

## **Interruption précoce d'activité et allongement de la durée requise à l'assurance vieillesse : les effets de la réforme des retraites de 2003**

*Samia BENALLAH \**

---

La réforme des retraites adoptée en août 2003 repose sur une stratégie qui semble simple : équilibrer le système de retraite face aux importantes transformations démographiques en cours et à venir par le recul de l'âge moyen de départ à la retraite. Elle se base ainsi sur le durcissement des conditions d'ouverture d'une retraite à taux plein à travers l'allongement de la durée d'assurance requise pour les salariés des secteurs privé et public. Cette durée devrait atteindre quarante et un ans en 2012 puis augmenter régulièrement de manière à maintenir stable le ratio entre la durée de retraite et la durée de cotisation. La réforme renforce ainsi l'incitation financière à reculer l'âge de départ à la retraite à travers la réduction du montant de la pension en cas de départ avant l'obtention de la durée requise.

L'efficacité de cette stratégie dépendra toutefois de façon cruciale du marché du travail et particulièrement de l'emploi des salariés les plus âgés. Pour que l'allongement de la durée d'assurance requise se traduise effectivement par un recul de l'âge de départ à la retraite, il est indispensable que les salariés aient la possibilité de se maintenir en emploi jusqu'au moment du taux plein et qu'ils aient le choix de liquider leur retraite au moment où ils le désirent. Avec une majorité de départs à la retraite précédés par une période sans emploi (COR, 2001), la situation actuelle des plus de 55 ans sur le marché du travail n'assure pas cette liberté et, si elle venait à se pérenniser, pourrait avoir des effets très différents de ceux poursuivis par la réforme de 2003.

---

\* Allocataire de recherche, Centre d'Economie de l'Université Paris-Nord (CEPN, CNRS UMR 7115), Université Paris XIII, 99 avenue JB Clément 93430 Villetaneuse, samia.benallah@wanadoo.fr

Nos travaux examinent les effets de la réforme des retraites de 2003 et particulièrement de l'allongement de la durée d'assurance requise sur les niveaux de revenus et les marges de choix individuels en fonction de différents scénarios de fin de carrière : un scénario de poursuite d'activité et des scénarios plus gris avec des passages par des dispositifs d'indemnisation du chômage ou de préretraite. Ce travail est effectué à partir d'une méthode des cas types sur la base de simulations de carrières salariales prenant en compte ces différents scénarios de fin de carrière <sup>1</sup>.

La méthode, les scénarios et les hypothèses retenues sont présentés dans la première section. La seconde section examine les effets de la réforme sur les possibilités de départs anticipés et sur le recul de l'âge de départ à la retraite nécessaire pour obtenir une retraite complète. La dernière section s'interroge sur les effets de l'allongement de la durée d'assurance requise sur les revenus de remplacement (préretraite, chômage, retraite), notamment pour les salariés connaissant des fins de carrière difficiles.

## 1. Méthode, scénarios et hypothèses

Il s'agit de penser la problématique de l'allongement de la durée d'assurance requise (propre à la fois à la réforme de 1993 et à celle de 2003) à travers les différentes voies de transition de l'activité à la retraite qui s'offrent (ou ne s'offrent pas) aux individus. Pour ce faire nous avons simulé des carrières salariales types et calculé les revenus du travail et de remplacement à différents âges pour chacune des situations. Cette approche par cas types prolonge des travaux portant sur l'impact des réformes introduites depuis le début des années 1990 sur le montant des retraites pour des salariés des secteurs privé et public (Benallah *et alii*, 2004). Les simulations portent ici sur l'impact de la seule réforme de 2003 pour des salariés du secteur privé.

Plusieurs scénarios sont envisagés :

- un scénario de référence dans lequel la transition de l'emploi à la retraite s'opère directement ;

- un scénario de fin de carrière difficile caractérisé par une interruption précoce de l'activité et sans retour ultérieur à l'emploi. Plusieurs variantes de ce scénario sont prises en compte selon l'âge d'interruption d'activité et le dispositif dont bénéficient ces salariés : préretraite du fonds national de l'emploi (FNE), préretraite « cessation d'activité de certains travailleurs salariés » (CATS) ou indemnisation du chômage (voir encadré 2). La méthode

---

1. Ce travail a bénéficié des conseils et de la collaboration de Gérard Cornilleau, Henri Sterdyniak et Antoine Math. Qu'ils en soient remerciés.

permet de calculer les revenus d'activité et de remplacement perçus avant la retraite et le montant de la retraite composée par la pension du régime général et celle du ou des régimes complémentaires.

Pour les deux scénarios, les salariés ne connaissent aucune période de chômage ou d'interruption d'activité avant 55 ans.

Cette méthode permet de prendre en compte :

- des niveaux et profils salariaux différents, à travers la distinction entre la carrière d'un ouvrier caractérisée par un salaire évoluant de 0.8 fois à 1 fois le salaire moyen <sup>1</sup> et celle d'un cadre supérieur dont le salaire passe de 1 à 3 fois le salaire moyen. Dans les deux cas, le salaire évolue plus rapidement les vingt premières années et son augmentation cesse quand les salariés atteignent l'âge de 60 ans ;

- la montée en charge progressive de la réforme à travers l'impact différencié sur des générations successives de futurs retraités (générations nées en 1950, 1960, 1970 et 1980) ;

- l'augmentation de l'âge d'entrée sur le marché du travail <sup>2</sup>. Elle est la combinaison de l'allongement de la durée des études et de l'accroissement des obstacles liés à l'entrée sur le marché du travail (Burrinand et Kohler, 2005) ;

- les sorties précoces d'activité à travers plusieurs scénarios de fin de carrière ;

- l'impact de ces sorties précoces sur le calcul de la retraite, notamment à travers les spécificités des différents dispositifs institutionnels de préretraite ou de chômage des plus de 55 ans (validation des périodes non travaillées, possibilité de prolongation des périodes d'indemnisation après 60 ans, etc.) ;

- l'âge d'entrée dans les dispositifs de préretraite ou de chômage (à 55 ans ou à 57 ans).

Pour chacune des générations, différentes hypothèses ont été retenues (tableau 1) :

- la génération née en 1950 atteindra 60 ans en 2010. De ce fait, c'est la génération de nos cas-types qui sera la moins touchée par la réforme de 2003. Elle se voit en effet appliquée la totalité de la réforme de 1993 à laquelle s'ajoute seulement une partie de la réforme de 2003. Cette partie cor-

---

1. Les carrières salariales ont été définies à partir du salaire moyen des personnes travaillant à temps plein.

2. Les hypothèses d'âge d'entrée sur le marché du travail diffèrent selon la génération et la profession. Elles s'appuient sur les données issues de l'Echantillon interrégimes de cotisants (Chaput, El Mekkaoui de Freitas, 2005).

respond à l'application de la baisse de la décote qui passe à 1,625 % par trimestre manquant (contre 1,25 % si toute la réforme s'appliquait) et à l'allongement de la durée d'assurance requise à 40,5 ans, soit 162 trimestres. L'ouvrier de la génération 1950 est supposé entrer sur le marché du travail à 15 ans alors que pour le cadre l'hypothèse d'une entrée à 22 ans a été retenue ;

- pour la génération née en 1960, la totalité de la décote s'appliquera. Concernant l'allongement de la durée d'assurance requise, rien n'est formellement inscrit dans la loi après 2012. D'après les calculs réalisés par l'OFCE (Cornilleau et Sterdyniak, 2003), la génération 1960 devra cotiser 169 trimestres (soit 42,25 ans) pour obtenir une retraite à taux plein. Pour l'ouvrier, l'âge d'entrée sur le marché du travail passe à 17 ans alors qu'il reste fixé à 22 ans pour le cadre ;

- pour stabiliser le ratio durée de retraite sur durée de cotisation, la génération née en 1970 devra valider 170 trimestres, soit 42,5 ans. Concernant l'âge d'entrée sur le marché du travail, nous avons supposé qu'il s'élevait à 18 ans pour l'ouvrier contre 24 ans pour le cadre ;

- la génération née en 1980 sera enfin la plus touchée par la réforme des retraites de 2003. Elle voit ainsi la quasi-totalité de sa carrière soumise aux règles issues de la réforme du régime général et de l'accord des régimes complémentaires de 2003. Elle devra en outre avoir validé 171 trimestres (ou 42,75 ans) pour espérer liquider sa retraite à taux plein. Les hypothèses d'âge d'entrée sur le marché du travail ont été maintenues à 18 ans pour l'ouvrier et à 24 ans pour le cadre.

<b>Tableau 1. Durée de cotisation requise et hypothèse d'âge d'entrée sur le marché du travail</b>				
	<b>Génération 1950</b>	<b>Génération 1960</b>	<b>Génération 1970</b>	<b>Génération 1980</b>
Durée requise <sup>1</sup> (en trimestres)	162	169	170	171
Age d'entrée ouvrier	15 ans	17 ans	18 ans	18 ans
Age d'entrée cadre	22 ans	22 ans	24 ans	24 ans

1. Si rien n'est formellement inscrit dans la loi après 2012, la loi prévoit cependant d'allonger la durée d'assurance requise de manière à stabiliser le ratio durée de retraite sur durée de cotisation. Le tableau 1 reprend les estimations réalisées à cet effet par l'OFCE (Cornilleau et Sterdyniak, 2003).

Deux autres hypothèses ont été nécessaires :

- Nous avons supposé que le salaire moyen évoluerait à un rythme annuel de 2 % en termes réels après 2004 ;

- pour les régimes complémentaires, l'accord de novembre 2003 instaure une dégradation du rendement des points ARRCO et AGIRC jusqu'en 2008

inclus (article 5 de l'Accord). Mais rien n'est fixé pour les années suivantes. Nous avons fait l'hypothèse d'un rendement constant des points après 2008. Ce choix forcément arbitraire est relativement optimiste. L'hypothèse d'une dégradation plus longue aurait abouti à accentuer les effets négatifs des réformes sur le niveau des pensions. L'effet de la logique propre à l'instauration de rendement décroissant pour l'attribution des points ARRCO et AGIRC est d'ailleurs visible dans d'autres travaux (Benallah *et alii*, 2004)

## Encadré 1.

### Calcul des pensions des salariés du secteur privé après la réforme 2003

La pension de retraite versée aux salariés du secteur privé est la somme de deux éléments :

*La pension du régime général :*

Le montant de la prestation versée par le régime général est obtenu par la formule suivante :

$$P = \text{SAM} \cdot n/N \cdot T$$

SAM représente le salaire annuel moyen. Il est obtenu, depuis la réforme du régime général de 1993, par la moyenne des 25 meilleures années de salaires. Les salaires portés au compte pour le calcul du SAM sont depuis la réforme de 1993 revalorisés en fonction des prix.

