



RAPPORT n° 2

Le compte personnel de prévention de la pénibilité et la gestion des transitions emploi- retraite

GABY BONNAND

PIERRE-LOUIS BRAS

JEAN-FRANÇOIS PILLIARD

RAPPORTEUR

STEPHANIE DUPAYS

Inspectrice à L'inspection générale des affaires sociales

SOMMAIRE

Sommaire.....	3
1 La gestion des transitions emploi retraite depuis 50 ans.....	5
1.1 De l'essor à la disparition des cessations anticipées d'activité.....	6
1.1.1 A l'origine des préretraites, un outil d'accompagnement des restructurations industrielles.....	6
1.1.2 Les années 1970-80 et le développement des préretraites.....	6
1.2 A partir du milieu des années 1980, pour des raisons de maîtrise des coûts, les préretraites amorcent une légère décreue et les dispositifs conventionnels prennent le relais	8
1.2.1 A partir de 1983, les conditions d'accès aux préretraites publiques sont durcies	8
1.1.1 Au cours des années 1990 de nouveaux dispositifs de préretraite plus restreints sont créés	9
1.3 Les années 2000 : la montée en charge de dispositifs reposant sur l'usure au travail, la santé et la pénibilité	11
1.3.1 Le durcissement des conditions d'accès aux préretraites se poursuit.....	11
1.3.2 Le dispositif carrières longues.....	12
1.3.3 Les nouveaux dispositifs de préretraite sont désormais plus ciblés	13
1.1.2 Le dispositif pénibilité 2010.....	15
2 l'articulation entre le C3P et les autres dispositifs	18
2.1 Majoration de durée d'assurance C3P et autres dispositifs de retraite anticipée.....	19
2.1.1 Il existe des configurations qui conduisent au non-recours des points C3P accumulés.....	19
2.1.2 Il peut y avoir mobilisation conjointe du C3P et d'un autre dispositif de retraite anticipée.....	20
2.2 L'arbitrage entre l'anticipation de la retraite grâce au C3P et le chômage	21
2.3 L'arbitrage entre l'anticipation de la retraite grâce au C3P et l'invalidité	21
2.4 L'arbitrage temps partiel/majoration de la durée d'assurance au sein même du dispositif C3P	22
Annexe 1 les dispositifs	25
Annexe 2 L'articulation entre compte penibilité et les autres dispositifs	31
Annexe 3 Index des sigles	42

Après un premier rapport consacré à la prévention qui est l'objectif premier du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), ce rapport vise à dresser un bilan des transitions emploi-retraite au cours des 50 dernières années et à situer le C3P parmi les formes que prend la transition emploi-retraite actuellement.

1 LA GESTION DES TRANSITIONS EMPLOI RETRAITE DEPUIS 50 ANS

Ce chapitre propose d'apporter un éclairage historique sur les transitions emploi-retraite, qu'elles relèvent des politiques d'emploi, de solidarité ou de retraite. Il décrit les différents dispositifs utilisés pour gérer les fins de carrière et montre comment, au cours des 50 dernières années, les préretraites, la dispense de recherche d'emploi puis les dispositifs de retraite anticipée prenant en compte les carrières longues et l'état de santé réel et enfin l'exposition à des pénibilités se sont combiné et substitué les uns aux autres.

Les cessations anticipées d'activité permettent à des salariés, à partir d'un certain âge et sous certaines conditions, de cesser leur activité avant leur départ en retraite tout en conservant un revenu. Elles peuvent relever de dispositifs financés par l'entreprise, le salarié ou l'employeur via l'assurance chômage (lorsqu'il s'agit d'une allocation chômage), l'Etat (via le fonds national pour l'emploi FNE). Les conditions d'accès sont fixées par l'Etat, l'assurance-chômage, l'entreprise ou la branche. En France, ces cessations anticipées d'activité ont pris plusieurs formes :

- Les préretraites publiques, totales ou partielles
- Les préretraites privées (non traitées ici)
- Les allocations chômage prolongées jusqu'à la retraite et la dispense de recherche d'emploi
- Les retraites anticipées pour carrière longue et la prise en compte de l'usure au travail
- Les retraites anticipées pour raison de santé et pénibilité

A partir des années 1970, des préretraites publiques ont été mises en place afin de lutter contre la montée du chômage en favorisant le retrait des séniors du marché du travail. Ces préretraites ont d'abord consisté en une cessation totale d'activité, puis les dispositifs de cessation partielle d'activité ont pris le relais. En 1984, la dispense de recherche d'emploi (DRE) a été créée pour permettre à des séniors au chômage de percevoir leur indemnisation sans être tenus de rechercher un emploi. Dans les années 2000, ces dispositifs ont été progressivement clos et l'Etat s'est désengagé de la mise en œuvre des préretraites. Des mesures, recentrées sur des problématiques de santé, de pénibilité et d'équité vis-à-vis des salariés ayant commencé à travailler jeunes ont pris le relais.

Sur la question de la pénibilité, les dispositifs de retraite anticipée reposant sur une exposition à la pénibilité renvoient à deux conceptions qui ont fait débat.

- La première, dont la retraite anticipée pour pénibilité de 2010 est un exemple, fait reposer l'acquisition de droit à une retraite anticipée sur l'exposition à des pénibilités physiques et sur le constat médical des effets de cette exposition.
- Dans la seconde dont relève le C3P, l'exposition à des pénibilités physiques suffit à fonder le droit à une retraite anticipée (et également au temps partiel ou à la formation). Même en l'absence de constat médical au moment de l'âge de la retraite, le départ anticipé se justifie par la probabilité plus importante de développer des affections, de subir des limitations d'activité et de voir la durée de vie réduite.

1.1 De l'essor à la disparition des cessations anticipées d'activité

1.1.1 A l'origine des préretraites, un outil d'accompagnement des restructurations industrielles

Historiquement, les préretraites ont d'abord concerné les travailleurs de certains secteurs en restructuration (mines, sidérurgie). L'origine des préretraites remonte à 1963 avec la création du Fonds national de l'emploi (FNE) et de l'allocation spécifique du Fonds national de l'emploi (AS-FNE). La mesure s'adressait aux salariés de plus de 60 ans appartenant à des professions menacées par un grave déséquilibre de l'emploi et visait à accompagner les restructurations dans les secteurs en crise ou en mutation.

1.1.2 Les années 1970-80 et le développement des préretraites

A partir des années 1970, des dispositifs successifs ont été créés, généralisant les préretraites à l'ensemble des salariés de plus de 60 ans dans un premier temps puis, avec l'abaissement de l'âge légal, aux 55-60 ans.

1.1.2.1 A partir du milieu des années 1970, les départs en préretraite se développent d'abord dans la tranche des 60-64 ans.

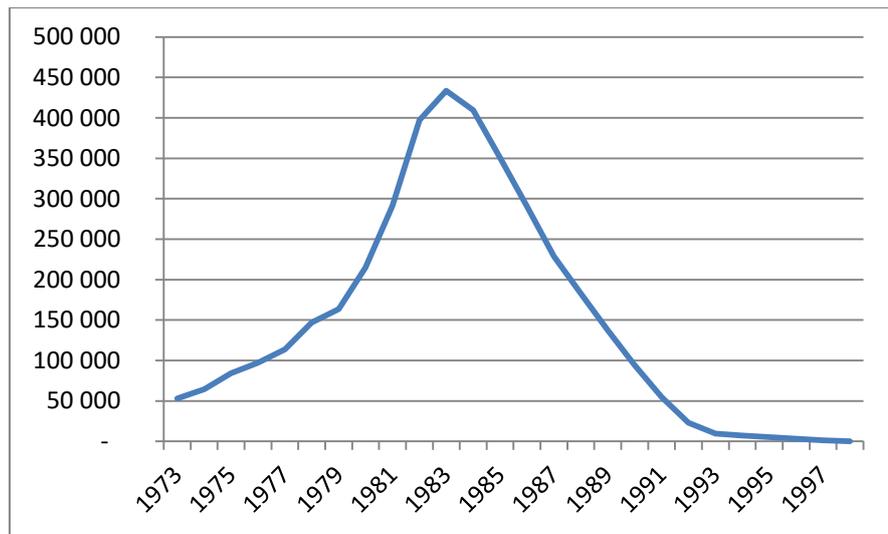
Le premier dispositif de préretraite apparaît en 1972, dans le cadre de l'assurance-chômage : il s'agit de la garantie de ressources licenciement, allocation permettant aux salariés de plus de 60 ans de conserver 70% de leur rémunération. Ce dispositif est complété en 1977 par la garantie de ressources démission. Ces deux dispositifs conventionnels ont été instaurés pour répondre aux tensions croissantes qui s'exerçaient sur le marché du travail et pour en protéger les salariés âgés de 60-64 ans. À partir de 1977, tous les salariés âgés de 60 à 64 ans ont eu accès à ces dispositifs de cessation anticipée d'activité.

La libéralisation de l'accès aux cessations anticipées d'activité pour cette tranche d'âge s'est traduite par une explosion des flux d'entrées et des coûts financiers pour le régime d'assurance chômage notamment qui supportait l'essentiel de la charge financière. Le nombre de bénéficiaires de la garantie de ressources passe d'environ 53000 en 1972 à 147000 en 1978 et continue de progresser jusqu'au pic de 433000 bénéficiaires en 1983 (graphique 1).

Un quart de la génération 1917-1921 a ainsi bénéficié de la préretraite entre 61 et 64 ans¹.

¹ « Les cessations anticipées d'activité : approches juridiques », Colloque Age et travail, 5 avril 2001, COR.

Graphique 1 : Nombre de personnes relevant de la garantie de ressources



Source : DARES, données brutes, chiffres au 31 déc.

Avec l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans en 1980 (cf. plus loin), à partir d'avril et juillet 1983, l'accès au dispositif de garantie de ressources n'est plus autorisé, sauf cas exceptionnel.

1.1.2.2 A partir de la fin des années 1970, la dégradation de la situation sur le marché du travail conduit à la mise en place de préretraites à partir de 55 ans

En 1980, la préretraite pour les plus de 55 ans est créée avec la mise en place des allocations spéciales du FNE². Elle permet aux salariés âgés de 56 ans et deux mois de partir en préretraite avec un revenu de remplacement identique à celui des bénéficiaires des garanties de ressources. Le revenu de remplacement égale ainsi à 70 % du salaire brut antérieur et est financé à 58 % par le régime d'assurance chômage et à 12 % par les entreprises et le cas échéant par le salarié (sur la partie conventionnelle de l'indemnité de licenciement excédant l'allocation de départ en retraite). Ce dispositif se développe à partir de 1983. La proportion d'hommes en préretraite à 58 ans passe d'à peine 15% pour la génération 1922-1926 à un peu plus de 25 % pour la génération 1927-1931.

Un dispositif de cessation anticipée d'activité dès l'âge de 55 ans (les contrats de solidarité) a été instauré dans le but de réduire le chômage. Mis en place par l'ordonnance du 16 janvier 1982, les contrats de solidarité étaient de deux sortes :

- les contrats de solidarité démission ouverts à tout salarié âgé d'au moins 55 ans et remplissant les conditions d'ancienneté dans son entreprise (10 ans au cours des 15 dernières années) ;
- les contrats de solidarité préretraite progressive : en échange de la réduction du temps du travail (très souvent à mi-temps), le bénéficiaire percevait une allocation égale à 30 % de son salaire brut antérieur en supplément de son salaire à temps partiel.

L'abaissement de l'âge de retraite à 60 ans prenant effet en 1983 a permis aux salariés âgés de 60 ans au moins et justifiant de 150 trimestres de cotisations, de bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette réforme a eu plusieurs conséquences sur la gestion des départs anticipés. Le nombre de

² Décret du 22 août 1979 et arrêté du 11 août 1980.

liquidations des retraites avant l'âge de 65 ans connaît à partir de 1983 une croissance très rapide. Corrélativement, le nombre de personnes en préretraites totales diminue un peu.

Si les services statistiques n'ont pu retrouver de données sur les entrées ou les effectifs de bénéficiaires des allocations spéciales du FNE remontant aux débuts du dispositif, on estime le flux d'entrées à une cinquantaine de milliers au début des années 1980 et à une trentaine de milliers au début des années 1990³.

1.2 A partir du milieu des années 1980, pour des raisons de maîtrise des coûts, les préretraites amorcent une légère décrue et les dispositifs conventionnels prennent le relais

Les difficultés financières de l'UNEDIC et l'explosion du nombre de préretraites ont conduit l'État et les partenaires sociaux à refondre l'architecture des dispositifs de préretraite. À partir du milieu des années 1980 s'ouvre en effet une période marquée par une politique de maîtrise des coûts de ces dispositifs et par le transfert à l'État de leur charge financière.

