

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 14 mars 2024 - 10 h 00

« Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive »

Document n° 7
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Point d'actualité sur les dispositifs de retraite anticipée pour carrière
longue et de retraite progressive**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Point d'actualité sur les dispositifs de retraite anticipée pour carrière longue et de retraite progressive

Ce document vise à présenter les nouveautés intervenues suite à la réforme de 2023 sur deux dispositifs spécifiques, à savoir la retraite anticipée pour carrière longue et la retraite progressive, qui peuvent être utilisés par certains assurés pour liquider leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits.

Ces deux dispositifs relèvent d'objectifs distincts. La retraite anticipée pour carrière longue (RACL), créée en 2003, s'inscrivait dans le chapitre de la loi dédié à l'objectif de « préserver l'équité et l'esprit de justice sociale de nos régimes de retraite ». Elle concerne les assurés ayant commencé à travailler tôt pour lesquels la condition d'âge d'ouverture des droits serait susceptible de s'avérer pénalisante. Instaurée en 1988, la retraite progressive a quant à elle pour but de faciliter la transition vers la retraite, en permettant aux assurés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur pension de retraite.

Suite à la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites, ces deux dispositifs ont été aménagés. En raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits, la retraite anticipée pour carrière longue compte désormais de nouvelles bornes d'âge et le champ des périodes réputées cotisées pour accéder à ce dispositif a été élargi (1). Afin d'encourager le recours à la retraite progressive, son accès a été étendu à de nouveaux assurés et les conditions d'accès au temps partiel ont été assouplies (2).

1. Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

1.1. Un dispositif comptant quatre bornes d'âge et qui permet un départ à la retraite au taux plein

En raison du report de l'âge légal de départ à la retraite et de l'accélération de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein, la loi du 14 avril 2023 est venue aménager le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. **Il compte désormais quatre bornes d'âge s'élevant respectivement à 58, 60, 62 et 63 ans.** Pour en bénéficier, l'assuré doit justifier d'une durée d'assurance cotisée (tous régimes) ouvrant droit à une retraite au taux plein et avoir validé quatre à cinq trimestres avant le 31 décembre de ses 16, 18, 20 ou 21 ans.

Tableau 1 – Le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues

	Départ à 63 ans	Départ à 62 ans	Départ à 60 ans	Départ à 58 ans
Âge avant lequel il faut avoir validé le nombre de trimestres requis	Fin de l'année des 21 ans	Fin de l'année des 20 ans	Fin de l'année des 18 ans	Fin de l'année des 16 ans
Nombre de trimestres requis pour accéder au dispositif	-5 trimestres si né entre janvier-septembre -4 trimestres si né octobre-décembre	-5 trimestres si né entre janvier-septembre -4 trimestres si né octobre-décembre	-5 trimestres si né entre janvier-septembre -4 trimestres si né octobre-décembre	-5 trimestres si né entre janvier-septembre -4 trimestres si né octobre-décembre
Durée d'assurance requise	Durée d'assurance requise pour le taux plein			

La réforme a assoupli ce dispositif à plusieurs titres :

- alors qu'il comptait deux bornes d'âges de début d'activité, quatre sont actuellement retenues ;
- la condition de durée d'assurance a été uniformisée. Avant la réforme, certaines bornes d'âge devaient **justifier d'une durée d'assurance requise pour le taux plein majorée de huit trimestres**. Depuis le 1^{er} septembre 2023, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de la RACL est égale à la durée d'assurance de droit commun quelle que soit l'année de naissance de l'assuré.

Ce dispositif ouvre droit à une liquidation de la pension au taux plein dans les conditions de droit commun. En complément, la majoration de pension pour trois enfants et plus de 10 % peut être attribuée aux assurés. Toutefois, les assurés qui bénéficient d'un départ anticipé **ne peuvent pas prétendre à la surcote**, qui n'est accordée qu'à partir de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

1.2. En raison de l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, des dispositions transitoires et dérogatoires ont été prévues

Compte tenu de l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits, l'âge de départ anticipé varie en cas de début d'activité avant 20 ans pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1969 (voir les annexes 1 et 2).

En outre, des dispositions dérogatoires sont prévues pour les assurés nés entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963, *via* une « clause de sauvegarde » introduite par le décret du 3 juin 2023. Les assurés pourront bénéficier **d'une pension de retraite à taux plein selon les conditions d'ouverture de la retraite anticipée pour carrière longue applicables avant la réforme de 2023** sous réserve de :

- justifier d'une durée d'assurance cotisée exigée avant le 1^{er} septembre 2023, soit 168 trimestres ;
- liquider leur pension de retraite à compter du 1^{er} septembre 2023.

Néanmoins, pour le calcul de la pension, les nouvelles règles de durée d'assurance s'appliquent à la détermination du coefficient de proratisation : l'assuré peut alors bénéficier du taux plein au titre de la RACL mais avoir un coefficient de proratisation inférieur à 1 du fait de l'accélération de l'augmentation de la durée d'assurance prévue par la réforme.