Le coefficient de proratisation  $n/N$  correspond au ratio durée de cotisation validée ( $n$ ) sur durée de référence ( $N$ ). Il aboutit à réduire la retraite du régime général de  $1/N^{\text{ème}}$  pour tout trimestre manquant. Ce coefficient est plafonné à 1.

La réforme de 1993 n'avait pas touché à ce coefficient qui réduisait la retraite de  $1/150^{\text{ème}}$  pour chaque trimestre manquant. La réforme de 2003 modifie la durée de référence qui est désormais alignée sur la durée d'assurance requise. Elle augmente ainsi progressivement de deux trimestres par an de 2004 à 2008 et devrait croître d'un trimestre par an à compter de 2009.

$T$  représente le taux de pension. Le taux plein, égal à 50 %, est obtenu quand la durée de cotisation validée est égale à la durée de cotisation requise avant 65 ans et automatiquement à partir de 65 ans. Quand la durée de cotisation requise n'est pas atteinte et quand la retraite est liquidée avant 65 ans, une décote est appliquée (dans la limite de 20 trimestres). La réforme de 2003 diminue de moitié cette décote. Elle devrait ainsi atteindre 1,25 % par trimestre manquant (au lieu de 2,5 %) en 2020. La réforme introduit également une surcote de 3 % par an (ou 0,75 % par trimestre) pour tout prolongement de l'activité au-delà de la durée requise entre 60 et 65 ans. La surcote est plafonnée à 20 trimestres.

■ ■ ■

■ ■ ■

*La pension des régimes complémentaires*

Les régimes complémentaires du secteur privé sont des régimes obligatoires. Le premier, l'ARRCO est destiné à tous les salariés du secteur privé. Le second, l'AGIRC, est réservé aux salariés cadres du secteur privé. Ces deux régimes, gérés par les partenaires sociaux, fonctionnent par points.

Tout au long de l'année, les salariés et les employeurs cotisent à l'un et/ou l'autre des deux régimes. Ces cotisations sont converties, à la fin de chaque année, en points selon la formule suivante :

$$\text{Points}(t) = S(t).c(t)/Sr(t)$$

S(t) représente le salaire à partir duquel sont calculées les cotisations. c(t) correspond au taux de cotisation. Sr(t) est le salaire de référence qui correspond au prix d'acquisition du point.

Une fois les points calculés, le montant de la pension est calculé comme suit :

$$P = V(\text{tr}).\Sigma [\text{points}(t)] = V(\text{tr}).\Sigma [S(t). c(t)/Sr(t)]$$

Le montant de la pension est ainsi obtenu en multipliant la somme des points accumulés tout au long de la carrière à la valeur du point l'année de la liquidation V(tr). Toutefois, si la liquidation de la retraite s'effectue avant 65 ans et que la durée requise n'est pas validée, un coefficient de minoration s'applique. Il est fonction de l'âge.

La réforme du régime général de 2003 a un effet direct sur les régimes complémentaires à travers l'allongement de la durée d'assurance requise. Cet allongement va décaler la durée de cotisation à partir de laquelle le coefficient de minoration cesse de s'appliquer.

L'accord de novembre 2003 modifie par ailleurs le mode de revalorisation des deux paramètres de calcul des points. Le salaire de référence suit désormais l'évolution des salaires alors que la valeur du point est revalorisée comme les prix. Ces règles sont fixées jusqu'en 2008.

## **2. Modes de transition emploi-retraite, âge de la retraite et durée validée**

### **2.1. Des départs anticipés de moins en moins possibles**

La loi du 21 août 2003 prévoit la possibilité d'un départ anticipé à la retraite avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler très tôt. Le nombre de personnes concernées a été fortement restreint par les conditions d'accès fixées ultérieurement par voie réglementaire <sup>1</sup>. Pour en bénéfici-

1. Ainsi, sur les 800 000 départs anticipés annoncés, seuls 500 000 assurés sont concernés par la réforme et 460 000 départs effectifs sont prévus entre 2004 et 2008 par la CNAV (*Liaisons sociales*, 2003).

cier, l'intéressé doit justifier de quatre conditions <sup>1</sup> (tableau 2) : une durée d'assurance validée, soit la somme des périodes d'assurance cotisée (ayant fait l'objet d'un versement effectif de cotisations) et des périodes jugées équivalentes (chômage, maladie, majoration pour enfant), au moins égale à 168 trimestres (soit 42 ans) ; une durée d'assurance cotisée de 168 trimestres pour un départ à 56 ou 57 ans et un début d'activité avant 16 ans, de 164 trimestres pour un départ à 58 ans et un début d'activité avant 16 ans, de 160 trimestres pour un départ à 59 ans et un début d'activité avant 17 ans ; une durée minimale d'activité en début de carrière de cinq trimestres avant la fin de l'année civile de ses 16 ans pour un départ à 56, 57 ou 58 ans, ou avant la fin de l'année civile de ses 17 ans pour un départ à 59 ans.

<b>Tableau 2. Les quatre conditions d'ouverture d'une retraite anticipée</b>				
	<b>Durée minimale d'assurance validée</b>	<b>Durée minimale d'assurance cotisée</b>	<b>Age de début d'activité</b>	<b>Durée minimale d'activité en début de carrière</b>
Pour un départ à 56 ans	168 trimestres	168 trimestres	Avant 16 ans	5 trimestres avant la fin de l'année civile des 16 ans
Pour un départ à 57 ans				
Pour un départ à 58 ans		164 trimestres		
Pour un départ à 59 ans		160 trimestres	Avant 17 ans	

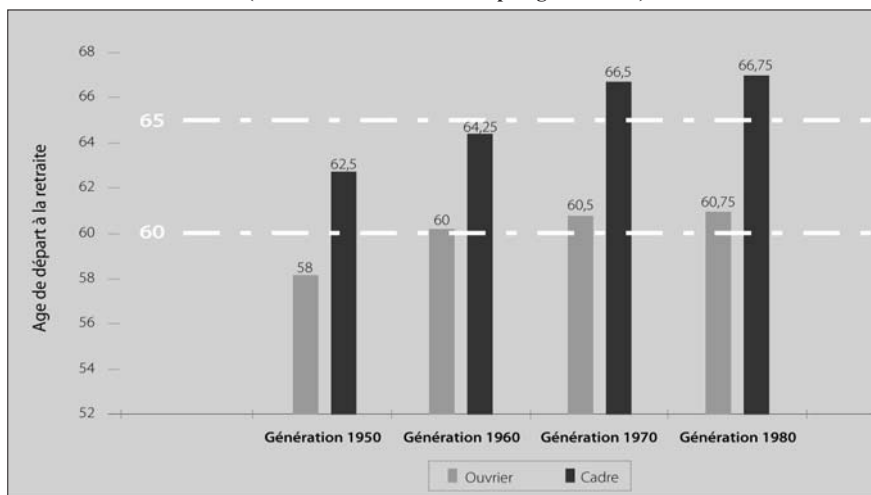
L'ouvrier de la génération 1950, supposé débiter son activité à 15 ans, pourra donc bénéficier d'un départ anticipé à 58 ans. Ce n'est pas le cas de l'ouvrier de la génération 1960 ayant commencé à travailler à 17 ans qui ne pourra liquider sa retraite qu'à l'âge de 60 ans. Il aura alors validé une durée de cotisation de 172 trimestres, pourtant supérieure aux 169 trimestres requis. Il ne pourra pas pour autant bénéficier de la surcote (majoration de retraite) qui ne s'applique que pour les trimestres validés entre 60 et 65 ans. Les ouvriers des générations 1970 et 1980, avec une hypothèse d'entrée sur le marché du travail à 18 ans, et les cadres de toutes les générations, avec une hypothèse d'entrée sur le marché du travail au plus tôt à 22 ans, ne sont pas concernés par cette possibilité de retraite précoce.

1. Décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003, Accord des régimes complémentaires du 13 novembre 2003.

## 2.2. Un âge de plus en plus élevé pour atteindre la durée requise

Si la réforme de 2003 n'a pas formellement modifié l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, toujours fixé à 60 ans, l'allongement de la durée d'assurance requise et le recul constaté de l'âge d'entrée sur le marché du travail pour les générations des futurs retraités repoussent l'âge de départ à la retraite permettant de valider une durée de cotisation ouvrant droit à une retraite complète, c'est-à-dire à la fois à taux plein (sans décote dans le régime général et sans coefficient de minoration dans les régimes complémentaires) et avec un coefficient de proratisation égal à un.

**Graphique 1. Age de départ à la retraite pour une carrière complète (Salariés ouvrier et cadre par génération)**



Lecture : Avec l'application de la réforme 2003, l'ouvrier de la génération 1950 liquiderait sa retraite complète à 58 ans contre 60,75 ans pour celui de la génération 1980. L'âge de l'obtention d'une retraite complète pour le cadre passerait de 62,5 ans à 66,75 ans de la génération 1950 à la génération 1980.

Pour les différentes générations de futurs retraités, cet âge reste proche de l'âge minimum légal dans le cas des ouvriers alors qu'il s'en éloigne de plus en plus pour les cadres en raison d'une entrée plus tardive de ces derniers sur le marché du travail (graphique 1).

Les cadres de la génération 1950, entrés sur le marché du travail à 22 ans, devront travailler jusqu'à l'âge de 62,5 ans pour bénéficier d'une retraite complète. Cet âge s'accroît à 64,25 ans pour la génération 1960 avec l'allongement de la durée de cotisation requise. Pour les générations suivantes, cet âge pourrait dépasser 65 ans. A partir de 65 ans, la retraite du régime général est certes toujours versée à taux plein mais elle se voit diminuée au prorata



## Encadré 2

### Les dispositifs de cessation anticipée d'activité du secteur privé

Avec un taux d'emploi des 55-64 ans de 37 % en 2004 (OCDE, 2005), la France est un des pays européens où les sorties précoces d'activité sont les plus fréquentes (Jolivet, 2003).