1.2.1 A partir de 1983, les conditions d'accès aux préretraites publiques sont durcies

La possibilité d'entrée directe en garantie de ressources est supprimée en 1983. Les contrats de solidarité démission, très coûteux, ont été supprimés fin 1983.

Seuls ont subsisté le dispositif de préretraite progressive (contrat de solidarité de préretraite progressive) et les dispositifs de préretraite « défensifs » destinés aux travailleurs âgés de moins de 60 ans susceptibles de licenciements économiques (ASFNE et dispositif d'indemnisation des chômeurs âgés de l'UNEDIC).

Si le dispositif des allocations du FNE a été maintenu, ses conditions d'accès ont toutefois été resserrées. Les durées d'affiliation minimales à l'assurance chômage requises pour bénéficier du dispositif ont été augmentées, de même que le taux de participation des entreprises. En outre, le revenu de remplacement accordé au préretraité a été ramené de 70 à 65 % du salaire brut antérieur pour la partie inférieure au plafond de la Sécurité sociale et à 50 % au delà.

Au terme de l'accord du 24 février 1984, l'État a par ailleurs repris intégralement à sa charge les dispositifs de préretraite (allocations du FNE et préretraite progressive), le caractère de solidarité nationale de ces dispositifs étant ainsi clairement affiché.

Parallèlement toutefois, l'UNEDIC, pour pallier les difficultés de réinsertion des seniors sur le marché du travail, a conservé un système d'indemnisation plus favorable pour les salariés âgés. La mise en place de la dégressivité et le raccourcissement des durées d'indemnisation lors de la réforme du régime d'indemnisation chômage en 1984 n'ont pas touché les salariés âgés de plus de 55 ans et 3 mois.

Deux dispositifs conventionnels ont été créés pour assurer un revenu suffisant aux chômeurs âgés.

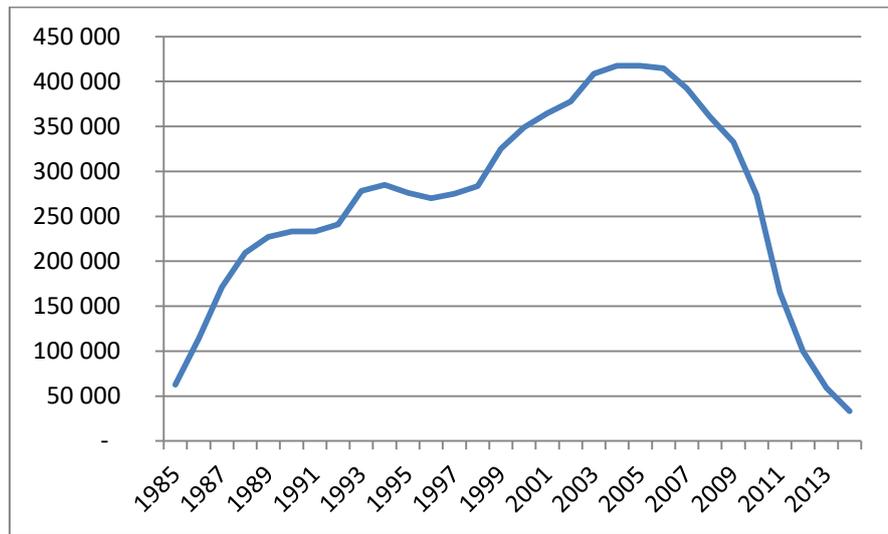
- En 1997 l'allocation chômeur âgé est créée (ACA) pour les salariés totalisant 160 trimestres, une allocation à taux plein sans dégressivité jusqu'à la liquidation de la retraite.

³« Les dispositifs de cessation d'activité. Etat des lieux et évolutions souhaitables » de C. Zaidman, M. Okba, L.Olier, B. Salzman et A. Savary, document de travail commandé par le Conseil d'analyse économique, 1999.

- En 1998 est créée l'allocation spéciale d'attente (ASA) à la charge de l'Etat pour les bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité ou du RMI qui totalisent 160 trimestres.

Par ailleurs, les chômeurs de 57 ans et demi indemnisés par le régime de solidarité et par le régime d'assurance chômage peuvent être dispensés de rechercher un emploi (DRE) à partir respectivement de 1984 et 1985. Plus de 62000 personnes sont concernées en 1985. Le nombre de DRE poursuit une croissance soutenue pour atteindre 285000 personnes en 1994.

Graphique 2 : Dispense de recherche d'emploi



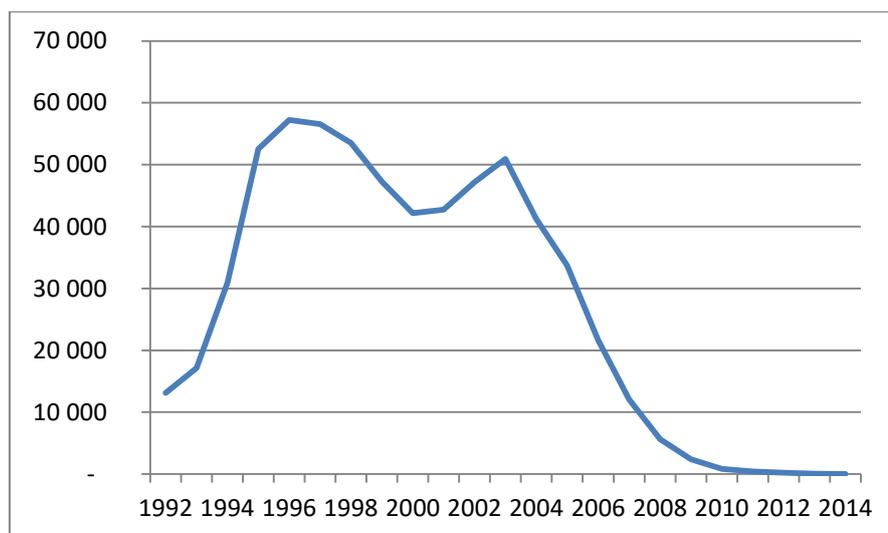
Source : DARES

1.1.1 Au cours des années 1990 de nouveaux dispositifs de préretraite plus restreints sont créés

L'Etat continue de chercher des alternatives au licenciement préretraite totale (ASFNE), notamment via les préretraites progressives. En 1992 sont créées les préretraites progressives (PRP) financées par le FNE pour les salariés de plus de 55 ans. Elles fusionnent et simplifient les dispositifs de préretraites partielles préexistants. Le dispositif peut relever soit de la gestion prévisionnelle des âges (le passage en temps partiel du salarié s'accompagne d'une embauche) soit de l'accompagnement de licenciement économique (pas de condition de maintien des effectifs).

Le nombre de bénéficiaires est moindre que pour les dispositifs de préretraite totale. En effet, l'écart de salaire avec la préretraite totale est trop faible pour inciter le salarié à choisir cette option.

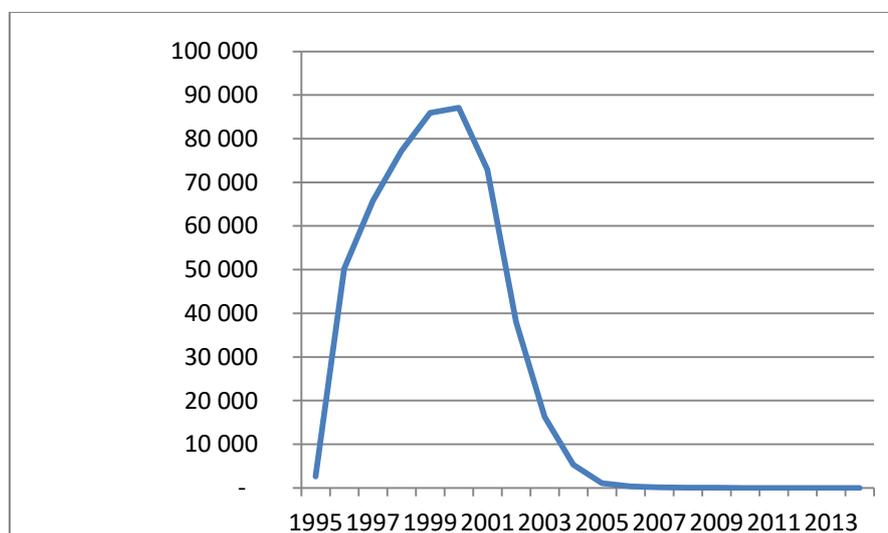
Graphique 3 : La préretraite progressive



Source : Dares

Dans le même temps, en 1995, est créée l'allocation de remplacement pour l'emploi⁴ (ARPE) qui permet aux salariés de cesser leur activité de manière anticipée s'ils totalisent au moins 160 trimestres validés sous réserve que leur entreprise procède à des embauches compensatrices. Ce dispositif conventionnel combinant des conditions d'âge et de durée d'assurance est l'ancêtre de la retraite anticipée pour carrière longue.

Graphique 4 : Nombre de bénéficiaires de l'ARPE



Source : DARES

Il résulte de ces orientations une baisse des effectifs de préretraites financées par l'Etat compensée par la montée en charge de l'ARPE et l'augmentation des DRE, dans la 2ème moitié des années 1990.

⁴ Accord Unedic du 6 septembre 1995

1.3 Les années 2000 : la montée en charge de dispositifs reposant sur l'usure au travail, la santé et la pénibilité

Le tournant des années 2000 est marqué par la poursuite des tentatives de limitation des préretraites d'autant que l'augmentation du taux d'emploi des seniors devient un objectif explicite de la France à partir de 2003.

Dans le même temps, la question de la santé au travail devient de plus en plus prégnante pour les partenaires sociaux, dans le champ retraite mais aussi au-delà : des accords sur la santé et la qualité de vie au travail, sur les AT-MP sont conclus dans les années 2000⁵, le DUER (document unique d'exposition aux risques) est mis en place⁶.

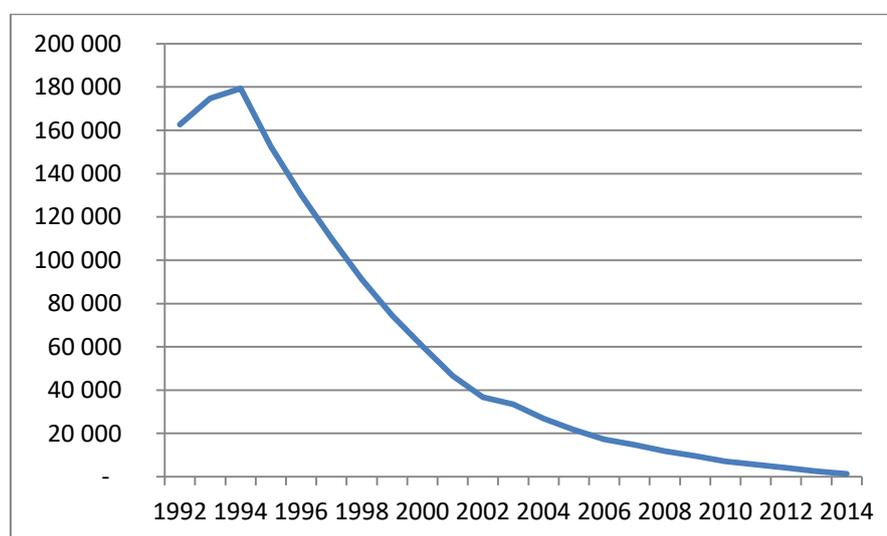
Dans ce contexte favorable à la prise en compte des atteintes à la santé au travail, des dispositifs de retraite anticipée voient le jour dans un objectif d'équité envers les personnes ayant cotisé plus que la durée requise ou dont l'espérance de vie est diminuée par l'exposition à des facteurs de risque.

1.3.1 Le durcissement des conditions d'accès aux préretraites se poursuit

A partir de février 2001, l'allocation spéciale du FNE (AS-FNE) est rendue plus coûteuse pour les entreprises et est désormais réservée à celles en grande difficulté qui doivent massivement licencier. A partir de janvier 2003, les conditions sont encore plus strictes et la contribution financière de l'employeur est doublée.

Cette réduction de l'AS-FNE aboutit à l'extinction du dispositif à partir de janvier 2008 puis à sa suppression par la loi de finances de décembre 2011.

