

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 01 mars 2017 à 9 h 30
« Évolutions des formes d'emploi et droits à retraite »

Document n° 3
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

La prise en compte de la diversité des carrières dans les droits à retraite

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La prise en compte de la diversité des carrières dans les droits à retraite

Les formes d'emploi et de parcours professionnels en France connaissent de profondes mutations et cette tendance s'est accélérée ces dernières années (voir le **document n° 2**). Cette évolution amène à s'interroger sur la capacité du système de protection sociale à s'adapter et à assurer la couverture des différents risques sociaux (« *Nouvelles formes du travail et de la protection des actifs – Enjeux* », France stratégie, 2016).

Parmi les différents pans de la protection sociale, le système de retraite comprend plusieurs dispositions visant à compenser les interruptions de carrière ou parcours non linéaires. L'objet de cette note est d'en rappeler la teneur, en mettant en lumière les évolutions récentes qui ont accompagné les transformations sur le marché du travail. À cet effet, sont repris en partie des informations du **document n° 4** élaboré par la direction de la sécurité sociale, qui présente de façon plus détaillée les mécanismes juridiques permettant de prendre en charge l'incidence des différentes formes d'emploi ainsi que des aléas de carrière pour la constitution des droits à la retraite. Le présent document vise également à apprécier dans quelle mesure elles permettent *de façon effective* de compenser les aléas de carrière, sur la base d'exemples et de résultats statistiques. S'il a évolué pour mieux en prendre en compte la diversité des situations, le système de retraite n'apporte cependant pas une compensation totale pour les parcours professionnels atypiques.

Plus généralement, l'adaptation du système de retraite aux évolutions des parcours professionnels et de la société en général renvoie à la question de savoir si cette adaptation relève de la solidarité ou du libre choix individuel. En d'autres termes, pour chaque situation nouvelle qu'on juge légitime de prendre en compte dans le système de retraite, doit-elle faire l'objet d'un dispositif de solidarité nouveau, financé par des transferts de redistribution entre assurés, ou bien de nouvelles possibilités de rachat, financées individuellement par les assurés concernés au moyen de barèmes actuariellement neutres ?

1. Les dispositifs de solidarité visant à compenser les périodes d'inactivité ou d'activité réduite dans la durée de carrière

Le système de retraite comprend plusieurs dispositifs visant à limiter l'impact sur les droits à retraite de périodes de faible activité, par exemple à temps partiel¹, voire d'interruption d'activité. Ces dispositifs peuvent relever de la solidarité organisée au sein du système, sans participation directe de l'intéressé, ou lui ouvrir la possibilité d'acquérir, par le versement de cotisations, des droits supplémentaires à retraite.

1.1. Les dispositions dans les régimes de base

a) La prise en compte des périodes hors de l'emploi

Les régimes de base assimilent certaines périodes d'inactivité à des périodes de cotisation en cas notamment de maladie et d'accident du travail, d'invalidité, de chômage (pour les régimes de salariés du secteur privé), de service national ou encore de détention provisoire (dans la

¹ Pour plus de détails concernant la prise en compte du travail à temps partiel dans les droits à retraite des différents régimes, voir le document n° 10 de la séance du COR du 9 juillet 2014.

mesure où elle ne s'impute pas sur la durée de la peine).

Même des périodes de chômage involontaire non indemnisé peuvent donner lieu à droits à retraite. Deux situations doivent être ici considérées :

- les chômeurs dont l'indemnisation a cessé : dans ce cas – et sous condition d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi – les périodes de chômage involontaire peuvent être prises en compte dans la limite d'un an. Par ailleurs, pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans, cette limite est portée à 5 ans s'ils justifient d'une durée de cotisation d'au moins 20 ans (la limite reste fixée à un an sinon) ;
- les chômeurs n'ayant jamais été indemnisés : dans ce cas – sous condition d'avoir la qualité d'assuré social du régime général avant la période de chômage – la première période de chômage non indemnisée est prise en considération avec un maximum de six trimestres d'assurance comptabilisés à ce titre (quatre avant 2011).

Pour l'ensemble de ces périodes assimilées, des trimestres sont validés dans la limite de quatre par année civile, sans qu'un salaire soit reporté au compte de l'assuré. Une exception est faite aux indemnités journalières maternité, qui, depuis 2012, sont reportées au compte de l'assurée à hauteur de 125 % et sont ainsi susceptibles d'entrer dans le calcul du salaire de référence.

