

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 22 mars 2018 à 9h30

« Contributivité, redistributions et solidarité : une mise à plat »

Document n° 12

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

**Adaptation des dispositifs de solidarité et de leur financement
dans des régimes en points ou en comptes notionnels**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Adaptation des dispositifs de solidarité et de leur financement dans des régimes en points ou en comptes notionnels¹

La redistribution intragénérationnelle opérée par le système de retraite passe par différents mécanismes² :

- le mode de calcul des pensions hors dispositifs de solidarité : la définition du couple âge / durée pour l'atteinte du taux plein et le système de décote / surcote associé, le mode de détermination du salaire de référence ainsi que, dans le cas du régime général et des régimes alignés, la règle des 150 heures de SMIC pour valider un trimestre ;
- les différents dispositifs qui accordent des droits au titre de la solidarité : les périodes assimilées pour inactivité (chômage, maladie, etc.) ainsi que les droits familiaux (MDA, AVPF et majoration de pension pour trois enfants et plus) ;
- les dispositifs permettant des départs à la retraite précoces (la prise en compte de la pénibilité – C2P, les catégories actives, les « carrières longues », etc.) ;
- les dispositifs de droits dérivés (ou réversion) ainsi que les dispositifs de solidarité qui se situent en dehors du système de retraite *stricto sensu*, comme le minimum vieillesse.

Changer le mode d'acquisition des droits à la retraite conduirait à modifier le mode de calcul des pensions et, de ce fait, à remettre en question un pan de la redistribution intragénérationnelle opérée par le système de retraite actuel³.

Il faudrait de plus définir des dispositifs de solidarité dans le cadre de la logique des régimes en points et en comptes notionnels. Cela conduirait à remettre à plat les différents dispositifs de solidarité du système actuel, pour des raisons directement liées au changement de technique et, plus fondamentalement, pour répondre au mieux aux objectifs de solidarité que l'on souhaite collectivement assigner au système de retraite.

La définition des objectifs de solidarité passant par le système de retraite est une question essentielle. Elle relève davantage de choix politiques et non de considérations relatives à la technique de calcul de la retraite. Elle est cependant complexe car elle s'inscrit dans le cadre plus large des politiques de redistribution et renvoie à un débat plus général sur les priorités de la dépense publique dans son ensemble⁴.

Comme cela avait été fait dans le cadre du 7^e rapport du COR, il s'agit ici d'identifier ce qui, dans un régime en points ou un régime en comptes notionnels, pourrait conduire à revoir la redistribution liée au mode de calcul des pensions et à préciser les caractéristiques (modalités techniques, transparence et financement) des différents dispositifs de solidarité susceptibles d'être mis en place dans un nouveau système de retraite en points ou en comptes notionnels. Cette analyse conduit en particulier à proposer une grille de transposition des dispositifs de solidarité du système actuel, compte tenu des caractéristiques techniques des points et des

¹ Cette note actualise le chapitre 2 de la Partie III du [7e rapport du COR](#).

² La question des minima de pension sera traitée lors de la séance plénière du COR du 24 mai 2018.

³ Voir le chapitre 2 de la partie I du [7e rapport du COR](#).

⁴ Ce qui a conduit le Conseil, notamment pour sa réflexion sur l'évolution des droits familiaux et conjugaux de retraite (6^e rapport du COR, décembre 2008), à examiner les effets de modifications des droits à enveloppe budgétaire constante.

comptes notionnels, sans nécessairement juger de l'opportunité de la transposition, même si la question de l'adéquation de ces droits avec les objectifs poursuivis doit être posée.

1. La logique des régimes en points ou en comptes notionnels quant à la prise en compte de la solidarité

La logique des régimes en points et en comptes notionnels renvoie notamment à trois propriétés des droits accumulés par les assurés, par rapport auxquelles les dispositifs de solidarité du système de retraite, à l'occasion du changement de technique, devraient être aménagés, voire repensés :

- les droits sont fondés sur les cotisations versées⁵ (faisant masse des salaires et de la durée de cotisation) remettant en question le rôle central de la durée d'assurance dans le système actuel ;
- les droits apportent nécessairement un supplément de pension – contrairement au système actuel (voir le **document n° 10**) –, dont la contrepartie, sous forme de montant de cotisation, est identifiable ;
- enfin, les droits ont un financement qui peut être explicité et, éventuellement, être externe au régime de retraite.

