



**iRES**  
Institut de Recherches  
Économiques et Sociales

**le cnam**  
ceet

# **LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL : COMPARAISON INTERNATIONALE DES DISPOSITIFS DE COMPENSATION ET DE PRÉVENTION**

## **VOLUME 2 Monographies Pays**

**Annie JOLIVET**  
(CNAM, CRTD et CEET,  
GIS CREAPT, associée à l'IRES)

Avec la collaboration de  
**Kevin GUILLAS-CAVAN**  
(associé à l'IRES)

MARS 2026



# 1. FRANCE

Le débat public qui a fait émerger la notion de *pénibilité du travail* s'est ouvert à l'occasion des débats sur la réforme des retraites de 2003. La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites la mentionne pour la première fois (article 12).

Des dispositifs ouvrant des possibilités de départ anticipé en fonction des conditions de travail existaient avant la réforme des retraites de 2003.

- Il s'agissait d'une part de dispositifs de préretraite publics permettant à des salariés exposés à certaines conditions de travail et à partir d'un seuil d'âge fixé, de cesser leur activité et de percevoir une allocation spécifique. Entrent dans cette catégorie la *cessation anticipée d'activité pour certaines conditions de travail* (CATS) créée en 2000 (dispositif éteint) et la *cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante* (CAATA) créée en 1999.
- Il existait d'autre part des conditions de départ à la retraite à un âge plus précoce que l'âge minimum de la retraite à taux plein pour des régimes de retraite spéciaux : pour les *catégories actives et insalubres* dans le régime de la fonction publique et dans des régimes spéciaux (Opéra de Paris, SNCF, Industries électriques et gazières notamment).
- Des accords collectifs ou des dispositifs tripartites ont existé par exemple pour les chauffeurs routiers et pour les dockers. Il s'agit de cessations anticipées d'activité.
- Enfin, des dispositifs existaient avant l'abaissement de l'âge minimum de la retraite à taux plein de 65 à 60 ans en 1982 (Bruno, 2015). Il s'agit du dispositif spécifique de *retraite anticipée des travailleurs manuels* créée par la loi du 31 décembre 1975. La *retraite pour inaptitude*, créée avant 1945 et réformée par la loi du 31 décembre 1971, existe toujours.

À partir de la réforme des retraites de 2003, les dispositifs de préretraite ont été progressivement supprimés et une compensation spécifique de la pénibilité du travail a été mise en place.

- La pénibilité du travail fait l'objet d'une définition, d'abord par une négociation interprofessionnelle entre 2005 et 2008 qui échoue à trouver un accord sur la compensation, puis par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Cette définition retient comme critère l'existence d'effets probables sur l'espérance de vie sans incapacité. Un décret de 2011 fixe la liste des « facteurs de pénibilité » pris en compte. La liste des « facteurs de risques professionnels » est codifiée par la loi du 20 janvier 2014.
- La loi du 9 novembre 2010 crée une incitation à négocier sur la prévention de la pénibilité du travail et l'amélioration des conditions de travail pour les entreprises dont au moins 50% des salariés sont exposés aux facteurs de pénibilité énumérés par le décret.
- Elle crée également une *retraite anticipée pour pénibilité* ouverte aux personnes atteintes d'une incapacité de travail minimum suite à un accident du travail ou à une maladie dont les liens avec les conditions de travail peuvent être établis. Cette retraite anticipée prend à partir de 2017 le nom de *retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle*.
- La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites crée le *compte personnel de prévention de la pénibilité* (C3P). Modifié par l'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relatif à la prévention et à la prise en

compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, il devient *compte professionnel de prévention (C2P)*.

- A partir du 1er octobre 2017, l'expression « pénibilité du travail » est remplacée par « facteurs de risques professionnels » dans le Code du travail.

L'augmentation de l'âge d'ouverture des droits par la réforme des retraites de 2010 (passage de 60 à 62 ans) puis de 2023 (passage de 62 à 64 ans) s'accompagne de modifications des conditions d'accès à ces dispositifs. Des modifications s'appliquent également aux catégories actives et aux régimes spéciaux selon des calendriers différents.

Les débats qui ont eu lieu en France à l'occasion de la réforme des retraites en 2019 et en 2023 ont notamment porté sur les difficultés pour une partie des travailleurs à atteindre le nouvel âge d'ouverture des droits à pension de retraite, en particulier lorsque leur état de santé est altéré, ou sur les inégalités de vie à la retraite lorsque leur espérance de vie en bonne santé est plus faible.

Des dispositions ont été prises dans le cadre de la loi de réforme des retraites de 2023 pour ajuster les possibilités existantes de départ anticipé à la retraite ou d'aménagement du temps de travail en fin de carrière. La loi a ainsi modifié la retraite pour incapacité d'origine professionnelle, la retraite anticipée pour carrière longue, la retraite progressive et le compte professionnel de prévention (C2P).

## **1. Des dispositifs spécifiques dans le système de retraite<sup>1</sup>**

Trois dispositifs spécifiques créés à partir de 2010 concernent le régime de retraite de base du secteur privé<sup>2</sup> : 1) la retraite anticipée pour les personnes exposées à l'amiante ; 2) la retraite anticipée pour incapacité d'origine professionnelle ; 3) le « compte pénibilité », C3P de 2015 à 2017, C2P depuis. Les deux premiers dispositifs sont des dispositifs dérogatoires. Un quatrième dispositif concerne les personnes relevant du régime des retraites de la fonction publique.

### **1) la retraite anticipée pour les travailleurs exposés à l'amiante :**

Cette retraite anticipée a été ouverte par la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Depuis juillet 2011, les personnes qui perçoivent l'allocation de cessation d'activité des travailleurs de l'amiante nées après le 1<sup>er</sup> juillet 1951 (auxquelles s'applique le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite) peuvent continuer à liquider leur retraite dès 60 ans et au plus tard à 65 ans. Cette mesure dérogatoire concerne d'abord les salariés du régime général et des régimes alignés, puis à partir de janvier 2013 l'ensemble des régimes<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> La retraite anticipée au titre du handicap créée par la réforme des retraites de 2003 n'a pas été incluse dans cette analyse. En 2023, 2 513 personnes ont liquidé leur retraite à ce titre dans le régime général.

<sup>2</sup> Régime général et régimes alignés. De 2019 à 2023, les minoration introduites par le régime complémentaire obligatoire Agirc-Arrco ont pu pénaliser les retraités partis avant l'âge seuil fixé.

<sup>3</sup> Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013.

Cette mesure dérogatoire ne constitue pas en elle-même un nouveau dispositif mais complète le dispositif existant hors champ du système de retraite dans un contexte de relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une retraite à taux plein.

La diminution du nombre de personnes en retraite anticipée au titre de l'amiante tient à la réduction du nombre de personnes concernées par la cessation anticipée au titre de l'amiante.

## **2) La retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle :**

La *retraite anticipée pour pénibilité* créée par la loi du 9 novembre 2010 permet à un salarié de liquider sa retraite à taux plein à un âge inférieur à l'âge d'ouverture des droits, quel que soit le nombre de trimestres cotisés, en compensation d'une incapacité permanente supérieure à un certain niveau due à l'exposition pendant son parcours professionnel à des facteurs de pénibilité du travail. La compensation intervient donc seulement s'il existe une atteinte reconnue aux capacités, avec des critères à la fois médicaux et institutionnels<sup>4</sup>.

Devenue *retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle* en 2017, cette possibilité est accessible sous les conditions générales suivantes :

- avoir au moins 60 ans ;
- justifier d'une incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail supérieure à un certain taux ;
- avoir cotisé auprès du régime général des salariés, du régime des salariés agricoles et/ou du régime des non-salariés agricoles<sup>5</sup>. Les autres régimes n'accordent pas de retraite pour incapacité permanente.

La retraite pour incapacité permanente a été modifiée sur quatre points par la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 : l'âge minimum de départ a été maintenu à 60 ans dans le cas où le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 20% ; la condition d'identité de lésions entre accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP) pour les seuls assurés dont le taux d'incapacité permanente est de 10 % à 19 % est supprimée ; les justificatifs de l'exposition aux risques professionnels sont élargis ; les travailleurs indépendants ayant cotisé à l'assurance volontaire pour le risque AT/MP peuvent accéder à ce dispositif<sup>6</sup>.

Deux situations sont distinguées selon le taux d'incapacité permanente au titre duquel la personne perçoit une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle.

- a) Si le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 20 % :
  - demande dès 60 ans (et non plus deux ans au plus tôt avant l'âge d'ouverture des droits) depuis la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 ;
  - demande soumise au médecin-conseil régional qui doit vérifier si les lésions qui ont entraîné le versement de la rente accident du travail sont identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ;

---

<sup>4</sup> Pour une analyse plus détaillée voir Jolivet (2010).

<sup>5</sup> Et auprès de la Cavimac (Caisse d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Maladie des Cultes) en tant que ministre des cultes ou religieux.

<sup>6</sup> Source : assurance maladie. <https://www.lassurance retraite.fr/portail-info/home/actif/je-souhaite-partir-plus-tot/retraite-incapacite-permanente.html>

- les taux d'incapacité des rentes maladie professionnelle et/ou accident du travail peuvent s'additionner sous réserve que l'un des taux soit au moins égal à 10 % au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail.
- b) Si le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 10 % et inférieur à 20 %.
- demande deux ans au plus tôt avant l'âge d'ouverture des droits à retraite (soit 62 ans au plus tôt avec un âge minimum du taux plein à 64 ans) ;
  - double condition d'une durée d'exposition minimale (17 ans<sup>7</sup>) à des « facteurs de risques professionnels » et de preuve d'un lien entre exposition et incapacité (accident de trajet exclu). Remarque : l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 supprime les conditions de durée d'exposition minimale et l'établissement d'un lien direct entre incapacité permanente et exposition pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (manutention manuelle de charges, posture pénible, exposition à des vibrations mécaniques ou à des agents chimiques)<sup>8</sup>. La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 abaisse à 5 ans la durée requise d'exposition pour tous les autres facteurs de pénibilité.
  - demande soumise à l'avis d'une commission spécifique qui vérifie la durée d'exposition minimale aux risques professionnels et le lien entre cette exposition et l'incapacité pendant toute cette période. Si l'incapacité est consécutive à une maladie professionnelle et si la personne totalise 68 trimestres (17 ans) de cotisations dans tous les régimes de retraite, le passage par une commission pluridisciplinaire est supprimé à partir du 1er octobre 2017. La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 supprime la condition d'analogie des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.
  - Les documents à fournir : un questionnaire à remplir, les notifications de rente et de consolidation, la preuve que l'incapacité a été provoquée par le travail en produisant bulletins de salaire, contrats de travail, fiches d'exposition aux facteurs de risques professionnels, etc.

Remarque : Les « facteurs de risques professionnels » (loi du 20 janvier 2014) comprennent les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charge, postures pénibles, etc.), les contraintes liées au rythme de travail (travail de nuit, travail répétitif, etc.) et la pénibilité au titre de « l'environnement agressif » (bruit, agents chimiques, etc.). Ils sont plus larges que les facteurs pris en compte au titre du compte pénibilité.

Malgré des conditions d'accès un peu élargies pour les victimes de maladies professionnelles liées à l'exposition à certains facteurs de risques professionnels depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, le nombre de nouveaux bénéficiaires du régime général reste extrêmement faible : il est passé de 3 264 en 2012 à 3 987 en 2022, soit 0,6% des nouveaux retraités du régime général (voir le 1<sup>er</sup> tableau page suivante). Un relèvement s'observe toutefois en 2022 (+ 19 %).

Le Rapport d'Évaluation des Politiques de Sécurité Sociale (Direction de la Sécurité sociale, 2024a) indique également le nombre de personnes concernées dans le régime agricole (voir le 2<sup>nd</sup> tableau page suivante). Pour ces régimes aussi, malgré les quelques modifications apportées aux conditions d'accès en 2017, le dispositif reste très restrictif et les nouveaux retraités pour

---

<sup>7</sup> Cette durée d'exposition peut être accomplie dans tous les régimes de base français et dans les États de l'Union européenne.

<sup>8</sup> Ces quatre facteurs de risques professionnels sont précisément ceux qui sont exclus du compte professionnel de prévention de la pénibilité.

incapacité permanente d'origine professionnelle représentent toujours une fraction très faible des nouveaux retraités de ces régimes. Lors de la discussion de ce dispositif, les estimations se situaient plutôt à 30 000 départs annuels

### Evolution du nombre de nouveaux retraités au titre de l'amiante et de l'incapacité permanente, régime général

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Incapacité permanente</b>	845	3 264	3 487	3 452	3 461	3 579	3 497	3 360	3 123	3 086	3 343	3 987
<b>Travailleurs de l'amiante</b>	1 494	6 264	5 705	6 009	5 783	5 418	5 174	4 283	4 067	3 425	3 040	2 615

Source : CNAV, SNSP

Champ : Nouveaux retraités au titre de l'amiante ou de l'incapacité permanente au régime général, par année de départ du droit direct (données 2022 arrêtées à fin 2023).

Note : Les deux dispositifs sont entrés en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, ce qui explique le faible nombre de départs cette année-là.

### Répartition des retraites anticipées au titre de l'incapacité permanente selon le régime

	2012	2014	2016	2018	2015	2019	2020	2021	2022	% de nouveaux retraités en 2022
<b>Régime général</b>	3 264	3 452	3 579	3 360	3 461	3 123	3 086	3 343	3 987	0,6%
<b>MSA salariés agricoles</b>	800	900	900	500	500	500	500	500	500	1,1%
<b>MSA exploitants agricoles</b>	200	300	300	300	300	300	300	300	300	1,0%

Sources : CNAV (SNSP). Direction de la Sécurité sociale (2024a, p. 75).

Champ : Au régime général, sont comptabilisés les retraités anciens salariés.

### 3) le « compte pénibilité », C3P de 2015 à 2017, C2P depuis

Créé par la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, le *compte personnel de prévention de la pénibilité* (C3P) s'applique à partir de janvier 2015 pour quatre des six facteurs de pénibilité<sup>9</sup>, puis pour les dix facteurs à partir de janvier 2016. Sa particularité est de permettre l'accumulation de points selon des seuils définis par décret d'intensité et de durée de l'exposition aux facteurs de pénibilité, points utilisables pour un départ anticipé à la retraite, pour une formation et/ou pour compenser la perte de revenu d'un passage à temps partiel. Ces usages relèvent de la compensation (via une majoration de la durée d'assurance) mais aussi de la prévention en permettant de réduire la durée de travail en cas d'exposition poursuivie aux facteurs de pénibilité, de se former pour sortir d'un emploi exposé. Deux cotisations spécifiques sont dues par les employeurs pour alimenter le fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. Elles visent à inciter à la prévention<sup>10</sup>. Enfin, une fiche individuelle récapitule l'exposition au cours de la vie professionnelle. Une cotisation de base était appliquée aux rémunérations de tous les salariés éligibles au C3P, quelle que soit l'effectivité de leur exposition aux facteurs de

<sup>9</sup> Le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes alternantes et le travail en milieu hyperbare.

<sup>10</sup> Une cotisation de base était appliquée aux rémunérations de tous les salariés éligibles au C3P, quelle que soit la durée et l'intensité de leur exposition aux facteurs de pénibilité. Une cotisation additionnelle était appliquée aux rémunérations des seuls salariés exposés à partir des seuils fixes, avec un taux doublé en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

pénibilité. De plus, une cotisation additionnelle était appliquée aux rémunérations des seuls salariés exposés à la pénibilité, avec un taux doublé en cas d'exposition à plusieurs facteurs.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 modifie fortement le fonctionnement de ce dispositif rebaptisé *compte professionnel de prévention (C2P)* à partir du 1er octobre 2017. Le nombre de facteurs de risque pris en compte est ramené à six<sup>11</sup>, ce qui réduit le champ de prise en compte de l'exposition et l'accumulation de points en cas de poly-exposition avec des facteurs exclus. D'autres modifications affectent l'incitation à la prévention : suppression de la fiche individuelle qui retraçait sur la carrière l'exposition du salarié par la loi du 17 août 2015 dite loi Rebsamen, suppression des cotisations spécifiques en 2018 (cotisation de base et cotisation additionnelle).

La réforme des retraites de 2023 a modifié certaines dispositions du compte personnel de prévention pour l'acquisition des points : suppression du plafond de 100 points, points cumulés pour chaque facteur de risque (et non plus plafonnement à partir de l'exposition à deux facteurs ou plus), abaissement des seuils de facteurs de risque relatifs au travail de nuit (100 nuits au lieu de 120 nuits par an) et au travail en équipes successives alternantes (de 50 à 30 nuits). La valeur d'utilisation des points est modifiée pour favoriser la formation (elle passe de 375 € à 500 € par point) ou le temps partiel (10 points donnent droit à l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois auparavant). Il est désormais possible de financer un parcours de reconversion professionnelle. L'utilisation des points reste encadrée : les 20 premiers points restent réservés à la formation, le nombre de points qui peuvent être utilisés pour le temps partiel est plafonné avant 60 ans à 80 points, afin de privilégier son recours avant la retraite. Enfin, la majoration de durée d'assurance au titre de la pénibilité entre en compte dans le calcul du coefficient de proratisation et plus seulement pour l'appréciation du taux plein.

#### **4) La retraite anticipée des *catégories actives et insalubres* dans la fonction publique**

Ces possibilités sont prévues dans les dispositions relatives à la retraite de la fonction publique pour des listes d'emplois. Les contractuels de la fonction publique n'y ont pas accès. Les emplois de catégorie active sont des emplois exposés à un risque particulier ou à des fatigues exceptionnelles. La retraite anticipée pour « catégorie insalubre » concerne les agents des réseaux souterrains des égouts et les agents du corps des identificateurs de l'institut médico-légal de la préfecture de police de Paris.

L'âge minimum d'accès à ces retraites anticipées est progressivement relevé, avec un calendrier propre à la fonction publique mais au fil des réformes des retraites. Le dernier relèvement a été acté par la loi rectificative de financement de la Sécurité sociale du 14 avril 2023.

---

<sup>11</sup> Il s'agit des activités exercées en milieu hyperbare, des températures extrêmes, du bruit, du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes, du travail répétitif par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. Les quatre autres facteurs basculent sur la retraite anticipée pour incapacité permanente.

## Répartition des retraites anticipées pour catégories « actives » et « insalubres »

	2012	2014	2016	2018	2019	2020	2021	2022	% de nouveaux retraités en 2022
<b>Fonction Publique Territoriale</b>	1 559	2 001	2 267	2 511	2 409	2 432	2 466	2 703	5,5%
<b>Fonction Publique Hospitalière</b>	8 906	9 974	9 831	11 277	10 279	9 247	8 681	11 211	42,4%
<b>Fonction Publique d'Etat</b>	12 418	13 613	13 986	11 820	11 164	11 241	12 223	12 479	22,0%

Source : CNRACL et FPE (champ : pensions civiles). Direction de la Sécurité sociale (2024a, p. 75)

Note : la part des nouveaux retraités est calculée sur les données 2021.

## 2. Un dispositif de prise en compte de la pénibilité hors champ de la retraite

Créée par la loi du 23 décembre 1998 de financement de la Sécurité sociale pour 1999, la *cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante (CAATA)* concerne :

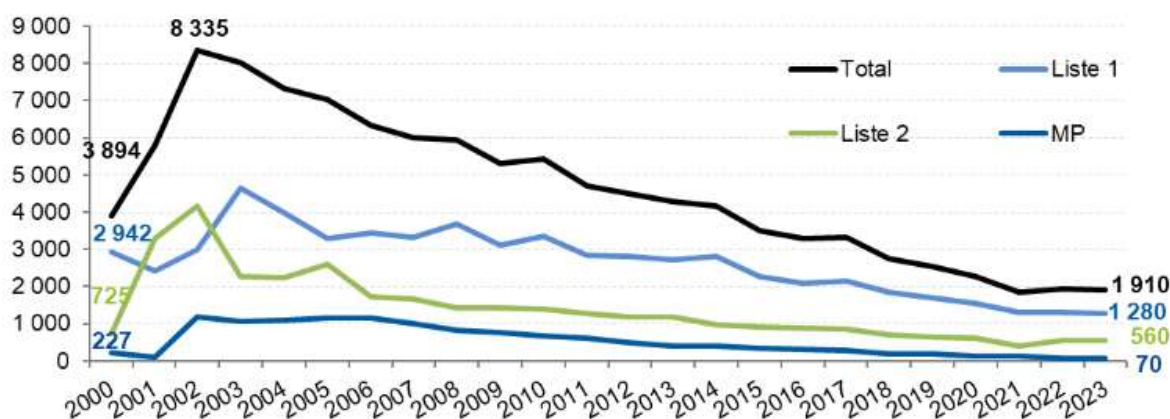
- dès 50 ans les personnes atteintes d'une maladie due à l'amiante et reconnue en maladie professionnelle sans condition de durée d'exercice d'activité ;
- au plus tôt dès 50 ans les salariés et anciens salariés exposés à l'amiante dans certains établissements ou certaines activités et à certaines périodes. Pour ces personnes, l'âge minimum de cessation d'activité est calculé en retranchant de 60 un tiers de la durée d'exposition à l'amiante.

La personne qui cesse son activité au titre de la CAATA perçoit une allocation (ACAATA) correspondant à 65% de son salaire brut, jusqu'à ce qu'elle puisse recevoir une pension de retraite au taux plein. C'est donc une allocation transitoire. Cette allocation est financée par une contribution de l'Etat, un versement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la CNAMTS et de la MSA

Ce dispositif a été conçu pour compenser en partie la réduction d'espérance de vie des travailleurs exposés à l'amiante. Cette espérance de vie est en effet très courte dès que la maladie se déclare.

Deux dispositifs destinés aux travailleurs de l'amiante existent donc, qui visent le même objet mais dont l'un est une cessation anticipée d'activité à financement public mixte et l'autre est une retraite anticipée. L'existence de cas de personnes développant une maladie liée à l'amiante sans avoir travaillé des établissements figurant dans la liste (en raison de la présence d'amiante dans l'isolation) et hors des régimes couverts pourrait sous-estimer le nombre de personnes concernées.

## Flux annuels de nouveaux allocataires du FCAATA par mode d'entrée



Source : Cnam (application AGATA), jusqu'en 2023. Direction de la Sécurité sociale (2024b, p. 52).

Liste 1 : les salariés ou anciens salariés d'établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante ou établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ;

Liste 2 : les salariés ou anciens salariés de ports ou d'établissements de la construction et de la réparation navale ayant, pour ces établissements, exercé un métier listé par arrêté interministériel ;

La troisième catégorie (MP) regroupe les salariés ou anciens salariés du régime général ou du régime AT-MP des salariés agricoles reconnus atteints d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante (asbestose, mésothéliome, cancer broncho-pulmonaire, tumeur pleurale bénigne et plaque pleurale).

## 3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite

Deux dispositifs ouvrent des possibilités de départs anticipés alternatives, utilisables y compris par des personnes qui ne peuvent entrer dans les conditions très strictes des dispositifs dérogatoires ou qui ne l'ont pas envisagé : la retraite anticipée pour longue carrière et la retraite au titre de l'incapacité ou de l'invalidité.

### 1) La retraite anticipée pour carrière longue :

Ce dispositif est créé par la loi du 21 août 2003 pour les salariés du régime général, les salariés des régimes alignés (régime des artisans et des commerçants), du régime des exploitants agricoles mais aussi les agents de la fonction publique. Il permet de liquider sa retraite à taux plein avant l'âge minimum d'ouverture des droits, à titre dérogatoire, sous trois conditions :

- ✓ un âge minimal de début d'activité (selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16, 18, 20 ou 21 ans),
- ✓ une durée d'assurance validée (nombre de trimestres cotisés et trimestres assimilés),
- ✓ et une durée d'assurance cotisée (nombre de trimestres cotisés).

En 2004, la liquidation est possible pour un départ au plus tôt à 56 ans (pour un début d'activité professionnelle à 14, 15 ou 16 ans). Le principe alors retenu est d'avoir cotisé 8 trimestres de plus que la durée d'assurance requise.

Le dispositif connaît depuis sa création trois tendances d'évolution :

- le relèvement de l'âge de retraite anticipée (loi du 9 novembre 2010) : avec le relèvement de l'âge d'ouverture des droits (de 60 ans à 62 ans), départ anticipé au plus

tôt à 58 ans (début d'activité professionnelle à 14 ans), 59 et 60 ans (pour un début d'activité professionnelle à 15 et 16 ans). L'augmentation est plus importante que pour l'ensemble des assurés.

- l'ouverture à des débuts d'activité plus tardifs : 18 ou 19 ans (décret du 2 juillet 2012). La réforme de 2023 crée deux nouveaux âges seuils (avant 18 ans et avant 21 ans).
- l'extension des trimestres non cotisés validés :
  - le décret du 2 juillet 2012 instaure, deux trimestres de maternité et deux trimestres de chômage indemnisé supplémentaires.
  - La loi du 20 janvier 2014 (et le décret du 19 mars 2014) fixe la prise en compte au maximum de deux trimestres au titre des périodes d'invalidité, huit trimestres au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité, deux trimestres supplémentaires au titre du chômage indemnisé ainsi que tous les trimestres liés à la maternité.
  - La réforme de 2023 instaure la prise en compte des trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse pour les parents au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA) dans la limite de quatre.

Compte tenu des conditions d'accès à la retraite anticipée longue carrière, une fraction non déterminée des nouveaux retraités peut être ou avoir été exposés à des conditions de travail pénibles, y compris la pénibilité ressentie et la pénibilité en raison d'un état de santé dégradé. Il s'agit de personnes dont les carrières sont toutefois plutôt longues

#### Synthèse des trimestres non cotisés validés pour la retraite anticipée pour carrière longue

Périodes	Nombre maximum de trimestres
Périodes de suspension d'activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• maternité</li> <li>• 'inaptitude temporaire au titre des accidents du travail/ maladies professionnelles</li> <li>• service national</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>tous les trimestres</u></li> <li>•</li> <li>• 4 trimestres</li> <li>• 4 trimestres</li> </ul>
Périodes de perception de pension d'invalidité	2 trimestres
Majoration de durée d'assurance vieillesse acquise au titre du C2P	<u>tous les trimestres</u> (depuis 2023)
Activité partielle (à compter du 10 mars 2023)	4 trimestres
Périodes de chômage indemnisé ou assimilé	4 trimestres
Assurance vieillesse parents au foyer et aidants (AVPF et AVA)	4 trimestres (depuis 2023)
Rachat de trimestres d'apprentissage	4 trimestres (depuis 2023)

## Flux de départs en retraite anticipée pour carrière longue selon le régime d'appartenance

	2006	2008	2009	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	2021*	2022*	% de nouveaux retraités en 2022
Régime général												139 195	128 525	129 922	18%
Régime général - salariés	107 883	119 543	24 075	43 495	86 117	155 530	155 452	164 570	168 780	147 731	139 292				
Ex-RSI Artisans*	10 786	10 688	2 536	3 759	5 783	9 934	10 060	10 893	9 618	6 005	5 148				
Ex-RSI Commerçants*	6 787	6 680	1 806	2 670	4 351	7 899	8 266	9 138	7 744	3 958	3 456				
MSA salariés agricoles	30 086	38 380	6 303	8 836	10 283	23 162	24 147	24 950	21 838	11 589	10 593	10 079	9 083	9 318	21%
MSA exploitants agricoles	10 327	10 548	2 641	1 655	957	5 045	5 962	7 568	9 837	9 475	8 882	7 972	6 895	7 387	24%
Fonction publique territoriale	4 716	7 343	1 871	1 973	3 973	10 410	11 945	13 820	16 155	15 829	15 312	15 271	14 867	15 276	31%
Fonction publique hospitalière	1 418	2 210	528	540	1 192	3 203	3 555	4 021	4 499	4 463	4 043	3 777	3 432	3 485	13%
Fonction publique d'Etat	2 127	2 786	914	772	2 915	7 320	7 537	8 626	9 622	8 114	7 662	6 829	5 533	4 917	9%

Sources : CNAV, MSA, CNRACL et FPE (champ : pensions civiles). Direction de la Sécurité sociale (2024a).

Note : le nombre total de départs ne peut s'obtenir en sommant les flux des régimes du fait des personnes liquidant dans plusieurs régimes (poly-pensionnés) ; la part des nouveaux retraités est calculée sur les données 2022 ;

Remarque : de 2010 à 2019, sont comptabilisés les retraités, anciens travailleurs salariés. A partir de 2020\* sont comptabilisés les retraités anciens travailleurs salariés et indépendants. Rupture de série en 2020\* sur le champ FPE en lien avec un changement de méthode.

## 2) La retraite au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité

La retraite au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité est un dispositif ancien, repris dans le régime des assurances sociales de 1945<sup>12</sup>. Elle permet un départ à la retraite au taux plein à l'âge légal d'ouverture des droits même si la condition de durée d'assurance n'est pas remplie. Ce n'est donc pas une retraite anticipée mais un dispositif qui anticipe l'âge d'annulation de la décote (Laffon *et al.*, 2022, p. 153). Elle permet également un accès aux minima de retraite (minimum vieillesse et minimum contributif) à partir de 62 ans (au lieu de 65 ou 67 ans)<sup>13</sup>. La retraite pour inaptitude ou invalidité est un dispositif ambigu et complexe qui se trouve à l'intersection de plusieurs champs de la protection sociale et des politiques publiques : handicap, vieillesse, santé au travail.

Ce dispositif concerne quatre catégories de personnes :

- ✓ les personnes qui reçoivent une pension d'invalidité, sauf si elles ont un emploi ;
- ✓ les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, sauf exercice d'un emploi. Depuis 2020, pour ces derniers, la retraite est automatiquement versée à l'âge légal s'ils sont sans emploi et ne s'opposent pas à cette liquidation.
- ✓ des personnes reconnues inaptes au travail avec une incapacité de travail définitive dont le taux est au minimum de 50 %, médicalement constatée ;
- ✓ des personnes qui demandent une reconnaissance de leur inaptitude au moment de la préparation de leur retraite. Cette reconnaissance dépend d'une procédure médicale : une décision des médecins-conseil de l'assurance-maladie reconnaissant un taux d'incapacité d'au moins 50 %.

<sup>12</sup> L'article 64 de l'ordonnance n°45-2454 du 19 octobre 1945 dispose « Pour les assurés qui justifient d'au moins 30 années d'assurance et qui ont exercé pendant au moins 20 ans une activité particulièrement pénible de nature à provoquer l'usure prématurée de l'organisme ou sont reconnus inaptes au travail, la pension liquidée à un âge compris entre 60 et 64 ans est égale à 40% du salaire annuel de base ».

<sup>13</sup> Voir le rapport de l'Igas, Laffon *et al.* (2022, p. 153).

Dans les trois premiers cas, les personnes sont réputées inaptes en raison de la prestation qu'elles reçoivent ou d'une reconnaissance de leur état de santé dégradé rendant difficile une activité professionnelle.

Les statistiques publiées par la Cnav et reprises du Rapport d'évaluation des politiques de Sécurité sociale (tableau suivant) ne permettent pas de distinguer les personnes devenues inaptes pour des raisons liées aux conditions de travail (Laffon *et al.*, p. 49). Les personnes qui demandent une retraite pour inaptitude ou sont « transférées » sur ce dispositif peuvent être ou avoir été exposés à des conditions de travail pénibles, ce qui a pu être à l'origine au moins en partie de leur état de santé dégradé. Le rapport de l'Igas (Laffon *et al.*, 2022) indique que les personnes qui sollicitent la procédure médicale ont plus fréquemment des carrières courtes ou hachées et de moins bons niveaux de pension de retraite.

### Retraites pour inaptitude ou invalidité au régime général et part dans les attributions de pensions

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
<b>Nombre de nouvelles pensions attribuées au titre de l'inaptitude</b>	<b>47 869</b>	<b>41 943</b>	<b>41 995</b>	<b>42 947</b>	<b>45 979</b>	<b>48 547</b>	<b>52 221</b>	<b>50 286</b>	<b>50 444</b>	<b>61 164</b>	<b>59 979</b>
en % de l'ensemble des nouvelles pensions	7%	7%	6%	7%	7%	7%	8%	8%	8%	8,3%	8,6%
<b>Nombre de nouvelles pensions substituées à une pension d'invalidité</b>	<b>41 147</b>	<b>41 540</b>	<b>38 767</b>	<b>36 235</b>	<b>52 456</b>	<b>56 504</b>	<b>58 437</b>	<b>57 239</b>	<b>56 754</b>	<b>61 603</b>	<b>61 840</b>
en % de l'ensemble des nouvelles pensions	6%	7%	6%	6%	8%	9%	9%	9%	9%	8%	8,9%

Source : Cnav. Champ : retraités régime général hors outils de gestion des travailleurs indépendants. Direction de la Sécurité sociale (2024a).

Lecture : 8 % des pensions attribuées en 2021 ont été attribuées au titre de l'inaptitude, 9 % ont été substituées à des pensions d'invalidité

Notes : hors retraite pour taux d'incapacité permanente de 50 % (extension apportée en janvier 2015).

En 2023, parmi les 59 250 attributions de pensions au titre de l'inaptitude, 21 515 ont été attribuées dans le cadre de la LURA (liquidation unique régimes alignés) par le Régime général, soit 36 % ; pour les attributions de pensions d'invalidité, 21 214 ont été attribuées dans le cadre de la LURA par le Régime général, soit 34 % (source OR).

## Répartition des retraites pour inaptitude ou invalidité selon le régime d'affiliation

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	% nouveaux retraités en 2023
Régime général - salariés	83 483	80 762	79 182	98 435	105 051	110 658	107 525	107 198	122 767	121 819	17%
Régime général - artisans	5 145	4 325	5 029	4 485	2 630	2 571	Non disponible				
Régime général - commerçants	6 473	5 222	6 267	5 629	3 822	3 625					
MSA salariés agricoles*	13 256	12 960	14 206	11 490	7 784	8 070	7 509	7 323	7 758	nd	17%
MSA exploitants agricoles*	2 994	2 801	2 955	3 151	3 880	3 794	3 516	3 334	3 466	nd	11%
Fonction Publique Territoriale	3 714	3 853	4 176	4 006	5 209	5 631	4 627	5 059	4 649	nd	10%
Fonction Publique Hospitalière	1 810	1 845	1 909	1 818	2 098	2 220	1 900	1 911	1 638	nd	6%
Fonction Publique d'Etat	3 677	3 311	3 263	3 425	3 287	3 423	3 018	3 330	2 979	nd	5%
<b>Total</b>	<b>120 552</b>	<b>115 079</b>	<b>116 987</b>	<b>132 889</b>	<b>133 761</b>	<b>139 992</b>	<b>128 095</b>	<b>128 155</b>	<b>143 257</b>	<b>nd</b>	

Source : CNAV, MSA, CNRACL et FPE (champ : pensions civiles). Direction de la Sécurité sociale (2024a)

\*Hors retraites pour taux d'incapacité permanente de 50 % (extension apportée en janvier 2015)

Notes : la part des nouveaux retraités est calculée sur les données 2020.

Régime général : champ : retraités régime général hors outils de gestion des travailleurs indépendants jusqu'en 2022

### 3) La retraite progressive

La retraite progressive a été créée en 1988. C'est alors une exception au principe interdisant aux retraités d'exercer une activité rémunérée. Avec ce dispositif, un.e assuré.e relevant du régime général (ancien salarié du privé ou travailleur indépendant), des régimes des salariés et des non-salariés agricoles liquide sa retraite et perçoit une fraction de sa pension de retraite pour une quotité égale à la réduction de son temps de travail. Conçue comme une possibilité ouverte aux retraités de continuer à travailler à temps partiel, elle permet aussi de diminuer son temps de travail avec une certaine compensation de la perte de revenu par une fraction de la pension de retraite. L'activité à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise ou l'administration.

Les dispositions relatives à la retraite progressive ont été modifiées à plusieurs reprises : en 2006 la liquidation de la retraite devient provisoire, la durée d'assurance requise est abaissée à 150 trimestres et le dispositif s'ouvre aux salariés déjà à temps partiel<sup>14</sup> ; en 2014 la loi du 20 janvier sur la réforme des retraites maintient à 60 ans l'âge minimum d'accès à ce dispositif alors que l'âge minimum de la retraite à taux plein est progressivement relevé à 62 ans, la fraction de pension versée devient proportionnelle à la quotité de temps non travaillée et un seuil minimal de 40% du temps de travail est fixé ; en 2020 extension aux travailleurs

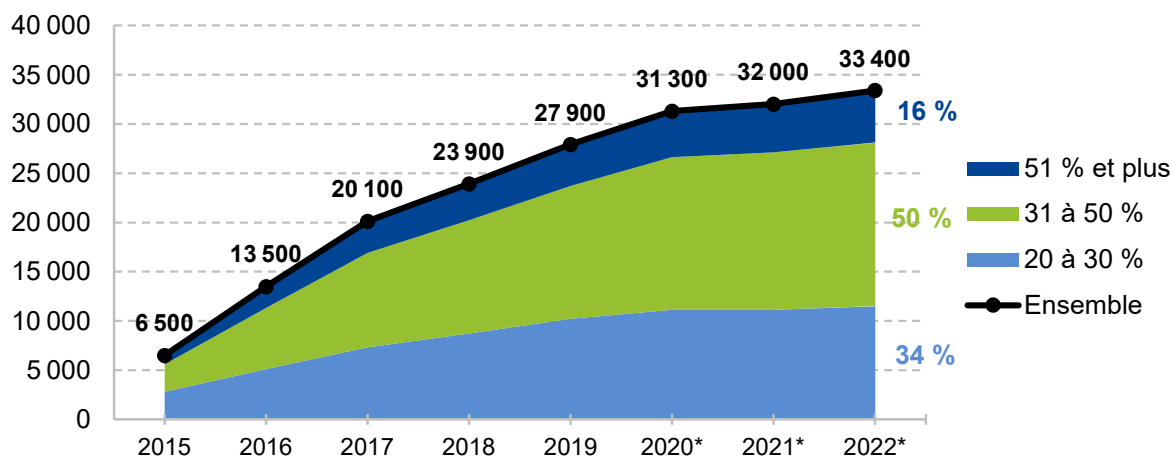
<sup>14</sup> Décrets du 7 juin 2006.

indépendants relevant du régime général ; en 2023, la réforme des retraites étend la retraite progressive aux fonctionnaires, aux assurés des régimes spéciaux, aux professions libérales et aux avocats, l'âge minimum d'accès est progressivement relevé ; en 2025 l'âge minimum d'accès revient à 60 ans<sup>15</sup>.

Ces évolutions ont progressivement fait de la retraite progressive un dispositif alternatif à la retraite anticipée pour carrière longue mais aussi un dispositif d'aménagement du temps de travail en fin de carrière (voire de cessation anticipée d'activité, voir la section 4 suivante). Ses conditions d'accès sont plus facilement remplies que celle de la retraite carrière longue. C'est de plus un dispositif qui permet de continuer à acquérir des droits à la retraite, une seconde liquidation intervenant lors de la retraite totale. Elle permet ainsi à certains assurés de prolonger leur activité et d'améliorer le niveau de leur pension dans des conditions d'activité plus soutenables. Bac *et al.* (2018) et Bac *et al.* (2023) identifient deux grands types de retraités : des femmes qui ont plutôt des carrières complètes (sans pouvoir accéder à la retraite anticipée longue carrière) peuvent ainsi réduire leur temps de travail avant 62 ans ; des hommes aux carrières plus ou moins incomplètes y trouvent un moyen d'atteindre ou de se rapprocher du taux plein tout en réduisant leur temps de travail.

Le nombre de personnes liquidant chaque année leur retraite au titre de la retraite progressive est resté très marginal de sa création à 2014 (moins de 1 000 retraités jusqu'en 2010, moins de 2 000 entre 2011 et 2014). A partir de 2015, ce nombre augmente fortement avec la possibilité d'anticiper de deux ans la liquidation de la retraite (voir graphique ci-dessous). En 2024, 17 700 retraites progressives ont été attribuées. Au 31 décembre 2024, 31 368 retraités sont bénéficiaires d'une retraite progressive dans le régime général. Ce dispositif reste donc marginal (0,2% des retraités de droit direct).

#### Nombre de personnes en retraite progressive au régime général en cours d'année, 2015-2022



Source : CNAV. Direction de la Sécurité sociale (2024a)

Note de lecture : 16% des personnes en retraite progressive en 2022 ont perçu au moins 51% de leur pension, correspondant à une quotité de travail entre 40 et 49%.

<sup>15</sup> Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans.

## 4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise

Les dispositions conventionnelles qui peuvent permettre de prévenir la pénibilité et/ou de la compenser, de façon spécifique ou non, relèvent de plusieurs thèmes de négociation : prévention de la pénibilité, santé au travail, prévention de la désinsertion professionnelle mais aussi emploi des seniors, intergénérationnel, qualité de vie au travail voire performance collective et réduction des effectifs.

Une *incitation à négocier en faveur de la prévention de la pénibilité* a été mise en place en 2011 pour les entreprises de 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés<sup>16</sup> dont une certaine proportion de salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité/de risques professionnels. Cette proportion est d'abord fixée à 50% et concerne les dix facteurs de pénibilité, puis en 2018 à 25% avec la restriction aux six facteurs de risques professionnels. Elle concerne désormais la *prévention des risques professionnels*. S'y ajoute en 2019 un critère supplémentaire sur l'indice de sinistralité : le rapport entre accidents du travail et maladies professionnelles imputés à l'employeur et effectifs salariés est égal ou dépasse 0,25.

Les entreprises concernées doivent produire un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action comportant au moins :

- ✓ au moins deux des trois thèmes suivants : réduction des poly-expositions aux facteurs de risques, adaptation et aménagement du poste de travail, réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels ;
- ✓ au moins deux des quatre thèmes suivants<sup>17</sup> : amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel, développement des compétences et des qualifications, aménagement des fins de carrière, maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
- ✓ des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs et qui sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE

Des accords de branche ont été et sont encore négociés en application de la loi du 9 novembre 2010<sup>18</sup>. Ils peuvent mettre en place une compensation, par exemple par une réduction du temps de travail, ou une prévention par exemple par un accompagnement de la sortie du travail de nuit. Ils ont pu créer des référentiels professionnels de branche homologués par arrêté conjoint

---

<sup>16</sup> Incitation à conclure un accord collectif ou à défaut à mettre en place un plan d'action, sous peine d'une pénalité.

<sup>17</sup> Sur ces 4 thèmes, l'accord doit préciser les mesures permettant aux salariés ayant un C2P d'utiliser les points acquis pour financer une action de formation (pour accéder à des postes non exposés ou moins exposés aux facteurs de risques professionnels) ou financer une rémunération compensant une réduction de la durée du travail.

<sup>18</sup> Dans son rapport sur les politiques publiques de santé au travail dans les entreprises, la Cour des comptes (2022, note 63, p. 57) cite deux accords de branches : l'accord collectif national relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail signé par la filière du BTP le 20 décembre 2011, l'accord sur la santé, la sécurité, les conditions et la qualité de vie au travail signé entre l'UIMM et les organisations syndicales de salariés de la métallurgie le 7 février 2022. On peut également citer l'accord de branche du 29 juin 2017 relatif à la prévention de la pénibilité physique et au bien-être au travail dans la transformation laitière.

du ministre chargée du travail et du ministre chargé des affaires sociales et de la santé mais aussi des accords de méthode pour analyser l'exposition des postes de travail<sup>19</sup>.

Des dispositifs de départs anticipés en fin de carrière ont été mis en place par des accords collectifs sous diverses formes : temps partiel « senior » compacté, temps partiel « senior » couplé à l'utilisation du compte-épargne temps, à un congé de fin de carrière, à une retraite progressive (Jolivet, 2024).

Les dispositifs de compensation peuvent être spécifiques et s'adresser aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels ou à des risques et des difficultés liées à la santé identifiés par les employeurs. C'est par exemple le cas lorsqu'un dispositif de temps partiel vise notamment des salariés postés ou des salariés qui ont travaillé en équipes alternantes.

Une tendance récente, qui apparaît dans l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors du 14 novembre 2024, est la référence à la retraite progressive comme dispositif d'aménagement de la fin de carrière. Le financement n'incombe pas à l'employeur, la réduction du temps de travail peut réduire l'exposition, le salarié continue à acquérir des droits à pension. Ce dispositif créé en 1988 et longtemps confidentiel (moins de 2 000 nouveaux retraités par an jusqu'en 2014) progresse très fortement (32 000 personnes en 2023).

## 5. Articulation prévention/compensation

L'articulation entre prévention et compensation de la pénibilité du travail apparaît complexe et insuffisante. Ce qui était prévu à l'origine pour que le compte « pénibilité » incite à la prévention a été supprimé (Fantoni Quinton, 2023). Les politiques de prévention restent largement cloisonnées (Cour des comptes, 2022).

Avec la suppression de la fiche individuelle de suivi des expositions aux facteurs de risques professionnels en 2017, l'exposition n'est a priori connue que collectivement, via le *document unique d'évaluation des risques professionnels* (DUERP).

- L'élaboration de ce document et sa mise à jour annuelle sont obligatoires depuis 2001<sup>20</sup>. La proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils fixés y est annexée.
- Depuis la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, le comité social et économique doit être consulté sur le DUERP et sur le *plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail* (Papripact) que les entreprises de plus de 50 salariés ont obligation de mettre en place. Les facteurs de risques sont les dix facteurs, donc plus larges que ceux donnant lieu à comptabilisation de points.
- Or la proportion des entreprises qui établissent et mettent à jour le DUERP reste insuffisante, autour de la moitié selon les résultats des enquêtes Conditions de travail.

Le traitement des quatre facteurs de risques professionnels exclus du C2P pose question.

---

<sup>19</sup> Le rapport Sirugue – de Virville avait soutenu l'élaboration de « modes d'emploi de branche » pour les facteurs de risques professionnels (De Virville, 2015).

<sup>20</sup> Les TPE de 10 salariés et moins en sont exonérées depuis le 31 mars 2022 (Cour des comptes, 2022, p. 58).

- Depuis le 5 juillet 2024<sup>21</sup>, les employeurs ont obligation d'établir, en tenant compte du DUERP, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes, ou toxiques pour la reproduction, et lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de leur exposition.
- Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, ces facteurs font l'objet de dispositions dérogatoires pour l'accès à la retraite anticipée pour incapacité permanente. La condition de durée d'exposition de 17 ans requise pour les personnes dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 et 19 % est supprimée pour les maladies professionnelles liées aux quatre facteurs de risques sortis du périmètre du compte professionnel de prévention. Ce volet compensation dépend toutefois de la présence d'atteintes définitives à la santé. Le nombre supplémentaire de personnes qui pourraient accéder à la retraite anticipée compense-t-il le nombre de personnes qui ne peuvent acquérir de points au titre du compte pénibilité ?
- La création du *Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle* (FIPU) en 2023 vise à soutenir des actions de prévention, de formation et de reconversion uniquement pour les facteurs correspondant à des contraintes physiques marquées exclus du C2P. Les agents chimiques dangereux qui font désormais l'objet d'une traçabilité accrue ne sont pas visés par le FIPU.

Depuis 2018, le C2P est financé comme la retraite anticipée pour incapacité professionnelle par la branche accidents du travail et maladies professionnelles. La suppression des cotisations spécifiques destinées à financer le compte pénibilité a donc un double effet : elle supprime une incitation progressive selon le degré d'exposition et elle mutualise totalement le coût de ces deux dispositifs. Les entreprises qui font des efforts de prévention cotisent comme les autres.

La loi du 9 novembre 2010 a créé une *obligation de prévention de la pénibilité au travail* qui s'ajoute/complète l'obligation générale de sécurité incombant à l'employeur. Cette obligation générale double toutes les injonctions relatives aux six facteurs de risques professionnels d'une injonction implicite au suivi et à la prévention des quatre facteurs de risques professionnels exclus du C2P, voire d'autres risques qui affectent les salariés (par exemple les risques psychosociaux). L'incitation à négocier en faveur de la prévention des risques professionnels porte ainsi sur les six facteurs de risque retenus pour le C2P mais le diagnostic porte sur les dix facteurs de risque.

La place donnée à la négociation d'entreprise depuis la loi du 9 novembre 2010 interroge aussi sur le contenu et l'efficacité des actions inscrites dans les accords qui ne font pas l'objet de suivi ou d'analyses.

La loi de 2023 ouvre la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités, mais seulement pour ceux particulièrement exposés aux contraintes physiques marquées<sup>22</sup> pour prétendre au FIPU.

---

<sup>21</sup> Article R4412-93-1 du Code du travail, créé par le Décret n°2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

<sup>22</sup> L'appellation « risques ergonomiques » est particulièrement inappropriée. Voir Société d'ergonomie de langue française, Société d'ergonomie de langue française (2024), « Risques ergonomiques » : une appellation très malvenue, *Santé et Travail*, 3 décembre.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Les départs anticipés à la retraite au titre des dispositifs dérogatoires spécifiques pour la prise en compte de la pénibilité sont marginaux. L'essentiel des retraites anticipées relève de la retraite anticipée longue carrière et de la retraite pour invalidité/inaptitude. Dans la fonction publique, s'y ajoute une troisième catégorie : les départs anticipés pour catégories actives ou insalubres. Ils représentent la moitié des départs anticipés. Ils constituent la majorité des motifs dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique d'Etat. Les départs pour carrières longues sont majoritaires dans la fonction publique territoriale.

### Répartition des flux de départs en retraite anticipée des assurés du régime général et de la fonction publique d'Etat selon les dispositifs dérogatoires en 2019

	Nombre en date d'effet de l'année 2022	en %
<b>Carrières longues (anticipée)</b>	129 501	50,7
<b>Amiante</b>	2 615	1,0
<b>Handicap (anticipée)</b>	2 269	0,9
<b>Pénibilité (anticipée)</b>	3 987	1,6
<b>Inaptitude ou invalidité</b>	116 921	45,8
<b>Total</b>	<b>255 293</b>	<b>100</b>

Sources : Cnav pour le régime général, SRE pour la fonction publique d'Etat Direction pour la Sécurité sociale (2024a, Re 1.16.1.g)

### Répartition des nouveaux bénéficiaires d'un dispositif dérogatoire dans la fonction publique, 2022

	effectifs			%		
	FPT	FPH	FPE	FPT	FPH	FPE
<b>Carrières longues (anticipée)</b>	15 276	3 485	4 917	59	19	<b>22</b>
<b>Handicap (anticipée)</b>	219	31	247	1	0	<b>1</b>
<b>Motifs familiaux</b>	2 900	2 331	2 136	11	1%	<b>9</b>
<b>Catégorie "active" ou "insalubre"</b>	2 703	11 211	12 479	10	60	<b>55</b>
<b>Inaptitude ou invalidité</b>	4 649	1 638	2 979	18	9	<b>13</b>
<b>Total</b>	<b>25 747</b>	<b>18 696</b>	<b>22 758</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : SRE pour la fonction publique d'Etat. Direction pour la Sécurité sociale (2024a, Re 1.16.1.g)  
Note : nombre de départ pour handicap de l'année 2021 pour la FPE

Les études récentes sur les salariés qui cumulent des points sur un compte professionnel de prévention et sur l'usage de ces points pour la retraite soulignent d'une part la faible portée du dispositif actuel (Falinower, 2023), d'autre part le très faible nombre de personnes utilisant effectivement ces points pour un départ anticipé (Beaufort, 2023).

