

Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues

La Doc. française | *Retraite et société*

2009/2 - n° 58

pages 166 à 183

ISSN 1167-4687

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2009-2-page-166.htm>

Pour citer cet article :

"Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues", *Retraite et société*, 2009/2 n° 58, p. 166-183.

Distribution électronique Cairn.info pour La Doc. française.

© La Doc. française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.



Faits et chiffres

Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues

Samia BENALLAH, Corinne METTE, Chav

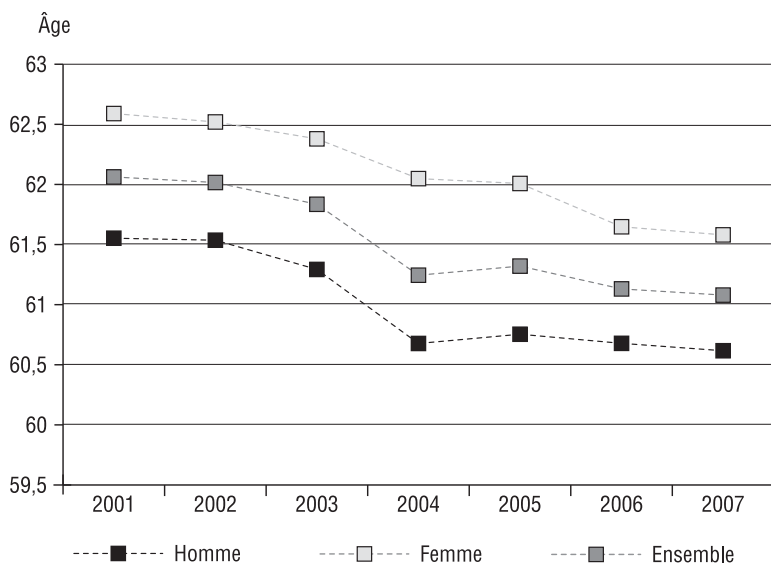
L'âge moyen de liquidation des droits à la retraite du régime général a sensiblement évolué ces quinze dernières années. Après une certaine stabilisation autour de 61,6 ans entre 1993 et 1999 et un relèvement entre 2000 et 2003, l'âge moyen de départ en retraite a connu une nouvelle tendance à la baisse à partir de 2004, pour se fixer à 61,1 ans en 2007. Ces évolutions trouvent aussi bien leur origine dans la mise en place de mesures qui ont modifié les comportements de départ en retraite (particulièrement le dispositif retraite anticipée pour carrière longue) que dans des modifications de la structure par âge des départs, liées notamment à la démographie. Les évolutions à venir de l'âge de départ à la retraite sont difficiles à appréhender et elles dépendent de façon cruciale des conditions d'emploi dans la période qui précède la retraite. Avec un âge moyen de cessation définitive d'activité qui reste toujours fixé autour de 55 ans, l'amélioration attendue de la situation sur le marché du travail, dans la période qui précède la retraite, ne semble pas, pour l'instant, se profiler.

L'âge moyen des assurés du régime général au moment de leur départ en retraite : tendances récentes

Après s'être relevé au début des années 2000, l'âge moyen des prestataires du régime général au moment de leur départ en retraite n'a cessé de diminuer. Les prestataires liquident ainsi leur retraite en moyenne à 62 ans en 2001, alors qu'ils le font un an plus tôt en 2007. On peut observer deux périodes au cours desquelles l'inflexion de l'âge de départ à la retraite a été particulièrement marquée. Entre 2003 et 2004, la baisse de l'âge de départ est assez prononcée pour les hommes comme pour les femmes : la baisse est respectivement de l'ordre de sept mois et de quatre mois, alors qu'elle se situe en moyenne autour de deux mois, sur la période, pour les hommes et les femmes. Entre 2005 et 2006, la baisse de l'âge moyen de départ en retraite est également plus

marquée pour les femmes, de l'ordre de quatre mois (graphique 1). Au total, la baisse de l'âge moyen à la liquidation est de même ampleur pour les hommes et les femmes (un an sur la période), et maintient ainsi l'écart d'âge de départ entre eux. Ainsi, en 2001 comme en 2007, les femmes partent en retraite en moyenne à 61,5 ans, soit un an après les hommes (en moyenne âgés de 60,5 ans).

Graphique 1. Âge moyen à la date d'effet de la pension, selon le sexe



Sources : stock de retraités au 20^e pour 2001 et 2003 et flux exhaustif de liquidants de 2004 à 2007.

Cette baisse de l'âge de départ en retraite trouve son origine dans deux évolutions récentes. La première est d'ordre législatif : il s'agit de la mise en place du dispositif de retraites anticipées destinées aux assurés disposant de carrières longues. Ce dispositif a en effet connu un large succès (particulièrement auprès des hommes) avec plus de 100 000 départs par an entre 2004 et 2008 (tableau 1, page 170), même si une légère baisse a pu être observée en 2008. En permettant à certains assurés de partir en retraite à partir de 56 ans¹, ce dispositif joue ainsi à la baisse sur l'âge moyen de départ à la retraite.

Tableau 1. Évolution annuelle des attributions de pension avant 60 ans, entre 2004 et 2008

	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de bénéficiaires	124 125	103 005	108 397	116 607	100 620
Part des hommes parmi les bénéficiaires	85 %	81 %	79 %	77 %	77 %

Source : Cnav, flux exhaustifs en date d'attribution.

¹ ans pour les bénéficiaires de la retraite anticipée au titre d'un handicap.