En outre, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) assure la constitution de droits à retraite au régime général à des personnes qui interrompent ou réduisent leur activité pour s'occuper de leur(s) enfant(s), quel que soit leur régime d'affiliation. Plus précisément, les périodes d'éducation des enfants pour lesquelles sont versées certaines allocations familiales (allocation jeune enfant, complément libre choix d'activité, etc.) ou les prises en charge d'enfant ou d'adulte handicapé permettent, sous condition de ressources, un report de salaire au compte de l'allocataire, à hauteur du SMIC en cas d'inactivité et sur la base d'une cotisation forfaitaire versée par la CNAF.

Créé en 1972, ce dispositif a été étendu au fil des années à différentes situations en lien avec l'introduction de nouvelles prestations familiales ; aujourd'hui, il concerne également – sous conditions – les personnes ont la charge de proches dépendants, handicapés ou gravement malades. Comme les droits AVPF se constituent au fil de la carrière des assurés, le dispositif continue sa montée en charge, et ce jusque vers les générations nées dans la seconde moitié des années 1950 qui partiront à la retraite aux alentours de 2020.

Par ailleurs, plusieurs dispositifs permettent de majorer la durée d'assurance (MDA) au titre de l'incidence de certains événements familiaux sur la vie professionnelle.

Dans les régimes de base des salariés et non-salariés du privé (CNAV, MSA, RSI, CNAVPL), la MDA valide jusqu'à deux années par enfant élevé. Pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2010, la MDA (antérieurement réservée à la mère) est désormais scindée en deux : une majoration maternité, de quatre trimestres par enfant, réservée à la mère, et une majoration d'éducation, de quatre trimestres par enfant, au bénéfice de l'un et/ou l'autre des deux parents². En cas d'adoption, la majoration de quatre trimestres au titre de l'incidence sur la vie professionnelle de l'arrivée de l'accueil de l'enfant et des démarches préalables à celui-ci

² CSS., art. L. 351-4.

et la majoration de quatre trimestres au titre de l'éducation peuvent également être partagées entre les parents³.

Les parents éligibles aux majorations précitées et ayant pris un congé parental ont droit à une majoration de durée d'assurance égale à la durée du congé parental dont ils ont bénéficié lorsque l'application de cette majoration leur est plus favorable que la première (congé supérieur à un an et trois ans par enfant maximum)⁴.

Les parents bénéficiant de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et les aidants familiaux bénéficient également d'une majoration de durée d'assurance (un trimestre par période d'éducation de trente mois dans la limite de huit trimestres⁵).

Dans la fonction publique, une majoration (ou « bonification ») de durée⁶ de six mois – comptant uniquement pour le calcul du taux de liquidation, et pas pour le coefficient de proratisation – est accordée à la mère au titre de l'accouchement pour les enfants nés à partir de 2004, ceci indépendamment de la durée réelle d'interruption de l'activité⁷. Les périodes d'interruption d'activité donnent également lieu à une MDA pouvant atteindre : douze trimestres en cas de congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans), quatre trimestres en cas de de congé parental pour un enfant adopté après l'âge de 3 ans, six trimestres pour un congé de présence parentale et douze trimestres dans le cas d'une disponibilité prise pour élever un enfant de moins de 8 ans (vingt-quatre trimestres en cas de naissance ou d'adoption simultanée de deux enfants, et trente-deux trimestres en cas de naissance ou d'adoption simultanée de trois enfants ou plus)⁸.

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une invalidité supérieure à 80 % bénéficient également d'une majoration d'au plus un an, à raison d'un trimestre par période d'éducation de trente mois⁹. Il en va de même pour les fonctionnaires aidants familiaux (un trimestre par période de prise en charge de trente mois dans la limite de huit trimestres¹⁰).

³ Pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2010, le père ne peut bénéficier d'une MDA que s'il justifie avoir élevé seul l'enfant durant une ou plusieurs années jusqu'aux quatre ans de ce dernier et si celui-ci est né entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2009. Dans ce cas, les majorations sont attribuées au père à raison d'un trimestre par année.

⁴ CSS., art. L. 351-5

⁵ CSS., art. L. 351-4-1 et L. 351-45-2. Mesure applicable depuis le 1^{er} février 2014.

⁶ Réformée en 2003 au nom de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et faisant suite à l'arrêt *Griesmar* de la CJCE du 29 novembre 2001.

⁷ La majoration est d'un an pour les enfants nés avant 2004 : sous condition d'interruption d'activité de deux mois ou de réduction d'activité d'au moins quatre mois (période de réduction d'activité de quatre mois pour une quotité de travail de 50 %, cinq mois pour une quotité de 60 % et sept mois pour une quotité de 70 %.)