D'autres voies de sortie anticipée sont utilisées, plus avantageuses, plus faciles à utiliser ou mieux identifiées. C'est notamment le cas de la retraite anticipée longue carrière. Toutefois les retraités longue carrière n'ont ni une moindre espérance de vie ni des limitations plus fréquentes (Aubert, 2023). Le nombre de personnes « ni en emploi ni en retraite » (NER) suggère que le passage par du chômage de longue durée ou des formes d'inactivité constitue une voie alternative (Castelain, 2023). Le rapport de l'Igas sur la retraite pour inaptitude signale que les personnes inscrites comme demandeurs d'emploi ou recevant le RSA ne sont pas

suffisamment accompagnées vers une retraite pour inaptitude lorsque leur état de santé et leur taux d'incapacité le justifierait (Laffon *et al.*, 2022).

Avec la réforme des retraites de 2023, l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite pourrait conduire un nombre plus important de personnes à faire valoir leurs droits à retraite au titre de l'inaptitude au travail ou de l'invalidité. Ces dispositifs ouvrent désormais la possibilité de partir au taux plein à 62 ans à des salariés du régime général ou du régime des salariés ou exploitants agricoles.

Enfin, travailler à temps partiel est une forme d'aménagement du temps de travail qui permet de limiter les expositions et peut être liée à l'exposition passée à la pénibilité, puisque c'est une façon d'utiliser les points du C2P et une des modalités de temps partiel en fin de carrière présente dans des accords d'entreprise (Jolivet, 2023).

## 7. Différences hommes/femmes

Des différences apparaissent dans les statistiques par genre des nouveaux retraités. A l'exception de la retraite anticipée pour les travailleurs de l'amiante, ces statistiques genrées ne figurent pas dans le Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS). Il est nécessaire pour les obtenir de chercher l'information auprès de chaque producteur d'information.

Le recueil statistique de la Cnav fournit par exemple les statistiques genrées suivantes, qui permettent de calculer la proportion d'hommes et de femmes pour chaque type de retraite. Tous les dispositifs dérogatoires permettant des départs à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits concernent une plus forte proportion d'hommes : 71 % parmi les retraités longue carrière (en baisse comparés à 85% en 2004), 64 % parmi les retraités pour incapacité permanente.

### Nouveaux retraités de droits directs de 2023 répartis par type de droit

	Hommes	Femmes	Ensemble	
<b>Droit direct</b>	<b>338 707</b>	<b>363 610</b>	<b>702 317</b>	
<i>Pensions normales</i>	285 816	297 355	583 171	83%
<i>Pensions d'ex-invalidé</i>	27 097	34 235	61 332	9%
<i>Pensions pour inaptitude au travail</i>	25 794	32 020	57 814	8%
<b>Dont retraites anticipées ou mesures dérogatoires</b>	<b>93 789</b>	<b>39 199</b>	<b>132 988</b>	<b>19%</b>
<i>Retraites anticipées longue carrière</i>	87 422	36 226	123 648	18%
<i>Retraites anticipées pour assurés handicapés</i>	1 529	984	2 513	0,4%
<i>Travailleurs de l'amiante</i>	1 845	328	2 173	0,3%
<i>Incapacité permanente</i>	2 993	1 661	4 654	0,7%

Source : SNSP et SNSP-TI. Cnav (2024, p. 93)

Champ : Nouveaux retraités de droit direct du régime général (année de point de départ en 2023 – données arrêtée à fin juin 2024).

Note La réforme 2023 ne vient pas modifier les conditions de départs au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité. Toutefois, en maintenant leur âge de départ à 62 ans et avec le recul progressif de l'âge légal de départ, ces motifs rentrent désormais dans la catégorie des retraites anticipées.

### Retraites anticipées au titre de l'amiante selon le sexe

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Hommes	4 418	4 629	4 623	5 110	4 426	3 851	3 592	3 443	3 019	2 313	2 261	1 852
Femmes	1 062	1 025	1 042	1 207	1 160	918	762	649	547	365	354	348
<b>Ensemble</b>	<b>5 480</b>	<b>5 654</b>	<b>5 665</b>	<b>6 317</b>	<b>5 586</b>	<b>4 769</b>	<b>4 354</b>	<b>4 092</b>	<b>3 566</b>	<b>2 678</b>	<b>2 615</b>	<b>2 200</b>

Source : CNAV. Direction de la Sécurité sociale (2024a)

Champ : retraités régime général hors outils de gestion des travailleurs indépendants. Date d'attribution

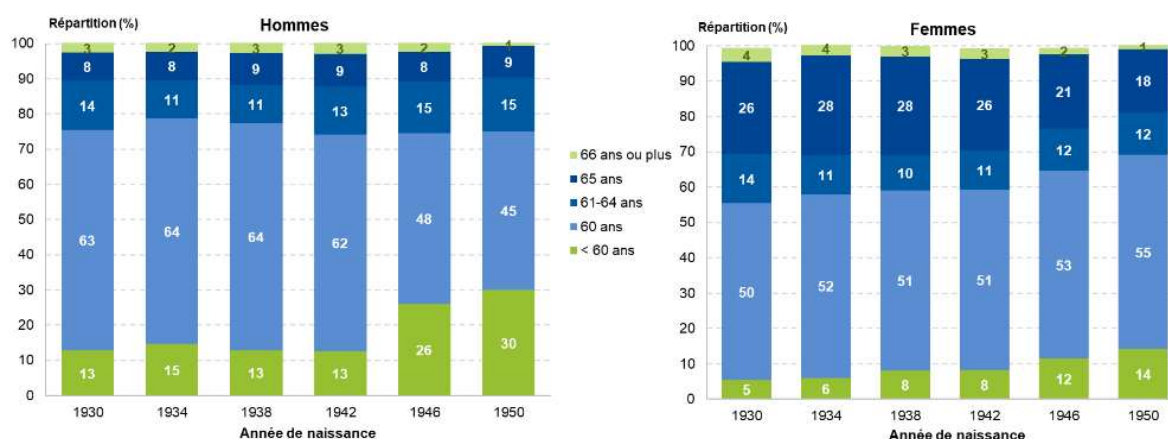
La retraite anticipée pour les travailleurs de l'amiante est celle qui présente la plus forte proportion d'hommes parmi les nouveaux retraités : ils représentent 84% en 2023.

La proportion de femmes exposées aux six facteurs de risque retenus pour le C2P est de 25% en 2021 et 24% des titulaires de C2P sont des femmes (Falinower, 2023, p. 5 et 24).

En revanche, la proportion de femmes atteint 58% en 2019 parmi les nouveaux retraités pour inaptitude (Laffon *et al.*, 2022).

Ces différences entre hommes et femmes se retrouvent dans la répartition des âges de départ. La proportion des hommes qui partent à la retraite avant 60 ans atteint 30%, soit deux fois plus que les femmes pour la génération 1950 (14%). En revanche, la proportion des femmes qui partent à la retraite à 65 ans est deux fois plus forte que celle des hommes pour la même génération (18% contre 9%). L'écart entre hommes et femmes sur ce point tend à se réduire.

### Répartition des âges de départ à la retraite par génération



Note de lecture : Pour la génération 1950, 45 % des hommes sont partis à la retraite à 60 ans contre 55 % des femmes.

Champ : retraités bénéficiaires d'au moins une pension de droit direct dans un régime de base, nés en France, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans, hors pensions d'invalidité.

Sources : Drees, EIR 1997, 2001, 2004, 2008, 2012 et 2016.

## Conclusion

Les dispositifs spécifiques prenant en compte la pénibilité du/au travail, telle que définie par la loi du 10 novembre 2010, ou l'exposition à l'amiante sont des dispositifs relativement récents et qui restent marginaux au regard des effectifs de nouveaux retraités qui en relèvent. Les départs en retraite anticipée pour incapacité permanente d'origine professionnelle, en retraite anticipée au titre de l'amiante, mobilisant la majoration de durée d'assurance au titre des points acquis sur le compte « pénibilité » sont extrêmement faibles : moins de 1% des départs en retraite pour la somme des départs anticipés pour les deux premiers dispositifs (de l'ordre de

3 000 personnes pour chaque dispositif), de l'ordre de 1000 personnes pour le troisième. Les départs en retraite pour catégories actives ou insalubres de la fonction publique concernent en revanche des effectifs plus importants (2 700 personnes dans la fonction publique territoriale, de l'ordre de 11 000 à 12 500 personnes dans les deux autres fonctions publiques) mais l'âge de l'ouverture des droits à ces retraites est relevé au fil des réformes des retraites.

L'essentiel des départs anticipés permettant de partir soit avant l'âge légal d'ouverture des droits, soit au taux plein quelle que soit la durée d'assurance validée, soit les deux, passe par la retraite anticipée pour carrière longue et par la retraite pour inaptitude/invalidité (de l'ordre de 100 000 personnes pour chacun de ces deux dispositifs). Le lien avec les conditions de travail et la pénibilité du travail est plus difficile à repérer, toutefois un certain nombre de personnes exposées à des conditions de travail pénibles (au sens des facteurs de risque professionnels énumérés par la loi de 2010) ou usantes (au sens où elles affectent l'espérance de vie en bonne santé ou font que le travail actuel est difficile à tenir) liquident leur retraite via ces dispositifs pour partir plus tôt et/ou sans décote ou pénalisation par le coefficient de proratisation. Les départs en retraite anticipée pour inaptitude concernent en partie des personnes qui n'ont pas eu accès aux autres dispositifs (y compris longue carrière) faute d'une durée de carrière suffisante, d'une reconnaissance de l'inaptitude, ou parce qu'elles ne sont plus en emploi (chômage ou RSA). Les départs avec décote pourraient également constituer une voie de sortie pour certaines personnes.

Une troisième catégorie de dispositifs relève d'aménagements de fin de carrière pour partie dans le champ de l'assurance vieillesse (retraite progressive), pour partie dans d'autres champs (dispositif fiscal du mécénat de compétences, droit du travail et des relations professionnelles pour des temps partiels « senior »). A l'exception de la retraite progressive (suivie par la Cnav jusqu'à présent), ces dispositifs ne font pas pour la plupart l'objet de recensement ou de statistiques officielles.

Des effets de report existent entre ces dispositifs, notamment en fonction de leurs conditions d'accès, des modalités effectives d'information, de suivi et contrôle (par des commissions ou des avis médicaux) et des évolutions des paramètres du système de retraite. Un effet de fuite existe manifestement vers les retraites anticipées longue carrière et devrait se produire en direction des retraites pour inaptitude avec l'écart créé par la réforme des retraites de 2023 entre l'âge légal d'ouverture des droits à retraite (64 ans à terme) et le maintien d'un accès à cette retraite anticipée à 62 ans.

L'articulation avec la prévention de l'exposition à des risques professionnels et, plus récemment, la prévention de la désinsertion professionnelle est complexe et insuffisante. Le C2P, encore plus après la réforme des retraites de 2023, a affaibli les incitations prévues à la prévention. La prévention de la désinsertion professionnelle inscrite au Plan Santé Travail et reste centrée sur des personnes encore en emploi sans prendre en compte la situation des personnes hors emploi voire hors activité pour des raisons de santé qui peuvent aussi être d'origine professionnelle.

Des dispositifs spécifiques prenant en compte la pénibilité sont-ils d'autant plus nécessaires que :

- la prévention est insuffisante ? Quelle articulation entre dispositif spécifique et prévention est-elle susceptible d'accroître l'incitation à la prévention des employeurs ?

- la prise en compte des pathologies liées à des expositions professionnelles au titre des maladies professionnelles est peu adaptée ? La sous-estimation des maladies professionnelles nécessite une révision des tableaux existants (Anses, 2024).
- les évolutions du système de retraite accentuent/révèlent les difficultés à se maintenir dans certains emplois, après expositions au cours du parcours professionnel ?
- les dispositifs qui accueillent les plus gros effectifs en retraite anticipée ne rendent pas visibles l'origine professionnelle ?
- Les dispositifs existants tendent à favoriser les personnes ayant une assez longue durée de carrière, présupposant un lien entre conditions de travail et effets sur la santé/espérance de vie en bonne santé pour des expositions longues ?

## Références

Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (2024), Tableaux de maladies professionnelles nécessitant une mise à jour. Avis de l'Anses, Rapport d'expertise, Mars, 160 p. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AIR2023SA0061.pdf>

Aubert P. (2023), « Les départs anticipés pour carrière longue permettent-ils de compenser une plus grande pénibilité des métiers ? », Le blog des économistes de l'Institut des Politiques Publiques, 6 mars. <https://blog.ipp.eu/2023/03/06/les-departs-anticipes-pour-carriere-longue-permettent-ils-de-compenser-une-plus-grande-penibilite-des-metiers/>

Bac C., Chaker Z., El Khoury C., Julliot M. (2023), Les dispositifs de prolongation d'activité et de transition activité-retraite : évolutions récentes et principaux résultats en 2020, Cnav étude, juin. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/app/uploads/2023/12/2023-026-Dispositifs-transition-prolongation.pdf>

Bac C., Berteau-Rapin C., Couhin J., Dardier A., Ramos-Gorand M. (2018), « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », *Les cahiers de la Cnav*, n°11, juin. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/les-cahiers-de-la-cnav-n-11-juin-2018/>

Beaufort R. (2023), *Analyse des départs en retraite entre 2016 et 2021 d'assurés ayant un Compte Professionnel de Prévention (compte pénibilité) : de la majoration de durée d'assurance pour pénibilité (MDAP) potentielle à la MDAP génératrice de droit et demandée*, Etude 2023-010, 6 mars, Direction statistiques, prospective et recherche, Sous-direction de la Prospective, CNAV. Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 23 mars 2023 « La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives ».

Bonnand G. (2016), *ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. France*, May, 14 p.

Castelain É. (2023), « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première*, n° 1946, 11 mai.

Cheloudko P., Marino A. dir. (2024), *Les retraités et les retraites. Edition 2024*, Panoramas de la Drees - Social, Drees, 326 p. (fiche 14 p. 132-136). <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2024-10/RR24.pdf>

Cnav (2024), *Recueil statistique du régime général. Données 2023*, Juillet 2024.

Cour des Comptes (2022), *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, Rapport public thématique, Décembre.

De Virville M., entretien réalisé par Jolivet A., Volkoff S. (2015), « Simplification » et « modes d'emploi » du compte pénibilité, février, *Retraite et société*, n° 72(3), 105-113. <https://doi.org/10.3917/rs.072.0105>.

Direction de la Sécurité sociale (2024a), *Rapport d'Evaluation des Politiques de Sécurité Sociale (REPS) – Retraites. Edition 2024*, <https://evaluation.securite-sociale.fr/home/retraite.html>

Direction de la Sécurité sociale (2024b), *Rapport d'Evaluation des Politiques de Sécurité Sociale (REPSS) – Accidents du travail – Maladies professionnelles. Edition 2024*, <https://evaluation.securite-sociale.fr/home/at-mp.html>

Falinower I. (2023), *Portrait des salariés déclarés exposés au Compte Professionnel de Prévention (C2P) entre 2015 et 2021*, Etude 2023-011, 24 février, Direction statistiques, prospective et recherche, Sous-direction de la Prospective, CNAV. Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 23 mars 2023 « La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives ».

Fantoni Quinton S. (2023), « Un dispositif pénibilité durablement indigent », dossier « La réforme des retraites », *Revue de droit sanitaire et social*, n°4, juillet-août, p. 623-631.

Jolivet A. (2024), *Départs anticipés à l'initiative des employeurs : extension et diversification des préretraites d'entreprise*, document de travail pour le Conseil d'orientation des retraites, séance plénière du 14 mars 2024 « Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) », 18 p. [https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2024-03/Doc\\_05\\_Pr%C3%A9retraites%20entreprise\\_Annie%20Jolivet.pdf](https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2024-03/Doc_05_Pr%C3%A9retraites%20entreprise_Annie%20Jolivet.pdf)

Jolivet A. (2023), « Travail et conditions de travail en dernière partie de vie professionnelle », *Que sait-on du travail ?*, Presses de SciencesPO, Paris, octobre, 608 p. (également <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/content/annie-jolivet-le-travail-et-les-conditions-de-travail-en-derniere-partie-de-vie-professionne.html>)

Jolivet A. (2015), « Le compte personnel de prévention de la pénibilité : clefs de lecture d'un dispositif novateur », dossier « Pénibilité : un compte à rendre ? », *Retraite et société*, n°72, 2015/3, p. 13-31.

Laffon P., Le Bayon D., avec la participation de Ramdjee B. (2022), *Les départs en retraite au titre de l'inaptitude*, rapport de l'Igas, n°2022-041R, octobre, 217 p. <https://www.igas.gouv.fr/les-departs-en-retraite-au-titre-de-linaptitude>

## 2. ALLEMAGNE

Il n'existe pas de définition légale des charges dues au travail (*berufliche Belastungen*). Une fiche d'information publiée par l'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (BAuA) précise les conditions qui caractérisent le « travail physique lourd ». Cette fiche sert de repère pour l'évaluation des risques et pour mettre en place des mesures préventives.

Plusieurs réformes des retraites ont été adoptées depuis 1992 sur les limites d'âge et les possibilités de départ anticipé à la retraite. Parallèlement, d'importantes réformes ont été mises en place concernant le marché du travail<sup>23</sup>.

La réforme de 1992<sup>24</sup> entérine un premier relèvement à 65 ans à long terme des limites d'âge de référence pour les pensions de vieillesse anticipées. Elle restreint également l'accès à une pension anticipée.

La réforme de 2007<sup>25</sup> apporte plusieurs modifications importantes :

- L'âge « normal » de la retraite augmente progressivement à partir de 2012 pour atteindre 67 ans d'ici 2029 (loi du 20 avril 2007). D'autres régimes de retraite, comme celui des fonctionnaires, sont également concernés par le relèvement de l'âge de la retraite.
- La possibilité de prendre une retraite anticipée est maintenue. Les assurés ayant au moins 35 années d'assurance peuvent continuer à prendre leur retraite à partir de 63 ans, mais avec une décote importante.
- Un dispositif de retraite pour carrière très longue est créé pour les assurés ayant cotisé pendant au moins 45 ans, qui ont des enfants ou qui ont soigné des proches. La carrière prend ainsi en compte des périodes non cotisées validées. Ce dispositif permet une retraite sans décote à 65 ans.
- Pour les accidentés du travail, l'âge de départ à la retraite sans décote passe de 60 à 63 ans et la durée d'assurance requise de 35 à 40 années à partir de 2024.

Plusieurs pensions du régime de retraite obligatoire dont l'âge de la retraite était initialement plus bas, comme les pensions pour les femmes ou pour les chômeurs, ont expiré. Cela concerne totalement les personnes nées à partir de 1952. Depuis 2011, il n'est donc en principe plus possible de prendre sa retraite avant l'âge de 63 ans (sauf quelques exceptions, par exemple pour les personnes gravement handicapées nées avant 1951).

Le dispositif de préretraite partielle aidée (*Alterteilverzeit*) a été supprimé au 1er janvier 2010. Il permettait de demander à l'employeur un temps partiel dans les 6 années précédant la retraite, avec maintien des cotisations à hauteur de 90 % de cotisations pour un temps plein. L'agence pour l'emploi prenait en charge pour l'employeur la différence de cotisation entre le temps effectivement travaillé et les 90 %, à la condition que l'employeur recrute un « jeune » pour

---

<sup>23</sup> Notamment la suppression de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Voir Chronique Ires et document « emploi et retraite en Europe : étude de cas » remis au COR séance plénière du 14 décembre 2011.

<sup>24</sup> Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Loi sur la réforme de l'assurance pension obligatoire).

<sup>25</sup> RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (loi sur l'adaptation des limites d'âge de la RV).

occuper le poste. Des accords de branche ou d'entreprise ont pris le relais en limitant le nombre de personnes pouvant en bénéficier. Ils peuvent désigner comme prioritaires des salariés exposés à des conditions de travail pénibles.

La loi sur l'amélioration des prestations de retraite<sup>26</sup> adoptée le 1er juillet 2014 permet aux assurés ayant cotisé pendant de très longues années de prendre leur retraite à partir de 63 ans sans réduction de leur pension. Les conditions d'accès sont étendues ou modifiées pour inclure certaines périodes de cotisation. L'âge d'accès est progressivement relevé de 63 ans à 65 ans depuis 2016.

Le gouvernement fédéral a présenté à l'automne 2024 un deuxième paquet de réforme des retraites qui n'a pu être voté avant les élections législatives de mars 2025.

## 1. Des dispositifs/dispositions absentes dans le système de retraite, sauf exceptions

Le système de retraite allemand est composé de trois piliers<sup>27</sup> : 1) un premier pilier avec deux régimes de base obligatoires, l'un pour les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants, l'autre pour les fonctionnaires ; 2) un deuxième pilier avec des retraites complémentaires non obligatoires (contrats *Riester* pour les salariés) ; 3) un troisième pilier avec des pensions supplémentaires privées (*Basis* ou *Rürup-Rente* pour les travailleurs indépendants, les professions libérales et les salariés à haut niveau de rémunération).

Le régime obligatoire couvre les pensions de retraite, les pensions de réversion et d'invalidité, les prestations pour réhabilitation. Il ne couvre pas les pensions minimum<sup>28</sup>. Il est financé par les cotisations des personnes assurées, de leurs employeurs<sup>29</sup> et par des subventions/versement de l'Etat (fédéral ?).<sup>30</sup>

Le régime de retraite obligatoire des salariés du secteur privé est géré et administré par le Fonds fédéral d'assurance (*Deutsche Rentenversicherung, DRV*). Le régime de retraite des fonctionnaires, obligatoire, est géré par le Ministère fédéral de l'Intérieur pour les fonctionnaires au niveau fédéral et par les Länder au niveau des États.

Pour avoir droit à une prestation de vieillesse du régime obligatoire, il faut remplir une condition d'âge (seuil d'âge) et une condition de durée d'assurance (dite durée d'attente). La durée minimum est de 5 années. Un départ à la retraite avant l'âge « normal » est possible à partir de 63 ans moyennant une décote (sauf si la durée d'assurance est au moins de 45 années). Un départ à la retraite plus tardif s'accompagne d'une surcote jusqu'à 70 ans (0,5 % par mois de report, soit 6 % pour une année complète).

La loi d'adaptation des limites d'âge de l'assurance retraite obligatoire (*RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz*) a relevé progressivement les âges minima d'ouverture des

---

<sup>26</sup> RV-Leistungsverbesserungsgesetz.

<sup>27</sup> La description du système de retraite s'appuie principalement sur le rapport 2024 de l'Allemagne pour le groupe Ageing de l'Union européenne (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023).

<sup>28</sup> Régime d'assistance non inclus, à la différence de la Suède et de la Finlande

<sup>29</sup> Les travailleurs indépendants cotisent à ces deux titres. Leurs cotisations sont donc doubles à revenus identiques.

<sup>30</sup> La subvention de l'Etat est fixée en fonction d'un taux identique quel que soit le statut d'emploi, privé, public ou travailleur indépendant.

droits à pension à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012. Le seuil d'âge pour la retraite standard a été augmenté d'un mois par an de 65 à 66 ans (pour les personnes nées de 1947 à 1958) puis de deux mois par an de 66 à 67 ans (pour les personnes nées de 1959 à 1964). En 2031, l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite sera de 67 ans pour toutes les personnes nées à partir de 1964. Les personnes nées en 1959 pourront partir à 66 ans 2 mois, soit entre mars 2025 et février 2026<sup>31</sup>. Les âges de la retraite sont identiques pour les hommes et les femmes.

La décision du gouvernement fédéral de relever les seuils d'âge pour la retraite obligatoire a suscité un débat sur la question de savoir si tous les travailleurs pouvaient raisonnablement prolonger leur vie professionnelle ou si la charge de travail était trop importante dans certaines professions (Brussig, 2017).

A l'exception des régimes de retraite des travailleurs des mines de charbon et des travailleurs de la mer, il n'existe pas de dispositif spécifique ou de dispositions permettant un départ à la retraite plus précoce à des personnes exposées ou ayant été exposées à certaines conditions de travail.

## **2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite**

Aucun n'a été relevé.

## **3. Des dispositifs non spécifiques dans et hors du champ de la retraite**

Quatre dispositifs non spécifiques existent : des retraites anticipées pour longue carrière et très longue carrière sous certaines conditions<sup>32</sup>, la flexi-retraite et les pensions pour invalidité. Un cinquième dispositif peut être considéré : la retraite anticipée pour les personnes gravement handicapées. Il s'agit en effet d'un dispositif accessible aux personnes qui ont cotisé au moins 35 ans, complétant donc le dispositif de retraite anticipé longue carrière.

### **1) La pension de retraite pour les personnes ayant une longue durée d'assurance (*Altersrenten für langjährig Versicherte*)**

Cette pension a été créée au début des années 1970. Elle concerne les personnes qui ont cotisé pendant au moins 35 années. En suivant avec un peu de décalage le relèvement de l'âge de la retraite standard, elle a ouvert très temporairement la possibilité de partir avec un âge un peu plus faible que l'âge normal pour les cohortes nées entre 1947 et le milieu de 1949. L'âge minimum atteindra 67 ans pour la génération 1964.

Elle ouvre une possibilité de retraite anticipée à partir de 63 ans avec une pénalisation du montant de la pension. Le taux de la pénalité a augmenté progressivement depuis la génération 1949, avec un léger décalage là aussi par rapport au relèvement de l'âge standard de la retraite. Pour la génération 1964, la pénalité atteindra 14,4 % du montant de la pension, soit le double

---

<sup>31</sup> Voir le tableau section 6.

<sup>32</sup> German statutory pension law, SGB VI.

par rapport à la génération 1949. Pour chaque mois de retraite anticipée, 0,3 % de la pension est déduit. Cette réduction est permanente.

Un supplément de pension est versé aux personnes qui ont travaillé pendant au moins 33 années lorsque cette durée d'assurance inclut des périodes d'aide à personne dépendante en tant qu'aide familiale. Ce supplément est attribué pour des droits à pension inférieurs à un certain niveau, en fonction de la durée d'assurance.

Cette pension supplémentaire semble conçue pour répondre aux difficultés rencontrées par une partie des aidants familiaux (essentiellement des femmes), notamment ceux qui ont eu des carrières longues mais pas assez.

## 2) La pension de retraite pour les personnes ayant une très longue durée d'assurance (*Altersrenten für besonders langjährig Versicherte*, dite « *Rente ab 63* »)

Cette pension a été créée en 2012 pour les personnes qui ont cotisé pendant au moins 45 années. C'est le seul dispositif de retraite anticipée qui ne pénalise pas le montant de la retraite.

Lors de son entrée en vigueur, en 2014, l'âge seuil était fixé à 65 ans. Une très longue durée d'assurance ne permettait alors de partir que quelques mois avant l'âge normal (1 à 5 mois avant). La loi sur l'amélioration des prestations de l'assurance pension obligatoire (*Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, RV-Leistungsverbesserungsgesetz*) de 2014 a abaissé cet âge à 63 ans à partir du 1er juillet pour les assurés nés avant le 1er janvier 1953 et qui n'avaient pas encore perçu de pension de l'assurance pension obligatoire<sup>33</sup>. À partir de 2016, le seuil d'âge est à nouveau relevé de deux mois pour chaque année de naissance à partir de 1953. Pour la génération 1964 et les suivantes, l'âge minimum pour accéder à cette pension est donc à nouveau de 65 ans, soit 2 ans de moins que l'âge standard.

### Périodes prises en compte et non prises en compte pour les 45 années d'assurance

Périodes prises en compte	Périodes non prises en compte
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisations obligatoires issues d'un emploi salarié ou d'une activité indépendante</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cotisations volontaires (si au moins 18 années de cotisations obligatoires)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Périodes d'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 10 ans</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Périodes de soins non rémunérés à des proches</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Périodes de prestations compensatrices de perte de salaire (entre autres indemnités de maladie, allocations chômage, indemnités de chômage partiel, indemnités d'intempéries, indemnités d'insolvabilité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Périodes d'aide aux chômeurs et d'allocation de chômage ALG II*</li> <li>Périodes de perception d'allocations de chômage au cours des deux dernières années avant le départ à la retraite** (sauf en cas d'insolvabilité de l'entreprise ou de cessation complète d'activité)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Période de prestations de formation professionnelle continue</li> </ul>	Périodes de scolarité, les études, etc.

\*ALG II est une aide sociale.

\*\* A partir de 58 ans la durée maximale d'indemnisation chômage est de 24 mois.

<sup>33</sup> Cette pension est encore souvent appelée *Rente mit 63* (pension à 63 ans) pour cette raison.

Pour éviter d'encourager le passage par le chômage à 61 ou 62 ans, la loi sur les retraites prévoit que les périodes de chômage partiel à l'âge de 61 et 62 ans ne seront généralement pas prises en compte dans l'exigence des 45 années d'assurance (Ministry, 2023, p. 6). Des périodes de « child care » sont prises en compte.

### 3) la « flexi-retraite »

La loi sur la flexi-retraite est entrée en vigueur le 1er juillet 2017. Elle vise à favoriser un maintien plus tardif en emploi sous la forme d'une moindre pénalisation du cumul emploi-retraite et offre des possibilités de transition flexible entre la vie professionnelle et la retraite. En-deçà d'un plafond annuel de 6 300 euros de revenus supplémentaires (soit 525 euros par mois), la pension de retraite est perçue en intégralité. Au-delà, elle est réduite à hauteur de 40 % des revenus de l'emploi.

A son entrée en vigueur, la loi s'appliquait dès 63 ans, qui était alors l'âge « légal » ou normal de départ à la retraite. La Confédération allemande des syndicats (DGB) avait demandé d'avancer cette possibilité à 60 ans et 35 années de cotisations pour la rendre accessible à des salariés exposés à des conditions de travail pénibles<sup>34</sup>. La loi adoptée n'a pas retenu ce seuil d'âge.

### 4) la pension d'invalidité (*Erwerbsminderungsrente*)

La pension d'invalidité peut être demandée à tout âge. Ce dispositif n'est donc pas analogue à un dispositif de retraite pour invalidité<sup>35</sup>. C'est toutefois un dispositif alternatif possible pour des personnes qui n'ont pas encore accès à une pension de retraite, ou qui souhaitent/peuvent éviter un départ anticipé à la retraite avec décote.

La pension d'invalidité est versée sous quatre conditions :

- ✓ avoir cotisé au moins trois années au cours des 5 années précédentes pension ;
- ✓ avoir été assuré pendant au moins 5 ans ;
- ✓ une vérification médicale que l'assuré ne peut travailler plus de 6 heures par jour 5 jours par semaine, éventuellement dans le cadre d'un processus de « réhabilitation » ;
- ✓ ne pas avoir atteint l'âge de départ à la retraite.

La pension d'invalidité peut être perçue à 100% si la personne peut travailler moins de 3 heures par semaine de 5 jours, à 50% si elle peut travailler entre 3 et 6 heures par jour. Une personne recevant une pension à 50% est considérée comme capable de compléter ses revenus par un revenu du travail. La difficulté à trouver un emploi à temps partiel peut justifier de passer à une pension à 100%.

Les pensions d'invalidité sont gérées par l'organisme d'assurance retraite et les montants des pensions sont calculés comme ceux des pensions de retraite en fonction de la durée et du montant des cotisations. Dans l'histoire de la protection sociale allemande, elles ont précédé la

---

<sup>34</sup> Usine nouvelle.

<sup>35</sup> Une pension de retraite pour invalidité professionnelle (*Berufsunfähigkeitsrente*) a existé. Elle a été supprimée en 2001. <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/291706/altersgrenzen-nach-art-der-beschaeftigung/#footnote-target-1>

création de la pension de retraite. La retraite, et l'âge qui en est fixé, correspond à une incapacité générale de travail, qui n'a plus besoin d'être attestée par une évaluation médicale (Duraffourg *et al.*, 2013, p. 70).

Le nombre de personnes qui perçoivent une pension d'invalidité a fortement diminué comparé à son niveau des années 1990<sup>36</sup>.

### **5) La pension de retraite pour personnes gravement handicapées (*Altersrente für schwerbehinderte Menschen*)**

Elle concerne les personnes dont le degré d'invalidité est d'au moins 50 % et qui ont une durée d'assurance d'au moins 35 années.

Jusqu'à fin 2011, les personnes lourdement handicapées pouvaient bénéficier d'une retraite anticipée sans décote à partir de 63 ans et avec décote à partir de 60 ans. Depuis 2012, deux modifications s'appliquent à partir de la génération née en 1952. D'une part, l'âge minimum pour bénéficier de cette retraite moyennant une décote est progressivement passé de 60 à 62 ans. D'autre part, l'âge minimum pour bénéficier de cette pension sans décote a été progressivement relevé de 63 à 65 ans (tableau à insérer). La décote maximale reste de 10,8 % pour la retraite la plus précoce possible (décote de 0,3 % du montant de la retraite par mois d'anticipation). La réduction de la retraite est définitive.

## **4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise**

Les accords collectifs de branche et d'entreprise jouent un rôle dans la transition entre emploi et retraite depuis le début des années 1980. Ils prennent en partie en charge l'élaboration et le financement des dispositifs de cessation anticipée d'activité pour les salariés âgés.

En 1988 et surtout en 1996, le dispositif de préretraite progressive (*Altersteilzeit*) aidé par l'État vise à favoriser une sortie progressive par une réduction du temps de travail en fin de carrière. Surtout à partir de 1996 et jusqu'en 2010, année où les aides publiques ont pris fin, c'est un dispositif central de la transition entre emploi et retraite. De très nombreuses branches et entreprises mettent en place ce dispositif, avec de larges différences entre des accords qui reprennent les dispositions minimales et d'autres qui s'en éloignent voire vont très au-delà. Toutefois la réduction du temps de travail est dans 90% des cas compactée en fin de carrière (*blockmodel*), ce qui équivaut à une préretraite totale (Chagny et Fröhler, 2017).

Depuis 2010, avec l'arrêt de la subvention publique aux préretraites partielles, la gestion de la transition entre emploi et retraite s'est reportée sur les partenaires sociaux. Les principales règles et conditions sont définies dans la loi sur le travail à temps partiel en fin de carrière (AltTZG), mais de nombreux points peuvent être convenus individuellement entre l'employeur et le/la salarié.e. Ce temps partiel est ouvert aux salariés âgés de 55 ans et plus qui ont travaillé au moins 1 080 jours civils au cours des cinq années précédant la retraite partielle et qui sont assujettis à la sécurité sociale, à temps plein ou à temps partiel. Le temps de travail

---

<sup>36</sup>Voir <http://www.deutsche-rentenversicherung.de> dans *Fakten und Zahlen*.

hebdomadaire peut-être réduit de moitié sur l'ensemble de la période ou concentré sur une première phase suivie d'une phase de congé. L'employeur verse des cotisations supplémentaires à l'assurance retraite légale sur la base d'un temps plein.

Les accords de branche qui sont conclus, moins nombreux que pour les préretraites partielles, tendent à fixer des niveaux plus réduits de compensation de la baisse du temps de travail et des conditions d'accès plus restreintes, à des âges plus élevés et à certaines catégories de travailleurs. Dans la métallurgie par exemple, ce sont systématiquement les travailleurs effectuant des tâches pénibles et dont la rémunération est faible (Fröhler, 2017). Dans les entreprises, les accords collectifs signés à Volkswagen et à la Deutsche Post sont considérés comme exemplaires et précurseurs. Le rôle croissant des accords collectifs de branche et d'entreprise s'avère très pénalisant pour certaines catégories de salariés, notamment les moins couvertes par des accords et les plus précaires (Fröhler, 2017).

Depuis 2017, le nombre de salariés soumis à l'assurance sociale obligatoire à temps partiel en fin de carrière est passé de 238 000 à 275 000 en 2021 (soit une augmentation de 6,3 %) ; dans le groupe d'âge des 60 à moins de 67 ans, ce nombre est passé de 181 000 à 196 000 (soit une augmentation plus rapide, 8,3 %).

Outre le travail à temps partiel en fin de carrière, les conventions collectives de certains secteurs prévoient des dispositions pour l'aménagement du temps de travail : congés de longue durée, retraite partielle et prévoyance vieillesse conventionnelle.

La présence de dispositions réduisant le temps de travail avant la retraite, ou avant et après la retraite ne signifie pas que ces dispositions sont largement utilisées. L'évaluation de la loi sur la flexi-retraite, entrée en vigueur le 1er juillet 2017, a montré que son efficacité était jusqu'à présent limitée. Seul un petit nombre de retraités perçoivent une pension partielle anticipée en fonction de leurs revenus, et la flexibilisation introduite par la loi sur la flexi-retraite n'a à cette situation. De plus, la limite annuelle des revenus complémentaires, fixée à l'origine à 6 300 euros, a été perçue comme une incitation négative à gagner davantage que dans le cadre d'un emploi salarié en cas de pension de retraite anticipée.

En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, une évaluation partielle a été réalisée en 2017 par IAB (Sozialbeirat, 2022 ; p. 84). La grande majorité des entreprises interrogées (60%) indiquaient avoir maintenu leurs collaborateurs âgés dans l'entreprise en réduisant leur temps de travail. La deuxième la plus efficace mesure a été la flexibilisation du temps de travail. Cette mesure a permis à 49% des entreprises de conserver leurs collaborateurs âgés.

## **5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée**

La notion de « travail physique lourd » est précisée dans la fiche d'information publiée par l'Institut fédéral pour la santé et la sécurité au travail (BAuA). Cette fiche sert de repère pour l'évaluation des risques et pour mettre en place des mesures préventives (Syndex, 2014, p. 26).

Le travail physique lourd est caractérisé par :

- ✓ un travail en position debout ;
- ✓ un travail manuel (utilisation des mains avec une grande précision, des mouvements rapides ou beaucoup de force) ;
- ✓ un déplacement ou le soulèvement de charges lourdes (au moins 20 kg pour les hommes, 10 kg pour les femmes) ;

- ✓ un travail dans une position imposant une contrainte au corps (en position courbée, à genoux ou couché, tête en bas) ;
- ✓ ou un travail exposé à des réverbérations et à des vibrations fortes.

Les conditions de travail pénibles ou stressantes sont caractérisées par :

- ✓ un travail physique lourd aspect fréquent du travail ou de la profession ;
- ✓ des conditions ressenties ou non par les travailleurs comme stressantes/pénibles<sup>37</sup>.

Des débats ont eu lieu, qui pourraient se rapprocher des débats existants en France, mais ils n'ont pas abouti à une prise en compte de la pénibilité du travail par le système de retraite : « En Allemagne, des débats ont bien existé sur l'impossibilité pour certains salariés de « tenir » jusqu'à 65 ans, puis jusqu'à 67 ans, dans leur emploi ou dans toute autre forme d'emploi. Sur cet aspect, le DGB a produit plusieurs rapports rappelant les charges particulières de certains métiers ou activités, et les conséquences sur la santé des salariés. Cependant, gouvernement comme partenaires sociaux n'ont pas souhaité une législation catégorielle créant éventuellement des discriminations entre salariés. » (Duraffourg, Corlay & Kanhonou, 2013, p. 13). Brüßig, Knuth & Jansen (2011) développent toute une analyse de la notion de pénibilité et des modalités de compensation par la retraite, en s'appuyant sur les exemples d'autres pays (Autriche, Hongrie, Belgique).

Deux enquêtes réalisées en panel transversal sur des échantillons représentatifs permettent d'analyser les liens entre conditions de travail et santé. Depuis 2005, le BAuA mène conjointement avec l'Institut fédéral pour la formation professionnelle initiale et continue (BIBB) une enquête sur l'emploi qui inclut des questions sur les conditions de travail et la santé<sup>38</sup>. Trois enquêtes ont été réalisées en 2006, 2012 et 2018. Cette enquête permet d'établir des corrélations entre la charge de travail et les atteintes physiques et psychiques. Depuis 2007, la Confédération des syndicats allemands (DGB) conduit chaque année une enquête représentative à l'échelle nationale : « *Gute Arbeit Index* ». Cette enquête fournit des résultats sur le lien entre l'exposition à la pénibilité du travail et le départ en retraite et la perception de la soutenabilité du travail jusqu'à la retraite (Syndex, 2014 ; p. 27).

Le syndicat DGB a rassemblé autour de lui plusieurs syndicats pour créer un réseau intitulé « *Netzwerk für eine gerechte Rente* » (réseau pour une retraite juste) qui établit des rapports réguliers sur le sujet des retraites (Duraffourg et al., p. 73). L'accent de ces rapports est clairement mis sur la prévention de la pénibilité dans le travail.

La loi du 17 juillet 2015 relative au renforcement de la promotion de la santé et à la prévention (*Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention – Präventionsgesetz*). Elle fixe un certain nombre de principes, dont « la prévention avant la réadaptation avant la retraite ! » (« *Prävention vor Rehabilitation vor Rente!* »).

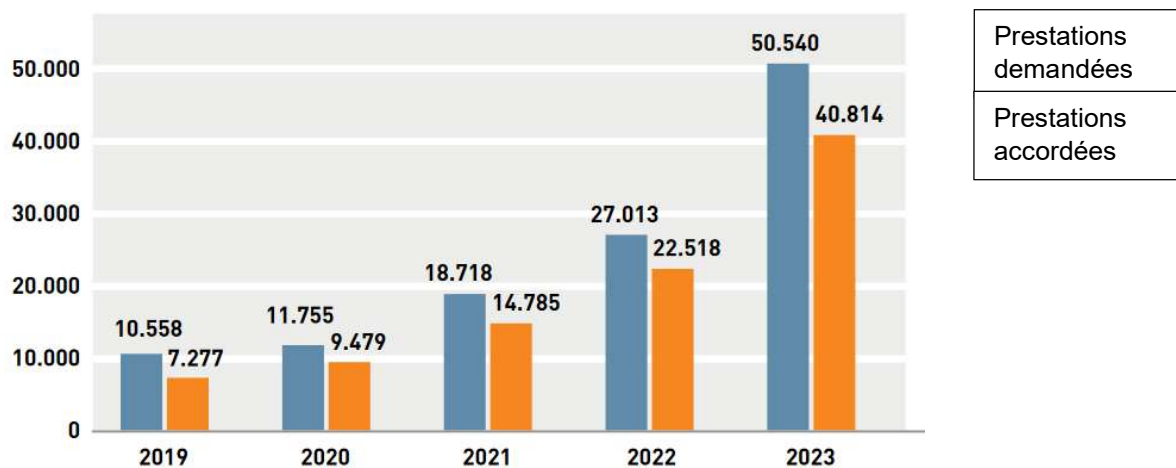
---

<sup>37</sup> Ces critères renvoient à la pénibilité au sens d'exposition à certaines conditions de travail (travail lourd) mais aussi à de la pénibilité perçue.

<sup>38</sup> Voir Sozialbeirat (2022 p. 86): L'enquête est menée depuis 1979 par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) et dans des secteurs tels que la construction, l'agriculture par l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail (BAuA) depuis 1979. Elle sert en premier lieu à décrire le monde du travail. Depuis l'enquête de 1998/99, des questions relatives à la charge de travail et aux contraintes ainsi que des questions relatives aux troubles de la santé sont intégrées au questionnaire.

L'assurance retraite allemande a mis en place une offre de prévention « RV Fit » gratuite pour les assurés<sup>39</sup>. Les prestations concernent l'activité physique, l'alimentation et la gestion du stress. Elles peuvent s'étaler sur plusieurs mois. Le nombre de prestations accordées est en constante augmentation (voir graphique). Alors qu'en 2019, la quatrième année suivant l'adoption de la loi sur la prévention, 7 277 femmes et hommes ont bénéficié de cette prestation, ils étaient déjà 40 814 en 2023.

#### Évolution des prestations de prévention financées par l'assurance retraite (2019-2023)



Source : *Reha-Atlas 2024. Die Teilhabeleistungen der Deutschen Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends*, Deutsche Rentenversicherung (p. 16)

A l'initiative du Ministère fédéral du travail et des affaires sociales, l'initiative INQA « Nouvelle qualité du travail » consiste à créer des espaces d'expérimentation de bonnes conditions de travail avec plusieurs partenaires (Sozialbeirat, 2022 ; p. 82). L'espace "Handwerksgeselle 4.0" (HWG 4.0) par exemple partage des solutions digitales (Sozialbeirat, 2022 ; p. 87). Le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales, dans le cadre de l'initiative "Nouvelle qualité du projet psyG », propose un portail Internet sur la santé au travail qui met à disposition les connaissances pratiques de la promotion de la santé de manière compréhensible, en collaboration avec des partenaires de coopération expérimentés.

Depuis 2017, un examen médical est proposé dès 45 ans à tout travailleur estimant occuper un emploi pénible. « On rencontre aujourd'hui des personnes entre 55 et 60 ans qui ne sont plus suffisamment en forme pour occuper leur poste, mais pas assez affaiblies pour partir en retraite anticipée », souligne Martin Rosemann, spécialiste des retraites au SPD. « Désormais, on n'attendra plus qu'il soit trop tard pour leur proposer une réorientation professionnelle »<sup>40</sup>.

Enfin, la Stratégie commune en matière de sûreté professionnelle (*Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, GDA*) est une initiative du gouvernement fédéral, des Länder et des institutions privées d'assurance. Cette coopération permet de fixer des objectifs communs en

<sup>39</sup> Cette offre est présentée sur le site [www.rv-fit.de](http://www.rv-fit.de).

<sup>40</sup> Usine nouvelle (2016).

matière de sécurité et de santé au travail, d'élaborer des procédures pour conseiller et superviser les entreprises, de mettre en place des programmes de travail communs, d'échanger les informations sur les visites d'entreprises effectuées par les organismes de contrôle publics et privés (par les organismes d'assurance).

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Le relèvement des âges seuils depuis 2012 se combine à l'introduction progressive de décotes (*Abschlag*) à partir de 1992. L'application d'une décote réduit définitivement le montant de la pension de retraite (sauf reprise d'une activité rémunérée à la retraite). Cette combinaison est particulièrement visible pour la pension de retraite des assurés ayant cotisé longtemps (voir tableau) et pour la pension d'invalidité. Le seuil d'âge minimum pour une pension d'invalidité suit l'évolution de l'âge normal de la retraite : il est passé de 60 à 63 ans. L'objectif est de limiter les effets de report entre modalités de sortie anticipée du marché du travail<sup>41</sup>.

### Evolution des âges minima pour l'accès à la retraite

Année de naissance	Pension de retraite normale  Sans pénalité	Pension de vieillesse pour les assurés ayant cotisé particulièrement longtemps Sans pénalité	Pension de vieillesse pour les assurés ayant cotisé longtemps			
			Sans pénalité		Avec pénalité	
			âge	âge	Pénalité %	
1945	65 ans	-	65 ans	63 ans	7,2	
1946	65 ans	-	65 ans			
1947	65 ans 1 mois	65 ans	65 ans			
1948	65 ans 2 mois		65 ans			
Janv. 1949	65 ans 3 mois		65 ans 1 mois			7,5
Févr. 1949			65 ans 2 mois			7,8
Mars-Déc. 1949		65 ans 3 mois	8,1			
1950	65 ans 4 mois	63 ans	65 ans 4 mois			8,4
1951	<b>65 ans 5 mois</b>		<b>65 ans 5 mois</b>			8,7
Janv. 1952	65 ans 6 mois		65 ans 6 mois			9
Févr. 1952						
Mars 1952						
Avril 1952						
Mai 1952						
Juin-Déc 1952						
1953	65 ans 7 mois		63 ans 2 mois	65 ans 7 mois	9,3	
1954	65 ans 8 mois		63 ans 4 mois	65 ans 8 mois	9,6	
1955	65 ans 9 mois	63 ans 6 mois	65 ans 9 mois	9,9		
1956	65 ans 10 mois	63 ans 8 mois	65 ans 10 mois	10,2		
1957	65 ans 11 mois	63 ans 10 mois	65 ans 11 mois	10,5		
1958	<b>66 ans</b>	<b>64 ans</b>	<b>66 ans</b>	10,8		
1959	66 ans 2 mois	63 ans 2 mois	66 ans 2 mois	11,4		
1960	66 ans 4 mois	63 ans 4 mois	66 ans 4 mois	12		
1961	66 ans 6 mois	63 ans 6 mois	66 ans 6 mois	12,6		
1962	66 ans 8 mois	63 ans 8 mois	66 ans 8 mois	13,2		
1963	66 ans 10 mois	63 ans 10 mois	66 ans 10 mois	13,8		
1964	<b>67 ans</b>	<b>65 ans</b>	<b>67 ans</b>	<b>14,4</b>		

<sup>41</sup> C'est l'un des motifs de la décision du 11 janvier 2011 du Conseil constitutionnel, indiqué en réponse à la contestation par les syndicats de la réforme de la pension d'invalidité (Duraffourg *et al.*, 2013, p. 69).

Note : tableau réalisé à partir du tableau fourni par le BMAS, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/anhebungaltersgrenzen1947.pdf?blob=publicationFile&v=2>, consulté le 10 mars 2025

L'une des conséquences a été dans un premier temps, jusqu'en 2011, une très forte augmentation de la proportion de pensions avec décote parmi les nouveaux retraités. En 2010, près de la moitié des nouveaux retraités ont une pension avec décote. La proportion a ensuite diminué pour se stabiliser un peu en dessous d'un quart des nouveaux retraités (24,5% en 2021, Sozialbeirat, 2022, p. 27).