Graphique 5 : Nombre de bénéficiaires de l'AS-FNE



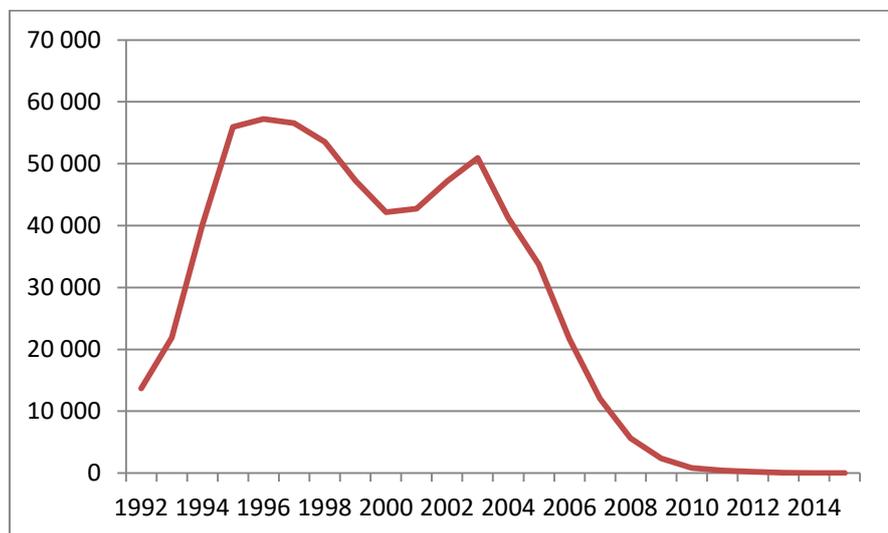
Source : Dares

⁵ Par exemple, l'accord du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et les risques professionnels, l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress professionnel, accord interprofessionnel du 12 mars 2007 accidents du travail et maladies professionnelles.

⁶ Circulaire du 18 avril 2002

Les préretraites progressives issues de la loi du 23 décembre 1992 voient également leurs conditions d'accès modifiées : les entreprises doivent verser une contribution financière dont le montant dépend de l'effectif et de la compensation des passages en préretraite progressive par des embauches ; et le plafond de l'allocation perçue par le salarié est abaissé.

Graphique 6 : Les préretraites progressives



Source : Dares

1.3.2 Le dispositif carrières longues

A côté des dispositifs liés à la santé, un nouveau dispositif prenant en compte l'entrée précoce dans la vie active est mis en place dans un souci d'équité. Institué par la loi de 2003 portant réforme des retraites, le droit à un départ anticipé avant l'âge légal pour les assurés ayant accompli une carrière longue prend la suite des divers dispositifs de retraite anticipée (ARPE, ASA, AER). L'accès repose sur certaines conditions (âge, durée d'assurance validée et cotisée, trimestres validés en début de carrière). Le dispositif permet de bénéficier d'une retraite à taux plein avant l'âge de 60 ans.

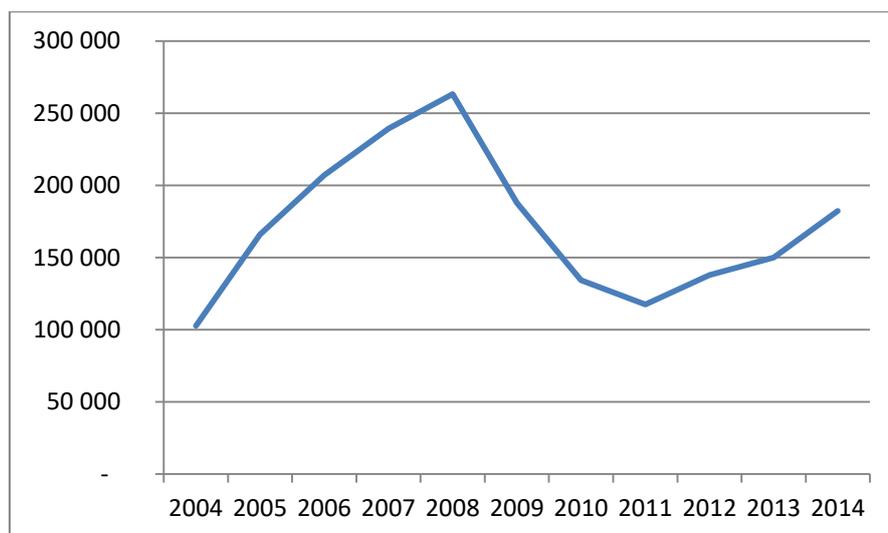
La mesure connaît des à-coups :

Devant le succès du dispositif (entre 100000 et 120000 nouvelles entrées dans le dispositif chaque année entre 2004 et 2009, le stock passant de 102500 à 263000 au cours de la même période), les conditions d'accès ont été restreintes. Entre 2008 et 2009, le flux de nouveaux entrants tombe à 24000 et le stock décroît (graphique 7).

La réforme de 2010 modifie à nouveau le dispositif pour tenir compte du report progressif de l'âge légal à 62 ans et relève d'un an l'âge d'accès.

Le décret du 2 juillet 2012 élargit les possibilités de départ à 60 ans aux personnes justifiant d'un début d'activité avant 20 ans ayant cotisé la durée requise pour le taux plein. La notion de durée réputée cotisée a été élargie ; s'y ajoutent 2 trimestres de maternité et 2 trimestres de chômage indemnisé. Ces élargissements expliquent la hausse du nombre de bénéficiaires à partir de 2012.

Graphique 7 : Nombres de bénéficiaires de la retraite anticipée pour carrière longue



Source : Dares

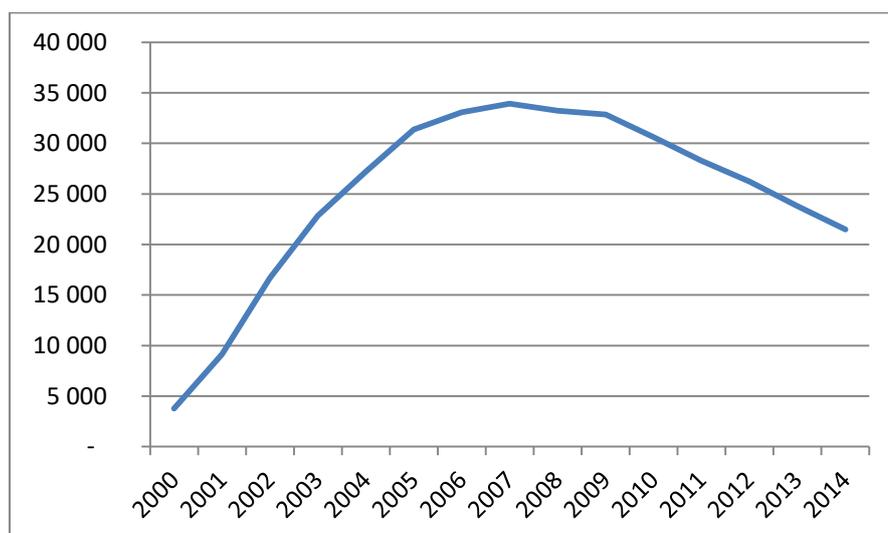
1.3.3 Les nouveaux dispositifs de préretraite sont désormais plus ciblés

Auparavant construits sur des critères économiques (secteurs en difficultés), au début des années 2000, les nouveaux dispositifs de préretraite s'individualisent et prennent en compte des critères de santé.

1.3.3.1 Le dispositif CAATA ciblé sur les travailleurs exposés à l'amiante

La loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 instaure la Cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA). Ce dispositif est ciblé sur les salariés atteints de maladie liée à l'amiante ou ayant travaillé sur des sites en contenant.

Graphique 8 : Nombre de bénéficiaires de la CAATA



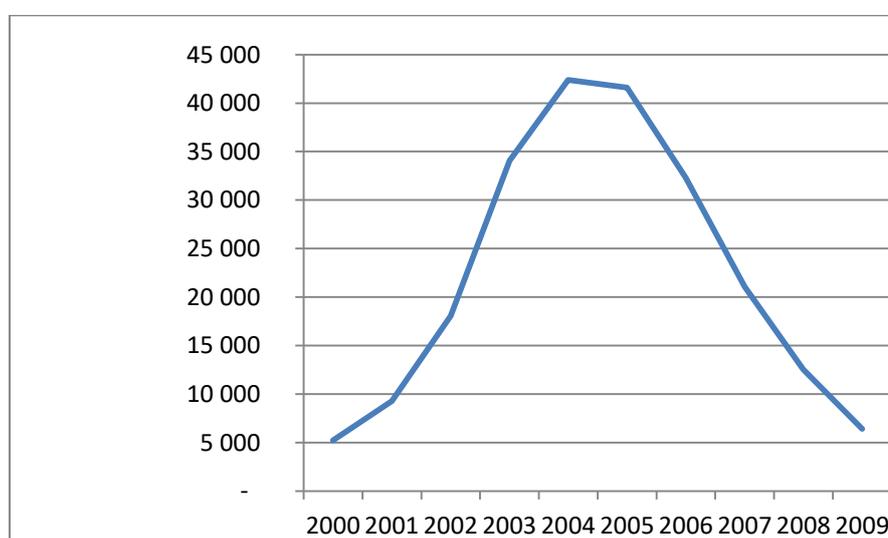
Source : Dares

1.3.3.2 Le dispositif CATS ciblé sur les travailleurs ayant subi certaines formes de pénibilité

Mis en place en 2000, la cessation anticipée de certains travailleurs salariés (CATS) concerne les salariés répondant à certaines conditions d'âge et connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (travail à la chaîne, travail en équipes successives, 200 jours de travail de nuit pendant 15 ans, travailleurs handicapés). Le dispositif n'est accessible que si un accord professionnel a été signé au niveau de la branche ou de l'entreprise. Ce dispositif combine à la fois des critères de secteur pour l'entreprise et de santé pour le salarié.

En 2005, le dispositif est modifié (l'exonération de charges pour les employeurs sur les préretraites versées aux salariés est supprimée), le flux de nouveaux entrants diminue et le stock décroît (graphique 9).

Graphique 9 : Nombre de bénéficiaires de la CATS



Source : Dares

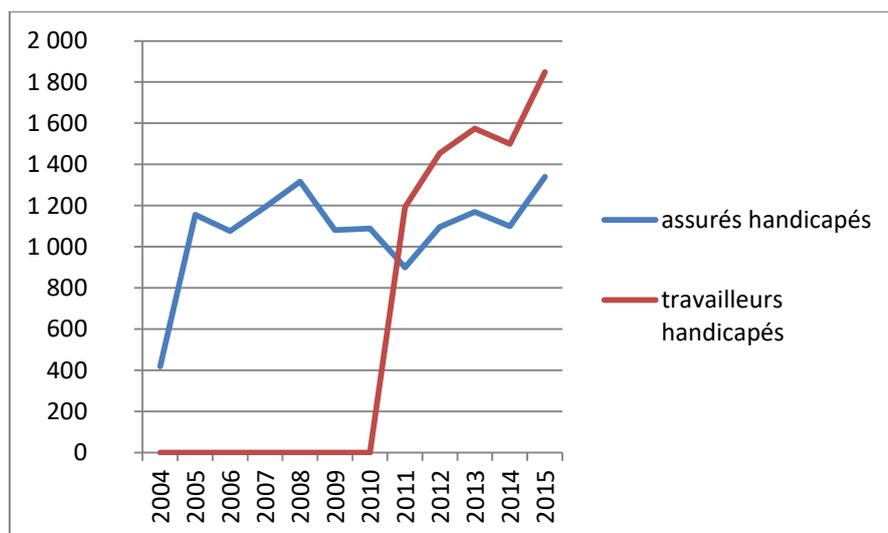
1.3.3.3 L'élargissement du dispositif de départs anticipés pour certains assurés lourdement handicapés

Les conditions d'obtention d'une retraite anticipée pour les travailleurs handicapés ont été assouplies par la loi du 9 novembre 2010⁷. Auparavant (depuis le 1er juillet 2004) pour obtenir une retraite anticipée pour handicap, il fallait justifier d'une incapacité d'au moins 80% pendant un certain nombre d'années d'activité professionnelle et vérifier plusieurs conditions de durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à partir de 55 ans à taux plein (courbe « assurés handicapés » du graphique 10).

A partir de la loi de 2010, il n'est plus exigé un pourcentage minimal d'incapacité. Il suffit d'avoir été reconnu comme travailleur handicapé, au sens du Code du travail. Les autres conditions (durée d'assurance minimale, durée cotisée minimale et de durée de handicap sur l'intégralité des durées d'assurance requises) restent les mêmes (courbe « travailleurs handicapés » du graphique 10).