⁸ CPCM., art. R. 9 : En cas de naissances ou d'adoptions successives, ou d'adoption simultanée de plusieurs enfants d'âges différents : « *Addition des durées correspondant à ces périodes. En cas de chevauchement de périodes d'interruption ou de réduction d'activité au titre d'enfants différents, la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois* ».

⁹ Voir D. n°2003-1306 du 26 décembre 2003, art. 21-II.

¹⁰ D. n° 2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux.

b) La prise en compte des périodes à temps partiel

Au régime général et dans les régimes alignés (RSI et MSA salariés), la durée cotisée ne correspond pas à la durée effective d'emploi mais est fonction de la rémunération perçue au cours de l'année et en fonction d'un seuil minimal exprimé en heures de travail rémunérées au SMIC. Ce système permet de valider quatre trimestres par an tout en travaillant à temps partiel, et ce d'autant plus depuis l'abaissement du seuil de 200 à 150 SMIC horaires suite à la réforme de 2014. Ainsi, quatre trimestres de retraite sont validés dès lors que l'assuré a perçu au cours de l'année au moins 600 fois le SMIC horaire – ce qui est le cas par exemple d'une personne à tiers-temps (ou travaillant quatre mois dans l'année) rémunérée au SMIC.

Il est possible pour un salarié travaillant à temps partiel de sur-cotiser sur la base d'une rémunération à temps plein, avec l'accord de son employeur qui devra également sur-cotiser sur la part employeur. La loi du 21 août 2003 a généralisé ce dispositif¹¹.

Dans les régimes de la fonction publique, les services à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance servant à déterminer le bénéficiaire du taux plein et la détermination d'une éventuelle décote ou surcote. Une année accomplie de service à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, compte donc pour 4 trimestres.

Pour le calcul de la durée de service, qui permet de calculer le taux de liquidation, la prise en compte des trimestres dépend en revanche du type de temps partiel. Les services à temps partiel accordés sur autorisation sont pris en compte au *pro rata* de la quotité de travail. Ainsi, une année civile entière travaillée à mi-temps (quotité de 50 %) ne donne lieu à validation que de deux trimestres dans la durée de service retenue pour le calcul du taux de liquidation.

Deux mécanismes sont susceptibles de limiter ces impacts sur la pension de l'agent :

- la validation gratuite de trimestres pour les agents bénéficiant d'un temps partiel de droit (pour élever un enfant ou pour donner des soins à un conjoint ou à un ascendant) et pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique ;
- la possibilité, comme au régime général et dans les régimes alignés, de sur-cotiser, mais cette possibilité est peu utilisée¹².

c) La prise en compte des périodes de stage et d'apprentissage

La réforme de 2014 a également amélioré la prise en compte des périodes de stage et d'apprentissage¹³.

1.2. Les dispositions dans les régimes complémentaires

Dans les régimes complémentaires, certaines périodes hors de l'emploi peuvent donner lieu à l'attribution de points sur la base des rémunérations antérieures : le chômage indemnisé (y compris l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation équivalent retraite, le congé de reclassement) et certaines préretraites en fonction du salaire journalier de référence retenu par

¹¹ CSS., art. L. 241-3-1 et décret n° 2005-1351 du 31 octobre 2005 relatif à l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse des salariés employés à temps partiel.

¹² Voir le document n° 10 de la séance du COR du 9 juillet 2014.

¹³ Voir le V du document n° 5 de la DSS.

l'UNEDIC ; la maladie, la maternité, les accidents du travail et l'invalidité en fonction des points inscrits au titre de l'année civile précédant l'arrêt et au-delà du 60^{ème} jour d'interruption de l'activité.

Dans certains régimes complémentaires, des points peuvent aussi être validés au titre du service national (IRCANTEC, ARRCO) et du congé parental (IRCANTEC et AGIRC-ARRCO sous condition d'accord d'entreprise précisant les modalités de versement des cotisations), selon des modalités de calcul spécifiques.

Enfin, l'exercice d'une activité à temps partiel peut diminuer le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires et donc la pension à la liquidation.

Pour calculer les cotisations et les points de retraite d'un salarié à temps partiel, l'AGIRC et l'ARRCO déterminent les plafonds pour l'assiette de cotisation en prenant en compte le rapport entre le salaire perçu pour un travail à temps partiel et celui qui aurait été perçu pour un même travail à temps plein. Par ailleurs, la possibilité de sur-cotiser est ouverte également à l'AGIRC et à l'ARRCO, sous réserve que l'assuré sur-cotise au régime général.