Il existe aujourd'hui quatre principaux dispositifs de cessation anticipée d'activité (nous ne présentons ici que les dispositifs de retrait total) :

- **La préretraite FNE** (Fonds National de l'Emploi) : Créé en 1963 pour les chômeurs de plus de 60 ans, ce dispositif concerne depuis 1980 les salariés de plus de 56 ans. Les préretraites FNE assurent un revenu de remplacement équivalent à 65 % du salaire de référence (50 % pour la part entre le plafond et deux fois le plafond). Il s'agit d'un des dispositifs de préretraite totale les plus sollicités jusqu'au début des années 1990. Pour limiter le recours à ce dispositif, l'Etat a alors durci les conditions de signature des conventions AS-FNE. Les préretraites FNE ne sont aujourd'hui mobilisables que par les entreprises en très grande difficulté, au cours d'un projet de licenciement économique sans possibilité de reclassement.

- La **Cessation Anticipée de certains Travailleurs Salariés** (CATS) : Ce dispositif est né en 2000 et assure une préretraite totale moyennant un revenu de remplacement égal à 65 % du salaire de référence (50 % pour la part entre le plafond et deux fois le plafond) aux salariés ayant occupé des postes pénibles, d'abord ceux du secteur automobile. Son extension récente à des secteurs peu concernés, comme le secteur bancaire, laisse envisager de nouveaux excès dans l'utilisation de ce dispositif. La montée en charge de cette mesure a d'ailleurs fait augmenter de 33 % le nombre d'entrées dans les dispositifs de préretraite totale (COR, 2004).

- La **Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante** (CAATA) : Comme son nom l'indique, ce dispositif a été créé en 1999 pour les salariés d'entreprises produisant des matériaux contenant de l'amiante ou ceux ayant contracté une maladie professionnelle. Les bénéficiaires de cette mesure se voient attribuer une indemnité de cessation anticipée d'activité ainsi qu'un revenu de remplacement équivalent à celui de la préretraite FNE ou CATS.

- La **Dispense de Recherche d'Emploi** (DRE) : Il s'agit d'une mesure permettant aux personnes âgées de plus de 55 ans de continuer à bénéficier d'une indemnisation chômage sans contrainte de recherche d'emploi. Une fois entrés dans le dispositif, les bénéficiaires ne sont plus soumis à l'obligation mensuelle de déclaration de leur situation. Ils disparaissent ainsi des statistiques du chômage. L'utilisation de ce dispositif augmente à mesure que les entrées dans des dispositifs de préretraite totale diminuent. A la fin de l'année 2000, on comptait 350 000 chômeurs indemnisés et dispensés de recherche d'emploi.

du nombre de trimestres manquants, en raison de l'application du coefficient de proratisation. Ainsi, avec un début de carrière à 24 ans, les cadres des générations 1970 et 1980 devront atteindre respectivement 66,5 ans et 66,75 ans pour bénéficier d'une retraite complète. Ils n'en auront cependant pas forcément la possibilité puisque les entreprises ont le droit de les mettre à la retraite à partir de 65 ans.

### **2.3. Une durée de cotisation qu'il n'est pas toujours possible d'atteindre en cas de chômage en fin de carrière**

Poursuivre son activité jusqu'à un âge suffisamment élevé pour valider la durée d'assurance requise peut être remis en cause par une fin de carrière difficile. Pour les personnes ayant interrompu leur activité précocement, et en particulier pour les chômeurs, la validation de la durée d'assurance requise n'est en effet pas toujours possible en raison de l'application de deux séries de règles :

- D'abord, si les périodes de chômage indemnisées sont toutes assimilées à des périodes d'activité pour la validation de l'assurance vieillesse, les périodes de chômage non indemnisées sont en revanche validées dans la limite de cinq années pour la totalité de la carrière. La législation est sur ce point plus favorable pour les salariés bénéficiant d'une préretraite FNE ou CATS puisque tous les trimestres sont validés sans limite de temps.

- Ensuite, les chômeurs ou les préretraités doivent liquider leur retraite à l'âge où ils atteignent le taux plein, ou au maximum à 65 ans. Il n'est donc pas possible d'atteindre l'âge d'une retraite complète quand celui-ci dépasse 65 ans.

Les graphiques 2 et 3 représentent la durée validée après 55 ans pour obtenir une retraite au taux plein selon différents scénarios de fin de carrière. La validation des trimestres est très différente selon le scénario envisagé.

Pour les ouvriers de nos cas-types, toutes générations confondues, ces deux séries de règles ne s'appliquent pas. Tous les départs en retraite au taux plein ont en effet lieu bien avant l'âge de 65 ans et les périodes de chômage non indemnisées ne dépassent jamais cinq ans. Il est tout de même à noter le cas particulier de l'ouvrier de la génération 1950. Entré sur le marché du travail à 15 ans, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein (soit 162 trimestres) est atteinte dès l'âge de 55,5 ans. Cet ouvrier pourra donc bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à l'âge de 58 ans, y compris s'il s'est retrouvé en préretraite ou au chômage à 57 ans. En revanche, s'il a dû interrompre son activité professionnelle avant 56 ans, il ne remplit pas la condition de durée d'assurance cotisée nécessaire de 164 trimestres et devra attendre 60 ans pour liquider sa retraite. C'est le cas de l'ouvrier mis au

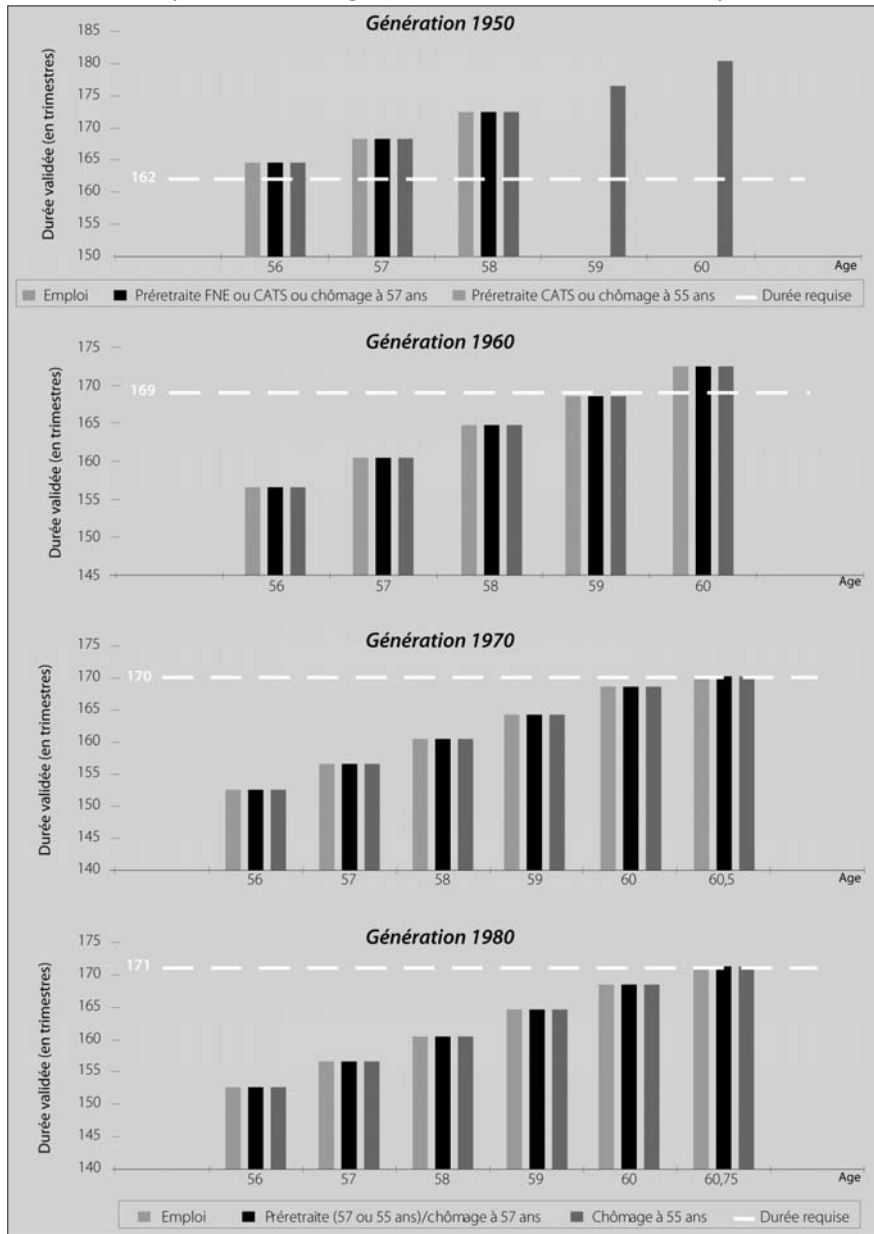
chômage ou en préretraite à 55 ans qui aura validé une durée d'assurance égale à 180 trimestres (soit 18 trimestres de plus que requis) sans pour autant bénéficier d'une surcote, celle-ci ne s'appliquant qu'aux trimestres validés entre 60 et 65 ans.

Ces deux séries de règles sont en revanche beaucoup plus réelles pour les salariés cadres, entrés sur le marché du travail plus tardivement. Dès la génération 1960, on assiste à un décrochage de la durée validée selon la fin de carrière. Le cadre de la génération 1960 qui connaît le chômage à 55 ans et dont la période de chômage non indemnisée atteint un peu plus de six ans, ne peut ainsi valider que 164 trimestres contre les 169 requis. Ce décrochage est encore plus fort pour les générations suivantes. Les cadres des générations 1970 et 1980 ne parviennent jamais à valider la durée d'assurance requise quand la retraite est précédée par une période de chômage. S'agissant des cadres en préretraite (à 55 ou 57 ans) ou au chômage à 57 ans, l'arrivée à l'âge de 65 ans les empêche de valider la durée requise. Ils valident ainsi 164 trimestres contre les 170 et 171 trimestres requis respectivement pour les générations 1970 et 1980. Il leur faudrait attendre respectivement 66,5 ans et 66,75 ans pour atteindre la durée requise. La situation est encore plus problématique pour les cadres au chômage à 55 ans. Ils cessent de valider des trimestres dès l'âge 63 ans. Au moment de la liquidation de leur retraite, soit à 65 ans, ils n'ont validé que 156 trimestres soit respectivement 14 et 15 trimestres de moins que requis.