⁷ La loi du 9 novembre 2010 et circulaire de l'Assurance maladie du 7 mars 2011.

Graphique 10 : Bénéficiaires de retraite anticipée pour handicap



Source : CNAV

1.1.2 Le dispositif pénibilité 2010

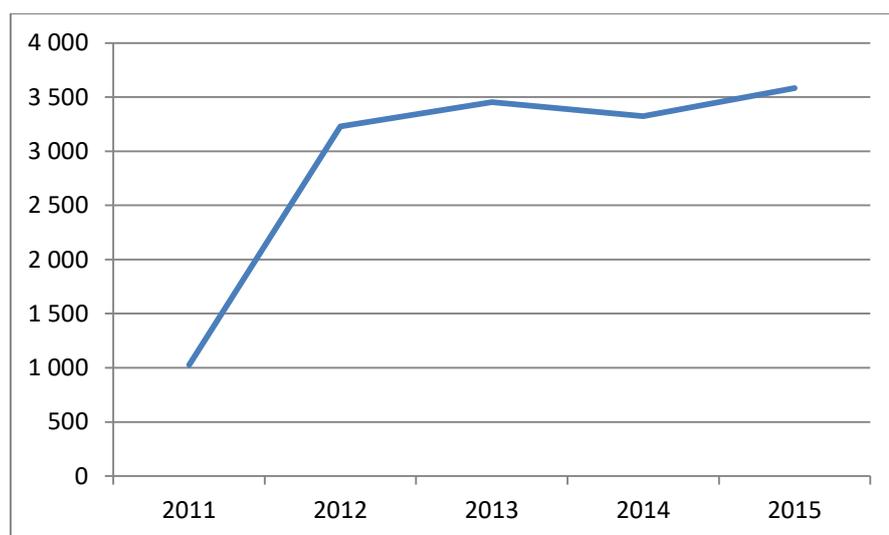
Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, le législateur a opté pour une reconnaissance individuelle de la pénibilité reposant sur le constat d'une incapacité permanente lié à des facteurs professionnels et reconnus par une commission ad hoc.

Cette prise en compte de la pénibilité est nouvelle, même si une ébauche de dispositif a brièvement existé : la loi du 31 décembre 1975⁸ a instauré un droit à retraite anticipée pour les travailleurs manuels ayant travaillé à la chaîne, au four ou ayant été exposés à des intempéries sur les chantiers. Si l'esprit de la loi s'inscrit dans une logique d'anticipation des effets de l'exposition à des pénibilités, ce dispositif a été peu mis en œuvre en raison des conditions de durée d'exposition et des difficultés à prouver les expositions passées. Il a été abrogé en 1982.

Le dispositif applicable à partir du 1er juillet 2011 autorise sous des conditions très restreintes (état de santé altéré pour des raisons imputables au travail) un départ à 60 ans au taux plein quelle que soit la durée d'assurance effective. Cependant, le caractère restrictif des conditions d'accès fait que le dispositif ne concerne que quelques milliers de bénéficiaires par an.

⁸ Loi n° 75-1279 du 30 décembre 1975 relative aux conditions d'accès à la retraite de certains travailleurs manuels.

Graphique 11 : Bénéficiaires de la retraite anticipée pour pénibilité 2010

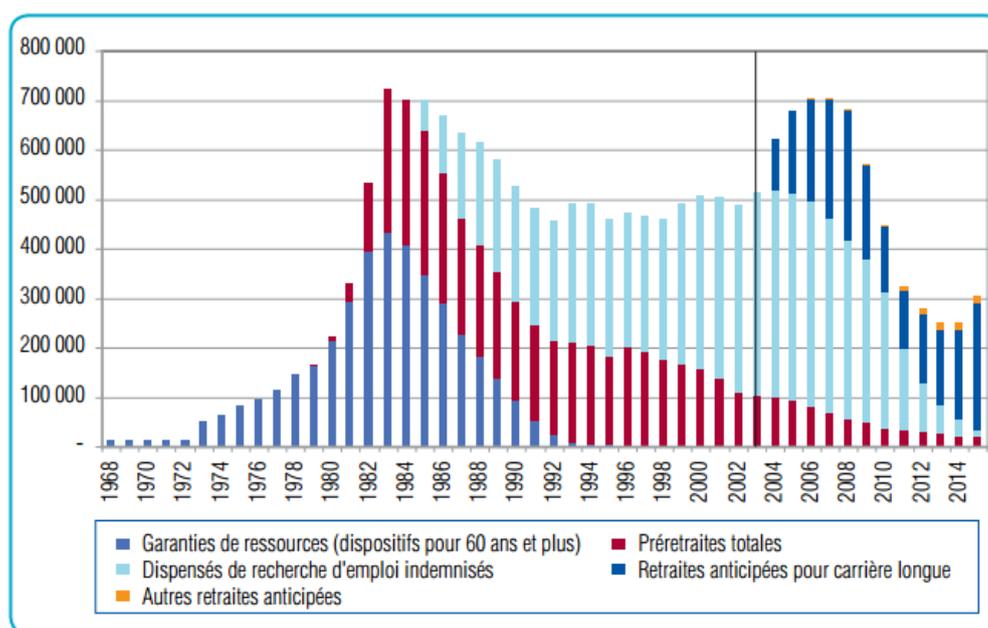


Source : CNAV

Conclusion :

Il résulte de ces évolutions marquées par la fin des préretraites publiques et la quasi-extinction de la dispense de recherche d'emploi que les cessations anticipées ne concernent plus que les personnes ayant eu une carrière longue, et dans des proportions très faibles, les personnes dont l'état de santé est altéré (pénibilité, handicap). Dans les années à venir, le compte personnel de prévention de la pénibilité va prendre le relais de ces dispositifs.

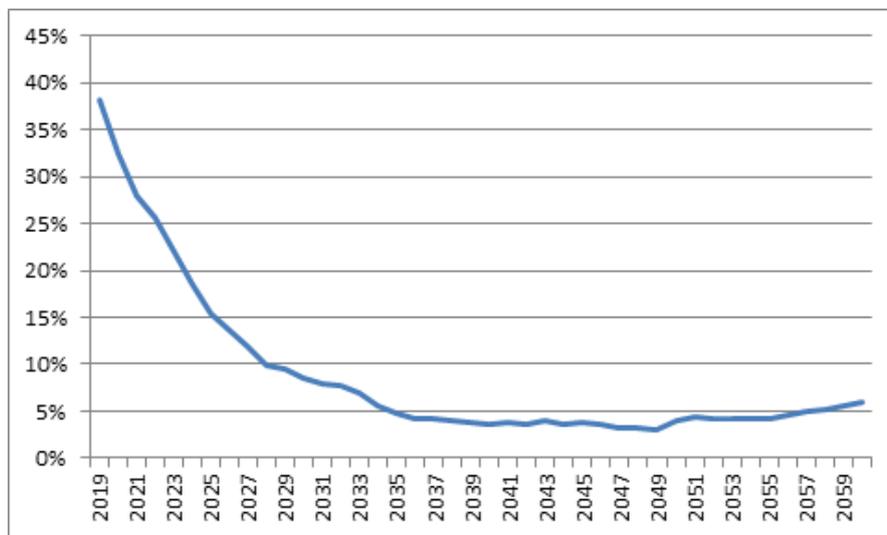
Graphique 12 : Nombre de bénéficiaires de cessations anticipées d'activité par grandes catégories de dispositifs (effectifs à fin décembre) entre 1968 et 2015



Source : DARES

En 2016, le principal dispositif qui rend possible le départ anticipé reste la retraite anticipée pour carrière longue. Cependant, selon les projections de la CNAV pour le COR, le nombre de bénéficiaires tend à diminuer pour s'éteindre presque complètement à partir des années 2030 (graphique 13). La retraite anticipée pour pénibilité prendrait le relais et concernerait environ 40000 et 50000 personnes par an selon la CNAV (cf. Point 3).

Graphique 13 : Projection de la proportion de retraite anticipée (hors C3P) dans l'ensemble des départs en retraite



Source : Projections CNAV 2016 pour le COR ; champ : retraites anticipées carrière longue, handicap, pénibilité 2010 mais hors C3P.

2 L'ARTICULATION ENTRE LE C3P ET LES AUTRES DISPOSITIFS

Outre les dispositifs retraite analysés dans le chapitre 1, d'autres dispositifs permettent une sortie précoce de l'emploi, antérieure au départ à la retraite. Le propos de ce chapitre est d'étudier les interactions du C3P (majoration de durée d'assurance et temps partiel) avec, d'une part, les autres dispositifs de retraite anticipée et, d'autre part, le chômage et l'invalidité.

La majoration de durée d'assurance autorisée par le C3P peut éventuellement permettre d'être éligible à d'autres dispositifs de retraite anticipée si ceux-ci reposent sur une condition de durée d'assurance et dans le cas où l'assuré vérifie les autres conditions. Elle peut aussi n'être pas utilisée dans le cas où l'assuré est éligible conjointement à plusieurs dispositifs. Dans la mesure où les caractéristiques des bénéficiaires du C3P peuvent recouper celles des bénéficiaires des dispositifs de retraite anticipée (par exemple on peut penser que l'exposition à des pénibilités est corrélée au handicap ou à l'incapacité), ces cas peuvent être fréquents (2.1) sans qu'il soit possible de les chiffrer.

Il convient également d'étudier les interactions entre le C3P et des dispositifs hors retraite. En effet, une part importante des assurés ne passe pas directement de l'emploi à la retraite, mais effectue leur sortie d'activité en transitant par un ou plusieurs statuts intermédiaires comme le chômage, l'invalidité, le RSA ou l'AAH.

Un peu moins de la moitié des nouveaux retraités ne sont plus en emploi au moment où ils liquident leurs droits et près d'une personne sur trois n'est ni en emploi, ni à la retraite aux alentours de 60 ans, c'est-à-dire aux âges qui précèdent immédiatement l'âge minimal de départ à la retraite de droit commun. Parmi ces assurés, autour de 15-16 % des plus de 55 ans sont au chômage indemnisé⁹ et une partie plus importante perçoit le RSA (8 % des 55-60 ans), l'AAH (8% des 55-60 ans¹⁰) ou une pension d'invalidité (entre 5.3 et 8.8 % des 55 à 60 ans¹¹). La situation actuelle des plus de 55 ans ne préjuge pas de ce qu'elle sera lorsque le C3P sera totalement monté en charge soit dans 20-30 ans.

L'utilisation du C3P pour anticiper son départ en retraite fait aussi l'objet d'un arbitrage lorsque l'assuré est au chômage ou en invalidité (2.2 et 2.3).

Enfin, pour ce qui est de la conversion des points C3P en temps partiel, il peut exister des cas de cumul avec la retraite progressive (2.4).

⁹ Selon les données fournies par Pôle Emploi, en 2014 15,8 % des personnes de plus de 55 ans sont des demandeurs d'emploi indemnisés, et en 2015 16,2 %.

¹⁰ Les dossiers de la DREES « invalidité et minima sociaux, quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? ». Oct. 2016

¹¹ Ibidem « l'effet de la réforme des retraites de 2010 sur les pensions d'invalidité » p14. Ces catégories ne sont pas exclusives, un individu peut par exemple percevoir une allocation chômage et une pension d'invalidité.

2.1 Majoration de durée d'assurance C3P et autres dispositifs de retraite anticipée¹²

2.1.1 Il existe des configurations qui conduisent au non-recours des points C3P accumulés

Les points accumulés ne devraient pas être utilisés pour anticiper l'âge de liquidation de la retraite dans deux configurations : les carrières très incomplètes et l'éligibilité à un dispositif plus favorable que le C3P.

Si l'assuré a une faible durée d'assurance et s'il est donc très éloigné des conditions du taux plein, les trimestres validés au titre du C3P réduiront sans l'annuler la décote qu'il subit et seront sans effet sur le coefficient de proratisation (les trimestres validés au titre du C3P sont pris en compte dans la durée d'assurance pour le calcul d'une éventuelle décote mais ne le sont pas pour la durée d'assurance prise en compte dans la proratisation). L'assuré dans cette situation, pour éviter de percevoir une pension trop faible, devrait être conduit à poursuivre sa carrière jusqu'à 67 ans (âge d'annulation de la décote). Dès lors qu'il poursuit sa carrière jusqu'à 67 ans, il ne lui sera pas utile de mobiliser les trimestres C3P au titre de la retraite (les trimestres C3P ne sont pas pris en compte dans le calcul de proratisation) mais il pourra les utiliser éventuellement au titre du temps partiel pour diminuer son temps de travail avant son départ en retraite.