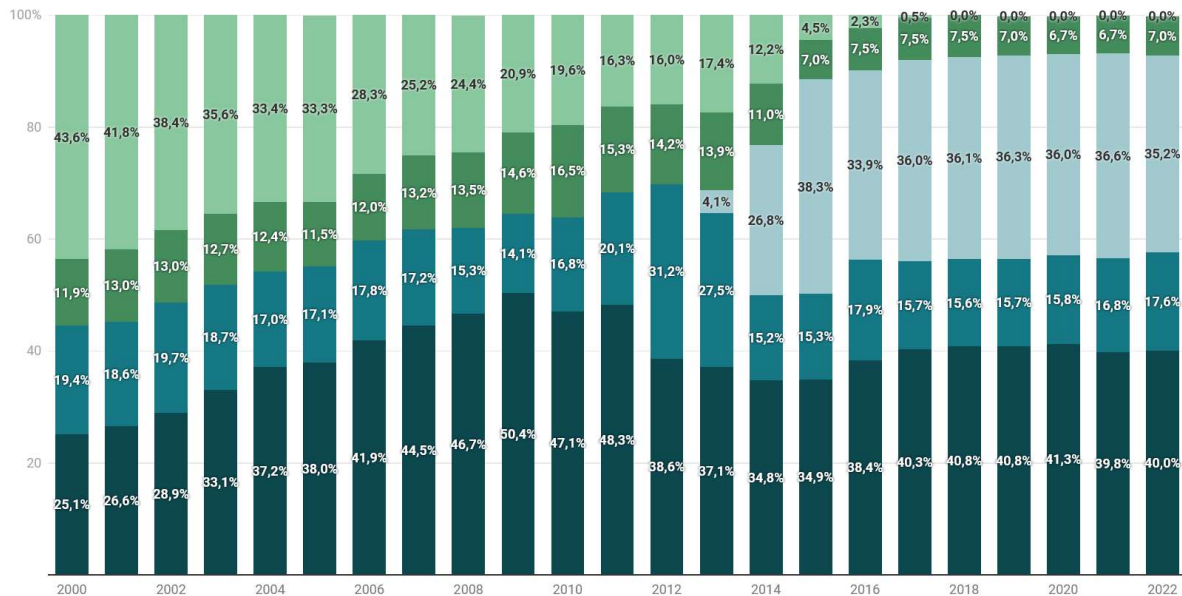
## 7. Différences hommes/femmes

La répartition des nouveaux retraités par type de pension est révélatrice des bouleversements dans les transitions vers la retraite, avec des différences notables entre femmes et hommes, et notamment de l'impact des seuils d'âge pour la retraite.

Pour les hommes, la proportion de nouveaux retraités qui ont demandé une pension de vieillesse normale atteint 40 % en 2022 contre environ 25 % en 2000. C'est la seule pension de vieillesse sans décote. Les pensions de vieillesse anticipées pour les personnes gravement handicapées, pour les assurés de longue date et pour les assurés de très longue date représentent au total 60 % de toutes les nouvelles pensions de retraite pour les hommes en 2022. Elles prennent en quelque sorte le relais de la pension de vieillesse pour cause de chômage et après une retraite progressive, supprimée en 2012, qui représentait 43,6 % de toutes les nouvelles pensions en 2000. Ces nouveaux retraités partent ainsi avant l'âge normal de la retraite mais au prix d'une décote pour une partie d'entre eux.

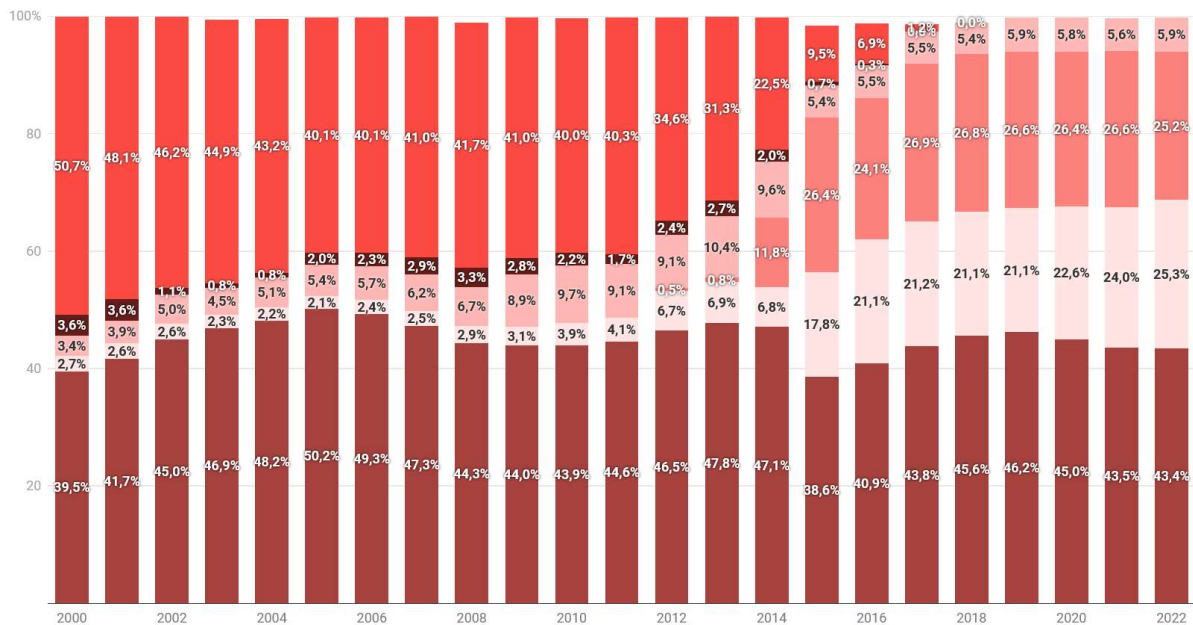
La confrontation des deux graphiques ne révèle pas de grandes différences entre hommes et femmes, à l'exception d'une plus forte proportion de retraités pour très longue durée de carrière et d'une plus forte proportion de retraitées à longue durée de carrière. Bäcker et Kistler (2024) rappellent cependant que la pension de vieillesse normale est surtout choisie par les femmes qui n'ont que peu d'années d'assurance (provenant de leur propre activité professionnelle et/ou de périodes d'éducation des enfants) et que, dans la plupart des cas, la retraite ne succède pas à une activité rémunérée mais à une situation d'inactivité (statut dit d'« assurées passives »).

## Evolution de la répartition des nouvelles pensions de vieillesse par type de pension, hommes 2000-2022, en % de l'ensemble des pensions



Note :de bas en haut, successivement Pensions de vieillesse ordinaires  
Pensions de vieillesse pour les assurés de longue date  
Pensions de vieillesse pour les assurés de très longue date  
Pensions de vieillesse pour les personnes gravement handicapées  
Pensions de vieillesse pour cause de chômage/travail à temps partiel pour les personnes âgées

## Evolution de la répartition des nouvelles pensions de vieillesse par type de pension, femmes 2000-2022, en % de l'ensemble des pensions



Note :de bas en haut, successivement Pensions de vieillesse ordinaires  
Pensions de vieillesse pour les assurées de longue date  
Pensions de vieillesse pour les assurées de très longue date  
Pensions de vieillesse pour les personnes gravement handicapées  
Pensions de vieillesse pour cause de chômage/travail à temps partiel des personnes âgées  
Pensions de vieillesse pour les femmes

Source : Deutsche Rentenversicherung Bund (zuletzt 2023), Rentenversicherung in Zahlen, Statistikportal. Bäcker & Kistler (2024).

## Conclusion

L'Allemagne a la particularité de n'avoir aucun dispositif spécifique prenant en compte la pénibilité *via* une retraite anticipée. Les dispositifs non spécifiques existants permettent un départ à la retraite au maximum deux ans avant l'âge de la retraite, requièrent une assez longue durée d'assurance et réduisent le montant des pensions de retraite par des décotes.

L'absence de dispositifs spécifiques peut indiquer que la prévention en matière de santé et sécurité du travail serait efficace. Ce point est à creuser.

## Références

Bäcker G. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement Regimes for Workers in Arduous or Hazardous Jobs. Germany*, May, 22 p. European Social Policy Network (ESPN), European Commission.

Bäcker G., Kistler E. (2024), "Altersrenten und Altersgrenzen. Leistungen der Rentenversicherung" (Pensions de vieillesse et limites d'âge. Prestations de l'assurance retraite), Bundeszentrale für politische Bildung (Agence fédérale pour l'Education civique), 30.04.2024. <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/289660/altersrenten-und-altersgrenzen/> consulté la dernière fois le 15 avril 2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS (2024), *Rentenversicherungsbericht 2024 (Rapport sur l'assurance retraite 2024)*. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2), consulté le 10 mars 2025.

Chagny O., Fröhler N. (2017), « Introduction. Les dispositifs de transition emploi-retraite en Allemagne », *La Revue de l'IREs*, n° 90, 2016/3, p. 73-86.

Duraffourg M., Corlay D., Kanhonou N. (2013), *Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité. Volume II*, Rapport IGAS pour la Commission pour l'avenir des retraites, 2013 (version de travail, non publiée), 79 p.

Federal Ministry of Labour and Social Affairs (2023), *2024 Ageing Report. Germany - Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, December, 40 p. [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e8f41d38-6d27-45b4-8919-c9348720fcfc\\_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Germany.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e8f41d38-6d27-45b4-8919-c9348720fcfc_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Germany.pdf)

Fröhler N. (2017), « Accords de branche et d'entreprise, les nouveaux instruments de la politique sociale. L'exemple des dispositifs de départ à la retraite en Allemagne », *La Revue de l'Ires*, n°90, 2016/3, p. 87-117.

Grunau P., Ruf K., Wolter S. & Hauschka G. (2023), *Physische und psychische Gesundheit in deutschen Betrieben*. Juni, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbericht 622, BMAS, 31 p. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-622-physische-psychische-gesundheit-deutsche-betriebe.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-622-physische-psychische-gesundheit-deutsche-betriebe.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Martin Brüssig A., Matthias Knuth J. (2011), *Differenzierte Altersgrenzen in der Rentenversicherung aufgrund beruflicher Belastungen? Vorüberlegungen für ein empirisches Konzept (Des limites d'âge différenciées dans l'assurance retraite en raison des contraintes*

*professionnelles ? Réflexions préliminaires pour un concept empirique*), Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschaftsund Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO Diskurs, Friedrich Ebert Stiftung, Dezember, 68 p. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/08729.pdf>, dernière consultation le 10 mars 2025.

Sozialbeirat (2022), *Vierter Bericht der Bundesregierung gemäß § 154 Abs. 4 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (Quatrième rapport du gouvernement fédéral conformément à l'article 154, paragraphe 4, du sixième livre du code social sur le relèvement de l'âge légal de la retraite à 67 ans)*, 30 November, 137 p. [https://sozialbeirat.de/media/vierter\\_bericht\\_zur\\_anhebung\\_der\\_regelaltersgrenze\\_auf\\_67\\_jahre.pdf](https://sozialbeirat.de/media/vierter_bericht_zur_anhebung_der_regelaltersgrenze_auf_67_jahre.pdf), dernière consultation le 19 mars 2025.

Syndex (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. [https://www.etf-europe.org/wp-/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate\\_FR.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf)

## Annexe 1. Petit lexique des termes et des intitulés des prestations

Pension de retraite	<i>die Rente</i>
Assurance vieillesse	<i>Alterssicherung</i>
limites d'âge	<i>Altersgrenzen</i>
limite d'âge normale (équival. âge légal)	<i>die Regelaltersgrenze</i>
la pension de vieillesse anticipée pour les femmes	<i>die vorgezogene Altersrente für Frauen</i>
La pension de vieillesse anticipée pour cause de chômage	<i>die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit</i>
travail à temps partiel en raison de l'âge	<i>Altersteilzeitarbeit</i>
Pension de retraite pour longue durée d'assurance / pour très longue durée d'assurance	<i>Altersrenten für langjährig Versicherte / für besonders langjährig Versicherte</i>
pension d'invalidité	<i>Erwerbsminderungsrente</i>
réadaptation	<i>rehabilitation</i>

## Annexe 2. Acteurs institutionnels

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BauA, Institut fédéral de sécurité et de santé au travail [www.baua.de](http://www.baua.de)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales - BMAS, Ministère fédéral du travail et des affaires sociales

BIBB, Institut fédéral pour la formation professionnelle initiale et continue

Deutsche Rentenversicherung Bund Fonds fédéral d'assurance (régime obligatoire 1<sup>er</sup> pilier, salariés secteur privé) [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB, Institut de recherche sur l'emploi (rattaché à l'Agence fédérale pour l'emploi)

Ministère fédéral de l'Intérieur → retraite des fonctionnaires employés au niveau fédéral

Länder, États → retraite des fonctionnaires employés par les Länder.

Agence fédérale pour l'emploi Federal Labour Office = Federal Employment Agency

Federal Ministry of Labour and Social Affairs

Deutsche Rentenversicherung Bund

Sozialbeirat : Conseil consultatif des affaires sociales

Friedrich Ebert Stiftung : <https://collections.fes.de/publikationen> En particulier groupe de discussion sur la politique sociale (Gesprächskreis Sozialpolitik)

## 3. AUTRICHE

### 1. Compensation de la pénibilité au cours de la carrière et à la retraite : des critères différents

#### 1) La définition de la pénibilité

En Autriche, la prise en compte de la pénibilité ne concerne qu'un certain nombre d'emplois qualifiés de « *Schwerarbeit* » (« travail dur »). Dans la loi, cette qualification renvoie à la pénibilité physique. La loi sur le travail pénible et de nuit (*Nachtsschicht- und Schwerarbeitsgesetz*) du 28 juillet 1981, mise à jour de nombreuses fois sans changements substantiels, jusqu'au 23 décembre 2023 qui modifie la loi générale de sécurité sociale (*Allgemeines Sozialversicherungsgesetz*) établit sept familles de critères pour définir le travail pénible :

1. Les emplois pénibles en eux-mêmes : pour une liste d'emplois, les salarié·e.s n'ont pas besoin de démontrer l'exposition à des facteurs de pénibilité. Au nombre de ces emplois, on compte : les mineurs, les travailleurs du bâtiment et une série d'emploi d'ouvriers manufacturiers.
2. La charge physique qui regroupe la dépense calorique importante<sup>42</sup>, le port de charge lourde, devoir travailler debout ou penché ainsi que l'exposition aux vibrations et aux chocs<sup>43</sup>.
3. Les charges environnementales (*Umgebungsbelastung*) regroupent l'exposition à des températures extrêmes, par exemple pour les travailleurs et les travailleuses qui effectuent leurs tâches auprès de hauts fourneaux, dans des chambres réfrigérées ou en extérieur dans des conditions climatiques difficiles<sup>44</sup> ; l'exposition à des niveaux sonores ou à des quantités de poussière élevés<sup>45</sup>.
4. Les charges chimiques ou biologiques qui concernent les travailleurs et les travailleuses manipulant une liste définie de produits chimiques reconnus dangereux pour la santé.
5. La charge psychique qui concerne les salarié·e.s dont le travail est monotone, avec peu de diversité ou, à l'inverse, les salarié·e.s avec un haut niveau de responsabilité, manipulant des machines complexes nécessitant une surveillance importante.
6. La charge temporelle qui concerne les travailleurs et les travailleuses aux horaires de travail roulants (typiquement les 3×8) et le travail de nuit ainsi que les emplois qui comportent régulièrement une quantité importante d'heures supplémentaires.

---

<sup>42</sup> Correspondant à une dépense pour 8 h de travail de 2 000 kilocalories pour les hommes et 1 400 kilocalories pour les femmes.

<sup>43</sup> Au-dessus de 90 décibels selon l'art. VII de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

<sup>44</sup> Pendant au moins 4 h au-dessus de 30° C avec au moins 50 % d'humidité dans l'air, en-dessous de -21° C ou avec des changements fréquents de températures selon l'art. VII de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

<sup>45</sup> Définies comme nécessitant le port de masque pendant au moins la moitié du temps de travail selon l'art. VII de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

7. Les effets durables sur la santé : les emplois ayant des effets dommageables durables sur la santé, liés à d'autres éléments que ceux mentionnés ci-dessus, ou à une combinaison des éléments précédents sans qu'aucun ne dépasse les seuils légaux, peuvent être requalifiés en travail pénibles par la médecine du travail<sup>46</sup>.

Les travailleurs et les travailleuses occupant des emplois pénibles au sens de la loi générale de sécurité sociale bénéficient, selon la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981, de trois types de compensation :

1. D'un temps de travail moindre à travers d'un temps de congés supplémentaires de 2 jours par soixante jours d'exposition à un des facteurs de pénibilité, augmentés à 4 jours au bout de cinq ans d'exposition à des facteurs de risque et 6 jours au bout de 15 ans<sup>47</sup> ;
2. De temps de pause supplémentaires (une demi-heure toutes les six heures que l'inspection du travail peut augmenter de manière discrétionnaire)<sup>48</sup> ;
3. D'un droit à une retraite anticipée pour les travailleurs et les travailleuses qui ont exercé au moins dix ans un travail pénible au sens de la loi – ce droit a été ajouté en 2006 par l'ordonnance sur le travail pénible.

Les conventions collectives améliorent souvent ces dispositifs et y ajoutent fréquemment un temps de congé supplémentaire (*Schwerarbeitszuschlag*) et des éléments de salaire supplémentaires (en général des primes cotisées).

La loi prévoit en outre que les employeurs doivent organiser des examens médicaux réguliers assurés par la médecine du travail pour diagnostiquer le plus tôt possible les éventuelles pathologies mais aussi fournir des éléments individuels sur les risques pour la santé.

Des accords ou dispositifs d'entreprise peuvent venir compléter ces dispositifs. Outre l'amélioration des dispositifs légaux et de branche, de nombreuses entreprises proposent des programmes de santé à destination des salarié·e.s occupant des emplois pénibles au sens de la loi, de la convention collective de branche et, éventuellement, d'un accord d'entreprise, notamment l'accès à des physiothérapeutes ou à des offres de fitness sur ou hors de leur lieu de travail, pendant ou hors du temps de travail.

## **2) La définition spécifique (et restrictive) de la pénibilité pour la retraite anticipée pour travail pénible**

Les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour travail pénible (*Schwerarbeitspension*) définies dans l'Ordonnance sur le travail pénible (*Schwerarbeitsverordnung*) du 9 mars 2006) sont plus restrictives que les seules conditions pour obtenir la reconnaissance de la pénibilité du travail. En d'autres termes, les seuils susmentionnés définissant le travail pénible ouvrent le droit à des mesures compensatoires en termes de temps de travail (temps de travail réduit, temps de pause augmenté) ainsi qu'à des mesures protectrices en termes de santé au travail (examens médicaux plus fréquents), mais

---

<sup>46</sup> Définis comme causant des coûts à la Sécurité sociale pouvant être imputés à l'activité professionnelle selon l'art. VII de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

<sup>47</sup> Selon l'art II de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

<sup>48</sup> Selon l'art. III de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

pas nécessairement à une retraite anticipée (voir tableau 1 ci-dessous). Pour en bénéficier au titre du travail pénible, il faut :

1. Avoir exercé un des emplois définis comme intrinsèquement pénibles pendant au moins 10 années au cours des 20 années précédant l'âge légal de la retraite anticipée (60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes nées entre 1959 et 1964 – voir ci-dessous) ;
2. Avoir occupé un emploi entraînant une forte dépense calorique (2 000 kilocalories en 8 h pour les hommes, 1 500 pour les femmes), ce qui tend à exclure les salarié·e.s dont l'emploi est qualifié de pénible en raison des postures (penchées ou debout) ou de l'exposition aux chocs et aux vibrations, si celles-ci ne causent pas une dépense calorique forte ou des taux d'incapacité important (80 %, voir le point 5) ;
3. Avoir exercé de manière régulière une activité dans des températures élevées ou basses pendant au moins 10 années au cours de 20 années précédant l'âge légal de la retraite anticipée, ce qui exclut les salarié·e.s aux emplois considérés comme pénibles du fait de l'exposition à des poussières si celle-ci ne cause pas un taux d'incapacité important (80 %, voir point 5) ;
4. Avoir manipulé des produits chimiques ayant causé un taux d'incapacité permanente de 10 %, ce qui exclut les salarié·e.s ayant manipulé des produits chimiques, y compris sur un temps long, si cette manipulation n'a pas causé d'incapacité déclarée pendant la période d'activité ;
5. Avoir travaillé de nuit de manière irrégulière pendant au moins six heures et au minimum 6 jours par mois, ce qui exclut les personnes travaillant uniquement de nuit, permet à l'employeur de contourner l'obligation en mettant en place des plages horaires de travail à cheval sur le jour et la nuit et comportant moins de 6 heures de nuit, et exclut les salarié·es dont l'emploi est considéré comme pénible en une quantité importante d'heures supplémentaires régulières ;
6. Avoir un taux d'incapacité d'au moins 80 % ayant d'autres causes que les critères de pénibilité au sens de la loi, ce qui limite les salarié·e.s ayant le droit à une retraite anticipée parmi l'ensemble des salarié·es dont les emplois sont requalifiés en pénible par la médecine du travail en raison d'effets durables sur la santé.

Sont aussi exclus les emplois qualifiés de pénibles en raison de la charge psychique liée à la monotonie des tâches ou à un haut niveau de responsabilité et à la surveillance de machines complexe. S'y ajoute cependant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 une catégorie non concernée par les mesures compensatoires ordinaires de la pénibilité (hors retraite anticipée)<sup>49</sup> : les salarié·es du soin et du sanitaire et social (*Pflege*) s'occupant de personnes malades ou handicapées aux besoins spécifiques de prise en charge, ce qui concerne, pour l'essentiel, les personnes atteintes de démence, les établissements psychiatriques ou pour personnes avec un handicap mental lourd.

**Tableau 1. Synthèse des conditions pour bénéficier des mesures compensatoires de la pénibilité hors retraite anticipée et de la retraite anticipée**

Critères légaux	Catégories ayant droit à des mesures compensatoires de	Catégories concernées par le	Catégories concernées par la pénibilité exclues du
-----------------	--	------------------------------	--

<sup>49</sup> Ajout prévu par l'Ordonnance sur le travail pénible du 9 mars 2006.

	<b>la pénibilité hors retraite anticipée</b>	<b>droit à la retraite anticipée</b>	<b>droit à la retraite anticipée</b>
<b>Emplois intrinsèquement pénibles</b>	Liste d'emploi	10 ans d'activité au cours des 20 dernières années	Personnes ayant occupé un emploi intrinsèquement pénible jeune
<b>Charge physique</b>	Dépense calorique importante Port de charge lourde Posture inconfortable (penchée ou debout)	Dépense calorique importante	Port de charge lourde Postures inconfortables
<b>Charge environnementale</b>	Exposition régulière à des températures élevées ou basses	10 ans d'activité au cours des 20 dernières années	Personnes ayant été exposée jeune à des conditions environnementales extrêmes
<b>Charge chimique et biologique</b>	Manipulation d'une liste de produits chimiques et biologiques	Taux d'incapacité d'au moins 10 %	Personnes sans effet majeur sur la santé dans la période d'activité
<b>Charge psychique</b>	Monotonie Responsabilité et surveillance constantes de machines complexes	Non concernées	Exclues de facto
<b>Charge temporelle</b>	Travail de nuit Rythme irrégulier avec travail de nuit Heures supplémentaires importantes et régulières	Rythme irrégulier avec au moins 6 h de travail de nuit pendant 6 jours par mois	Travail de nuit Heures supplémentaires importantes et régulières
<b>Effets durables sur la santé</b>	Reconnaissance par la médecine du travail constatant une dégradation constante de la santé liée à l'activité salariée	Taux d'incapacité de 80 %	Taux d'incapacité <80 %
<b>Soins professionnels de personnes malades ou handicapées aux besoins de prise en charge spécifiques</b>	Non concernées	Contenu de l'activité d'une liste d'emploi des secteurs du soin et du sanitaire et social	-

Source : Représentation de l'auteur à partir de l'Ordonnance sur le travail pénible (Schwerarbeitsverordnung) du 9 mars 2006 et de la loi sur le travail pénible et de nuit (Nachtsschicht- und Schwerarbeitsgesetz) du 28 juillet 1981 dans sa version du 22 décembre 2023.

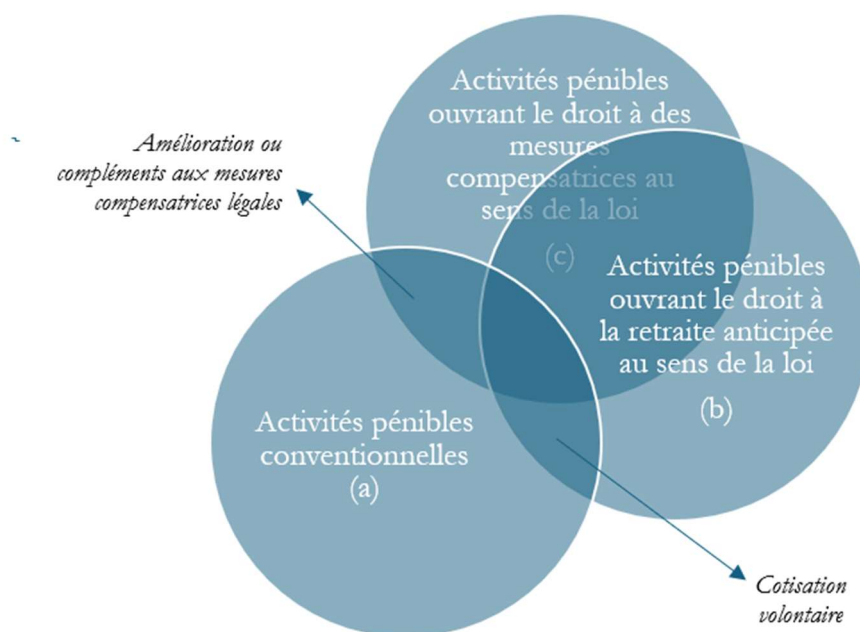
La retraite anticipée est essentiellement une mesure d'ordre légale. Les entreprises ou les conventions collectives peuvent également étendre le dispositif à d'autres salariés que ceux couverts par la loi et définir des seuils plus bas pour en bénéficier si elles le financent intégralement. De manière générale, quand les entreprises ou les conventions collectives prévoient des dispositions supra-légales, il s'agit plutôt de seuils plus bas pour le déclenchement de la réduction du temps de travail, de mesures plus généreuses en termes de réduction du temps de travail (sur la journée, la semaine ou l'année avec des vacances supplémentaires) ou de mesures financières.

Aux 8 catégories exposées ci-dessus (7 concernées par les mesures compensatoires ordinaires de la pénibilité, hors retraite anticipée, 7 concernées par le dispositif de retraite anticipée, 6 concernées par les deux), s'ajoutent donc d'autres catégories définies conventionnellement.

On observe donc 7 formes de prise en compte de la pénibilité selon que les salarié·es bénéficient ou non de la reconnaissance par la loi de la pénibilité de leur activité, du dispositif de retraite anticipée et de mesures conventionnelles (voir schéma ci-dessous) :

1. Bénéficiaire des mesures compensatoires ordinaires du fait du déclenchement des seuils légaux sans bénéficier de la retraite anticipée (cercle *c* du schéma ci-dessous, hors intersections) ;
2. Bénéficiaire des mesures compensatoires ordinaires du fait du déclenchement des seuils légaux et de la retraite anticipée (intersection des cercles *b* et *c* du schéma ci-dessous) ;
3. Bénéficiaire des mesures compensatoires ordinaires du fait du déclenchement des seuils légaux auxquelles s'ajoutent des mesures conventionnelles (intersection des cercles *a* et *c* du schéma ci-dessous) ;
4. Bénéficiaire de mesures compensatoires conventionnelles sans remplir les seuils de pénibilité au sens de la loi (cercle *a* du schéma ci-dessous, hors intersections), mesures qui peuvent être similaires aux mesures compensatoires ordinaires ou *ad hoc* ;
5. Bénéficiaire du dispositif légal de la retraite anticipée sans que l'emploi soit reconnu pénible, ce qui concerne, pour l'essentiel, une part des salarié·es des secteurs du soin et du sanitaire et social (cercle *b* du schéma ci-dessous, hors intersections) ;
6. Bénéficiaire du droit à la retraite anticipée du fait du paiement conventionnel d'une cotisation volontaire égale à celles des travaux pénibles (intersection des cercles *a* et *b*) ;
7. Bénéficiaire du droit à la retraite anticipée du fait de la reconnaissance de la pénibilité du travail et de mesures compensatoires conventionnelles additionnelles (intersection des cercles *a*, *b* et *c*).

#### Différents dispositifs de prise en compte de la pénibilité



Source : Représentation de l'auteur

## 2. La retraite anticipée pour travail pénible : un dispositif de plus en plus demandé mais de plus en plus inaccessible

### 1) La retraite anticipée pour travail pénible

La retraite anticipée pour travail pénible est un dispositif relativement récent puisqu'il a été introduit par l'Ordonnance sur le travail pénible du 9 mars 2006 et est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2007. Auparavant, l'immense majorité des salarié·es occupant un emploi considéré comme pénible avait des compensations au cours de leur carrière, censées limiter l'usure pour leur permettre d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite (60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes à l'époque). La seule exception concernait les salarié·es soumis·es au travail de nuit dans le cadre d'horaires roulants au sens de la loi sur le travail pénible et de nuit du 28 juillet 1981 et couverts par une cotisation retraite extraordinaire (*Sonderruhegeld*). Très peu des salarié·es concerné·es ont cependant fait valoir ce droit. En 2015, quand ce dispositif a été supprimé, 1 566 retraité·es en bénéficiaient (Fink, 2016). Les salarié·es les plus usé·es bénéficiaient de fait des dispositifs de départ anticipés à la retraite prévus dans le droit commun et non liés à la reconnaissance de la pénibilité du travail (voir encadré 1). Les salarié·es soumis·es au travail de nuit dans le cadre d'horaires roulants recouraient de préférence à ces mesures, et notamment au dispositif de carrières longues (*Langzeitversichertenregelung*).

#### Encadré 1. Autres dispositifs de retraite anticipée

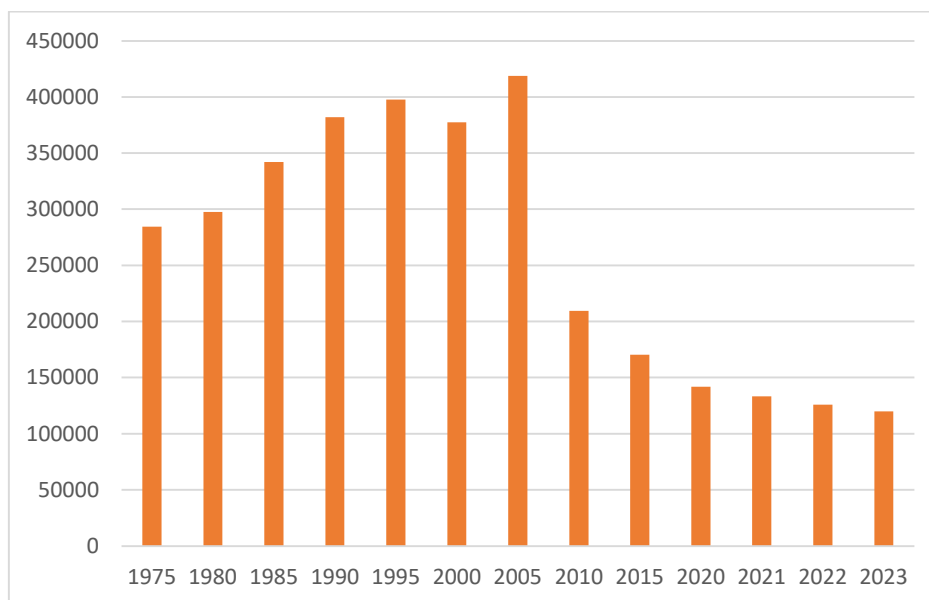
D'autres dispositifs permettant aux salarié·es soumis à des facteurs de pénibilité de partir plus tôt en retraite, sans leur être explicitement dédiés, ont existé et continuent d'exister au côté de la retraite anticipée pour travail pénible mise en place en 2007.

Le plus important de ces dispositifs était le dispositif de carrières longues (*Langzeitversichertenregelung*, littéralement règlement pour les assuré·es sur une période longue), plus connu sous le nom de « règlement pour les bosseurs » (*Hackerregelung*)<sup>1</sup>. L'accès à ce dispositif a été sans cesse réduit à mesure que l'âge minimal de départ à la retraite et la durée de cotisation augmentent. En 2014, l'âge de départ à la retraite ordinaire a été relevé de 60 à 62 ans pour les hommes et de 55 à 57 ans pour les femmes puis progressivement, à 62 ans pour les femmes et désormais à 65 ans pour tout le monde. Les salarié·es soumis à des facteurs de pénibilité ne sont officiellement pas concernés par l'augmentation de l'âge de la retraite, mais les femmes sont affectées par l'harmonisation de l'âge des retraites masculines et féminines, c'est-à-dire que le dispositif ne vaut pour les deux sexes qu'à partir de 60 ans. Hommes comme femmes sont en outre concernés par l'allongement de la durée de cotisation de 480 à 540 mois (de 40 à 45 années), ce qui revient *de facto* à abolir la possibilité de départ à 60 ans.

Jusqu'en 2000 et en 2003, s'y ajoutaient les dispositifs de pré-retraites pour chômage et liés à une réduction de la capacité à travailler qui concernaient les salarié·es de plus de 55 ans (50 ans pour les femmes) perdant leur emploi pour inaptitude médicale sans que cela ne se traduise par un taux d'invalidité suffisant pour qu'un autre emploi soit difficilement envisageable. Ces dispositifs ont été supprimés sous le premier gouvernement unissant les conservateurs de l'Österreichischer Volkspartei (ÖVP, Parti du peuple autrichien) et l'extrême droite du Freiheitliche Partei Österreichs (FPÖ, Parti de la liberté d'Autriche) entre 1999 et 2003<sup>2</sup>.

Pour les cas où l'inaptitude implique un degré d'invalidité, s'ajoutait et continue de s'ajouter, malgré d'importantes restrictions des conditions d'accès, le dispositif de retraite temporaire pour invalidité. Renommé « allocation de reconversion » (*Umschulungsgeld*) pour les salarié·es né·es après 1963, le nouveau nom illustre bien la nouvelle philosophie du dispositif. S'il continue de permettre aux salarié·es en invalidité de bénéficier d'une retraite anticipée, les conditions d'accès ont été très fortement réduites aux taux d'invalidité les plus élevés.

### Retraites pour invalidité



<sup>1</sup> Österreichische Bundesregierung, « Langzeitversichertenregelung (sogenannte Hacklerregelung) », disponible en ligne, <https://bit.ly/43yzJAe> [dernière consultation 09/03/2025]

<sup>2</sup> Après la scission du FPÖ, la coalition entre conservateurs et l'extrême droite s'est poursuivie jusqu'en 2007, avec la Bündnis Zukunft Österreichs (BZÖ, Alliance pour l'avenir de l'Autriche) de Jörg Haider.

Aujourd'hui, les personnes dont les postes sont reconnus comme pénibles payent une surcotisation représentant 3,4 % des cotisations de base. La seule exception à cela concerne le personnel soignant s'occupant de personnes malades ou handicapées aux besoins de prise en charge spécifiques : il bénéficie de la retraite anticipée sans payer cette surcotisation. En contrepartie, ces salarié·es ne bénéficient pas des mesures compensatoires ordinaires (temps de pause supplémentaire, congés additionnels, mesures de protection médicales renforcées, etc.). Ce personnel ne bénéficie pas non plus d'une surcote à la retraite dont bénéficient les autres salarié·es occupant un emploi pénible qui ne font pas valoir leur droit à la retraite anticipée.

L'employeur doit déclarer chaque année (en février), après présentation au Comité d'entreprise, l'ensemble des mois où chaque salarié a été exposé à des facteurs de pénibilité et payer une surcotisation. Celle-ci finance alternativement :

1. Le droit à la retraite anticipée à partir de 60 ans pour les salarié·es ayant cotisé au moins 540 mois (soit 45 années) et ayant été exposé·es au moins 10 années à des facteurs de pénibilité au cours de 20 dernières années ;
2. La surcote pour les salarié·es ne remplissant pas les critères ci-dessus et/ou ne faisant pas valoir leur droit à une retraite anticipée : cela concerne essentiellement les salarié·es

ayant été soumis à des facteurs de pénibilité avant leur 50<sup>e</sup> anniversaire ou n'ayant pas cotisé assez longtemps.

Au 40<sup>e</sup> anniversaire des salarié·es, leur employeur doit déclarer à la Sécurité sociale le nombre de mois pendant lesquels ils/elles ont été exposé·es à des facteurs de pénibilité<sup>50</sup>. Ces mois pendant lesquels une surcotisation a été versée sont automatiquement comptés en surcote dans les futurs droits à la retraite.

Pour les salarié·es qui font valoir leur droit à une retraite anticipée, le montant de leur retraite est amputé d'une décote de 0,15 % par mois d'anticipation (soit 1,8 % par an) jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite (65 ans pour l'ensemble des salarié·es depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025). Cela représente 9 % de décote pour les salarié·es faisant valoir leur droit au plus tôt, soit dès leur 60<sup>e</sup> anniversaire. Les salarié·es faisant valoir leur droit à la retraite anticipée peuvent compléter leur revenu par un travail (salarié ou non) dans la limite de 518,44 € brut par mois<sup>51</sup>.

## **2) Les effets de la réforme des retraites de 2014 : resserrement des possibilités d'accès pour les hommes, exclusion *de facto* des femmes**

L'augmentation du nombre de mois de cotisation nécessaires pour bénéficier de la retraite anticipée, qui est passé de 480 mois (40 années) à 540 mois (45 années), revient à augmenter *de facto* l'âge de départ en retraite pour les salarié·es exerçant un travail pénible qui reste, officiellement, de 60 ans. Dans les faits, pour un salarié·e qui aurait commencé à travailler à 16 ans et n'aurait jamais connu de période d'inactivité, l'âge minimal pour faire falloir son droit à la retraite anticipée est, au mieux, de 61 ans.

Vues les restrictions d'accès au dispositif de départ anticipé à la retraite pour emploi pénible, mais aussi celles mises aux autres dispositifs qui persistent, on voit à la fois une augmentation du nombre de bénéficiaires du premier (par report d'une partie des bénéficiaires des autres dispositifs, voir graphique ci-dessous) et une réduction de la proportion de personnes dont la pénibilité de l'emploi est reconnue et qui partent de manière anticipée.

Ce dernier phénomène touche particulièrement les femmes. En effet, l'augmentation de la durée de cotisation exclut (encore plus) massivement les femmes, *a fortiori* dans un pays où l'inactivité féminine est importante aux deux bouts de la carrière (au moment de la naissance du premier enfant et pour prendre soin des parents) en raison de la faible institutionnalisation des modes de garde et de prise en charge de la dépendance (Guillas Cavan, 2024). Ainsi, en 2023, 56 078 hommes bénéficiaient d'une retraite anticipée, dont 28 861 pour travail pénible contre 457 femmes (et 228 pour pénibilité)<sup>52</sup>.

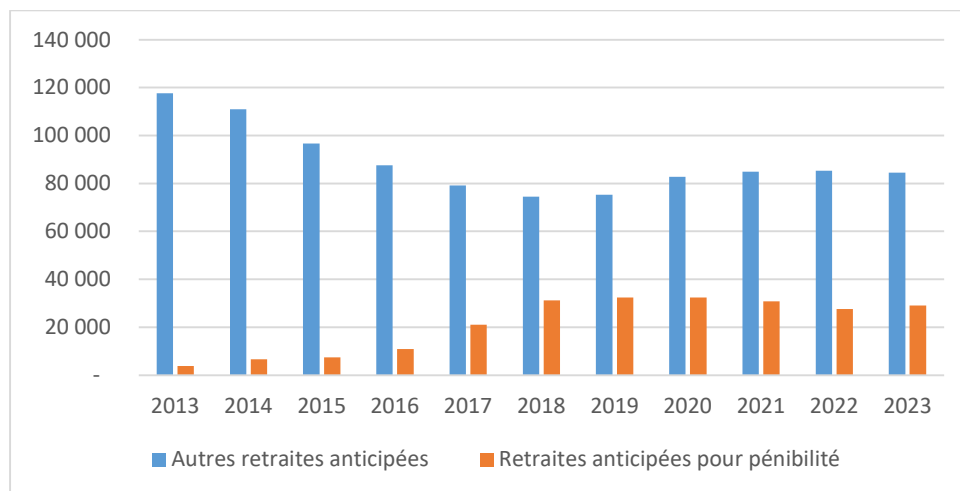
---

<sup>50</sup> Outre les mois où les salarié·es ont été exposés à des facteurs de pénibilité dans son entreprise, l'employeur doit demander aux salarié·es leurs soldes de tout compte obtenus à l'issue de leurs éventuels emplois antérieurs et où figure cette information.

<sup>51</sup> Arbeiterkammer, « Schwerarbeitspension », disponible en ligne <https://bit.ly/41BePh9>, dernière consultation 20 septembre 2025.

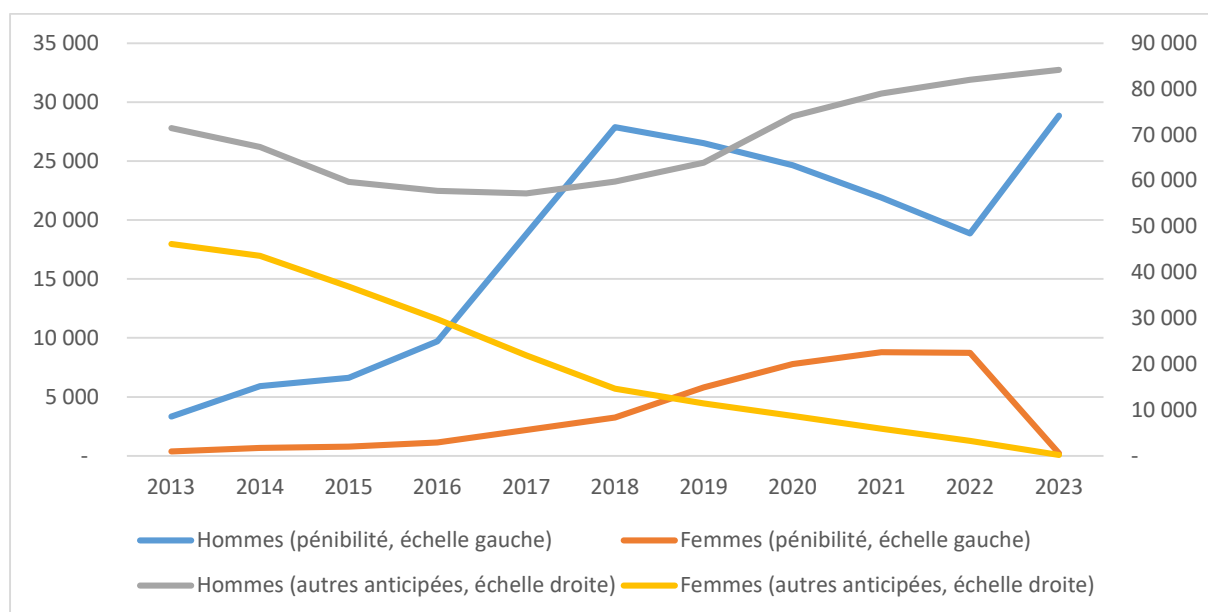
<sup>52</sup> Dachverband der österreichischen Sozialversicherung (2024)

### Évolution du nombre de retraites anticipées par type



Source : Représentation de l'auteur à partir des rapports annuels de la Dachverband der österreichischen Sozialversicherung,

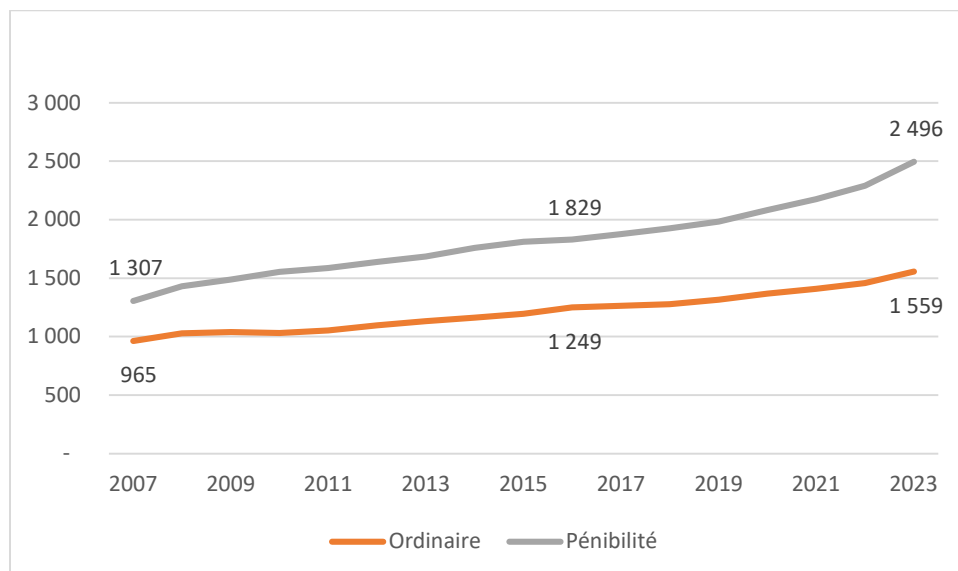
### Nombre de personnes en retraite anticipée par genre



Source : Représentation de l'auteur à partir des rapports annuels de la Dachverband der österreichischen Sozialversicherung

Ces effets de composition tendent à augmenter les niveaux des retraites des salarié·es faisant valoir leur droit à une retraite anticipée : en 2007, celles-ci étaient supérieures de 35 % à la moyenne ; en 2016, de 46 % et aujourd'hui de 60 %<sup>53</sup>.

#### Montant moyen des pensions ordinaires et des retraites anticipées pour pénibilité (en euros courants)



Source : Représentation de l'auteur à partir des rapports annuels de la Dachverband der österreichischen Sozialversicherung.

## Conclusion

L'Autriche dispose d'une législation relativement ancienne sur le « travail dur » qui visait avant tout des mesures de protection et de prévention. La compensation légale par la retraite anticipée pour pénibilité est beaucoup plus récente. L'accès à cette compensation dépend d'une condition de durée d'exposition. Et surtout il existe un décalage entre les situations reconnues comme « pénibles » et celles qui ouvrent droit à une retraite anticipée.

Des dispositifs conventionnels sont proposés par les employeurs, à la fois sur le volet prévention (congrés et temps de repos supplémentaires) et sur le volet compensation (retraite anticipée), la réduction du temps de travail relevant de l'un et/ou l'autre volet selon les cas.

L'Autriche offre un exemple des effets de l'alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes. Le relèvement de cet âge assèche de fait leurs possibilités de départ anticipé en compensation de la pénibilité.

---

<sup>53</sup> Dachverband der österreichischen Sozialversicherung (2024) ; pour les données 2007 et 2016, voir Fink (2016).

## Références

Dachverband der österreichischen Sozialversicherung (2024), *Jahresbericht 2024 der österreichischen Sozialversicherung*, Rapport annuel, Mai, 93 p. <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.788484&version=1718111876>, consulté le 20 septembre 2025.

Fink M. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Spain*, May, 14 p.

Guillas-Cavan Kevin (2024), « À l'ouest de l'Equateur, des travailleurs circulaires surexploités », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 188, p. 149-169.

## 4. ESPAGNE

Une définition légale de la pénibilité du travail n'existe que depuis mai 2025. Deux références à la notion de pénibilité existaient déjà.

- La législation du travail fait référence à la pénibilité, nocivité, insalubrité, dangerosité du travail mais ne précisait pas les conditions de travail qui y sont associées. L'article 23 du décret royal 1561/1995 sur les jours de travail spéciaux stipule que lorsque l'activité d'un travail comporte un risque particulier pour la santé des travailleurs en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles de pénibilité, de danger, d'insalubrité ou de toxicité, et qu'il n'est pas possible d'éliminer ou de réduire le risque en adoptant d'autres mesures de prévention ou de protection appropriées, ce travail est classé comme travail pénible, toxique ou malsain.
- L'employeur est tenu de développer une activité préventive afin d'améliorer l'identification et l'évaluation des effets nocifs de ces risques. Un travail dur exige un effort physique ou mental avec une plus grande usure, un travail dangereux tend à provoquer des accidents du travail ou des maladies professionnelles plus fréquemment que d'autres emplois, un travail malsain est celui qui se déroule dans des environnements malsains et un travail toxique expose le travailleur à des agents chimiques ou biologiques nuisibles à sa santé.

Depuis la réforme des retraites de 1963, deux possibilités de retraite anticipée liée aux conditions de travail existent<sup>54</sup> :

- ✓ une retraite anticipée pour les salariés relevant de deux régimes spéciaux, celui des mineurs de charbon et celui des travailleurs de la mer ;
- ✓ une « retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle » (*jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional*), pour une liste limitée de groupes professionnels.

Les activités réalisées dans des conditions de pénibilité, de danger, d'insalubrité ou de toxicité font partie des sujets traités dans le cadre du dialogue social tripartite<sup>55</sup> depuis 2006 (Rodríguez-Cabrero *et al.*, 2016).

- La Déclaration sur le dialogue social, signée le 8 juillet 2004 entre le gouvernement, les confédérations syndicales et les organisations patronales, a fixé des priorités pour la période 2004-2008, dont une réforme du système de retraite.
- Le 13 juillet 2006, l'Accord sur les mesures relatives à la Sécurité sociale précise des engagements pour la réforme des retraites, parmi lesquels la mise en place d'une procédure générale pour étudier les conséquences des emplois dangereux et pénibles et les modifications possibles de leurs conditions de travail. Si la réforme des retraites vise à allonger de durée de vie active, la retraite anticipée et les coefficients de réduction de

---

<sup>54</sup> Rodríguez Cabrero *et al.* (2016) et Seguridad social, <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28464#28466>, consulté le 24 février 2023.

<sup>55</sup> Cadre usuel de la négociation sociale en Espagne depuis le Pacte de Tolède en 1995.

l'âge restent possibles lorsque les conditions de travail ne peuvent être modifiées. Un âge plancher de 52 ans est fixé pour la retraite anticipée, sauf pour les deux régimes spéciaux (mineurs des mines de charbon et travailleurs de la mer).

- C'est seulement cinq ans plus tard, le 2 février 2011, que l'*Accord socio-économique pour la croissance, l'emploi et la garantie des pensions* entre le gouvernement, les confédérations syndicales et les organisations patronales est signé. Il entérine la réforme du système de retraite et une procédure générale d'approbation des coefficients de réduction. Les signataires de l'accord s'engagent à établir une liste des métiers pénibles à examiner. Cette procédure est fixée par le décret royal 1698/2011 du 18 novembre 2011 qui réglemente le régime juridique et la procédure générale pour établir des coefficients de réduction et avancer l'âge de la retraite dans le système de sécurité sociale.

Une réforme des retraites a été engagée en 2021, avec l'entrée en vigueur de plusieurs lois de 2021 à 2023. L'âge de la retraite est progressivement relevé jusqu'en 2027. Les âges minima d'ouverture des droits à retraite anticipée sont eux aussi progressivement relevés (sauf pour la retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle). La loi 21/2021 a notamment relevé les coefficients pénalisant la pension de retraite anticipée volontaire. Elle a également limité les clauses de retraite obligatoire dans les conventions collectives. Elle a conduit à ouvrir en 2023 une négociation dans le cadre du dialogue social sur la modification de l'article 206 du texte consolidé de la loi générale sur la sécurité sociale concernant la retraite anticipée en raison du groupe professionnel ou de l'activité. Suite à l'accord trouvé fin 2024 une nouvelle réglementation des conditions d'accès à cette retraite anticipée est entrée en vigueur en juin 2025.