Quelles que soient les professions ou les générations, les personnes couvertes par un dispositif de retrait anticipé (préretraite FNE ou CATS) perçoivent un revenu de remplacement sans limitation de durée jusqu'à l'âge du taux plein ou jusqu'à 65 ans si la durée requise n'est pas atteinte. Comme ce revenu est supérieur à ce que sera sa retraite, surtout s'il est cadre, un préretraité aura toujours intérêt à attendre le dernier moment pour liquider sa retraite. L'allongement de la durée validée ne peut ainsi être entravé qu'à partir de 65 ans, âge auquel ces personnes sont mises en retraite automatiquement.

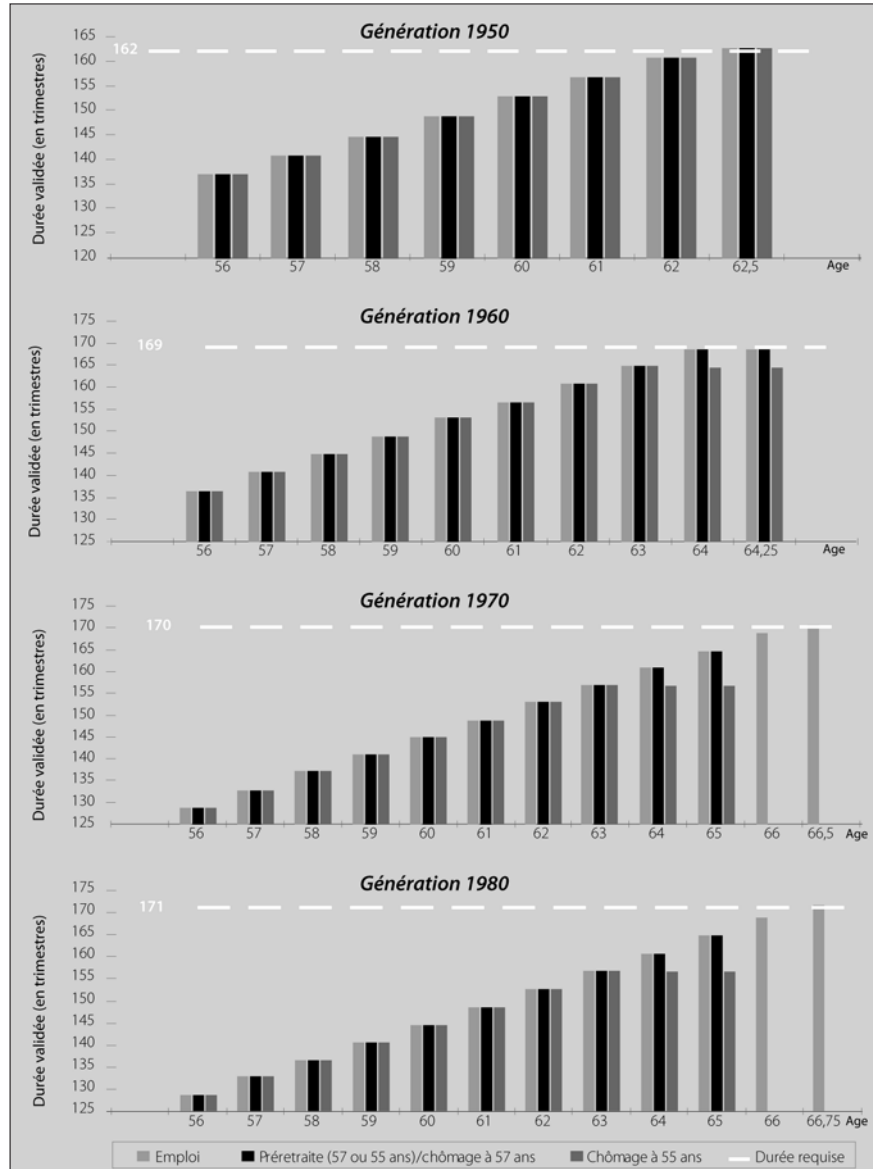
Tel n'est pas le cas pour les individus au chômage. Pour les ouvriers des générations 1970 et 1980, la durée d'assurance requise, respectivement 170 et 171 trimestres, est atteinte, quel que soit le scénario de fin de carrière, pour un départ à la retraite respectivement à 60,5 ans et 60,75 ans. Repousser le départ à la retraite au-delà de 60 sera cependant difficile pour les ouvriers qui sont au chômage depuis l'âge de 55 ans. L'indemnisation chômage étant limitée dans le temps, repousser l'âge de départ à la retraite revient pour ces individus à prolonger la période sans indemnisation ou éventuellement sous la forme minimale de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), représentant environ 14 euros par jour. Les ouvriers au chômage à 55 ans seront donc fortement incités à liquider leur retraite dès 60 ans en dépit du

**Graphique 2. Validation de trimestres après 55 ans  
(Salarié ouvrier, générations 1950, 1960, 1970, 1980)**



Lecture : D'après la réforme de 2003, l'ouvrier de la génération 1970 (troisième graphique) devra valider 170 trimestres. A 56 ans et quel que soit le scénario de fin de carrière (emploi, chômage ou préretraite), il aura validé 152 trimestres. Il obtiendra ensuite quatre trimestres chaque année et à 60 ans (âge de l'ouverture des droits à la retraite), il n'aura acquis dans tous les cas que 168 trimestres (soit deux trimestres de moins que requis). Il atteindra la durée requise à l'âge de 60,5 ans, qu'il soit en emploi, au chômage ou en préretraite.

**Graphique 3. Validation de trimestres après 55 ans  
(Salarié cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)**



Lecture : Suivant la réglementation issue de la réforme de 2003, le cadre de la génération 1970 (troisième graphique) devrait valider 170 trimestres pour obtenir une retraite à taux plein. Dans tous les scénarios, il aura validé 128 trimestres à l'âge de 56 ans et continuera de valider quatre trimestres chaque année jusqu'à l'âge de 63 ans où il obtiendra 156 trimestres. La validation de trimestres à partir de l'âge de 64 ans diffère selon les scénarios. Ainsi, à partir de cet âge, le cadre au chômage cesse de valider des trimestres et liquide sa retraite à 65 ans avec 156 trimestres (soit 14 de moins que requis). Le cadre en préretraite continue de valider des trimestres jusqu'à l'âge de 65 ans, âge auquel il liquide sa retraite avec 164 trimestres validés (6 de moins que requis). Le cadre en emploi est le seul à pouvoir valider la totalité des trimestres requis. Pour ce faire, il devra poursuivre son activité au-delà de 65 ans et liquider sa retraite à 66,5 ans.

mécanisme de décote qui réduit le montant de la retraite en cas de carrière incomplète.

Ces situations valent particulièrement pour les cadres. Avec des hypothèses plus tardives d'entrée sur le marché du travail, les cadres devront, pour atteindre la durée de cotisation requise, partir à l'âge de 62,5, 64,25, 66,5 et 66,75 ans respectivement pour les générations 1950, 1960, 1970 et 1980. En cas de chômage à 55 ans, la période de chômage non indemnisée pourrait durer de nombreuses années pour les cadres : quatre ans et demi pour la génération 1950 et davantage pour les générations suivantes. Plus encore que pour les ouvriers, les cadres seront donc fortement incités à partir dès 60 ans, avec pour conséquence un montant de retraite fortement amputé.

### **3. Revenus après 55 ans selon le scénario de fin de carrière : les effets de la réforme**

L'allongement de la durée de cotisation peut se manifester par un prolongement des périodes d'emploi, de perception d'une préretraite ou d'indemnisation du chômage, avec des conséquences différentes quant aux possibilités de départ à la retraite selon la génération, l'âge d'entrée sur le marché du travail et le scénario de fin de carrière.

La situation de fin de carrière a un effet sur le niveau des revenus de la retraite mais aussi sur ceux qui les précèdent. Ces revenus ont été calculés en partant toujours de l'hypothèse d'une carrière ininterrompue à temps plein jusqu'à 55 ans. L'hypothèse centrale supplémentaire pour les personnes connaissant une fin de carrière difficile est que les individus liquident leur retraite au moment du taux plein de manière à minimiser la réduction de leur pension. A travers l'allongement de la durée d'assurance requise, la réforme joue à la fois sur l'âge de départ à la retraite et sur le montant des retraites. Pour les ouvriers et les cadres, les revenus avant la retraite (salaires, allocations de préretraite, indemnisation du chômage) et la retraite sont calculés pour les quatre générations selon cinq scénarios de fin de carrière : une carrière complète qui sert de référence, une carrière interrompue par l'entrée dans un dispositif de préretraite, avec deux variantes d'entrée à 55 et 57 ans, et une carrière interrompue par l'entrée au chômage avec également deux variantes d'entrée à 55 et à 57 ans (tableaux 3 et 4, graphiques 5 et 6).

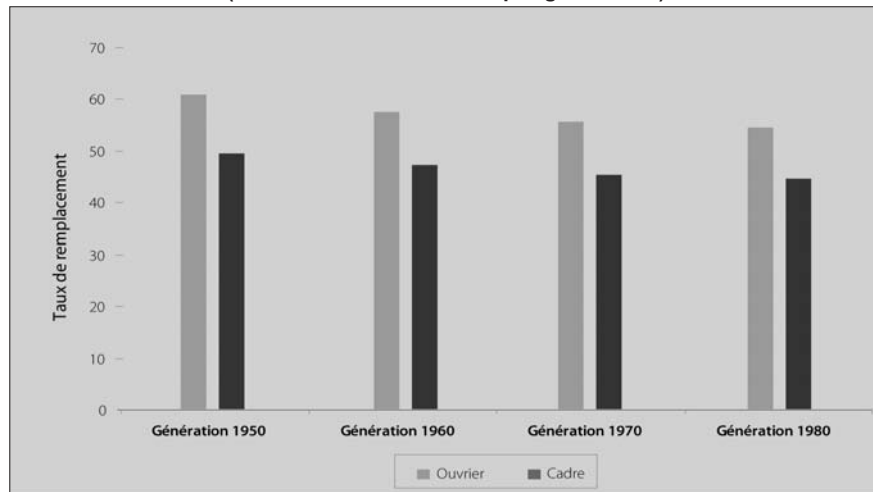
#### **3.1. Une baisse continue des revenus de la retraite après une carrière complète**

Les retraites représentent une fraction des revenus d'activité. Les réformes du régime général et des régimes complémentaires depuis le début des

années 1990 ont conduit à une forte diminution de cette fraction ou taux de remplacement même pour des carrières complètes.