Pour les assurés éligibles à d'autres dispositifs de retraite anticipée, il convient de savoir quel dispositif est le plus favorable.

2.1.1.1 L'assuré qui a des points C3P et est éligible à la retraite anticipée pour handicap (RAH)

Dans le cas de la RAH, les règles de calcul du montant de la RAH sont plus favorables que celle de la retraite anticipée par le C3P seul: un assuré éligible à la RAH et au C3P a intérêt à demander la RAH plutôt qu'à utiliser le départ anticipé dans le cadre du C3P.

En 2014 la proportion de RAH parmi les nouveaux retraités est de 0,4 % pour la CNAV¹³.

2.1.1.2 L'assuré qui a des points C3P et est éligible à la retraite pour inaptitude ou incapacité permanente

L'assuré potentiellement éligible à l'inaptitude et qui a ouvert un C3P a intérêt à choisir le premier dispositif si, à l'âge minimum légal, la distance au taux plein est supérieure au nombre de trimestres de majoration de la durée d'assurance pour pénibilité (MDAP) qu'il peut obtenir grâce au C3P. Sinon choisir la MDAP ou la retraite pour inaptitude est équivalent en termes de montant et le C3P demandant moins de démarches que la reconnaissance d'inaptitude l'assuré aura intérêt à opter pour celui-ci.

La proportion de nouveaux retraités liquidant une retraite pour inaptitude en 2014 s'élève à 6,7% pour le régime général¹⁴.

¹² Détail en annexe 2.

¹³ Données Drees « Les retraites et les retraités ». Edition 2016. 0,4% pour la MSA salariés, 0% pour la MSA non salariés, 0,2% pour le RSI.

2.1.1.3 L'assuré qui a des points C3P et est éligible à la retraite Pénibilité 2010

Si l'assuré est éloigné du taux plein (si les trimestres de majoration C3P sont inférieurs aux trimestres manquants pour obtenir le taux plein), il a intérêt à opter pour le dispositif Pénibilité 2010 dans lequel le montant est calculé au taux plein. Sinon les montants de retraite anticipée par le C3P ou le dispositif Pénibilité sont identiques.

La proportion de nouveaux retraités liquidant une retraite pour pénibilité (dispositif 2010) s'élève à 0,5%¹⁵ en 2014.

2.1.1.4 L'assuré qui a des points C3P et est éligible à la retraite anticipée pour carrière longue (RACL)

Si l'assuré remplit à la fois les conditions d'obtention de la RACL et peut convertir des points C3P en majoration de durée d'assurance pour anticiper son départ, le montant de la pension obtenue dans la RACL étant égal à celui obtenu en mobilisant le C3P, il est neutre de mobiliser le C3P ou la RACL.

Près d'un quart des nouveaux liquidants en 2014 du régime général bénéficient du dispositif carrière longue¹⁶.

2.1.2 Il peut y avoir mobilisation conjointe du C3P et d'un autre dispositif de retraite anticipée

Pour les dispositifs de retraite anticipée reposant sur une condition de durée d'assurance, la majoration de durée d'assurance obtenue grâce au C3P peut permettre d'atteindre la durée requise. C'est le cas de :

2.1.2.1 La retraite anticipée pour handicap

La majoration de durée d'assurance obtenue grâce au C3P est prise en compte dans la durée d'assurance totale requise. Ainsi, un assuré avec un C3P peut avoir intérêt à l'utiliser si la majoration de durée d'assurance lui permet d'atteindre la durée totale pour être éligible à la retraite anticipée pour les assurés handicapés.

2.1.2.2 La retraite anticipée pour carrière longue

La majoration de durée d'assurance du C3P compte dans la durée d'assurance retenue pour la détermination du taux plein mais pas dans la durée d'assurance retenue pour la proratisation. Donc, l'assuré à qui il manque des trimestres cotisés pour bénéficier de la RACL peut utiliser le C3P pour répondre aux conditions requises de la RACL.

¹⁴ Données ibidem. 14% pour la MSA salariés, 6,3% pour la MSA non-salariés, 13,4% pour le RSI commerçants et 15,2% pour le RSI artisans.

¹⁵ Données ibidem. 0,8% pour la MSA salariés, 1% pour la MSA non-salariés, 0% pour le RSI.

¹⁶ Données ibidem. 22% pour la MSA salariés, 5,3% pour la MSA non-salariés, 16,4% pour le RSI commerçants et 29,4% pour le RSI artisans.

2.2 L'arbitrage entre l'anticipation de la retraite grâce au C3P et le chômage

Le chômeur indemnisé par l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et qui possède des points sur son C3P a le choix entre convertir les points en majoration de durée d'assurance et anticiper son départ d'autant de trimestres que lui permet le C3P, avec un maximum de huit trimestres, ou bien de continuer à percevoir l'ARE (éventuellement grâce à la prolongation jusqu'à l'âge du taux plein¹⁷).

Les périodes de chômage indemnisé (ou non indemnisé sous certaines conditions) sont assimilées à des trimestres d'assurance¹⁸ : elles permettent de valider des trimestres dans la limite de quatre par année civile. Ces périodes assimilées sont prises en compte dans la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein mais également pour la durée d'assurance au régime général (coefficient de proratisation), ce qui n'est pas le cas de la majoration d'assurance obtenue par le C3P.

D'un point de vue financier, l'arbitrage entre l'anticipation de la retraite grâce au C3P et le maintien au chômage indemnisé dépend :

- de la distance au taux plein : en restant au chômage le chômeur continue de cumuler des trimestres d'assurance qui le rapprochent du taux plein, alors qu'en choisissant la MDAP il ne cumule pas de trimestres d'assurances et voit sa pension proratisée.
- de l'écart entre le montant de l'ARE et le montant de la pension.

Sur ce point, le taux de remplacement au chômage va de 57 et 75 % du salaire journalier de référence (et décroît avec le salaire) et le taux de remplacement médian de la retraite s'établit à environ 73 % du salaire net moyen de fin de carrière (et décroît avec le salaire, cette proportion décroît avec les générations). L'écart entre l'ARE et le montant de la pension dépend du profil de carrière, si bien qu'il n'y a pas de règle générale.

Il semble difficile de se prononcer sur l'arbitrage entre rester au chômage indemnisé et anticiper sa retraite grâce au C3P car la décision repose sur de nombreux paramètres. En 2015, environ 320000 seniors de 55 à 64 ans sont au chômage (3.9% de l'ensemble des 55-64 ans¹⁹). Une partie d'entre eux a probablement acquis des droits pénibilité sans qu'il soit possible de la chiffrer.

2.3 L'arbitrage entre l'anticipation de la retraite grâce au C3P et l'invalidité

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de voir sa capacité de travail et de gain réduite à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle. La diminution ou la perte du revenu d'activité est alors compensée en partie par une pension d'invalidité. Dans le cas où l'assuré a des points sur son C3P, il peut y avoir arbitrage, dans les années précédant l'âge légal, entre pension d'invalidité et MDAP. Cet arbitrage dépend du montant de retraite et du montant de la pension d'invalidité (qui est fonction du salaire annuel moyen des 10 meilleures années d'activité et du pourcentage d'incapacité).

En 2014, 8.8% des personnes âgées de 60 ans perçoivent une pension d'invalidité.

¹⁷ Les personnes âgées de 62 ans ou plus peuvent être indemnisées au-delà des durées réglementaires si elles ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance vieillesse requis pour bénéficier de leur retraite à taux plein, et ce jusqu'à ce qu'elles totalisent le nombre requis.

¹⁸ Articles L.351-3 et R. 351-12 CSS

¹⁹ « Emploi et chômage des seniors en 2015 » Dares Résultats, décembre 2013 n°73.

2.4 L'arbitrage temps partiel/majoration de la durée d'assurance au sein même du dispositif C3P

S'il est en emploi, le salarié titulaire d'un C3P a la possibilité d'utiliser ses points pour obtenir un complément de rémunération au titre du passage à temps partiel. Outre l'arbitrage entre le C3P et d'autres dispositifs, le salarié doit donc faire un choix entre deux utilisations de ses points pénibilité.

En convertissant ses points en temps partiel, le salarié continue d'accumuler des trimestres et améliore sa retraite future. Par rapport au salarié convertissant ses points en majoration de la durée d'assurance, il aura un revenu plus élevé au cours de la période d'utilisation des points et également une retraite plus élevée. Ce choix entre temps partiel et retraite anticipée dépend de l'appétence travail/loisir et du coefficient d'actualisation. Cet arbitrage suppose que les assurés aient une claire conscience des enjeux et de la possibilité offerte par leur entreprise de passer à temps partiel.

Par ailleurs, le dispositif de retraite progressive permet à un assuré d'au moins 60 ans et justifiant une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres de bénéficier en cas de temps partiel d'une fraction de sa retraite. Le cumul des deux dispositifs, autorisé en l'état actuel des textes, permettrait aux salariés qui en bénéficient, d'exercer leur emploi à temps partiel avec une rémunération supérieure à celle d'un temps plein (salaire proratisé au temps de travail + complément de rémunération au titre du C3P pour maintien du salaire temps plein + fraction de la retraite au titre de la retraite progressive).

En termes d'effectifs il semblerait que les cas de concurrence entre le C3P et d'autres dispositifs se posent de façon significative pour la retraite anticipée pour carrière longue et pour la pension d'invalidité.

CONCLUSION

En conclusion, il ressort de ce rapport que le dispositif du C3P s'inscrit dans le paysage complexe des transitions emploi-retraite. Des dispositifs multiples ayant des logiques différentes (chômage, invalidité, handicap, minima sociaux) coexistent et permettent d'aménager la situation des personnes très nombreuses qui n'accèdent pas à la retraite directement à partir de l'emploi. Malgré la complexité des dispositifs et de leurs interactions, il apparaît que chacun répond à des besoins identifiés et que l'introduction du C3P ne remet pas en cause les autres dispositifs de transition.

Pour ce qui concerne l'âge de liquidation de la retraite, la mise en place du dispositif C3P s'inscrit dans un contexte où l'âge de la retraite va être reporté : il devrait passer progressivement d'environ 61,5 ans aujourd'hui à 64 ans en 2040 selon les prévisions du COR. Le dispositif a d'ailleurs largement contribué à l'acceptation de la dernière réforme, celle de 2014, qui porte progressivement l'exigence de durée d'assurance à 43 ans. Il apparaît légitime que cet effort demandé à tous pour assurer la pérennité de notre régime retraite soit tempéré pour ceux dont l'espérance de vie est moindre du fait des conditions de travail. La pénibilité est un moyen de compenser ces différences.

Alors que les dispositifs de préretraite sont en extinction et que le dispositif Carrières longues est appelé à s'éteindre aux environs de 2040, la prise en compte de la pénibilité sera le seul outil de modulation de l'âge de la retraite. Les deux voies actuelles de prise en compte de la pénibilité, la première reposant sur le constat d'un impact sur la santé au moment du départ en retraite (dispositif 2010) qui s'est avérée concerner peu de bénéficiaires (environ 3 500 bénéficiaires en 2015) et la seconde issue de la loi de 2014 reposant sur l'impact probabiliste et différé de l'exposition à des facteurs de risque, méritent d'être maintenues.

Si la légitimité du dispositif C3P n'est donc pas en cause, la mission a constaté qu'il était souvent critiqué au titre des difficultés pratiques de sa mise en place dans les entreprises. A cet égard, il serait souhaitable d'établir un bilan de la situation notamment pour apprécier si ces difficultés sont surmontées ou appelées à perdurer au-delà de la période initiale où le repérage des situations de pénibilité a demandé un effort particulier d'investissement de la part des entreprises. Ce bilan permettrait également de repérer et de diffuser les bonnes pratiques des entreprises (tant en termes d'outillage technique que de dialogue social). Il pourrait être conduit sous l'égide de l'ANACT ou de l'INRS.

Sur la base de cet état des lieux, il serait souhaitable que les partenaires sociaux puissent se ressaisir d'un dispositif élaboré, pour l'essentiel, aujourd'hui, par les administrations compétentes. La question des conditions de travail et donc de la pénibilité ont vocation à être prises en charge par les représentants des employeurs et des salariés. Il nous semble que sur la base d'un bilan de l'expérience engagée, le dialogue au niveau interprofessionnel et au niveau des branches devrait reprendre notamment pour examiner, sans en dénaturer les principes, les modalités selon lesquelles le dispositif pourrait être amélioré et simplifié.