1.3. La compensation effective dans les droits à la retraite

Il est possible d'examiner l'effet des validations de trimestres de retraite au titre de la solidarité sur les droits des assurés à partir des travaux de la DREES, de l'INSEE et de la CNAV¹⁴.

a) Une approche descriptive

Une première approche descriptive peut être retenue pour évaluer cet effet. Les trimestres acquis au titre des périodes assimilées et de l'AVPF dans le régime général et les régimes alignés ont contribué à valider quatre trimestres dans les années où ils sont octroyés, et donc à éviter des trous dans la durée validée. En effet, entre 80 % à 90 % des personnes ayant entre 20 et 30 ans (génération 1974) et plus de 90 % des personnes après 30 ans (génération 1954) valident bien quatre trimestres¹⁵ les années où il y a validation de trimestres AVPF ou assimilés¹⁶.

Cette estimation ne prend en outre pas en compte les trimestres qui sont connus en cours de carrière. Ainsi, les trimestres validés au titre du chômage non indemnisé sont le plus souvent connus au moment du départ à la retraite. 2,7 % des hommes et 4,7 % de la génération 1950 ont bénéficié d'au moins un report de chômage non-indemnisé (utile ou non pour atteindre leur taux plein) avant leurs 67 ans¹⁷.

¹⁴ Voir le document n° 5 de la séance du COR du 24 octobre 2012.

¹⁵ Les situations où une personne bénéficie de périodes assimilées ou d'AVPF au cours d'une année sans pour autant réussir à valider 4 trimestres en tout ne représentent que 2 à 3 % des observations avant 30 ans et moins de 1 % après cet âge. Une partie non négligeable des cotisants ne valide pas 4 trimestres au titre de l'emploi, sans pour autant bénéficier de validation au titre des périodes assimilées ou de l'AVPF. Cela peut correspondre, pour les jeunes, à des années de faible rémunération.

¹⁶ P. Aubert et Y. Croguennec, « *Les trimestres acquis au titre des périodes assimilées et de l'assurance vieillesse des parents au foyer dans le régime général et les régimes alignés* », Drees, document de travail, Série Statistiques, n° 132, avril 2009.

¹⁷ Estimation CNAV / DSPR.

Au final, la fréquence des années en cours de carrière sans validation semble sensiblement baisser au fil des générations, avec des trous de carrière à la fois moins fréquents et plus courts. C'est le cas en particulier au régime général entre la génération 1944 et la génération 1950 : l'AVPF, qui n'avait pas encore achevé sa montée en charge pour la génération 1944, a fait disparaître le pic de trous de carrière que l'on observait entre 20 et 30 ans pour les femmes nées en 1944 (voir le **document n° 6**).

b) Une approche par simulation

Une seconde méthode consiste à mobiliser des outils de simulation. C'est l'exercice réalisé par Aubert et Bachelet¹⁸ à l'aide du modèle de microsimulation DESTINIE de l'INSEE. Cet outil permet de simuler les montants de pension pour un échantillon d'individus, selon différentes législations et en prenant ou compte tel ou tel dispositif. Dans cette étude, il est utilisé pour apprécier l'effet de différents dispositifs (droits familiaux, périodes assimilées, etc.) sur les niveaux de pensions et plus précisément leur dispersion.

L'étude met en lumière le fort effet redistributif des dispositifs explicites de compensation des périodes de non-emploi (chômage, AVPF et majorations de durée d'assurance). Le rapport entre le seuil au-delà duquel se situent les 10 % de pensions les plus élevées (D9) et celui en deçà duquel se situent les 10 % de pensions les plus faibles (D1) passe ainsi de 6,7 à 4,9 lorsque l'on prend en compte ces dispositifs. La réduction des écarts s'explique principalement par l'amélioration du niveau du décile D1 de pensions les plus faibles – le ratio D5/D1 diminuant nettement plus que le ratio D9/D5 (D5 correspondant au niveau médian des pensions).

Mesures de la dispersion des montants de pension selon les dispositifs considérés

	D9/D1	D5/D1	D9/D5
Avant prise en compte des dispositifs explicites relatifs à la durée	6,66	3,41	1,95
+ validation de périodes assimilées	5,65	3,00	1,88
+ AVPF	5,21	2,78	1,88
+ majorations de durée d'assurance	4,90	2,63	1,86

Lecture : avant prise en compte des dispositifs, le ratio entre la médiane et les 10 % de pensions les plus faibles est de 3,41. Il diminue à 3,00 en considérant les périodes assimilées (chômage notamment), et 2,78 % lorsque l'on ajoute en plus l'AVPF. L'ensemble des dispositifs réduit ce ratio à 2,63.