## 1. Des dispositions spécifiques dans le régime général de retraite

Le système de retraite espagnol est composé d'un régime général de Sécurité sociale, de quelques régimes spéciaux et de dispositifs de retraite privés (Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, 2023, p. 7-11).

- Le régime général de la Sécurité sociale est public et obligatoire. Il fonctionne sur le principe de la répartition et verse des prestations définies. Il couvre les salariés du secteur public, les salariés du secteur public qui ne sont pas couverts par le régime des *Clases pasivas* (c'est-à-dire embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011) et les travailleurs indépendants.
- Les travailleurs indépendants sont couverts par un régime spécial au sein du système de sécurité sociale. D'autres régimes spéciaux mineurs existent pour certaines activités économiques (mineurs, marins, employés de maison).
- Le régime spécial des *Clases pasivas* est lui aussi public et obligatoire, en répartition et à prestations définies. Il couvre les fonctionnaires (employés par les autorités centrales, régionales et locales), les personnels de la justice, l'armée et les forces de police embauchés avant 2011. Ce régime est donc en extinction. Il est financé par les cotisations des personnels et par le gouvernement central.
- Il existe également un régime de prestations non liées aux revenus pour les personnes dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil fixé chaque année par la loi sur le

financement du budget public. Ces prestations sont financées par le gouvernement espagnol.

- Des dispositifs de retraite privés sont proposés par des organisations de banque et d'assurance. Il peut s'agir d'épargne retraite individuelle ou professionnelle. Ces dispositifs occupent une place marginale.

Les pensions de retraite liées aux revenus sont accordées aux travailleurs qui remplissent deux conditions :

- ✓ avoir cotisé pendant au moins 15 années, dont au moins 2 années au cours des 15 années précédant l'âge légal de la retraite ;
- ✓ et avoir atteint l'âge légal de la retraite, qui dépend du nombre d'années de cotisation et de l'année de naissance. Les conditions d'âge et de durée d'assurance sont identiques pour les hommes et pour les femmes. En 2025, l'âge minimum est de 66 ans et 8 mois lorsque la durée de cotisation est inférieure à 38 ans et 3 mois. Les travailleurs qui ont cotisé au moins 38,5 ans pourront prendre leur retraite avec une pension complète à 65 ans. L'âge de la retraite est relevé de 2 mois par an jusqu'en 2027, date à laquelle il sera fixé à 67 ans pour moins de 38 ans et 6 mois, et il faudra avoir cotisé 38 ans et 6 mois pour partir à 65 avec une pension complète.
- ✓ Les travailleurs qui relèvent du régime des *Clases pasivas* peuvent percevoir une pension de vieillesse dès 65 ans s'ils ont cotisé pendant au moins 15 années.

Il est possible de prendre sa retraite avant et après l'âge légal de la retraite sous certaines conditions, dans certaines limites d'âge et avec une pénalité ou un bonus. Une distinction existe entre départ à la retraite anticipée volontaire ou involontaire. Il est possible de prendre une retraite partielle.

### **1) La retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle (*jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional*)**

Il s'agit de dispositions du régime général ou de régimes spéciaux qui permettent de liquider la retraite à un âge inférieur à l'âge légal ou ordinaire<sup>56</sup> sans pénalisation du montant de la pension dès lors que le métier ou l'activité a été exercée au moins une certaine durée.

La réduction de l'âge normal de la retraite s'effectue de deux manières : par la détermination d'un âge minimum de départ à la retraite inférieur ; par la détermination de coefficients de réduction selon le degré de dangerosité et la durée pendant laquelle cet emploi ou cette activité a été exercée. Dans tous les cas, une fois le coefficient de réduction appliqué à l'âge normal de la retraite, l'âge limite de la retraite ne pourra jamais être inférieur à 52 ans.

L'article 206 de la Loi générale de la Sécurité Sociale (LGSS) de 2015 prévoit que l'âge minimum d'accès à la pension de retraite peut être abaissé par décret royal, sur proposition du ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Les critères qui justifient une réduction de l'âge d'ouverture des droits à la retraite sont les suivants :

- le travail est de nature exceptionnellement pénible, dangereuse, toxique ou insalubre
- des taux élevés de morbidité ou de mortalité ;

---

<sup>56</sup> Le qualificatif « anticipée » est peu pertinent dans la mesure où l'âge plus précoce qui s'applique est en fait l'âge ordinaire pour les groupes ou les activités professionnels concernés.

- à condition que les travailleurs concernés puissent démontrer le niveau d'activité minimum établi dans la profession ou l'emploi respectif ;
- qu'ils soient en situation d'immatriculation ou assimilés à l'immatriculation et qu'ils remplissent les autres conditions générales.

La réduction de l'âge normal d'ouverture des droits est calculée pour chaque personne en appliquant au temps effectivement travaillé dans l'activité concernée le coefficient de réduction fixé pour cette activité (par exemple 15 années d'exercice x 0,40 = 6 années d'anticipation)<sup>57</sup>. Le travailleur doit prouver qu'il a exercé cette activité au moins pendant 15 années (durée minimale d'assurance pour avoir droit à une pension de retraite).

Le montant de la pension n'est pas pénalisé par un coefficient selon la durée de l'anticipation. C'est un des points qui, avec l'ampleur de la réduction de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, différencie la retraite anticipée sans pénalité en raison du groupe ou de l'activité professionnelle des autres modalités de retraite anticipée (voir plus loin).

Jusqu'en 2024, dix groupes professionnels peuvent partir en retraite anticipée<sup>58</sup> :

- six groupes avaient été fixés avant ou en 1986 : mineurs (non couverts par le régime spécial des Charbonnages), personnel navigant technique du transport aérien<sup>59</sup>, travailleurs des chemins de fer, artistes, professionnels de la tauromachie,
- les pompiers au service des administrations et des organismes publics l'ont été en 2008 ;
- quatre l'ont été entre 2019 et 2022 en application de la procédure fixée en 2011 : agents de polices locales, agents des polices de Catalogne, de Navarre et du Pays Basque. Le décret royal de 2018 justifie le coefficient de réduction appliqué aux agents de la police locale par l'existence de niveaux significatifs de pénibilité dans l'exercice de l'activité, compte tenu des exigences psychophysiques pour intégrer ces forces de police, ainsi que du fait que le développement de l'activité inhérente à celle-ci ne peut être réalisé après un certain âge.

Les coefficients de réduction de l'âge de la retraite, l'âge minimum de la retraite anticipée et certaines conditions d'exposition diffèrent selon les groupes professionnels (voir tableau en annexe). Si en général il n'y a pas de coefficient réducteur du montant de la pension<sup>60</sup>, une pénalisation existe lorsque le seuil minimum d'activité n'est pas validé (artistes, assistants toreros). Les quatre groupes professionnels qui ont obtenu le plus récemment la reconnaissance du caractère pénible de leur activité ont en particulier des conditions nettement moins favorables au regard de l'âge minimum de retraite anticipée, plus élevé. Des cotisations supplémentaires sont mises en place pour les personnels concernés et leurs employeurs (voir tableau en annexe).

---

<sup>57</sup> Cette modalité de calcul est similaire à celle de la retraite anticipée pour les travailleurs de l'amiante en France.

<sup>58</sup> Les travailleurs des mines de charbon et les travailleurs de la mer qui relèvent de régimes spéciaux ont des conditions et des coefficients réducteurs spécifiques. La limite de 52 ans ne les concerne pas.

<sup>59</sup> Le personnel navigant commercial (hôtesses, stewards) n'a donc pas accès à cette retraite anticipée.

<sup>60</sup> Le coefficient de réduction fixe le pourcentage de réduction de la pension pour une personne qui décide de prendre sa retraite avant l'âge légal.

## 2) Une nouvelle réglementation qui devrait ouvrir l'accès à d'autres catégories professionnelles

Un tout récent décret royal publié en mai 2025 précise désormais la définition des travaux pénibles, toxiques, dangereux et insalubres<sup>61</sup>, des critères objectifs pour mesurer leur impact sur la santé et met en place une nouvelle procédure de reconnaissance de ces travaux par une retraite anticipée. Ces règles s'appliquent à tout emploi, salarié, indépendant et emploi public.

Sont désormais définis :

- la pénibilité (*penosidad*) : la réalisation d'activités dans des conditions extrêmes qui impliquent un effort constant ou très difficile, caractérisé, entre autres circonstances, par l'âge, l'exposition à une chaleur ou un froid extrêmes, le bruit, les vibrations, l'utilisation permanente de la force physique, le travail de nuit et l'utilisation permanente d'équipements de protection individuelle portés.
- la toxicité (*toxicidad*) : la réalisation de travaux dans lesquels le travailleur est exposé à des agents physiques, chimiques ou biologiques agressifs ou nocifs.
- la dangerosité (*peligrosidad*) : la réalisation de travaux susceptibles de provoquer un accident du travail ou une maladie professionnelle avec un taux d'incidence ou une fréquence plus élevés que d'autres travaux et, par conséquent, avec des taux de morbidité ou de mortalité élevés.
- L'insalubrité (*insalubridad*) : la réalisation d'activités dans lesquelles il y a exposition à un environnement susceptible d'être nocif pour la santé.

La procédure adoptée en 2011 pouvait être engagée d'office par le Secrétaire d'État à la Sécurité sociale (à travers la Direction générale de l'organisation de la Sécurité sociale) ou en tant que partie, à la demande des organisations patronales et/ou syndicales les plus représentatives au niveau national. Elle comportait deux phases<sup>62</sup> :

- un rapport exhaustif analyse les conditions de travail, le taux d'accidents du travail, les conséquences en termes d'incapacité de travail des travailleurs. Il repose sur un travail de terrain réalisé par l'Institut national pour la santé et la sécurité au travail (INSST) et inclut les avis de l'Inspection du travail et de la Sécurité Sociale.
- Si les conditions de travail ne peuvent être modifiées et qu'il est nécessaire d'appliquer des coefficients de réduction ou d'abaisser l'âge de la retraite, une étude des coûts est conduite pour déterminer les coefficients de réduction et l'âge minimum de la retraite dans cette activité. Les cotisations des travailleurs et des employeurs sont ajustées pour garantir l'équilibre financier du système de retraite.

Cette procédure était ne fixait pas de conditions de travail uniformes au niveau national (Syndex, 2014). Aucune liste préliminaire de métiers n'avait été établie, contrairement aux engagements pris. Depuis 2011, la Direction de la sécurité sociale n'avait engagé aucune étude sur les conditions de travail dans une activité, à l'exception de quelques cas dans la fonction publique (Rodríguez-Cabrero *et al.*, 2016). Ce blocage de la procédure de reconnaissance désavantageait les travailleurs de plusieurs secteurs (voir encadré).

---

<sup>61</sup> Alba C. (2025), « Jubilación anticipada por trabajos penosos: cómo funciona el nuevo RD 402/2025, 2 de junio, CCOO, <https://meliacoo.com/trabajos-penosos-jubilacion-anticipada-2025/>

<sup>62</sup> Article 11 du Décret Royal 1698/2011 du 18 novembre 2011, qui réglemente le régime juridique et la procédure générale pour établir des coefficients réducteurs et anticiper l'âge de la retraite dans le système de sécurité sociale.

La nouvelle procédure entrée en vigueur le 17 juin 2025<sup>63</sup> va permettre effectivement d'établir la pertinence et de fixer des coefficients réducteurs pour des activités qui ne bénéficient pas actuellement d'une retraite anticipée sans pénalité. Les dimensions du sexe et de l'âge sont intégrées dans l'évaluation. Cela rend visibles les professions fortement féminisées qui étaient largement exclues du champ de la retraite anticipée pour « pénibilité » jusqu'alors.

L'accès à la retraite anticipée à partir de 52 ans sans pénalité est soumis à trois conditions <sup>64</sup>:

1. exercer une profession considérée comme à haut risque, insalubre, toxique ou particulièrement pénible. Cela inclut les emplois ayant un impact négatif sur la santé physique ou mentale en raison des conditions de travail. Les travailleurs devront prouver que leur activité affecte leur santé physique ou mentale, en particulier au fil des ans.
2. En outre, il sera évalué si les activités exercées ont des effets cumulatifs sur la santé et la sécurité du travailleur, en particulier à un âge avancé.
3. avoir au moins 15 années de cotisation dans ce travail spécifique.
4. démontrer qu'il n'est pas possible d'améliorer les conditions du poste pour réduire les risques associés au travail. Par exemple, qu'il n'est pas possible de reclasser l'employé à un poste moins exigeant pour réduire les risques associés.

Les demandes individuelles seront examinées par la Direction générale de l'administration de la sécurité sociale, qui disposera d'un délai de six mois pour déterminer si le travailleur remplit les critères établis.

La réglementation qui s'appliquera à partir de 2025 devrait permettre d'élargir la retraite anticipée sans pénalité à de nouveaux groupes professionnels. Les premiers travailleurs devraient pouvoir bénéficier de cette mesure vers août ou septembre 2025. Parmi les groupes qui demandent la reconnaissance de l'accès à la retraite anticipée « pénibilité » figurent les notamment les travailleurs du bâtiment (maçons, ouvriers)<sup>65</sup>, des transports, des forces de sécurité, du secteur sanitaire, de l'industrie chimique, du personnel de nettoyage hôtelier (les « kellys »), plongeurs.

Pour les groupes professionnels qui seront admis à la retraite anticipée, des cotisations supplémentaires s'appliqueront aux personnes concernées et à leurs employeurs.

Il n'est pas prévu de procédure de révision et de mise à jour pour les groupes professionnels déjà couverts.

---

<sup>63</sup> Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, por el que se regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede permitir anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social mediante la aplicación de coeficientes reductores, BOE-A-2025-10488, <https://www.boe.es/eli/es/rd/2025/05/27/402/con>. La ministre de la Sécurité sociale, Elma Saiz, avait annoncé cette entrée en vigueur pour février 2025. Voir De Antonio J. (2024), « Los trabajadores con profesiones penosas podrán pedir la jubilación anticipada a partir de febrero », *La Razón*, 20.11.2024. Le Conseil des ministres du 22 octobre 2024 a approuvé la procédure administrative d'urgence du projet de décret royal qui réglemente le régime juridique et la procédure générale de cette reconnaissance.

<sup>64</sup> Rodiz P. (2024), « Jubilación anticipada sin penalización: los trabajos permitidos desde 52 años en 2025. Los Replicantes, 7 diciembre. <https://www.losreplicantes.com/articulos/jubilacion-anticipada-penalizacion-trabajos-2025/>

<sup>65</sup> Les syndicats UGT et CCOO ont déposé une demande le 17 juillet. ETUI, *Collective bargaining*, Issue 07-08 July-August 2025.

## Dix années de lutte syndicale

Depuis 2015, les syndicats ont multiplié les demandes de reconnaissance de la pénibilité de plusieurs activités : la lutte contre les incendies de forêt et la prévention de ces incendies, les travaux d'assainissement et de construction de tunnels, la conduite de poids lourds. L'application de ces coefficients est actuellement revendiquée dans des secteurs tels que l'amiante, la fonderie, le transport de marchandises et de personnes, la pétrochimie, la santé et le nettoyage.

Des syndicats ont intenté des actions en justice contre le gouvernement. En février 2016, le Tribunal supérieur de justice de Madrid a donné raison au syndicat UGT contre le gouvernement : la Sécurité sociale disposait déjà des informations demandées pour la reconnaissance des égouts et de la construction de galeries dans l'industrie et la construction au titre des emplois dangereux. Le 13 février 2023, la Confédération générale du travail (CGT) a entamé une procédure d'action en justice contre le gouvernement pour non-respect des obligations du décret royal 1698/2011.

En janvier 2023, le collège des infirmières de Málaga revendique la possibilité d'une retraite anticipée pour les travailleurs de la santé. Sont mises en avant les conditions de travail particulièrement difficiles, mises en évidence pendant la crise sanitaire : exposition à des agents pathogènes, des déchets bio-sanitaires, des produits chimiques ; rythmes de travail altérant le sommeil, l'alimentation et le repos, attention aux soins. La négociation sur le règlement de la retraite flexible pour le Système National de Santé est entrée dans une étape clef en 2023.

Le 22 février 2023, la CGT appelle à une grève générale des transporteurs pour défendre la retraite anticipée pour cause de dangerosité. En 2022, les CCOO et l'UGT ont organisés des rassemblements avec cette même revendication. Les syndicats mettent en avant<sup>66</sup> « les longues heures passées sur le siège du conducteur, le travail posté, le repos en cabine dans le transport de marchandises, la manutention de marchandises et le travail de nuit". À cela s'ajoutent "la fatigue, les troubles du sommeil, les problèmes cardiovasculaires et respiratoires, le stress, l'exposition aux polluants, l'exposition à des températures extrêmes, les risques ergonomiques, les postures forcées et les troubles musculo-squelettiques, l'exposition au bruit et aux vibrations, l'isolement social, les risques psychosociaux et l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale".

## 2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite

Aucun n'est identifié.

---

<sup>66</sup> ECD, « CGT convoca una huelga general de transportistas en defensa de la jubilación anticipada por peligrosidad », 22/02/23. <https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/ultima-hora/cgt-convoca-huelga-general-transportistas-defensa-jubilacion-anticipada-peligrosidad/20230222184311525885.html>

### 3. Des dispositifs non spécifiques

Trois dispositifs ouvrent la possibilité d'un départ anticipé à la retraite : la retraite anticipée volontaire, la retraite anticipée involontaire et la retraite anticipée partielle.

Les deux premiers dispositifs permettent de partir avant l'âge minimum de la retraite avec une pension complète (65 ans) mais avec une réduction définitive du montant de la pension<sup>67</sup>. Une longue durée de cotisation n'est pas un critère excluant mais une durée plus courte implique une pénalisation plus forte de la pension de retraite.

#### 1) la retraite anticipée volontaire (*jubilación anticipada voluntaria*)

Les travailleurs peuvent demander une retraite anticipée volontaire jusqu'à 24 mois avant d'atteindre l'âge de la retraite, s'ils ont cotisé pendant au moins 35 ans et si la prestation calculée est supérieure à la prestation de retraite minimale.

A partir de 2025, l'âge minimum de la retraite anticipée volontaire sera augmenté de deux mois par an en raison de l'augmentation de l'âge légal de la retraite ordinaire. En 2025, les personnes pourront prendre une retraite anticipée :

- ✓ à partir de 64 ans et 8 mois si elles ont cotisé pendant moins de 38 ans et 3 mois ;
- ✓ à partir de 63 ans si elles ont cotisé au moins 38 ans et 3 mois.

En 2027, lorsque l'âge de la retraite aura atteint 67 ans, la retraite anticipée volontaire sera accessible à un âge minimum de 65 ans.

Ces âges minima sont identiques à ceux de la retraite anticipée ordinaire (voir tableau plus loin), mais ce dispositif implique une pénalisation définitive de la pension de retraite proportionnelle au nombre de mois d'anticipation.

#### 2) la retraite anticipée volontaire (*jubilación anticipada involuntaria*)

La retraite anticipée involontaire concerne les travailleurs qui perdent leur emploi à la suite d'un licenciement collectif. Ces travailleurs peuvent demander une retraite anticipée jusqu'à 48 mois avant l'âge de la retraite (65 ans) soit 61 ans à condition d'avoir cotisé pendant au moins 33 ans<sup>68</sup>.

Pour ces deux retraites anticipées, les montants des pensions sont pénalisés selon la durée de cotisation, le nombre de mois d'anticipation par rapport à l'âge légal de la retraite et le caractère volontaire ou non de la retraite anticipée. La pénalisation est beaucoup plus forte pour la retraite anticipée involontaire, mais curieusement encore plus pour les très longues carrières (+11 points contre 9 points pour les durées inférieures comparé à la retraite anticipée involontaire). Les coefficients réducteurs vont être relevés pendant la période de transition vers le nouvel âge de la retraite (67 ans en 2027).

---

<sup>67</sup> Ils mêlent ainsi des caractéristiques de la retraite anticipée pour longue carrière et de la décote en France.

<sup>68</sup> La durée de cotisation minimale est donc inférieure de deux années à celle de la retraite anticipée volontaire, ce qui peut s'analyser comme la prise en compte de deux années d'interruption, y compris des périodes de chômage non indemnisé. A vérifier.

## Pénalité maximum pour retraite anticipée en 2023

Retraite anticipée	Durée de cotisation			
	Moins de 38,5 années	De 38,5 à moins de 41,5 années	De 41,5 à moins de 44,5 années	44,5 années et plus
Involontaire (pour 48 mois)	30 %	28 %	26 %	24 %
Volontaire (pour 24 mois)	21 %	19 %	17 %	13 %

Source : Direction générale de l'analyse macroéconomique, Ministerio de Economía, Comercio y Empresa (2023, p. 9)

## Évolution des âges et de la durée d'assurance

	2024		2025		2026		A partir de 2027	
<b>Durée cotisée</b>	Minimum 38 années	Moins de 38 années	Min. 38 années 3 mois	Moins de 38 années 3 mois	Minimum 38 années 3 mois	Moins de 38 années 3 mois	Minimum 38 années 6 mois	Moins de 38 années 6 mois
<b>Age ordinaire</b>	65 ans	66 ans 6 mois	65 ans	66 ans 8 mois	65 ans	66 ans 10 mois	65 ans	67 ans
<b>Age anticipé</b>	63 ans	64 ans 6 mois	63 ans	64 ans 8 mois	63 ans	64 ans 10 mois	63 ans	65 ans

### 3) la retraite anticipée partielle (*jubilación parcial*)

La retraite partielle permet de cumuler le bénéfice d'une pension de retraite et l'exercice d'un emploi à temps partiel. La durée maximale d'anticipation par rapport à l'âge normal de la retraite est portée depuis avril 2025 de deux à trois ans. La réduction du temps de travail doit être comprise entre 20 et 33% la première année si l'anticipation est de 3 années. Il est ensuite possible de revenir aux limites fixées pour deux années d'anticipation : une réduction du temps de travail comprise entre 25% et 75% du temps plein d'un travailleur comparable. Le contrat de relève (de remplacement) doit prévoir une embauche en CDI et à temps plein si l'anticipation est de 3 années/

La retraite anticipée partielle est accessible aux travailleurs à différents âges seuils en fonction du nombre d'années de cotisation. L'âge de la retraite anticipée partielle en 2027 sera de 63 ans pour les profils de cotisation supérieurs à 36,5 ans, et de 65 ans pour les profils de cotisation compris entre 33 et 36,5 ans. En dessous de 33 ans de cotisation, la retraite anticipée partielle n'est pas autorisée.

Les retraites anticipées partielles augmentent fortement : elles représentent un tiers des départs en retraite en 2024.

### 4) La retraite anticipée pour les *Clases Pasivas*

La retraite anticipée est possible à partir de 60 ans et pour au moins 30 années de cotisation. La retraite tardive est autorisée jusqu'à l'âge de 70 ans et les prestations des travailleurs sont augmentées d'une prime.

## **5) Pension d'invalidité et retraite par basculement de la pension d'invalidité**

Les prestations de pension d'invalidité tiennent compte du niveau et de la cause de l'invalidité, de l'âge du travailleur et du fait que le travailleur soit actuellement employé et cotise au système. Lorsque les personnes qui reçoivent une pension d'invalidité atteignent l'âge de 65 ans, leurs pensions sont enregistrées comme des pensions de retraite de vieillesse.

L'âge normal de la retraite peut être réduit pour les personnes atteintes d'une réduction de leur capacité à un degré égal ou supérieur à 65 % ou 45 %.

## **4. Des dispositions dans un certain nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe (voire de branche)**

Pas d'éléments repérés.

## **5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée**

La procédure adoptée en 2011 articule l'accès des travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles et dangereuses à une retraite anticipée et l'amélioration des conditions de travail. Elle donne la priorité à la prévention des conditions de travail dans la mesure où l'étude des conditions de travail est obligatoire et constitue un préalable à l'examen de l'opportunité d'une réduction de l'âge de la retraite. Cependant cette procédure n'a quasiment pas été appliquée (Voir 1.)

Des contributions supplémentaires pour financer le coût des retraites anticipées sont prévues par la procédure de 2011. Elles n'ont été mises en place que pour les groupes relevant de l'emploi public.

Un accord tripartite a été conclu en février 2023 sur la nouvelle stratégie nationale de sécurité et de santé au travail 2023-2027, après un an et d'un an et demi de négociations (CES, 2023). Voir dans quelle mesure le plan d'action annuel après l'entrée en vigueur de la nouvelle procédure en 2025 prendrait en compte l'articulation entre prévention et compensation par retraite anticipée.

## **6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs**

Les dispositions spécifiques qui existent dans le régime général concernant la pénibilité ne constituent pas un dispositif en tant que tel. Il n'existe donc pas de statistiques détaillées sur les retraités relevant de la retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle dans le régime général. En revanche on dispose de statistiques par régime qui permettent de repérer le nombre de retraités des deux régimes spéciaux des travailleurs de la mer et des travailleurs des mines de charbon.

## Départs en retraite par modalité dans le régime général, 2016-2024

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	% 2024
<b>Retraite anticipée</b>	<b>123 692</b>	<b>121 634</b>	<b>129 192</b>	<b>109 069</b>	<b>100 220</b>	<b>111 514</b>	<b>109 720</b>	<b>100 986</b>	<b>97 539</b>	<b>32</b>
Avec coefficient réducteur	86 249	81 913	83 790	72 252	70 690	76 400	77 089	68 491	65 786	21,6
volontaire	32 593	33 820	37 120	38 543	46 324	53 625	57 520	54 032	17,3%	17,3
non volontaire	53 656	48 093	46 670	33 709	24 366	22 775	19 569	14 459	4,3%	4,3
Avec bonification	4 017	3 930	4 233	10 397	5 608	5 961	6 444	6 219	6 563	2,2
Spécial à 64 ans	4 617	5 418	6 050	6 188	5 986	6 590	1 120	254	273	0,1
Partielle	28 809	30 373	35 119	20 232	17 936	22 563	25 067	26 022	24 917	8,2
<b>Retraite à l'âge ordinaire</b>	<b>121 187</b>	<b>126 265</b>	<b>133 090</b>	<b>131 711</b>	<b>128 937</b>	<b>144 502</b>	<b>161 411</b>	<b>167 383</b>	<b>207 060</b>	<b>68</b>
Partielle (sans relèvements)	92	104	137	111	115	135	210	212	222	0,1
Retardée	5 810	5 943	6 473	7 222	7 697	8 421	10 174	13 228	18 264	6
Reste	115 285	120 218	126 480	124 378	121 125	135 946	151 027	153 943	188 574	61,9
<b>Total des départs en retraite</b>	<b>244 879</b>	<b>247 899</b>	<b>262 282</b>	<b>240 780</b>	<b>229 157</b>	<b>256 016</b>	<b>271 131</b>	<b>268 369</b>	<b>304 599</b>	<b>100</b>

Source : Evolución de altas iniciales de jubilación por modalidades. Periodo 2016-2025. Datos anuales acumulados, Instituto nacional de la Seguridad social, <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/EST44>, consulté le 2 mars 2025

En 2023, un nouveau retraité sur trois part en retraite anticipée. Seulement 9 103 nouveaux retraités ont pu partir avant l'âge légal de la retraite sans pénalité, soit seulement 2,8 % de l'ensemble des départs en retraite<sup>69</sup>. Les départs en retraite anticipée volontaire, même s'ils sont en baisse par rapport aux années précédentes, représentent 19 % du total des départs en retraite. Les départs en retraite anticipée non volontaires représentent seulement 4,4 % grâce à l'évolution favorable du marché du travail.

En dépit de la procédure adoptée en 2011, la Sécurité sociale n'avait lancé aucune initiative pour élargir la reconnaissance de la pénibilité à d'autres groupes professionnels, malgré les demandes de syndicats et de collectifs. Début 2024, il existe environ 70 dossiers de collectifs ou d'activités qui réclament une retraite anticipée en raison de la dangerosité, de la pénibilité ou de la toxicité du travail. Parmi les éléments sur lesquels la négociation est difficile entre le gouvernement et les syndicats il y a le lien entre âge et pénibilité, avec des situations dans lesquelles des effets sur la santé ne sont pas repérables en l'absence de congés maladie<sup>70</sup>. Les syndicats négocient sur les critères et pas sur les activités.

Le relèvement de l'âge de la retraite et les modifications apportées aux dispositifs de retraite anticipée avec pénalisation du montant de la pension accentuent le décalage entre les possibilités très réduites de retraite anticipée sans pénalité et les possibilités plus étendues de

<sup>69</sup> Cette catégorie statistique regroupe retraite anticipée pour les personnes avec handicap et retraite anticipée en raison du groupe et de l'activité professionnelle. A vérifier

<sup>70</sup> Montero P. (2024), "La edad, posible nuevo factor objetivo para adelantar la jubilación por penosidad", *65y más.com*, Martes 27 de febrero de 2024.

retraite anticipée avec des pénalités assez voire très fortes. Dans ce second cas, les conditions pour avoir accès à une retraite anticipée diffèrent sensiblement entre la retraite anticipée partielle, selon qu'elle est combinée à un contrat de relèvements ou non, et la retraite anticipée « à temps plein », volontaire ou involontaire (Fernández Prieto, 2022).

## 7. Différences hommes/femmes

Les syndicats sont vigilants sur les indicateurs que le gouvernement retiendra pour comparer la situation de chaque groupe avec la population générale. « Il semble que ce qu'ils veulent, c'est que les coefficients réducteurs soient appliqués aux activités masculines et que la retraite partielle soit réservée aux femmes » a déclaré Cristina Estévez, la secrétaire aux politiques institutionnelles et territoriales de l'Union générale des travailleurs (UGT), en février 2024, lors de la présentation par le gouvernement d'un premier document<sup>71</sup>.

Des différences apparaissent dans les statistiques par genre des nouveaux retraités.

## Conclusion

L'Espagne présente la particularité d'avoir des possibilités de départ anticipé à la retraite intégrées dans le système de retraite aussi bien pour les travailleurs exposés à certaines conditions de travail en raison de leur activité ou de leur groupe professionnel que pour les travailleurs ayant une longue durée d'assurance. Il existe par ailleurs des dispositifs de retraite anticipée non spécifiques qui eux aussi font une distinction selon la durée d'assurance, avec le même seuil de durée d'assurance que pour la retraite ordinaire. Passer par un dispositif non spécifique implique une pénalisation de la pension de retraite selon le nombre de mois d'anticipation.

L'enjeu de l'accès aux dispositions spécifiques pour « pénibilité » n'est donc pas seulement l'âge mais aussi le montant de la pension de retraite. L'ouverture à des groupes professionnels exposés à de fortes contraintes de travail et à une usure liée au travail, et en particulier à des groupes professionnels majoritairement féminins, s'inscrira malgré tout dans un contexte de relèvement des âges seuils, déjà élevés.

---

<sup>71</sup> Millán J. (2024), "El Gobierno trabaja en un nuevo sistema para facilitar la jubilación anticipada en las profesiones con más riesgos", *20Minutos*, 20.02.2024.

## Références

Ministerio de Economía, Comercio y Empresa (2023), *2024 Ageing Report - Spain's Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, December, 64 p. [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/392994f2-c025-4066-bea8-f65cf4bcd411\\_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Spain.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/392994f2-c025-4066-bea8-f65cf4bcd411_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Spain.pdf)

Rodríguez Cabrero G. (coord.), Arriba González de Durana A., Marbán Gallego V., Montserrat Codorniu J. & Moreno Fuentes F. J. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Spain*, May, 15 p.

Syndex (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. [https://www.etf-europe.org/wpcontent/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate\\_FR.pdf](https://www.etf-europe.org/wpcontent/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf)

www.Laboralpensiones.com, « Ley 21/2021. Las jubilaciones bonificadas en la edad por razón de la actividad », septiembre 26, 2022. <https://laboralpensiones.com/ley-21-2021-las-jubilacionesbonificadas-en-la-edad-por-razon-de-la-actividad/>

www.Laboralpensiones.com, *La jubilacion bonificada en la edad y las actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres* ». <https://laboralpensiones.com/wp-content/uploads/2022/02/41-trabajos-penosos.pdf>

Consejo Económico y Social - CES (2023), *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2023*, Aprobada en la sesión ordinaria del pleno del Consejo Económico y Social celebrada el 29 de mayo de 2024, 582 p. [https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria\\_CES\\_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b](https://www.ces.es/documents/10180/5311931/Memoria_CES_2023-Web.pdf/32a72521-03b6-abe7-9f51-f7f3710af68b)

Fernández Prieto M. (2022), « Jubilación anticipada por razón de actividad y en caso de discapacidad », *Temas laborales*, nº163/2022, p. 127-162.

## Annexe. Groupes ou activités professionnels reconnus pour la retraite anticipée en 2024

1ère mention dans la loi	Coefficients de réduction Age minimum de retraite	Calcul de la pension	Conditions supplémentaires
<b>Travailleurs de la mer</b> Révisé par l'art. 30 de la loi 47/2015, du 21 octobre	0,40 à 0,15 Est inclus le temps pendant lequel les marins ont servi sur des navires étrangers battant pavillon de pays avec lesquels l'Espagne a signé un accord international		
<b>Mineurs relevant du statut des mineurs</b> Real Decreto 3255/1983, du 21 décembre 1983  <b>Mineurs</b> Real Decreto 2366/1984 du 26 décembre 1984	Coefficients de 0,50 à 0,05. Application à la période "effectivement travaillée" dans chacune des catégories ou spécialités établies, déduction faite de toutes les absences au travail, à l'exception des congés médicaux et des absences autorisées avec droit à rémunération.	La période pendant laquelle l'âge de la retraite est réduit est considérée comme ayant été cotisée,	! Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" une ou plusieurs autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, les cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge.
<b>Personnel navigant du travail aérien</b> Real Decreto 1559/1986 du 28 juin 1986	Coefficients de réduction 0,40 pour le pilote et le second pilote. 0,30 pour le mécanicien d'aéronefs, le navigateur, l'opérateur de photographie aérienne, l'opérateur d'équipement technologique, le photographe aérien et l'opérateur de caméra aérienne. application du coefficient correspondant à la période "effectivement travaillée" dans chaque catégorie, de laquelle sont déduites toutes les absences au travail, à l'exception des congés médicaux et des absences autorisées avec droit à rémunération,	La période de temps déduite de l'âge de la retraite est considérée comme cotisée uniquement pour déterminer le pourcentage applicable à l'assiette de cotisation.	La période pendant laquelle l'âge de la retraite est réduit n'est considérée comme ayant été cotisée que pour la détermination du pourcentage applicable à la base réglementaire.  Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" une ou plusieurs autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, les cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge
<b>Travailleurs des chemins de fer</b> art. 3, Real Decreto 2621/1986 du 24 décembre 1986	barème : 0,15 ou 0,10 coefficient appliqué à la période de "travail effectif" dans ces groupes et activités, en déduisant toutes les absences du travail, à l'exception de celles dues à un congé médical et de celles autorisées avec droit à rémunération par la réglementation applicable.	La période comprise entre l'âge réduit de la retraite et l'âge minimum général est utilisée pour déterminer le coefficient de réduction éventuellement applicable et est considérée comme ayant cotisé	Lorsque la retraite concerne des travailleurs qui exercent "simultanément" d'autres activités donnant lieu à l'affiliation à un autre régime de sécurité sociale, c'est-à-dire des cas de pluriactivité, la réduction ne sera appliquée que pour l'âge. ! 0,15 conducteurs de locomotives à vapeur et leurs assistants → profession aujourd'hui disparue
<b>Artistes</b> Real Decreto 2621/1986, du 24 décembre 1986 chanteurs, danseurs et trapézistes	60 ans (sans application de coefficients réducteurs) si minimum 8 ans pendant les 21 années antérieures à la retraite		

autres artistes	60 ans  Dans les deux cas être inscrit.e ou dans une situation assimilée à celle d'être inscrit.e à la date du fait générateur de la pension.	réduction de 8% sur le pourcentage de la pension, pour chaque année manquante pour atteindre l'âge ordinaire	
<b>Professionnels de la tauromachie</b> Real Decreto 2621/1986, du 24 décembre 1986 matadors de taureaux, rejoneadores, novilleros, banderilleros, picadores et toreros comiques  puntilleros  mozos de estoque, mozos de rejonas et leurs auxiliaires.	55 ans à condition qu'ils justifient être inscrits ou dans une situation assimilée à l'inscription, à la date du fait causant, et s'être produits dans un certain nombre de spectacles taurins : « Matadors » de taureaux, « rejoneadores » et « novilleros », 150 festivités dans une de ces catégories. « Banderilleros », « picadores » et toreros comiques, 200 festivités dans une de ces catégories ou dans une des catégories indiquées au paragraphe précédent 60 ans attester l'inscription ou une situation assimilée à l'inscription au moment du fait causant et s'être produit dans 250 festivités dans n'importe quelle catégorie professionnelle - 65 ans ou l'âge ordinaire - 60 ans, avec application d'un coefficient réducteur de 8% pour chaque année d'anticipation, à condition de pouvoir attester qu'ils sont inscrits ou dans une situation assimilée à l'inscription à la date du fait causant et qu'ils se sont produits dans 250 festivités dans n'importe quelle catégorie professionnelle		! handicapés lorsqu'ils auront atteint un certain âge.
<b>Pompiers au service des administrations et organismes publics</b> Real Decreto 383/2008 du 14 mars 2008	Coefficient réducteur de 0,20 (années complètes) - 60 ans - 59 ans si 35 ans ou plus de cotisation effective, sans compter la partie proportionnelle correspondant aux payes extraordinaires, pour l'exercice de l'activité de pompier temps effectivement travaillé calculé en déduisant toutes les absences sauf : absences en raison d'un arrêt maladie pour maladie commune ou professionnelle, ou pour accident, de travail ou autre, absences au motif de la suspension du contrat de travail pour maternité, paternité, adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou pendant	Cotisation supplémentaire pour l'employeur et le travailleur La période de réduction de l'âge de retraite sera considérée comme cotisée, uniquement pour déterminer le pourcentage applicable à l'assiette de calcul	

	l'allaitement maternel, absences autorisées dans les dispositions professionnelles correspondantes donnant droit à une rétribution.		
<b>Membres du corps de l'Ertzaintza</b> (police locale basque) 3ème disposition finale. Treizième de la loi 29/2006, du 23 décembre 2006	Coefficient : 0,20 - 60 ans - 59 ans dans les cas où 35 années ou plus d'activité effective et de cotisation	cotisation supplémentaire à l'assiette de cotisation pour contingences communes, tant pour l'entrepreneur que pour le travailleur	La baisse de l'âge et le calcul, aux effets de cotisation, du temps au cours duquel l'âge se trouve réduit, établis au paragraphe précédent, seront applicables aux membres du Corps de la Ertzaintza qui seront restés inscrits pour cette activité jusqu'à la date du fait causant la pension de retraite. De même, les personnes ayant atteint l'âge d'accéder à la retraite, suivant l'application dans chaque cas des dispositions des deux premiers paragraphes, qui cessent leur activité en tant que membre de ce Corps tout en restant inscrites parce qu'elles exercent une autre activité professionnelle, quel que soit le régime de la Sécurité Sociale dans lequel elles se trouvent en raison de cette autre activité
<b>Agents de la police locale</b> (2019) Real Decreto 1449/2018, du 14 décembre 2018	coefficient de réduction de 0,20 aux années entières effectivement travaillées en tant que fonctionnaires de carrière, relevant du régime général de sécurité sociale, membres de la police locale au service des collectivités locales, dans leurs différentes échelles, catégories ou spécialités : - au maximum 5 ans - ou 6 ans avec une durée minimale d'années d'activité et de contribution effectives de 35 et 6 mois en 2019, augmentant en 2 paliers jusqu'à 37 ans en 2027 Au moins 15 ans d'activité et de contribution Temps effectif : Toutes les absences au travail sont déduites, sauf celles dues : à une incapacité temporaire due à une maladie ordinaire ou professionnelle, ou à un accident, lié ou non au travail ; à des raisons de suspension de la prestation de services pour cause de maternité, paternité, adoption, accueil, risque pendant la grossesse ou risque pendant l'allaitement ; aux congés payés et congés pris en vertu des dispositions réglementaires ou conventionnelles correspondantes.	taux de cotisation supplémentaire de 10,6 % pour tous les policiers actifs appliqué à la base de cotisation pour les contingences communes (communes 8,84% et les fonctionnaires 1,76%)	Tant la réduction de l'âge que le calcul, aux fins des cotisations, du temps de réduction de l'âge, s'appliquent aux membres de la police locale qui sont restés en situation d'inscription à cette activité jusqu'à la date à laquelle survient le fait générateur de la pension de retraite. Les personnes qui, ayant atteint l'âge de la retraite résultant de l'application du coefficient de réduction attribué dans chaque cas, cessent de travailler en tant que membre de la police locale, mais conservent une activité professionnelle différente, quel que soit le régime de sécurité sociale auquel elles appartiennent, conservent leur droit aux mêmes prestations.

<b>membres du Corps des Mossos d'Esquadra</b> art. 4, Disposition Finale (DF) 28 de la Loi PGE 2022	coefficient 0,20, appliqué aux années complètes effectivement travaillées 59 ans		
<b>membres de la Policia Foral de Navarra</b> art. 4, Disposition Finale (DF) 28 de la Loi PGE 2022	coefficient 0,20, appliqué aux années complètes effectivement travaillées 59 ans		

## 5. ITALIE

La définition des travaux « pénibles » et les compensations en matière de retraite ont été élaborées au cours d'une longue période de tâtonnements, dans le cadre des débats sur le relèvement de l'âge de la retraite et des réformes successives du système de retraite<sup>72</sup>. Trois notions désignent au fur et à mesure les travaux pénibles et les listes d'activités varient.

La notion de « *lavori particolarmente usuranti* » est la première à être définie par le décret législatif n° 374 du 11 août 1993 (art. 1)<sup>73</sup> : « Sont considérés comme particulièrement usants (*usuranti*) les travaux dont l'exécution exige un effort psycho-physique particulièrement intense et continu, résultant de facteurs qui ne peuvent être évités par des mesures appropriées ». Ces activités sont répertoriées dans un tableau annexé au décret. Elles pourront « être modifiées sur la base d'évaluations technico-scientifiques par décret du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, en accord avec le Ministre du Trésor, après consultation des organisations syndicales de travailleurs les plus représentatives au niveau national ». Le décret concerne les salariés privés et publics et les travailleurs indépendants inscrits à l'Institut national de la protection sociale (INPS). Les travaux/travailleurs concernés bénéficient d'un abaissement de l'âge de la retraite et de la durée d'assurance requise pour une pension de retraite.

En 1999, la Commission technique et scientifique se réunit et identifie les fonctions considérées comme les plus pénibles. Les critères permettant d'identifier les travaux pénibles sont précisés par le décret ministériel n°208 du 19 mai 1999 dit « décret Salvi » (publié le 4 septembre 1999 par le Ministère du Travail et de la Protection sociale)<sup>74</sup>. Il s'agit de : « l'espérance de vie à l'âge de la retraite ; la prévalence du travail usant ; l'absence de possibilités de prévention ; la compatibilité physique et psychique en fonction de l'âge ; la fréquence élevée des accidents, en particulier chez les plus de 50 ans ; l'âge moyen de la pension d'invalidité ; le profil ergonomique ; l'exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques, identifiés selon les règles de prévention en vigueur. » (art. 1). La liste établie exclut une partie des professions qui figuraient en annexe du décret 1993, notamment les travaux en hauteur (dont des métiers de la construction), une partie des conducteurs de matériel roulant de surface, les marins à bord, le personnel travaillant dans les services d'urgence, de réanimation, de chirurgie d'urgence, les conducteurs de tracteurs, les travailleurs des serres et des champignonnières.

Deux tentatives avortent. Une retraite anticipée pour travaux usants est créée en 2001 pour un an dans certaines branches, mais ce dispositif n'est pas renouvelé. Une concertation entre les partenaires sociaux et le gouvernement aboutit à un protocole d'accord en juillet 2007. La loi

---

<sup>72</sup> Les discussions sur ce sujet ont été engagées en 1992, parallèlement mais indépendamment des réformes des retraites successives sur la même période. Dans la monographie consacrée à la reconnaissance de la pénibilité en Italie (p. 3), Duraffourg, Corlay et Kanhonou (2013) précisent que les discussions « n'ont pas été présentées par les interlocuteurs de la mission comme une éventuelle contrepartie des réformes du système de retraite ».

<sup>73</sup> <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:1993;374>, consulté le 6 mars 2023.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1993/09/23/093G0436/sgt>, dernière consultation le 21 avril 2025

<sup>74</sup> <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1999/09/04/099A7563/sg>, dernière consultation le 21 avril 2025.

n°247 du 24 décembre 2007 n'est pas appliquée en raison d'une alternance politique. Les critères généraux sont toutefois à nouveau précisés en 2007.

Une législation sur la prise en compte de la pénibilité du travail dans le système de retraite entre finalement en vigueur en 2011. Le décret législatif n° 67 du 21 avril 2011 relatif à l'accès à la retraite pour les travailleurs effectuant des travaux « particulièrement fatigants et lourds » (« *Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti* ») revoit à nouveau les catégories de travailleurs qui peuvent bénéficier, lorsqu'ils le demandent, de la retraite anticipée. Une distinction est faite selon la date de départ en retraite : les travailleurs qui partent à la retraite avant décembre 2017 doivent avoir travaillé sur des chaînes de montage au moins 7 des 10 dernières années ; ceux qui partent à partir de janvier 2018 doivent avoir travaillé au moins la moitié de leur carrière professionnelle dans les professions énumérées et prouver leur exposition à un travail extrêmement pénible ou à des postes de nuit.

La notion de « *lavori particolarmente pesanti* » est reprise dans la loi n° 232 du 11 décembre 2016<sup>75</sup> qui permet le versement d'une prestation et une sortie anticipée de l'activité à des personnes qui ont exercé des activités pénibles mais cette compensation est aussi accessible à d'autres cas. La liste des activités ouvrant droit à cette compensation est modifiée à deux reprises et la notion devient « *lavori gravosi* ».

Parallèlement, quatre réformes des retraites ont eu lieu : en 1992 (réforme Amato), en 1995 (réforme Dini), en 2004 (réforme Maroni) et en 2011 (réforme Monti-Fornero). Elles ont pour conséquences un relèvement progressif de l'âge d'accès à la pension de retraite, un alignement programmé de l'âge d'accès à la pension de retraite des femmes sur celui des hommes, le basculement d'un système de retraite à prestations définies à un système à cotisations définies (avec une longue période de transition), la suppression de la plupart des retraites anticipées (en particulier les *pensioni di anzianità*, sur le seul critère de la durée d'assurance) et le relèvement de l'âge d'accès aux retraites anticipées qui restent ouvertes (pour travaux usants notamment).

Une retraite anticipée a été créée pour des âges et des durées d'assurance plus élevées : la *pensione anticipata* à condition de justifier de 42 années et 10 mois d'assurance (hommes) ou 41 années et 10 mois (femmes), à partir de 64 ans<sup>76</sup>.

Il existe par ailleurs des possibilités de départ en retraite pour les travailleurs du secteur privé qui ont une incapacité de 80 % ou qui sont aveugles ou qui ont une exigence de cotisation réduite. L'âge fixé reste jusqu'au 31 décembre 2022 à 56 ans pour les femmes et 61 ans pour les hommes.

Des possibilités de sortie anticipée ont été créées à titre expérimental : *Opzione Donna*, *Quota 41*, *Quotas 100*, *102*, *103* et *Ape Sociale*. Il s'agit de dispositifs créés par des lois de finances, financés sur budget de l'Etat.

La réforme des retraites du 22 décembre 2011 a fixé les âges d'ouverture des droits à la retraite à 66 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. Elle a également engagé leur relèvement

---

<sup>75</sup> Loi de finances pour 2017, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-12-11:232@originale>, dernière consultation le 18 avril 2024.

<sup>76</sup> A partir de 64 ans (en 2020) pour les personnes assurées pour la première fois après 1995, justifiant d'une durée de cotisation minimum de 20 ans.

progressif et l'alignement sur un âge unique. De 2019 à 2024, l'âge d'ouverture des droits est de 67 ans pour au moins 20 années d'assurance, pour les hommes et pour les femmes. L'augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite, fondé sur l'espérance de vie à 65 ans, a été gelé jusqu'en décembre 2025.

## **1. Un dispositif spécifique dans le système de retraite : La retraite anticipée pour travaux usants (*lavori usuranti*)**

Cette retraite anticipée est ouverte aux salariés et aux travailleurs indépendants qui remplissent trois catégories de critères :

1. l'exposition aux quatre catégories de situations professionnelles considérées comme particulièrement usantes par le décret n°67 du 21 avril 2011 :

a. les activités particulièrement usantes (Décret du Ministre du travail et de la protection sociale de 1999, art. 2),

- les « travaux dans les tunnels, les carrières ou les mines », les travaux effectués en souterrain ayant un caractère prépondérant et continu ;
- les « travaux dans les carrières » : le travail effectué par les carriers dans les carrières de pierre et de matériaux ornementaux ;
- Les « travaux dans les tunnels » : les tâches exercées par les personnes affectées au front d'avancement avec un caractère de prédominance et de continuité ;
- Les « travaux dans des caissons à air comprimé » ;
- Les « travaux exercés par des plongeurs » ;
- Les « travaux à température élevées » : les tâches exposant à des températures élevées pour lesquelles il n'est pas possible d'adopter des mesures de prévention ; par exemple, celles des personnes affectées aux fonderies en fusion, non commandée à distance, des travailleurs dans le réfractaire, des personnes chargées d'opérations de coulée manuelle ;
- Les « travaux dans le verre cave » : les tâches des souffleurs de l'industrie du verre cave exécuté à la main et au souffle ;
- Les « travaux accomplis dans des espaces restreints », avec un caractère de prédominance et de continuité et, notamment, les activités de construction, réparation et manutention navale, les tâches effectuées de manière continue à l'intérieur d'espaces restreints, tels que les interstices, puisards, doubles fonds, de bord ou de grands blocs de structures ;
- Les « travaux de retrait de l'amiante » : des tâches accomplies avec un caractère de prédominance et de continuité.

b. le travail de nuit, exercé dans certaines conditions établies dans le décret.

c. le travail posté. Concernant ces activités, elles ne sont prises en compte que selon la liste des secteurs en annexe du décret.

d. Les chauffeurs de transports en commun (hors chemin de fer), accueillant plus de 9 personnes en même temps.

2. une durée d'exposition d'au moins 7 ans sur les 10 dernières années ou d'au moins la moitié de la carrière professionnelle.