La deuxième évolution est d'ordre démographique: elle concerne l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom. L'année 2006 est en effet marquée par la première génération de « baby-boomers », celle de 1946, qui atteint l'âge de 60 ans. Alors que les générations 1945 et précédentes comptaient moins de 600 000 personnes, celle de 1946 en compte près de 800 000 (tableau 2). La structure générationnelle de la population évolue donc fortement à partir de 2006. A titre d'exemple, en 2005, la génération 1945 était âgée de 60 ans et représentait 3,6 % des prestataires de droit propre du régime général âgés de 55 à 99 ans, alors qu'au même âge, en 2006, la génération 1946 représente 4,4 % des prestataires des 55-99 ans. Cette variation de structure des flux implique une profonde modification de celle des départs: les assurés, plus nombreux à partir à 60 ans, tirent en effet à la baisse l'âge moyen de départ, sans que les comportements de départ en retraite ne soient en moyenne modifiés.

Tableau 2. Répartition des personnes nées entre 1915 et 1960, selon le sexe

Année de naissance	Année des 60 ans	Population	Hommes	Femmes
1915-1940	1975-1980	504 148 <i>(en moyenne)</i>	242 839 <i>(en moyenne)</i>	261 309 <i>(en moyenne)</i>
1941	2001	485 698	235 842	249 856
1942	2002	538 664	263 151	275 513
1943	2003	579 083	283 508	295 575
1944	2004	596 749	292 211	304 538
1945	2005	603 891	297 185	306 706
1946	2006	795 201	391 555	403 646
1947	2007	837 064	412 761	424 303
1948	2008	851 877	421 195	430 682
1949	2009	856 401	421 948	434 453
1950	2010	865 538	426 459	439 079
1951-1960	2011-2020	860 733 <i>(en moyenne)</i>	421 917 <i>(en moyenne)</i>	438 815 <i>(en moyenne)</i>

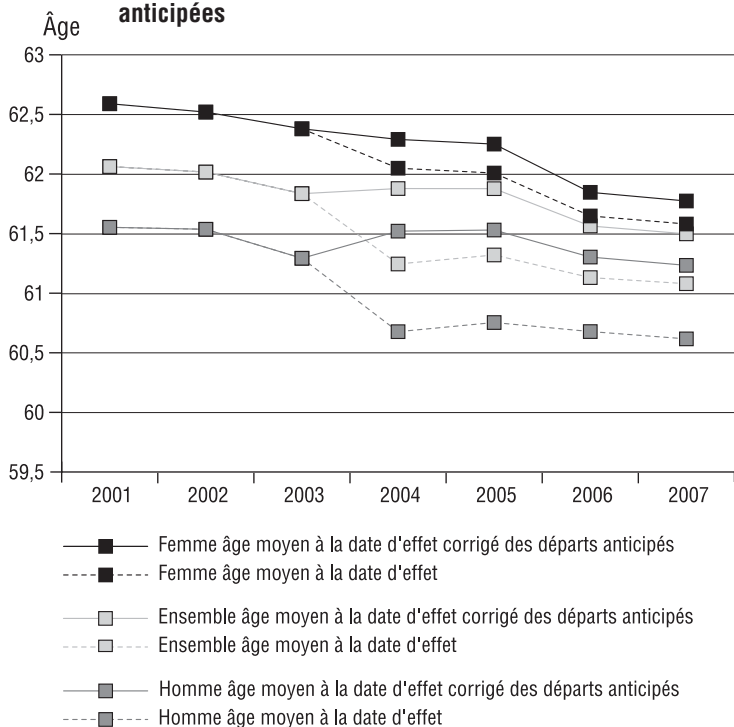
Source : Insee, évaluation provisoire basée sur les résultats des recensements de 2004, 2005 et 2006.

Le succès de la retraite anticipée et l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du baby-boom ont donc fortement contribué à la diminution de l'âge de départ en retraite depuis 2004. Il est nécessaire de neutraliser l'effet de ces deux évolutions, respectivement en procédant à un relèvement artificiel à 60 ans de l'âge minimum de départ en retraite et en annulant l'effet démographique lié à l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses.

Relever à 60 ans l'âge minimum de départ en retraite revient à faire l'hypothèse que les personnes parties avant 60 ans seraient parties le trimestre de leurs 60 ans en l'absence de retraites anticipées. Cela équivaut à neutraliser l'effet de ce dispositif. En 2007, l'âge moyen ainsi calculé aurait été supérieur de cinq mois et demi par rapport à celui effectivement constaté (graphique 2). L'effet des départs anticipés est logiquement plus marqué

pour les hommes pour lesquels l'âge aurait été plus élevé de sept mois et demi en l'absence du dispositif contre deux mois et demi pour les femmes.

Graphique 2. Âge moyen à la date d'effet de la pension, corrigé des retraites anticipées



Sources : stock de retraités au 20^e pour 2001, 2002 et 2003 et flux exhaustif de liquidants de 2004 à 2007.