Source : « Disparités de montant de pension et redistribution dans le système de retraite français », L'économie française édition 2012, Aubert et Bachelet, 2012.

2. Une prise en compte des interruptions de carrière et du temps partiel dans le salaire de référence

2.1. Les dispositions dans les régimes

Les interruptions ou accidents de carrière se traduisent à la fois par des périodes d'emploi plus courtes et par des revenus salariaux ou d'activité plus faibles au cours des années où ces

¹⁸ Voir le document n° 2 de la séance du COR du 24 octobre 2012.

interruptions ont lieu. Elles sont donc susceptibles de jouer négativement sur le montant de pension de base à la fois par le biais de la durée validée et par celui du salaire de référence.

Dans les régimes de base, leur prise en compte ne prévoit toutefois que la validation de trimestres, au titre des périodes assimilées – comme vu précédemment. L'effet négatif sur la pension de retraite peut donc n'être que partiellement atténué, comme l'illustre l'exemple 1. Il subsiste un effet négatif par le fait que ces périodes n'engendrent pas de salaires reportés au compte.

En pratique, l'impact des accidents de carrière sur le salaire de référence au régime général et dans les régimes alignés est dicté par l'application de la règle des 25 meilleurs salaires annuels¹⁹ (dans la limite du plafond de la sécurité sociale) de la carrière.

Cette règle a pour effet de neutraliser certains accidents de carrière, en excluant du calcul du salaire de référence les années où ces accidents se produisent. Elle permet ainsi une forme de protection en termes de droit à retraite pour les assurés du régime général et des régimes alignés qui connaissent des carrières heurtées, avec des revenus annuels d'activité parfois très faibles.

Exemple 1

Considérons la situation de trois personnes :

- la première a une carrière de 25 années au régime général et connaît une période de chômage de 9 mois à l'âge de 30 ans : cette période se traduit par une diminution sensible du montant de pension, puisque le revenu salarial plus faible de l'année de chômage intervient forcément dans le calcul du salaire de référence ;
- la deuxième personne connaît une période de chômage similaire à l'âge de 30 ans, mais sa carrière au régime général est de 42 ans (entre 20 et 62 ans) : dans ce cas, l'impact est intégralement neutralisé par le fait que ce revenu salarial est exclu des 25 meilleures années, sous l'hypothèse d'une carrière salariale ascendante ;
- la troisième personne a également une carrière de 42 ans mais connaît une période de chômage à l'âge de 50 ans : cette année aurait été susceptible, s'il n'y avait pas eu chômage, de faire partie des meilleures années, et son exclusion conduit à intégrer dans le salaire de référence une année survenue plus tôt dans la carrière, vraisemblablement moins bien rémunérée et faiblement revalorisée (sur les prix). Cet impact négatif reste cependant *a priori* de plus faible ampleur que celui de la première personne.

Dans les régimes complémentaires, en revanche, l'impact du chômage, tant qu'il reste indemnisé, est faible puisque des points sont attribués aux assurés sur la base des points cotisés de la période précédant le chômage.

En outre, si, parmi les 25 meilleurs salaires annuels, certains sont trop faibles pour valider 4 trimestres (donc inférieurs à 800 fois le SMIC horaire avant 2014 et 600 fois le SMIC horaire depuis), ces salaires sont, au RSI, calculés en équivalent annuel et ainsi majorés²⁰ ; cette règle ne s'applique toutefois pas au régime général et ne s'appliquera pas dans le cadre de la liquidation unique à partir du 1^{er} juillet 2017 alors qu'elle apparaît cohérente avec le principe de décompte de la durée en trimestres et non en années.

¹⁹ Par abus de langage, les salaires désignent également les revenus d'activité dans le cas des indépendants.

²⁰ Un salaire annuel permettant de valider 3 trimestres est pondéré par 4/3 dans le salaire de référence.

Quant à l'effet d'une activité réduite, il peut être plus important sur le salaire de référence, selon le positionnement des périodes de temps partiel dans la carrière (compte tenu de la règle des 25 meilleures années). Une période de temps partiel en début de carrière, correspondant à des années à faibles salaires exclues du calcul du salaire de référence, peut n'avoir aucun impact sur le montant de la pension. En revanche, une période de bas salaire survenant un peu plus tard dans la carrière peut avoir un impact sensible.