1.1. Des droits fondés sur les cotisations versées remettant en cause le rôle central de la durée d'assurance

Dans le système de retraite actuel, la durée d'assurance est un paramètre central et constitue une variable de pilotage essentielle. En particulier, le bénéfice d'une retraite à taux plein est soumis à une double condition portant sur la durée d'assurance et l'âge de départ à la retraite.

Dans un régime en points ou en comptes notionnels, le niveau de la pension est directement lié à l'effort contributif, c'est-à-dire au montant total des cotisations versées, quelle que soit, en première analyse, la durée de versement de ces cotisations. Il reste que, toutes choses égales par ailleurs, plus longtemps une personne cotise, par exemple parce qu'elle a commencé à travailler plus tôt, plus elle acquiert de droits.

Les régimes en points et en comptes notionnels ne distinguent donc pas, en première approche, les notions de salaire et de durée de cotisation, et prennent en compte, par le biais des cotisations versées, l'intégralité de la carrière. Une notion de durée peut toutefois intervenir dans ces régimes pour les conditions d'ouverture (âge d'ouverture des droits et / ou de pension complète modulés en fonction de critères de durée de carrière) et d'éligibilité à une pension de retraite (exigence de durée minimale d'affiliation)⁶.

Ainsi, l'exclusion des salaires les plus faibles de la carrière pour le calcul des droits à la retraite, comme c'est le cas par exemple au régime général par le biais du mode de calcul du salaire de référence, n'est pas dans la logique des régimes en points ou en comptes notionnels.

⁵ Ou sur les salaires dans le cas du régime de base en points allemand.

⁶ Pour plus de détails sur les *Conditions et âges de départ à la retraite* en France et à l'étranger, voir la fiche n° 5 du [Panorama des pensions](#) du COR.

Une règle telle que la validation d'un trimestre à partir de 150 heures de SMIC au régime général et dans les régimes alignés sur celui-ci n'aurait également guère de sens dans de tels régimes⁷.

Concernant la notion de retraite à taux plein, dans un régime en points, la pension peut être modulée en fonction de l'âge de liquidation, avec un âge de pension « complète » et un système de décote / surcote autour de cet âge. Un équivalent de l'âge du taux plein peut être reconstruit⁸, c'est-à-dire un âge auquel s'annulent les décotes et où débutent les surcotes⁹. Mais si la décote et la surcote sont symétriques, cet âge « taux plein » est en grande partie artificiel et il n'aurait comme intérêt que de marquer un âge de référence, de construire (ou de tenter de construire) une norme sociale.

Dans un régime en comptes notionnels, la pension est de fait modulée en fonction de l'âge de liquidation, par le biais des coefficients de conversion des droits en pension qui dépendent de l'âge de départ à la retraite de l'assuré. Ainsi, la notion de retraite à taux plein perd son sens en comptes notionnels : il y a un continuum à partir d'un âge minimum et tout report de la liquidation se traduit par une augmentation de la pension¹⁰. Tout en gardant la logique des coefficients de conversion, il serait loisible – comme dans un régime en points – d'afficher un âge pivot, norme explicite d'un âge de départ « taux plein » à la retraite. C'est le cas par exemple en Suède où les autorités affichent un âge de départ à la retraite qui stabiliserait le rapport entre la durée du travail et la durée de retraite. Concrètement, la génération 1990 devrait, pour obtenir un rapport identique aux générations précédentes, travailler jusqu'à plus de 68 ans (soit un recul d'environ trois années par rapport à la génération 1930)¹¹.

Cette absence de notion de retraite à taux plein implique, par exemple, que deux personnes d'une même génération ayant cotisé chacune pendant 40 ans à des niveaux de salaire comparables, l'une partant à la retraite à 62 ans en ayant commencé à 22 ans et l'autre à 64 ans en ayant commencé à 24 ans, ne bénéficieront pas, contrairement au système actuel, du même montant de pension dans un régime en points ou en comptes notionnels, en raison de l'application de coefficients de décote / surcote ou de conversion différents.

En revanche, quelle que soit la technique de calcul des droits, un âge minimum de départ à la retraite doit être défini, au moins pour éviter que des personnes ne partent trop tôt à la retraite avec des montants de pension en conséquence insuffisants. Dans un régime en points ou en comptes notionnels, il est possible de moduler cet âge :

⁷ Il serait possible d'imaginer des dispositifs par palier permettant de valider un certain nombre de points ou d'euros dans les comptes notionnels (par exemple, chaque période (trimestre, année, etc.), lorsque l'on valide entre 1 et 5 points ou entre 100 et 500 euros dans les comptes notionnels, le nombre de points ou d'euros serait porté au niveau supérieur du palier). Cependant, ce type de dispositifs poserait un certain nombre de questions : en termes de simplicité et de compréhension par les assurés (et d'articulation avec les dispositifs de minima) ; en termes d'équité intragénérationnelle (entre les assurés proches de la frontière basse du palier et ceux proches de la frontière haute – comme c'est le cas actuellement avec le minimum contributif) ; en termes d'efficacité (une rémunération faible une année n'induit pas des rémunérations faibles sur la totalité de la carrière).