Le graphique 4 représente les taux de remplacement pour le salarié ouvrier et pour le cadre des quatre générations pour une carrière complète. Il fait apparaître la poursuite de la baisse des taux de remplacement pour les générations de futurs retraités. Pour la génération 1950, qui voit le montant de sa pension calculé presque intégralement selon les règles de la réforme de 1993, les taux de remplacement bruts<sup>1</sup> atteignent 60 % pour l'ouvrier (pour un départ en retraite à 58 ans) et un peu moins de 50 % pour le cadre (pour un départ à 62,5 ans). Ces résultats sont proches de ceux obtenus dans nos précédents travaux (Benallah *et alii*, 2004) après application totale de la législation issue de la réforme de 1993.

**Graphique 4. Taux de remplacement bruts globaux pour une carrière complète (Salariés ouvrier et cadre par génération)**



Lecture : Si l'ouvrier de la génération 1950 liquide sa retraite à l'âge du taux plein (soit à 58 ans), il obtient une pension brute globale (comprenant la pension du régime général et celle du régime complémentaire ARRCO) représentant 60 % du salaire de référence contre 54 % pour l'ouvrier de la génération 1980 liquidant sa retraite au taux plein à 60,75 ans. Le cadre de la génération 1950 qui liquiderait sa retraite à 62,5 ans (âge du taux plein) se verrait attribuer une retraite brute globale (comprenant la retraite du régime général et celle des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC) équivalente à 49 % du salaire de référence contre 44 % pour le cadre de la génération 1980 qui liquiderait sa retraite à 66,75 ans.

1. Les taux de remplacement sont ici des taux bruts pour éviter les hypothèses sur l'évolution à long terme des taux de cotisations salariales. Par ailleurs, pour que les résultats obtenus soient comparables, tous les taux de remplacement sont calculés en rapportant le montant de la retraite au dernier salaire d'activité pour une carrière complète (salaire de référence).

L'ouvrier de la génération 1980 qui part pourtant à 60,75 ans ne perçoit plus que 54 % du dernier salaire (tableau 3). Cette baisse provient des modifications progressives des paramètres de calcul des retraites.

Pour les générations suivantes, la baisse est régulière et continue. Entre la génération 1950 et 1980, la baisse des taux de remplacement pour l'ouvrier et le cadre est de l'ordre de 10 %. Une fois encore, ces résultats sont similaires à ceux obtenus lors de nos premiers travaux. La génération 1980 atteint alors un taux de remplacement de l'ordre de 54 % pour l'ouvrier contre un peu plus de 43 % pour le cadre.

La baisse des taux de remplacement ne s'explique dans le cas d'une carrière complète que par les modifications progressives apportées à certains paramètres de calcul des pensions de retraite (revalorisation des salaires portés au compte en fonction des prix au régime général, dégradation du rendement des points pour les régimes complémentaires). L'allongement de la durée d'assurance requise ne se traduit ici que par un accroissement de la durée d'activité. Les ouvriers et les cadres de la génération 1980 devront ainsi travailler respectivement 2,75 ans et 4,25 ans de plus que la génération 1950 pour espérer obtenir une retraite réduite d'environ 10 % par rapport à la génération 1950.

### **3.2. Les ouvriers face au chômage ou à la préretraite : une pénalisation des revenus de la retraite.**

Pour les ouvriers dont la carrière a été interrompue par une période de préretraite ou de chômage, l'allongement de la durée d'assurance requise a un double effet : elle prolonge la durée de perception de la préretraite ou d'une prestation de chômage et elle diminue le niveau des pensions de retraite relativement à celles versées pour une carrière sans interruption.

**Les ouvriers en préretraite** perçoivent un revenu de remplacement correspondant à 65 % de leur dernier salaire (graphique 5). Ce montant <sup>1</sup> leur est versé jusqu'à la liquidation de leur retraite à taux plein <sup>2</sup> (et jusqu'à 65 ans s'ils ne peuvent atteindre le taux plein avant). Ce moment va être repoussé à mesure que la durée requise s'allonge, ce qui se traduit par un accroissement de la période de perception de la préretraite. Cette période passe ainsi d'un an pour l'ouvrier préretraité à 57 ans de la génération 1950 (retraité à 58 ans) à près de quatre ans pour celui de la génération 1980. Pour l'ouvrier de

---

1. Le montant de la préretraite est revalorisé chaque année comme le montant des retraites, c'est-à-dire en suivant l'évolution des prix.

2. Art. R.322-7 du code du travail.



la génération 1980 préretraité à 55 ans, cette période pourrait atteindre sept années.

<b>Tableau 3. Taux de remplacement bruts * selon le scénario (Salarié ouvrier, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)</b>						
	<b>Age de départ à la retraite</b>	<b>Si carrière complète</b>	<b>Si préretraite FNE ou CATS à 57 ans</b>	<b>Si préretraite CATS à 55 ans</b>	<b>Si chômage à 57 ans</b>	<b>Si chômage à 55 ans</b>
Génération 1950	58 ans	60	59		59	
	60 ans			58		58
Génération 1960	60 ans	57	54	52	54	53
Génération 1970	60 ans	49	47	45	47	45
	60,5 ans	55	51	49	52	50
Génération 1980	60 ans	48	45	43	45	43
	60,75 ans	54	50	48	51	49

\* Ces taux sont calculés par le rapport entre le montant de la retraite brute et le montant du dernier salaire brut pour le salarié ayant eu une carrière complète (salaire de référence).

Le montant de la préretraite est inférieur au salaire mais il est toujours plus élevé que le montant de la retraite. Ce dernier est lui d'autant plus faible que la période de préretraite est longue. Comme cette dernière augmente avec l'allongement de la durée d'assurance requise, l'écart entre le montant de la retraite des ouvriers préretraités relativement à celui des ouvriers ayant eu une carrière complète s'accroît au fil des générations (tableau 3). Pour l'ouvrier de la génération 1950, le montant de la retraite représente 60 % du salaire de référence en cas de carrière complète, 59 % en cas de préretraite à l'âge de 57 ans et 58 % en cas de préretraite à l'âge de 55 ans. L'écart est maximal pour la génération 1980 entre la pension de l'ouvrier ayant eu une carrière ininterrompue et celle du préretraité depuis l'âge de 55 ans : la première est égale à 54 % du salaire de référence, la seconde à 48 %. Cet écart croissant est dû essentiellement à la prolongation de la période de perception de la préretraite qui affecte à la fois le montant de la retraite du régime général et celle des régimes de retraites complémentaires :

- Une carrière interrompue par la préretraite entraîne une diminution du salaire annuel moyen (SAM) qui sert de référence au calcul du montant de la prestation retraite. Le SAM est en effet calculé à partir des vingt-cinq meilleures années de salaire. L'entrée en préretraite, qui diminue les revenus en fin de carrière relativement à la situation de carrière complète mais entre tout de même dans le calcul du salaire annuel moyen, fait baisser le niveau de

ce dernier. L'accroissement de la période de perception de la préretraite augmente ainsi le nombre de prestations de préretraite portées au compte, autrement dit prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen, et fait d'autant plus baisser le niveau de ce dernier relativement au salaire annuel moyen d'une carrière complète.

- Les périodes de perception d'une préretraite ouvrent droit à des points à titre gratuit dans les régimes complémentaires (ARRCO pour les ouvriers, ARRCO et AGIRC pour les cadres). La convention signée en mars 2000 entre l'Etat et les régimes de retraite complémentaire prévoit ainsi que l'Etat prend en charge le financement de ces points. Cette prise en charge se fait toutefois sur la base d'un taux de cotisation plus faible que celui qui prévaut pour les périodes d'activité. Les points sont ainsi calculés sur la base d'un taux de 4 % dans le régime ARRCO (contre 6 % en activité) et 8 % dans le régime AGIRC (contre 16 % en activité). Le nombre de points acquis et donc le montant de la pension qui en découle diminuent à mesure que se prolonge la période de perception d'une préretraite.

En cas de préretraite, le montant des retraites des ouvriers est plus faible, et le sera de plus en plus, mais pas en raison de la faiblesse de la durée d'assurance validée (relativement à celle requise). Il semble en effet improbable que les salariés qui entrent en préretraite quittent ce dispositif avant d'avoir atteint le taux plein pour leur retraite. La baisse du montant des retraites est essentiellement due à l'accroissement de la période de perception d'une préretraite due à l'allongement de la durée d'assurance requise.

Pour les ouvriers dont la carrière a été interrompue par une période de chômage, le montant de l'indemnisation du chômage est dans un premier temps assez proche du revenu perçu par les ouvriers en préretraite. Toutefois, l'allongement de la durée d'assurance requise ne se traduit pas par une prolongation de la durée d'indemnisation du chômage proportionnelle à l'allongement de la durée d'assurance requise. La durée est en effet limitée dans le temps : 1 095 jours (soit trois ans) pour le chômeur à 55 ans et 1277 jours (soit trois ans et demi) pour le chômeur à 57 ans. Ensuite, ces chômeurs perçoivent au mieux l'ASS<sup>1</sup>, ce qui se traduit par une nouvelle chute brutale de leurs revenus après quelques années de chômage (graphique 5). L'allongement de la durée d'assurance requise contraint donc les individus à patienter plus longtemps (et jusqu'au maximum 65 ans) avec l'ASS pour seul revenu. Le très faible montant de l'ASS (moins de 14 euros par jour en

---

1. Il est fait l'hypothèse, la plus favorable pour les salariés, que la condition de ressources du ménage pour l'attribution de l'allocation de solidarité spécifique est toujours remplie.

2004), notamment depuis la suppression de la majoration pour les plus de 55 ans <sup>1</sup>, peut alors conduire ces chômeurs à liquider la retraite bien avant d'avoir obtenu le taux plein et donc entraîner une baisse supplémentaire de la retraite.