3. un âge minimal qui dépend de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et de la catégorie du travail usant exercé. Le départ en retraite peut être anticipé de 1 à 3 ans selon les catégories définies par la loi de 2011. Pour les activités particulièrement pénibles, l'âge minimal exigé est de 61 ans et 7 mois pour les salariés, 62 ans et 7 mois pour les travailleurs indépendants.
4. et une durée d'assurance actuellement fixée à 35 ans. Celle-ci dépend du quota à atteindre, qui additionne le nombre d'années de cotisations et l'âge de la retraite anticipée. Ce quota est supérieur d'un an pour les travailleurs indépendants.

La reconnaissance de l'accès à cette prestation peut être demandée à l'INPS dans l'année qui précède l'atteinte des conditions requises. Elle précède la demande de liquidation de la retraite. Il n'est pas exigé de certificat médical. La demande s'appuie uniquement sur des documents administratifs, que les salarié.es semblent avoir des difficultés à rassembler.

**Tableau 2. Conditions d'éligibilité et années d'anticipation de la retraite anticipée pour travaux usants**

Catégories loi de 2011		Années d'anticipation	Salariés			Travailleurs indépendants		
			Âge min	Quota	Durée assurance	Âge min	Quota	Durée assurance
Activités particulièrement pénibles, travail posté, chauffeurs		3 années	61 ans 7 mois	97,6	35 années	62 ans 7 mois	98,6	35 années
Travail de nuit*	64 à 71 nuits par an	1 année	63 ans 7 mois	99,6		64 ans 7 mois	100,6	
	72 à 77 nuits par an	2 années	62 ans 7 mois	98,6		63 ans 7 mois	99,6	
	A partir de 78 nuits par an	3 années	61 ans 7 mois	97,6		62 ans 7 mois	98,6	

\* Au moins 6 heures par nuit

Source : tableau construit à partir des informations de l'INPS, valable pour la période 2016-2026.

Dans le système de comptes notionnels mis en place par la réforme de 2011, la pension de retraite est affectée par une retraite anticipée puisque le nombre d'années de cotisation est réduit. Il n'y a pas de pénalisation supplémentaire.

L'âge auquel on peut accéder à la retraite anticipée est fixé dans la loi par rapport aux âges « normaux » de départ à la retraite. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite affecte donc simultanément l'âge de départ en retraite anticipée.

## 2. Un dispositif hybride hors champ de la retraite

### 1) La pension anticipée sociale (*Anticipo PEnsionistico sociale*)

L'APE sociale est une prestation sociale destinée à des personnes qui n'ont pas encore l'âge requis pour leur retraite et se trouvent dans une situation de précarité. Entièrement à la charge de l'État, elle joue le rôle d'un revenu de transition jusqu'à la liquidation de la retraite. C'est

une mesure expérimentale entrée en vigueur le 1er mai 2017<sup>77</sup> dont la date limite (31 décembre 2023) a été plusieurs fois repoussée, et à nouveau prorogée jusqu'au 31 décembre 2026<sup>78</sup>.

L'APE sociale permet de cesser son activité de façon anticipée sous certaines conditions :

- ✓ avoir au moins 63 ans 5 mois depuis 2024 (63 ans auparavant) ;
- ✓ avoir cessé une activité rémunérée en tant que salarié ou travailleur indépendant<sup>79</sup> ;
- ✓ ne pas percevoir une pension de retraite ;
- ✓ avoir cotisé pendant au moins 30 ans (pour les femmes, un an par enfant de cotisations présumées sont créditées, au maximum 2) ;

et

- ✓ être un chômeur de longue durée ayant peu de chances de trouver un emploi ;
- ✓ ou avoir été reconnu invalide à 74 % au minimum ;
- ✓ ou avoir été aidant pendant au moins 6 mois d'un membre de sa famille du 1er ou du 2e degré souffrant d'un handicap grave et vivant sous le même toit.
- ✓ ou avoir cotisé pendant au moins 36 ans et avoir exercé pendant au moins sept ans au cours des dix dernières années ou au moins six ans au cours des sept dernières années une ou plusieurs des professions dites *gravosi*<sup>80</sup>.

L'APE est versée tous les mois jusqu'à ce que le ou la bénéficiaire atteigne l'âge auquel il/elle peut prétendre à une pension de vieillesse normale ou une retraite anticipée. Son montant est équivalent à celui de la pension de retraite auquel l'assuré aurait droit si celle-ci est inférieure à 1 500 € brut, ou si la pension est supérieure, le montant de l'APE est égal à 1 500 euros.

## 2) La liste des « *lavori gravosi* »

La liste des professions dont les activités sont *gravosi* est une nouvelle liste, augmentée à deux reprises<sup>81</sup>. Les professions qui ouvrent l'accès à l'APE sont :

- enseignants du primaire, du pré-primaire et professions assimilées ;
- techniciens de la santé ;
- gestionnaires d'entrepôts et professions assimilées ;
- professions qualifiées dans les services de santé et les services sociaux ;
- opérateurs de soins esthétiques ;
- professions qualifiées dans les services personnels et assimilés ;
- artisans, ouvriers spécialisés et agriculteurs ;

---

<sup>77</sup> Loi n° 232 du 11 décembre 2016 (loi de finances pour 2017), art. 1, al. 179-186 et annexes C et E.

<sup>78</sup> Loi n° 199 du 30 décembre 2025, art. 1, al. 162-163. Les autorisations de dépenses mentionnées (al. 162) semblent indiquer que ce dispositif serait maintenu jusqu'en 2031 avec une diminution des sommes plafonds autorisées à partir de 2028.

<sup>79</sup> En 2026, l'allocation n'est pas cumulable avec les revenus provenant d'un travail salarié ou indépendant, à l'exception de ceux provenant d'un travail indépendant occasionnel dans la limite de 5 000 euros bruts par an. Elle l'était auparavant pour les salariés ou les travailleurs assimilés travailleurs salariés sous condition d'un revenu annuel maximal (8 000 euros en 2025).

<sup>80</sup> Loi n° 234 du 30 décembre 2021, art.1, al. 92.

<sup>81</sup> En 2018, une liste étendue inclut notamment les marins, les employés de l'industrie sidérurgique, les pêcheurs et les employés de l'industrie agricole (annexe B de la loi n° 205 du 27 décembre 2017). En 2022, une nouvelle liste de 23 professions s'y substitue (annexe 3 de la loi n° 234 du 30 décembre 2021). Voir plus loin annexe 1 pour l'évolution des listes de travaux pénibles.

- opérateurs d'installations et de machines pour l'extraction et le premier traitement des minéraux ;
- opérateurs d'installations pour la transformation et le traitement à chaud des métaux ;
- opérateurs de fours et autres installations pour le traitement du verre, de la céramique et des matériaux assimilés ;
- opérateurs d'installations pour la transformation du bois et la fabrication du papier ;
- opérateurs de machines et d'installations pour le raffinage du gaz et des produits pétroliers, pour la chimie de base et la chimie fine et pour la fabrication de produits dérivés de la chimie ;
- conducteurs d'installations pour la production d'énergie thermique et de vapeur, pour la valorisation des déchets et pour le traitement et la distribution des eaux ;
- conducteurs de moulins et de pétrisseuses ;
- conducteurs de fours et d'installations similaires pour le traitement thermique des minéraux ;
- ouvriers semi-qualifiés travaillant sur des machines fixes pour la fabrication en série et ouvriers chargés du montage ;
- opérateurs de machines fixes dans l'agriculture et l'industrie alimentaire ;
- conducteurs de véhicules, de machines mobiles et de levage ;
- personnel non qualifié chargé du déplacement et de la livraison de marchandises ;
- personnel non qualifié dans les services de nettoyage de bureaux, hôtels, navires, restaurants, espaces publics et véhicules ;
- brancardiers et professions assimilées ;
- professions non qualifiées dans l'agriculture, l'entretien des espaces verts, l'élevage, la sylviculture et la pêche ;
- professions non qualifiées dans la fabrication, l'extraction minière et la construction.

Les conditions d'accès sont moins restrictives que celles de la retraite anticipée Quota 97 à 99. Une durée d'exercice plus faible est possible (6 des 7 dernières années). La liste des professions inclut notamment plusieurs professions du tertiaire (santé, services sociaux, certains enseignants, nettoyage). La durée d'assurance pour les ouvriers du bâtiment, les céramistes et les conducteurs d'installations de moulage d'articles en céramique et en terre cuite est réduite à 32 années de cotisations (au lieu des 36 années exigées des autres professions). Pour les mères (de cette catégorie comme des autres), une réduction supplémentaire de la durée d'assurance est prévue, à raison d'une année par enfant (maximum 2 ans)

L'APE constitue une évolution du point de vue de la prise en compte de la « pénibilité du travail ». Alors que la liste de 1993 portait essentiellement sur des travaux, décrits de telle sorte que cela équivalait à une liste de conditions de travail (à l'exception des conducteurs de véhicules transportant des passagers), la liste fixée pour l'APE énumère des professions, sans précision de leurs conditions de travail (sauf les professions de santé en équipe). En 2022, le droit à l'Ape Sociale a été étendu à davantage de travailleurs exerçant des professions pénibles<sup>82</sup> suite à aux travaux de la Commission technique présidée par Cesare Damiano<sup>83</sup>,

---

<sup>82</sup> Art. 1, al. 92, de la loi n° 234 du 30 décembre 2021, concernant les professions dites pénibles à prendre en considération aux fins de la reconnaissance de l'APE sociale

<sup>83</sup> La Commission Damiano a été constituée en novembre 2020 pour étudier les professions susceptibles d'être prises en compte comme exerçant des travaux « usuranti » et fixer des critères objectifs. Ses conclusions, rendues

mais de nombreuses catégories de travailleurs incluses dans la liste proposée n'ont pas été incluses dans l'Ape Sociale. C'est le cas, par exemple, des enseignants du secondaire, ainsi que des cuisiniers, des barmen, des taxis, etc. Les infirmiers font partie des travailleurs exerçant des activités pénibles ayant droit à l'APE Sociale car ils sont considérés comme des techniciens de la santé. Au départ, parmi les catégories admises à cette forme de flexibilité à la sortie, seules les professions infirmières hospitalières et obstétricales organisées en équipes (annexe C de la loi 232/2016, article 1, paragraphe 179, lettre d) étaient admises. Par la suite, la loi 234/2021 a également inclus les techniciens de la santé. L'annexe 3 précise que la référence est aux professions identifiées par le code ATECO 3.2.1. Parmi celles-ci figurent également les professions infirmières et obstétricales.

### 3. Des dispositifs non spécifiques dans et hors champ de la retraite

Quatre dispositifs non spécifiques existent : la retraite anticipée « ordinaire », la pension anticipée « Option Femme », les pensions anticipées Quota 100 à 103 et la pension anticipée Quota 41. Seul le premier constitue une retraite en tant que telle, les trois autres sont des dispositifs de sortie anticipée en attente de la retraite, financés sur le budget de l'Etat.

#### 1) La retraite anticipée (*pensione anticipata ordinaria*)

La réforme Monti-Fornero a supprimé la pension d'ancienneté (*pensione di anzianità*) et y a substitué la pension de retraite anticipée. Le même principe prévaut : la pension de retraite est accessible sur un critère uniquement de durée d'assurance. Cependant la durée d'assurance requise est sensiblement plus élevée<sup>84</sup> (3 années de plus) et des pénalités financières sont prévues pour les personnes qui y accèdent avant l'âge de 62 ans.

Jusqu'en décembre 2024, il est possible de partir en retraite avant l'âge légal de retraite quel que soit son âge et sans réduction de la pension à condition de justifier de :

- ✓ 42 années et 10 mois d'assurance pour les hommes ;
- ✓ 41 années et 10 mois d'assurance pour les femmes.

Le montant de la pension n'est plus soumis à une réduction permanente, même si la demande intervient avant l'âge de 62 ans. Cependant un régime de report de 3 mois s'applique en ce qui concerne la date d'échéance du premier paiement de la pension.

#### 2) La pension anticipée pour les femmes (*Opzione Donna*)

Cette pension anticipée dérogatoire a été créée en 2004<sup>85</sup> et reconduite à plusieurs reprises depuis. A l'origine, elle est ouverte à partir de 57 ans pour les salariées et 58 ans pour les travailleuses indépendantes à condition de totaliser une durée d'assurance de 35 années. Il

---

en septembre 2021, relevaient 92 emplois « pénibles » et proposaient une évolution de la législation. Elles ont suscité de vives critiques. Le processus d'évolution des critères de « pénibilité » s'est arrêté.

<sup>84</sup> Cela en fait l'équivalent d'une retraite anticipée pour longue durée de carrière.

<sup>85</sup> Loi (loi no. 243/2004)

s'agit donc d'un dispositif de sortie anticipé financé par l'Etat qui suit le principe de la retraite d'ancienneté.

Ce dispositif a fait l'objet de plusieurs restrictions successives qui ont fortement réduit le nombre de femmes qui demandent à en bénéficier.

- En 2012, la loi Fornero introduit les « fenêtres mobiles ». Le premier versement de la pension est décalé de 12 mois pour les salariées et de 18 mois pour les travailleuses indépendantes.
- A partir de 2019, l'âge minimum est relevé d'un an, soit 58 ans pour les salariées et 59 ans pour les travailleuses indépendantes, ainsi que 35 ans de cotisations accumulées
- En 2023, l'âge minimum passe à 60 ans, avec une réduction d'un an par enfant, deux ans maximum, et les fenêtres d'échéance ont été élargies.

En outre, l'accès a été subordonné à l'appartenance à l'une des catégories suivantes :

- (1) les aidants qui assistent depuis au moins 6 mois un membre de leur famille gravement handicapé ;
- (2) les invalides civils avec un taux d'invalidité égal ou supérieur à 74 % ;
- (3) les travailleuses licenciées ou employées par des entreprises en difficulté (dès l'âge de 59 ans dans ce cas).

Pour pouvoir bénéficier de la pension, il est nécessaire de mettre fin à la relation de travail salarié. Il n'est en revanche pas nécessaire de mettre fin à l'activité exercée en tant que travailleuse indépendante.

Les conditions supplémentaires en 2023 sont semblables à celles de l'APE sociale, dispositif lui aussi conçu et financé par l'Etat.

### **3) Les pensions anticipées Quota 100, 102 et la pension anticipée flexible Quota 103 (*pensione anticipata flessibile Quota 103*)**

Cette possibilité de retraite anticipée a été ouverte en 2019, au départ pour une période de trois ans. Elle a été depuis renouvelée à deux reprises avec des conditions modifiées. Ce dispositif réouvre des possibilités assez larges de retraite avant l'âge légal, ce qui rompt avec les choix faits par la réforme de 2011.

- La pension anticipée dite Quota 100 a été ouverte entre 2019 et 2021<sup>86</sup> à partir de 62 ans pour les personnes totalisant 38 années d'assurance (dont 35 de travail effectivement cotisé, hors périodes validées non cotisées) avant le 31 décembre 2021. Elle permettait de partir en retraite sans prise en compte de l'ajustement au titre de l'espérance de vie et sans pénalités pour le calcul de la pension. Elle était accessible aux salariés du privé, du public et aux travailleurs indépendants. Au 31 décembre 2021, 482 000 demandes ont été reçues sur les trois années, dont près de 86% devraient être acceptées (INPS, 2021, p. 199-200).
- La *pensione anticipata Quota 102* a été créée en 2022 pour une année par le gouvernement Draghi. Elle était accessible à partir d'un âge relevé à 64 ans, aux mêmes conditions de durée d'assurance et toujours sans pénalité. Elle a pris fin au 31 décembre 2022. L'objectif était d'offrir une transition entre la Quota 100 et les règles normales.

---

<sup>86</sup> Décret-loi n° 4/2019 (converti par la loi n° 26/2019).

Elle a été utilisée par quelques milliers de personnes<sup>87</sup>.

La *pensione anticipata flessibile Quota 103* est entrée en vigueur en 2023<sup>88</sup> et a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2024, puis jusqu'au 31 décembre 2025<sup>89</sup>. Elle combine un relèvement de 3 années de la durée d'assurance requise (soit 41 années) et un retour aux 62 ans de la Quota 100. Elle est ouverte aux salariés du secteur public (à l'exclusion de certaines professions de l'administration publique (pompiers, personnels pénitentiaires, policiers, douaniers) et privé, aux travailleurs indépendants et aux travailleurs assimilés. Le bénéficiaire reçoit une prestation plafonnée jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne l'âge légal de la retraite (67 ans jusqu'en 2026), âge auquel il recevra le montant total de sa pension de retraite. L'âge minimum n'est pas aligné sur l'augmentation de l'espérance de vie.

La pension de retraite anticipée flexible peut être cumulée avec un revenu professionnel inférieur à 5 000 € par an. Afin d'encourager un vieillissement actif, les personnes éligibles au Quota 103 qui continuent tout de même de travailler sont exonérées du paiement de leur taux de cotisation de 9,19% (8,80% pour les fonctionnaires), ce qui représenterait une augmentation correspondante de leur salaire mensuel

Trois pénalités s'appliquent depuis janvier 2024 :

- 1) Le calcul de la pension est désormais effectué selon le critère entièrement contributif, et non plus selon le critère mixte pour les personnes qui ont commencé à cotiser avant 1996 ;
- 2) Le montant brut mensuel de la pension, calculé précisément selon le critère contributif, ne peut dépasser une valeur égale à 4 fois le traitement minimum de l'INPS (soit 2 413,60 euros par mois en 2025) jusqu'à ce que la personne atteigne l'âge légal de la retraite de 67 ans (en 2023, le plafond était égal à cinq fois le minimum) ;
- 3) Deux mécanismes de report différents de 7 et 9 mois s'appliquent aux salariés et aux fonctionnaires, respectivement, dès qu'ils ont rempli les conditions d'octroi en décembre 2024. Pour les salariés et les travailleurs indépendants du secteur privé, la « fenêtre mobile »<sup>90</sup> passe de trois à sept mois (la première date d'entrée en vigueur est donc le 1er septembre 2024) ; pour les employés de l'administration publique, l'attente passe de six à neuf mois à compter de la satisfaction des conditions susmentionnées (la première date d'entrée en vigueur est donc le 1er novembre 2024) ; pour les employés de l'enseignement, la fenêtre s'ouvre le 1er septembre de l'année où les conditions sont remplies.
- 4) La retraite anticipée avec Quota 103 n'est pas cumulable avec les revenus du travail, à l'exception de ceux provenant d'un travail indépendant occasionnel, mais dans la limite de 5 000 euros par an.

---

<sup>87</sup> Une évolution envisagée de la Quota 102 portait sur la « flexibilité : au lieu de fixer un âge seuil et une durée d'assurance seuil, il s'agirait de fixer seulement un âge seuil et le niveau maximal de la combinaison âge x durée d'assurance. Ainsi 61 ans et un Quota 102 permettrait aussi bien de partir à 61 ans avec 41 années d'assurance qu'à 66 ans avec 36 années d'assurance.

<sup>88</sup> Loi de finances pour 2023 : article 1, paragraphes 283 et 284, loi n° 197 du 29 décembre 2022.

<sup>89</sup> Loi de finances pour 2025, loi n° 207/2024.

<sup>90</sup> Le terme « fenêtre mobile » désigne le délai qui s'écoule entre la date à laquelle les conditions d'accès à la prestation sont remplies et la date effective de versement de la prestation.

#### **4) La retraite anticipée *Quota 41 per lavori precoci, gravosi e usuranti***

Il s'agit d'un dispositif expérimental en vigueur jusqu'en 2026. Cette retraite anticipée s'adresse aux travailleurs qui ont commencé tôt (*lavoratori precoci*) :

- ✓ c'est-à-dire qui ont cotisé pendant 12 mois avant l'âge de 19 ans
- ✓ et qui totalisent 41 années de cotisations, indépendamment de l'âge, pour les hommes et pour les femmes.

Et qui relèvent d'une des situations suivantes :

- ✓ être au chômage de longue durée avec peu de chances de réintégration sur le marché du travail dans les trois mois suivant l'expiration des prestations de chômage ;
- ✓ avoir été reconnu(e) handicapé présentant un degré d'invalidité égal ou supérieur à 74% ;
- ✓ avoir fourni une assistance pendant six mois au minimum à une personne handicapée qui est cohabitante ou membre de la famille du 1er degré ;
- ✓ avoir effectué un emploi pénible de ceux listés dans le tableau E de la «Loi budgétaire» pour 2018<sup>91</sup> ;
- ✓ avoir effectué un travail fatigant.

Cette retraite anticipée reprend beaucoup des situations couvertes par l'APE sociale. Elle ne comporte pas les mêmes pénalités que l'APE sociale : le mécanisme de report n'est que de 3 mois ; il n'y a pas de calcul contributif sur l'ensemble de la pension.

#### **5) Le passage à temps partiel avant la retraite (*part-time agevolato*)**

Ce dispositif a existé dans le passé et semble réactivé en 2026 pour favoriser l'embauche de salariés de moins de 35 ans.

Les salariés du secteur privé proches de la retraite peuvent opter pour la réduction de leurs horaires de travail de 25% à 50%, sous réserve du consentement de l'employeur. L'employeur rémunérera les travailleurs à mi-temps en leur payant le montant nécessaire pour régler les cotisations. Les cotisations sont créditées au profit des travailleurs, jusqu'à ce que ceux-ci n'aient atteint l'âge légal de départ à la retraite. La pension de retraite n'est pas affectée par le passage à temps partiel. Ce dispositif serait destiné aux entreprises qui emploient moins de 50 salariés. Elles bénéficieraient d'exemptions fiscales.

## **4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise et de branche**

De 2019 à 2024, le contrat d'expansion (*contratto di espansione*) était un dispositif à financement public utilisé par les entreprises pour renouveler leur personnel. Les secteurs qui l'ont le plus utilisé ont été l'industrie manufacturière, les transports et le commerce, et dans le nord-ouest du pays. Il permettait la sortie anticipée des salariés proches de l'âge de la retraite

---

<sup>91</sup> Cette liste ne reprend qu'une petite partie des emplois considérés comme « lavori gravosi » au sens de la loi n° 234 du 30 décembre 2021.

(au maximum 60 mois), l'embauche de nouveaux travailleurs (en fonction des départs) et la requalification des salariés à travers des projets spécifiques.

Le Fonds national pour les départs à la retraite anticipée pour les ouvriers du bâtiment (*Fondo prepensionamenti per gli operai edili*)<sup>92</sup> est en vigueur à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026. Il a été créé par l'accord national du 10 septembre 2020, prolongé par les accords du 21 septembre et du 1<sup>er</sup> octobre 2023. Ce fonds est destiné à verser des allocations permettant aux ouvriers proches de la retraite d'atteindre les conditions pour en bénéficier (retraite ordinaire, retraite anticipée, retraite anticipée précoce, retraite d'ancienneté pour travaux pénibles). Peuvent le demander les ouvriers concernés par une fin de contrat de travail à durée déterminée, un licenciement collectif, un licenciement pour motif objectif justifié avec conclusion d'un accord individuel de non-contestation du licenciement, une résiliation consensuelle du contrat de travail donnant accès à une allocation chômage, ou une résiliation incitative du contrat de travail. Les prestations sont versées par les caisses de construction/Edilcasse. La caisse est alimentée par une cotisation à la charge des employeurs de 0,20 % de la masse salariale. Les fonds ont peu été utilisés pendant les 3 premières années en raison de la bonne santé du secteur de la construction.

## 5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée

La santé et la sécurité au travail sont principalement régies par le Décret Législatif n°81/2008, également connu sous le nom de "Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro" (TUSL). Ce texte fixe les règles pour garantir la protection des travailleurs contre les risques professionnels et transpose les directives européennes. Le Décret Législatif 106/2009 a précisé certaines obligations et renforcé les sanctions.

L'employeur a l'obligation de :

- d'évaluer les risques et de rédiger le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUVRI) ou le Document d'Évaluation des Risques (DVR) ;
- de nommer un Responsable du Service de Prévention et de Protection (RSPP) ;
- de former et informer les travailleurs sur les risques professionnels ;
- de mettre en place des mesures de prévention et de protection adaptées à l'activité de l'entreprise ;
- de fournir les équipements de protection individuelle (EPI) ;
- d'organiser les visites médicales obligatoires pour les employés exposés à certains risques.

Des Accords État-Régions définissent la formation obligatoire en matière de sécurité. L'accord de 2012 a imposé une formation obligatoire pour les travailleurs (de 8 à 16 heures selon le niveau de risque), les préposés et les dirigeants (formation spécifique de 8 à 16 heures), les employeurs exerçant la fonction de RSPP (de 16 à 48 heures selon le niveau de risque), les travailleurs de secteurs spécifiques (formations spécialisées, comme pour le travail en hauteur, les espaces confinés, etc.).

---

<sup>92</sup> <https://www.cassaediletn.it/servizi/fondo-nazionale-prepensionamento>, consulté le 20 septembre 2025.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Le nombre de personnes qui obtiennent une retraite anticipée pour travaux usants est très limité. L'INPS prévoyait en 2015 moins de 4 000 retraités fin 2023, et au maximum un peu moins de 1 700 nouveaux retraités par an (Jesssoula *et al.*, 2016). Les difficultés pour les travailleurs à prouver les périodes d'exposition ont considérablement affecté le nombre de demandes accordées au début du dispositif. Les conditions d'éligibilité se durcissent avec le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et la plus longue durée d'exposition exigée, encore plus difficile à justifier.

Le succès des dispositifs Quota 100, 102 et 103 devrait assécher les retraites anticipées pour travaux usants puisque les conditions d'âge et de durée effective de cotisations sont équivalentes sans avoir à apporter la preuve d'une exposition aux conditions de travail ou d'activité éligibles. Par ailleurs, les décisions gouvernementales au cours des dernières années tendent à réduire les possibilités de retraite anticipée dérogatoires pour des raisons budgétaires. Elles créent chaque année une incertitude sur la prolongation ou la suppression de telle ou telle possibilité, d'autant que chaque prolongation s'accompagne de la suppression d'une autre possibilité.

### Evolution des âges et durée d'assurance minima pour l'accès à la retraite anticipée

Année	Durée d'assurance (Quota 41)		Durée d'assurance et âge (Quota 100-103)		
	Hommes	Femmes	Age	Durée d'assurance	Quota
2019	42 ans et 10 mois	41 ans et 10 mois	62 ans	38 années	100
2020					102
2021					
2022			103		
2023					
2024					
2025			62 ans	41 années	

Le nombre de personnes qui prennent leur retraite anticipée au titre de l'Ape Sociale, de l'Opzione Donna et de la Quota 102 tend à fortement diminuer : en 2023, il s'élevait à 63 634 personnes. Le rapport technique accompagnant la loi de finances prévoit seulement 26 600 départs en 2025, soit une réduction de 60 %. Le XXIV<sup>ème</sup> rapport annuel de l'INPS indique une augmentation de 14,5 % des pensions de vieillesse et de 11,8 % des pensions d'invalidité, contre une baisse de 9 % des pensions anticipées, en recul depuis 2022 en raison du durcissement des conditions requises pour les « quotas » et de l'Option femme (INPS, 2025)

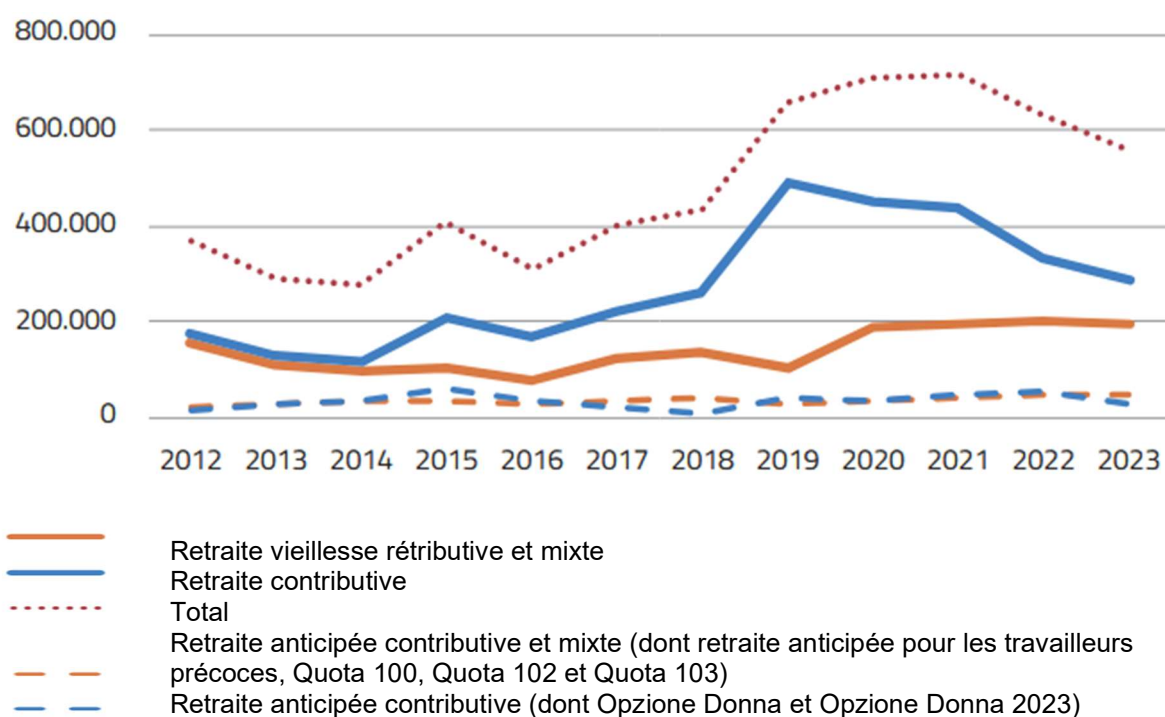
En 2025, une nouvelle combinaison d'incitations se met en place avec l'articulation de la retraite anticipée flexible Quota 103 et du bonus Maroni. D'un côté, l'existence de la « fenêtre mobile » reporte de 7 ou 9 mois le versement de la pension de retraite, ce qui tend à décourager la demande de Quota 103. De l'autre, la non-imposition des revenus en cas de poursuite de l'activité rémunérée pour les personnes qui pourraient bénéficier du Quota 103 s'ajoute à l'exonération de cotisations sociales salarié instaurée en 2024<sup>93</sup>. Trois possibilités existent alors pour les personnes qui remplissent les conditions du Quota 103 :

<sup>93</sup> Pour les personnes âgées d'au moins 62 ans et ayant cotisé au moins 41 années.

- demander une retraite anticipée Quota 103 et subir le délai d'attente pour le versement de la pension de retraite ;
- continuer à travailler et demander le bonus Maroni ;
- continuer à travailler et ne pas demander le bonus Maroni.

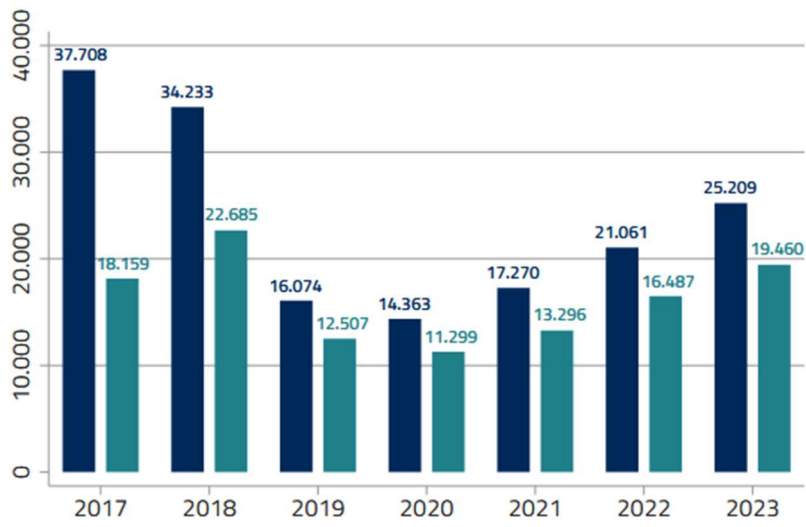
Les deux dernières options ont des effets différents sur le salaire net et sur la pension de retraite. Avec les exonérations fiscale et sociale du bonus Maroni, le salaire net immédiat augmente mais les cotisations d'assurance vieillesse comptabilisées sont réduites aux cotisations sociales employeur. La pension de retraite future s'accroît donc moins. De plus, ces exonérations ne valent que jusqu'à 67 ans. Continuer à travailler sans demander ces exonérations ne change pas le niveau du salaire net mais les droits à pension de retraite augmentent à plein. L'arbitrage est donc entre un revenu disponible plus élevé à court terme, avec une pension qui augmente moins vite, et un revenu identique avec une pension qui croît plus vite. Il va dépendre notamment de la durée d'emploi prévisible jusqu'à la retraite. S'il s'agit de plusieurs années, les gains immédiats pourraient compenser la moindre augmentation de la pension future. Si cette durée est courte, les gains immédiats sont limités et il peut être plus avantageux de payer normalement les cotisations pour ne pas trop réduire le montant de la pension.

#### Nombre de prestations anticipées par année, type et mode de calcul, 2012–2023



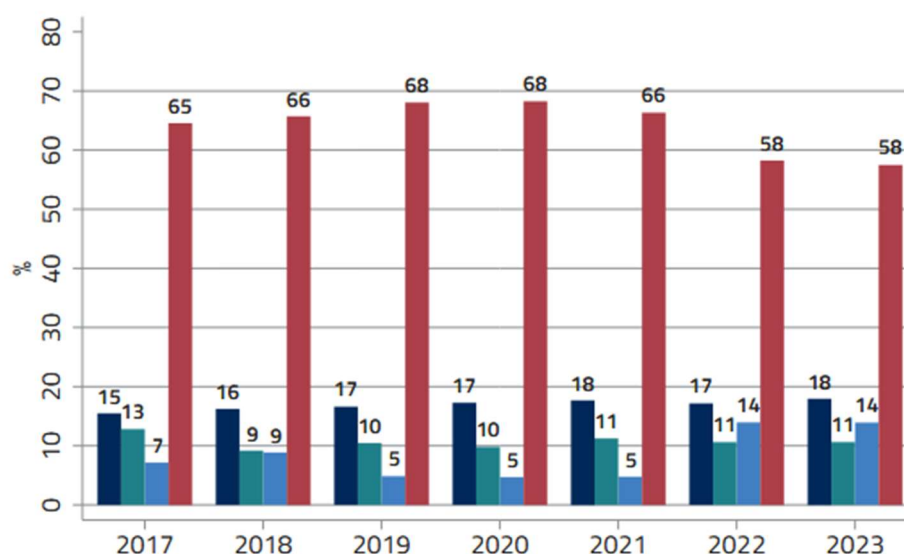
Source: Rapport annuel XXIII, p. 302

#### Nombre de demandes d'APE sociale déposées et acceptées, 2017-2023



Source: Rapport annuel XXIII, p. 316

## Répartition des demandes d'APE sociale acceptées par catégorie, 2017-2023



Note : bleu marine : aidants ; vert : invalides ; bleu clair : lavori gravosi ; rouge : chômeurs

Source: Rapport annuel XXIII, p. 318

Les demandes d'APE sociale représentent des effectifs assez importants (voir graphique page précédente). La répartition par catégorie des demandes acceptées montre clairement que le nombre de personnes l'obtenant au titre de *lavori gravosi* est modeste : environ 2 720 en 2023.

## 7. Différences hommes/femmes

Les différences entre femmes et hommes sont à regarder du point de vue du nombre de personnes qui sont partis *via* des dispositifs spécifiques de retraite ou sortie anticipée, mais aussi du point de vue du mode de calcul de la pension qui leur a été appliqué.

Les dispositifs non spécifiques Opzione Donna semblent n'avoir concerné qu'un nombre restreint de femmes. Et ils emportent un calcul totalement contributif, en appliquant les règles de la réforme de 21995.

## Conclusion

La prise en compte de la « pénibilité » relève de deux logiques distinctes. Ces logiques s'entrecroisent pour certaines professions mentionnées dans la loi de 2021 (loi sur le budget) et dont les conditions de travail sont présentes dans la liste de 1993 (loi spécifique). C'est par exemple le cas des travaux exposés à la chaleur des ouvriers de première transformation des métaux. En revanche ces deux logiques sont disjointes et donc complémentaires pour les professions dont les conditions de travail ne font pas partie de la liste de 1993. C'est le cas des professions d'enseignants du premier degré ou des professions du nettoyage. La logique « sociale » de l'APE conduit aussi à cibler des niveaux d'emplois au bas de la hiérarchie des professions : beaucoup sont des emplois ouvriers ou de premier niveau parmi les employés. Le plafonnement de l'allocation entérine ce ciblage. La retraite anticipée Quota 41 destinée aux

travailleurs précoces couvre entre autres les travailleurs exposés à la pénibilité en superposant les deux listes.

Le foisonnement des dispositifs et la complexité du système de retraite italien rend particulièrement difficile la catégorisation des dispositifs. Il est particulièrement difficile d'analyser les dispositifs qui permettent une sortie anticipée moyennant le versement d'une pension ou indemnité de ceux qui permettent une retraite anticipée, et les dispositifs qui couvrent entre autres des situations définies par les conditions de travail ou les professions exercées. L'Italie présente en effet le plus grand nombre de dispositifs hybrides (Opzione Donna et l'APE, Quota 41).

Les objectifs de maîtrise des finances publiques et d'équité sociale ont donné lieu à l'élaboration de dispositifs qui ouvrent à la fois les possibilités de prise en compte de la pénibilité et restreignent l'accès à ces dispositifs par les conditions plus générales qu'ils fixent. La retraite pour travailleurs précoces s'ouvre à partir de 60 ans mais la condition de 41 années d'assurance est fortement sélective.

## Références

Casale D. (2020), Early Retirement in the Italian Social Security System: Some Critical Insights, *Italian Labour Law E-Journal*, 13(1), p. 103-123. <https://dx.doi.org/10.6092/issn.1561-8048/11174>

Giovanni Nadalet S. (2021), “Le régime des retraites en Italie : la réforme permanente”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [Online], 1 | 2020, Online since 01 November 2021, connection on 16 September 2025. URL: <http://journals.openedition.org/rdctss/1219>; DOI: <https://doi.org/10.4000/rdctss.1219>

Giovanni Nadalet S. (2025), “The pensions system in Italy: a continuous reform”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [Online], 4 | 2020, Online since 01 December 2021, connection on 16 September 2025. URL: <http://journals.openedition.org/rdctss/793>; DOI: <https://doi.org/10.4000/rdctss.793>

INPS (2025), XXIV Rapporto annuale, Luglio, 509 p.

Jessoula M., Pavolini E. & Strati F. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs*. Italy, May, 13 p.

La reconnaissance de la pénibilité en Italie, 12 p., in DURAFFOURG M., CORLAY D., KANHONOU N. (2013), Comparaison internationale des dispositifs de prise en compte de la pénibilité, Rapport IGAS pour la Commission pour l’avenir des retraites, 2013 (version de travail, non publiée)

Ministry of Economy and Finance – State General Accounting Department – General Inspectorate for Social Expenditure (2024), *2024 Ageing Report. Italy - Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, 16 January, 52 p.

Ometto S. (2023), Lavoro usurante e benefici previdenziali (Travail usant et prestations sociales), thèse, Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali – SPGI, Università degli studi di Padova, 45 p. <https://hdl.handle.net/20.500.12608/75064>

Raitano M. (2018), “La flessibilità dell’età pensionabile: le novità della Legge di Bilancio per il 2018”, *Politiche Sociali/Social Policies* [Flexible retirement age: the measures introduced by the 2018 Budget Law], vol. 4, n. 1.

Research and Study Centre Itinerari Previdenziali (2025), Twelfth Report on the Italian Pension System – “Pension and Welfare Financial and Population Trends in 2023” <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/dodicesimo-rapporto-bilancio-del-sistema-previdenziale-italiano.html>

Syndex (2014), Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet. [https://www.etf-europe.org/wpcontent/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate\\_FR.pdf](https://www.etf-europe.org/wpcontent/uploads/2018/09/Arduous-Occupations-and-the-European-Pensions-Debate_FR.pdf)

UPB - Ufficio Parlamentare di Bilancio (2018), “I requisiti ridotti di pensionamento per i lavori particolarmente faticosi e pesanti”: le novità introdotte con la legge di bilancio per il 2018” [The reduced retirement requirements for “very hard and heavy jobs”: the innovations introduced by the 2018 Budget Law], Focus Tematico, 2/2018.

## Annexe 1. Evolution des listes de travaux pénibles

<b><i>lavori particolarmente pesanti, 2016</i></b>	<b><i>lavori particolarmente pesanti, 2017</i></b>
1. Ouvriers des industries extractives, du bâtiment et de l'entretien des bâtiments	A. Ouvriers des secteurs de l'extraction, du bâtiment et de l'entretien des bâtiments
2. Conducteurs de grues et d'engins mobiles de forage dans le secteur du bâtiment	B. Conducteurs de grues ou d'engins mobiles de forage dans le secteur du bâtiment
3. Tanneurs de peaux et de fourrures	C. Tanneurs de cuirs et de fourrures
4. Conducteurs de trains et personnel roulant	D. Conducteurs de trains et personnel roulant
5. Conducteurs de poids lourds et de camions	E. Conducteurs de poids lourds et de camions
6. Professions de santé (infirmières et sages-femmes) en milieu hospitalier avec travail organisé en équipes	F. Personnel des professions de santé (infirmières et sages-femmes) en milieu hospitalier travaillant en équipes
7. Aides-soignants auprès de personnes dépendantes	G. Aides-soignants auprès de personnes dépendantes
8. Enseignants du préscolaire	H. Enseignants de maternelle et éducateurs de crèche
9. Porteurs, manutentionnaires et professions assimilées	I. Manutentionnaires, transporteurs de marchandises et assimilés
10. Personnel non qualifié chargé des services de nettoyage	L. Personnel non qualifié chargé des services de nettoyage
11. Éboueurs et autres collecteurs et trieurs de déchets	M. Éboueurs et autres collecteurs et trieurs de déchets
	N. Ouvriers de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche
	O. Pêcheurs côtiers, en eaux intérieures et en haute mer, salariés ou associés de coopératives
	P. Travailleurs du secteur sidérurgique de première et deuxième fusion et travailleurs du verre affectés à des travaux à haute température non déjà couverts par la réglementation du décret législatif n° 67 de 2011
	Q. Marins embarqués et personnel itinérant des transports maritimes et en eaux intérieures.

<b>ISTAT</b>	<b>Travailleurs exerçant des activités particulièrement pénibles – lavori gravosi (2021)</b>
2.6.4	Professions de l'enseignement primaire, préscolaire et professions assimilées
3.2.1	Techniciens de la santé
4.3.1.2	Personnel chargé de la gestion des entrepôts et professions assimilées
5.3.1.1	Professions qualifiées dans les services de santé et sociaux
5.4.3	Opérateurs en soins esthétiques
5.4.4	Professions qualifiées dans les services à la personne et assimilés
6	Artisans, ouvriers spécialisés, agriculteurs
7.1.1	Opérateurs d'installations et de machines pour l'extraction et le premier traitement des minéraux
7.1.2	Opérateurs d'installations pour la transformation et le travail à chaud des métaux
7.1.3	Opérateurs de fours et d'autres installations pour le travail du verre, de la céramique et de matériaux assimilés
7.1.4	Opérateurs d'installations pour la transformation du bois et la fabrication du papier
7.1.5	Opérateurs de machines et d'installations pour le raffinage du gaz et des produits pétroliers, pour la chimie de base et la chimie fine, et pour la fabrication de produits dérivés de la chimie
7.1.6	Opérateurs d'installations de production d'énergie thermique et de vapeur, de valorisation des déchets et de traitement et de distribution des eaux
7.1.8.1	Opérateurs de moulins et de pétrisseurs
7.1.8.2	Opérateurs de fours et d'installations similaires pour le traitement thermique des minéraux
7.2	Ouvriers semi-qualifiés sur machines fixes pour la fabrication en série et ouvriers chargés du montage
7.3	Opérateurs de machines fixes dans l'agriculture et l'industrie alimentaire
7.4	Conducteurs de véhicules, de machines mobiles et d'engins de levage
8.1.3	Personnel non qualifié chargé du transport et de la livraison de marchandises
8.1.4	Personnel non qualifié dans les services de nettoyage de bureaux, d'hôtels, de navires, de restaurants, d'espaces publics et de véhicules
8.1.5.2	Porteurs et professions assimilées
8.3	Professions non qualifiées dans l'agriculture, l'entretien des espaces verts, l'élevage, la sylviculture et la pêche
8.4	Professions non qualifiées dans l'industrie manufacturière, l'extraction minière et la construction

## Annexe 2. Petit lexique des termes et des intitulés des prestations

pension de vieillesse	<i>pensione di vecchiaia</i>
pension de retraite anticipée	<i>pensione anticipata</i>
pension de retraite anticipée d'ancienneté	pensione di anzianità,
travaux usants	<i>lavori usuranti</i>
travaux particulièrement fatigants et lourds	<i>lavorazioni particolarmente faticose e pesanti</i>
travaux pénibles	<i>lavori gravosi</i>

## Annexe 3. Liste des acteurs institutionnels<sup>94</sup>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali → Ministère du Travail et des Politiques Sociales. <https://www.lavoro.gov.it/>

Ministero della Salute → Ministère de la Santé. <https://www.salute.gov.it/new/>

Istituto nazionale della Previdenza Sociale – INPS → Institut national de la protection sociale <https://www.inps.it/it/it.html>

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL → Institut National d'Assurance contre les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles <https://www.inail.it/portale/it.html>

Istituto nazionale di statistica – ISTAT → Institut National de la Statistique

---

<sup>94</sup> [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_italie.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html), dernière consultation le 17 avril 2025.

## 6. POLOGNE

La notion de pénibilité renvoie à la notion de travail « dans des conditions particulières » ou « à caractère particulier ». Trois textes juridiques définissent ou se réfèrent à cette notion : le décret du Conseil des Ministres du 7 février 1983 relatif à l'âge de la retraite des employés travaillant dans les conditions particulières ou à caractère particulier<sup>95</sup>, la loi relative aux retraites et pensions financées par le Fonds d'Assurances Sociales du 17 décembre 1998<sup>96</sup> et la loi relative aux retraites de transition du 19 décembre 2008<sup>97</sup>.

La loi du 17 décembre 1998 réforme l'allocation invalidité. L'invalidité est désormais appréciée selon le degré de l'incapacité à travailler, et plus selon l'atteinte à la santé, et par un seul médecin, et plus par un collège de médecins. La loi établit par ailleurs de façon permanente une retraite anticipée pour les mineurs.

Des possibilités de départ anticipé à la retraite en raison de conditions de travail pénibles ou dangereuses étaient largement ouvertes dans les années 1980 et 1990. La retraite anticipée (*Wcześniejsza emerytura*) était ouverte aux personnes qui travaillaient dans des conditions spéciales ou occupaient des emplois spéciaux présentant des caractéristiques particulières, à temps plein et totalisaient de longues durées d'assurance. Une liste de métiers et de types d'emplois était établie (décret de 1983). Cette liste a été étendue au cours des années 1980 et 1990 sans être révisée. Dans le contexte d'une transformation lourde de l'économie au début des années 1990, des dispositifs de cessation anticipée d'activité visent à atténuer le choc des restructurations et des destructions d'emplois.

En 2008, le gouvernement engage une réforme pour réduire les cessations anticipées d'activité, reculer l'âge de la retraite auquel ces personnes pouvaient obtenir la prestation et réduire le coût de ces retraites anticipées. Plusieurs mesures sont mises en place : suppression de la retraite anticipée, suppression des retraites anticipées pour longue carrière, allongement de la durée de protection de l'emploi pour les personnes proches de la retraite (4 années au lieu de 2), mesures de transition avec notamment la retraite de transition et une allocation de préretraite pour les enseignants.

En 2023, le gouvernement met fin à l'extinction prévue de la retraite de transition en supprimant les conditions d'exposition liées à l'année de naissance. L'objectif est de rendre attractifs des emplois aux conditions d'emploi difficiles à des jeunes qui n'avaient pas accès à la retraite de transition.

Plusieurs lois relatives aux retraites se sont succédé depuis les années 1990. La plus importante, la Loi du 13 octobre 1998 relative au régime des assurances sociales, met en place un nouveau fonctionnement du système de retraite à partir de janvier 1999 : il bascule un système totalement fondé sur des prestations définies vers un système combinant prestations définies et cotisations définies et crée un troisième pilier facultatif. Des dispositifs d'épargne-retraite ont

---

<sup>95</sup> J.O. 1983, n° 8, texte 43.

<sup>96</sup> J.O. 1998 n° 162, texte 1118, article 32, modifications ultérieures

<sup>97</sup> J.O. 2008 n° 237, texte 1656, avec modifications ultérieures.

été mis en place progressivement : régimes de retraite professionnelle (PPE) depuis 1999, comptes de retraite individuels (IKE) depuis 2004, comptes de retraite individuels (IKZE) depuis 2012, plans d'épargne salariale (PPK) depuis 2019-2021, produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle (PEPP) depuis 2023.

La réforme de 2012 avait programmé un relèvement progressif de l'âge de la retraite à partir de janvier 2014 pour l'amener à terme à 67 ans pour les hommes (en 2020) comme pour les femmes (en 2040). Suite au changement de majorité aux élections législatives d'octobre 2013, la loi du 19 décembre 2016 est revenue sur cette augmentation et a ramené l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, provoquant un flux massif de départs à la retraite en fin 2017 et début 2018.

## 1. Un dispositif spécifique dans le système de retraite, ancien mais au champ d'application restreint depuis 2009

Le système de retraite polonais se compose de trois grands régimes<sup>98</sup> : le régime général de retraite pour la majorité des salariés et des travailleurs indépendants ; le régime de retraite des agriculteurs ; les dispositions en matière de retraite des systèmes de prévoyance pour certaines professions publiques.

- Le régime général de retraite est géré par ZUS. Il couvre presque 9 retraités sur 10 en 2022.
- Le régime de retraite des agriculteurs est géré la Caisse d'assurance sociale agricole – KRUS<sup>99</sup>. Il concerne de moins en moins de personnes, les agriculteurs basculant au fur et à mesure sur le régime général. En 2022, il couvre un retraité sur 10.
- Les dispositions en matière de retraite des systèmes de prévoyance (MIL) concernent une liste de professions : les policiers et les agents d'autres services de sécurité, les militaires de carrière, les juges et les procureurs. Ces dispositions sont uniquement financées sur le budget de l'État, sans cotisations de la part des personnes qui en relèvent. Ces dispositions couvrent un nombre marginal de personnes.

La réforme des retraites de 1999 a mis en place trois piliers :

- un pilier obligatoire à prestations définies ;
- un deuxième pilier également obligatoire à contributions définies qui fonctionne en capitalisation avec des Fonds de pension ouverts (*otwarte fundusze emerytalne, OFE*) ;
- un troisième pilier facultatif sous la forme de plans d'épargne individuels<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of Poland (2023, p. 5-11) et informations du site de ZUS, consulté pour la dernière fois le 16 mars 2025.