⁸ Il existe même un âge du taux plein dans les régimes complémentaires français en points mais c'est par référence au régime de base : un coefficient de minoration est appliqué au montant de la pension si l'assuré ne remplit pas une condition d'âge et de durée d'assurance.

⁹ Pour plus de détails, voir le document [n° 3](#) de la séance plénière de février 2018.

¹⁰ Pour plus de détails, voir le document [n° 4](#) de la séance plénière de février 2018.

¹¹ Pour autant, cet âge de référence n'est pas devenu une norme – l'âge moyen de départ est actuellement entre 64 et 65 ans – les autorités suédoises envisagent d'augmenter l'âge minimal d'ouverture des droits.

- en fonction d'un critère de durée, les personnes ayant travaillé suffisamment longtemps ayant alors la possibilité de liquider leurs droits à la retraite plus tôt que les autres. Par exemple, le régime de base en points allemand permet aux assurés d'anticiper leur départ à la retraite sans décote de deux ans s'ils ont été affiliés pendant 45 ans ou dès l'âge de 63 ans, moyennant une décote, s'ils ont validé 35 ans. Reste qu'il est nécessaire de se mettre d'accord sur la façon dont est mesurée cette durée (calendaire, au *pro rata* en cas de temps partiel...);
- et / ou en fonction d'un critère de niveau de pension minimale. Par exemple en Italie, certains assurés, justifiant d'une durée de cotisation minimum, peuvent prétendre à une retraite anticipée à condition que le montant de la pension à laquelle elles auraient droit soit au moins égal à 2,8 fois le montant mensuel de l'allocation d'aide sociale (*assegno sociale* – équivalent du minimum vieillesse).

Au total, le passage à un régime en points ou en comptes notionnels conduirait de fait à revoir le mode actuel de calcul des pensions et donc à remettre en cause la redistribution opérée par celui-ci, laquelle d'ailleurs manque de lisibilité et ne bénéficie pas aux assurés à bas salaire et/ou à carrière courte (voir la **partie II** du présent dossier).

1.2. Des droits qui apportent nécessairement un supplément de pension et dont la contrepartie sous forme de montant de cotisation est identifiable

Dans les régimes en annuités, il est possible d'accorder des droits sous la forme d'une validation de durée sans porter de salaire au compte de l'assuré – c'est par exemple le cas de la majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA) et des périodes assimilées (chômage, maladie, etc.) au régime général. Cela n'aurait guère de sens dans un régime en points ou en comptes notionnels, puisque les droits y sont accordés par référence à un montant de cotisation ou de salaire.

En effet, attribuer un droit au titre de la solidarité dans un régime en points nécessite de définir un salaire qui, couplé à la durée de la période ouvrant ce droit, servira de base à la détermination du nombre de points attribués. Par exemple, en Allemagne dans le cas d'une période de chômage indemnisé, le bénéficiaire se voit octroyer des points pour un salaire équivalant à 80 % de son dernier revenu d'activité.

Il en est de même dans un régime en comptes notionnels. La Suède détermine le nombre d'euros crédités sur le compte de l'assuré au titre de certaines périodes d'inactivité sur la base d'un revenu fictif, correspondant, par exemple, à 50 % du salaire moyen pour les périodes de service militaire, à 138 % de l'allocation d'éducation pour les périodes d'études et à l'allocation chômage perçue par l'assuré pour les périodes de chômage.

L'adoption de la technique des points ou des comptes notionnels conduirait à accorder des points ou des euros au titre des droits liés à la solidarité, ce qui confère à ces droits au moins trois propriétés qu'ils n'ont pas nécessairement dans le cadre des régimes français en annuités. Ces propriétés, en partie liées, sont d'ailleurs plus générales et intrinsèquement dues au caractère dit « contributif » des points et des comptes notionnels.

La première propriété est que tous les droits accordés au titre de la solidarité sous forme de points ou d'euros conduisent, toutes choses égales par ailleurs, à augmenter la pension de leurs bénéficiaires (ils sont donc « utiles »), ce qui n'est pas toujours le cas dans les régimes français en annuités (voir le **document n° 5**) : les trimestres de MDA peuvent par exemple ne

donner aucun droit supplémentaire si l'assuré part à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits en ayant validé, sans les trimestres de MDA, la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.