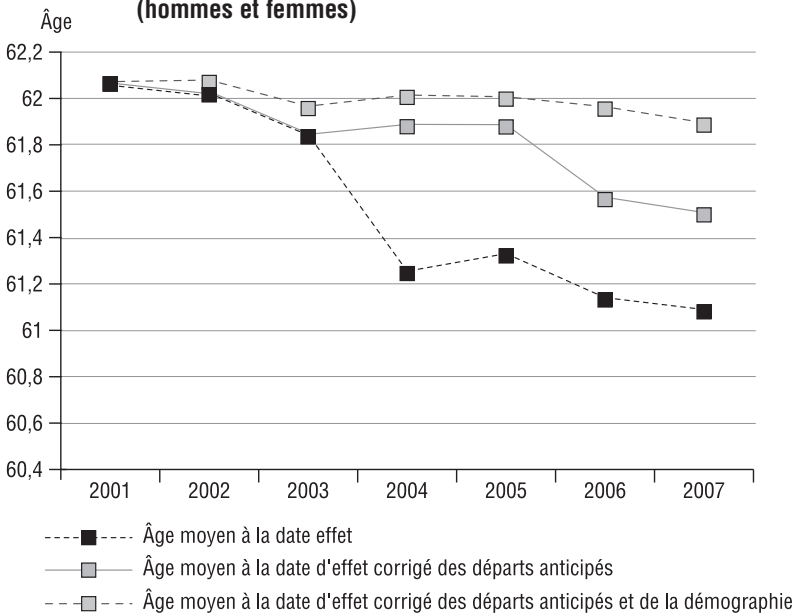
Déduire de l'évolution des flux entre deux années celle constatée sur les stocks d'ayants-droit, permet de neutraliser l'effet démographique lié à l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations nombreuses de l'après-guerre (encadré 1). La neutralisation de cet effet implique également une hausse de l'âge de la retraite, relativement à l'âge de départ corrigé des effets de la retraite anticipée, de trois mois et demi pour les hommes et de six mois pour les femmes.

En l'absence de correction, la baisse de l'âge de départ à la retraite est d'un an, entre 2001 et 2007. L'annulation des deux effets, en revanche, réduit cette baisse à deux mois (graphique 3, page 170). La baisse est nulle pour les hommes et de l'ordre de quatre mois pour les femmes (graphique 4, page 171). L'amélioration des carrières féminines, conduisant à l'obtention du taux plein plus rapidement qu'auparavant, est vraisemblablement à l'origine de cette évolution. Entre 2003 et 2005, la chute de l'âge moyen constaté est donc largement imputable à l'introduction des retraites anticipées,



particulièrement pour les hommes. À partir de 2006, c'est majoritairement la déformation de la structure générationnelle qui produit l'effet à la baisse sur l'âge de départ. L'évolution de la structure démographique contribue plus fortement à l'évolution de l'âge moyen des femmes: près de 70 % de la baisse de l'âge moyen sont neutralisés par la correction du biais démographique, contre seulement 32 % dans le cas des hommes, le bénéfice de la retraite anticipée ayant déjà fortement lissé l'effet démographique pour ces derniers.

Graphique 3. Âge moyen à la date d'effet de la pension, corrigé de la retraite anticipée et de l'évolution de la structure générationnelle (hommes et femmes)



Sources : stock de retraités au 20^e pour 2001, 2002 et 2003 et flux exhaustif de liquidants de 2004 à 2007.

■ ENCADRÉ 1

Correction des effets démographiques

Pour neutraliser les effets démographiques, nous procédons à un calage, à âge donné, à partir de la population des ayants-droit. Plus précisément, nous déduisons de l'évolution, entre deux années, des flux de nouveaux retraités par âge, la part supposée imputable à l'évolution démographique, représentée ici par l'évolution de la population des ayants-droit du régime général entre ces deux années.

2001 étant le début de la période étudiée et ne faisant pas intervenir les premières générations nombreuses de l'après-guerre dans le stock d'ayants-droit limité aux 60 ans et plus, l'évolution de la population est calculée à partir de cette année. Une fois les effectifs de flux de 2002 à 2007 corrigés, nous calculons leur structure démographique. L'âge moyen de départ est alors calculé en pondérant chacun des âges à partir de 60 ans par le nouveau poids de chacune des générations dans les flux de départs.





Les évolutions attendues de l'âge moyen de départ en retraite

Ces dernières années, de nombreuses modifications réglementaires ont été introduites dont le principal objectif est d'inciter au recul de l'âge de départ à la retraite tout en élargissant les marges de choix individuels (l'ensemble de ces mesures est résumé dans l'annexe I). Ces nouvelles mesures cumulées à celles préalablement mises en place (notamment celles issues de la réforme de 1993) posent de nombreuses questions sur l'évolution à attendre de l'âge de départ en retraite dans les prochaines années. Même s'il est très difficile d'anticiper précisément les effets de l'ensemble de la législation sur les comportements à venir de départ à la retraite, on peut appréhender la façon dont ces différentes modifications réglementaires peuvent agir à terme sur l'âge de départ à la retraite. Il est ainsi possible de distinguer ces modifications suivant qu'elles sont supposées agir négativement ou positivement sur l'âge de départ en retraite (tableau 3).

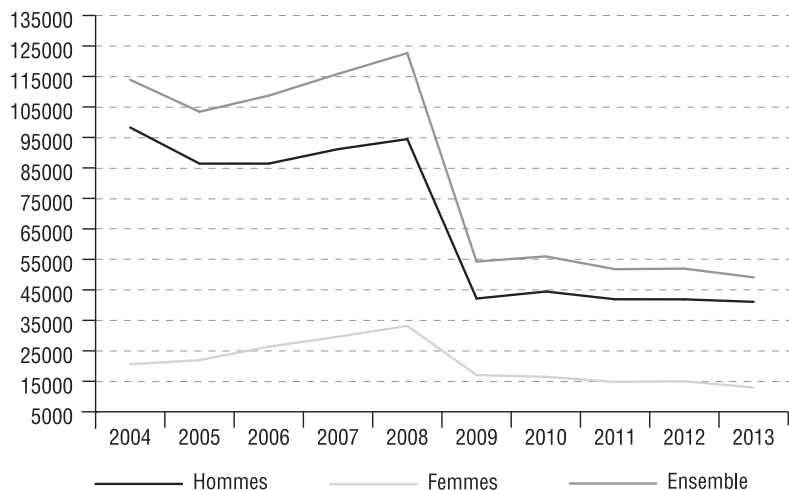
Tableau 3. Effets théoriques de la réglementation sur l'âge de départ en retraite