Pour les ouvriers des générations 1950, 1960 et 1970 qui rencontrent le chômage à 57 ans, l'indemnisation du chômage est maintenue jusqu'à la liquidation de la retraite. En revanche, l'ouvrier de la génération 1980 au chômage à 57 ans devrait percevoir l'ASS pendant un trimestre pour obtenir une retraite à taux plein. La situation pourrait être encore plus préoccupante pour les ouvriers au chômage à partir de 55 ans. La durée nécessaire de perception de l'ASS pour obtenir une retraite sans pénalités varie de deux ans pour la génération 1950 à près de trois ans pour la génération 1980.

A 60 ans, les ouvriers des générations 1950 et 1960 peuvent liquider leur retraite au taux plein. Ce n'est pas le cas des générations 1970 et 1980 qui devraient choisir entre percevoir l'ASS pendant une période prolongée pour obtenir une retraite à taux plein ou partir plus tôt mais avec une minoration supplémentaire de leur retraite, tout départ avant la durée requise étant particulièrement pénalisé <sup>2</sup>. L'ouvrier de la génération 1970 au chômage à 55 ans qui liquide sa retraite à 60 ans, soit six mois avant le taux plein, reçoit une retraite égale à 45 % du salaire de référence au lieu de 50 % (tableau 3). L'ouvrier de la génération 1980 qui liquide sa retraite à 60 ans, soit neuf mois avant l'âge du taux plein, voit sa retraite égale à 43 % du salaire de référence au lieu de 49 %.

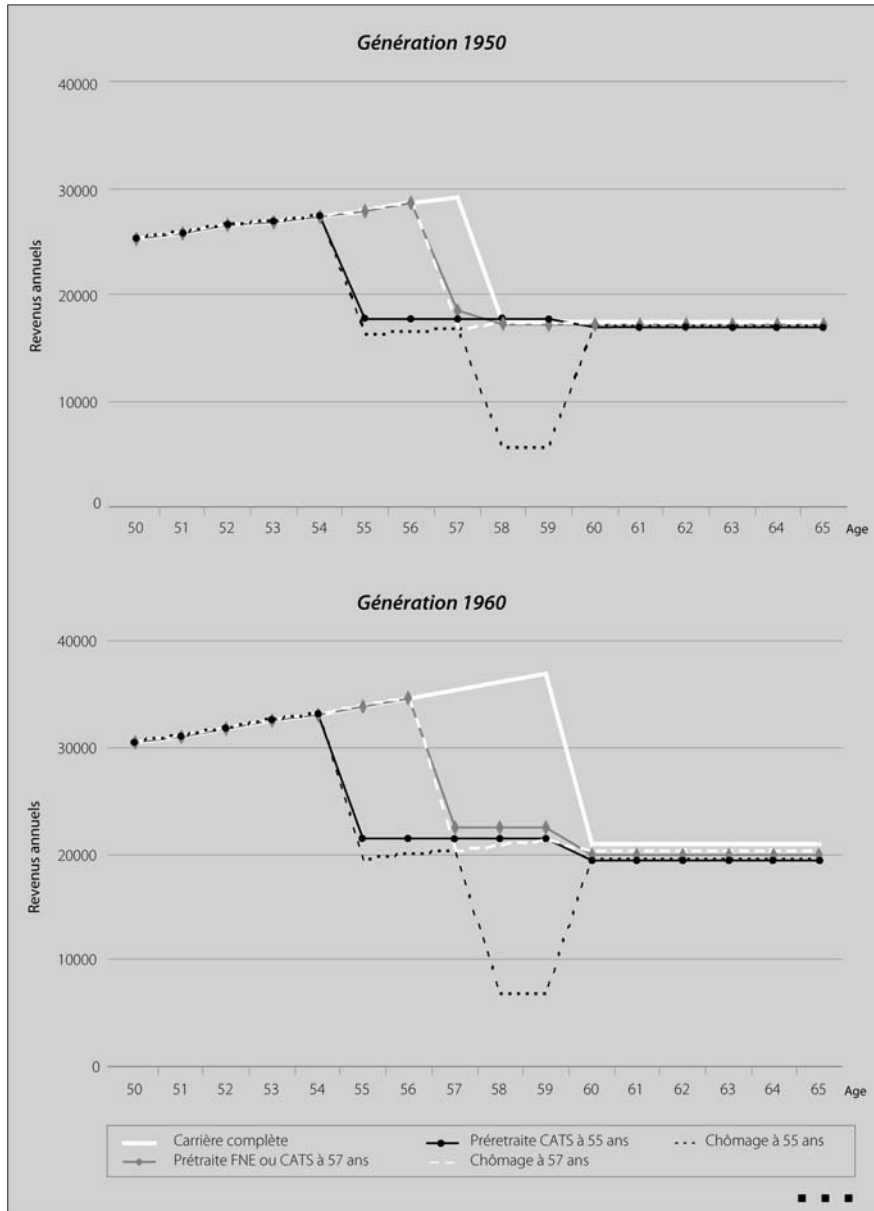
Dans l'hypothèse où les ouvriers n'anticipent pas leur départ à la retraite, le taux de remplacement serait pour l'ouvrier de la génération 1950 de 60 % du salaire de référence en cas de carrière complète contre 58 % de ce salaire en cas de chômage à 55 ans. Cet écart se creuse pour les générations suivantes. Pour la génération 1980, les taux de remplacement sont ainsi respectivement de 54 % du salaire de référence en cas de carrière complète et de 49 % de ce salaire en cas de chômage à 55 ans, avec un départ à 60,75 ans dans les deux cas.

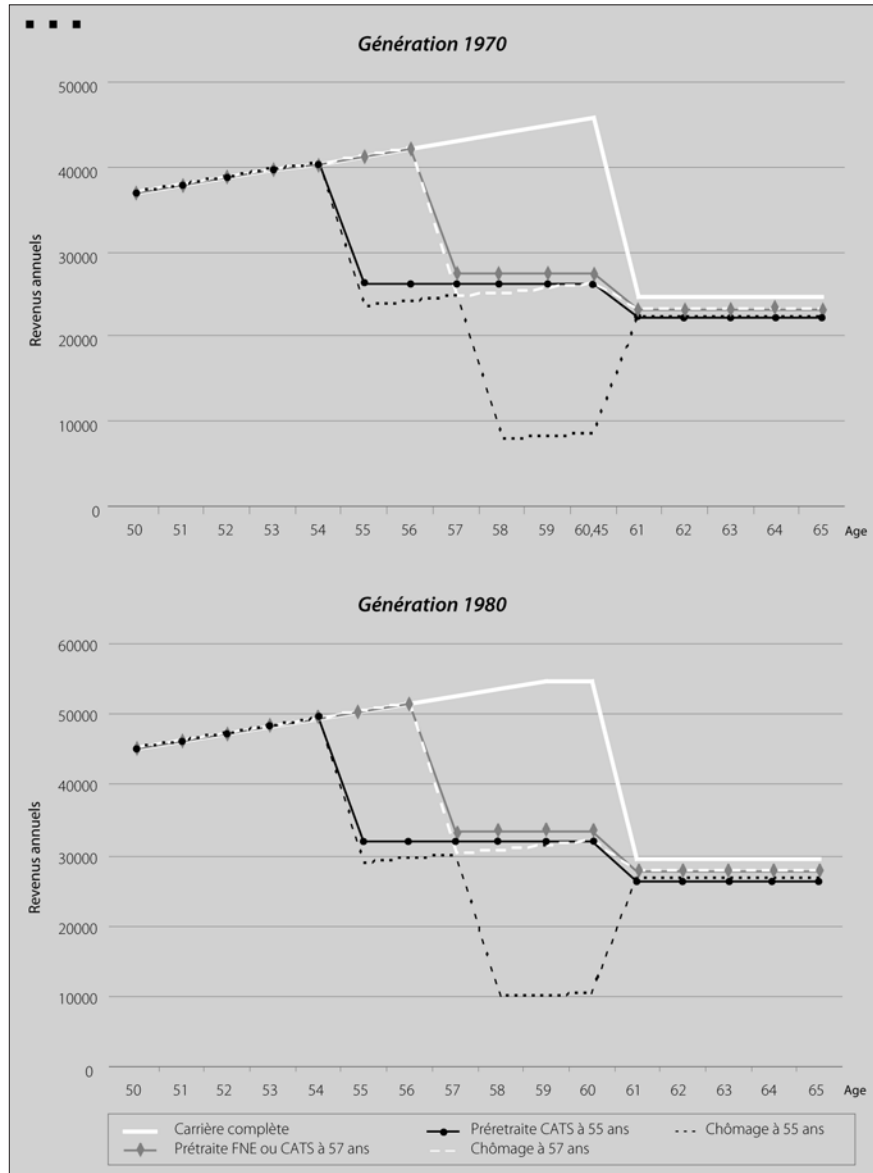
---

1. La majoration de 6 euros par jour pour les salariés âgés de plus de 55 ans a été supprimée par la circulaire n°08-04 du 8 mars 2004 portant réforme de l'ASS.

2. Même si la décote a été réduite de moitié par la réforme de 2003, le coefficient de proratisation suit désormais l'évolution de la durée d'assurance requise. Les pénalités sont par ailleurs particulièrement fortes dans les régimes complémentaires en raison de l'application du coefficient de minoration en fonction de l'âge, ce coefficient étant d'autant plus important que l'âge de liquidation de la retraite est inférieur à 65 ans.

**Graphique 5. Evolution des revenus après 50 ans.  
(Salarié ouvrier, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)**





Lecture : Au sommet de sa carrière, soit à 60 ans, l'ouvrier de la génération 1970 (troisième graphique) perçoit un revenu annuel de 45 800 euros. Il liquide sa retraite à 60,5 ans et perçoit alors une pension égale à environ 24 700 euros. S'il perd son emploi à 55 ou 57 ans et que cette période de chômage est couverte par un dispositif de préretraite, il perçoit jusqu'à l'âge de 60,5 ans un revenu de remplacement égal respectivement à 27 300 euros et 26 200 euros. A l'âge de 60,5 ans, il liquide sa retraite dont le montant s'élève respectivement à 23 100 euros et 22 200 euros. Si la perte d'emploi est couverte par un dispositif d'indemnisation chômage, deux cas apparaissent. Quand le chômage a lieu à 57 ans, l'ouvrier de nos cas-types perçoit un revenu annuel de remplacement égal à environ 25 000 euros suivi, à 60,5 ans, d'une pension de retraite d'un montant de 2 3300 euros. Quand il connaît le chômage à 55 ans, il perçoit un revenu de remplacement d'environ 24 000 euros jusqu'à l'âge de 58 ans. Il perçoit ensuite l'ASS d'un montant annuel de l'ordre de 8 000 euros. A l'âge de 60,5 ans, il liquide sa pension de retraite égale à 22 300 euros.