Exemple

Un assuré né en février 1962 et qui justifie de 5 trimestres à la fin de l'année civile au cours de laquelle est intervenu son 20^{ème} anniversaire peut bénéficier de la clause de sauvegarde et partir à la RACL dans les conditions prévues antérieurement à la réforme de 2023. Il doit justifier de 168 trimestres pour demander un départ à ce titre et pourra prendre sa retraite en octobre 2023. Toutefois, son coefficient de proratisation sera inférieur à 1, car la durée d'assurance retenue pour ce calcul sera de 169 trimestres, contre 168 avant la réforme.

1.3. De nouvelles périodes sont retenues pour la détermination de la durée d'assurance cotisée

Pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, les assurés doivent justifier d'une **durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations à leur charge**. Cette durée varie selon l'année de naissance et atteint 172 trimestres (43 annuités) à partir de la génération 1965.

Dans le cadre du départ anticipé à la retraite pour carrière longue, certaines **périodes d'assurance non cotisées sont considérées comme ayant donné lieu à cotisation** pour apprécier la durée d'assurance de l'assuré. La loi du 14 avril 2023 a élargi le champ des trimestres réputés cotisés en retenant les périodes validées au titre de l'AVPF et/ou de l'AVA ainsi que les périodes d'apprentissage qui ont fait l'objet d'un rachat par l'assuré (dans la limite de 4 trimestres pour chacune de ces périodes).

Tableau 2 – Les périodes réputées cotisées pour la retraite anticipée pour carrières longues

Périodes réputées cotisées pour accéder à la retraite anticipée pour carrières longues	Nombre de trimestres pris en compte
Périodes de service national	4 trimestres
Périodes de chômage ou assimilées ¹	4 trimestres
Périodes indemnisées au titre de l'activité partielle à compter du 10 mars 2023	4 trimestres
Périodes assimilées au titre de la maternité	Toutes les périodes sont retenues
Périodes indemnisées au titre des AT-MP en cas d'incapacité temporaire	4 trimestres
Périodes de perception de pension d'invalidité	2 trimestres
Trimestres de majoration de durée d'assurance attribuée au titre du compte professionnel de prévention	Tous les trimestres sont retenus
Trimestres validés au titre de l'AVPF et/ou de l'AVA	4 trimestres
Rachat de trimestres d'apprentissage	4 trimestres
MDA acquises au titre du C2P	Tous les trimestres sont retenus

¹ Il s'agit des périodes de chômage indemnisé à partir des années 1980 et des périodes de chômage involontaire constaté avant 1980.

2. Le dispositif de retraite progressive

La loi du 14 avril 2023 est venue élargir le champ d'application de ce dispositif. Alors qu'il était réservé aux assurés affiliés à la Cnav, la MSA et la SSI, **l'accès à la retraite progressive est élargi depuis le 1^{er} septembre 2023 aux professionnels libéraux, aux avocats ainsi qu'aux fonctionnaires**². En outre, ce dispositif a également été étendu aux salariés bénéficiaires d'une convention en forfait-jours et à certains travailleurs non-salariés.

Trois conditions cumulatives sont requises pour son accès :

- réunir **une durée d'assurance cotisée d'au moins 150 trimestres** ;
- **être âgé d'au moins 60 ans** : le recours à la **retraite progressive est ouvert deux ans avant l'âge légal d'ouverture des droits**, soit 62 ans à compter de la génération 1968 ;
- **exercer une activité professionnelle à temps partiel ou à temps réduit**³.

2.1. Un recours facilité au temps partiel dans le cadre de la retraite progressive

Les quotités de temps de travail à justifier pour la retraite progressive diffèrent selon les secteurs :

- pour les salariés dont les quotités de travail sont définies en heures, la durée du temps de travail est comprise entre **40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle**. Pour les salariés en forfait-jours, la durée de travail est également comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle à temps complet exprimée en jours ;
- pour les fonctionnaires exerçant une activité à temps partiel de droit ou sur autorisation, la quotité travaillée est comprise entre **50 % et 90 %**.

Afin de faciliter et d'encourager l'accès à la retraite progressive, la loi a assoupli les conditions d'accès au temps partiel dans le cadre de ce dispositif.

En premier lieu, elle autorise les salariés à demander à ce que l'obligation de durée minimale de travail de 24 heures soit levée, pour atteindre un niveau inférieur. Par ailleurs, elle encadre le refus du temps partiel ou réduit dans le cadre de l'accès à la retraite progressive : l'employeur ne peut s'opposer à la demande d'activité à temps partiel, ou à temps réduit pour les assurés en forfait-jours, que si **la durée souhaitée est « incompatible avec l'activité économique de l'entreprise »**⁴ et doit motiver son refus par écrit. À défaut de réponse dans les deux mois, la demande adressée à l'employeur est réputée accordée.

² Les fonctionnaires relevant des catégories « active » ou « super-active » ne bénéficient pas d'un âge anticipé d'entrée dans le dispositif de retraite progressive.

