retraite des agents des **collectivités locales** (CNRACL) ayant pris leur retraite depuis 2004, 11 % ont perçu une rémunération en 2012 au titre d'une activité (**document n° 9**). Les femmes retraitées de la fonction publique hospitalière ont un taux de cumul de 19 % contre 4 % pour les hommes retraités de la fonction publique territoriale. La rémunération brute perçue dans le cadre d'une reprise d'activité salariée est en moyenne de 1 250 € par mois. Ces retraités actifs en 2012 ont repris une activité en moyenne durant 3 années. Pour une partie des retraités de la CNRACL, le cumul emploi-retraite correspond à une poursuite de carrière sous un autre statut et ce d'autant plus que l'âge de départ en retraite a été précoce. Cet éclairage sur les situations de cumul des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers concerne des retraités qui n'ont pas ou ont été peu concernés par les évolutions législatives de ces dernières années. Le recul de l'âge légal de la retraite, la fermeture du dispositif de retraite anticipée pour parents de trois enfants et plus ainsi que les récentes modifications des règles de cumul vont sans doute avoir des impacts sur les situations de cumul des années à venir.

Le nombre de cumulants retraités du **régime général** percevant une pension de base du régime général ayant une date d'effet avant 2014 et un salaire en 2014 est de 369 801, soit une

¹² Voir art. D. 634-11-2 CSS.

progression de 5,9 % de la population de cumulants combinant pension CNAV et salaire par rapport à 2013 (**document n° 10**). Cette sous-population représente 2,9 % des retraités du régime général. Les cumulants sont le plus souvent de jeunes retraités (85 % sont âgés de 70 ans ou moins). Le salaire brut annuel total, y compris au-delà du plafond de la sécurité sociale, perçu l'année 2014 demeure limité : 11 290 € pour les hommes (940 € par mois) et 6 720 € pour les femmes (560 € par mois). En termes de durée d'activité en tant que salarié durant la retraite, la moitié des cumulants poursuit son activité durant au moins 4 ans. Par ailleurs, une relation positive est observée entre durée de cumul et niveau de salaire perçu durant ce cumul.

Le cumul emploi-retraite s'est véritablement développé au sein des **professions libérales** suite à la réforme de 2003 (**document n° 11**). Il n'a cessé de croître depuis et concerne, en 2015, près de 30 000 personnes, dont les deux tiers ont entre 60 et 70 ans. Plus utilisé par les hommes (77 % des cumulants), le cumul emploi-retraite est également employé de manière différente selon les sections professionnelles : deux d'entre elles, la CARMF (médecins) et la CIPAV (en incluant les auto-entrepreneurs) concentrent les trois quarts des cumulants. Pour ces deux sections, le cumul emploi-retraite est utilisé pour des durées moyennes excédant 10 trimestres et concerne globalement des personnes ayant, pour les mêmes tranches d'âge, des allocations de retraite supérieures à celles des non-cumulants ; leurs revenus de professionnels libéraux sont, en revanche, inférieurs à ceux des cotisants de mêmes âges, mais restent d'un niveau relativement important (le revenu des cumulants est, en moyenne, égal à 82 % du revenu des cotisants n'ayant pas liquidé leurs retraites).

Au 31 décembre 2012, près de 150 000 cotisants du régime social des **indépendants** (RSI) sont retraités du régime général (**document n°12**). Ainsi, la moitié des cotisants de 60 ans et plus au RSI perçoit une pension de ce régime. Cette part est restée stable entre 2010 et 2012, après avoir fortement augmenté entre 2008 et 2010 (de 39 % à 50 %), suite à la création du statut d'auto-entrepreneur en 2009 et en raison d'une meilleure information sur la possibilité de cumuler une activité indépendante avec sa pension de salarié. La majorité des cumulants (pensionnés du régime général exerçant une activité indépendante) liquident leur pension de retraite au régime général tout en poursuivant leur activité indépendante, alors que les autres cumulants changent de statut. Ainsi, fin 2012, 39 % des cumulants étaient salariés au moment de la liquidation de leur pension de retraite au régime général et ont ensuite débuté une activité indépendante, situation qui est devenue de plus en plus fréquente entre 2008 et 2012 (22 % fin 2008)¹³. Il faut noter que la réglementation favorable au cumul d'une activité indépendante et d'une pension du régime général depuis la réforme de 2003 est devenue moins favorable depuis le 1^{er} janvier 2015. Ainsi, les 45 000 retraités du régime général qui, à fin 2012, exerçaient une activité indépendante sans avoir liquidé leurs droits au RSI n'auraient pas acquis pas de droits à retraite au RSI avec la réglementation actuelle.

¹³ Afin de compléter les travaux déjà menés sur ce cumul emploi-retraite, une analyse de la durée passée en cumul a été réalisée dans un Cahier de la CNAV, dont l'objectif a été de montrer l'intérêt et l'application des modèles de durée à partir de l'exemple du cumul emploi-retraite RSI-Régime général. Accessible à l'adresse <http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-10-janvier-2016.html>.