L'allongement de la durée d'assurance requise, en cas de chômage à partir de 55 ans, aboutit à dégrader davantage le niveau des retraites, particulièrement s'il pousse l'ouvrier à partir de manière anticipée.

Pour l'**ouvrier en préretraite** comme pour celui au chômage, la durée de cotisation requise peut être validée. La validation de cette durée est en revanche plus difficile pour l'ouvrier au chômage contraint d'attendre l'âge du taux plein avec un revenu nettement inférieur à celui du préretraité. S'il liquide sa retraite à l'âge du taux plein, l'ouvrier au chômage perçoit toutefois une retraite équivalente à celle du préretraité. Le plus faible niveau du SAM pour le calcul de la retraite de l'ouvrier au chômage relativement à celui du préretraité est en effet compensé par l'acquisition de points à l'ARRCO sur la base d'un taux plus élevé pour l'ouvrier au chômage. Il acquiert ainsi des points sur la base d'un taux de cotisation de 6 % durant toute la période où il perçoit une indemnisation au titre de l'assurance chômage. Ce taux passe toutefois à 4 % dès qu'il commence à percevoir l'ASS.

### **3.3. L'allongement de la durée d'assurance requise : des effets accrus pour les cadres au chômage ou en préretraite**

Comme pour les ouvriers, le niveau des retraites des cadres baisse au fil des générations. Pour les cadres effectuant une carrière sans interruption jusqu'à l'âge d'une retraite complète, soit 62,5, 64,5, 66,5 et 66,75 ans respectivement pour les générations 1950, 1960, 1970 et 1980, le taux de remplacement sera respectivement de 49 %, 46 %, 45 % et 45 %<sup>1</sup>.

La situation des cadres diffère cependant de celle des ouvriers en raison d'une entrée plus tardive sur le marché du travail. Même sans interruption de carrière, les générations 1970 et 1980 doivent attendre l'âge respectif de 66,5 et 66,75 pour bénéficier d'une retraite complète. Ce constat n'est pas sans poser d'interrogations sur la possibilité de ces cadres de prolonger leur activité jusqu'à cet âge. Les entreprises ont en effet le droit de mettre à la retraite leurs employés dès l'âge de 65 ans, âge auquel le taux plein est atteint automatiquement alors que le coefficient de proratisation continue de s'appliquer. Ainsi les cadres des générations 1970 et 1980, s'ils sont mis à la retraite à 65 ans, se verront attribuer une retraite inférieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient pu se maintenir en emploi jusqu'à respectivement 66,5 ans et 66,75 ans. Ils perdraient tous deux trois points de taux de remplacement si leur entreprise venait à utiliser le droit de mise à la retraite à 65 ans.

---

1. Cette diminution ne prend pas en compte les baisses déjà intervenues pour les générations précédentes en raison des réformes des années 1990 (Benallah *et alii*, 2004).

Leur pension de retraite respective passerait ainsi de 45 % à 42 % et de 44 % à 41 % du salaire de référence (tableau 4).

<b>Tableau 4. Taux de remplacement bruts * selon le scénario de fin de carrière et l'âge de départ à la retraite (Salarié cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)</b>						
	<b>Age de départ à la retraite</b>	<b>Si carrière complète</b>	<b>Si préretraite FNE ou CATS à 57 ans</b>	<b>Si préretraite CATS à 55 ans</b>	<b>Si chômage à 57 ans</b>	<b>Si chômage à 55 ans</b>
Génération 1950	60 ans	35	34	33	35	34
	62,5 ans	49	46	45	47	45
Génération 1960	60 ans	31	30	29	31	29
	64,25 ans	46	43	42	43	39
	65 ans					41
Génération 1970	60 ans	26	25	25	26	25
	65 ans	42	39	38	39	36
	66,5 ans	45				
Génération 1980	60 ans	26	25	24	26	24
	65 ans	41	38	37	38	36
	66,75 ans	44				

\* Ces taux sont calculés par le rapport entre le montant de la retraite brute et le montant du dernier salaire brut pour le salarié ayant eu une carrière complète.

La combinaison de l'allongement de la durée d'assurance requise et de la difficulté de garder son emploi au-delà de 55 ans va également avoir un impact sur les revenus de ces cadres avant et durant la retraite.

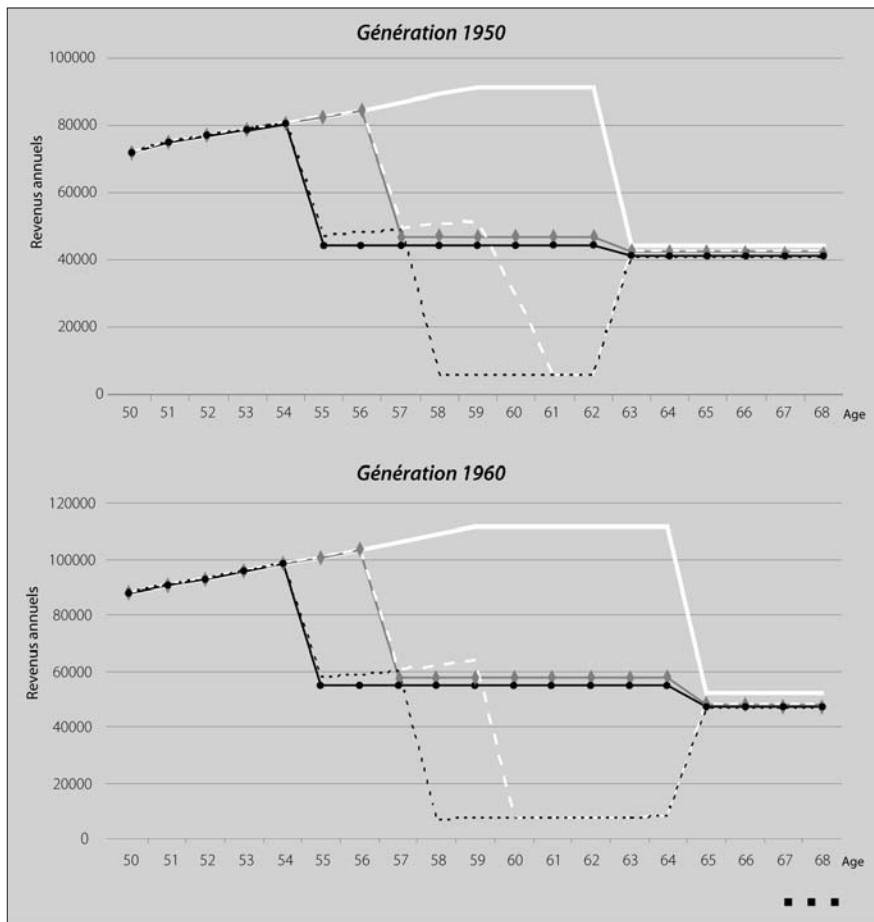
Les **cadres préretraités** sont contraints par la loi de liquider leur retraite au moment du taux plein, et au plus tard à l'âge de 65 ans. En cas de carrière ininterrompue, la génération 1950 obtient à l'âge de 62,5 ans une retraite complète égale à 49 % du salaire de référence, mais de 46 % en cas de préretraite à 57 ans et de 45 % en cas de préretraite à 55 ans. Pour la génération 1960 qui part à la retraite à 64,25 ans, les taux de remplacement sont respectivement de 46 %, 43 % et 42 % du salaire de référence. Cette baisse de la retraite en cas de préretraite s'explique par les mêmes mécanismes que pour les ouvriers (cf. 3.2). Elle est cependant plus importante pour les cadres des générations 1950 et 1960 que pour les ouvriers des mêmes générations, et ce pour deux raisons :

- d'une part parce qu'entrés plus tardivement sur le marché du travail, les cadres connaissent une période de préretraite plus longue que les ouvriers pour atteindre l'âge du taux plein ;

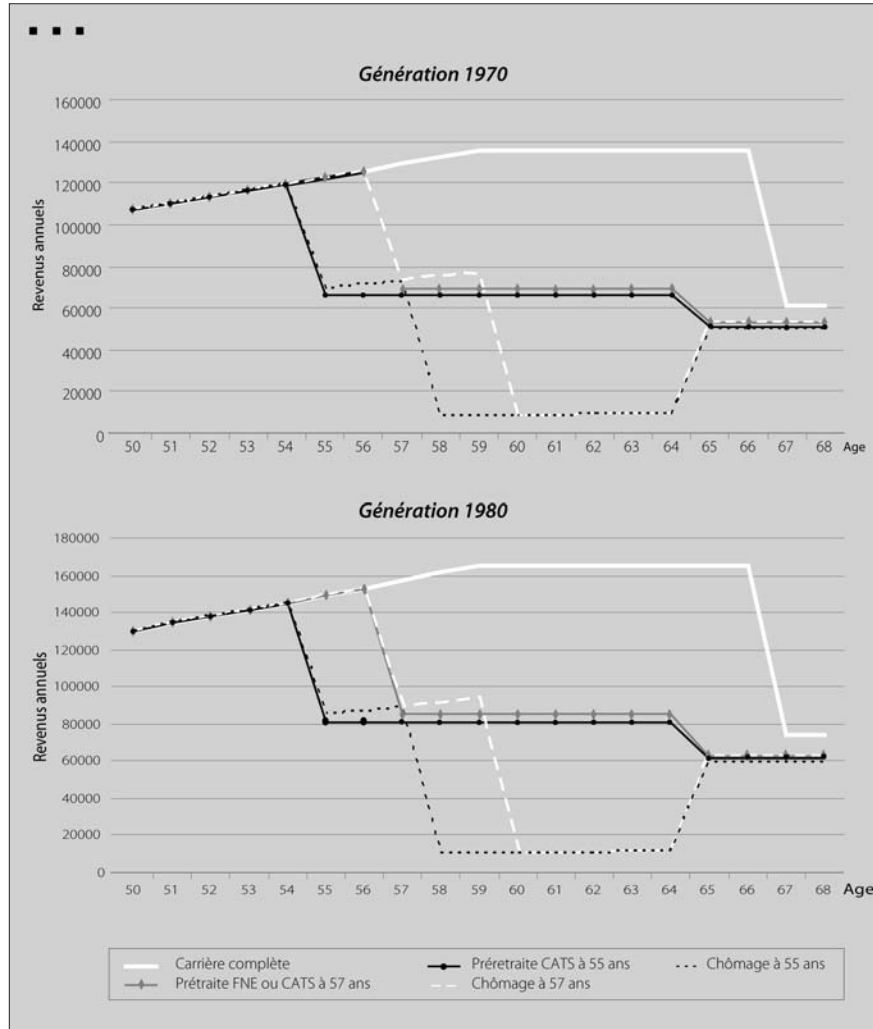
- d'autre part parce que la part de la pension des régimes complémentaires dans le total de la retraite est plus importante chez les cadres que chez les ouvriers et que les droits obtenus pour les périodes de préretraite sont davantage réduits dans ces régimes complémentaires.