Si des améliorations sont certainement possibles, il nous semble qu'en prévoyant l'établissement de référentiels au niveau des branches et des entreprises, le dispositif vise un équilibre entre une approche collective (définition de métiers réputés pénibles) et une approche individuelle (établissement de fiches individuelles). Il apparaît que cet équilibre ne doit pas être remis en cause. En effet, une approche par métier serait trop éloignée des réalités du travail concret et une approche strictement individuelle trop complexe à mettre en œuvre. Cette démarche pourrait

inspirer des réflexions sur la prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique, aujourd'hui fondée sur une approche purement statutaire.

Enfin, la mission a noté que les trimestres attribués au titre de la pénibilité, s'ils étaient intégrés dans le calcul de la durée d'assurance utilisée pour apprécier le droit au taux plein, ne l'étaient pas dans le calcul du coefficient de proratisation. La mission comprend les raisons de maîtrise des coûts qui ont pu présider à une telle divergence. Cependant, pour les bénéficiaires, la prise en compte différenciée de la pénibilité dans les deux « durées d'assurance » intervenant dans le calcul du montant de la pension risque soit d'aboutir à des confusions sur le montant de la pension soit d'être incomprise. Il serait utile d'étudier le coût d'une intégration de la majoration de durée d'assurance pour pénibilité dans les deux termes de l'équation du calcul du montant de la retraite.

Enfin, si ce 2ème rapport est consacré à l'impact du dispositif sur les transitions emploi retraite et à la compensation de l'exposition, il convient de rappeler, comme l'a souligné le 1er rapport de la mission, que la prévention constitue l'ambition première du C3P et que celui-ci doit être évalué au regard des progrès qu'il peut susciter en matière de réduction de la pénibilité et de préservation de la santé des salariés.

ANNEXE 1

LES DISPOSITIFS

LES PRERETRAITES

L'allocation spéciale du FNE (AS FNE)

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'AS-FNE visait à éviter le licenciement économique de salariés seniors ne pouvant bénéficier d'aucune mesure de reclassement.

Public visé : travailleurs de plus de 60 ans compris dans un licenciement collectif et non susceptibles de reclassement. Professions et régions en crise.

Conditions d'éligibilité

Pour le salarié :

- Âge minimal : 57 ans (par dérogation 56 ans)
- Âge maximal : âge de la retraite à taux plein (au plus 65 ans jusqu'en 2010)
- Avoir été affilié au moins 10 ans à la Sécurité sociale au titre d'emploi salarié
- Faire l'objet d'un licenciement pour motif économique
- Avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an

Pour l'employeur : Faire l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Base juridique : loi du 18 décembre 1963

Evolution : l'AS-FNE est progressivement tombée en désuétude avec la création des garanties de ressources. Le dispositif est éteint depuis 2011 (instruction DGEFP n° 2011-23 du 10 octobre 2011 suspend la possibilité de nouvelles conventions d'AS-FNE).

La garantie de ressources licenciement (GRL)

Public visé : les salariés licenciés de 60 ans et plus.

Conditions d'éligibilité

- 15 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage (abaissés à 10 ans en 1973).
- Le salarié ne doit pas avoir liquidé sa pension de retraite (base et complémentaire) au moment de son entrée dans le dispositif.

Base juridique : ANI 27 mars 1972

Evolution : depuis le 8 juillet 1983, l'accès direct en GRL est supprimé, la GRL est limitée aux préretraités touchant l'ASFNE âgés de 60 ans et ne disposant pas encore de 150 trimestres par le régime d'assurance vieillesse.

La garantie de ressources démission (GRD)

Public visé : salariés âgés de 60 ans et plus.

Conditions d'éligibilité : les mêmes que pour la GRL et démission de l'entreprise.

Validation des droits de retraite.

Base juridique : accord 13 juin 1977

Evolution : l'entrée directe n'est plus possible depuis l'entrée en vigueur de la retraite à 60 ans.

Les allocations spéciales du FNE

Cible : salariés âgés de 56 ans et deux mois (55 ans par dérogation) licenciés pour motif économique et non susceptibles de reclassement.

Base juridique : décret du 22 août 1979 et arrêté du 11 août 1980.

Les contrats de solidarité

Les contrats de solidarité démission étaient ouverts à tout salarié âgé d'au moins 55 ans et remplissant les conditions d'ancienneté dans son entreprise (10 ans au cours des 15 dernières années). Son revenu de remplacement, égal à 70 % de son salaire brut antérieur, était financé par l'UNEDIC (50 points) et par l'État (20 points). L'employeur devait en contrepartie du départ de ses salariés s'engager à maintenir ses effectifs pendant un an, en effectuant des embauches compensatrices. À l'âge de 60 ans, le bénéficiaire du dispositif pouvait être éligible à la garantie de ressources jusqu'à la liquidation de ses droits de retraite. Les contrats de solidarité démission ont accueilli en 18 mois près de 200 000 bénéficiaires.

Base juridique : ordonnance du 16 janvier 1982

Evolution : plus d'entrée possible après le 31 décembre 1983.

Les contrats de solidarité préretraite progressive étaient une mesure de réduction du temps de travail. En échange de la réduction du temps du travail (très souvent à mi-temps), le bénéficiaire percevait une allocation égale à 30 % de son salaire brut antérieur en supplément de son salaire à temps partiel. Tout comme les contrats de solidarité démission, l'employeur était tenu de procéder à des embauches compensatrices pour maintenir ses effectifs. Le financement de la mesure reposait sur l'UNEDIC et sur l'État. Le dispositif n'a accueilli que quelques milliers de salariés. (cf. ci-dessous).

Allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE)

Les salariés en accord avec leur employeur cessent leur activité pour bénéficier de l'ARPE sous réserve que leur employeur bénéficie d'une ou plusieurs embauches. Cette allocation (65% du salaire de référence) est servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi jusqu'à l'âge minimum de la retraite.

Cible : salariés affiliés au régime d'assurance chômage depuis 12 ans, totalisant 40 années de travail validées par le régime d'assurance vieillesse et atteignant 58 ans.

Base juridique : accord du 6 septembre 1995

Validité du dispositif : du 1^{er} octobre 1995 à décembre 2001.

Allocation spécifique d'attente (ASA)

L'ASA était attribuée par l'Assédic, la caisse d'allocations familiales ou la caisse de mutualité agricole selon la situation de l'intéressé. Elle était servie jusqu'à l'âge de 60 ans.

Cible : titulaires de l'ASS ou du RMI qui justifient, avant l'âge de soixante ans, d'au moins 160 trimestres validés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes.

Base juridique : loi n° 98-285 du 17 avril 1998 et décret n° 98-455 du 12 juin 1998

Validité : à partir du 1^{er} juin 1998

LES DISPOSITIFS DE CESSATION PARTIELLE D'ACTIVITE

Les contrats de solidarité de préretraite progressive

Cible : salariés de plus de 55 ans des entreprises signataires

Conditions d'éligibilité : maintien des effectifs et recrutement de demandeurs d'emploi en contrepartie de la transformation d'emploi temps plein en emploi à mi-temps pour les salariés de plus de 55 ans

Le bénéficiaire reçoit une indemnité en complément de son salaire à mi-temps.

Base juridique : protocole du 8 avril 1982, les contrats de solidarité ont été modifiés en 1984 et fusionnés en 1993 avec les allocations spéciales du FNE mi-temps.

Les allocations spéciales du FNE mi-temps

Cible : salariés de plus de 56 ans et deux mois (55 ans par dérogation) concernés par un plan social.

Base juridique : accord du 20 juillet 1982 renouvelé par l'accord du 17 juillet 1985 puis modifié par l'accord national du 10 octobre 1988 relatif à l'allocation spéciale du fonds national de l'emploi, étendu par arrêté du 9 mars 1989 JORF 17 mars 1989.

Evolution : fusionnées avec les préretraites progressives en 1993

Préretraite progressive (PRP)

Le dispositif fusionne et remplace les conventions d'ASFNE mi-temps et contrats de solidarité préretraite progressive. La PRP peut être utilisée dans le cadre de plans sociaux comme alternative aux licenciements (PRP « défensive » sans condition d'embauche) soit comme une mesure de gestion prévisionnelle des âges dans l'entreprise (PRP offensive).

Cible : Les salariés âgés d'au moins 55 ans et de moins de 65 ans, menacés d'un licenciement économique, qui acceptaient que leur emploi à plein temps soit progressivement transformé en emploi à temps partiel sous certaines conditions.

Conditions :

- remplir toutes les conditions demandées pour bénéficier de la préretraite totale ;
- être physiquement aptes à exercer un emploi à la date de la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à temps partiel ;
- justifier de 10 ans d'appartenance à un (ou plusieurs le cas échéant) régime(s) de sécurité sociale ;
- avoir travaillé à temps plein pendant les 12 mois précédant la transformation de leur emploi en temps partiel.

A partir de 1997 :

- l'instauration d'une contribution financière à la charge des entreprises s'engageant dans des PRP « offensives » (avec réembauches)
- l'augmentation à 50 % de la proportion de réembauches de publics en difficulté.

Base juridique : loi du 31 décembre 1992, décret et arrêté du 24 mars 1993, 1997

Validité du dispositif : Accès fermé depuis le 1er janvier 2005 (article 18 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003)

DISPENSE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Cible : demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de plus de 55 ans, personnes indemnisées par le régime de solidarité

Conditions :

- ancienneté au travail
- cotisation

Evolution : depuis juillet 1985 à partir de 57 ans et demi les allocataires peuvent demander une DRE tout en conservant leurs indemnités.

LES DISPOSITIFS REPOSANT SUR L'ALTERATION DE L'ETAT DE SANTE, EFFECTIVE OU POTENTIELLE

Dispositif Pénibilité 2010

Le dispositif donne un droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

Cible : les assurés du régime général et des régimes agricoles, justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnue suite à une maladie professionnelle (MP) ou un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle :

- pour les assurés victimes d'une maladie professionnelle et justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % : le droit à retraite pour pénibilité est ouvert si la durée d'activité professionnelle est d'au moins 17 ans, sans autre condition. Cette durée n'est pas exigible si le taux d'incapacité permanente est supérieur ou égal à 20 %, l'entrée dans le dispositif étant alors automatique ;
- pour les assurés victimes d'accidents du travail : le médecin conseil est saisi par la caisse de retraite, qui vérifie que les lésions sont bien identiques à celles d'une MP. En outre, lorsque leur taux d'incapacité est inférieur à 20 %, une commission pluridisciplinaire intervient, afin de s'assurer que les assurés ont effectivement eu une carrière jugée pénible, notamment une exposition pendant au moins 17 ans à des facteurs de risques professionnels (environnement agressif, contraintes physiques marquées ou certains rythmes de travail) et l'établissement du lien entre l'accident et ces facteurs.

Bases juridique : loi du 9 novembre 2010

Validité : depuis le 1^{er} juillet 2011

ANNEXE 2

L'ARTICULATION ENTRE COMPTE PENIBILITE ET LES AUTRES DISPOSITIFS

L'accumulation des points sur le C3P peut faire l'objet de trois utilisations :

- Majoration de durée d'assurance permettant d'anticiper le départ (MDAP)
- Temps partiel
- Formation

Si l'assuré disposant d'un C3P est « presque » éligible à un dispositif de retraite anticipée, la majoration de durée d'assurance peut lui permettre de remplir les conditions de durée d'assurance requises.

Si l'assuré est éligible à plusieurs dispositifs, le C3P et un autre, la MDAP autorisée par le C3P peut ne pas être utilisée dans le cadre du C3P et les points « perdus ». Il existe également un autre cas où les points accumulés sur le C3P peuvent ne pas « compter » : celui des assurés à très faible durée d'assurance.

On peut penser que ces cas de concurrences et cumuls entre dispositifs ne sont pas rares dans la mesure où la littérature montre qu'il existe un lien fort l'exposition à des pénibilités au cours de la carrière et la mauvaise santé pouvant être associée au handicap ou à l'incapacité et donc donner lieu à des retraites anticipées.

Dans tous ces cas où la MDAP obtenue grâce au C3P est prise en compte pour remplir une condition de durée d'assurance d'un dispositif particulier, l'effet sur le montant de la retraite est identique au cas général : la MDAP n'est prise en compte que dans la durée d'assurance taux plein (et pas dans la proratisation) :

Calcul du montant de la retraite

Montant = SAM* taux de liquidation (fonction de la durée d'assurance/ durée requise)*(durée tous régimes/durée requise)

SAM = salaire annuel moyen

Dans la durée d'assurance compte la majoration de durée d'assurance pour pénibilité, dans la durée tous régimes, elle ne compte pas

Le C3P, dans sa dimension temps partiel, peut aussi se cumuler avec certains revenus de remplacement.

