

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mai 2019 à 9 h 30

« Âges et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi »

Document n° 14

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

**La problématique de la santé et du maintien en emploi
dans un système universel à rendement défini :
quelles adaptations possibles ?**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La problématique de la santé et du maintien en emploi dans un système universel à rendement défini : quelles adaptations possibles ?

Le système actuel de retraite comporte de nombreux dispositifs visant à compenser les difficultés de maintien dans l'emploi liées aux aléas de santé, que ce soit pour permettre aux assurés de valider des droits supplémentaires (un état de santé dégradé engendre des difficultés à travailler aussi longtemps que la moyenne des assurés) ou pour autoriser des départs à la retraite plus précoces, notamment si l'on anticipe que la carrière professionnelle a pu avoir un impact négatif sur l'espérance de vie de l'assuré, et par voie de conséquence sur le temps passé à la retraite.

Ces dispositifs reposent principalement sur une logique de réparation car ils visent à corriger les conséquences négatives sur la retraite qu'ont pu avoir l'exercice professionnel de l'assuré et son état de santé. On peut par exemple citer les périodes assimilées au titre de la maladie, de l'invalidité, ou les accidents du travail notamment¹ qui visent à compenser les lacunes éventuelles de durée d'activité dans un régime fonctionnant en annuités. Il peut s'agir également d'autoriser les départs à la retraite plus précoces pour certaines professions (catégories actives), pour certains assurés (retraite pour carrières longues) ou dans le cas de l'exposition à des facteurs de risque (exemple du dispositif « amiante ») ou en cas d'incapacité de travail (retraite pour invalidité ou inaptitude).

La mise en place d'un système universel à rendement défini implique en théorie une double évolution pour compenser les difficultés de maintien dans l'emploi ou liées à un état de santé dégradé.

La première évolution nécessite que les dispositifs soient généralisés à l'ensemble des assurés au nom du principe d'égalité, sauf dérogations reposant sur des critères objectifs. Si la même profession est exercée dans le secteur public ou privé ou si l'exposition à des facteurs de risque est similaire, les règles devraient être identiques pour garantir l'ambition d'universalité du système de retraite.

La seconde évolution requiert de rendre compatibles ces dispositifs avec le principe de neutralité actuarielle sous-tendant le principe de rendement défini². Plusieurs situations sont alors envisageables :

1/ Un système à rendement défini supprime en théorie la nécessité du recours à un concept de durée minimale de carrière pour l'éligibilité à un taux plein de pension de retraite. Cependant, du point de vue de l'assuré, dans un système en rendement défini, le choix de la date de départ

¹ Ces périodes représentent 1 % des durées validées avant 50 ans mais 7 % ensuite (Aubert et Croguennec, document de travail 132, DREES, avril 2009).

² Pour rappel, dans un système de retraite fonctionnant à rendement défini, le cumul actualisé des pensions perçues par une génération est égal au cumul actualisé des cotisations que cette génération a versées pendant sa période de vie active (voir le [document n° 5](#) de la séance du COR du 18 octobre 2018). Cette égalité par génération n'implique pas une égalité individuelle.

à la retraite est fortement lié au montant de la pension obtenu à âge donné, de sorte que la régularité de l'acquisition de droits en cours de carrière reste primordiale. Il serait ainsi possible d'attribuer des droits supplémentaires venant compenser l'absence de droits cotisés en cas par exemple de problème de santé ou d'exposition à des facteurs pénibles, pendant la période concernée ou potentiellement au-delà de cette période s'il était prouvé que cet événement a un effet permanent sur la capacité à se maintenir en emploi. Ces droits supplémentaires s'ajouteraient aux droits acquis par la rémunération du travail et ne relèveraient pas de la même logique contributive : ils devraient être financés de manière séparée par une taxation ou une cotisation non contributive. Ce dispositif de solidarité viendrait alors compenser une moindre capacité contributive liée à un événement de santé ou à l'exercice d'une activité professionnelle.

2/ Par ailleurs, s'il est établi que certains événements de la vie ou de l'exercice professionnel ont un impact négatif sur l'espérance de vie des assurés, qui réduit la durée escomptée de perception de la pension de retraite, il pourrait être envisageable d'autoriser un départ à la retraite à un âge plus précoce que l'âge d'ouverture des droits pour les assurés concernés. Si ce décalage se faisait sans modifier le calcul des coefficients de liquidation³, l'équilibre entre durée de vie active et temps passé à la retraite pourrait être rétabli par l'assuré, mais au détriment d'une moindre pension car le barème de liquidation est neutre actuariellement : la période cotisée serait moindre, le temps passé à la retraite serait plus élevé, ce qui entraînerait mécaniquement une pension moins élevée pour l'assuré. Cette adaptation est neutre d'un point de vue financier pour le système de retraite. Pour autant, il peut être considéré qu'elle n'est pas suffisante pour réparer le préjudice subi⁴ et qu'il est également nécessaire d'organiser une redistribution supplémentaire vers ce type d'assuré : la logique du système universel plaide alors pour l'attribution de droits supplémentaires financés par impôt ou cotisation non-contributive qui viendraient compléter le montant de la pension au moment de la liquidation anticipée. Le même résultat pourrait être atteint sans passer par l'attribution de droits supplémentaires mais par des règles de liquidation plus généreuses (coefficients de liquidation rehaussés) pour ces assurés avec le risque toutefois de nuire à la lisibilité et au principe d'universalité des règles du système de retraite⁵.

Au-delà de ces aspects théoriques, la mise en œuvre pratique de ces adaptations, que ce soit pour compenser une moindre capacité contributive ou une durée de retraite escomptée plus courte, est rendue particulièrement malaisée par le fait qu'il peut s'avérer difficile, voire impossible, de les calibrer à partir de données empiriques, notamment pour les générations arrivant à l'âge de la retraite : ainsi, si l'on souhaite connaître l'impact sur l'espérance de vie de tel ou tel événement professionnel, seule l'observation de la survie des générations

³ Le coefficient de liquidation est en première approche égal à l'inverse de l'espérance de vie à l'âge de liquidation.

⁴ Notamment si ce préjudice est lié à un exercice professionnel générant des externalités positives pour la société.

⁵ Une autre façon de calculer le montant de la pension dans ce cas serait de décaler les coefficients de liquidation de l'écart d'espérance de vie anticipé entre ces assurés et le reste des assurés (par exemple, si l'écart d'espérance de vie anticipé est de 2 ans, les coefficients de liquidation à l'âge d'ouverture des droits de droit commun seraient appliqués à cet âge moins 2 ans). Il est aisé de rendre ces deux solutions équivalentes d'un point de vue financier pour l'assuré.

précédentes (assez éloignées de celle concernée par le départ à la retraite) pourrait donner – si ces données existent – un ordre de grandeur de l'écart d'espérance de vie à la retraite, à supposer que les conséquences sur la survie des individus concernés soient comparables entre diverses générations.

Enfin, de façon moins contraignante, la réforme pourrait être l'occasion de restaurer une logique de prévention en faisant peser une cotisation spécifique sur les entreprises qui exposent leurs salariés à des facteurs de pénibilité.