CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 26 novembre 2026 à 10h00
« Les trimestres de retraite : modes d'acquisition et données clés »

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ? La durée d'assurance joue un rôle central dans le système de retraite français, dans la mesure où elle conditionne à la fois l'âge de départ à la retraite et le montant de la pension. Toutefois, la multiplicité des régimes de retraite s'accompagne de règles différenciées en matière d'acquisition et de prise en compte des trimestres lors de la liquidation des droits, malgré un mouvement de convergence engagé depuis plusieurs décennies. Des dispositifs de solidarité compensent certains aléas de carrière, sans toutefois garantir une retraite à taux plein pour tous. Enfin, la diversification des parcours professionnels et l'essor de nouvelles formes d'emploi, notamment la micro-entreprise, interrogent les modalités d'acquisition des droits à la retraite.

I. L'acquisition des trimestres obéit à des règles différenciées selon les régimes, complétées par des dispositifs de solidarité

- ***Comment les trimestres sont-ils acquis dans les différents régimes de retraite ?*** Les règles d'acquisition des trimestres diffèrent selon les régimes. Au régime général, leur validation repose sur le montant des revenus soumis à cotisations, sur la base d'un seuil équivalent à 150 heures de Smic, dans la limite de quatre trimestres par an, indépendamment du temps de travail effectif (**document n° 2**). Dans la fonction publique, la validation des trimestres repose sur la durée effective du travail : un trimestre correspond à 90 jours de service à temps plein (**document n° 3**). Dans les régimes de la CNAVPL et de la MSA des non-salariés, les règles de validation des trimestres sont proches de celles du régime général, mais les modalités de calcul de la pension diffèrent (**document n° 4**).
- ***Quels dispositifs permettent de compenser les aléas de carrière ?*** Les régimes de retraite prévoient plusieurs dispositifs permettant de compléter les droits acquis au titre de l'activité professionnelle. Si certains de ces droits visent à compenser les effets d'une interruption ou d'une réduction d'activité, d'autres sont accordés indépendamment de telles situations. Il s'agit notamment des majorations de durée d'assurance, des bonifications, des périodes assimilées, de l'attribution de points sans cotisations ou encore de la constitution volontaire de droits (**documents n° 2, 3 et 4**). Les dix pays étudiés par le COR disposent également de mécanismes visant à compenser les aléas de carrière. Ces dispositifs prennent différentes formes : attribution de droits sans cotisations, validation de périodes assimilées ou maintien volontaire de l'affiliation (**document n° 6**).
- ***Comment le cumul emploi-retraite et la retraite progressive contribuent-ils à la constitution des droits ?*** Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive offrent, sous certaines conditions, la possibilité de continuer à acquérir des droits tout en percevant une pension ou une fraction de celle-ci (**document n° 5**).

II. Les dispositifs de solidarité améliorent les droits à la retraite, sans toutefois compenser intégralement les interruptions de carrière

- ***Quel est l'effet des dispositifs de solidarité sur le montant des pensions ?*** Les dispositifs de solidarité contribuent significativement au montant des pensions, mais leur incidence varie selon les régimes et le sexe des assurés. Au régime général, ils augmentent en moyenne de 28 % la pension de 79 % des nouveaux retraités de 2020 (**document n° 7**). Dans la fonction publique de l'État, comme au régime général, les droits familiaux figurent parmi les dispositifs les plus fréquemment mobilisés, notamment les bonifications pour enfants. Toutefois, les bonifications liées aux services

accomplis génèrent les gains de durée de service les plus importants (**document n° 9**). À la CNRACL, l'absence de droits familiaux entraînerait une baisse de pension pour 83 % des femmes et 26 % des hommes. L'effet moyen sur le montant de pension serait d'environ 10 % et serait comparable entre les sexes (**document n° 8**).

- ***Dans quelle mesure les dispositifs de solidarité permettent-ils de compenser les carrières incomplètes ?*** Malgré l'existence de dispositifs de compensation, une part importante des assurés ne dispose pas, au moment de la liquidation de ses droits, de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein. Parmi les nouveaux retraités de 2020, trois sur dix présentent une carrière incomplète (**document n° 11**). Cette difficulté s'inscrit dans des parcours marqués par des périodes sans validation de trimestres : au régime général, huit retraités sur dix de la génération 1954 ont ainsi connu au moins une année sans validation de quatre trimestres, principalement en début de carrière (**document n° 10**). Entre 2017 et 2021, 13,2 % des adultes non retraités n'ont validé aucun trimestre au cours d'une année (**document n° 12**).
- ***Quels assurés sont les plus exposés aux carrières incomplètes et aux périodes sans validation de trimestres ?*** Les carrières incomplètes sans reconnaissance d'inaptitude concernent davantage certaines catégories d'assurés. Les femmes sont particulièrement touchées : 26 % d'entre elles ne disposent pas de la durée d'assurance requise, contre 16 % des hommes (**document n° 11**). Pour les assurés encore en activité, l'absence de validation de trimestres touche également plus particulièrement les femmes, les personnes nées à l'étranger, les ménages pauvres et les personnes en situation de handicap (**document n° 12**).

III. La diversification des parcours professionnels transforme les modalités d'acquisition des droits à la retraite

- ***Quels sont les effets de la polyaffiliation sur les droits à la retraite ?*** Fin 2024, les polypensionnés représentent 26 % des retraités. Ils sont particulièrement nombreux parmi les anciens indépendants, les professions libérales et les retraités de la fonction publique territoriale (**document n° 13**). Ils présentent globalement des durées de carrière plus longues que les monopensionnés. Ils valident ainsi plus fréquemment une carrière complète et liquident leurs droits en moyenne un an plus tôt. Ils bénéficient également plus souvent du taux plein ou d'une surcote.
- ***Quelles sont les caractéristiques du régime de la micro-entreprise et quelle est son ampleur ?*** Créé en 2009, le régime de la micro-entreprise repose sur des formalités administratives, fiscales et sociales simplifiées, sous condition de chiffre d'affaires (**document n° 15**). Depuis 2020, les micro-entrepreneurs relèvent du régime général pour leur protection sociale. En forte croissance, le nombre de micro-entrepreneurs dépasse 2,9 millions de personnes en 2024, soit 66 % des travailleurs indépendants. La population est relativement jeune (66 % ont moins de 45 ans) et 67 % déclarent un chiffre d'affaires positif.
- ***Quels sont les profils des micro-entrepreneurs ?*** Les micro-entrepreneurs présentent des profils variés, qui peuvent exercer leur activité en complément d'un emploi salarié, d'une recherche d'emploi, d'études ou de la retraite (**document n° 16**). Plus de 35 % cumulent leur activité avec un emploi salarié en 2024, contre 10,6 % des indépendants classiques. Toutefois, la pérennité de leur activité reste limitée : seuls 28 % des immatriculés en 2018 exercent encore sous ce régime cinq ans plus tard. Leurs revenus sont également modestes, avec des disparités selon l'âge et la catégorie professionnelle (**document n° 15**).
- ***Dans quelle mesure l'activité de micro-entrepreneur permet-elle de se constituer des droits à la retraite ?*** Les micro-entrepreneurs connaissent des parcours professionnels plus discontinus que les autres travailleurs indépendants, marqués par davantage d'interruptions d'activité et une validation moins fréquente de trimestres (**document n° 14**). Ces différences de parcours se traduisent par une durée d'assurance validée plus faible : à 55 ans, les assurés de la génération 1963 ayant exercé sous le statut de micro-entrepreneur ont validé en moyenne 108 trimestres, contre 136 pour les autres indépendants.