1 LES UTILISATIONS DU C3P POUR LES PERSONNES PERCEVANT DES REVENUS DE REMPLACEMENT

Dans le cas où l'assuré a acquis des points sur son C3P, comment s'articule l'utilisation de ces points avec un revenu de remplacement ?

1.1 Le Chômage indemnisé

1.1.1 Chômage indemnisé et départ anticipé grâce au C3P

Le chômeur indemnisé par l'allocation de retour à l'emploi (ARE) et qui possède des points sur son C3P a le choix entre convertir les points en majoration de durée d'assurance et anticiper son départ d'autant de trimestres que lui permet le C3P, avec un maximum de huit trimestres, ou bien de continuer à percevoir l'ARE (éventuellement grâce à la prolongation jusqu'à l'âge du taux plein).

Les périodes de chômage indemnisées (ou non indemnisées sous certaines conditions) sont assimilées à des trimestres d'assurance (articles L.351-3 et R. 351-12 CSS) : elles permettent de valider des trimestres dans la limite de quatre trimestres par année civile. Ces périodes assimilées sont prises en compte dans la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein mais également pour la durée d'assurance au régime général (coefficient de proratisation), ce qui n'est pas le cas de la majoration d'assurance obtenue par le C3P.

- si la distance au taux plein est supérieure au nombre de trimestres que le C3P peut permettre d'obtenir, pour maximiser le montant de sa pension à terme, le chômeur a plutôt intérêt à rester au chômage pour accumuler des trimestres lui permettant d'obtenir le taux plein plutôt que d'anticiper son départ en convertissant les points de son C3P en trimestres de majoration de durée d'assurance. Mais en faisant ainsi, il perçoit plus tard sa pension (et plus longtemps l'ARE) ; à court-terme il peut y avoir arbitrage entre le montant d'ARE et le montant de pension.

Exemple : un assuré a accumulé 80 points sur son compte hors formation, il peut donc anticiper son départ de 2 ans, il lui manque 10 trimestres pour atteindre les 166 trimestres nécessaires au taux plein.

S'il décide d'anticiper son départ, son montant de retraite sera $SAM * 48,75\% * 156/166$

S'il décide de rester au chômage, de ne pas utiliser sa MDAP et donc de partir deux ans plus tard en retraite, il va continuer à accumuler des trimestres qui comptent pour l'obtention du taux plein mais aussi pour le coefficient de proratisation. Son montant de retraite sera $SAM * 48,75\% * 164/166$.

L'assuré a même intérêt à rester deux trimestres de plus au chômage afin de compléter sa durée d'assurance pour obtenir le taux plein. Son montant de retraite sera alors : $SAM * 50\% * 166/166$.

Si l'on compare non plus les montants de retraite mais les revenus perçus à court terme, le taux de remplacement au chômage va de 57 et 75% du salaire journalier de référence (et décroît avec le salaire) et le taux de remplacement médian de la retraite s'établit à environ 73% du salaire net moyen de fin de carrière (et décroît avec le salaire, cette proportion décroît avec les générations). Il faut prendre en compte également le profil de carrière pour savoir si le dernier salaire est ou non supérieur au SAM.

- Si la distance au taux plein est inférieure au nombre de trimestres que le C3P permet d'obtenir, tout dépend de la comparaison entre le montant perçu au chômage et le montant de retraite.

Exemple : un assuré à qui il manque 6 trimestres pour atteindre les 166 trimestres, en anticipant son départ grâce au compte pénibilité, perd sur la proratisation alors que s'il reste au chômage il continue de cumuler des trimestres mais perçoit plus tard sa pension.

1.1.2 Chômage indemnisé et utilisation du temps partiel

Un chômeur indemnisé exerçant une activité occasionnelle ou réduite peut continuer à percevoir l'ARE, sous réserve que les revenus de cette activité ne dépassent pas un certain plafond.

Cette activité occasionnelle peut se cumuler avec du temps partiel C3P si le demandeur d'emploi répond aux conditions de recevabilité pour bénéficier d'une prise en charge de temps partiel (avenant au contrat de travail conforme, temps partiel compris entre 20 et 80% du temps de travail réglementaire dans l'établissement).

1.2 Le chômage non indemnisé

Le chômeur non indemnisé par l'ARE avec des points sur son C3P a intérêt à convertir les points en majoration de durée d'assurance afin d'anticiper son départ d'autant de trimestres que le lui permet le C3P.

1.3 L'AAH

1.3.1 Le dispositif

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) est une aide financière qui permet d'assurer un revenu minimum. Cette aide est attribuée sous réserve de respecter quatre critères : incapacité, âge, nationalité et ressources.

Comme la pension d'invalidité, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est cumulable avec des revenus professionnels.

1.3.2 AAH et départ anticipé grâce au C3P

Cf. retraite pour les assurés handicapés au 2.2

1.3.3 Le C3P utilisé pour du temps partiel peut être cumulé avec l'AAH

Un salarié dont le taux d'incapacité réduit substantiellement son activité peut cumuler les deux dispositifs uniquement si ce cumul ne lui fait dépasser un plafond annuel de ressources. On peut donc supposer qu'un assuré ayant un C3P pourrait utiliser ses points pour diminuer son temps de travail et bénéficier de l'AAH uniquement si ce cumul ne lui fait pas dépasser le plafond susmentionné.

1.4 La pension d'invalidité

1.4.1 Le dispositif

Les conditions ouvrant droit à la pension d'invalidité sont les suivantes :

- Après une maladie ou un accident non professionnel, voir sa capacité de travail ou de gain réduite d'au moins 2/3.
- Une affiliation à la sécurité sociale

1.4.2 Le cumul C3P (temps partiel) et invalidité

Le cumul de la pension d'invalidité avec des revenus professionnels est possible. Toutefois, le cumul n'est plus autorisé si le montant cumulé de la pension et des revenus dépasse, pendant six mois consécutifs, le montant du salaire trimestriel moyen qui était versé durant l'année précédant l'arrêt de travail suivi d'invalidité. Si c'est le cas, le versement de la pension d'invalidité est suspendu.

Un salarié –dont la capacité de travail ou de gain serait réduite d'au moins 2/3 – qui bénéficierait par ailleurs du C3P, pourrait donc utiliser son C3P pour diminuer son temps de travail et bénéficier de la pension d'invalidité uniquement si ce cumul ne lui fait pas dépasser le plafond. Le temps partiel octroyé dans le cadre du C3P est payé et cotisé comme un temps plein.

1.4.3 Anticipation grâce au C3P

Cf. (2.2)

1.5 L'incapacité permanente

1.5.1 Le dispositif

Si le taux d'incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle (ou d'un accident du travail) est supérieur ou égal à 10 %, une rente d'incapacité permanente est versée, chaque mois ou chaque trimestre (selon le taux).

1.5.2 Le cumul C3P et incapacité

La rente AT ou MP est entièrement cumulable avec une retraite, une pension d'invalidité et des salaires.

2 LE C3P ET LES DISPOSITIFS DE RETRAITE ANTICIPEE : COMPLEMENTARITE OU ARBITRAGE ?

2.1 Le dispositif de retraite anticipée pour assurés handicapés

2.1.1 Le dispositif

L'assuré handicapé peut bénéficier d'un départ à la retraite anticipée lié au handicap s'il justifie d'un certain taux de handicap et d'une certaine durée d'assurance durant cette période de handicap. Plus précisément les conditions de handicap et de durée d'assurance sont les suivantes :

- Conditions de handicap
 - une incapacité permanente d'au moins 50% prononcée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH),
 - une reconnaissance de travailleur handicapé
 - Conditions de durée d'assurance

Il faut justifier, depuis que le handicap a été reconnu, d'une certaine durée totale d'assurance vieillesse, tous régimes de base confondus, dont une part minimale a donné lieu à cotisations à sa charge. Ces conditions d'assurance vieillesse minimales à respecter varient en fonction de l'année de naissance et en fonction de l'âge à partir duquel l'assuré souhaite bénéficier du départ à la retraite anticipée.

Par exemple, un assuré né en 1954 souhaitant partir à 59 ans devra justifier de 85 trimestres d'assurance validés dont 65 trimestres cotisés. Un assuré né en 1973 souhaitant partir à 59 ans devra justifier de 92 trimestres validés dont 72 cotisés.

2.1.2 L'impact du C3P sur l'ouverture des droits

La majoration de durée d'assurance obtenue grâce au C3P est prise en compte dans la durée d'assurance totale requise mais pas dans la durée d'assurance cotisée. Ainsi, un assuré avec un C3P peut avoir intérêt à l'utiliser si la majoration de durée d'assurance lui permet d'atteindre la durée totale pour être éligible à la retraite anticipée pour les assurés handicapés.

Pour qu'un assuré ait intérêt à utiliser les trimestres de MDAP il faut qu'il remplisse la durée cotisée mais pas totalement la durée totale.

2.1.3 L'impact du C3P sur le montant de la pension

Si l'assuré utilise son C3P pour compléter sa durée d'assurance et être éligible à la retraite anticipée pour les assurés handicapés, la majoration de durée d'assurance obtenue par le C3P n'a pas d'impact sur le calcul du montant de la pension car le montant de la retraite anticipée est systématiquement calculé sur la base du taux plein de 50% (ou si le salarié n'a pas assez de trimestres pour avoir une retraite entière, il peut bénéficier d'une majoration).

Les règles de calcul du montant de la RAH sont plus favorables que celle de la retraite anticipée par le C3P seul si bien qu'il n'y a pas d'arbitrage : un assuré éligible à la RAH et a intérêt à demander la

RAH (et au besoin à mobiliser le C3P pour atteindre les conditions) plutôt qu'à utiliser le départ anticipé dans le cadre du C3P.

2.2 La retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente

2.2.1 Le dispositif

Les assurés qui ont atteint l'âge minimal de la retraite (60 à 62 ans suivant l'année de naissance) et qui sont soit :

- reconnus inaptes au travail peuvent par le médecin de la caisse de retraite
- en situation d'incapacité permanente à au moins 50 %

peuvent prendre leur retraite à taux plein même s'ils ne remplissent pas la condition de durée d'assurance.

Pour bénéficier de la retraite à taux plein pour inaptitude, il faut avoir atteint l'âge légal de la retraite (62 ans pour les personnes nées depuis 1955), et remplir l'une des conditions suivantes :

- Avoir été reconnu inapte au travail par le médecin de la caisse de retraite ;
- Percevoir une pension d'invalidité ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Depuis la réforme de 2014, justifier d'un taux d'incapacité de 50% au moins.

2.2.2 L'impact du C3P sur l'ouverture des droits

Vu que le dispositif ne comporte aucune condition de durée d'assurance la MDAP acquise dans le cadre du C3P ne sert à rien.

L'assuré potentiellement éligible à l'inaptitude et qui a ouvert un C3P a intérêt à choisir le premier dispositif si, à l'âge minimum légal (62 ans pour les personnes nées à partir de 1955), la distance au taux plein est supérieure au nombre de trimestres de MDAP qu'il peut obtenir grâce au C3P. Sinon le choix est équivalent et le C3P demande moins de démarches que la reconnaissance d'inaptitude.

2.3 Le dispositif carrière pénible (au sens de 2010)

2.3.1 Le dispositif

La loi de 2010 a ouvert un droit à la retraite anticipée pour pénibilité qui permet aux assurés ayant eu une carrière pénible de partir à partir de l'âge de 60 ans, quelle que soit la durée d'assurance, à condition de justifier :

- d'une incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou
- d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

Le taux d'incapacité doit être

- au moins égal à 20 % ;

ou

- au moins égal à 10 % et inférieur à 20 % sous certaines conditions (exposition de 17 ans à des facteurs de risques professionnels, durée d'assurance de 68 trimestres cotisés et avis favorable d'une commission en cas d'AT).

2.3.2 L'impact du C3P sur l'ouverture des droits

L'acquisition de points sur le C3P ne permet pas de faciliter l'accès au dispositif puisque le dispositif de retraite anticipée pour pénibilité 2010 ne repose pas sur une condition de durée d'assurance et que dans le cas où est requise la condition de 68 trimestres ceux-ci sont cotisés et donc, les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis par le C3P ne sont pas pris en compte.

Par conséquent, il n'y a pas de complémentarité entre les deux dispositifs mais un arbitrage est possible si l'assuré vérifie les conditions de la retraite anticipée et possède des points sur son C3P. L'anticipation autorisée par les deux dispositifs est de 2 ans maximum donc les deux dispositifs sont équivalents.