2.2. Les effets antiredistributifs des interruptions sur le salaire de référence

La règle des 25 meilleurs salaires s'avère antiredistributive par rapport à un calcul sur l'ensemble de la carrière et plus particulièrement pénalisante pour les assurés à carrière incomplète – et ce pour plusieurs raisons.

a) Le nombre d'années retenues

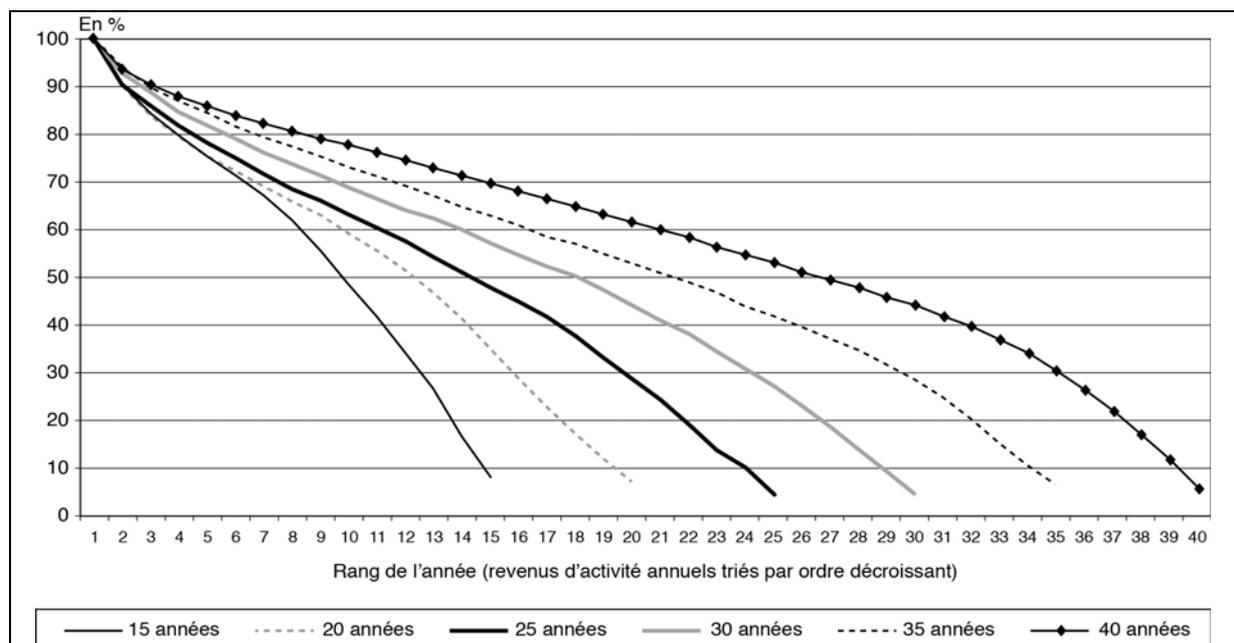
Pour les assurés ayant une carrière complète ou quasi-complète, cette règle permet de ne sélectionner que les meilleures années et d'exclure les plus mauvaises en termes monétaires. Pour un assuré dont la durée de carrière est inférieure à 25 années, elle conduit en revanche à retenir tous les salaires, qu'ils soient faibles ou élevés. Cet effet antiredistributif provient du fait que c'est un nombre d'années (en l'occurrence 25) à conserver qui est retenu, et non pas par exemple, un nombre d'années à exclure ou une part d'années dans la carrière à retenir.

Par ailleurs, ce mode de calcul dépend aussi du profil salarial et de la perte qu'engendre le fait de retenir 25 salaires et non pas le salaire moyen de l'ensemble de la carrière. Pour l'apprécier, Aubert et Duc²¹ utilisent l'échantillon interrégimes de cotisants de la DREES et rapportent pour chaque assuré chacun des salaires par ordre décroissant et ce, relativement au plus élevé. Ils calculent ainsi une vitesse de décroissance. Celle-ci s'avère nettement plus rapide pour les personnes dont la carrière est courte (voir le graphique suivant). Cet effet conduit à rendre cette règle dite « des 25 meilleures années » particulièrement défavorable aux personnes ayant connu des carrières incomplètes²².

²¹ « *Les conséquences des profils individuels des revenus d'activité au long de la carrière* », Aubert et Duc, 2011.

²² Il peut cependant être annulé par l'application du minimum contributif quand la personne liquide sa pension à taux plein.

Revenus d'activité annuels relatifs moyens (en pourcentage du revenu annuel maximal de la personne) en fonction de la durée de la carrière



Lecture : pour les personnes qui ont eu 40 années d'emploi, le revenu d'activité annuel de la troisième meilleure année représente en moyenne 90 % de celui de la meilleure année.