<sup>99</sup> Ce régime autonome a été créé au début des années 1990. L'essentiel de son financement provient de subventions de l'Etat.

<sup>100</sup> Il en existe différents types : plan de capitalisation des salariés (*Pracownicze Programy Kapitałowe, PPK*), plan de retraite professionnel (*Pracownicze Programy Emerytalne, PPE*), compte de retraite individuel (*Indywidualne Konto Emerytalne, IKE*) et compte de retraite individuel sécurisé (*Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego, IKZE*). Les PPK prévoient une contribution minimale de l'employeur et du salarié. Des primes d'encouragement supplémentaires sont versées par l'État.

Le premier pilier est géré l'Institution d'assurance sociale (ZUS) et les deuxième et troisième par des institutions privées (*powszechnie towarzystwa emerytalne, PTE*).

La participation au pilier par capitalisation (OFE) n'est plus obligatoire depuis le 31 janvier 2014. Si cette participation n'est pas validée, la totalité de la cotisation est versée au premier pilier. Selon l'année de naissance, l'ancien régime et le nouveau régime général se combinent différemment<sup>101</sup>. Les personnes nées entre le 1er janvier 1949 et le 31 décembre 1968 pouvaient choisir :

- soit de rester dans le système de retraite antérieur à 1999, c'est-à-dire le modèle par répartition, dans lequel les cotisations sont créditées sur des comptes individuels auprès de l'Institution d'assurance sociale,
- soit d'adhérer au nouveau régime de retraite, qui combine un modèle par répartition et un modèle par capitalisation, où les cotisations sont collectées dans le Fonds d'assurance sociale et dans un Fonds de pension.

Si la pension totale pour les deux premiers piliers est inférieure au niveau minimum, elle est complétée par la pension minimum garantie, qui est financée par le budget de l'État. La loi sur une autre prestation annuelle supplémentaire en espèces pour les retraités (publiée le 24 juillet 2023) a introduit pour dix années une nouvelle prestation : la « 14e pension »<sup>102</sup>. Elle est versée à une personne dont la pension est supérieure à 50 zlotys mais ne dépasse pas 2 900 zlotys, et au-delà elle est réduite du montant dépassant ce seuil. Elle est calculée à partir de la pension la plus faible.

Le Conseil des ministres pourra, au plus tard le 31 octobre d'une année donnée, fixer un montant plus élevé. En 2023, le montant de la 14e pension a été augmenté de 1 588,44 zlotys (le plus faible montant de pension en mars 2023) à 2 650 zlotys.

L'âge légal de la retraite dans le système polonais est depuis octobre 2017 de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes. Il a été brièvement relevé de janvier 2014 à octobre 2017. Des dispositions plus favorables existent dans le régime général en faveur de certaines professions (mineurs, enseignants), dans le régime agricole et dans les régimes de prévoyance MIL en faveur de plusieurs types d'emplois publics.

Il est possible de percevoir une pension de retraite dès l'âge d'ouverture des droits à retraite, sans condition de durée minimale de cotisation au régime général<sup>103</sup>. Toutefois, la pension minimale nécessite un nombre minimum d'années de cotisation : 25 années pour un homme et 20 années pour une femme pour les personnes nées après le 31 décembre 1948.

Une pension de retraite peut être cumulée avec des revenus du travail après avoir l'âge de la retraite. Les cotisations supplémentaires sont recalculées et augmentent la pension. En revanche certaines restrictions existent avant l'âge de la retraite.

---

<sup>101</sup> Voir <https://lang.zus.pl/en/benefits/old-age-pensions>. En Suède, le principe retenu est différent : pas d'option individuelle mais un calcul de la pension qui combine les deux modes de calcul avec une pondération croissante en faveur du nouveau système au fil des cohortes.

<sup>102</sup> Après la « 13<sup>ème</sup> pension » l'année précédente. Ces suppléments de pension sont destinés à compenser l'inflation.

<sup>103</sup> Une durée minimale existait pour les personnes nées avant le 31 décembre 1948.

Depuis janvier 2022, des exonérations fiscales ont été mises en place pour inciter à la prolongation d'activité au-delà de l'âge légal de la retraite. Les revenus sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques jusqu'à 85 528 zlotys par an<sup>104</sup> pour les personnes âgées de plus de 60 ans (femmes) et de plus de 65 ans (hommes), qui restent sur le marché du travail sans percevoir de prestations de retraite et d'invalidité et travaillent à temps plein, en tant que salarié.e ou en exerçant des activités commerciales.

Les différents fonds de pension individuels facultatifs peuvent donner lieu à versement de pension avant 60 ans ou à 60 ans. Avant 60 ans, leur liquidation implique la perte de 30% des contributions versées par les employeurs (transférées à ZUS) et le paiement des impôts sur les plus-values.

Des dispositions spécifiques existent pour les mineurs, pour les enseignants, pour les militaires qui ne relèvent plus des dispositions MIL, pour les personnes qui exercent des activités artistiques<sup>105</sup>. Ces dispositions qui permettent de partir plus tôt à la retraite s'appliquent aux personnes nées jusqu'au 31 décembre 1948 (dans le cadre d'une extinction de la retraite anticipée). De nouvelles possibilités sont ouvertes par exemple pour les enseignants nés à partir de 1949 jusqu'en 1968 (génération pour laquelle entre totalement en vigueur le nouveau système de retraite).

### **1) La pension de transition ou pension passerelle (*Emerytura pomostowa*)**

Créée par la loi relative aux retraites de transition du 19 décembre 2008, la retraite de transition est en vigueur depuis le 1er janvier 2009 pour toutes les personnes nées à partir du 1er janvier 1949. Comparée à la retraite anticipée qui existait jusqu'alors, le nombre de situations permettant un départ anticipé à la retraite est considérablement réduit : « Sur les 300 activités auparavant éligibles à une retraite anticipée, la loi sur les retraites de transition n'en laisse subsister que 64. En conséquence, le nombre de bénéficiaires diminue et revient de près d'un million à 270.000 seulement » (Service économique régional, 2013). L'âge d'ouverture des droits à une retraite de transition est aussi plus élevé que celui de la retraite anticipée.

La loi distingue deux catégories de travail : le travail dans des conditions particulières (*praca w szczególnych warunkach*) et le travail de nature particulière (*praca o szczególnym charakterze*). Les listes des travaux et professions qui ouvrent droit à une retraite de transition sont fixées par la loi du 19 décembre 2008 (dans ses annexes 1 et 2). La pension de transition concerne aussi bien les emplois du secteur privé que du secteur public mais uniquement les salarié.e.s. Son montant est calculé entièrement selon les nouvelles règles du système de retraite<sup>106</sup>.

Le travail dans des conditions particulières : Il s'agit des travaux, réalisés à temps plein, liés à un facteur de risque et qui sont susceptibles au fil du temps de détériorer la santé de façon permanente et de rendre impossible l'exercice du métier jusqu'à l'âge normal de la retraite.

---

<sup>104</sup> Environ 20 430,79 euros, dernière estimation au 16 mars 2025 sur le site xe.com.

<sup>105</sup> Une liste est accessible sur le site de ZUS, <https://www.zus.pl/ustalanie-uprawnien-do-swiadczen>, dernière consultation le 18 mars 2025.

<sup>106</sup> Le montant des pensions de transition est probablement inférieur au montant des pensions calculé au moins en partie selon les règles de l'ancien régime de retraite.

Deux catégories de facteurs de risque sont précisées (art. 3) :

a) des travaux dans des conditions particulières, déterminées par les forces de la nature dont :

- le travail sous la terre,
- le travail sur l'espace de l'eau,
- le travail sous l'eau,
- le travail dans l'air.

b) des travaux dans des conditions particulières déterminées par le processus technologique dont :

- le travail dans les conditions d'un microclimat très chaud (indice de contrainte thermique WBGT égal ou supérieur à 28 °C, production métabolique supérieure à 130 W/m<sup>2</sup>),
- le travail dans les conditions d'un microclimat froid (température inférieure à 0°C),
- les travaux physiques durs, entraînant un débit énergétique pour les hommes de >8400 kJ et pour les femmes > 4600 kJ par jour,
- le travail dans les conditions d'une pression atmosphérique élevée,
- les travaux liés à une charge statique très importante résultant de l'obligation de travailler dans la position d'un corps immuable et inchangée pendant au moins 5% du temps de travail.

#### **Tableau. Travail dans des conditions particulières - Liste des 40 travaux et métiers**

1. traitement mécanique du charbon et de minéraux
2. taille et d'exploitation de minéraux
3. creusement/forage de tunnels
4. manutention, traitement direct à chaud des pièces de fonderie métallique
5. finition de pièces de fonderie métallique
6. service de hauts fourneaux sidérurgiques
7. travaux de maçonnerie directement dans les hauts fourneaux
8. travaux dans les verreries
9. travaux d'atelier de forge
10. travaux d'exploitation et de service pour la production de métaux non-ferreux
11. travaux dans les lamineries
12. conduite d'appareils de levage pour l'élaboration de l'acier
13. production de coke dans des batteries de coke
14. autres travaux physiques liés directement à la production de coke
15. travaux liés directement à la fabrication de matériaux d'isolation exploités dans l'industrie de forge et dans la sidérurgie
16. chargement manuel de fours à chambres
17. travaux de manutention de produits céramiques très chauds
18. travaux manuels liés à la fabrication de produits réfractaires
19. autres travaux manuels liés à la production céramique
20. plongeur
21. travaux manuels de manutention dans les cales de bateaux
22. pêcheurs maritimes
23. travail dans les bateaux maritimes
24. travail sur des plates-formes de forage en mer
25. travaux aériens, dans les avions
26. travaux manuels réalisés à l'aide de machines pour le forage et pour l'exploration de gaz et de pétrole
27. travaux liés directement à la réalisation de puits pour l'exploration de gaz et de pétrole

28. travaux de soudage dans des chambres très petites où la ventilation n'est pas suffisante (gros récipients, double duo, tuyauterie, etc.)
29. travaux de rivetage et de peinture dans des chambres très petites où la ventilation n'est pas suffisante (gros récipients, double duo, tuyauterie, etc.)
30. travaux à l'intérieur de chaudières, citernes et autres réservoir destinés à stocker des substances nuisibles pour la santé
31. pose manuelle à chaud de bitumine et de minéraux
32. transformation de matériaux contenant de l'amiante, travaux de désamiantage
33. tannerie, traitement de cuirs trempés
34. coupe d'arbres à l'aide de tronçonneuses
35. travail dans des espaces où la technologie impose une température inférieure à 0 °C
36. travaux physiques pénibles dans des égouts et les systèmes souterrains d'évacuation des eaux usées
37. travail de danseurs professionnels où l'effort physique est très important
38. travaux d'éboueur où l'effort physique est très important ou travaux similaires liés à l'évacuation des eaux usées
39. forage, travaux avec un marteau mécanique
40. travaux liés à la fabrication d'électrodes, de ballons de vaporisation et de ferro-alliages

Source : Service économique régional (2013), Annexe 1 de la loi du 19 décembre 2008.

Le travail de nature particulière : il s'agit des travaux qui impliquent une responsabilité particulière ou qui imposent une forte pression psychophysique et qui ne doivent pas constituer un risque pour la sécurité publique la capacité de ne pas compromettre la sécurité publique, notamment la santé ou la vie des autres. En conséquence, les personnes qui effectuent ces travaux doivent pouvoir prendre leur retraite plus tôt pour ne pas mettre en danger la vie d'autrui lorsqu'elles parviennent à un certain âge.

#### **Tableau. Travail de nature particulière - Liste des 24 travaux et métiers**

1. pilote, enseignant en pilotage
2. contrôleur de vols
3. mécaniciens contrôleurs de la sécurité des appareils (avions) dans les aéroports
4. navigateurs de bateaux maritimes
5. conducteurs de trains
6. contrôleurs de circulation de transports ferroviaires et de métro et personnel assimilé
7. fonctionnaires de la police ferroviaire
8. conducteurs de bus et de tramways dans le transport public
9. conducteurs de véhicules privilégiés
10. conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses au sens de l'Accord européen sur le transport international des marchandises dangereuses par route (ADR), fait à Genève le 30 septembre 1957
11. opérateurs de réacteurs atomiques
12. opérateurs de grues requérant la licence
13. gestionnaires de processus technologiques susceptibles de générer un risque de panne industrielle avec un impact potentiel sur la sécurité publique
14. gestionnaires des processus susceptibles de générer un risque de panne technique avec un impact potentiel sur la sécurité publique
15. travaux liés directement à la fabrication d'explosifs et de matériaux pyrotechniques
16. contrôleurs de tranches thermiques
17. électriciens en charge de la réparation des pannes dans des réseaux électriques sous tension,
18. membres des services d'aide médicale urgente
19. membres des équipes de sauvetage (à la montagne, à la mer, dans le secteur minier),
20. pompiers
21. enseignants et instituteurs dans des centres pour la jeunesse difficile

- |  |
|--|
| 22. personnel des centres d'assistance aux handicapés mentaux et des centres d'aide aux personnes souffrant de dépendances<br>23. personnels des hôpitaux psychiatriques<br>24. membres du personnel des services d'anesthésie |
|--|

Source : Service économique régional (2013), Annexe 2 de la loi du 19 décembre 2008.

Les personnes qui ont travaillé dans des conditions de travail particulières ou ont exercé un travail de nature particulière peuvent avoir droit à une retraite de transition si elles remplissent les conditions suivantes :

- ✓ être né.e après le 31 décembre 1948 ;
- ✓ avoir travaillé dans des conditions particulières ou avoir exercé des travaux à caractère particulier après le 31 décembre 2008<sup>107</sup> ;
- ✓ totaliser au moins 15 années de travail dans ces conditions<sup>108</sup> ;
- ✓ totaliser 25 années (hommes) et 20 années (femmes) d'assurances sociales, toutes périodes cotisées et non cotisées confondues<sup>109</sup> ;
- ✓ avoir atteint l'âge de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes ;
- ✓ la cessation d'emploi a eu lieu<sup>110</sup>.

## 2) La pension de transition ou pension passerelle (*Emerytura pomostowa*) à titre spécial

Les personnes qui ne remplissent pas toutes ces conditions peuvent avoir accès à une retraite de transition à titre spécial (articles 5 à 10 de la loi sur pensions-relais) pour certaines fonctions (une vingtaine) et des conditions précises (voir tableau suivant). Un certificat médical attestant la non-aptitude au travail dans des conditions particulières ou de nature particulière est le plus souvent demandé mais pas dans tous les cas. Les conditions d'âge et de durée d'exercice dans les conditions énumérées indiquées par la loi ouvrent un accès à la pension de transition à un âge souvent plus précoce et avec une durée d'exercice parfois ramenée à 10 ans.

**Tableau. Conditions supplémentaires pour l'obtention d'une pension de transition en vertu de règles spéciales**

Type de travail dans des conditions particulières ou de nature particulière	Conditions supplémentaires
travail en vol effectué à bord des aéronefs par le personnel de cabine, ainsi que les travaux des pilotes d'aéronefs (pilote, instructeur)	• être âgé d'au moins 50 ans pour une femme ou d'au moins 55 ans pour un homme

<sup>107</sup> La loi du 28 juillet 2023 modifiant la loi sur les pensions transitoires a aboli le critère d'expiration des pensions transitoires (avoir été exposé avant le 1er janvier 1999). Le changement est entré en vigueur au 1er janvier 2024. Voir Ministry of Family, Labour and Social Policy News, "President signs Bridging Pensions Act", 16.08.202, <https://www.gov.pl/web/family/president-signs-bridging-pensions-act>, dernière consultation le 17 mars 2025. Les syndicats demandaient cette évolution selon le gouvernement (à vérifier).

<sup>108</sup> Les périodes de travail dans des conditions ou d'une nature particulières énumérées par la loi de 2008 effectuées de manière continue avant 2009 sont prises en compte (ZUS, 2024b).

<sup>109</sup> Les périodes non cotisées validées ne peuvent dépasser un tiers des périodes cotisées.

<sup>110</sup> Il est possible d'accorder une pension de transition à une personne qui n'a pas quitté son emploi mais le versement de la pension n'interviendra qu'au moment où l'emploi prendra fin (ZUS, 2024b).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prouver que l'emploi dans des conditions particulières ou d'une nature particulière sur des aéronefs a duré au moins 15 ans</li> <li>• obtention d'un certificat d'inaptitude aux travaux dans des conditions particulières ou de nature particulière sur des aéronefs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travail dans les ports maritimes de commerce et dans les entreprises auxiliaires qui opèrent pour ces ports : <ul style="list-style-type: none"> <li>– travail physique lourd directement lié à la manutention des marchandises dans les cales des navires,</li> <li>– le travail des grutiers de port, pour lequel un certificat de qualification de catégorie IŽ ou équivalent est exigé, de grutier de chantier ou de grutier de navire.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• être âgé d'au moins 55 ans</li> <li>• prouver que l'emploi dans des conditions particulières ou d'une nature particulière dans les ports maritimes a duré au moins 15 ans</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travail direct de remplissage des moules et de transport des récipients de coulée avec des matériaux liquides et chauffés (fonte, acier moulé, métaux non ferreux et leurs alliages),</li> <li>• travail direct à la finition manuelle des pièces de fonte : retrait des composants du système de fermeture, cisaillement, meulage des surfaces moumées et peinture à chaud des pièces de fonte</li> <li>• travail direct sur des hauts fourneaux et des fours de sidérurgie ou de fonderie</li> <li>• travail de maçonnerie directement effectué dans les fours de fusion, les fours de fonderie, les fours à coke et les fours destinés à la production de matériaux céramiques,</li> <li>• travail direct de production manuelle de matières premières ou de mise en forme manuelle de produits verriers dans les verreries,</li> <li>• travail direct de forgeage manuel dans les forges,</li> <li>• travail direct sur des agrégats et des équipements destinés à la production de métaux non ferreux,</li> <li>• travail direct sur les lignes de laminage : préparation, surveillance du fonctionnement des rouleaux ou des palangres, intervention en cas de chute ou de blocage de matière,</li> <li>• travail de grutage directement lié à la fusion de fonte brute, d'alliages ferreux ou de métaux non ferreux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• être âgé d'au moins 55 ans</li> <li>• prouver que l'activité dans des conditions particulières ou d'une nature particulière a duré au moins 15 ans</li> <li>• obtenir un certificat d'un médecin du travail attestant de l'inaptitude à exercer un travail dans des conditions particulières dans la sidérurgie</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travail en tant que scaphandrier, travail en caisson hyperbare</li> <li>• travail des pêcheurs en mer</li> <li>• travail directement lié à la transformation de matériaux contenant de l'amiante ou aux travaux de démolition liés à leur enlèvement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• être âgé d'au moins 50 ans pour une femme ou d'au moins 55 ans pour un homme</li> <li>• preuve que le salarié travaille dans des conditions particulières depuis au moins 10 ans</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travail des conducteurs de véhicules de traction : <ul style="list-style-type: none"> <li>– conducteur de véhicule de traction,</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• être âgé d'au moins 50 ans pour une femme ou d'au moins 55 ans pour un homme</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>– instructeur de conduite de train,</li> <li>– conducteur d’entreprise,</li> <li>– conducteur d’engins polyvalents et lourds pour les travaux de construction ferroviaire et le câblage de caténaires,</li> <li>– conducteur d’une locomotive diesel d’une puissance maximale de 300 chevaux,</li> <li>– assistant conducteur d’un véhicule de traction</li> <li>• travail de chef de train</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• prouver que l’emploi de conducteur de locomotive a duré au moins 15 ans</li> <li>• un certificat médical du médecin du travail attestant que l’employé est inapte à travailler comme conducteur de locomotive</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• travailler en tant que membre d’équipes professionnelles de secours en montagne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• être âgé d’au moins 50 ans pour une femme ou d’au moins 55 ans pour un homme</li> <li>• prouver que la personne a été membre d’une équipe professionnelle de secours en montagne pendant au moins 10 ans</li> </ul>

Source : ZUS (2024b)

La pension de retraite de transition peut ainsi être obtenue au plus tôt 5 ans (verriers, cheminots par exemple), 10 ans (mineurs, sidérurgistes, pilotes et plongeurs) avant l’âge normal de la retraite. Ce dispositif a la particularité de combiner un accès selon les conditions de travail (hors inaptitude ou effet sur la santé) et un accès sur conditions spéciales, dont souvent mais pas systématiquement une inaptitude constatée<sup>111</sup>.

La pension est versée jusqu’à l’âge auquel la personne peut bénéficier d’une pension de retraite, (comme c’est le cas du dispositif similaire en Finlande). Les personnes peuvent continuer à travailler, ce qui suspend la pension de transition, et percevront une allocation supplémentaire à l’âge de la retraite.

Les pensions de transition sont versées par un fonds différent de celui des pensions de vieillesse (*Undusz Emerytur Pomostowych*, FEP), créé en 2010 et géré par ZUS. Il s’agit d’un système d’assurance complémentaire pour les personnes n’ayant pas encore atteint l’âge de la retraite<sup>112</sup>.

L’employeur doit enregistrer les postes appartenant aux catégories des travaux et professions à caractère particulier ou dans des conditions particulières et les salariés qui y travaillent. Il doit transmettre les informations relatives à l’emploi de ces salariés à la Caisse des assurances sociales ZUS jusqu’au 31 mars de chaque année. Il doit également tenir un registre actualisé des facteurs de risque pour la santé sur les différents postes de travail, sous forme de fiches pour chaque poste (description des opérations, du type de production, risques chimiques, physiques, liés aux particules industrielles)<sup>113</sup>.

La Caisse d’assurances sociales ZUS doit tenir un registre central des postes de travail et des salariés relevant de ces deux catégories. À défaut, les salariés peuvent porter plainte devant l’inspection nationale du travail.

Depuis le 1er janvier 2010, l’employeur est tenu de verser au Fonds des retraites de transition une cotisation pour les salariés nés après le 31 décembre 1948 et travaillant dans des conditions

<sup>111</sup> Il équivaut à une combinaison du compte pénibilité et de la retraite pour inaptitude d’origine professionnelle en France.

<sup>112</sup> Cette organisation est similaire à celle mise en place initialement en France pour le compte de prévention de la pénibilité, avec un fonds spécifique géré par la Caisse des dépôts et consignations.

<sup>113</sup> Voir Syndex (2014).

particulières ou exécutant des travaux à caractère particulier. Cette cotisation est de 1,5% de la base imposable (revenu au sens de la loi relative à l'impôt sur les revenus). Le Fonds des retraites de transition est financé principalement par les cotisations des employeurs et par les subventions du budget d'État.

En 2023, la pension de transition a été versée à environ 40 500 personnes (ZUS, 2024a, p. 66). La pension moyenne était de 4 580,68 zlotys. Le Service économique régional (2013) note que 4 300 personnes ont pu bénéficier d'une retraite de transition en 2011, alors que le nombre prévu au moment de l'adoption de la loi sur les retraites de transition en 2008 était de 5000 à 6500 personnes par an pour la période 2009-2030.

Ce plus faible nombre peut être lié entre autres à la condition d'avoir exercé dans des conditions particulières ou un travail particulier avant 1999 (Syndex, 2014, p. 67).

### **3) Une retraite anticipée pour les mineurs (*emerytura górnicze*)<sup>114</sup>**

Ce dispositif fixe des conditions particulières pour les mineurs, au sein du régime général. Les mines représentent encore une activité importante en Pologne.

### **4) Des dispositions spécifiques pour certains emplois publics<sup>115</sup>**

Ces dispositions ne constituent pas un régime spécial mais correspondent à la couverture de différentes situations par des systèmes de prévoyance distincts. Elles couvrent un nombre limité d'emplois : police, armée, pompiers, agents du Bureau de protection du gouvernement, de l'Agence de sécurité intérieure, de l'Agence de renseignement extérieur, gardes-frontières polonais, gardiens de prison, juges et procureurs.

Une réforme a en 2012 distingué les personnes en service avant 2013 et celles entrées en service à partir du 1er janvier 2013. Dans l'ancien système, le montant de la prestation est calculé en fonction du montant du dernier salaire ou traitement. Il est possible de prendre sa retraite après seulement 15 ans de service et de recevoir 40 % du dernier salaire. La prestation maximale est de 75 % du dernier salaire. Il n'y a pas d'âge minimum de départ à la retraite. Après la réforme de 2012, les droits à la retraite sont acquis après 25 ans de service. Le montant de la prestation est déterminé par le salaire moyen sur dix années civiles choisies par le salarié. La pension ne peut excéder 75 % du salaire moyen des dix années choisies.

En 2022, 305 000 pensions de vieillesse ont été versées.

Les personnes qui ne remplissent pas les conditions de ces dispositions spéciales peuvent solliciter une pension de transition (ZUS, 2024b).

---

<sup>114</sup> Voir Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of Poland (2023, p. 11).

<sup>115</sup> Voir Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of Poland (2023, p. 11).

## 5) Allocation compensatoire pour les enseignants et retraite anticipée pour les enseignants<sup>116</sup>

Cette allocation est versée par l'Etat. Elle est accessible aux personnes qui ont travaillé en tant qu'enseignant, tuteur ou autre éducateur qui remplissent les conditions suivantes :

- ✓ avoir atteint un certain âge (voir tableau suivant) ;

**Tableau. Age minimal par année pour l'allocation compensatoire pour les enseignants**

	Age minimal	
	Hommes	Femmes
fin 2014	55 ans	
2015-2016	56 ans	
2017-2018	57 ans	
2019-2020	58 ans	
2021-2022	59 ans	
2023-2024	60 ans	55 ans
2025-2026	61 ans	56 ans
2027-2028	62 ans	57 ans
2029-2020	63 ans	58 ans
2031-2032	64 ans	59 ans

- ✓ a au moins 30 années d'expérience professionnelle, incluant des périodes contributives et non contributives, y compris avoir eu au moins 20 ans d'enseignement avec au moins la moitié du nombre obligatoire de leçons,
- ✓ met fin (ou a mis fin) à son emploi à sa propre demande ou celui-ci a pris fin dans certaines circonstances.

En 2022, les prestations ont été versées par la ZUS à environ 13 300 retraités en moyenne. Le montant moyen de la pension était de 2 924 zlotys par mois<sup>117</sup>.

Une nouvelle réglementation est entrée en vigueur avec la loi du 28 juillet 2023. Elle introduit la retraite anticipée pour les enseignants qui :

- ont commencé à travailler en tant qu'enseignants avant le 1er janvier 1999 ;
- ont une période de cotisation documentée d'au moins 30 années, dont au moins 20 années de « travail au tableau » (c'est-à-dire un exercice réel de l'activité).

Cette nouvelle réglementation s'applique à partir du 1er septembre 2024 (enseignants nés avant le 1er septembre 1966) ; à partir du 1er septembre 2025 (enseignants nés après le 31 août 1966 et avant le 1er septembre 1969) ; à partir du 1er septembre 2026 (enseignants nés après le 31 août 1969).

Le montant de la prestation ne sera pas inférieur au montant minimum de la pension.

Les enseignants qui ne remplissent pas les conditions de ces dispositions spéciales peuvent solliciter une pension de transition (ZUS, 2024).

## 2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite

Aucun n'a été relevé.

---

<sup>116</sup> Voir Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of

<sup>117</sup> Environ 701.46 euros, dernière estimation au 16 mars 2025 sur le site xe.com. Poland (2023, p. 41 et 43).

### 3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite et hors champ de la retraite

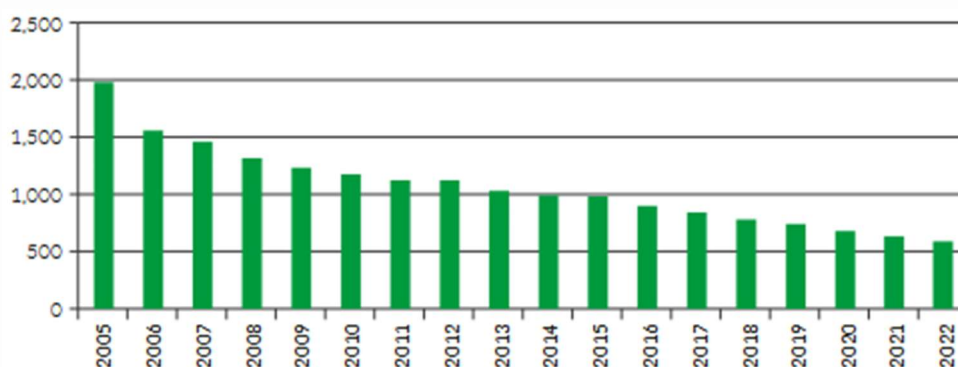
#### 1) Pension d'invalidité

Il existe des pensions d'invalidité dans les trois régimes d'assurance sociale. Les définitions des personnes éligibles aux prestations d'invalidité y sont similaires, mais chaque régime dispose de réglementations différentes concernant leur niveau. Ces dernières années, ces réglementations n'ont pas été modifiées, mais on observe une tendance visible à une certification médicale de plus en plus stricte des cas individuels (source). Lorsque l'âge légal de la retraite est atteint, les pensions d'invalidité sont remplacées par les prestations de vieillesse.

La ZUS verse une pension de vieillesse d'office aux personnes qui perçoivent une pension d'invalidité lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite quelle que soit la période d'assurance.

Le nombre de pensions d'invalidité suit une tendance à la baisse depuis le début des années 1990. En 2023, ZUS a versé une pension d'invalidité à 553 900 assurés (ZUS, 2024a, p. 71), soit une baisse de 70 % par rapport à 2005 (1 975 000 personnes).

#### Nombre de personnes recevant une pension d'invalidité, en milliers, 2005-2022



Source : ZUS, 2023, p. 71.

#### 2) Prérétraite pour des chômeurs âgés (*świadczenie przedemerytalne*).

Une allocation de préretraite est accordée aux personnes ayant le statut de chômeur<sup>118</sup> et remplissant les conditions relatives, entre autres, au mode de rupture de la relation de travail, à l'âge et à la période d'assurance. L'Institut d'assurances sociales (ZUS) est l'organisme chargé de l'attribution et du versement de cette prestation. Ces prestations sont financées par le Fonds du travail.

---

<sup>118</sup> Il s'agit 1) d'être toujours inscrit.e comme demandeur.e d'emploi ; 2) de ne pas avoir refusé, sans raison valable, une proposition d'emploi convenable ou d'un autre travail rémunéré ou de travaux d'intérêt général et de travaux publics pendant la période de perception de l'allocation chômage ; 3) de déposer une demande d'allocation de préretraite dans les 30 jours suivant la date de délivrance par le bureau de l'emploi du powiat (district) d'un document attestant la période de 180 jours de perception de l'allocation chômage.

L'allocation de préretraite peut être versée à une personne qui se trouve dans l'une des sept situations résumées dans le tableau suivant.

#### Situations ouvrant droit à une allocation de préretraite

Situation	Conditions d'âge et de durée d'assurance	Durée d'emploi	Rupture de la relation d'emploi	Quel statut ?
1	Avant la date de cessation de la relation de travail ou de service avec cet employeur : ✓ au moins 56 ans (femme) ou 61 ans (homme) ✓ au moins 20 années (femme) ou 25 années (homme).	Au moins 6 mois chez cet employeur	Liquidation ou insolvabilité de l'employeur	Salarié.e licenciée
2	Avant la date de cessation de la relation de travail ou de service avec cet employeur : ✓ au moins 55 ans (femme) ou 60 ans (homme), ✓ au moins 30 années (femme) ou 35 années (homme).	Au moins 6 mois chez cet employeur	Raisons imputables à l'établissement de travail	Salarié.e licenciée
3	A la date de déclaration de faillite ou avant : ✓ au moins 56 ans (femme) ou 61 ans (homme), ✓ au moins 20 années (femme) ou 25 années (homme).	Au moins 24 mois d'activité non agricole et paiement les cotisations de sécurité sociale pendant cette période	Faillite	Travailleur/se indépendant.e, fin de l'entreprise ou du commerce
4	Le jour de la cessation du droit à la pension d'invalidité ou avant : ✓ au moins 55 ans (femme) ou 60 ans (homme), ✓ au moins 20 années (femme) ou 25 années (homme).	Inscription auprès du bureau du travail compétent du powiat (district) dans les 30 jours suivant le jour de la cessation du droit à la pension d'invalidité, qu'elle percevait sans interruption depuis au moins 5 années		Fin de l'attribution d'une pension d'invalidité (salarié.e ou travailleur/se indépendant.e)
5	Le jour de la cessation du droit à l'une de ces prestations ou avant : ✓ au moins 55 ans (femme) ou 60 ans (homme), ✓ au moins 20 années (femme) ou 25 années (homme).	Perception d'une des prestations suivantes de manière continue pendant au moins 365 jours Inscrite auprès de l'office du travail compétent du powiat (district) dans les 60 jours suivant le jour de la cessation du droit à l'une des prestations suivantes : l'allocation de soins infirmiers (świadczenie pielęgnacyjne), l'allocation de soins spéciaux (specjalny zasiłek opiekuńczy) ou l'allocation d'aidant (zasiłek dla opiekuna)	Perte du droit causée par le décès de la personne dont il/elle s'occupait	Travailleur.e indépendants.e pour des soins ou Aidant.e familial.e
6	Avant la date de résiliation de la relation de travail,	Au moins 6 mois chez cet employeur	Raisons imputables à l'établissement de travail	Situation 2 avec longue durée d'assurance

	au moins 35 années (femme) et 40 années (homme).			
7	Jusqu'au 31 décembre de l'année précédant la résiliation de la relation de travail ou de service, au moins 34 années (femme) ou 39 années (homme).	Au moins 6 mois chez cet employeur	Liquidation ou insolvabilité de l'employeur	Situation 1 avec longue durée d'assurance

Synthèse réalisée à partir des informations de ZUS, <https://lang.zus.pl/en/benefits/pre-retirement-benefit>, dernière consultation le 14 mars 2025.  
Dernière colonne à droite : analyse de l'auteure.

En 2023, la ZUS a versé des prestations de préretraite à 39 100 personnes (ZUS, 2024a, p. 82), contre 48 600 personnes en 2022<sup>119</sup> et 59 400 personnes en 2021. Au 1<sup>er</sup> mars 2023, le montant de l'allocation de préretraite est de 1,794.10, en forte hausse par rapport à 2022 1 350,77 zlotys<sup>120</sup>.

Cette allocation est assez exceptionnelle dans sa conception, comparée à ce qui existe habituellement dans d'autres pays. Elle couvre en effet des situations très diverses du point de vue du statut des personnes qui peuvent en bénéficier (salarié.e.s et non salarié.e.s) et relève de logiques variées qui ne sont pas explicitées. Les situations 6 et 7, qui renvoient nettement à la logique de prise en compte de longues carrières, la situation 5 à la situation d'aidant familial pourraient s'apparenter à la prise en compte de conditions de travail difficiles. S'il s'agit de créer les conditions d'un passage vers la retraite, ce passage n'est en tout cas pas possible avant 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes, sauf pour de longues durées d'assurance.

#### 4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise

Pas d'information à ce stade.

#### 5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée

La retraite de transition est ouverte aux personnes qui occupent des emplois pour lesquels il n'est pas possible ou pas efficace de mettre en place des mesures de prévention. C'est en principe un dispositif qui vient compenser ce que la prévention n'améliore pas.

En 2014, un projet de mise en place d'un Fonds national de formation pour financer des formations de reconversion professionnelle pour les personnes qui ont exercé au moins 15 ans un travail de nature particulière ou dans des conditions particulières mais n'ont pas droit à une retraite anticipée ou à une retraite de transition (Syndex, 2014, p. 65).

<sup>119</sup> ZUS (2023, p. 81).

<sup>120</sup> Soit environ 323.86 euros, dernière estimation au 16 mars 2025 sur le site xe.com.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Depuis la suppression de la période minimale de cotisation dans le système général de retraite, même des prestations extrêmement faibles sont versées. Les pensions sont en moyenne plus faibles dans le nouveau système. En 2022, le taux de remplacement (première pension des personnes qui partent à la retraite chaque année par rapport au salaire moyen) est de 58 %<sup>121</sup>.

La suppression de la retraite anticipée semble avoir eu un impact fort sur les comportements de cessation anticipée d'activité (graphique haut de la page suivante). Jusqu'au milieu des années 2000, les départs en retraite avant l'âge légal diminuent, mais des préretraites prennent le relais. Entre 2005 et 2010, ces départs en retraite anticipée reprennent de la vigueur<sup>122</sup>. La décroissance s'enclenche réellement à partir de 2010-2011.

Il ne semble pas y avoir de concurrence entre les dispositifs existants de cessation anticipée d'activité/retraite anticipée. Leur champ d'application est précisément défini, et il est possible de basculer sur la retraite de transition lorsqu'on ne remplit pas ou plus les conditions d'accès aux dispositifs prévus pour des professions délimitées.

Il existe une différence toutefois entre des dispositifs permanents (par exemple pour les mineurs) et des dispositifs transitoires dont les conditions d'accès dépendent de l'année de naissance. Ces dispositifs sont dans certains cas renouvelés pour des générations plus récentes.

Malgré sa montée en charge depuis 2011, le nombre de pensions de transition est très marginal en stock et en flux. Il reste loin derrière le nombre de pensions pour mineurs (de l'ordre de 200 000 personnes en 2015).

L'évolution des pensions d'invalidité ne semble pas indiquer de report sur ce mode de cessation d'activité. Toutefois les statistiques ne sont pas centrées sur les 55-65 ans.

Avec la mise en place de différentes formes d'épargne-retraite depuis 1999, on peut s'interroger sur leur contribution à des départs anticipés à la retraite. Celles qui correspondent à des retraites professionnelles pourraient contribuer à de tels départs y compris à l'initiative de l'employeur. Celles qui correspondent à des retraites purement individuelles pourraient le faire avec probablement de très fortes inégalités selon les revenus et les parcours professionnels antérieurs. Le retrait des sommes épargnées est possible mais il est cependant fortement pénalisé, avec des différences selon le motif et le dispositif d'épargne retraite (Russell, 2024).

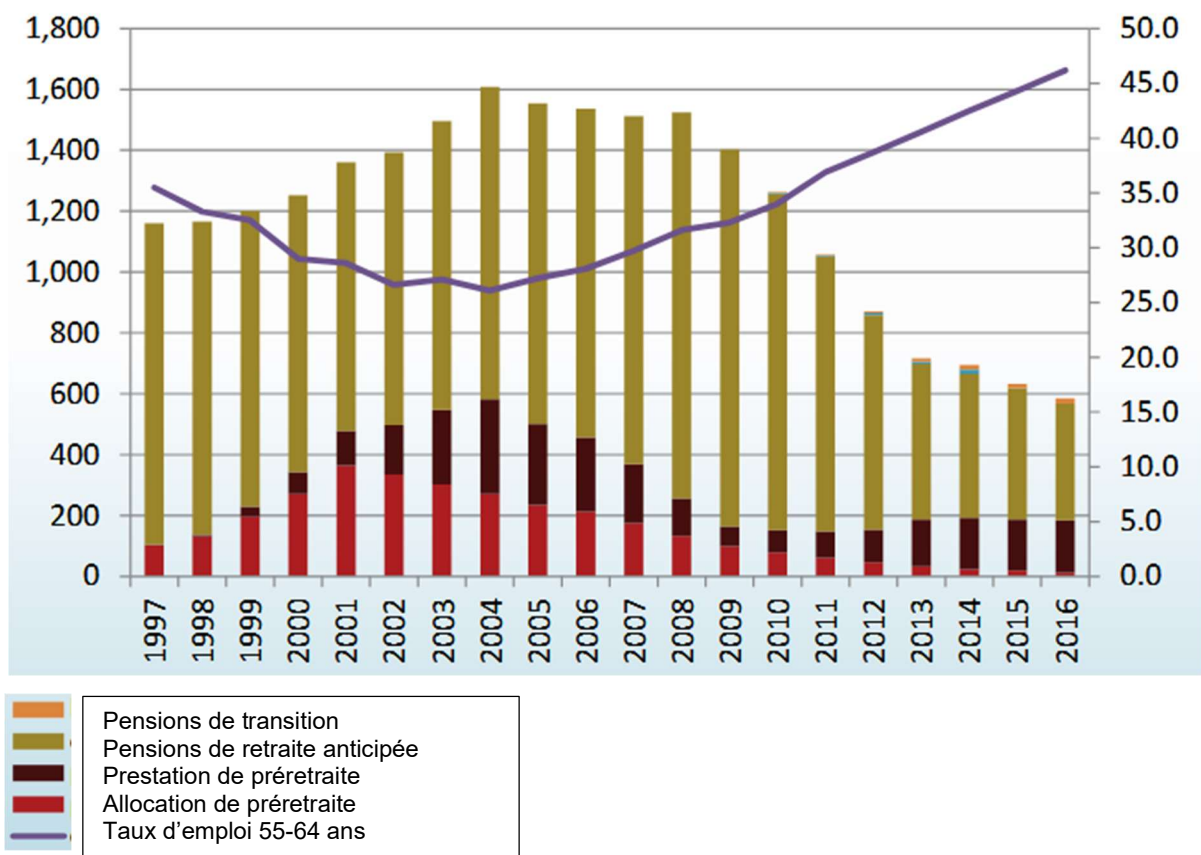
Le retrait anticipé (avant l'âge de 60 ou 55 ans et le droit à la retraite anticipée) des régimes de retraite professionnelle (PPE) est possible par transfert vers l'IKE. L'un des deux cas où le retrait anticipé des fonds est possible sans conséquences financières négatives est celui de maladies grave d'un participant au PPK, de son conjoint ou de son enfant. Alors jusqu'à 25 % des fonds accumulés peuvent être retirés.

---

<sup>121</sup> Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of Poland (2023, p. 22).

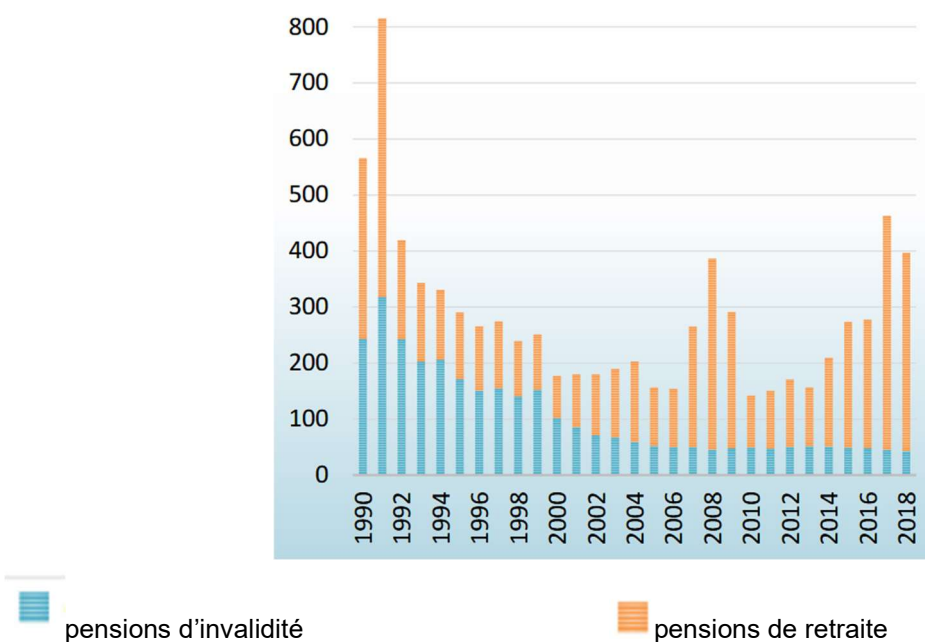
<sup>122</sup> Avant 2009, un départ anticipé à la retraite était possible pour les longues carrières : à 55 ans pour les femmes ayant travaillé 30 années), à 60 ans pour les hommes ayant travaillé 35 années et inapte au travail. Cette condition supplémentaire pour les hommes a été contestée en justice. Après la décision de la Cour constitutionnelle en 2007, la condition d'inaptitude/incapacité à travailler a été abolie. Il y a alors eu de nombreux départs d'hommes nés entre 1945 and 1948 (Chłoń-Domińczak, 2013, p. 5).

Graphique. Nombre de personnes dans différents dispositifs de cessation anticipée d'activité, en milliers.



Source : Chłoń-Domińczak (2019)

Graphique. Nombre de personnes dans différents dispositifs de cessation anticipée d'activité, en milliers.



Source : Chłoń-Domińczak (2019, diapo 13)

Si l'épargnant souhaite retirer les fonds plus tôt (par exemple à l'âge de 50 ans), il doit payer un impôt sur les plus-values de 19 %. Un remboursement partiel n'est pas possible dans le cas de la troisième forme d'épargne supplémentaire (IKZE). Le remboursement intégral implique le paiement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (PIT) dans le cadre du règlement fiscal annuel. Le retrait anticipé des fonds du PPK est soumis à une règle un peu plus souple. Dans le cas de cette forme, un remboursement anticipé partiel ou total est possible dans toutes les situations à la demande du participant, mais il est associé à la nécessité de payer l'impôt sur les plus-values, à la perte des subventions du budget de l'État et au transfert de 30 % de la cotisation de l'employeur.

## 7. Différences hommes/femmes

Des différences importantes existent entre hommes et femmes en ce qui concerne la retraite (Stachura & Strzelecki, 2023, p. 26) : les femmes ont en moyenne des revenus ouvrant droit à pension plus faibles et des périodes de cotisation moyennes beaucoup plus courtes. Ces différences résultent d'un taux d'emploi des femmes plus faible, de parcours plus courts et de départs à la retraite à des âges plus précoces (âge légal de la retraite plus bas).

Pour repérer des différences dans l'accès aux dispositifs de retraite anticipée, des statistiques genrées sont nécessaires, sur le nombre total de personnes mais aussi sur le nombre d'entrées dans chaque dispositif. Ces données devront faire l'objet d'une demande aux services statistiques.

## Conclusion

Le dispositif spécifique de retraite lié aux conditions de travail (retraite de transition) couvre un champ plutôt large de conditions de travail et d'emplois. Il peut en outre faire l'objet d'une attribution selon des conditions spéciales. Le nombre de personnes qui perçoivent cette pension est important (un peu moins de 41 000 en 2023) compte tenu du fait que c'est un dispositif d'attente de la pension de retraite<sup>123</sup>.

D'autres dispositifs existent qui ne sont pas liés aux conditions de travail en tant que telles mais à la nature des emplois occupés. Parmi les emplois publics, c'est le caractère de dangerosité du travail qui semble dominer. En ce qui concerne les enseignants, les conditions de travail sont implicites.

La décision d'élargir l'accès de la retraite de transition aux générations plus jeunes bascule la retraite de transition d'un dispositif d'accompagnement des restructurations à un dispositif pérenne de compensation des conditions de travail pénibles<sup>124</sup>. C'est un cas de figure exceptionnel parmi les pays couverts par la recherche.

La Pologne est par ailleurs le seul pays de notre panel à ne pas avoir engagé d'harmonisation des âges de la retraite entre les hommes et les femmes.

---

<sup>123</sup> Comme l'est le dispositif spécifique qui existe en Finlande.

<sup>124</sup> Il serait préférable d'appeler ce dispositif pension passerelle pour éviter la confusion avec la transition au sens plus macrosocial de dispositif temporaire d'adaptation à de nouvelles règles.

## Références

Stachura J., Ministry of Finance of Poland & Strzelecki P., National Bank of Poland (2023), *2024 Ageing Report. Poland - Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, 1 December, 43 p. [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/568baf8e-3a50-4859-8507-f0d963411213\\_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Poland.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/568baf8e-3a50-4859-8507-f0d963411213_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Poland.pdf)

Chłoń-Domińczak A. (2019), “Case study of pension reform: Poland”, *Political Economy of Pension Reforms*, October 31, World Bank Group, Social Protection and Jobs, 2019Corecourses, 28 oct-8 nov. Washington DC.

Chłoń-Domińczak A. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Poland*, May, 12 p. European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

Service économique régional (2013), « Etude sur la prise en charge de la pénibilité dans le système social en Pologne », Ambassade France en Pologne, Note 13-053 pour l’Igas, 8 p.

Syndex (2014), *Meilleure compréhension des « métiers pénibles » dans le débat européen sur les retraites*, Rapport pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes FETBB, ETF, FSESP, IndustriAll, Uni-Europa, Juillet.

Russell P. (2024), “Early Access Rights to Retirement Savings/Prawo wcześniejszego dostępu do oszczędności emerytalnych”, *Zeszyty Prawnicze*, n°1, vol. 81. <https://doi.org/10.31268/ZPBAS.2024.18>

ZUS (2023), *Social Policy in Poland 2023*, 172 p. [https://lang.zus.pl/documents/493369/574088/Social\\_security\\_in\\_Poland.pdf/8e1a8cad-f6ad-467a-8e81-1fedd2692082?t=1715335149681](https://lang.zus.pl/documents/493369/574088/Social_security_in_Poland.pdf/8e1a8cad-f6ad-467a-8e81-1fedd2692082?t=1715335149681)

ZUS (2024b), *Emerytura pomostowe (Pension de transition)*, 20 p. [https://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytura\\_pomostowe.pdf/75d94147-70ff-49da-8bc2-0b86c9a2d938?version=2.0&t=1719565056902&download=true](https://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytura_pomostowe.pdf/75d94147-70ff-49da-8bc2-0b86c9a2d938?version=2.0&t=1719565056902&download=true)

ZUS (2024c), *Emerytura pomostowe (Pension de transition) - Karta*, 3 p. <https://www.zus.pl/documents/10182/167743/Emerytura+pomostowa.pdf/b662a015-08b7-406b-8bf2-0dd9fc212610>

## Annexe 1. Petit lexique des termes et des intitulés des prestations

retraite/pension de transition	emerytura pomostowa
retraite anticipée	wcześniejsza emerytura
retraite des mineurs	emerytury górnicze
allocation de cessation d'activité (pour des chômeurs âgés)	świadczenie przedemerytalne
travail dans des conditions particulières	praca w szczególnych warunkach
travail de nature particulière	praca o szczególnym charakterze

emerytura → pension, praca → travail

## Annexe 2. Liste des acteurs institutionnels<sup>125</sup>

Deux ministères de tutelle pour la protection sociale :

- Ministère de la famille et de la politique sociale ([Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej](#))
- Ministère de la santé ([Ministerstwo Zdrowia](#)).

Institut d'assurances sociales – [Zakład Ubezpieczeń Społecznych](#) – ZUS → principal organisme compétent en matière d'assurances sociales. Il est sous la tutelle du Ministère de la famille et de la politique sociale. Il verse les prestations du régime général. Il est chargé du recouvrement de l'ensemble des cotisations sociales.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – KRUS, Caisse d'assurance sociale agricole  
MIL – prévoyance pour des professions du secteur public, en particulier les militaires.

