

Les conditions d'emploi avant la retraite et les possibilités de retraite anticipée

Retraite et emploi sont étroitement liés. La pension de retraite dépend de la carrière professionnelle (voir la fiche 2) et les ressources du système de retraite, en provenance majoritairement des cotisations (voir la fiche 5), dépendent du niveau d'emploi et des salaires. En outre, les conditions d'attribution de la retraite peuvent affecter différemment les personnes en fin de carrière, selon qu'elles sont encore en emploi, au chômage ou inactives (en invalidité, par exemple).

En conséquence, un **taux d'emploi** élevé, spécifiquement à l'approche de la retraite, est un objectif (voir la fiche 1) pour faciliter la pérennité financière du système de retraite et permettre la liberté de choix d'activité et de départ à la retraite des personnes.

L'emploi des seniors

Depuis le début des années 2000, les pouvoirs publics ont engagé des politiques d'encouragement à l'emploi des seniors, à rebours des politiques de sorties précoces du marché du travail qui s'étaient développées dans les années 1970 et 1980.

Un programme d'ensemble – le Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors – a ainsi été mis en œuvre sur la période 2006-2010 et, plus largement, des mesures ont été prises pour améliorer le taux d'emploi des seniors :

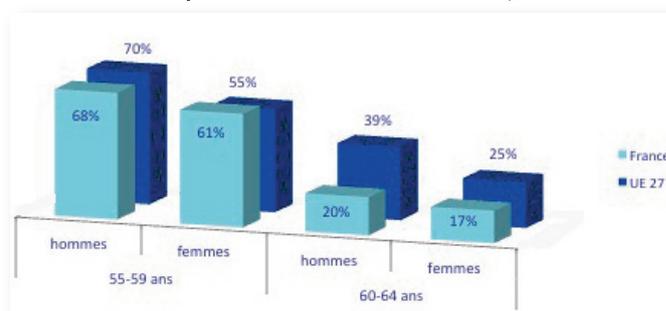
- la suppression des dispositifs de **préretraite** financés par l'État, qui permettaient à certains salariés de cesser de travailler avant l'âge de la retraite tout en percevant un revenu de remplacement, et la taxation accrue des préretraites financées par les entreprises, visant à dissuader leur mise en place ;
- la suppression de la dispense de recherche d'emploi (DRE) pour les chômeurs les plus âgés ;
- l'incitation faite aux entreprises, à travers l'obligation de négocier des **accords** ou de mettre en œuvre des **plans d'action** en faveur de l'emploi des seniors, de recruter (à partir de 50 ans) ou maintenir dans l'emploi (à partir de 55 ans) des seniors, notamment en aménageant les fins de carrière, en favorisant l'accès à la formation continue et en améliorant les conditions de travail ;

- la suppression de la possibilité pour les employeurs de **mise à la retraite d'office**, avant 70 ans, des salariés qui ont atteint les conditions pour une retraite à taux plein ;
- l'encouragement donné aux personnes à travailler après l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, en majorant la pension de retraite d'une **surcote** en cas d'activité au-delà de cet âge et de la durée d'assurance requise pour le taux plein (voir la fiche 2), ou encore en facilitant le cumul d'un salaire et d'une pension à travers le dispositif de **cumul emploi-retraite** ainsi que la poursuite d'une activité à temps partiel tout en percevant une partie de la retraite à travers le dispositif de **retraite progressive** ;
- les mesures de recul des âges légaux de départ à la retraite et d'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Le **taux d'emploi des seniors** âgés de 55 à 64 ans était de 41,5 % en 2011. Encore inférieur à la moyenne européenne (47,4 %), il a toutefois fortement progressé ces dernières années, augmentant de 4,5 points entre 2003 et 2011 (près de 10 points pour les 55-59 ans), et même de 8,5 points en neutralisant les effets du papy-boom (voir la fiche 5) – c'est-à-dire si le nombre de personnes âgées de 55, 56 (...) ou 64 ans avait été identique chaque année.

La position relativement défavorable de la France par rapport à l'Europe des 27 s'observe surtout pour les hommes et pour la tranche d'âges des 60-64 ans. Le taux d'emploi des hommes âgés de 60 à 64 ans est ainsi moitié moindre en France qu'en Europe.

Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans, en 2011



Source : DARES.

Si le taux de chômage des plus de 50 ans est plus faible que pour les autres tranches d'âges (6,5 % pour les 50-64 ans contre 8,4 % pour les 25-49 ans en 2011), les seniors au chômage le restent plus longtemps et leurs chances de retrouver un emploi sont plus rares ; en 2011, 58 % des chômeurs âgés d'au moins 50 ans l'étaient depuis au moins un an (42 % pour les 25-49 ans).

Pour les salariés du secteur privé spécifiquement, l'**âge de cessation d'activité** en fin de carrière diffère fréquemment de l'âge effectif de départ à la retraite. Pour ceux nés en 1938, en moyenne, deux ans et demi séparaient ces deux âges.