La deuxième propriété est que tout point ou tout euro accordé au même moment à deux personnes appartenant à la même génération et partant à la retraite au même âge a pour contrepartie le même montant de supplément de pension. Ce n'est pas le cas avec les trimestres d'assurance, lesquels peuvent avoir une incidence différente sur le montant de la pension selon le profil de carrière, par exemple selon la durée d'assurance qu'aura validé l'assuré à l'âge d'ouverture des droits ou selon le montant de son salaire de référence.

Enfin, troisième propriété, il est aisé de déterminer, au moment du fait générateur du droit lié à la solidarité (chômage, naissance d'un enfant, etc.), la contrepartie, sous forme de montant de cotisation, des euros ou des points attribués à ce titre¹². Il s'agit directement du nombre d'euros versé au compte dans le cas d'un régime en comptes notionnels, du nombre de points multiplié par la valeur d'achat du point¹³ dans le cas d'un régime en points tels que les régimes complémentaires français ou du nombre de points multiplié par le salaire moyen dans l'économie dans le cas du régime en points allemand.

Dans les régimes en annuités en revanche, le nombre de trimestres attribués ne dépend pas du taux de cotisation. De plus, le supplément de pension auquel ces trimestres donneront droit, qui peut être une mesure de la contrepartie financière à apporter, n'est connu qu'à la liquidation des droits et peut même être nul. Évaluer la contrepartie financière de ce droit n'est alors pas possible au moment du fait générateur.

1.3. Des droits dont le financement peut être explicité et, éventuellement, être externe au régime de retraite

Le fait de pouvoir déterminer au moment du fait générateur la contrepartie, sous forme de montant de cotisation, du nombre d'euros versés sur le compte ou des points attribués au titre de la solidarité invite à s'intéresser au mode de financement de ces droits. La question est de savoir si cette contrepartie financière au moment du fait générateur est effectivement versée et, si oui, par qui.

Un financement *interne* au régime, de fait implicite, est toujours possible. Dans ce cas, les droits octroyés ne font pas l'objet d'un versement formel de cotisation et ils sont *in fine* financés par l'ensemble des assurés dans un régime en points et par l'ensemble des assurés d'une même génération dans un régime de comptes notionnels¹⁴ dans la mesure où davantage de points ou d'euros sont attribués sans contrepartie de cotisations supplémentaires. Les droits

¹² Même si dans le cas d'une majoration de pension, il peut paraître plus simple de l'attribuer à la liquidation des droits.

¹³ Éventuellement multiplié par un taux d'appel.

¹⁴ Le rendement d'un régime en points est calculé comme le rapport entre la valeur de service du point et la valeur d'achat du point (éventuellement majorée du taux d'appel). Ces valeurs sont déterminées en fonction de la situation financière du régime à un horizon qui dépend du choix du gestionnaire. Ce rapport n'est pas constant dans le temps puisqu'il dépend de la valeur annuelle des paramètres du régime, sauf si ceux-ci varient dans le même rapport. Dans un régime en comptes notionnels, la somme actualisée des pensions perçues au cours de la retraite doit être proportionnelle (en l'occurrence égale) à la somme actualisée des cotisations versées au cours de la carrière par l'assuré, son employeur ou un tiers au titre de la solidarité, pour les différents assurés d'une même génération. Pour plus de détails, voir les documents [n° 3](#), [n° 4](#) et [n° 6](#) de la séance plénière de février 2018.

à pension que les assurés peuvent attendre du fait des cotisations qu'ils versent seraient donc minorés de cette prise en charge collective.

Un financement *externe* au régime, donc explicite, paraît cependant plus conforme à la logique contributive des points et des comptes notionnels et, en tous les cas, facile à concevoir puisque la contrepartie financière des droits est aisément identifiable. Dans ce cas, les droits attribués au titre de la solidarité font l'objet d'un versement de cotisation formel par un tiers (État, autre régime social, etc.), voire en partie par l'assuré lui-même, et n'influent pas sur le rendement du régime.

C'est le cas en Allemagne où les points attribués au titre des périodes de chômage indemnisé sont validés à hauteur d'un salaire correspondant à 80 % du dernier salaire mensuel brut de l'assuré et financés sur cette base par une cotisation de l'agence du travail allemande.