Source : « Les conséquences des profils individuels des revenus d'activité au long de la carrière », Aubert et Duc, 2011. DREES, EIC 2005.

b) Le mode d'indexation des salaires portés au compte

En outre, depuis la fin des années 1980, les salaires portés au compte sont revalorisés sur l'inflation, et non plus sur les salaires. Cette revalorisation – moins favorable – conduit à ignorer toute la croissance économique passée entre l'année du salaire retenu et l'année de la liquidation de la pension. Ce mode d'indexation est donc d'autant plus pénalisant que la croissance passée a été forte et que le salaire retenu est ancien.

Pour des assurés à la carrière très incomplète et dont les 25 meilleurs salaires annuels correspondent au début d'activité – si la fin de carrière est très heurtée – cette disposition s'avère très désavantageuse.

2.3. Les effets du temps partiel sur le salaire de référence

De même, des simulations effectuées par la DREES en 2014 à partir des cas types du COR²³ montrent que l'effet du temps partiel dépend de l'emplacement de ces périodes dans la carrière et du profil de la carrière salariale.

Pour les fonctionnaires, l'impact de périodes à temps partiel est relativement homogène. Par exemple, une période de 10 ans travaillée à mi-temps se traduirait par une diminution du taux de remplacement net à la liquidation d'environ 12 %. En revanche pour les cas types de salariés du privé, l'impact négatif varie de – 13,5 % à – 1,9 % selon les cas.

²³ Document n° 11 de la séance du COR du 9 juillet 2014.

Dans les régimes du secteur privé, les règles de calcul des pensions se traduisent dans la plupart des cas par une redistribution des assurés ayant toujours travaillé à temps complet vers ceux qui ont connu des périodes de temps partiel, les périodes de temps partiel ayant été le plus souvent exclues du calcul du fait de la règle des 25 années.

Cette règle ne se vérifie toutefois pas pour le cas type de salarié non-cadre ayant travaillé à temps partiel en fin de carrière, qui est défavorisé par rapport à une situation où il n'aurait jamais été à temps partiel. Ce résultat tient notamment à la règle de calcul du salaire de référence, qui amplifie l'effet des périodes de temps partiel lorsque celles-ci font partie des 25 meilleures années.

Dans les régimes de la fonction publique, la prise en compte du temps partiel conduit également à des redistributions implicites, mais plutôt au désavantage des assurés qui ont été à temps partiel en début de carrière, et à l'avantage de ceux qui l'ont été en fin de carrière (dans les deux cas par rapport aux assurés à temps complet, ainsi qu'à ceux qui ont été à temps partiel pendant toute leur carrière).

3. Le rôle des minima de pension

Lorsque les interruptions et aléas de carrière sont nombreux et entraînent un salaire de référence faible, ils peuvent cependant ne pas avoir d'incidence *in fine* sur le montant de la pension si celle-ci est portée au niveau du minimum de pension (minimum contributif ou minimum garanti).

Pour les indépendants cotisants au RSI, il existe en outre un dispositif de cotisation minimale permettant de valider des trimestres (trois depuis 2016 contre deux en 2015), et d'atteindre par ce biais un montant minimum de pension.

Néanmoins, le fait que le minimum de pension ne soit octroyé qu'en cas de départ au taux plein implique des écarts de pension importants selon les situations, comme le montre l'exemple 2.

Exemple 2

Considérons une personne à carrière quasi complète, mais qui ne dispose pas d'une durée d'assurance suffisante pour le taux plein et qui n'est pas en mesure d'attendre l'âge d'annulation de la décote (67 ans depuis la réforme des retraites de 2010) : cette personne ne bénéficie pas du minimum contributif.

À l'inverse, un assuré à carrière incomplète et liquidant à l'âge de 67 ans bénéficie de ce minimum (sauf si le montant total de ses pensions tous régimes confondus dépasse le seuil d'écrêtement fixé par décret), quelle que soit sa durée de carrière, donc y compris pour une durée de carrière très courte ; dans ce cas, le montant du minimum est proratisé en fonction de la durée de carrière.

Entre ces assurés à carrière incomplète, la différence dépend principalement de la possibilité ou non pour les individus de repousser la liquidation jusqu'à l'âge d'annulation de la décote, laquelle renvoie à des circonstances *a priori* extérieures aux objectifs de solidarité du dispositif : situation conjugale, existence d'autres revenus, etc. L'intérêt de cette disposition renvoie à l'objectif d'équilibre financier des régimes puisqu'elle peut constituer une incitation à décaler son départ à la retraite.