---

<sup>125</sup> Sources : CLEISS pour la protection sociale des salariés  
[https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\\_pologne\\_salaries.html](https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_pologne_salaries.html), consulté le 14 mars 2024.

## 7. CROATIE

Il existe deux types de dispositions spécifiques dans le cadre du système de retraite (Vukorepa, 2017, p. 12) :

- ✓ une réduction de l'âge de l'ouverture des droits à la retraite selon la majoration de la durée d'assurance reconnue au titre du travail effectif dans une liste d'emplois et de professions ;
- ✓ un âge de la retraite précoce pour un nombre restreint de professions.

La loi sur les périodes d'assurance avec durées accrues du 16 juillet 1999<sup>126</sup> distingue deux types de travaux et d'emplois et fournit une liste pour chacune de ces catégories. Il était question depuis 2013 de réduire la prise en compte de la pénibilité du travail dans ce cadre, à la fois en réduisant le nombre d'emplois et de professions classés comme pénibles et dangereux et en révisant les droits à un âge d'ouverture des droits à la retraite plus précoce. Cela a été fait en 2018 et la nouvelle liste s'applique depuis 2019. Le nombre de travaux pénibles est passé de 92 à 43. Les majorations de durée sont ajustées progressivement.

Une réforme structurelle des retraites a été adoptée en 2002. Le calcul des droits à retraite diffère selon la période d'acquisition (jusqu'en 2013 et à partir de 2014). La réforme des retraites de 2014 a revu à la hausse les âges minima de retraite anticipée, et a créé la retraite anticipée pour longue durée d'assurance. L'âge de la retraite et la durée d'assurance pour les femmes augmentent progressivement depuis 2011 jusqu'en 2030.

### 1. Des dispositifs spécifiques dans le système de retraite<sup>127</sup>

Le système de retraite de la Croatie a connu de très fortes évolutions au cours des années 1990 et 2000 avec l'adoption et l'entrée en application de réformes des retraites. Deux nouveaux piliers ont été notamment créés en 1999 (2<sup>ème</sup> pilier) et en 2002 (3<sup>ème</sup> pilier, sur la base du volontariat). Il s'agit d'un système qui combine des éléments beveridgiens (avec un critère de résidence) et des éléments bismarkiens (sur la base des revenus).

Dans ce système à trois piliers :

- Le premier pilier du système de retraite est un régime d'assurance obligatoire fondé sur un principe de répartition et des prestations définies. Les pensions de retraite dépendent des revenus et de la durée d'emploi. Il est géré par HZMO (*Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje*), l'Institut de l'assurance retraite.
- Le deuxième pilier est un régime obligatoire de fonds de pension fondé sur des contributions définies. Il est géré par des entreprises d'assurance privées, sous la supervision de HANFA (*Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga*), l'Agence de supervision des services financiers.

---

<sup>126</sup> *Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem*. 71/99, 46/07, 41/08 et 61/11, 115/2018, 34/2021.

<sup>127</sup> La retraite anticipée au titre du handicap créée par la réforme des retraites de 2003 n'a pas été incluse dans cette analyse. En 2023, 2 513 personnes ont liquidé leur retraite à ce titre dans le régime général.

- Le troisième pilier est optionnel. Il est constitué par des fonds de pension/d'investissement auxquels les contributions sont volontaires et qui sont gérés par des banques et entreprises d'assurance privées. Les sommes investies peuvent être retirées à partir de 55 ans (50 ans en cas d'épargne avant janvier 2019).

L'âge de la retraite est différent selon le sexe et l'année de naissance. Depuis 2020 et jusqu'en 2029, l'âge de la retraite pour les femmes est relevé de 3 mois par année pour atteindre le même âge que les hommes en 2030, soit 65 ans. En 2025, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 63 ans and 9 mois pour les femmes. L'âge de la retraite est fixé en fonction de l'espérance de vie.

Il n'existe pas de référence à une pension complète ou à taux plein. La contribution minimum est de 15 ans.

## **1) Retraite précoce pour les personnes exposées à un travail pénible et dangereux**

La loi sur les périodes d'assurance avec durées accrues (*Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem, Narodne novine*) dispose qu'un âge d'ouverture des droits à la retraite inférieur est calculé selon la durée de l'exposition à un travail pénible et dangereux et le niveau de majoration de la durée de contribution. La loi distingue deux catégories de travaux et d'emplois.

### **a) Les travaux particulièrement difficiles et nuisibles (*teški i opasni radovi*)**

L'article 4 définit ces emplois comme « ceux où il existe des influences néfastes sur la santé et la capacité de travail des employés, bien que des mesures de protection générales et spécifiques prévues par les règlements sur la protection au travail aient été appliquées »<sup>128</sup>.

De 1999 à 2018, cet article énumère 92 emplois ou groupes d'emplois particulièrement difficiles et dangereux pour la santé et la capacité de travail, dans 28 secteurs :

- mines de charbon, carrières, recherche minière ;
- production d'acier, de batteries plomb-acide, de ferroalliages et électrodes, fonderies, production de non-métaux, de matériaux réfractaires, de verre, production pétrolière, fertilisants, matériaux de construction, de laine de roche, traitement du cuir, textile, ... ;
- construction navale, construction
- transport routier et ferroviaire ;
- foresterie, agriculture, pêche.

### **b) Les métiers affectés par une diminution des capacités**

L'article 24 de cette loi énumère 11 métiers pour lesquels : « après un certain nombre d'années, en raison de la nature et de la gravité du travail, les fonctions physiologiques de l'organisme diminuent à tel point qu'elles empêchent l'exercice réussi de ce travail » :

1. danseur de ballet classique, danseur de danse moderne, maître de ballet ;

---

<sup>128</sup> Voir le texte de la loi : [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018\\_12\\_115\\_2234.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2234.html), consulté le 16 septembre 2025.

2. chanteur d'opéra-soliste ;
3. danseur-chanteur dans des troupes professionnelles de danse folklorique ;
4. pilote d'avion et pilote d'hélicoptère ;
5. instructeur d'aéronefs motorisés et de planeurs ;
6. instructeur de parachutisme ;
7. opérateur radio (pilote), navigateur de vol et mécanicien d'aéronef ;
8. plongeur, plongeur d'éponges et de coraux et instructeur de plongée ;
9. divers types de contrôleurs aériens ;
10. ramoneur et maître ramoneur (nettoyage de cheminées d'usines de grande hauteur)
11. contrôleur de la tour de contrôle avec une autorisation valable.

La période maximale d'assurance pension au cours d'une année est normalement de 12 mois, Pour les travaux et métiers « pénibles », chaque période de cotisation de 12 mois est comptée comme 14, 15, 16 ou 18 mois, en fonction de la profession exercée et des conditions de travail rencontrées (ce qui donne un coefficient d'extension de 1,1666, 1,25, 1,333 ou 1,5). Une majoration de durée au prorata s'applique aux périodes de service plus courtes. Cela se traduit par un taux d'accumulation de pension plus élevé pour chaque période de cotisation, puisque le montant de la prestation de pension est également calculé sur la base de la période d'assurance pension.

L'âge d'ouverture des droits à la retraite est réduit d'un an pour :

- chaque période de 6 ans de travail dans des emplois ou des professions dans lesquels la période de contribution de 12 mois compte pour 14 mois,
- chaque période de 5 ans de travail dans des emplois ou des professions dans lesquels la période de contribution de 12 compte pour 15 mois,
- chaque période de 4 ans de travail dans des emplois ou des professions dans lesquels la période de contribution de 12 compte pour 16 mois,
- chaque période de 3 ans de travail dans des emplois ou des professions dans lesquels la période de contribution de 12 compte pour 18 mois.

L'ampleur de cette prise en compte de la pénibilité dépend de la liste des emplois ou professions considérés et de leur répartition selon le niveau de majoration de la durée d'assurance.

Les ajouts ou suppressions à la liste des emplois pénibles ou dangereux peuvent être proposés par les syndicats, les organisations d'employeurs et l'Institut d'assurance retraite (HZMO). Les décisions sont prises sur la base de la documentation technique et de l'avis d'experts fournis par l'Institut croate pour la protection de la santé et la sécurité au travail (Vukorepa, 2017). Cette procédure a été appliquée pour la révision de la loi intervenu en 2018.

Depuis janvier 2019, deux nouvelles listes s'appliquent<sup>129</sup>. La durée d'assurance accrue (majoration de durée d'assurance) est progressivement supprimée pour 43 emplois et reste maintenue dans 52 emplois répartis en 17 groupes. Pour 22 emplois, le niveau actuel d'augmentation des périodes d'assurance avec une durée accrue est réduit. Deux nouvelles professions (chef de l'équipage de cabine d'avion et membre de l'équipage de cabine d'avion) sont ajoutées à la liste des 12 métiers.

---

<sup>129</sup> Voir sur le site de HZMO <https://www.mirovinsko.hr/hr/mirovinski-staz/240> (en croate), dernière consultation le 16 septembre 2025. Voir également le texte de la loi : [https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018\\_12\\_115\\_2234.html](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2234.html)

## 2) Retraite anticipée pour des emplois spécifiques

D'autres lois fixent des conditions de retraite anticipée pour des emplois spécifiques, l'âge minimum de la retraite y est fixé encore plus bas. C'est le cas pour :

- les membres d'équipage des navires (60 ans à condition d'avoir effectué 15 ans de service) ;
- les travailleurs du déminage ou en service pendant la guerre intérieure (pas de seuil d'âge, à condition qu'ils aient une période d'assurance d'au moins 25 ans, avec huit ans minimum dans le déminage, dans des emplois dangereux connexes ou dans le service pendant la guerre intérieure) ;
- pour les travailleurs qui ont été directement ou indirectement exposés à l'amiante (retraite immédiate en cas de pathologie, sinon selon la durée de l'activité professionnelle dans des emplois exposés à l'amiante et le nombre d'années de référence soit entre 45 et 48 ans pour les femmes et entre 50 et 53 ans pour les hommes) ;
- pour les pompiers (professionnels and volontaires) ;
- pour les danseurs de ballet et de théâtre.

Le financement de ces droits à départs plus précoces est uniquement à la charge des employeurs.

## 3) Retraite anticipée pour des emplois d'intérêt public

Enfin, il existe des dispositions spécifiques pour les personnes employées dans des services d'intérêt public, parmi lesquelles le personnel militaire, les officiers de police, les fonctionnaires des douanes, les juges statuant sur des affaires de corruption et de criminalité organisée, les hauts fonctionnaires de l'Office de lutte contre la corruption et la criminalité organisée.

## 2. Une prise en compte de la pénibilité du travail hors champ de la retraite : la réduction du temps de travail

L'article 64 de la loi sur le travail (Zakon o radu, Narodne novine, n° 93/2014) permet de travailler à temps partiel (*skraćeno radno vrijeme*), c'est-à-dire de réduire le temps de travail proportionnellement aux effets nocifs de leur travail (effets qui n'auraient pas pu être évités par la mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité).

## 3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite

### 1) La retraite anticipée (*prijevremena starosna mirovina*)

Elle est accessible sous une double condition d'âge et de durée d'assurance :

- ✓ avoir au minimum 60 ans
- ✓ et avoir contribué au moins 35 ans.

En 2025, les femmes y ont accès dès 58 ans et 9 mois et 33 années et 9 mois de contribution. Comme pour l'âge de la retraite, l'âge et la durée de contribution minimum pour les femmes sont relevés de 3 mois par année de 2020 à 2029 et seront identiques à ceux des hommes en 2030 (voir 6). En cas de retraite anticipée, la pension est réduite de 0,2% par mois d'anticipation

(2,4% par an, 12% pour les 5 ans maximum). Le nombre de retraités dans ce cadre représente 177 275 personnes en juillet 2025, soit un quart des 703 036 personnes qui reçoivent une pension de retraite<sup>130</sup>.

Cette retraite anticipée est aussi accessible aux personnes au chômage depuis deux ans minimum en raison d'une faillite de leur entreprise (*prijevremena starosna mirovina zbog stečaja poslodavca*). La pension de retraite n'est pas pénalisée. C'est un dispositif marginal : en juillet 2025, 383 retraités sont dans ce cas<sup>131</sup>.

## **2) La retraite pour longue durée d'assurance (*starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika*)**

La retraite pour longue durée d'assurance est régie par l'article 35 de la loi sur l'assurance pension. Elle permet :

- ✓ un départ à partir de 60 ans
- ✓ pour une contribution de 41 années minimum, pour les hommes comme pour les femmes.
- ✓ La pension de retraite n'est pas pénalisée.

## **3) La retraite anticipée pour handicap**

La loi sur les périodes d'assurance avec durées accrues fixe également la possibilité d'une retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap, notamment celles souffrant de maladies spécifiques comme la dystrophie, la paraplégie, la sclérose en plaques. Une liste de maladies et de handicaps est fixée. Elle laisse relativement peu de place à des pathologies qui pourraient être liées au travail. Le champ d'application de cette loi a été élargi en 2021 pour prendre en compte diverses situations, par exemple le travail indépendant, les athlètes de haut niveau.

## **4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise ou de groupe (voire de branche)**

Les négociations collectives sont peu développées en Croatie. En décembre 2023, l'accord collectif dans l'industrie du bois et du papier qui est signé est le troisième accord sectoriel dans le secteur privé. Les deux autres accords concernaient la construction et l'hôtellerie et le tourisme<sup>132</sup>. Une convention collective existe dans la métallurgie.

## **5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée**

---

<sup>130</sup> Hors accords internationaux. Voir <https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/statistika/statisticke-informacije/2025/7/Statisticke-informacije-HZMO-a-7-2025-kolovoz-2025.pdf?vel=13819327>, Tablica 22 DOM-7, p. 151. Consulté le 16 septembre 2025

<sup>131</sup> Même source que la note précédente.

<sup>132</sup> SSSH (2023), <https://www.sssh.hr/novost/potpisan-ku-za-drvenu-i-papirnu-industriju>, consulté le 16 septembre 2025.

La Croatie a transposé un ensemble de directives européennes, notamment celle de 1989. Elle dispose d'un cadre similaire à celui d'autres pays de l'Union européenne. La loi cadre sur la sécurité au travail de 2014 (*Zakon o zaštiti na radu* OG 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18) et ses règlements d'application disposent notamment que l'obligation pour l'employeur de se conformer aux mesures de santé et de sécurité pertinentes prescrites par la loi afin de garantir un environnement de travail sûr, qui ne mette pas en danger la santé des employés. La description de son système de santé et sécurité au travail (Zayzon & Kuhl, 2014-2023) ne donne toutefois pas d'indication sur le fonctionnement réel et sur l'efficacité de ce système.

En 2023, deux nouveaux règlements ont été publiés : le règlement sur la protection des travailleurs contre l'exposition au bruit au travail (*Pravilnik o zaštiti radnika od izloženosti buci na radu*, OG 148/23) et le règlement sur la protection des travailleurs contre l'exposition aux vibrations au travail (*Pravilnik o zaštiti radnika od izloženosti vibracijama na radu*, OG 148/2023). Ils indiquent un effort pour réduire le niveau de ces contraintes. En octobre 2024, les membres du Conseil national pour la santé et la sécurité au travail (*Nacionalno vijeće za zaštitu na radu*), organe consultatif tripartite<sup>133</sup>, ont soutenu à l'unanimité l'adoption de l'ordonnance sur la protection des travailleurs contre le risque d'exposition à l'amiante.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Les dispositifs qui concernant les emplois « pénibles » font partie du système de retraite et ne font pas l'objet de statistiques détaillées. Le nombre de personnes qui prennent leur retraite en vertu de ces dispositions est inclus dans les statistiques sur les retraites.

## 7. Différences hommes/femmes

Les femmes bénéficiaient jusqu'en 2010 d'un âge de la retraite et d'un âge de la retraite anticipée inférieur à ceux des hommes, sous condition de durées d'assurance elles aussi inférieures. La période de transition resserre progressivement ces écarts depuis 2011 (tableau page suivante, pour la période 2020-2030), alors même que les dispositions en faveur des travaux lourds et des emplois portent sur un champ plus restreint.

Les femmes sont peu représentées dans les activités qui sont retirées progressivement du champ d'application des durées accrues d'assurance. Seul l'ajout des membres d'équipage de cabine est susceptible de concerner davantage des femmes.

---

<sup>133</sup> Il est composé de représentants de l'État (5), d'employeurs (2), de travailleurs (2) et d'experts de la sécurité du travail (4). <http://socijalno-partnerstvo.hr/nacionalno-vijece-za-zastitu-na-radu/>, consulté le 19 septembre 2025.

## Âges et durée d'assurance minima de retraite et retraite anticipée pour les femmes, 2020-2029

	Age minimum retraite	Retraite anticipée	
		Age minimum	Durée d'assurance minimum
2020	62 ans 6 mois	57 ans 6 mois	32 années 6 mois
2021	62 ans 9 mois	57 ans 9 mois	32 années 9 mois
2022	63 ans	58 ans	33 années
2023	63 ans 3 mois	58 ans 3 mois	33 années 3 mois
2024	63 ans 6 mois	58 ans 6 mois	33 années 6 mois
2025	63 ans 9 mois	58 ans 9 mois	33 années 9 mois
2026	64 ans	59 ans	34 années
2027	64 ans 3 mois	59 ans 3 mois	34 années 3 mois
2028	64 ans 6 mois	59 ans 6 mois	34 années 6 mois
2029	64 ans 9 mois	59 ans 9 mois	34 années 9 mois
2030	65 ans	60 ans	35 années

Source : HZMO

## Conclusion

Les dispositifs spécifiques en Croatie sont très similaires aux dispositifs spécifiques de la Pologne. La définition, très succincte, s'accompagne de listes d'emplois. Les deux catégories d'emplois sont très similaires. Toutefois la loi sur les périodes d'assurance avec durées accrues ne détaille pas de conditions de travail.

Les statistiques sur les départs en retraite anticipée liée au travail ne sont pas distinguées de l'ensemble des départs en retraite. Il est difficile par conséquent d'apprécier l'importance de ces flux. Cependant on peut noter le nombre important des retraites anticipées, non spécifiques, et celui des retraites pour emplois spécifiques.

Le relèvement progressif des âges de la retraite et de la retraite anticipée pour les femmes pourrait se heurter à la révision et la réduction des emplois ouvrant droit à une majoration de durée. La Croatie est le seul des neuf pays à avoir opéré cette réduction. C'était depuis plusieurs années l'une des recommandations de la Commission européenne.

## Références

- Croatian Pension Insurance Institute (2023), *2024 Ageing Report. Croatia Country fiche on pension projections. Prepared for the 2024 round of EPC-AWG projections*, (2023), Economic Policy Committee - Ageing Working Group, 38 p. [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/15851ac1-873c-4121-a30c-63e5c7d600b0\\_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Croatia.pdf](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/15851ac1-873c-4121-a30c-63e5c7d600b0_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Croatia.pdf)
- Missoc (2025), Comparative Tables, updates at 01 July 2024, extrait pour la Croatie, 25 janvier 2025.
- Vukorepa I. (2016), *ESPN Thematic Report on Retirement Regimes for Workers in Arduous or Hazardous Jobs: Croatia*, European Social Protection Network (ESPN), Brussels: European Commission.
- Vukorepa Ivana (2017), Retirement Policy Changes for Workers in Arduous and Hazardous Jobs: Comparative Overview and Lessons for Croatia, *Zbornik PFZ*, 67, (1), p. 5-28.
- Vukorepa, I. (2015), Lost between Sustainability and Adequacy: Critical Analysis of the Croatian Pension System's Parametric Reform, *Revija za socijalnu politiku (Croatian Journal of Social Policy)*, Vol. 22, No. 3, p. 279-308. <http://www.rsp.hr/ojs2/index.php/rsp/article/view/1307>.
- Zayzon R., Kuhl K. (2014-2023), *OSH system at National Level – Croatia*, OSHA, <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/osh-system-national-level-croatia>, dernière consultation le 19 septembre 2025.
- Vukorepa “New Croatian Legal System”, Faculty of Law, University of Zagreb (2016).
- Site internet <https://www.expatincroatia.com/croatia-pension-system/>

## Annexe 1. Petit lexique des termes et des intitulés des prestations

	Terme/intitulé en croate
Travaux pénibles et dangereux	teški i opasni radovi
Temps de travail réduit	skraćeno radno vrijeme
Pension de vieillesse	starosna mirovina
Pension de vieillesse anticipée	prijevremena starosna mirovina
Pension d'invalidité	Invalidska mirovina
Pension de retraite/vieillesse	mirovina
vie active (à vérifier)	radni vijek
durée d'assurance	staž osiguranja
durée de service	radni staž
âge de la retraite	mirovinski staž
sécurité au travail	zaštita na radu

Note : vrijeme = temps ; rad = travail

## Annexe 2. Liste des acteurs institutionnels

Ministry of Labour, Pension System, Family, and social Policy,

Ministry of Health

Ministry of Demography and Immigration

HZMO (*Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje*) → Institut de l'assurance retraite / Croatian pension insurance institute (CPII) <https://www.mirovinsko.hr/>

→ statistiques sur les pensions de retraite : <https://www.mirovinsko.hr/hr/2025-3803/3803>

**HANFA** (*Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga*) → Agence de supervision des services financiers / Croatian financial services supervisory agency

*Nacionalno vijeće za zaštitu na radu* → Conseil national pour la santé et la sécurité au travail

IMI → Institute for Medical Research and Occupational Health

Croatian Health Insurance Fund

Croatian Employment Service

Croatian Institute for Social Work

*Gospodarsko-socijalno vijeće* → Conseil économique et social

## 8. SUÈDE

Le système public de retraite en vigueur depuis 2001 est un système de retraite universel qui ne contient aucune disposition spécifique en faveur de salariés selon leur parcours professionnel et leur exposition à certaines conditions de travail.

Il existait des possibilités de départ anticipé créées dans les années 1970, à un moment où l'âge de la retraite était fixé à 65 ans (Wadensjö *et al.*, 2021, p. 45). Le coût de ces dispositifs pour les finances publiques a conduit à les supprimer ou à les restreindre au cours des années 1990. Il s'agissait notamment :

- de l'attribution d'une pension d'invalidité sur des critères de situation de chômage et d'état de santé (juillet 1972) puis sur le seul critère de situation sur le marché du travail (juillet 1974). Ce dispositif dit aussi « 58 ans 3 mois » permettait à partir de cet âge de basculer des allocations chômage à une pension d'invalidité jusqu'à l'âge de la retraite. Le critère de situation sur le marché du travail a été resserré dans les années 1990 ce qui a considérablement réduit le nombre de personnes entrant dans cette modalité de sortie anticipée.
- d'indemnités maladie longue durée,
- d'une retraite anticipée partielle.

Deux modifications adoptées par le Parlement en 2019 et en 2022 relèvent trois âges seuils entre 2021 et 2026 : l'âge minimum auquel on peut recevoir une pension du régime public de retraite (*ällman pension*) passe de 61 à 64 ans, l'âge minimum auquel on peut bénéficier de la pension garantie (et par extension celui qui s'applique à d'autres prestations sociales) de 65 à 67 ans et l'âge maximum de protection de l'emploi de 67 à 69 ans. Au-delà de 2026, ces seuils d'âge seront fixés selon un âge de référence qui tiendra compte de l'évolution de l'espérance de vie. Ces modifications poussent à l'extension de la vie active à des âges plus élevés.

Les régimes de retraite professionnelle qui se sont mis en place à partir des années 1970 permettaient à certains groupes professionnels de partir plus tôt à la retraite. Ces régimes se sont progressivement alignés sur le régime public de retraite et les possibilités de départs anticipés sont limitées à quelques groupes.

Les dispositions qui peuvent prendre en compte les conditions de travail prennent place plutôt dans les accords collectifs de différents niveaux.

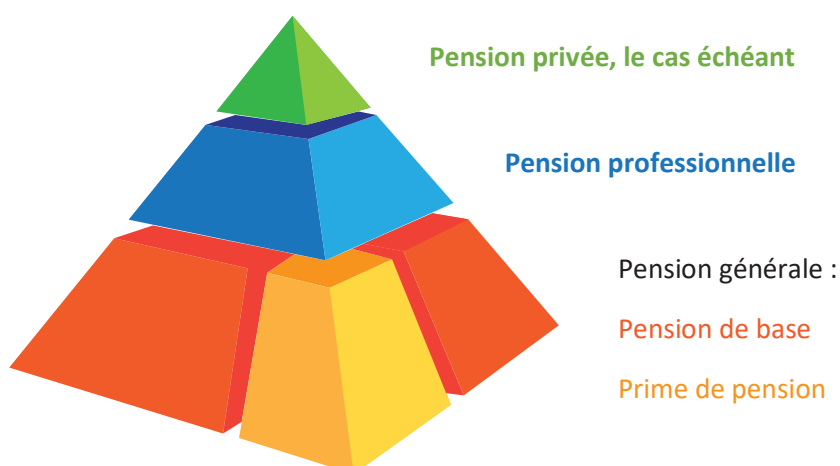
### 1. Aucun dispositif spécifique dans le régime public de retraite

Le système de retraite suédois est constitué de trois piliers : 1) un régime public universel de retraite qui comporte trois composantes ; 2) des régimes de retraite professionnels complémentaires ; 3) des retraites privées fondées sur l'épargne individuelle. Il n'existe qu'un seul système de retraite, quel que soit le statut de l'emploi<sup>134</sup>.

---

<sup>134</sup> Ce choix a été fait en 1913, lors de la création du système général de pension. Les régimes de retraite qui existaient déjà pour certains groupes se sont transformés en régimes complémentaires. Les personnes employées

## Graphique : Le système de retraite suédois



Source : Pensionsmyndigheten, repris de Hagen, Elinder (2019, p. 19)

1) Le régime public universel de retraite actuel est totalement entré en vigueur en 2003. Il s'est appliqué progressivement et concerne totalement les cohortes nées à partir de 1954. Il implique le passage d'un régime public de retraite par répartition à prestations définies, fondé sur les quinze meilleures années et au moins trente années de durée d'assurance (ATP), à un système de retraite par répartition à cotisations définies, prenant en compte le cumul des cotisations sur l'ensemble de la vie active.

Ce régime de retraite verse deux pensions de retraite fondées sur les cotisations obligatoires. La pension de base (*inkomstpension*) est calculée en fonction du montant cumulé des cotisations prélevées sur les revenus imposables (revenus professionnels et revenus de transfert<sup>135</sup>) jusqu'à un certain plafond et en fonction de l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation de la retraite (compte notionnel). Elle est versée par l'Agence des pensions (*Pensionsmyndigheten*). S'y ajoute une prime de pension (*premiépension*) issue des cotisations cumulées versées sur le ou les fonds de pension choisis par chaque personne (ce qui est considéré comme de l'épargne privée). Elle est versée par les organismes qui gèrent ces fonds de pension (banques, assurances). Ce régime par capitalisation fait l'objet d'une surveillance et d'un contrôle par l'Etat.

Les personnes qui n'ont pas de droits à une retraite sur leurs revenus ou pour un faible montant peuvent percevoir la pension minimum garantie (*garantipension*) sous conditions de ressources et de durée de résidence en Suède. Cette pension est financée par l'impôt<sup>136</sup> et fixée par le gouvernement central.

2) Les régimes de retraite professionnelle (*tjänstepensionen*) couvrent environ 90% des salariés du secteur public et du secteur privé via les conventions collectives conclues entre

---

par l'État ont par exemple été intégrées dans le système de retraite obligatoire avant la Seconde guerre mondiale (Esser, Palme, 2016, p. 5), y compris les militaires.

<sup>135</sup> Le gouvernement central finance les droits à pension sur les revenus de transfert (allocation chômage, maladie, invalidité et congé parental).

<sup>136</sup> Les cotisations prélevées sur des revenus qui dépassent le plafond sont transférées au budget de l'État en tant que taxe générale (Ministry of Finance, 2023, p. 6).

organisations syndicales et confédérations patronales. Une convention collective fixe le montant de la contribution de l'employeur à la pension professionnelle du salarié. Les employeurs qui n'ont pas signé de convention collective peuvent également souscrire des pensions professionnelles pour leurs employés.

Les régimes de retraite professionnelle relèvent pour l'essentiel de quatre grands accords :

- ✓ PTI pour la plupart des cols blancs du secteur privé,
- ✓ SAF-LO pour la plupart des cols bleus du secteur privé,
- ✓ KAP-KL/AKAP-KL pour tous les employés des municipalités et des conseils régionaux,
- ✓ PA 16 pour tous les employés d'État.
- ✓ Plusieurs autres régimes professionnels couvrent des groupes professionnels, par exemple BTP pour les employés de banque, FTP pour les employés du secteur des assurances, PA-KFS pour les employés des entreprises municipales ou KTP pour les employés des coopératives ou des mouvements populaires. Leur fonctionnement est le même que celui d'un des quatre régimes principaux (Wadensjö *et al.*, 2021, p. 42).

Les régimes de retraite professionnelle existaient déjà lorsque l'ancien régime de retraite national, ATP, était en vigueur. Au fil des renégociations, ils tendent à comporter une plus grande part de pensions à cotisations définies. Les nouvelles règles s'appliquent à partir de certaines cohortes, et donc avec un délai important. Les retraités actuels bénéficient souvent d'une combinaison de pensions professionnelles à prestations définies et à cotisations définies. Des salariés d'un même lieu de travail, effectuant le même travail, peuvent être couverts par des accords de retraite professionnelle différents selon leur année de naissance.

Le régime public de retraite verse la plus grande part des pensions de retraite. Les pensions professionnelles complémentaires (deuxième pilier) pèsent davantage au fur et à mesure que l'on s'élève dans l'échelle des revenus au-dessus du plafond existant dans le régime public. Les régimes de retraites professionnelles versent des pensions de retraite complémentaires pour la partie des revenus en dessous du plafond et une pension de retraite pour les revenus qui dépassent le plafond. Ils tendent à se rapprocher des règles qui prévalent dans le système public : l'âge auquel elles peuvent être perçues tend à augmenter et la plupart sont devenues à cotisations définies, comme le système universel. Toutefois ces évolutions s'appliquent graduellement, avec un certain décalage par rapport au système universel.

Le régime public de retraite fixe un âge flexible de départ à la retraite, alors que l'âge de départ à la retraite était de 65 ans dans le système précédent.

- ✓ Depuis 2019, l'âge minimum pour percevoir une pension de retraite du premier pilier est relevé en fonction de l'évolution de l'espérance de vie : il est passé de 61 à 62 ans en janvier 2020, puis de 62 à 63 ans en janvier 2023. Il passera à 64 ans en 2026 (Ministry of Finance, 2023, p 7). Il n'y a pas de condition de durée d'activité puisque chaque revenu est pris en compte. Le mode de calcul de la pension de base pénalise doublement une retraite prise plus tôt (moins de cotisations accumulées et un diviseur relatif à l'espérance de vie plus important). Selon que l'âge de liquidation de la retraite se situe avant ou à 65 ans et plus, le montant de la retraite est pénalisé ou augmenté.
- ✓ L'âge minimum pour bénéficier de la pension garantie a été relevé de 65 à 66 ans en 2023 et passera à 67 ans en 2026, sauf pour les personnes qui ont travaillé pendant au moins 44 ans.

- ✓ Au-delà de 2026, ces deux âges seuils seront liés à un âge de référence qui augmentera des deux tiers de l'augmentation de l'espérance de vie à 65 ans. L'âge minimum pour percevoir une pension de retraite sera fixé trois ans avant l'âge de référence.
- ✓ Les âges sont identiques pour les hommes et pour les femmes.

Il n'y a pas d'âge maximum de retraite. Toutefois la loi sur la protection de l'emploi ne garantit la protection de la relation d'emploi que jusqu'à un certain âge : 69 ans désormais.

La décision de liquider sa retraite n'implique pas la cessation de l'activité et la fin de la relation d'emploi. Il est possible de continuer à travailler pour accumuler des droits à pension de retraite, de stopper temporairement le versement de la pension publique<sup>137</sup>, de demander une pension publique partielle en complément de son revenu d'activité (Ministry of Finance, 2023, p. 7).

Le système de retraite fixe des règles universelles, sans tenir compte de particularités individuelles. Il n'y a pas de dispositions spécifiques selon le parcours professionnel et les conditions de travail.

Quelques régimes de retraite professionnelle fixent des âges de retraite inférieurs pour certains emplois selon l'année de naissance (Wadensjö *et al.*, 2021, p. 43) : dans les forces armées, 61 ans pour les officiers professionnels, 60 ans pour les contrôleurs aériens, 55 ans pour les pilotes qui totalisent au moins 25 ans de vol et sont employés par les forces armées au moment de la retraite ; 58 ans pour les pompiers. Ce sont des exceptions.

## 2. Dispositif spécifique de prise en compte de la pénibilité hors champ de la retraite

Aucun n'a été repéré.

## 3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite et dans le champ de l'assurance maladie

### 1) La retraite flexible (*flexpension*)<sup>138</sup>

La pension liée aux revenus peut être perçue par fraction du ¼, de la moitié, des ¾ ou en totalité. Cette flexibilité peut permettre de compenser en partie une réduction de son temps de travail avant l'âge de la retraite mais aussi après l'âge de la retraite.

La *flexpension* ou pension à temps partiel (*delpension*) est aussi un avantage conventionnel convenu entre les employeurs et les syndicats dans les accords collectifs relatifs aux pensions professionnelles (2<sup>ème</sup> pilier). L'employeur verse des sommes supplémentaires au régime de retraite professionnelle et cela ouvre la possibilité à ses salariés de réduire leur temps de travail

---

<sup>137</sup> À partir du 1er janvier 2025, il sera légalement possible d'interrompre les versements des pensions professionnelles qui ont commencé.

<sup>138</sup> Il a existé une retraite partielle (*delpension*), ce qui crée un risque de confusion. C'est pourquoi on a retenu une traduction littérale du terme en suédois. Il faut distinguer le fait de percevoir une fraction de sa pension, du fait de réduire son temps de travail. Ces deux dimensions peuvent être combinées dans un dispositif conventionnel (voir plus loin).

à la fin de leur vie active. Le taux de cotisation varie selon le secteur (en 2024 par exemple 2% dans les secteurs de l'énergie et de la construction, dans le transport et 2,6% dans les industries agro-alimentaires<sup>139</sup>). La flexpension a été ouverte aux salariés du secteur public à partir de 2003 et aux salariés du secteur privé à partir de 2013. L'objectif est de favoriser une extension de la vie active, une activité rémunérée à un âge plus tardif.

Il existe quatre grands régimes de retraite professionnelles fondés sur des conventions collectives qui couvrent les fonctionnaires, les employés municipaux et départementaux, ainsi que les employés et les ouvriers du secteur privé. Ces quatre régimes prévoient une possibilité de retraite partielle moyennant une cotisation supplémentaire, avec des différences quant à l'âge minimum et quant au taux de cotisation (voir tableau suivant). Ces dispositions ont évolué au fil des évolutions des régimes professionnels.

**Tableau : Synthèse des caractéristiques des quatre principaux régimes de retraite professionnelle**

	<b>ITP 1</b>	<b>SAF-LO</b>	<b>PA 16 (Avd I)</b>	<b>AKAP-KL</b>
Cotisation	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5 IBB	4,5 % <7,5 IBB 30 % >7,5-30
Flexpension	Oui, de 0,2 à 1,5 %. Accordé à partir de 60-62 ans	Oui, de 0,7 à 1,7 %. Accordé à partir de 60 ans	Oui, 1,5 %. Accordée à partir de 61 ans	Oui, selon négociation
Âge d'acquisition des droits	25-64	25-64	LAS	Pas de frontières
Possibilité de placer soi-même	Oui, mais au moins la moitié dans l'assurance traditionnelle	Oui	Oui, 2,5% jusqu'à 7,5 IBB, 20%. en plus	Oui
Âge pour le versement automatique	65	65	70	70
Âge minimum de retrait de l'épargne	55	55	61	55
Protection de remboursement	Non, ce n'est pas le cas.	Non, ce n'est pas le cas.	Non, ce n'est pas le cas.	Oui
Affiliation contractuelle en fonction de année de naissance	Né en 1978 ou plus tôt : ITP 2 Né en 1979 ou plus tard : ITP 1	Né en 1932 ou plus tôt : PTS Né entre 1932 et 1967 : transition entre SAF-LO et STP Né en 1968 ou plus tard : SAF-LO	Né en 1942 ou plus tôt : PA-91 Né entre 1943 et 1973 : transition entre PA 03 et PA- 91 né entre 1974 et 1987 : PA16 Division II (=PA03) 1988 ou plus tard : PA 16 Division I	Né en 1946 ou plus tôt : PA-KL ou PFA 98 Né de 1947 à 1967 : transition entre PFA 98 et KAP-KL Né entre 1968 et 1985 : KAP-KL 1986 ou plus tard : AKAP-KL

Note : IBB ou inkomstbasbelopp est le revenu de base qui sert de calcul pour les pensions de retraite. Son montant pour 2025 est de 80 600 SEK (un peu moins de 7 300 euros).

Source : Hagen, Elinder (2019)

<sup>139</sup> Voir les tableaux indiqués par le syndicat Unionen, l'un des plus importants en effectifs, pour la période 2022-2024 : <https://www.unionen.se/rad-och-stod/flexpensionspremier>.

## 2) L'indemnité pour maladie (*sjukersättning*)

Cette allocation est versée aux personnes souffrant d'une blessure, d'une maladie ou d'un handicap permanent qui réduit leur capacité de travail de telle sorte qu'elles ne peuvent travailler à temps plein ou ne peuvent pas travailler quel que soit l'emploi, même s'il s'agit d'emploi adaptés, pendant le reste de leur vie active. Elle remplace ce qui s'appelait auparavant *förtidspension* (pension d'invalidité) ou *sjukpension* (pension de maladie). Elle est versée jusqu'au mois précédant l'âge de 66 ans.

## 3) Pension de sécurité (*trygghetspension*) et évolution des prestations d'assurance maladie pour les travailleurs âgés (*sjukersättning för äldre*)

En septembre 2022 une nouvelle prestation d'assurance maladie est entrée en vigueur pour les personnes âgées de 60 à 65 ans la pension de sécurité (*trygghetspension*). Cette pension gérée par l'Agence d'assurance sociale (*Försäkringskassan*) est attribuée selon un critère d'évaluation moins strict que celui qui s'applique dans le cas général : la capacité de travail est évaluée uniquement par rapport aux emplois occupés au cours des 15 dernières années et non en fonction de tous les emplois disponibles sur le marché du travail. Comme pour toute allocation maladie, la capacité de travail doit être réduite de manière permanente.

L'objectif de cette prestation est d'éviter aux personnes usées de liquider leur retraite de manière anticipée, avec les conséquences négatives permanentes sur le niveau de la pension de retraite. Une prestation maladie est de plus génératrice de droits à la retraite. Un complément peut être prévu par le régime de retraite professionnelle.

Cette prestation est destinée aux personnes qui sont au plus à cinq ans de l'âge de la retraite. En 2023, l'âge minimum pour accéder à cette nouvelle pension est donc passé à 61 ans. L'objectif est « d'offrir une sécurité financière à ceux qui se sont épuisés au travail, qui ne peuvent plus travailler et qui prennent souvent leur retraite anticipée, ce qui se traduit par une pension à vie moins élevée »<sup>140</sup>. Un lien avec le travail apparaît ici explicitement.

Dans le même objectif, les règles relatives aux indemnités de maladie ont également été assouplies pour permettre aux personnes âgées de conserver plus facilement leurs indemnités de maladie après 180 jours.

Avec l'application de critères plus stricts pour évaluer la capacité de travail, le nombre de personnes âgées de 60 à 64 ans qui reçoivent des indemnités de maladie a beaucoup diminué. En 2004, cela représentait un peu plus de 15 000 personnes.

---

<sup>140</sup> Voir la présentation de la proposition par le gouvernement en avril 2022 : Sjukersättning till äldre i förvärvsarbete ålder Prop. 2021/22:220, <https://regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2022/04/prop.-202122220/> consulté le 20 septmebre 2025.

## 4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise

La négociation collective en Suède est un système autonome et les conventions collectives constituent une source juridique importante en ce qui concerne les conditions d'emploi. Les lois ne fixent que des dispositions générales, que les conventions collectives peuvent modifier sur un large champ de sujets. Une convention collective a un double effet contraignant et normatif (Rönmar, 2014, p. 4). Elle est juridiquement contraignante pour les parties contractantes à l'accord mais aussi pour leurs membres, et un employeur lié par une convention collective est tenu de l'appliquer à tous les salariés, indépendamment de leur appartenance syndicale. Le taux de couverture des négociations collectives est de plus très élevé (environ 90 %).

Ainsi, des accords collectifs (au niveau d'une entreprise ou d'un groupe), des conventions collectives (au niveau sectoriel) ou des accords intersectoriels peuvent par exemple remplacer l'ordre de sélection en cas de licenciement<sup>141</sup> par un accord local (*avtalsurlista*), mettre en place et ajuster des dispositifs de retraite professionnelle ou de retraite partielle, mettre en place un compte-épargne temps avec un éventuel abondement par l'employeur, mettre en place des possibilités de départ des salariés âgés (dans le cadre d'un accord de transition de l'emploi, *omställningsavtal*<sup>142</sup>). Des accords entre employeur et salarié sont aussi conclus qui permettent un départ anticipé<sup>143</sup>.

Rönmar (2014, p. 25-26) relève ainsi l'existence de plusieurs conventions collectives offrant la possibilité, aux employés comme aux ouvriers, de demander une retraite partielle à partir de 60 ou 62 ans (*Kollektivavtalad deltid i pensioneringssyfte*). La confédération patronale Svenskt Näringsliv lui indique que quatre des cinq principaux secteurs qu'elle couvre ont conclu des accords sur la retraite partielle (industrie, commerce, transport et bâtiment). Ces dispositions en faveur de la retraite partielle correspondent à une augmentation des cotisations au régime de retraite professionnel (voir plus haut). Rönmar détaille deux accords qui incluent un droit à la retraite partielle à partir de l'âge de 60 ans, avec une procédure et la possibilité pour l'employeur de refuser si c'est susceptible de perturber considérablement l'entreprise ou l'activité. Le salarié doit présenter une demande écrite six mois avant la date prévue de la retraite partielle. Au plus tard deux mois après réception de la demande, l'employeur informe le salarié et le syndicat local de l'acceptation ou du refus de la demande. Si la retraite partielle est accordée, le contrat de travail est transformé en contrat de travail à temps partiel.

---

<sup>141</sup> La loi sur la protection de l'emploi (*Lagen om anställningsskydd* – LAS, 1982:80) fixe l'ordre de sélection selon un principe *last in first out* sauf pour une proportion limitée de salariés. Elle s'applique à tous les salariés, dans le secteur privé comme dans le secteur public,

<sup>142</sup> Les accords de transition de l'emploi (*Omställningsavtal*) existent depuis les années 1990. Ils ont succédé aux accords de sécurité de l'emploi (*Trygghetsavtal*) pratiqués dans les années 1970 et 1980 (Jansson, Ottosson, 2021). Ils couvrent 90% des salariés.

<sup>143</sup> Ulander-Wänman (2016) repère ces différentes possibilités à partir d'entretiens avec des employeurs.

## 5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée

L'absence de dispositions relatives aux conditions de travail dans le régime universel de retraite conduit à rechercher cette articulation dans le contenu d'accords collectifs (voir section 4. précédente). Les accords collectifs prévoient tous un régime de retraite professionnelle (voir section 3. plus haut) et couvrent neuf salariés sur dix.

Le dispositif d'accompagnement des travailleurs en congé maladie de longue durée peut être considéré comme une modalité d'articulation prévention/compensation par la retraite. Le caractère préventif tient à la progressivité de la reprise et à l'accompagnement vers un reclassement. Si la durée du congé est au moins de 60 jours, la reprise du travail peut s'accompagner (Försäkringskassan, 2023) :

- ✓ d'un passage à temps partiel (25, 50 ou 75% du temps plein) dans l'emploi occupé combiné au versement d'une prestation maladie. La reprise peut aussi être progressive.
- ✓ A partir de 90 jours de congé maladie, la capacité de travail est testée sur tout autre poste de travail chez l'employeur.
- ✓ A partir de 180 jours, la capacité de travail est testée sur tout autre poste de travail sur le marché du travail.

Il existe aussi une allocation de réadaptation (*rehabiliteringspenning*) qui peut être versée à un travailleur dont la capacité de travail est considérée comme réduite d'au moins 25 % après une longue maladie en contrepartie d'un plan de réadaptation pour retrouver un emploi, chez son employeur ou ailleurs.

L'employeur a l'obligation d'élaborer un plan de retour au travail dès que le salarié est susceptible d'être en congé pendant au moins 60 jours<sup>144</sup>. Ce plan doit être établi au plus tard le 30<sup>ème</sup> jour du congé maladie. L'employeur peut solliciter une subvention pour l'appui d'un professionnel de santé ou d'un autre acteur ayant une expertise équivalente.

La pension de sécurité (voir section 3 plus haut) s'inscrit dans une réflexion sur l'amélioration du système d'assurance maladie concernant la prévention, la réadaptation et la sécurité financière des personnes atteintes d'une réduction de leur capacité de travail, à la suite du rapport *En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet* (SOU 2021:69) remis en 2021.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Il y a encore une tendance à liquider sa pension publique à 65 ans, qui était l'âge de référence dans l'ancien système de retraite et était l'âge de référence jusqu'en 2023. Cependant le rapport annuel publié par l'Agence des retraites (Pensionsmyndigheten, 2024) relève que cette proportion décroît au fil des cohortes de naissance. Ainsi, parmi la cohorte 1955, 39,3% des personnes ont commencé à percevoir leur pension à 65 ans contre 49,8% des personnes de la cohorte 1950. Les générations les plus récentes sont donc plus susceptibles que les générations précédentes de liquider leur retraite précocement et de la liquider plus tardivement.

---

<sup>144</sup> Försäkringskassan, « Plan för återgång i arbete », voir <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/att-forebygga-sjukfranvaro/plan-for-atergang-i-arbete>, consulté le 20 septembre 2025.

Liquidier plus précocément peut s'expliquer par un arbitrage différent à l'égard du temps libre, par des moyens supérieurs (de meilleurs niveaux de pension, publique et professionnelle), par la combinaison d'une pension de retraite anticipée et d'un travail rémunéré (désignés dans le rapport de Pensionsmyndigheten comme des "jobholders"). Cela peut aussi s'expliquer par de plus grandes difficultés à bénéficier d'une pension d'invalidité.

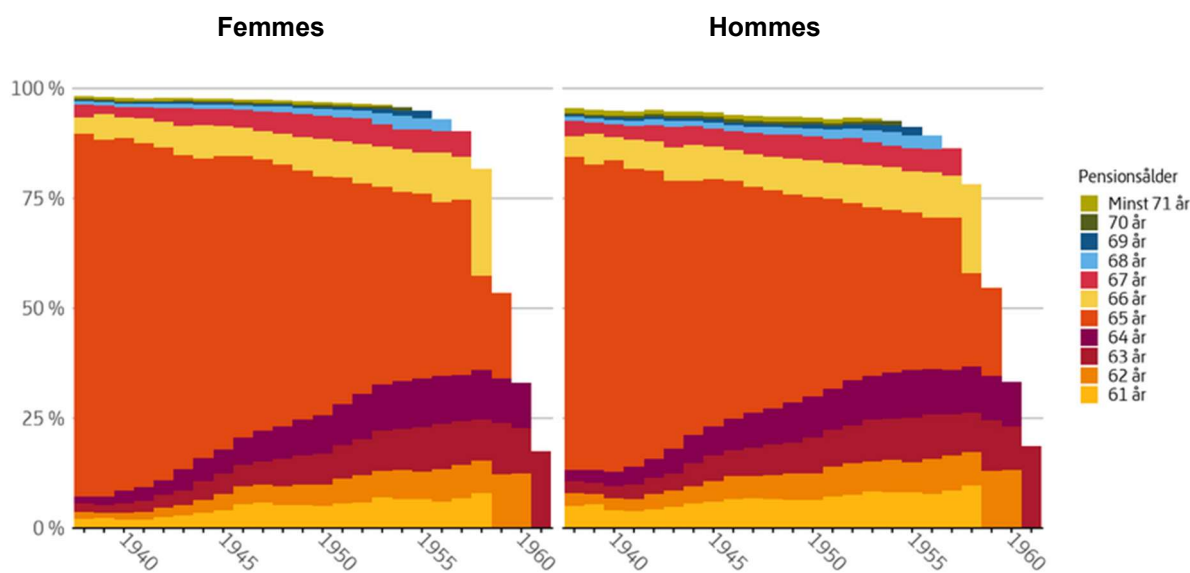
## 7. Différences hommes/femmes

Les femmes sont un peu plus susceptibles que les hommes de prendre leur retraite à 65 ans (graphique page suivante) dans la mesure où cet âge était jusqu'en 2023 l'âge de référence pour plusieurs prestations sociales :

- l'indemnité perçue au titre de la maladie est généralement transférée automatiquement à une pension d'État à cet âge ;
- la pension garantie est accordée au plus tôt à cet âge et il y a peu d'incitations à retarder la demande de cette pension.
- Or dans les deux cas les femmes sont plus concernées que les hommes : elles perçoivent plus fréquemment des indemnités maladie et ont plus fréquemment que les hommes des revenus de retraite plus faibles.

Les comportements de liquidation précoce de la retraite diffèrent toutefois peu entre hommes et femmes. Il est frappant de constater la proportion relativement élevée de départs à la retraite avant 65 ans (environ un départ sur trois) et l'augmentation de cette proportion au fil des cohortes.

**Graphique : Part des nouveaux retraités selon l'âge et l'année de naissance, par sexe**



Source : Masic & Granseth, 2025

## Conclusion

La Suède est l'un des deux pays à ne pas avoir mis en place de dispositif spécifique pour prendre en compte la « pénibilité » du travail. L'absence de dispositif spécifique s'explique par le caractère universel du premier pilier système de retraite, et peut-être par la qualité du système de santé et sécurité du travail. Deux dispositifs non spécifiques jouent aussi un rôle : l'existence d'un deuxième pilier de retraite professionnelle et des prestations du système d'assurance maladie.

Dans le cas des retraites professionnelles, les possibilités de réduction compensée du temps de travail à partir d'un certain âge, variable selon les conventions collectives, peuvent constituer une modalité alternative à un dispositif spécifique de retraite anticipée totale. Le financement de ces possibilités est coûteux pour les employeurs. L'incitation à la prévention des conditions de travail qu'il pourrait produire n'est pas évident. Il n'y a pas de bilan centralisé des réductions du temps de travail via une retraite flexible, ni des départs anticipés à la retraite avec une réduction définitive du montant de la pension (de base et professionnelle). Le lien avec les conditions de travail n'est donc pas visible.

La récente « pension de sécurité », destinée à des personnes encore assez loin de l'âge de la retraite (( années) percevant des indemnités de maladie, peut constituer un dispositif hybride, à la fois spécifique et non spécifique.