Réglementation	Effet théorique sur l'âge de départ
Retraite anticipée	↘
Baisse du taux de décote	↘
Baisse du taux de remplacement moyen (prise en compte des 25 meilleures années de salaire et modification du mode d'indexation des salaires portés au compte)	↗
Création et renforcement de la surcote	↗
Augmentation de la durée d'assurance pour l'obtention du taux plein	↗

Les dispositions réglementaires susceptibles de peser négativement sur l'âge moyen de départ en retraite

Deux mesures introduites par la réforme de 2003 sont censées assouplir les règles d'ouverture des droits à la retraite et à ce titre peuvent avoir un effet négatif sur l'âge de départ : les retraites anticipées et la baisse de la décote. Les retraites anticipées, nous l'avons vu plus haut, ont déjà fortement modifié l'âge moyen de liquidation de la retraite en permettant à un nombre important d'assurés de partir à la retraite avant 60 ans. Cependant, ces incidences sont provisoires ; l'augmentation de l'âge de fin de scolarité obligatoire à 16 ans pour les générations 1953 et suivantes ainsi que le resserrement des conditions d'éligibilité au dispositif depuis janvier 2009 ont un effet sur les flux de départ pour retraite anticipée qui devraient se réduire considérablement au fil des années à partir de 2009, comme le montre le graphique 5.

Graphique 5. Projection du nombre de bénéficiaires des retraites anticipées



Source : projection Cnav, modèle Prisme, Commission des comptes de la Sécurité sociale, juin 2009.

La baisse de la décote pourrait quant à elle avoir un effet plus structurel, en modifiant les comportements de départ en retraite. En pénalisant de manière plus limitée les assurés qui n’attendent pas de bénéficier du taux plein pour liquider leur pension, cette mesure pourrait en effet contribuer à la baisse de l’âge de départ en retraite. La réduction du caractère incitatif au recul de l’âge de départ à la retraite de la décote est plus marquée pour les assurés qui disposent d’une distance au taux plein à 60 ans plus importante, comme en témoigne le tableau 4. Alors que le taux de pension avec une année manquante passe de 45 % pour la génération 1943 à 48 % pour la génération 1953, le taux de liquidation plancher (celui qui est atteint lorsque l’assuré a une durée validée inférieure d’au moins cinq années à la durée requise) passe de 25 % à 37,5 %, soit une amélioration du taux de liquidation de près de 13 points pour un même nombre d’années manquantes. Dans la mesure où les départs à la retraite avec décote s’effectuent majoritairement à l’âge de 60 ans avec la décote maximale (Deloffre, 2009), cette mesure devrait, en théorie, inciter davantage d’assurés à ne pas reculer leur départ à la retraite.

Tableau 4. Les effets pour chaque année manquante de l’allègement de la décote sur le taux de la pension par génération (en %)

	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953
1 an	45	45,3	45,5	45,8	46	46,3	46,5	46,8	47	47,3	47,5
2 ans	40	40,5	41	41,5	42	42,5	43	43,5	44	44,5	45
3 ans	35	35,8	36,5	37,3	38	38,8	39,5	40,3	41	41,8	42,5
4 ans	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
5 ans	25	26,3	27,5	28,8	30	31,3	32,5	33,8	35	36,3	37,5

Lecture : pour cinq années manquantes, les assurés nés en 1944 disposent d’un taux de liquidation de 25 % contre 37,5 % pour les assurés nés après 1952.



Jusqu'à présent, cette modification de la décote ne semble pas avoir eu de conséquences sur son taux de recours, la part des liquidants avec décote étant restée stable entre 2004 et 2008, en dessous de 7 % (tableau 5).

Tableau 5. Part des pensions attribuées avec décote

	2004	2005	2006	2007	2008
Hommes	6,5 %	7,1 %	6,3 %	6,1 %	6,4 %
Femmes	6,6 %	6,7 %	7,3 %	7,5 %	7,5 %
Ensemble	6,5 %	6,9 %	6,8 %	6,7 %	6,9 %

Source : Chav – Flux exhaustifs 1^{er} droit.

Il semble que la baisse du taux de décote soit pour le moment trop faible pour inciter les assurés à ne pas attendre une liquidation à taux plein. À l'avenir, il n'est pas certain non plus que l'on assistera à une augmentation de la part des liquidations avec décote. Le taux de pénalité sera certes plus faible au régime général, mais la perte de pension liée à la non-obtention du taux plein restera assez importante, particulièrement si l'on tient compte des régimes complémentaires (Benallah et Legendre, 2009b) et des conditions d'éligibilité au minimum contributif. Les évolutions futures du taux de recours à la décote viendront probablement davantage des transformations des parcours professionnels. D'un côté, le recul de l'âge de fin d'études et l'accroissement constaté des périodes de chômage et d'inactivité au cours des carrières, cumulés à l'allongement de la durée d'assurance requise, devrait augmenter le stock de potentiels décotants² et pourrait accroître ainsi à terme la part des liquidations avec décote (Benallah et Legendre, 2009a). De l'autre, l'amélioration des carrières attendue chez les femmes, qui sont davantage utilisatrices de la décote étant donné leurs carrières, pourrait contribuer à la baisse de son recours.

Les dispositions réglementaires susceptibles de contribuer à l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite

Dans le contexte de vieillissement démographique, le relèvement de l'âge moyen de départ en retraite est fortement souhaité par le législateur sans qu'il n'ait été explicitement modifié par les réformes des retraites de 1993 et de 2003. Le renforcement des incitations financières au recul de l'âge de liquidation des droits à la retraite et/ou à la prolongation d'activité par le paramètre de la durée d'assurance est pour l'instant le principal levier mobilisé. L'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention d'une retraite au taux plein, amorcé depuis 1993, ainsi que le dispositif de surcote, introduit en 2003 et régulièrement renforcé depuis, sont les deux dispositions retenues. Bien que relevant de modes de calcul très différents, ces deux mesures ont en commun de garantir une pension plus importante aux assurés qui disposent d'une durée d'assurance plus élevée. Elles reposent

² Les potentiels décotants sont les assurés qui atteignent l'âge de 60 ans sans disposer de la durée requise pour bénéficier d'une retraite au taux plein.

ainsi sur un mécanisme incitatif dont les vertus théoriques ont été largement documentées dans la littérature économique³. Empiriquement toutefois, le lien entre choix de l'âge de départ en retraite et incitations financières n'apparaît pas de manière aussi évidente. S'il semble incontestable que le choix de l'âge de départ à la retraite intègre une forte composante financière (Aouici, Carillon et Mette, 2008), ce choix reste largement dépendant du contexte dans lequel il s'opère, notamment du contexte professionnel et de santé. La disposition d'un assuré à retarder son départ en retraite dépend ainsi de façon cruciale de la qualité de l'emploi qu'il occupe (Blanchet et Debrand 2007 et Afsa 2008) et de son état de santé (Bardot et Volkoff 2005, Rapoport 2006), ces deux éléments étant fortement liés entre eux.⁴ Le contexte familial joue également un rôle important dans l'arbitrage travail-retraite et particulièrement la dimension de couple pour les femmes (Sédillot et Walraët 2002 et Bozio 2008).

Bozio (2006, 2008) apporte un chiffrage empirique du lien entre décision de départ en retraite et incitations financières au recul de l'âge de départ en évaluant la réaction des assurés face à l'allongement de la durée d'assurance requise de 1993. L'auteur montre que pour chaque trimestre supplémentaire exigé pour obtenir une retraite au taux plein, les assurés valident en moyenne entre 0,5 et 0,6 trimestre supplémentaire. Cet ordre de grandeur, qui est une estimation haute de l'élasticité des assurés aux incitations financières, laisse entendre une sensibilité moyenne des assurés aux arguments financiers. L'enquête *Intentions de départ en retraite*⁵ montre par ailleurs que les assurés souhaitant repousser leur départ à la retraite sont peu nombreux, même lorsqu'une compensation financière importante leur est proposée en contrepartie. Seule la moitié des assurés interrogés dans le cadre de l'enquête accepteraient de reculer leur âge de départ à la retraite d'un an moyennant une augmentation de leur pension de l'ordre de 20 % (Afsa, 2008). La surcote obéit à une telle logique de compensation financière et produit en effet pour le moment des effets plutôt limités (Albert, Grave et Oliveau 2008). Cela laisse présager une faible réaction des futurs retraités à la surcote, même si le nombre de surcotants a récemment augmenté (tableau 6, page 176), et ce d'autant plus que ce dispositif concerne *a priori* une faible part des cotisants du régime général.

3 Dans les modèles théoriques de décision de départ en retraite, les individus sont supposés reporter leur départ à la retraite s'il existe un gain financier associé - une liquidation plus tardive pour une revue de ces modèles voir notamment Bommier, Magnac et Roger, 2001). Un participant récompensé financièrement les individus liquidant précocement/tardivement leur retraite, l'allongement de la durée d'assurance requise et la surcote s'inscrivent dans ce type de logique. La sensibilité des assurés aux incitations financières est donc supposée forte.

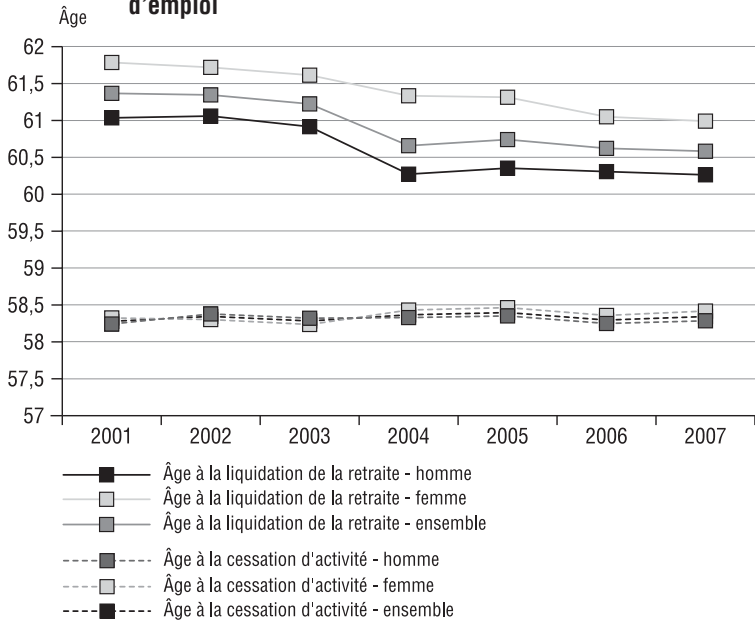
4 Comme le précisent Molini et Volkoff (2000), un emploi de mauvaise qualité peut dégrader l'état de santé et un état de santé dégradé peut rendre certaines caractéristiques du travail difficiles - supporter et ainsi diminuer la qualité d'un emploi. Menée en 2000 par la Cnav, le Cor, la DdS/PV, la Drees, l'Insee et le Sircom, cette enquête a pour objectif de collecter un certain nombre d'informations sur les intentions et les comportements des futurs retraités. *Dossier Solidarité Santé*, 2000, p. 100.

**Tableau 6. Part des pensions attribuées avec surcote**

2004	2005	2006	2007	2008
1,6 %	5,4 %	5,7 %	7,6 %	9,6 %

Source : Cnav – Flux exhaustifs de droit propre.

Que les assurés y soient réellement sensibles ou non, les incitations financières à la prolongation d'activité n'ont de toute façon de sens que si les futurs retraités sont en mesure de choisir réellement entre deux possibilités : prendre leur retraite à la date t ou travailler jusqu'en $t + 1$. Or la cessation définitive d'activité ne coïncide généralement pas avec le départ en retraite. Ainsi en 2007, alors que l'âge de liquidation des droits à la retraite des assurés en emploi à 50 ans était de 60,6 ans, l'âge de cessation d'activité était de 58,3 ans (graphique 6).

Graphique 6. Âge moyen à la date d'effet de la pension et âge de cessation d'emploi

Sources : stock de retraités au 20^e pour 2001, 2002 et 2003 et flux exhaustif de liquidant de 2004 à 2007. Champ : prestataires du régime général qui étaient en emploi à 50 ans et qui ont liquidé entre 2001 et 2007.

Les assurés encore en activité à 50 ans ont ainsi liquidé leur retraite en moyenne plus de deux ans après avoir cessé de travailler. L'écart entre ces deux événements est encore plus important pour les femmes. En 2007, elles liquidaient leur retraite en moyenne 2,6 ans après avoir cessé de travailler, contre deux ans dans le cas des hommes⁶ (tableau 7).

On peut observer l'effet de la baisse de l'âge moyen à la liquidation consécutive à la mise en place de la retraite anticipée, en 2004, et à l'arrivée des premières générations nombreuses de l'après-guerre, en 2006. Elle réduit l'écart entre la survenue des événements cessation d'emploi et retraite.

Tableau 7. Écarts entre l'âge moyen à la cessation d'activité et l'âge moyen à la liquidation (en années), 2001-2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Hommes	- 2,8	- 2,7	- 2,6	- 1,9	- 2,0	- 2,1	- 2,0
Femmes	- 3,5	- 3,4	- 3,4	- 2,9	- 2,9	- 2,7	- 2,6
Ensemble	- 3,1	- 3,0	- 2,9	- 2,3	- 2,3	- 2,3	- 2,2

Sources : stock de retraités au 20^e pour 2001, 2002 et 2003 et flux exhaustif de liquidant de 2004 à 2007.

Champ : prestataires du régime général qui étaient en activité à 50 ans et qui ont liquidé entre 2001 et 2007.

La sortie définitive du marché du travail semble donc se faire en moyenne bien plus tôt que la liquidation des droits à la retraite. L'évolution à venir de l'âge de cessation définitive d'activité est au moins aussi difficile à prévoir que celle de l'âge de liquidation des droits à la retraite dans la mesure où ces deux évolutions sont fortement liées. Mais la nature de ce lien continue d'être débattue et oppose principalement deux thèses.

D'un côté, l'âge de cessation d'activité peut être considéré comme une conséquence de l'âge de liquidation des droits à la retraite. En relevant l'âge de liquidation des droits à la retraite, on accroît l'horizon de la relation d'emploi et on incite ainsi l'employeur et le salarié à investir dans cette relation⁷ (Hairault, Langot et Sopraseuth, 2007). Cela favoriserait l'emploi des salariés âgés et assurerait leur maintien sur le marché du travail à des âges plus élevés. Dans ces conditions, augmenter l'âge de la retraite serait un préalable à la remontée de l'âge de cessation d'activité.

De l'autre côté, la sortie précoce du marché du travail peut être considérée comme découlant d'un affaiblissement de la demande de travail. Les travailleurs seniors seraient ainsi plus vulnérables sur le marché du travail, particulièrement en période de pénurie de main-d'œuvre. En faisant peser sur les assurés de fortes contraintes, notamment des contraintes de liquidité, l'inactivité en fin de carrière pourrait ainsi accélérer le départ à la retraite (Magnac, Rapoport et Roger, 2006). Dans ce cas, le recul de l'âge de cessation d'activité est un préalable à celui de l'âge de la retraite.

⁷ . Vn augmentant l'horizon d'emploi, les investissements respectifs de l'employeur et du salarié en formation et en recherche d'emploi sont plus rentables.



Conclusion

Bien qu'il soit un élément clé de l'équilibre financier du système de retraite, l'âge de départ en retraite dépend de nombreux paramètres et son évolution est difficile à expliquer et, davantage encore, à prévoir. Son relèvement par la voie incitative s'est heurté jusqu'à présent à de nombreux obstacles qui ont été détaillés dans cet article (succès du dispositif « retraites anticipées », faible réaction des assurés aux incitations financières, sorties prématurées du marché du travail). Mais ce relèvement pourrait tout de même finir par s'imposer : les retraites anticipées sont en effet amenées à se raréfier et la dégradation à venir du niveau de vie relatif des retraités (Bridenne et Brossard, 2008, Cor 2007) pourrait rendre l'argument financier plus convaincant. Le résultat du relèvement par la voie incitative demeure toutefois incertain. Une solution plus radicale, le relèvement par la voie coercitive (augmentation de l'âge minimum légal de départ en retraite), est possible. Elle est même déjà évoquée par les pouvoirs publics et discutée dans la sphère académique (OFCE, 2009). Elle ne règle toutefois en rien les problèmes de maintien en emploi des seniors sur le marché du travail. Un âge de liquidation des droits à la retraite plus élevé *de facto* ne signifie ainsi pas nécessairement un âge de dernière activité plus élevé, et dans ce cas cela éloignerait encore davantage la date de la retraite de celle de cessation d'activité. L'assouplissement organisé depuis 2009 du cumul emploi-retraite, qui permet désormais à tout assuré totalisant la durée exigée pour une retraite au taux plein de cumuler intégralement sa retraite et son revenu d'activité professionnelle, devrait également fortement contribuer à brouiller les frontières entre la retraite et la cessation d'activité.

Bibliographie

AFSA C., 2008, « Estimer la valeur monétaire de la qualité d'un emploi. L'exemple des salariés en fin de carrière », *Revue Économique*, vol. 58 (3), p. 595-607.

ALBERT C., GRAVE N., OLIVEAU J.-B., 2008, « Surcote: les raisons d'un échec relatif », *Retraite et société*, n° 54, p. 34-63.

AOUICI S., CARILLON S., METTE C., 2008, « Choisir l'âge de sa retraite: un arbitrage lié aux contextes économiques et professionnels », *Retraite et société*, n° 54, p. 190-209, juin.

AUBERT P., 2009, « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite: le cas de la génération 1938 », *Études et Résultats*, n° 688, 6 p., mai.

BARDOT F., VOLKOFF S., 2005, « Départs en retraite précoces ou tardifs: à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires? » *Gérontologie et Société*, n° 111, 2005.

BENALLAH S., LEGENDRE F., 2009A, « Une projection de l'âge de départ à la retraite en 2020 », *Connaissance de l'Emploi*, n° 61, 4 p., janvier.

BENALLAH S., LEGENDRE F., 2009B, « Les "décotants" du régime général en 2005: qui sont-ils? » *Retraite et société*, n° 57, p. 132-151, juin.

BLANCHET D., DEBRAND T., 2007, « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible: santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Économie et Statistique*, n° 403-404, p. 39-62, 2007.

BOMMIER A., MAGNAC T., M. ROGER, 2001, « Départs en retraite: évolutions récentes et modèles économiques », *Revue française d'économie*, 16 (1), p. 79-124.

BOZIO A., 2006, « Les réformes des retraites de 1993 et 2003 vont-elles conduire à un allongement des carrières professionnelles », *Docweb 0605, Cepremap*.

BOZIO A., 2008, *Évaluation de la réforme des retraites de 1993: nouvelles estimations à partir des données de l'EIR et de l'EIC*, Rapport de recherche remis à la Dares, 78 p., novembre.



BRIDENNE I., BROSSARD C., 2008, « Les effets de la réforme de 1993 sur les pensions versées par le régime général », *Retraite et société*, n° 54, p. 121-153.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2007, *Retraites: 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008*, Cinquième Rapport, La Documentation française.

DELOFFRE A., 2009, « Les retraites en 2007 », *Document de travail de la Drees*, Série Études et Recherches, n° 86, 18 p., mars.

CNAV, COR, DGTPE, DREES, INSEE, 2006, « Intentions de départ à la retraite », *Dossier Solidarité Santé*, n°3, Annexe, p. 97-100, juillet-septembre.

HAIRAUT J.-O, LANGOT F., SOPRASEUTH T., 2006, « Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors », *Économie et statistique*, n° 397, p. 51-63.

LECONTE V., PARISOT A., 2006, « Les effets de la réforme sur l'âge de départ en retraite au régime général », *Retraite et société*, n° 48, p. 10-40, juin.

MAGNAC T., RAPOPORT B., ROGER M., 2006, « Fins de carrière et départs à la retraite: l'apport des modèles de durée », *Dossier Solidarité Santé*, n° 3, p.101-117, juillet-septembre.

MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S., 2006, *Fins de vie active et « pénibilités » du travail*, in L'Horty Y. (dir.), *La qualité de l'emploi*, La Découverte, collection Repères, p. 95-104, juillet 2006.

OFCE, 2009, « Comment allonger les carrières? Faut-il repousser l'âge légal de la retraite? » Rencontre d'experts organisée par l'OFCE le 10 mars 2009, *Revue de l'OFCE*, n° 109, p. 85-99.

RAPPOPORT B., 2006, « Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans », *Études et Résultats*, n° 478, mars 2006.

RAPPOPORT B., 2008, Les trajectoires de fin de carrière, *Document de travail du Cor*, n° 14, 47 p., juin.

SÉDILLOT B., WALRAËT E., 2002, « La cessation d'activité au sein des couples: y a-t-il interdépendance des choix? », *Économie et statistique*, n° 357-358, p. 79-102.

■ Annexe

Les principales modifications des règles de calcul de l'avantage principal

Le dispositif « retraites anticipées carrières longues »

Le dispositif retraite anticipée carrière longue permet aux assurés ayant commencé à travailler tôt et justifiant d'une durée d'assurance supérieure à la durée requise de partir en retraite avant 60 ans et au plus tôt à 56 ans. Les conditions d'éligibilité ont été modifiées au 1^{er} janvier 2009 et sont résumées dans le tableau A.1.

Tableau A.1. Les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée carrière longue, selon la date d'effet de la pension et l'année de naissance de l'assuré

	Dates d'effet	Génération	Âge de départ		
			56-57 ans	58 ans	59 ans
Durée d'assurance validée	Avant le 01/01/09	Toutes	168		
	Après le 01/01/09	1949			169
		1950		170	170
		1951	171	171	171
	1952 et après	172	172	172	
Durée d'assurance cotisée	Avant le 01/01/09	Toutes	168	164	160
	Après le 01/01/09	1949			161
		1950		166	162
		1951	171	167	163
		1952 et après	172	168	164
Âge de début d'activité	Toutes	Toutes	Avant 16 ans		Avant 17 ans
Durée minimale début d'activité	Toutes	Toutes	5 trimestres avant fin année des 16 ans		5 trimestres avant fin année des 17 ans

Le mode de calcul de l'avantage principal : durée d'assurance requise, décote et surcote

La pension de retraite du régime général (RG) est calculée comme une fraction des meilleures années de salaires perçus durant la carrière

$$Pension \text{ (hors surcote)} = \text{ Salaire Annuel Moyen} \times \text{Taux} \times \frac{\text{Durée RG}}{\text{Durée d'assurance exigée}}$$

Le niveau de cette fraction, appelé le taux de la pension, est dit plein lorsqu'il atteint 50 % :

$$\text{Taux} = 50 \% \times \text{Décote}$$



Lorsqu'un assuré n'a pas suffisamment validé de trimestres au cours de sa carrière, le taux est réduit par le mécanisme de décote décrit plus bas. À l'issue de la réforme de 1993 et de celle de 2003, le nombre de trimestres à valider pour que la décote ne s'applique pas a progressivement augmenté, passant ainsi de 150 à 164 trimestres (tableau A.2).

$$D\acute{e}cote = 1 - d \times \max \{0; \min (65 - \hat{A}ge_R) \times 4, D - n\}$$

Comme le montre la formule de calcul ci-dessus, le niveau de la décote est d'autant plus élevé que le nombre de trimestres manquant pour atteindre le taux plein est important. Le taux plein peut être atteint de deux façons⁸ : soit lorsque la durée validée (n) est égale à la durée requise (D) ; soit automatiquement à l'âge de 65 ans. Sinon, le mode de calcul du taux plein retenu dans le calcul de la décote est celui qui est le plus favorable à l'assuré. Avec la réforme des retraites de 2003, le niveau de la décote d diminue progressivement (tableau A.2). Il baisse ainsi au fil des générations, passant progressivement de 2,5 % par trimestre manquant pour les générations 1943 et précédentes à 1,25 % pour les générations 1953 et suivantes.

Tableau A.2. Évolution des paramètres de calcul du taux de la pension, par année de naissance de l'assuré

Génération	Durée d'assurance requise (D)	Taux de la décote d (par trimestre manquant)	Coefficient de proratisation
1933 et précédentes	150	2,500 %	150
1934	151	2,500 %	150
1935	152	2,500 %	150
1936	153	2,500 %	150
1937	154	2,500 %	150
1938	155	2,500 %	150
1939	156	2,500 %	150
1940	157	2,500 %	150
1941	158	2,500 %	150
1942	159	2,500 %	150
1943	160	2,500 %	150
1944	160	2,375 %	152
1945	160	2,250 %	154
1946	160	2,125 %	156
1947	160	2,000 %	158
1948	160	1,875 %	160
1949	161	1,750 %	161
1950	162	1,625 %	162
1951	163	1,500 %	163
1952	164	1,375 %	164
1953 et suivantes	164	1,250 %	164

⁸ Vn r alit , le taux plein peut tre atteint de trois mani res, si on inclut le fait de liquider par la cat gorie ex-invalide (inapte).

Pour les assurés qui poursuivent leur activité au-delà de 60 ans et de la durée requise pour le taux plein, l'obtention d'une surcote est prévue. Les trimestres donnant lieu au calcul de la surcote concernent nécessairement des périodes d'activité. La surcote est appliquée directement au montant annuel brut de la pension à partir des taux suivants :

- si la date d'effet de la pension se situe entre le 1^{er} janvier 2004 et le 1^{er} janvier 2006, le taux est fixé à 0,75 % par trimestre supplémentaire ;
- si la date d'effet de la pension se situe entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 mars 2009, le taux est fixé à 0,75 % du 1^{er} au 4^e trimestre, à 1 % à compter du 5^e trimestre et à 1,25 % par trimestre supplémentaire au-delà du 65^e anniversaire ;
- si la date d'effet de la pension se situe après le 1^{er} avril 2009, le taux est fixé à 1,25 % par trimestre supplémentaire.

Le cumul emploi-retraite

À compter du 1^{er} janvier 2009, les assurés ayant liquidé toutes leurs pensions peuvent cumuler intégralement leur retraite et leur revenu d'activité professionnelle. Ces assurés doivent remplir l'une des deux conditions suivantes : disposer de la durée d'assurance exigée pour la retraite à taux plein ou avoir au moins 65 ans. Les assurés en question doivent par ailleurs cesser toute activité au moment de leur demande. Il n'y a toutefois pas de délai entre cette cessation d'activité et la reprise d'un emploi, même si cette reprise se fait chez le même employeur.