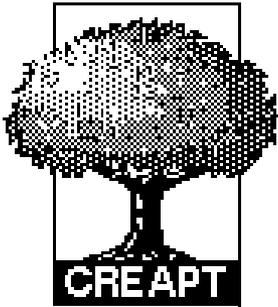


# Préretraites d'entreprise

le cnam  
ceet



ires

Annie JOLIVET

CEET- Le CNAM et CRTD – Le CNAM  
GIS CREAPT  
chercheuse associée IRES  
[annie.jolivet@lecnam.net](mailto:annie.jolivet@lecnam.net)

*Groupe de travail  
Conseil d'Orientation des Retraites  
7 mars 2024*

# Contexte actuel des préretraites d'entreprise (1)

- **Assèchement des préretraites publiques**
- **Durcissement des conditions d'indemnisation des chômeurs âgés**
  - réduction de la durée d'indemnisation
  - relèvement de l'âge minimum pour la durée d'indemnisation la plus longue
- **Pénalisation des allocations versées au titre des préretraites d'entreprise avec rupture du contrat de travail**

→ **usage réduit des préretraites d'entreprise**

- critères d'accès resserrés
- durée de portage plus courte
- âge d'accès plus élevé

→ usage d'autres modalités :

- **ruptures liées à la personne** (fin de CDD ou d'intérim, licenciement pour inaptitude, rupture conventionnelle)
- **combinaisons de dispositifs** dans le cadre de restructurations avec réductions des effectifs employés

# Contexte actuel des préretraites d'entreprise (2)



## Ouverture de marges de manœuvre individuelles (2003)

- retraites anticipées
- rachat de trimestres
- retraite progressive

## Compensation de la pénibilité : C3P/C2P

## Gamme élargie d'accords collectifs et textes unilatéraux

- incitations à négocier
- nouveaux outils mobilisables en cas de restructuration ou de difficultés économiques

## → **Combinaisons de dispositifs**

- ✓ Temps partiel seniors puis congés *en fin de carrière*
  - cofinancement par les salariés (CET, Compte congé fin de carrière)
- ✓ Temps partiel seniors puis retraite progressive ou retraite anticipée
  - cofinancement par les salariés (CET, Compte congé fin de carrière)
  - mutualisation (retraite anticipée)
- ✓ **Incitation et articulation**
  - Rachat de trimestres → articulation avec les dispositifs entreprise et/ou retraites anticipées
  - Cotisations sur la base du temps plein
  - Prime de départ à la retraite (voir accords de branche)

# Retraite progressive

Avant 2003

160 trimestres cotisés



60 : âge minimum  
retraite à taux plein

Pas d'âge maximum

2003-2014

150 trimestres cotisés



60 : âge minimum  
retraite à taux plein

Pas d'âge maximum

2014-2023

150 trimestres cotisés



60 = 62  
- 2

62 : âge minimum  
retraite à taux plein

Pas d'âge maximum

Depuis 2023

150 trimestres cotisés



62 = 64  
- 2

64 : âge minimum  
retraite à taux plein

Pas d'âge maximum

# Pour conclure

- **Revoir l'approche des préretraites d'entreprise** → combinaison de dispositifs
- **Quels critères de repérage ?**
  - ✓ engagement de partir à la retraite à l'âge du taux plein
  - ✓ temps partiel « block model »
  - ✓ durée des congés *en fin de carrière*
  - ✓ abondement des jours de congés pour *des salariés en fin de carrière*
  - ✓ financement sélectif de l'aide au rachat de trimestres
- **Effectivité**
  - ✓ **combien/quelle proportion de salariés s'engagent dans ces dispositifs ?**
  - ✓ **quels profils ?**
  - ✓ **quelles trajectoires ex post ?**
  - ✓ **neutralisation des effets** sur la retraite (maintien des cotisations employeur, voire aussi salarié, sur la base d'un temps plein), la protection sociale, la prévoyance
  - ✓ **réversibilité ?**
- **Pour les pouvoirs publics :**
  - ✓ inégalités (salariés autres employeurs, salariés qui ne remplissent pas les conditions d'accès aux retraites anticipées)
  - ✓ quid pour les fonctions publiques ?