La **transition entre l'emploi et la retraite** reste ainsi un sujet de préoccupation pour de nombreuses personnes, particulièrement si elles sont inactives et ne justifient pas de toutes les conditions (d'âge ou de durée d'assurance) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En 2010, sur 100 personnes partant à la retraite à la CNAV – le régime de base des salariés du secteur privé –, la moitié seulement avait validé des trimestres au titre de l'emploi l'année de leur départ à la retraite ou l'année précédente. Sur ces 100 personnes, 15 avaient validé des trimestres au titre du chômage, 6 au titre de l'invalidité, et 31 n'avaient validé aucun trimestre.

Les possibilités de retraite anticipée en réponse à des conditions d'emploi particulières

En principe, une retraite ne peut être perçue avant l'âge légal d'ouverture des droits à retraite et la retraite à taux plein est accordée sous conditions de durée ou d'âge (*voir la fiche 2*). Certaines situations permettent cependant de déroger à ces règles : le fait d'avoir une longue durée d'assurance en raison d'une entrée précoce dans la vie active, l'inaptitude au travail, le handicap ou encore l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions pénibles.

Le départ anticipé à la retraite pour **longue carrière** a été créé en 2003, puis élargi en 2012 ; il permet aujourd'hui aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans, de percevoir à 60 ans ou avant, une pension de la plupart des régimes de retraite, à condition que ces personnes justifient d'une durée

d'assurance cotisée suffisamment longue par référence à la durée requise pour le taux plein.

Pour ce qui concerne la CNAV uniquement, près de 85 600 personnes ont fait valoir ce droit en 2012, soit près de 16 % des nouveaux retraités du régime ; au total, plus de 730 000 retraités de la CNAV ont bénéficié du dispositif depuis 2003.

Dans le secteur privé, les personnes reconnues **inaptes** – dont les personnes invalides – peuvent percevoir une retraite à taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans à partir de la génération 1955), sans avoir à justifier d'une certaine durée d'assurance.

En 2011, plus de 84 600 pensions ont été attribuées au titre de l'inaptitude à la CNAV (15 % des nouveaux retraités du régime), dont 40 % en substitution à une pension d'invalidité précédemment perçue.

Quant aux fonctionnaires, ils peuvent être mis à la retraite pour **invalidité**, quels que soient leur âge et leur durée de services, s'ils sont atteints d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, et se trouvent dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions. Le montant de la pension est alors calculé sans application de la décote (*voir la fiche 2*).

En 2011, les retraites pour invalidité ont représenté 5 % des départs à la retraite dans la fonction publique d'État civile, 9 % pour les militaires et 8 % dans les collectivités territoriales et hospitalières.

Les personnes ayant été en situation de **handicap**, relevant des régimes du secteur privé (salariés et non-salariés) et de la fonction publique, peuvent quant à elles percevoir leur retraite à partir de 55 ans, à taux plein, sous certaines conditions liées à la gravité du handicap et à leur durée d'activité professionnelle.

En 2012, près de 2 000 anciens salariés du secteur privé ont fait valoir ce droit auprès de la CNAV.

À la CNAV ainsi que dans les régimes agricoles, les personnes ayant travaillé dans des **conditions de travail jugées pénibles** (travail de nuit, exposition à des produits dangereux, etc.) et qui justifient d'un certain taux d'incapacité peuvent percevoir leur pension dès 60 ans à taux plein, sans condition de durée d'assurance.

En décembre 2012, près de 4 000 personnes avaient fait valoir ce droit, depuis son ouverture en juillet 2011.

Dans la fonction publique, l'appréciation de la pénibilité ou du caractère à risque de certains métiers donne lieu au classement de certains emplois en **catégorie active**. Les agents ayant effectué au moins 17 ans de services dans ces emplois peuvent partir à la retraite – éventuellement avec une décote – avant l'âge légal d'ouverture des droits (en général 5 ou 10 ans avant). Certaines catégories actives (policiers, pompiers, douaniers, etc.) bénéficient en outre d'une majoration de durée de 5 ans maximum, leur permettant d'atteindre plus rapidement la durée requise pour une retraite à taux plein. Par ailleurs, les militaires peuvent partir à la retraite dès qu'ils ont effectué 17 ans de services pour les sous-officiers et 27 ans pour les officiers, ce qui explique des départs précoces à la retraite du régime de la fonction publique (45 ans en moyenne en 2011).

En 2011, les agents en catégorie active représentaient 26 % des fonctionnaires partis à la retraite dans la fonction publique d'État (hors militaires), 8 % dans la fonction publique territoriale et 67 % dans la fonction publique hospitalière. La proportion des départs en catégorie active diminuera à l'avenir, car certaines professions classées en catégorie active (instituteurs, infirmiers, etc.) basculent progressivement dans le régime de droit commun.

Dans les autres régimes spéciaux, certaines catégories peuvent également partir la retraite à un âge relativement jeune – éventuellement avec une décote –, dès 52 ou 57 ans à la SNCF ou à la RATP (ces âges ayant été relevés de 2 ans à l'issue de la réforme de 2010) et dès 50 ou 55 ans dans le régime des mines. ■