2.3.3 L'impact du C3P sur le montant des droits

Dans le cas de la retraite anticipée pour pénibilité de 2010, le montant de la pension est calculé au taux plein (mais il peut y avoir quand même de la proratisation).

Il y a un arbitrage entre les deux dispositifs quant au montant de la pension.

- Si l'assuré est éloigné du taux plein (si les trimestres de majoration C3P sont inférieurs aux trimestres manquants pour obtenir le taux plein), il a intérêt à opter pour le dispositif Pénibilité 2010 dans lequel le montant est calculé au taux plein.
- Si l'assuré a assez ou plus de trimestres sur le C3P que ce qui lui manque pour atteindre le taux plein, le montant de l'anticipation par le C3P ou par la retraite anticipée pour pénibilité 2010 est le même : (taux de remplacement maximum, pas de surcote et coefficient de proratisation identique).

Un exemple dans le cas d'un assuré éloigné du taux plein : un assuré né en 1956 a 60 ans en 2016 et a besoin de 166 trimestres pour obtenir une retraite à taux plein. Il a 30 points sur le C3P. Il a 155 trimestres cotisés. A 62 ans, il a 163 trimestres. S'il veut obtenir le taux plein, il peut utiliser les points du C3P mais sans anticiper.

Soit il part à 61 ans et 3 mois avec un taux minoré puisqu'il a uniquement 155 +4+1 + 3MDAP soit 163 trimestres (et proratisation : 163/166).

Soit il n'anticipe pas, il part à 62 ans avec le taux plein (et proratisation : 163/166).

Soit il utilise sa possibilité de prendre la retraite pour pénibilité : dès 60 ans quelle que soit la durée d'assurance il obtient le taux plein, (mais proratisation : 155/166) : les trimestres MDAP ne servent à rien. Il a donc intérêt à prendre la retraite Pénibilité plutôt que d'utiliser son C3P.

2.4 Retraite anticipée pour carrière longue

2.4.1 Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

Les conditions à remplir pour bénéficier d'une RACL sont les suivantes :

- Avoir commencé à travailler avant 16, 17 ou 20 ans suivant les cas ;
- Remplir une condition de durée d'assurance et de cotisation qui varie suivant les cas.

Ainsi les personnes nées après le 1er janvier 1960 peuvent partir

- à 58 ans à condition d'avoir commencé à travailler avant 16 ans, et de pouvoir justifier de huit trimestres cotisés (et non pas simplement validés) de plus que la durée d'assurance requise.
- à 60 ans, à condition d'avoir commencé à travailler avant 20ans, et de pouvoir justifier d'un nombre de trimestres cotisés égal à la durée d'assurance requise.

Pour les personnes nées avant le 1er janvier 1960, les conditions varient suivant l'année de naissance.

2.4.2 L'impact du C3P sur l'ouverture du droit à la RACL

Les trimestres de majoration de durée d'assurance procurés par le C3P ne sont pas retenus pour la condition de début d'activité puisqu'ils ne sont pas attribués à un âge donné. En revanche ils sont présumés cotisés, sans limitation de nombre, pour la détermination de la durée d'assurance cotisée nécessaire à l'ouverture du droit.

La majoration de durée d'assurance du C3P compte dans la durée d'assurance retenue pour la détermination du taux plein mais pas dans la durée d'assurance retenue pour la proratisation. Donc l'assuré à qui il manque des trimestres cotisés pour bénéficier de la RACL peut utiliser le C3P pour répondre aux conditions requises.

2.4.3 L'impact du C3P sur le montant de la RACL

Mais ces trimestres de majoration ne comptent pas pour la proratisation dans la « durée tous régimes », que ce soit pour le montant de pension calculé avec la RACL ou le seul dispositif C3P. L'arbitrage est donc entre l'anticipation du départ avec un montant de pension inférieur ou la non-utilisation du C3P et/ou de la RACL.

Un exemple : un assuré de 61 ans à qui il manque quatre trimestres pour bénéficier d'une RACL, a suffisamment de points sur son C3P pour obtenir 4 trimestres de majoration de durée d'assurance. Il peut anticiper son départ de 4 trimestres. Ainsi à 61 ans, il a droit à une pension Carrières longues. Les quatre trimestres de C3P lui permettent d'anticiper l'âge légal, l'assuré peut aussi anticiper sa retraite dans le cadre C3P. Ces deux retraites ont le même montant car l'assuré a le taux plein dans les deux cas et la même proratisation le cas échéant.

2.5 La retraite d'un travailleur de l'amiante

2.5.1 Le dispositif

Les titulaires de l'allocation des travailleurs de l'amiante (ATA) peuvent bénéficier d'une retraite anticipée

- Pour les personnes nées avant le 01/07/1951 : à partir de 60 ans dès que l'assuré a droit à sa retraite à taux plein.
- Pour les personnes nées à partir du 01/07/1951 : à partir de 60 ans dès lors que l'assuré justifie de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein.

2.5.2 L'impact du C3P sur l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour amiante

Les trimestres accumulés sur le C3P comptent dans le calcul de la durée d'assurance requise pour le taux plein.

2.5.3 L'impact sur le montant de la retraite

L'assuré titulaire de l'ATA qui utilise ses trimestres de MDAP pour compléter sa durée d'assurance tous régimes et ainsi justifier du taux plein qui va lui permettre de bénéficier de sa retraite par anticipation avant l'âge légal, peut ne pas réunir la durée maximum d'assurance ouvrant droit au taux plein de sorte que son montant de retraite est proratisé.

Exemple : Un assuré réunit à 60 ans 164 trimestres alors qu'il lui en faut 166 pour atteindre la durée d'assurance ouvrant droit au taux plein. Il obtient 2 trimestres de MDAP après utilisation de son C3P. La durée de 166 trimestres est donc atteinte. L'ATA cesse d'être versée et une retraite au taux plein lui est attribuée.

Si cet assuré, à l'approche, cette fois, de l'âge légal, et ayant obtenu 2 trimestres de MDAP lui permettant d'atteindre le taux plein, n'anticipe pas pour autant son départ en retraite (il prendra donc sa retraite à 62 ans au plus tôt), cela signifie qu'il ne justifie pas, avant l'âge légal, même avec ces 2 trimestres de MDAP, de la durée d'assurance ouvrant droit au taux plein. En effet, dans le cas contraire, l'ATA aurait cessé d'être versée et la retraite lui aurait été attribuée par anticipation.

La différence de montant entre la retraite attribuée par anticipation et celle attribuée à l'âge légal (ou au-delà) pourrait résulter du fait que la durée d'assurance au régime général (durée de proratisation) serait plus importante dans le second cas puisque l'assuré aurait :

- soit continué à percevoir l'ATA et donc continué à être affilié à l'assurance volontaire vieillesse,
- soit exercé une activité professionnelle entre 60 ans et l'âge légal et donc aurait cotisé (l'ATA, en raison du non cumul avec une activité, n'aurait plus été versée).

La proratisation serait, par conséquent, moindre, voire nulle, le cas échéant.

3 LA RETRAITE PROGRESSIVE

➤ Le dispositif

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général (le RSI, la MSA ...) de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel. Pour en bénéficier il faut remplir les conditions suivantes :

- avoir au moins 60 ans,
- justifier d'une durée d'assurance retraite et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres, prise en compte dans tous les régimes de retraite obligatoires.
- exercer une activité à temps partiel (fixée au minimum à 40% de la durée du travail applicable à l'entreprise et au maximum à 80% de cette même durée).

3.1 L'utilisation de la majoration de la durée d'assurance du C3P pour l'ouverture des droits

La majoration de durée d'assurance obtenue grâce au C3P est prise en compte dans le calcul de la durée d'assurance et de périodes équivalentes requise pour l'ouverture du droit.

3.2 La détermination du montant de retraite

3.2.1 La majoration de durée d'assurance du C3P et la détermination du montant de retraite provisoire et définitive

Le salarié en retraite progressive bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire variant en fonction de la durée du temps partiel.

Durant cette période de retraite progressive, la pension de vieillesse est liquidée à titre provisoire. L'activité à temps partiel permet au salarié de continuer d'acquérir des droits au titre de la retraite de base du régime général et des points de retraite complémentaire. Il lui est possible, avec l'accord de son employeur, de cotiser à la retraite complémentaire sur la base du salaire correspondant à un taux plein si les conditions d'assurance vieillesse sont calculées sur cette base. De même, lors de la liquidation définitive, le salarié peut bénéficier de la surcote s'il poursuit son activité au-delà de l'âge légal et du nombre de trimestres qui lui est nécessaire.

Les trimestres de majoration de durée d'assurance obtenus grâce au C3P comptent dans la durée d'assurance utiliser pour calculer le montant de retraite provisoire (pendant la retraite progressive) et définitive.

Le C3P n'est pas clôturé lors de l'entrée en retraite progressive, le salarié en retraite progressive peut, s'il est exposé à la pénibilité, continuer à accumuler des points sur le C3P.

Exemple : Un cas extrême illustrant la variation du montant entre retraite anticipée et retraite définitive

En 2015, un assuré poly-exposé né avant le 1er juillet 1956 a 149 trimestres cotisés, il acquiert 16 points en 2015. Le nombre de trimestres requis pour le taux plein est 166. L'assuré convertit dix de ses points en trimestres pour avoir 150 trimestres, ce qui lui permet d'obtenir une retraite

progressive à l'âge de 60 ans. Il lui reste six points sur son compte. Après utilisation des points il a 149 trimestres d'activité et un de MDA.

Le montant de sa retraite progressive s'élève à : $SAM * 40\% * 150 / 166 * (1 - \text{taux de temps partiel})$

A 62 ans, en 2018 il a acquis 8 trimestres au titre de son activité. Et il acquiert de nouveaux trimestres au titre de la pénibilité (16 points par an car il est toujours polyexposé donc il acquiert 32 points en deux ans qui s'ajoutent aux 6 points restants 38 au total). Il peut donc bénéficier de trois trimestres de MDA. Mais il n'a toujours pas la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein et continue de travailler (150 trimestres précédents + 8 + 3 = 161).

Entre 2018 et 2019, l'assuré acquiert quatre trimestres d'assurance par son activité et deux trimestres supplémentaires par son exposition (un seul est nécessaire pour atteindre le taux plein).

Il atteint le taux plein à 63 ans en 2019, d'où un montant de retraite définitive :

$SAM * 50\% * 161 / 166$.

3.2.2 Le dispositif de temps partiel du C3P combiné à la retraite progressive

Le salarié titulaire d'un C3P a la possibilité d'utiliser ses points pour obtenir un complément de rémunération au titre du passage à temps partiel. S'il remplit également l'ensemble des conditions pour prétendre à la retraite progressive et s'il a suffisamment de points disponibles sur son C3P, le salarié peut bénéficier du temps partiel payé temps plein lors de son passage en retraite progressive. De plus, dans ces conditions, l'employeur ne pourra refuser d'accorder la retraite progressive au titre du compte pénibilité qu'en cas de difficulté économique avérée de l'entreprise.

Dans ce cas, l'utilisation du C3P pour la retraite progressive permettrait au salarié de bénéficier à la fois d'un salaire plein (salaire proratisé au temps de travail + complément de rémunération) et d'une fraction de sa pension de retraite.

ANNEXE 3

INDEX DES SIGLES

AAH : allocation aux adultes handicapés

ACA : allocation chômeur âgé

ANACT : agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANI : accord national interprofessionnel

ARE : allocation de retour à l'emploi

ARPE : allocation de remplacement pour l'emploi

ASA : allocation spéciale d'attente

AS-FNE : allocation spécifique du Fonds national de l'emploi

AT-MP : accidents du travail-maladies professionnelles

CAATA : cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante

CATS : cessation anticipée de certains travailleurs salariés

CNAV : caisse nationale d'assurance vieillesse

COR : conseil d'orientation des retraites

C3P : compte personnel de prévention de la pénibilité

DRE : dispense de recherche d'emploi

DUER : document unique d'exposition aux risques

FNE : fonds national pour l'emploi

GRD : garantie de ressources démission

GRL : garantie de ressources licenciement

INRS : institut national de recherche et sécurité

MDAP : majoration de la durée d'assurance pour pénibilité

MDPH : maison départementale des personnes handicapées

MSA : mutualité sociale agricole

PRP : préretraite progressive

PSE : plan de sauvegarde de l'emploi

RAH : retraite anticipée pour handicap

RMI : revenu minimum d'insertion

RSI : régime social des indépendants

SAM : salaire annuel moyen

UNEDIC : union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce