

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 février 2019 à 9h30
« Les âges de départ à la retraite »

Document N° 2

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

Âges de départ à la retraite : de quoi parle-t-on ?

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Âges de départ à la retraite : de quoi parle-t-on ?

Si l'âge de départ à la retraite est un indicateur clé pour le suivi du système de retraite, cette notion reste relativement floue et se réfère à des réalités diverses.

Ce document revient sur les différentes définitions de l'âge de la retraite. Deux familles de concepts sont utilisées. Les concepts d'âges légaux, détaillés dans la première partie, sont des notions juridiques, qui font référence à la législation des régimes de retraite alors que les concepts d'âges effectifs, sur lesquels revient la deuxième partie, désignent, quant à eux, des indicateurs statistiques portant sur les caractéristiques observées des départs à la retraite dans la population et à une date d'observation donnée. La plupart du temps, âges légaux et âges effectifs ne coïncident pas¹.

1. Les âges légaux de la retraite

Il n'existe pas un seul, mais plusieurs âges légaux de la retraite : âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et âge de mise à la retraite d'office. L'âge du taux plein est, quant à lui, une notion ambiguë puisqu'il fait référence autant à une borne d'âge qu'à la durée d'assurance nécessaire pour calculer un montant de retraite sans décote (ou abattement)².

1.1 L'âge minimal d'ouverture des droits

L'âge minimal d'ouverture des droits (AOD) est le premier âge à partir duquel il est possible de demander à percevoir une pension de retraite (c'est-à-dire de liquider une pension), hors retraite anticipée (voir ci-après). Cet âge ne coïncide pas automatiquement avec l'âge de cessation d'emploi ou d'activité (voir ci-après dans la partie 2). Dans les régimes de base, cet âge a été progressivement augmenté depuis la réforme des retraites de 2010.

Dans le secteur privé (salariés et non-salariés), l'AOD est fixé à 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955 (60 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951). Certains régimes complémentaires ou supplémentaires permettent par ailleurs une ouverture des droits à un âge plus bas que dans les régimes de base (par exemple, 57 ans dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO et IRCANTEC)³.

Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits à la retraite est variable :

- il est de 62 ans pour les agents des catégories « sédentaires » et les agents contractuels⁴ ;
- il est de 57 ans (à partir de la génération 1960) pour les agents des catégories « actives » (métiers de terrain qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ à la retraite plus précoces) ;
- il est de 52 ans (à partir de la génération 1960) pour les agents des catégories « super actives » (police nationale, personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire,

¹ Ce document s'inspire pour de larges parts de : P. Aubert, « Les âges de sortie d'activité », *Revue française des affaires sociales*, 2012/4 n° 4, p. 79-83 et de l'intervention de Y. Guégano au colloque du COR du 2 décembre 2015, « Les âges de départ à la retraite en France : éléments de cadrage ».

² Voir le **document n° 3** de cette séance pour plus de détail sur les conditions de liquidation.

³ La pension fait alors l'objet d'un abattement.

⁴ Agents qui relèvent de la CNAV et de l'IRCANTEC.

contrôleur aérien, agent des réseaux souterrains des égouts ou agent du corps des identificateurs de l'institut médico-légal) ;

Dans les régimes spéciaux, l'âge d'ouverture des droits est variable (de 40 à 62 ans à terme) et diffère selon le métier exercé et l'ancienneté⁵. Depuis les réformes de 2008 et 2010, la plupart de ces régimes sont progressivement alignés sur 62 ans pour les agents sédentaires.

À noter que l'âge d'ouverture des droits à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA, ancien minimum vieillesse, qui n'est pas stricto sensu une pension de retraite mais un minimum social) est fixé à 65 ans dans le cas général avec des possibilités d'anticipation à 62 ans pour les déportés, anciens combattants et les personnes handicapées.

Les possibilités d'anticipation de l'âge d'ouverture des droits

Dans certains cas, l'âge d'ouverture des droits peut être inférieur à l'âge légalement fixé dans le régime de base, sous certaines conditions liées à la durée de carrière, à la présence d'un handicap ou à la pénibilité du métier exercé.

Une retraite anticipée peut être attribuée avant l'âge d'ouverture si l'assuré remplit simultanément deux conditions : avoir cotisé un certain nombre de trimestres avant un âge donné (16, 17 ou 20 ans) et justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée (ou réputée comme cotisée). L'âge possible de départ anticipé dépend de la génération et de l'âge de début d'activité.

Les personnes reconnues handicapées peuvent partir en retraite à partir de l'âge de 55 ans si l'assuré remplit simultanément trois conditions : réunir une durée d'assurance minimale, justifier d'une certaine durée cotisée et pendant ces périodes d'une condition relative au handicap.

Depuis les réformes de 2010 et 2014, la pénibilité de la carrière est prise en compte dans la détermination de l'âge d'ouverture des droits. Depuis la loi du 9 novembre 2010, les salariés du régime général et du régime agricole et les non-salariés du régime agricole justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20% ou de 10% sous conditions⁶, peuvent continuer à partir à la retraite dès 60 ans⁷. Depuis la loi du 20 janvier 2014, les salariés exposés au-delà de certains seuils, à certains facteurs de pénibilité répertoriés, peuvent accumuler des points qui pourront être notamment utilisés pour partir plus tôt à la retraite dans les conditions du taux plein⁸.

⁵ Voir le document n° 3 de cette séance.

⁶ L'incapacité doit avoir été reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des blessures analogues à celles d'une maladie professionnelle. La liste des lésions concernées est donnée par [l'arrêté du 30 mars 2011](#). Dans ce cas, l'assuré doit avoir été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et que l'incapacité soit liée à l'exposition aux risques en question. Le droit à la retraite à 60 ans n'est pas automatique et est accordé par une commission pluridisciplinaire.

⁷ La pension peut être proratisée si l'assuré n'a pas réuni le nombre de trimestres nécessaires pour le taux plein.

⁸ Compte personnel de prévention de la pénibilité, devenu compte professionnel de prévention suite aux ordonnances de septembre 2017. En outre, les salariés qui ont travaillé au contact de l'amiante ont, depuis 1999, droit de partir en préretraite sous conditions entre 50 et 60 ans. Le dispositif a été progressivement étendu aux assurés relevant des régimes spéciaux (ENIM, SNCF, IEG, FSPOEIE) et aux fonctionnaires y compris militaires.

Enfin, dans la fonction publique, certaines situations autorisent sous condition, un départ en retraite anticipé sans condition d'âge⁹.

1.2 L'âge d'annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote (AAD) est l'âge à partir duquel toute pension peut être liquidée au taux plein, c'est-à-dire sans application d'une décote (ou minoration), et cela quelles que soient les caractéristiques de la carrière. En règle générale, l'âge d'annulation de la décote est égal à l'âge d'ouverture des droits + 5 ans et a été progressivement relevé depuis la réforme de 2010. Sauf exceptions, il sera de 67 ans pour les générations 1955 et suivantes (65 ans pour les générations nées avant le 1^{er} juillet 1951), pour les salariés et les non-salariés du secteur privé et les fonctionnaires en catégorie sédentaire et de 57 et 62 ans pour les fonctionnaires en catégories respectivement super-active et active.

Encadré : l'âge du taux plein n'est pas un âge défini légalement mais la réunion d'une condition d'âge et/ou de durée d'assurance

Le terme « d'âge du taux plein », souvent employé, est ambigu puisqu'il peut correspondre à un âge fixé légalement à partir duquel la pension sera calculée sans abattement (âge d'annulation de la décote), à un âge inférieur en cas d'invalidité ou d'inaptitude, ou encore à l'âge où il est possible de justifier du nombre de trimestres suffisant (« durée requise pour le taux plein »)¹. Entendu dans ce sens, l'âge du taux plein est ainsi une notion individualisée, puisqu'il dépend des caractéristiques de la personne (année de naissance, durée de carrière et statut). Dans le cas général, il peut prendre toutes les valeurs possibles entre 62 et 67 ans. Les conditions peuvent en outre différer entre régimes de base et régimes complémentaires.

La possibilité de liquider une pension au taux plein n'implique également pas nécessairement que celle-ci soit servie « pleine » ou de façon « complète » : si la durée d'assurance de l'assuré est inférieure à la durée requise, la pension sera calculée au prorata de la durée validée, même si la liquidation a lieu après l'âge d'annulation de la décote.

Par ailleurs, la mise en place des coefficients de solidarité et coefficients majorants dans le régime complémentaire AGIRC-ARRCO vient se surajouter à la notion de taux plein, puisqu'ils s'appliquent à des personnes qui ont le taux plein dans les régimes de base sans remettre en cause les bornes d'âge qui restent fixées à 62 et 67 ans.

¹ La durée d'assurance nécessaire pour partir au taux plein avant l'âge d'annulation de la décote est de 166 trimestres pour les générations 1955-1957 et sera portée progressivement à 172 trimestres pour les générations nées à partir de 1973 pour les salariés du privé, les fonctionnaires et les non-salariés. Depuis la réforme de 2008, les conditions d'obtention du taux plein sont progressivement alignées pour les agents des régimes spéciaux avec ceux des autres assurés.

⁹ Pour invalidité ou infirmité quelle que soit l'origine professionnelle ou non, en cas d'enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80% pour les fonctionnaires ayant au moins 15 ans de service dans la fonction publique, par exemple.

Pour certaines catégories d'assurés¹⁰ ou dans certaines sections complémentaires des professions libérales (régimes PCV¹¹ des auxiliaires médicaux et pour les vétérinaires par exemple), cet âge d'annulation de la décote est fixé à 65 ans. Les médecins, quant à eux, peuvent liquider leur pension complémentaire dès 62 ans sans décote¹².

1.3 L'âge de mise à la retraite d'office (ou limite d'âge)

L'âge de mise à la retraite d'office est l'âge à partir duquel un employeur du secteur privé peut se séparer d'un salarié sans avoir à le licencier même si ce dernier ne souhaite pas partir à la retraite. Cet âge est de 70 ans depuis le 1^{er} janvier 2009. Avant cet âge, un employeur peut mettre un salarié à la retraite à condition que ce dernier ait atteint l'âge d'ouverture des droits et qu'il donne son accord.

Dans la fonction publique, la limite d'âge est l'âge auquel le fonctionnaire est mis à la retraite d'office. Cet âge est de 67 ans pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire et 57 ou 62 ans pour les fonctionnaires de catégorie super-active ou active. Des dérogations pour enfant, pour carrière incomplète ou pour raison de service en cas d'emploi de direction permettent aux agents de travailler au-delà de ces limites d'âge.

2. Les âges effectifs de la retraite

Pour un assuré, il existe toute une diversité d'âges de départ possibles à la retraite, qui vont dépendre des bornes légales (avant 62 ans pour certaines catégories d'assurés, 62 ans ou 67 ans), du statut de l'assuré et de la durée d'assurance (qui va en particulier dépendre de l'âge de début de carrière). La figure 1 permet de visualiser cette diversité pour un assuré né en 1957 et qui aurait une carrière continûment en emploi (cas général).

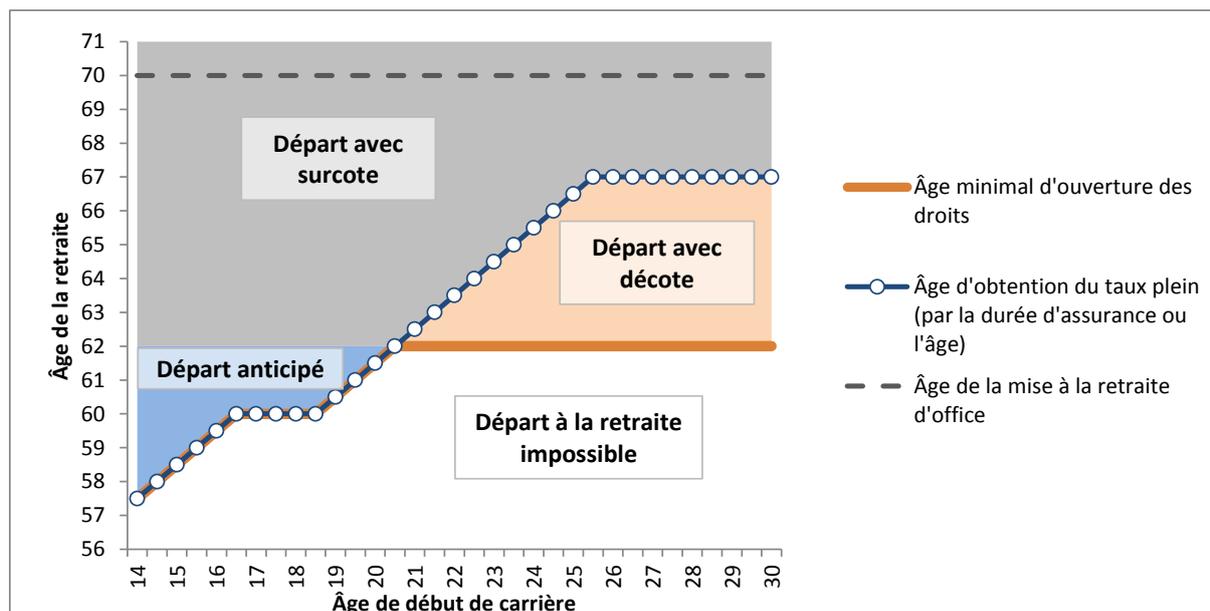
Les âges réels (effectifs) ne correspondent alors pas forcément aux âges légaux de départ en retraite, mais à la moyenne d'âge auquel les actifs partent effectivement à la retraite, en fonction des règles des différents régimes et des dispositifs d'incitation existants (décote et surcote).

¹⁰ Parents de trois enfants nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle, parents d'un enfant handicapé ou aidants familiaux ayant interrompu leur activité professionnelle pendant au moins trente mois consécutifs.

¹¹ Les régimes de prestations complémentaires vieillesse (PCV) sont des régimes de retraite « sur complémentaires » dont les cotisations sont partiellement prises en charge par l'assurance maladie pour les professionnels de santé exerçant dans un cadre conventionnel.

¹² Voir le [document n° 7](#) de la séance du 20 décembre 2018.

Figure 1 - Âges possibles de départ à la retraite
Cas général d'un assuré né en 1957, continûment en emploi



Lecture : la courbe en orange indique l'âge d'ouverture des droits tandis que la courbe avec les ronds blancs montre l'âge auquel le taux plein est atteint. Les différentes zones permettent de visualiser le départ avec décote, le cas d'un départ anticipé et les départs avec surcote.

Source : calculs SG-COR à partir de la législation.

2.1 Définitions

Plusieurs indicateurs sont couramment utilisés pour appréhender l'âge de départ à la retraite. Ils se distinguent notamment par l'événement marquant la fin de carrière et le passage à la retraite auquel ils font référence.

Il est ainsi possible de s'intéresser à la cessation définitive de tout emploi ou à la sortie définitive du marché du travail, au sens où les personnes cessent non seulement d'exercer tout emploi, mais également d'en chercher. Ces âges effectifs de cessation d'emploi ou de cessation d'activité¹³ sont directement liés au marché du travail et à son fonctionnement, et en particulier à la demande de travail des seniors.

Ils ne doivent pas être confondus avec l'âge effectif de départ à la retraite, appelé aussi âge de liquidation, qui correspond à l'âge auquel la personne liquide effectivement son premier droit à retraite¹⁴. Ainsi, l'indicateur calculé par l'OCDE à partir des sorties nettes du marché du travail à partir de 40 ans s'apparente plus à un indicateur d'âge de cessation d'activité¹⁵ qu'à un indicateur d'âge de départ à la retraite.

¹³ La notion « d'activité » fait ici référence à l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire l'ensemble des situations d'emploi ou de chômage au sens du BIT.

¹⁴ Certaines personnes ont été affiliées à plusieurs régimes obligatoires de retraite au cours de leur carrière et choisissent de ne pas liquider tous leurs droits en même temps. Par exemple, certains non-salariés liquident leurs droits dans les régimes de salariés dès qu'ils en ont la possibilité, tout en continuant à exercer leur activité non-salariée. Il est alors d'usage de considérer l'âge à la première liquidation d'un droit comme l'âge de départ à la retraite, la continuation d'activité après cet âge étant vue comme un cumul entre emploi et retraite.

¹⁵ Pour un panorama des âges effectifs de cessation d'activité dans les différents pays suivis par le COR, voir le **document n° 11** de cette séance.

Ils ne doivent pas non plus être confondus avec l'âge de cessation de validation de droits qui correspond à l'âge le plus élevé pour lequel une personne valide des trimestres et/ou des points pour sa retraite, que ce soit au titre de périodes d'emploi ou à un autre titre (périodes dites « assimilées »).

La plupart du temps, âges de sortie du marché du travail, âge de cessation de validation des droits et âge de départ à la retraite ne coïncident pas : certaines personnes peuvent passer par des périodes de chômage ou d'inactivité (préretraite, invalidité, etc.), c'est-à-dire avoir cessé d'être en emploi ou être sorties du marché du travail tout en continuant à valider des droits et avant le départ à la retraite proprement dit (c'est-à-dire la liquidation des droits), tandis que d'autres continuent d'exercer un emploi après leur départ à la retraite (cumul emploi-retraite)¹⁶.

2.2 Les indicateurs statistiques pour mesurer l'âge effectif de départ à la retraite

Les âges effectifs de départ à la retraite peuvent, comme tous les indicateurs statistiques, être calculés selon des conventions et sur des champs d'observation différents. Certains indicateurs portent ainsi sur une ou plusieurs générations données, d'autres sur un flux de personnes partant à la retraite au cours d'une année d'observation donnée, d'autres enfin sont calculés sur des générations fictives (ayant les mêmes caractéristiques à un âge donné que la génération qui atteint cet âge à la date d'observation). Les champs d'observation peuvent également varier selon les régimes pris en compte : champ d'un ou plusieurs régimes en particulier, ou bien champ « tous régimes ».

L'approche qui semble la plus logique pour quantifier l'âge de départ à la retraite est une approche longitudinale qui consiste à calculer les âges moyens de liquidation au fil des générations. Ces indicateurs sont davantage pertinents pour apprécier les effets de la réglementation, de nombreuses mesures étant appliquées progressivement au fil des générations (notamment celles sur les bornes légales d'âge et la durée requise pour le taux plein). Ils ont également l'avantage de ne pas être sensibles aux effets démographiques et de permettre une interprétation plus « structurelle » (c'est-à-dire moins sensibles à certains *artefacts* statistiques, tels que des effets de structure).

Ces indicateurs par génération présentent cependant l'inconvénient de ne pouvoir être calculés qu'une fois que les générations sont déjà quasi entièrement parties à la retraite, et donc *a posteriori*. Par exemple, les liquidations intervenues en 2017 ont globalement concerné les générations nées entre 1957 (voire après pour les fonctionnaires en catégorie active) et 1951 (voire avant pour les liquidations très tardives) alors que la dernière génération quasi-intégralement partie à la retraite est la génération 1950 (non concernée par la réforme de 2010). Ces indicateurs par génération ne permettent ainsi pas de capter les évolutions les plus récentes des âges de départ à la retraite.

Il est alors pertinent, pour capter les évolutions les plus récentes, de considérer également des indicateurs d'âge moyen de départ à la retraite calculés par année. Deux indicateurs en particulier peuvent être considérés : l'âge moyen des nouveaux retraités de l'année ; et l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Ces deux indicateurs peuvent différer sensiblement.

¹⁶ Voir le [document n° 2](#) de la séance du 21 novembre 2018.

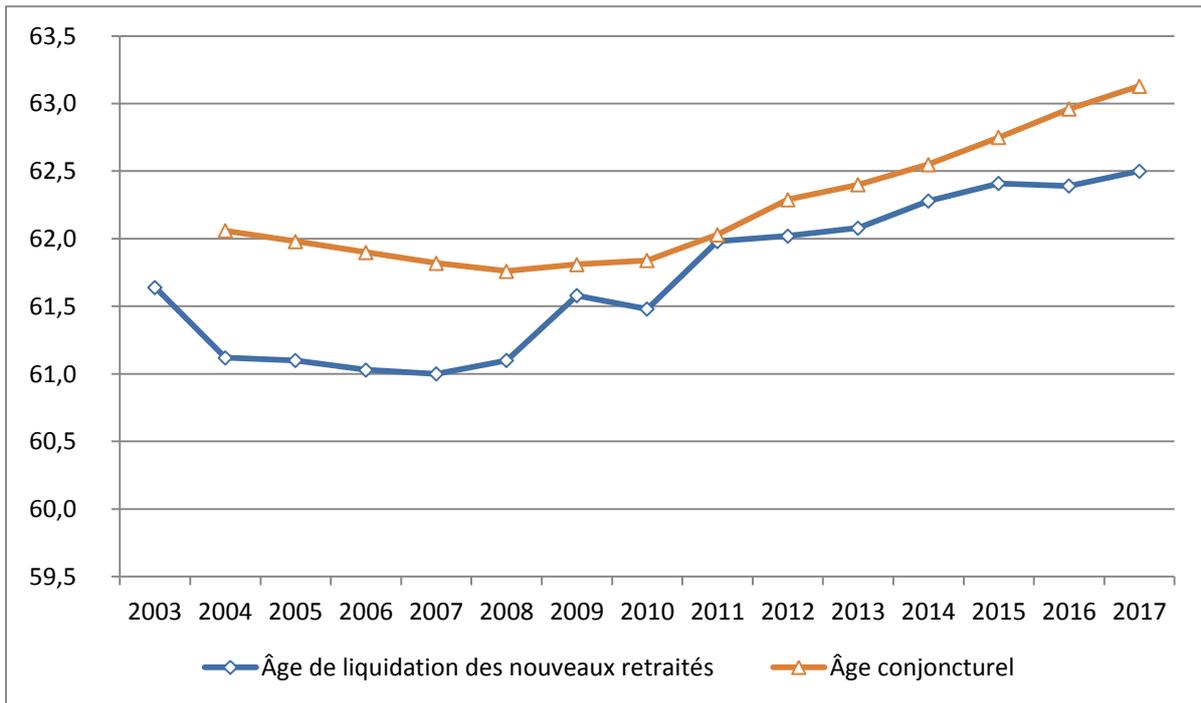
L'âge moyen à la liquidation des nouveaux retraités¹⁷ est calculé sur le flux de personnes partant à la retraite une année donnée. Il présente les avantages et inconvénients à peu près opposés à celui calculé par génération : il a l'avantage d'être généralement disponible plus aisément et rapidement mais ses variations peuvent être biaisées par des *artefacts* statistiques indépendants des comportements de départ à la retraite, notamment des effets de structure démographique (différences de taille entre les générations qui se succèdent) et des effets de calendrier de montée en charge des réformes, ce qui rend son interprétation délicate.

L'âge conjoncturel de départ à la retraite permet de neutraliser les effets de structure démographique et les effets de calendrier. Par analogie avec les indicateurs instantanés de fécondité ou d'espérance de vie, l'âge conjoncturel de départ à la retraite correspond à l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant, à chaque âge, le taux de retraités observé l'année considérée. Il permet de projeter assez précisément l'âge effectif moyen de départ par génération qui sera effectivement constaté après les 70 ans d'une génération, à condition que les départs les plus tardifs non encore observés au sein de cette génération s'échelonnent au même rythme que ceux constatés pour les générations plus anciennes. Cet indicateur nécessite toutefois des données plus riches que les indicateurs précédents pour être calculé (effectifs de non-retraités et de retraités à chaque âge fin).

La figure 2 illustre les différences entre les deux indicateurs, pour le cas du régime général. Il montre que les évolutions de l'âge conjoncturel (courbe en orange) sont moins heurtées que celles de l'âge moyen de liquidation (courbe en bleu). Par exemple, l'indicateur d'âge moyen à la liquidation a augmenté brusquement en 2009, diminué en 2010 sous l'effet du resserrement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue en 2009 qui a conduit de nombreux assurés à décaler leur départ à la retraite en 2010. Il a à nouveau progressé en 2011, première année de mise en œuvre de la réforme de 2010. L'âge conjoncturel, quant à lui, a progressé régulièrement, ce qui reflète mieux la tendance générale à la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite. L'âge conjoncturel paraît ainsi davantage pertinent que l'âge moyen à la liquidation pour l'analyse de la situation financière du système de retraite, raison pour laquelle cet âge conjoncturel est retenu dans les publications du COR quand il est disponible.

¹⁷ Cet indicateur est celui qui est le plus souvent présenté dans les publications statistiques des régimes, sous le terme « d'âge de départ à la retraite ».

Figure 2 – Âge moyen à la liquidation et âge conjoncturel de départ à la retraite dans le secteur privé



Champ : retraités de droit direct de la Cnav.

Source : Cnav, DSPR.