Les mesures de prévention relevées apparaissent largement non spécifiques ou hybrides. Elles s'adressent à tous les travailleurs quelles que soient leurs conditions de travail.

## Références

Almroth M., Falkstedt D., Hemmingsson T. et al. (2024), Labour market exit routes in high- and low-educated older workers before and after social insurance and retirement policy reforms in Sweden, *Ageing and Society*. Published online 2024:1-20. doi:10.1017/S0144686X24000047

Esser I., Palme J. (2016), *ESPN Thematic Report on retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs. Sweden*, May, 14 p.

Hagen J., Elinder M. (2019), *Den komplexa tjänstepensionen*, Stockholm, SNS Förlag,

Jansson O., Ottosson J. (2021), Collective agreements against labor market risks in Sweden: the case of the PTK-SAF employment security agreement, *Labor History*, 62(3), p. 316-333. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2021.1910804>

Masic A., Granseth E. (2025), *Pensionsåldrar och arbetslivets längd - svar på regeringsuppdrag 2025 (Âge de la retraite et durée de la vie active - réponse à la demande du gouvernement 2025)*, Pensionsmyndigheten, April, 30 p. <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/pensionsaldrar-arbetslivets-langd-2025/pensionsaldrar-arbetslivets-langd-2025.pdf>.

Ministry of Finance, Norlin J. & Prytz L. (2023), *2024 Ageing Report Sweden - Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, 2023-12-01, 38 p. [https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689\\_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf&prefLang=ro](https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/1a05f725-4231-411e-bcde-7d567ddd7689_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Sweden.pdf&prefLang=ro)

Rönnmar M. (2014), *Intergenerational bargaining: Sweden – Country report*, iNGenBar - Intergenerational Bargaining: towards integrated bargaining for younger and older workers in EU countries<sup>145</sup>, 42 p. <http://intergenerationalbargaining.eu/pages/reports>

Ulander-Wänman C. (2016), Swedish Collective Agreements and Employers' Willingness to Hire and Retain Older Workers in Employment, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2), p. 61-79. <http://dx.doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4972>

Wadensjö E. (resp. projet), König S., Bengtsson M. & Schönbeck S. (2021), *Options for Early Retirement. An Analysis of International Experience*, English translation of ISF Report 2021:7, *Möjligheter till tidig pensionering – en analys av internationella erfarenheter*, Gothenburg, Swedish Social Insurance Inspectorate/Inspektionen för Socialförsäkringen (ISF), 175 p.

---

<sup>145</sup> Le projet 'iNGenBar' – Intergenerational Bargaining – est un projet de comparaison internationale financé par la Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion ; dialogue social et relations professionnelles (Grant Agreement nr. VS/2013/0353).

## **Annexe. Liste des acteurs institutionnels**

*Pensionsmyndigheten*, Agence suédoise des pensions

*Försäkringskassan*, Agence d'assurance sociale

*Medlingsinstitutet*, Institut de médiation → rapport annuel sur les négociations collectives

*Arbetsmiljöverket* -→ Autorité pour l'environnement du travail, <https://www.av.se>

## 9. FINLANDE

Il n'existe pas de définition légale de la pénibilité. Une pension spécifique créée par la réforme des retraites de 2017 est destinée aux personnes ayant connu une longue carrière exposée à des conditions de travail difficiles. Elle vise à permettre un départ à la retraite un peu plus précoce dans un contexte d'allongement de la durée d'activité et de recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 63 à 65 ans à partir de 2027.

Deux réformes des retraites ont été adoptées en 2005 et 2017. La réforme de 2005 a abaissé l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite de 65 à 63 ans (en contrepartie de la suppression de dispositifs de départs anticipés) pour les pensions de retraite fondées sur les revenus. Un accord conclu le 26 septembre 2014 entre les confédérations des employeurs privés et des employeurs publics locaux et deux des trois confédérations de salariés<sup>146</sup> a engagé une série de réformes concernant les retraites entrées en vigueur en 2017<sup>147</sup>. L'âge minimum d'ouverture des droits à pension de retraite<sup>148</sup> fondés sur les revenus augmente d'un trimestre par an depuis 2017 à partir de la cohorte 1955 pour atteindre 65 ans en 2027 pour les cohortes 1962-1964. Au-delà de 2027, l'âge d'ouverture des droits sera fixé en fonction de l'espérance de vie.

Il existait plusieurs possibilités de départ anticipé créées dans les années 1970 et 1980, à un moment où l'âge de la retraite était fixé à 65 ans (Ritola & Väänänen, 2023, p. 63-69).

- La pension anticipée de chômage, créée en 1971, permettait à un chômeur de longue durée de continuer à percevoir l'allocation de chômage après le maximum de 500 jours jusqu'au début de la pension de retraite, à partir de 60 ans d'abord puis à partir de 55 voire 53 ans<sup>149</sup>. Les critères ont été resserrés puis le dispositif a été supprimé dans le cadre de la réforme des retraites de 2005.
- La pension individuelle de préretraite a été introduite dans le secteur privé en 1986.
- La pension de retraite anticipée partielle a été créée à la fin des années 1980. Elle permettait de réduire la durée de travail après 60 ans dans le secteur privé ou 58 ans dans le secteur public. Avec la récession économique du début des années 1990, l'âge minimum a été abaissé à 56 ans et la réduction de la rémunération n'avait pas d'impact sur les droits à la retraite. Le dispositif a été supprimé à partir de 2003 pour les personnes nées en 1956 ou après et remplacé en 2017 par la retraite partielle.

---

<sup>146</sup> Agreement on 2017 Earnings-related Pension Reform, <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2020/05/agreement-on-2017-earnings-related-pension-reform.pdf>. La confédération Akava n'a pas signé l'accord.

<sup>147</sup> Eurofound (2014), « Finland: Wide ranging pension reforms agreed », EurWORK Observatory, 15 december. Une tentative pour relever cet âge avait échoué en 2009. Sous la pression des confédérations syndicales, le gouvernement avait été contraint de retirer son projet. Deux groupes de travail tripartites avaient été mis en place (Jolivet, 2010).

<sup>148</sup> Cette dénomination fait référence au vocabulaire usité en France. Dans les documents finlandais, il est fait référence à l'âge minimum de retraite.

<sup>149</sup> A la fin de la période 1979-1984, 9% des salariés de 55 à 64 ans percevaient cette pension (Hannikainen & Vauhkonen 2012, 205).

- La pension d'invalidité pour les personnes dont la capacité de travail est suffisamment réduite (au moins 2/5èmes) peut être convertie en pension de retraite sous certaines conditions d'âge.
- S'y ajoutaient également les congés longue maladie.

Le coût de ces dispositifs pour les finances publiques a conduit à les supprimer ou à les restreindre au début des années 1990. A l'exception des possibilités de partir à la retraite à des âges plus précoces dans le secteur public, aucun de ces dispositifs de départ anticipé ne s'appuyait sur des critères de conditions de travail. Avant la réforme de 2017, les dispositifs de retraite qui permettent de partir avant l'âge de la retraite sont donc des dispositifs non spécifiques.

Une nouvelle réforme est en cours d'élaboration. Le 18 octobre 2023, le ministère des Affaires sociales et de la Santé et le ministère des Finances ont créé un groupe de travail chargé d'examiner la réforme du système de retraite lié aux revenus. Ce groupe de travail a rendu ses conclusions en janvier 2025. Elles serviront de base à la proposition de loi du gouvernement.

## 1. Un dispositif spécifique récent dans le système de retraite

Le système de retraite finlandais<sup>150</sup> est essentiellement public. Les pensions de retraite de base (1<sup>er</sup> pilier) relèvent de deux régimes distincts :

- un régime d'assurance obligatoire dans lequel elles sont fondées sur les revenus. Il repose sur un accord tripartite entre les confédérations syndicales, les organisations patronales et le gouvernement. Quatre régimes existent pour les salariés du secteur privé, selon leur secteur d'activité, géré par des opérateurs privés de façon décentralisée<sup>151</sup> (de l'ordre de 30 fonds de pension et compagnies d'assurance, chaque employeur choisissant son opérateur). Les employés du gouvernement central et des gouvernements locaux et les employés de l'église officielle finlandaise relèvent d'un régime spécifique géré par l'institution publique en charge de la protection sociale Kela.
- un régime public d'assistance financé par l'impôt. Ce régime assure le versement de pensions minimales (pension nationale et pension garantie) et garantit un revenu minimal sur un critère de résidence (3 années minimum après 16 ans). Il est géré par Kela.

Une personne est éligible à une pension garantie si le total des pensions de retraite des deux régimes est inférieur à un certain seuil : le montant de la pension garantie complète ses pensions jusqu'au seuil minimal. Si sa pension liée aux revenus dépasse un autre seuil, une personne n'est pas éligible à une pension nationale. Entre les deux seuils, une pension nationale s'ajoute à la pension liée aux revenus, son montant dépendant du niveau de la pension liée aux revenus. Fin 2022, environ 580 000 personnes perçoivent à la fois une pension liée aux revenus et une

---

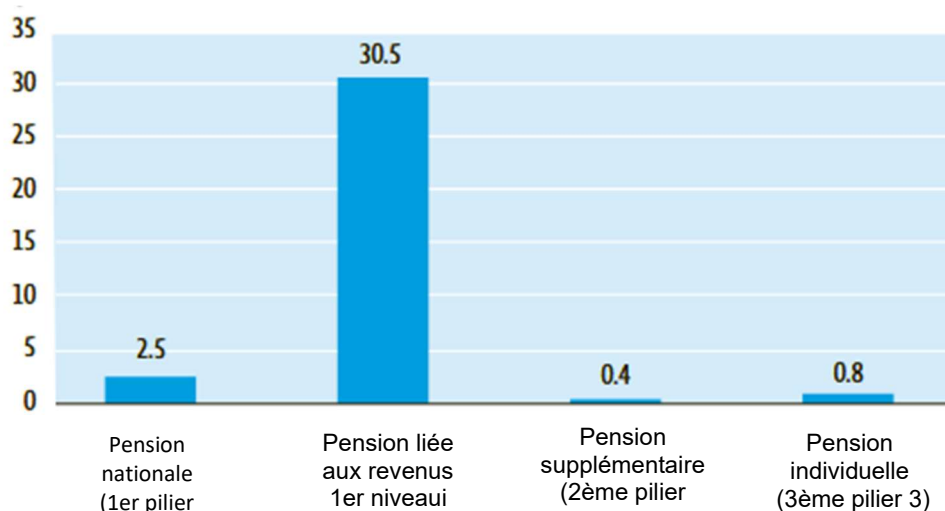
<sup>150</sup> La description du système de retraite s'appuie principalement sur le rapport 2024 de la Finlande pour le groupe Ageing de l'Union européenne (Ministry of Finance, Finnish Centre of Pension, The Social Insurance Institution of Finland – Kela, 2023), sur les informations disponibles sur le site du Centre des pensions et sur le rapport pour la Finlande pour l'étude comparative sur la pénibilité (,).

<sup>151</sup> Le Centre des pensions est l'organisme central des régimes de retraite du secteur privé. Le ministère des Affaires sociales et de la Santé est responsable de la supervision générale des régimes liés aux revenus.

pension nationale (soit 30% des 1,65 million de retraités) et 115 553 (7%) reçoivent uniquement une pension garantie (Ministry of Finance, Finnish Centre of Pension, The Social Insurance Institution of Finland – Kela, 2023, p. 6).

Les pensions de retraite complémentaires, professionnelles ou d'entreprise, sont rares. Les retraites individuelles constituées sur la base du volontariat, l'épargne-retraite individuelle sont minoritaires. Le graphique suivant illustre la répartition des sommes versées selon les régimes : 95% le sont par les deux régimes publics obligatoires. Cela s'explique par le taux de remplacement élevé, l'absence de plafonnement des revenus et le taux de couverture très élevé du régime d'assurance obligatoire (Ministry of Finance, Finnish Centre of Pension, The Social Insurance Institution of Finland – Kela, 2023, p. 10).

#### Dépenses de retraite par pilier, 2021 (milliards d'euros)



Source : Ritola & Väänänen (2023, p. 18)

L'âge de départ à la retraite est flexible. Il existe un âge minimum qui dépend de l'année de naissance.

- Pour les pensions liées aux revenus (*Työeläke*), il est progressivement relevé de trois mois par an pour passer de 63 ans à 65 ans pour les personnes nées en 1955 et après (réforme de 2017). En 2024, une pension calculée sur les revenus peut être perçue à partir de 64 ans et 3 mois par les personnes nées entre septembre et décembre 1959, et à partir de 64 ans et 6 mois pour les personnes nées entre janvier et mai 1960. A partir de 2020, l'âge minimum sera lié à l'espérance de vie, avec l'objectif de maintenir le rapport entre durée d'activité et durée de retraite à son niveau de 2025. Un versement anticipé partiel est possible à partir de 61 ans.
- Pour les pensions du régime d'assistance, l'âge d'ouverture des droits diffère encore. La pension nationale (*Kansaneläke*) peut être versée de façon anticipée à partir de 64 ans pour les personnes nées avant 1962. Le versement anticipé implique une réduction définitive de la pension de 0,4% pour chaque mois d'anticipation avant l'âge de 65 ans. Aucun versement anticipé partiel n'est possible.

L'âge général de la retraite fixé par la Loi sur le contrat de travail correspond à l'âge auquel la relation d'emploi prend fin automatiquement sauf accord avec l'employeur. L'employeur n'est alors plus tenu de cotiser et les rémunérations n'ouvrent pas de droits à retraite supplémentaires. C'est donc un âge maximum a priori. Cet âge maximum augmente également et sera à terme fixé 5 ans au-dessus de l'âge d'ouverture des droits, soit 70 ans pour les cohortes 1962-1964.

Les pensions fondées sur les revenus sont régies par des lois distinctes pour le secteur public<sup>152</sup> et pour le secteur privé, mais elles sont calculées de la même manière. Il y a eu une harmonisation et une fusion des lois régissant le secteur privé et le secteur public. Les régimes public et privés restent distincts en raison de leurs différences de financement ()

Année de naissance	Age d'ouverture des droits à la retraite (régime d'assistance)	Age d'ouverture des droits à la retraite (régime d'assurance)	Age auquel l'assurance n'est plus nécessaire
1955		63 ans et 3 mois	
1956		63 ans 6 mois	68
1957		63 ans 9 mois	68
1958		64 ans	69
1959		64 ans 3 mois	69
1960		64 ans 6 mois	69
1961	64 ans	64 ans 9 mois	69
1962– 1964	65 ans ?	65 ans	70
1965–		Déterminé sur la base de l'espérance de vie du groupe d'âge et augmente par rapport au groupe d'âge précédent de deux mois au maximum.	70

### 1) La pension pour « carrière de travail » (*työuraeläke*)<sup>153</sup>

L'accord conclu le 26 septembre 2014 entre les confédérations des employeurs privés et des employeurs publics locaux et deux des trois confédérations de salariés crée une pension « pour la carrière de travail » (traduction littérale de *työuraeläke*, généralement traduit par « years of service pension » ou « pension de carrière ») pour les salariés<sup>154</sup> ou les travailleurs indépendants dont la capacité de travail est réduite mais pas suffisamment pour avoir droit à une pension totale pour invalidité.

Cette pension de retraite a été créée dans le système de retraite en 2017. Elle est ouverte à un âge inférieur à l'âge minimum d'ouverture des droits à retraite et prend fin lorsque la personne atteint cet âge minimum. C'est donc un dispositif de transition. La pension pour carrière de travail crée une voie de sortie vers la retraite avant l'âge minimum de la retraite pour des

<sup>152</sup> Administrations locales, État, Église évangélique luthérienne, Banque de Finlande, Kela (autorité de droit public qui gère les pensions du secteur public), forces de défense, gardes-frontières. Président de la République de Finlande et les membres du Parlement et du Gouvernement (source : Kela).

<sup>153</sup> Si l'OCDE la considère comme une pension d'invalidité, nous avons retenu son accroche au système de retraite.

<sup>154</sup> Les pensions de carrière sont accessibles aux salariés du secteur privé et du secteur public.

personnes qui ne peuvent pas être prises en compte par la pension d'invalidité. Elle est considérée comme une pension d'invalidité (Kannisto, 2024, p. 31-32).

Les conditions pour obtenir cette nouvelle pension combinent trois types de critères :

- un âge minimum. La pension de carrière est accessible aux personnes nées en 1955 et après à partir de 63 ans puis 2 ans avant l'âge de la retraite pour les personnes nées à partir de 1965.
- des conditions de travail au cours du parcours professionnel. La personne qui fait la demande doit avoir travaillé au moins 38 années à temps plein<sup>155</sup> dans un emploi fatigant et usant. L'évaluation de la fatigue et de l'usure exige que le travail ait impliqué une ou plusieurs des conditions de travail suivantes à un degré significatif :
  - ✓ des mouvements ayant nécessité une grande force musculaire ou une tension musculaire prolongée;
  - ✓ une très forte sollicitation des systèmes respiratoire et cardiovasculaire ;
  - ✓ des positions de travail pénibles et difficiles ;
  - ✓ des mouvements répétitifs nécessitant de la force ou de la rapidité, ou des mouvements nécessitant simultanément des mains des pressions, des torsions et l'usage de la force ;
  - ✓ un travail interactif particulièrement exigeant et demandant un effort mental exceptionnel ;
  - ✓ un travail nécessitant une vigilance constante ou une attention particulière et présentant un risque élevé d'accident ou de blessure ou une menace évidente de violence.

Trois facteurs supplémentaires sont pris en compte lorsque la condition sur les conditions de travail est remplie<sup>156</sup> :

- ✓ l'utilisation d'équipements de protection qui ajoutent à l'effort du travail ;
- ✓ le travail posté impliquant un travail de nuit fréquent ou tout autre travail posté stressant ;
- ✓ les longues journées de travail répétées.

La durée de carrière est vérifiée à partir des registres du système de pension lié aux revenus et de la description par l'employeur de l'emploi occupé. La vérification de la nature du travail passé dépend des justificatifs apportés par les travailleurs.

- une condition relative à la capacité de travail. La personne doit avoir une réduction permanente de sa capacité de travail, en raison d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap. Cette réduction est inférieure à celle qui est requise pour accorder une pension d'invalidité complète (3/5èmes), et dans certains cas inférieure à ce qui est requis pour une pension d'invalidité partielle (2/5èmes). Elle est attestée par la médecine du travail par un rapport sur l'état de santé et l'aptitude au travail de la personne qui demande la pension de carrière.

---

<sup>155</sup> Sont prises en compte les périodes indemnisées correspondant à un congé parental ou maternité/paternité (maximum 3 ans) et à des interruptions plus courtes (maladie, licenciement, chômage).

<sup>156</sup> Kannisto (2024) mentionne un quatrième facteur peut-être non retenu : des facteurs physiques exceptionnels au travail (par exemple, des conditions thermiques exceptionnelles, le bruit, etc.).

Plusieurs ambiguïtés apparaissent quant à l'évaluation de la pénibilité du travail.

- Selon Kannisto (2024, p. 32), l'évaluation du stress et de la tension au travail ne tient pas compte des caractéristiques individuelles du travailleur, mais est effectuée objectivement comme un travail effectué par n'importe qui, indépendamment, par exemple, de l'âge, du sexe ou de tout autre facteur personnel. L'évaluation n'est pas non plus affectée par l'expérience personnelle du travailleur en matière de stress et de pénibilité du travail. Les conditions de travail ne sont pas liées aux professions<sup>157</sup>. Pourtant les preuves à apporter par la personne qui demande sont individuelles et portent bien sur son exposition réelle.
- Dans l'accord du 26 septembre 2014, il est indiqué que la déclaration de la médecine du travail requise porte « sur le niveau de pénibilité des tâches professionnelles actuelles et, si possible, antérieures, la capacité de travail requise et les possibilités du salarié de continuer à travailler (en particulier, les contraintes physiques et psychosociales par rapport à la capacité de travail du salarié) »<sup>158</sup>. Or l'examen des demandes retient semble-t-il une exposition à des conditions pénibles pendant toute cette durée (Riekhoff et Polvanen, 2025, p. 27).
- La demande de pension peut être faite avant la fin de l'emploi mais doit intervenir au plus tard dans l'année qui suit la cessation d'activité. Il s'agit donc des conditions de travail actuelles, au moment de la fin de l'emploi. Le formulaire de demande à remplir comporte cependant beaucoup de questions sur le parcours de travail et les conditions de travail antérieures.

Il est possible de cumuler cette pension de retraite avec la rémunération d'un emploi. L'exercice d'une activité rémunérée augmente la pension de retraite future (+ 1,5% du salaire par an). Cette rémunération est plafonnée (986,30 euros par mois en 2025). Au-delà de ce montant pendant plus de trois mois, la pension est suspendue.

Le nombre de personnes qui bénéficient de cette nouvelle possibilité augmente très progressivement, même si la progression des demandes est beaucoup plus forte. Fin 2024, 206 personnes perçoivent cette pension. C'est encore loin du chiffre de 2 000 retraites par an maximum estimé en 2015 par le Centre finlandais des pensions (Väänänen, 2015).

Le taux de rejet apparent est assez important : 45% seulement des demandes sont acceptées. Pour 27% des demandes, une pension d'invalidité ou de retraite a été attribuée, généralement plus élevée. Près d'une demande sur 5 est rejetée parce que le travail n'est pas jugé suffisamment usant et fatigant, et près d'une sur dix parce que la durée de la vie professionnelle n'est pas assez longue (Kannisto, 2024, p. 34).

En dépit d'une liste qui ouvre à des exigences de charge mentale, à des risques de violence, les cas de réduction de capacité de travail pour ces motifs sont manifestement peu présents. Il s'agit essentiellement de personnes qui ont été exposées à des contraintes physiques fortes. Les demandes acceptées concernent à 80% des personnes atteintes de troubles musculo-squelettiques. Maladies cardio-vasculaires, blessures et empoisonnements représentent ensuite 5% chaque.

---

<sup>157</sup> Paragraphe traduit de Kannisto, 2024, p. 32, en reprenant largement la traduction fournie via deepl.

<sup>158</sup> Agreement on 2017 Earnings-related Pension Reform, p. 3.

## Demandes et pensions pour “carrière de travail”, 2018–2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Demandes</b>	101	111	208	266	352	413	505
– dont secteur public	13	20	36	38	66	85	
<b>Nouvelles pensions</b>	21	27	72	84	119	134	162
– pension moyenne en €/mois	1 870	2 081	2 173	2 074	2 115	2 410	2 270
<b>Pensions terminées</b>	16	17	26	60	96	94	
<b>Pensions en vigueur au 31 décembre</b>	5	15	62	75	104	147	206
– pension moyenne en €/mois	-	-	-	2 080	2 150	2 210	

Source : Finnish Center for Pensions, “New Pension Benefits and the Pension Reform”, December 2024. Statistiques au 6 juin 2024. <https://www.etk.fi/en/research-statistics-and-projections/statistics/new-pension-benefits-and-the-pension-reform/> ; Kannisto (2024, p. 34). Pour 2024, données mises à jour au 13 mai 2025, <https://www.etk.fi/en/research-statistics-and-projections/statistics/new-pension-benefits-and-the-pension-reform/> consulté le 19 septembre 2025.

Note : La pension de carrière est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2018. Les premières pensions ont été versées au printemps 2018.

## 2) Des possibilités résiduelles dans le secteur public

Compte tenu de l’harmonisation des règles entre secteur public et secteur privé, il ne reste quasiment plus de dispositions permettant une retraite anticipée en raison d’un emploi public. Jusqu’en 2030, certains employés du secteur public à longue carrière dans ce secteur peuvent avoir un âge d’ouverture des droits à la retraite plus précoce. Les soldats seront les seuls à conserver un âge d’ouverture des droits inférieur.

## 3) Quelques régimes spécifiques

Les pensions de retraite des marins étaient calculées dans le passé avec un taux d’accumulation effectif ou son équivalent plus élevé, ce qui pouvait s’analyser comme une compensation de leurs conditions de travail. Ce n’est plus le cas. L’État finance toutefois un tiers des dépenses, comme le prévoit la loi sur les pensions de retraite des marins (MEL)

On trouve parmi les petits régimes spécifiques celui des danseurs du Ballet national, dont l’âge de la retraite est inférieur à l’âge général de la retraite.

## 2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite

Aucun n’a été relevé.

### 3. Des dispositifs non spécifiques

Deux dispositifs non spécifiques existent : la pension de retraite partielle anticipée et la pension pour handicap/invalidité.

#### 1) La pension de retraite partielle (*osittainen varhennettu vanhuuseläke, OVE*)

C'est un dispositif récent puisqu'il a été créé par la réforme de 2017 et n'est en vigueur que depuis février 2017 pour les cohortes 1949 et suivantes.

Il est possible de recevoir une pension partielle au titre de sa pension d'assurance liée aux revenus (*Työeläke*) à partir de 61 ans. Ce dispositif couvre les salariés du secteur privé, ceux du secteur public<sup>159</sup> et les travailleurs indépendants, y compris des agriculteurs.

- ✓ La fraction de la pension liée aux revenus peut être de 25 ou de 50%. Une pension de 25 % peut être convertie en une pension de 50 %<sup>160</sup>. La pension partielle à 50% est de loin l'option la plus choisie (presque 80 % des pensionnés partiels en 2023).
- ✓ Ce versement anticipé implique une réduction définitive de la pension de 0,4% pour chaque mois d'anticipation avant l'âge de la retraite sur la partie de la pension concernée (soit 4.8% par année). Cette réduction est permanente.
- ✓ Cette pension de retraite partielle peut aussi être demandée après avoir atteint l'âge minimum de la retraite, et dans ce cas la pension est augmentée de 0,4% par mois au-delà de cet âge. C'est le cas d'une personne sur dix en 2023.
- ✓ Il n'y a pas de condition sur le nombre d'heures travaillées ni sur le montant de la rémunération. Il est possible de travailler à temps plein, de réduire son temps de travail par du temps partiel ou d'arrêter complètement de travailler.
- ✓ La pension n'est pas cumulable avec d'autres pensions, mais elle peut être perçue en même temps qu'une allocation chômage, et sans réduction de cette allocation.
- ✓ Le calcul de la pension de retraite tient compte d'un coefficient d'espérance de vie.
- ✓ Les personnes qui perçoivent une pension partielle ne sont pas comptabilisées parmi les retraités.

Ces caractéristiques font de la pension partielle un dispositif particulièrement flexible et qui couvre une assez grande diversité de situations. C'est ainsi une modalité de cessation anticipée d'activité uniquement dans le cas où les personnes sont totalement inactives, et dans le cas où elles seraient au chômage sans recherche d'emploi. Lorsqu'une activité rémunérée est poursuivie, y compris après l'âge minimum de la retraite, ce dispositif est similaire à la retraite progressive française<sup>161</sup>.

Depuis son entrée en vigueur en 2017, le nombre de personnes qui perçoivent une retraite partielle a très fortement progressé. En 2022 et 2024, le nombre de nouvelles retraites partielles a atteint des niveaux inégalés jusque-là : 35 000 personnes en 2022 et 31 000 en 2024. Alors que chaque année, un peu plus d'une personne de 61 ans sur dix prenait cette retraite partielle, en 2023 cette proportion atteint 15%.

---

<sup>159</sup> Avec des conditions particulières (Kannisto, 2024, p. 10).

<sup>160</sup> Voir Kannisto, 2024, p. 9.

<sup>161</sup> C'est pourquoi nous avons retenu comme intitulé « pension de retraite » et non « retraite ». C'est de plus une pension (de retraite) partielle anticipée et non une pension pour une retraite anticipée.

## Bénéficiaires de pensions de retraite partielles, 2017–2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Pensions partielles à 25%</b>	1 410	2 308	3 241	4 108	4 733	9 353	10 441
<b>Pensions partielles à 50%</b>	10 314	16 424	21 330	24 965	26 883	42 410	46 434
<b>Total</b>	11 724	18 732	24 571	29 073	31 616	51 763	56 875

Source : données issues du Finnish Center for Pensions, « Partial old-age pension still going strong in Finland », 6.6.2024. <https://www.etk.fi/en/topical-issues/partial-old-age-pension-still-going-strong-in-finland/>

La plupart des pensionnés partiels travaillent : 80% sont en emploi avant de la percevoir et 90% d'entre eux continuent quand ils la perçoivent. Kannisto (2024, p. 26) relève qu'un bon tiers des pensionnés partiels réduisent leur temps de travail. La pension partielle est donc un moyen de compenser au moins partiellement une réduction de sa charge de travail.

Demander à percevoir une partie de sa retraite de façon anticipée est une décision personnelle. L'employeur n'a pas à être informé (Kannisto, 2024, p. 8). En cas de réduction du temps de travail, les deux processus de décision sont disjoints et indépendants : obtenir cette pension partielle ne dépend pas de l'accord de l'employeur<sup>162</sup>.

## 2) La pension d'invalidité (*työkyvyttömyyseläke*)

Une pension d'invalidité peut être versée aux personnes dont la capacité de travail est suffisamment réduite (au moins 2/5èmes). Elle est transformée en pension de vieillesse lorsque l'âge légal de la retraite est atteint.

Il est aussi possible de bénéficier d'une aide à la réadaptation (*kuntoutustuki*).

## 4. Des dispositions dans un certain nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe (voire de branche)

Pas d'exemples trouvés.

## 5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée

Pas d'éléments sur ce point.

## 6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs

Le nombre de retraites anticipées pour carrière de travail reste très modeste, à la fois en flux et en stock. Plusieurs facteurs y contribuent, certains transitoires, d'autres plus structurels.

- L'écart entre l'âge minimum d'accès à cette pension et l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite est très faible en 2018, à l'entrée en vigueur de ce dispositif (3 mois). Cet écart progresse au fur et à mesure de l'augmentation programmée de l'âge

---

<sup>162</sup> C'est une différence importante par rapport au dispositif français de retraite progressive.

minimum des droits à la retraite : il atteindra 2 années en 2025 pour la cohorte 1962 (voir tableau page suivante).

- La pension « carrière de travail » n'est versée que jusqu'à l'atteinte de l'âge minimum de la retraite. Le nombre de personnes qui sortent de ce dispositif est d'autant plus important relativement que la durée passée dans le dispositif est courte. Cette durée ne dépassera pas deux années à terme.
- Le montant de la pension de carrière est inférieur à celui de la pension d'invalidité en raison d'un mode de calcul différent : le montant de la pension de carrière est celui qui est acquis au moment où la retraite est prise (avec une réduction par mois d'anticipation par rapport à l'âge minimum de la retraite), alors que le montant de la pension d'invalidité tient compte de la durée à venir entre la date à laquelle l'invalidité survient et l'âge minimum de la retraite, pour compenser l'impact de cette période non travaillée. En 2022, 18 000 personnes soit 25% des nouveaux retraités percevaient auparavant une pension d'invalidité.
- Il existe une possibilité de percevoir une pension de retraite partielle à partir d'un âge plus précoce. Cet âge est actuellement de 61 ans, soit deux années avant la retraite anticipée pour carrière de travail. Il atteindra 62 ans début 2025, puis l'âge d'accès aux deux dispositifs sera aligné et augmentera en fonction de l'évolution de l'âge de la retraite.
- De nombreux documents doivent être fournis pour prouver l'exposition, son intensité et sa longue durée.
- Un peu plus d'un quart des demandes aboutissent à des décisions d'attribution d'autres pensions : de retraite (3% en 2023), d'invalidité totale (12%) ou partielle (12%).

Entre 2005 et 2017, avec la suppression des dispositifs qui permettaient une cessation anticipée d'activité, la pension d'invalidité est devenue la seule voie accessible, mais seulement pour des personnes dont la capacité de travail était fortement réduite en raison d'atteintes à la santé assez importantes.

Le nombre de personnes qui perçoivent une pension de retraite partielle progresse très fortement depuis 2022. Le pic atteint en 2022 (35 000 nouvelles pensions de retraite partielles) a été expliqué par un coefficient particulièrement favorable au calcul des pensions qui a incité les personnes à avancer leur décision avant la fin de l'année (Kannisto, 2024, p. 11). La nouvelle poussée en 2024 concerne la cohorte 1963. Alors qu'en moyenne, sur les années précédentes, environ une personne sur dix atteignant 61 ans saisissait cette possibilité, la proportion atteint 15 % des personnes nées en 1962, pour lesquelles l'âge de la retraite est désormais de 65 ans. La plupart des personnes prennent la pension partielle dès qu'elles atteignent l'âge minimum requis.

La durée potentielle dans ce dispositif varie selon l'âge d'entrée dans le dispositif et selon l'année de naissance. À l'entrée en vigueur de la pension de vieillesse partielle, cette durée était plutôt courte (24 mois). Elle s'allonge progressivement avec le relèvement de l'âge minimum de la retraite à partir de la cohorte 1955 et atteint son maximum (48 mois) pour les cohortes 1962 et 1963. Puis elle entamera une baisse : 36 mois pour la cohorte 1964 puis 24 mois maximum à partir de la cohorte 1965.

La pension partielle va donc subir deux effets contraires : un effet d'attraction lié à l'ampleur de l'anticipation de l'âge de la retraite, et un effet dissuasif lié à l'ampleur de la réduction permanente de la pension de retraite prise en compte dans le calcul.

## Évolution des âges minima pour l'accès à la retraite

Année de naissance	Age minimum pour la retraite partielle (régime d'assurance)	Age d'ouverture des droits à la pension de carrière	Age d'ouverture des droits à la retraite (régime d'assurance)	Age auquel l'assurance n'est plus nécessaire
1955	61 ans	63 ans	63 ans et 3 mois	68 ans
1956			63 ans 6 mois	
1957			63 ans 9 mois	
1958			64 ans	69 ans
1959			64 ans 3 mois	
1960			64 ans 6 mois	
1961			64 ans 9 mois	70 ans
1962–1963	65 ans			
1964	62 ans		65 ans	70 ans
1965–	2 ans avant l'âge minimum d'ouverture des droits à retraite	2 ans avant l'âge minimum d'ouverture des droits à retraite	Déterminé sur la base de l'espérance de vie du groupe d'âge et augmente par rapport au groupe d'âge précédent de deux mois au maximum.	5 ans de plus que l'âge minimum d'ouverture des droits

La pension de retraite partielle a succédé à un dispositif plus ancien et très utilisé qui était une préretraite partielle et qui a été supprimé par la réforme de 2017. L'objectif du gouvernement était de permettre aux salariés et aux travailleurs indépendants de travailler plus longtemps/à des âges plus tardifs<sup>163</sup>.

Riekhoff et Polvinen (2025) est la seule étude récente à s'intéresser aux dispositifs alternatifs et aux caractéristiques des personnes qui en bénéficient.

## 7. Différences hommes/femmes

L'âge minimum de la retraite est identique pour les femmes et pour les hommes. Les âges d'accès à la pension partielle et à la retraite anticipée pour carrière de travail sont aussi identiques. Toutefois il existe des différences entre les dispositifs permettant de percevoir une pension de retraite anticipée ou une pension d'invalidité avant la retraite<sup>164</sup> lorsqu'on analyse les caractéristiques des personnes (Riekhoff & Polvinen, 2025).

La retraite anticipée pour carrière de travail concerne essentiellement des hommes (plus de 90%). Fin 2023, sur les 147 retraités, 11 sont des femmes (7,5 %), et parmi les 134 nouvelles retraites acceptées, 12 sont pour des femmes (9%)<sup>165</sup>. C'est le dispositif qui présente la plus forte proportion d'hommes, parmi les personnes dont la demande est acceptée mais aussi parmi celles dont la demande est rejetée.

<sup>163</sup> Un des critères d'évaluation qui figure notamment dans la fiche pour le groupe Ageing de l'Union européenne est le rapprochement entre âge effectif de départ à la retraite et âge minimum de la retraite.

<sup>164</sup> Percevoir une pension de retraite de façon anticipée n'implique pas forcément une cessation anticipée d'activité (voir plus haut).

<sup>165</sup> Kannisto, 2024, p. 34.

Parmi les près de 57 000 personnes qui ont une pension partielle fin 2023, 55% sont des hommes. Cette proportion était un peu plus élevée en 2022. L'écart entre hommes et femmes est limité. En revanche les choix des hommes et des femmes diffèrent un peu plus sur le taux de pension : fin 2023, près de 60 % des pensions au niveau de 25 % sont versées à des femmes, alors que 60 % des pensions au niveau de 50 % le sont par des hommes. Une femme sur quatre bénéficiant d'une pension de vieillesse partielle a opté pour une pension de 25 %, contre 14 % des hommes (Kannisto, 2024, p. 16).

C'est parmi les personnes qui perçoivent une pension d'invalidité partielle après 63 ans qu'on trouve la plus forte proportion de femmes : trois sur quatre sont des femmes.

La durée de carrière exigée pour la pension de carrière est un critère sélectif fort : en moyenne, les personnes qui l'obtiennent ont travaillé 44 années à 63 ans. En revanche, la durée moyenne est inférieure de 10 années pour les personnes qui perçoivent une pension d'invalidité totale et celles qui perçoivent une pension partielle et une allocation chômage (Riekhoff & Polvinen, 2025).

Même si les conditions de travail qui ouvrent l'accès à une pension de carrière ne se limitent pas à des contraintes physiques, les personnes exposées à des contraintes autres que physiques se retrouvent beaucoup plus fréquemment dans les dispositifs alternatifs.

## Conclusion

La retraite anticipée pour carrière de travail est le seul dispositif spécifique prenant en compte la pénibilité du travail. C'est un dispositif récent et transitoire, marginal au regard des effectifs qui en font la demande, des nouveaux retraités dont la demande a été acceptée et de leurs caractéristiques. C'est aussi un dispositif qui n'est pas lié à un secteur ou à un emploi mais à l'exposition individuelle à des conditions de travail pénibles pendant une longue carrière et à une évaluation médicale.

Le relèvement progressif de l'âge minimum de la retraite, puis le lien entre cet âge et l'espérance de vie, s'accompagne de modifications des âges d'accès aux différents dispositifs permettant de percevoir une pension de retraite de façon anticipée. Les usages de ces dispositifs pourraient donc évoluer.

Les conditions d'accès et la flexibilité des dispositifs existants sont aussi à prendre en compte. La demande de pension de carrière est soumise à une procédure de vérification du parcours d'emploi et d'exposition qui semble particulièrement exigeante, ce qui peut restreindre l'accès à des groupes limités. A l'inverse, la pension partielle et anticipée de retraite est le dispositif le moins contraignant du point de vue des conditions d'accès, mais celui qui demande probablement le plus d'accompagnement pour apprécier l'impact d'une réduction permanente de la pension de retraite liée aux revenus.

La forte baisse des pensions d'invalidité semble signaler une amélioration des conditions de travail, une réduction des accidents du travail et des maladies professionnelles à tous les âges. Le lien avec les politiques conduites dans les années 1990 pour sortir des cessations anticipées d'activité et avec la politique de prévention en matière de conditions de travail est à creuser.

## Références

- Finnish Centre for Pensions (2024), Statistical Yearbook of Pensioners in Finland 2023, Finnish Centre for Pensions, 2024/12. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024101882395>
- Jolivet A. (2010), « Finlande. Le relèvement de l'âge de la retraite ne fait pas consensus », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 126, septembre, p. 16-25.
- Kannisto J. (2024), Osittainen varhennettu vanhuuseläke ja työuraeläke. Uudet eläkelajit 2023 (Retraite anticipée partielle et pension pour carrière de travail. Nouveaux types de pensions en 2023), *Eläketurvakeskuksen Tilastoja*, 4/2024, 34 p. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149095/2024-04-tilasto-OVE.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Laaksonen, M. & Rantala, J. & Liukko, J. & Polvinen, A. & Varis, J. & Kesälä, M. & Kuivalainen, S. (2019) [Company-level determinants of disability retirement: a multilevel study of Finnish private sector workplaces](#). *European Journal of Public Health*. Online first. doi:10.1093/eurpub/ckz068.
- Ministry of Finance, Finnish Centre of Pension, The Social Insurance Institution of Finland – Kela (2023), *2024 Ageing Report Finland - Country Fiche*, Economic Policy Committee - Ageing Working Group, 28 november, 49 p.
- Neupane S., Kyrölahti S., Oakman J., Siukola A., Riekhoff A.-J., Kuivalainen S. & Nygård C.-H. (2022), Can workplace intervention prolong work life of older workers? A quasi-experimental study, *International Archives of Occupational and Environmental Health*. DOI: 10.1007/s00420-022-01919-8.
- Riekhoff Aart-Jan, Polvinen Anu (2025), *Arduous careers in times of longer working lives. The role of the years-of-service pension and other early exit routes*, Finnish Centre for Pensions Studies, 1/2025. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150130/2025-01-tutkimus-Arduous%20careers%20in%20times%20of%20longer%20working%20lives.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ritola Suvi & Väänänen Niko eds (2023), *Understanding Finnish Pensions*, SKS Kirjat, Helsinki, 181 p. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202401051525>
- Väänänen N. (2015), “Years of Service Pension - a Comparative Study”, 2.6.2015, ESIP, Bruxelles.

## Annexe : Petit lexique des termes et des intitulés des prestations

	Terme/intitulé en finnois
Pension de retraite liée aux revenus	Työeläke
Pension nationale	Kansaneläke
Pension garantie	Takuueläke
Pension de carrière	Työuraeläke

Note : työ = travail, eläke = pension.

## Table des matières

<b>1. FRANCE</b> .....	<b>1</b>
1. Des dispositifs spécifiques dans le système de retraite .....	2
<b>1) la retraite anticipée pour les travailleurs exposés à l’amiante :</b> .....	<b>2</b>
<b>2) La retraite anticipée pour incapacité permanente d’origine professionnelle :</b> ....	<b>3</b>
<b>3) le « compte pénibilité », C3P de 2015 à 2017, C2P depuis</b> .....	<b>5</b>
<b>4) La retraite anticipée des catégories actives et insalubres dans la fonction publique</b> .....	<b>6</b>
2. Un dispositif de prise en compte de la pénibilité hors champ de la retraite .....	7
3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite .....	8
<b>1) La retraite anticipée pour carrière longue :</b> .....	<b>8</b>
<b>2) La retraite au titre de l’inaptitude ou de l’invalidité</b> .....	<b>10</b>
<b>3) La retraite progressive</b> .....	<b>12</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d’entreprise .....	14
5. Articulation prévention/compensation .....	15
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	17
7. Différences hommes/femmes .....	18
Conclusion .....	19
Références .....	22
<b>2. ALLEMAGNE</b> .....	<b>24</b>
1. Des dispositifs/dispositions absentes dans le système de retraite, sauf exceptions .....	25
2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite.....	26
3. Des dispositifs non spécifiques dans et hors du champ de la retraite .....	26
<b>1) La pension de retraite pour les personnes ayant une longue durée d’assurance (Altersrenten für langjährig Versicherte)</b> .....	<b>26</b>
<b>2) La pension de retraite pour les personnes ayant une très longue durée d’assurance (Altersrenten für besonders langjährig Versicherte, dite « Rente ab 63 »)</b> .....	<b>27</b>
<b>3) la « flexi-retraite »</b> .....	<b>28</b>
<b>4) la pension d’invalidité (Erwerbsminderungsrente)</b> .....	<b>28</b>
<b>5) La pension de retraite pour personnes gravement handicapées (</b> .....	<b>29</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d’entreprise .....	29
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	30
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	33
7. Différences hommes/femmes .....	34
Conclusion .....	36

Références .....	36
<b>3. AUTRICHE.....</b>	<b>39</b>
1. Compensation de la pénibilité au cours de la carrière et à la retraite : des critères différents .....	39
<b>1) La définition de la pénibilité.....</b>	<b>39</b>
<b>2) La définition spécifique (et restrictive) de la pénibilité pour la retraite anticipée pour travail pénible.....</b>	<b>40</b>
2. La retraite anticipée pour travail pénible : un dispositif de plus en plus demandé mais de plus en plus inaccessible .....	44
<b>1) La retraite anticipée pour travail pénible .....</b>	<b>44</b>
<b>2) Les effets de la réforme des retraites de 2014 : resserrement des possibilités d'accès pour les hommes, exclusion de facto des femmes .....</b>	<b>46</b>
Conclusion .....	48
Références.....	49
<b>4. ESPAGNE.....</b>	<b>50</b>
1. Des dispositions spécifiques dans le régime général de retraite .....	51
<b>1) La retraite anticipée en raison du groupe ou de l'activité professionnelle (<i>jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional</i>).....</b>	<b>52</b>
<b>2) Une nouvelle réglementation qui devrait ouvrir l'accès à d'autres catégories professionnelles .....</b>	<b>54</b>
2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite.....	56
3. Des dispositifs non spécifiques.....	57
<b>1) la retraite anticipée volontaire (<i>jubilación anticipada voluntaria</i>) .....</b>	<b>57</b>
<b>2) la retraite anticipée volontaire (<i>jubilación anticipada involuntaria</i>) .....</b>	<b>57</b>
<b>3) la retraite anticipée partielle (<i>jubilación parcial</i>).....</b>	<b>58</b>
<b>4) La retraite anticipée pour les <i>Clases Pasivas</i>.....</b>	<b>58</b>
<b>5) Pension d'invalidité et retraite par basculement de la pension d'invalidité .....</b>	<b>59</b>
4. Des dispositions dans un certain nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe (voire de branche) .....	59
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	59
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	59
7. Différences hommes/femmes .....	61
Conclusion .....	61
Références.....	62
<b>5. ITALIE.....</b>	<b>67</b>
1. Un dispositif spécifique dans le système de retraite : La retraite anticipée pour travaux usants ( <i>lavori usuranti</i> ) .....	69
2. Un dispositif hybride hors champ de la retraite .....	70
<b>1) La pension anticipée (<i>Anticipo PENSIONISTICO</i>).....</b>	<b>70</b>

<b>2) La liste des professions « lavori gravosi »</b> .....	<b>71</b>
3. Des dispositifs non spécifiques dans et hors champ de la retraite .....	73
<b>1) La retraite anticipée (pensione anticipata ordinaria)</b> .....	<b>73</b>
<b>2) La pension anticipée pour les femmes (Opzione Donna)</b> .....	<b>73</b>
<b>3) Les pensions anticipées Quota 100, 102 et la pension anticipée flexible Quota 103 (pensione anticipata flessibile Quota 103)</b> .....	<b>74</b>
<b>4) La retraite anticipée Quota 41 per lavori precoci, gravosi e usuranti</b> .....	<b>76</b>
<b>5) Le passage à temps partiel avant la retraite (part-time agevolato)</b> .....	<b>76</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise et de branche .....	76
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	77
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	78
7. Différences hommes/femmes .....	81
Conclusion .....	81
Références .....	83
<b>6. POLOGNE</b> .....	<b>86</b>
1. Un dispositif spécifique dans le système de retraite, ancien mais au champ d'application restreint depuis 2009 .....	87
<b>1) La pension de transition ou pension passerelle (Emerytura pomostowa)</b> .....	<b>89</b>
<b>2) La pension de transition ou pension passerelle (Emerytura pomostowa) à titre spécial</b> .....	<b>92</b>
<b>3) Une retraite anticipée pour les mineurs (emerytura górnicze)</b> .....	<b>95</b>
<b>4) Des dispositions spécifiques pour certains emplois publics</b> .....	<b>95</b>
<b>5) Allocation compensatoire pour les enseignants et retraite anticipée pour les enseignants</b> .....	<b>96</b>
2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite.....	96
3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite et hors champ de la retraite .....	97
<b>1) Pension d'invalidité</b> .....	<b>97</b>
<b>2) Prérétraite pour des chômeurs âgés (świadczenie przedemerytalne)</b> .....	<b>97</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise .....	99
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	99
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	100
7. Différences hommes/femmes .....	102
Conclusion .....	102
Références .....	103
<b>7. CROATIE</b> .....	<b>105</b>
1. Des dispositifs spécifiques dans le système de retraite .....	105

<b>1) Retraite précoce pour les personnes exposées à un travail pénible et dangereux.....</b>	<b>106</b>
<b>2) Retraite anticipée pour des emplois spécifiques .....</b>	<b>108</b>
<b>3) Retraite anticipée pour des emplois d'intérêt public .....</b>	<b>108</b>
2. Une prise en compte de la pénibilité du travail hors champ de la retraite : la réduction du temps de travail .....	108
3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite .....	108
<b>1) La retraite anticipée (<i>prijevremena starosna mirovina</i>) .....</b>	<b>108</b>
<b>2) La retraite pour longue durée d'assurance (<i>starosna mirovina za dugogodišnjeg osiguranika</i>) .....</b>	<b>109</b>
<b>3) La retraite anticipée pour handicap.....</b>	<b>109</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise ou de groupe (voire de branche) .....	109
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	110
7. Différences hommes/femmes .....	110
Conclusion .....	111
Références.....	112
<b>8. SUÈDE.....</b>	<b>114</b>
1. Aucun dispositif spécifique dans le régime public de retraite .....	114
2. Dispositif spécifique de prise en compte de la pénibilité hors champ de la retraite ....	117
3. Des dispositifs non spécifiques dans le champ de la retraite et dans le champ de l'assurance maladie.....	117
<b>1) La retraite flexible (<i>flexpension</i>) .....</b>	<b>117</b>
<b>2) L'indemnité pour maladie (<i>sjukersättning</i>) .....</b>	<b>119</b>
<b>3) Pension de sécurité (<i>trygghetspension</i>) et évolution des prestations d'assurance maladie pour les travailleurs âgés (<i>sjukersättning för äldre</i>).....</b>	<b>119</b>
4. Dispositifs conventionnels et usages des dispositifs de retraite dans les accords d'entreprise .....	120
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	121
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	121
7. Différences hommes/femmes .....	122
Conclusion .....	123
Références.....	124
<b>9. FINLANDE .....</b>	<b>126</b>
1. Un dispositif spécifique récent dans le système de retraite.....	127
<b>1) La pension pour « carrière de travail » (<i>työuraeläke</i>).....</b>	<b>129</b>
<b>2) Des possibilités résiduelles dans le secteur public .....</b>	<b>132</b>
<b>3) Quelques régimes spécifiques .....</b>	<b>132</b>
2. Des dispositifs spécifiques hors champ de la retraite.....	132

3. Des dispositifs non spécifiques.....	133
<b>1) La pension de retraite partielle (<i>osittainen varhennettu vanhuuseläke, OVE</i>)</b>	<b>133</b>
<b>2) La pension d'invalidité (<i>työkyvyttömyyseläke</i>)</b> .....	<b>134</b>
4. Des dispositions dans un certain nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de groupe (voire de branche) .....	134
5. Articulation prévention/compensation par une retraite anticipée .....	134
6. Effectivité, concurrence, interactions entre les dispositifs .....	134
7. Différences hommes/femmes .....	136
Conclusion .....	137
Références.....	138