Le minimum contributif, versé sous condition d'atteinte du taux plein²⁴, s'apparente à un dispositif assurant un salaire de référence minimal quelle que soit la durée d'assurance atteinte, dès lors que la personne a atteint l'âge d'annulation de la décote. Il ne permet pas de garantir un niveau de pension minimale pour les assurés ayant une durée d'assurance minimale. Il induit ainsi de fortes inégalités de traitement entre les personnes pouvant attendre l'âge d'annulation de la décote et les autres.

Il faut noter enfin qu'il n'existe pas de minimum de pension dans le régime de base des professions libérales.

4. Le cas des polypensionnés

Le COR a consacré son neuvième rapport au sujet des polypensionnés (*Retraites : la situation des polypensionnés*, septembre 2011). Il faisait notamment le constat suivant.

« Les polypensionnés sont confrontés aux différences de règles entre les régimes dont ils relèvent. Ceci est source de complexité – ce qui rend d'autant plus indispensables la coordination entre les régimes et le développement en cours du droit à l'information – mais n'est pas spécifique aux polypensionnés, ces différences de règles concernant également les monopensionnés de différents régimes. »

En revanche, le simple fait d'être polypensionné, même de deux régimes qui auraient des règles identiques, a des conséquences, parfois non négligeables, sur le niveau total de la pension. Les règles de calcul de la pension sont ainsi parfois favorables, parfois défavorables, aux polypensionnés. »

²⁴ Cette condition d'atteinte du taux plein (par l'âge ou la durée) est également requise pour le bénéfice du minimum garanti, depuis la réforme de 2010.

Ce constat pour les polypensionnés du régime général, du RSI et du régime des salariés agricoles, dont les règles sont quasiment identiques, n'est toutefois plus d'actualité puisque la loi de réforme des retraites de 2014 met en place, à partir du 1^{er} juillet 2017, la liquidation unique pour les affiliés de ces régimes – ou LURA (voir les **documents n° 8, n° 9, et n° 10**).

En pratique, le dernier régime d'affiliation versera une seule pension au nom des autres, et cette pension sera calculée comme si l'assuré avait été affilié à un seul régime : le salaire de référence prendra en compte les 25 meilleurs salaires annuels (dans la limite du plafond de la sécurité sociale) sur toute la période d'affiliation au régime général et aux régimes alignés ; chaque année civile, le nombre de trimestres sera calculé par référence aux 150 SMIC horaires en faisant masse des revenus d'activité sous les différents statuts (salarié du secteur privé et indépendant) ; le coefficient de proratisation rapportera, dans la limite de 100 %, le nombre de trimestres validés au régime général et dans les régimes alignés à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Ces dispositions ne concernent pas les autres catégories de polypensionnés (salarié du privé / fonctionnaire, salarié du privé / professionnel libéral, etc.). Or, pour ces catégories, les règles de détermination de la durée d'assurance tous régimes peuvent constituer un avantage (possibilité de bénéficier *in fine* d'un coefficient de proratisation supérieur à 1) ou un désavantage (validation d'années incomplètes du fait des effets de seuil lié à la règle des 150 SMIC horaires) en particulier pour les pluriactifs affiliés au régime général et au régime des professionnels libéraux (CNAVPL)²⁵, mais ce désavantage a été réduit avec le passage en 2014 de 200 à 150 SMIC horaires.

La règle de détermination du salaire de référence au régime général est quant à elle défavorable aux polypensionnés non concernés par la LURA qui ont débuté leur carrière professionnelle en tant qu'affilié au régime général : si ce début de carrière a duré au plus 25 ans, tous les salaires de début de carrière au régime général sont pris en compte (l'assuré ne bénéficie pas du principe d'exclusion des moins bonnes années) et le sont en n'étant revalorisés que sur l'inflation pour l'essentiel.

²⁵ Pour le calcul de la durée d'assurance tous régimes, on retient à la CNAVPL autant de trimestres que les revenus professionnels ayant servi d'assiette au calcul des cotisations représentent de fois 150 SMIC horaires, dans la limite de 4 trimestres par année civile. Ainsi, avec une assiette à la CNAVPL équivalent à 100 SMIC horaires et un salaire également de 100 SMIC horaires au régime général la même année, l'assuré ne valide aucun trimestre, alors qu'il en validerait un si on faisait masse des revenus de l'année (200 SMIC horaires). Ce type de désavantage est toutefois rare, puisqu'il suffit d'avoir perçu l'équivalent de 600 SMIC horaires (soit un tiers-temps rémunéré au SMIC) dans l'un des deux régimes pour valider les 4 trimestres de l'année.