Les retraites des cadres des générations 1970 et 1980 qui ont été préretraités sont davantage affectées que les générations précédentes. En effet, ces cadres sont contraints de partir en retraite à 65 ans avant d'être parvenus à valider la durée d'assurance requise. Si la retraite du régime général de ces préretraités partis à 65 ans est bien à taux plein, elle n'est pas complète en raison de l'application du coefficient de proratisation. La retraite du régime complémentaire est également affectée par la plus faible durée de cotisation.

**Graphique 6. Evolution des revenus après 50 ans.**  
(Salarié cadre, générations 1950, 1960, 1970 et 1980)







Lecture : Le cadre de la génération 1970 (troisième graphique) devra poursuivre sa carrière jusqu'à l'âge de 66,5 ans pour obtenir une retraite à taux plein. Si tel est le cas, il terminera sa carrière avec un revenu annuel de 136 000 euros et il percevra une retraite annuelle de 61 200 euros. En cas de préretraite à 55 ou 57 ans, le salarié cadre percevra un revenu de remplacement égal respectivement à 70 000 euros et 66 200 euros, suivi d'une retraite à 65 ans d'un montant respectif de 52 600 euros et 51 300 euros. Dans le cas d'un chômage en fin de carrière, l'indemnisation chômage s'élève en moyenne à 75 000 euros annuels quand le chômage a lieu à 57 ans et à 71 000 euros si le chômage intervient à 55 ans. Cette période d'indemnisation est suivie d'une période respective de 4,5 ans et 7 ans de perception de l'ASS, dont le montant s'élève à environ 8 500 euros. La liquidation de la retraite se déroule à l'âge de 65 ans, pour une pension d'un montant respectif de 52 700 euros et 49 000 euros.

L'âge différent de départ à la retraite est pour ces générations un facteur supplémentaire augmentant l'écart entre le montant de la retraite en cas de carrière complète et en cas de préretraite. Au total, le taux de remplacement passe ainsi de 45 % du salaire de référence pour le cadre à la carrière com-

plète de la génération 1970 à 38 % pour le cadre en préretraite à 55 ans. Pour la génération 1980, ces taux sont respectivement de 44 % et 37 %.

**En cas de chômage à 55 ou 57 ans**, l'allongement de la durée d'assurance requise combiné à une entrée tardive sur le marché du travail conduit les cadres de toutes les générations à subir une période de chômage non-indemnisée importante (graphique 6). Ainsi, après trois années et demi d'un chômage indemnisé à hauteur de 57,4 % du dernier salaire, le cadre de la génération 1950 au chômage depuis l'âge de 57 ans subit deux années de chômage sans autre ressource que l'ASS qui représente une très faible fraction du revenu d'activité, avant d'obtenir une retraite sans abattement. Cette attente avec une prestation très faible est plus longue pour le cadre de la génération 1980 au chômage depuis 57 ans qui devra patienter quatre ans et demi avec l'ASS, pour bénéficier d'une retraite à taux plein à 65 ans, mais incomplète par application du coefficient de proratisation. Ce cadre n'a alors validé que 164 trimestres au lieu des 171 requis pour bénéficier d'une retraite complète.

La situation est encore plus défavorable pour les cadres qui subissent le chômage dès 55 ans. La période de chômage indemnisée s'interrompt à 58 ans et ils reçoivent ensuite l'ASS. Le cadre de la génération 1950 reçoit cette prestation minimale durant quatre ans et demi avant de pouvoir bénéficier d'une retraite complète. Pour les générations suivantes, la retraite ne pourra pas être complète, même si la liquidation de la retraite est repoussée, puisque les périodes d'ASS ne donnent droit à validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse que dans la limite de cinq années. Pour obtenir une retraite à taux plein, mais incomplète, les cadres des générations 1960, 1970 et 1980 doivent patienter avec l'ASS pendant 7 ans jusqu'à leurs 65 ans. Le cadre de la génération 1960 n'aura validé que 164 trimestres au lieu des 169 requis, et ceux des générations 1970 et 1980 156 trimestres au lieu des 170 et 171 respectivement requis.

Pour ces cadres, attendre avec pour seul revenu l'ASS le moment de bénéficier d'une retraite à taux plein, soit 65 ans pour les générations 1960 à 1980, n'empêche pas l'obtention d'une retraite plus faible que les cadres ayant connu une carrière complète. L'application du coefficient de proratisation, combinée à une baisse du salaire annuel moyen pour le calcul de la retraite du régime général et à une moindre accumulation de points aux régimes complémentaires (les périodes d'ASS étant soumises aux mêmes taux de cotisation réduits que celles de préretraite), entraîne un fort décrochage du niveau des retraites perçues après une période de chômage relativement aux retraites perçues en cas de carrière complète (graphique 6). Pour le cadre de la génération 1950, les taux de remplacement en cas de carrière complète et en cas de carrière interrompue par le chômage à l'âge de 55 ans sont res-

pectivement de 49 % et 45 % en raison du chômage. Cet écart augmente progressivement avec les générations à mesure de l'allongement de la durée d'assurance requise : pour la génération 1980, le taux de remplacement atteint alors 44 % du salaire de référence en cas de carrière complète mais seulement 36 % de ce même salaire pour le cadre au chômage à partir de 55 ans.

Ce scénario est encore moins favorable si l'on considère que, pour ces cadres, la prolongation de la période de perception de l'ASS ne va pas de soi. Il est même probable qu'ils partent avant l'âge du taux plein, et dès 60 ans, plutôt que de continuer à vivre pendant une période pouvant être longue (jusqu'à 65 ans) avec un revenu qui peut être environ quinze fois inférieur à leur dernier revenu d'activité. En suivant l'hypothèse que le cadre au chômage depuis l'âge de 55 ans préférera toucher sa retraite à 60 ans plutôt que l'ASS, la retraite obtenue est encore plus faible. En anticipant sa retraite à 60 ans, la pension de l'ouvrier au chômage à 55 ans atteindra 34 % du salaire de référence pour la génération 1950 contre 45 % s'il liquide à 62,5 ans (49 % s'il n'avait pas connu le chômage) et 24 % du salaire de référence pour la génération 1980 contre 36 % s'il liquide à 65 ans (44 % pour une fin de carrière sans chômage). En comparaison d'un cadre ayant eu une carrière complète, la réforme conduit à pénaliser fortement le chômage de fin de carrière, et de façon plus accentuée pour les générations les plus jeunes.

## Conclusion

En allongeant la durée d'assurance requise, la réforme vise à accroître l'incitation financière à reculer l'âge de départ à la retraite. Elle repose donc sur l'existence d'un cycle de vie ternaire qui suppose une transition directe de l'emploi à la retraite dont les individus pourraient décider librement du moment. Les transformations de ce cycle et particulièrement les modifications des voies de passage de l'activité à la retraite ont remis en question la notion de choix à la base du système de retraite français. L'arbitrage entre le prolongement et la cessation définitive d'activité, entre travail et loisirs, ne trouve plus de sens dès lors que la période de retraite est précédée d'une période d'inactivité souvent involontaire. De ce fait, le recul de l'âge de la retraite, qui devrait se traduire par un accroissement des revenus d'activité suite à un prolongement de la durée d'activité, peut s'avérer coûteuse pour les individus qui perdent leur emploi précocement. De la même façon, liquider sa retraite avant l'âge du taux plein contribuerait à diminuer de façon très nette le niveau des pensions perçues. Dans ces conditions, l'arbitrage travail/retraite se transforme en un arbitrage consistant à évaluer quelles seront les pertes financières les plus importantes à supporter : celles qui interviennent avant le moment de la liquidation de la retraite ou celles qui intervien-

ment pendant la retraite. Ce choix est encore complexifié si l'on considère que les salariés n'ont que peu de visibilité sur les conséquences de leurs décisions en matière de retraite.

L'absence de choix ou tout au moins la fragilisation du choix dans la décision du moment de la retraite remet donc en question de fait l'efficacité de toute réforme paramétrique qui reposerait sur le durcissement des conditions d'accès à une retraite à taux plein, qu'il s'agisse de l'allongement de la durée d'assurance requise ou du recul de l'âge de départ à la retraite.

### Références bibliographiques :

- Benallah S., Concialdi P., Husson M. et Math A. (2004), « Retraites : les scénarios de la réforme », *Revue de l'IREN*, n°44, 2004/1.
- Burricand C., Kohler F. (2005), « Débuts de vie professionnelle et acquisition des droits à la retraite », DREES, *Etudes et résultats*, n°401.
- Chaput H., El Mekkaoui de Freitas N. (2005), « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite : Une première évaluation à partir de l'Echantillon interrégimes de cotisants », DREES, *Etudes et résultats*, n°400.
- Conseil d'orientation des retraites (2001), *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et Débats*, premier rapport du COR, La Documentation française.
- Conseil d'orientation des retraites (2004), *Retraites : Les réformes en France et à l'étranger ; le droit à l'information*, second rapport du COR, La Documentation française.
- Cornilleau G., Sterdyniak H. (2003), « Réformes des retraites : tout miser sur l'allongement de la durée de cotisation ? », *La Lettre de l'OFCE*, n°237.
- Jolivet A. (2003), « Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges de choix individuel », *Revue de l'IREN*, n°43, 2003/3.
- Législation sociale (2003), « Départ anticipé en retraite des assurés aux carrières longues », *Liaisons sociales*, n° 8425.
- OCDE (2005), *Perspectives de l'emploi*, Annexe statistique, Edition 2005.