³ Pour les assurés exerçant une activité salariée ou non-salariée non soumise à une durée de travail définie, la condition de temps de travail est remplacée par une condition de revenu minimal et de diminution des revenus professionnels.

⁴ Cette notion n'est pas définie juridiquement.

2.2. La retraite progressive permet à l'assuré de bénéficier d'une partie de sa pension tout en continuant de cotiser pour sa retraite

Le recours à la retraite progressive entraîne **une première liquidation provisoire des droits à la retraite**, qui répond aux règles usuelles des régimes de retraite. La pension partielle est calculée sur la base des droits acquis à sa date d'effet et prend en compte tous les éléments retenus pour la détermination de la pension de retraite (décote, surcote, proratisation, minima de pension etc...).

Le montant de la pension est affecté d'un **coefficient de quotité non travaillée**, qui dépend de la durée de travail à temps partiel. Ainsi, la fraction de retraite progressive est égale à la différence entre la durée de travail à temps complet et le pourcentage de temps de travail de l'assuré : l'assuré exerce une activité à temps partiel à 60 %, il percevra 40 % de sa pension de retraite. Enfin, les cotisations versées après le point de départ de la retraite progressive permettent à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits pour le calcul de sa pension définitive et peuvent ainsi lui ouvrir droit à la « surcote ».

Le montant de la fraction de pension est recalculé en cas de modification de la durée de travail à temps partiel et versé « au premier jour du mois civil suivant celui où la modification de quotité de travail est intervenue ». Dès lors que l'assuré ne remplit plus les conditions requises pour la retraite progressive, le versement de la fraction de pension est suspendu.

2.3. La fin de la retraite progressive entraîne le calcul du montant de pension définitif

La retraite progressive est supprimée à titre définitif en cas de reprise d'activité à temps complet, lorsque le revenu professionnel atteint ou excède le montant du revenu perçu antérieurement à la retraite progressive ou à la demande de l'assuré qui cesse son activité et qui atteint l'âge d'ouverture des droits⁵. La suppression entraîne **l'impossibilité de présenter une nouvelle demande de retraite progressive** : la reprise d'une activité professionnelle est obligatoirement soumise aux règles du dispositif de cumul emploi-retraite.

La retraite progressive est alors remplacée par la pension de retraite complète, attribuée selon les règles de droit commun. Le calcul de la pension de retraite complète prend en compte :

- le montant de la pension calculé lors du passage à la retraite progressive ;
- les nouveaux droits acquis pendant la retraite progressive.

Toutefois, pour limiter l'impact d'une activité à temps partiel sur le calcul du salaire annuel moyen, le montant de la retraite complète **ne peut être inférieur au montant qui a servi de base au calcul de la retraite progressive**.

⁵ L'article L. 161-22-1-8 du code de la sécurité sociale dispose également que la retraite progressive sera définitivement supprimée lorsque les conditions de cessation d'activité agricole ne sont pas respectées.

Annexe 1 - Montée en charge du dispositif de la RACL⁶ dans la fonction publique

	Génération 01/09/1961 au 31/12/1961	Génération 1962	Génération 01/01/1963 au 31/08/1963	Génération 01/09/1963 au 31/12/1963	Génération 1964	Génération 1965	Génération 1966	Génération 1967	Génération 1968	Génération 1969	Génération 1970	
Âge de départ à la retraite et âge avant lequel l'assuré à valider 4 ou 5 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 169 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 169 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 170 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 170 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 171 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	
	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 169 trimestres	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 169 trimestres	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 170 trimestres	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 170 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 171 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres
	/				60 ans et 3 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 170 trimestres	60 ans et 6 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 171 trimestres	60 ans et 9 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 3 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 6 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 9 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	62 ans si validation avec 20 ans et durée cotisée 172 trimestres
/				/	/	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	

⁶ Décret n°2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10 et 11 de la loi n° 2023-2070 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale.

Annexe 2 – Montée en charge du dispositif de la RACL au régime général

	Génération 01/09/1961 au 31/12/1961	Génération 1962	Génération 01/01/1963 au 31/08/1963	Génération 01/09/1963 au 31/12/1963	Génération 1964	Génération 1965	Génération 1966	Génération 1967	Génération 1968	Génération 1969	Génération 1970		
Âge de départ à la retraite et âge avant lequel l'assuré à valider 4 ou 5 trimestres	61 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 169 trimestres	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 169 trimestres	60 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 170 trimestres	59 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 170 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 171 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres	58 ans si validation avant 16 ans et durée cotisée 172 trimestres		
				60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 170 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 171 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres	60 ans si validation avant 18 ans et durée cotisée 172 trimestres
				60 ans et 3 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 170 trimestres	60 ans et 6 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 171 trimestres	60 ans et 9 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 3 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 6 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	61 ans et 9 mois si validation avant 20 ans et durée cotisée 172 trimestres	62 ans si validation avec 20 ans et durée cotisée 172 trimestres		
				/	/	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	63 ans si validation avant 21 ans et durée cotisée 172 trimestres	