C'est également le cas en Suède où les périodes d'inactivité (chômage, maladie, service militaire, périodes d'études et éducation des enfants) font l'objet d'un octroi sur le compte de l'assuré d'euros dont le coût est pris en charge intégralement par l'État (par exemple pour la maladie) ou partiellement en prévoyant le concours partiel de l'assuré (par exemple pour certains droits familiaux).

Le passage à la technique des points ou des comptes notionnels peut alors être une occasion de mettre à plat le mode de financement des différents droits attribués au titre de la solidarité – dont la logique actuelle peut poser question (voir le **document n° 11**) – et de le réformer si besoin pour en renforcer la transparence et la lisibilité. La refonte du financement de la solidarité portée par le système de retraite a ainsi été un volet important de la réforme suédoise.

2. L'adaptation des dispositifs de solidarité à un régime en points ou en comptes notionnels

Il serait possible de transposer à l'identique dans un régime en points ou en comptes notionnels les majorations de pension pour trois enfants et plus. Pour ce dispositif, il suffirait d'appliquer les formules de calcul actuelles à des montants de pension déterminés sur la base d'un nombre de points ou d'euros. La conversion de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) en points ou en euros serait également possible sans difficulté, puisqu'à ce dispositif est associé un salaire, en pourcentage du SMIC. La transposition des autres dispositifs actuels attribués au titre de la solidarité serait plus délicate et conduirait à en modifier la portée pour leurs bénéficiaires, ne serait-ce que parce que ces droits, dans un régime en points ou en comptes notionnels, deviendraient nécessairement « utiles » contrairement à la situation actuelle. Le passage à la technique des points ou des comptes notionnels serait alors l'occasion de réexaminer les fondements de ces droits et de les redéfinir en conséquence. Ce serait d'ailleurs le cas également pour les dispositifs transposables tels quels, si ces derniers ne répondent pas aux objectifs visés.

2.1. La nécessité de disposer d'une référence salariale pour les périodes assimilées

Les périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité), qui génèrent des droits à retraite au titre de périodes d'inactivité sous la forme d'une validation de durée mais sans salaires portés au compte de l'assuré, ne pourraient être transposées à l'identique dans un régime en points

ou en comptes notionnels puisqu'elles ne font pas référence à un salaire. Il convient de noter que le système actuel, au régime général par exemple, protège de l'impact de ces périodes sur la durée d'assurance mais ne protège pas de l'impact sur le salaire de référence (*a fortiori* pour les assurés dont la carrière est inférieure à 25 ans).

Leur conversion dans un régime en points ou en comptes notionnels nécessiterait de leur adjoindre un salaire qui, couplé à la durée de la période d'inactivité, permettrait de calculer le nombre de points ou d'euros correspondants. Plusieurs options, parmi lesquelles il serait nécessaire de choisir pour chaque période d'inactivité dont on souhaiterait qu'elle donne des droits à retraite, sont possibles pour la définition de ce salaire, notamment : le dernier salaire de l'assuré, le montant des indemnités perçues lorsqu'elles existent ou encore le salaire moyen de carrière de l'assuré.

2.2. L'adaptation de la majoration de durée d'assurance pour enfant

Pour la même raison, le passage à la technique des points ou des comptes notionnels nécessiterait également de revoir le dispositif de majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfant. De fait, ce dispositif ne pourrait s'appliquer en l'état dans un régime en points ou en comptes notionnels dans la mesure où il n'est pas dans la nature de ces techniques que soit validée une durée d'assurance sans lien avec un salaire. Le nombre de points ou d'euros qui seraient attribués à ce titre pourraient alors l'être sur la base d'un salaire fictif à l'instar des périodes assimilées ou de l'AVPF. Ils pourraient aussi être attribués de façon forfaitaire ou encore sous la forme d'une majoration de pension.

Même si la transposition de l'AVPF en points ou en euros serait possible en l'état sans difficulté, la redéfinition de la MDA, surtout si elle devait prendre la même forme que l'AVPF (une durée couplée à un salaire fictif), serait alors l'occasion de revoir l'articulation entre ces deux dispositifs qui, dans le système actuel, pose différents problèmes et mériterait d'être améliorée¹⁵.

Le système à explorer en France devrait découler des finalités que l'on entend assigner à l'avenir aux dispositifs visant à compenser les périodes d'éducation des enfants que sont à la fois la MDA et l'AVPF.

De fait, la recherche d'une meilleure articulation entre la MDA et l'AVPF et d'une meilleure adéquation aux objectifs poursuivis a conduit le Conseil, dans le cadre de son sixième rapport consacré aux droits familiaux et conjugaux en matière de retraite (décembre 2008), à évoquer l'idée d'une évolution progressive de ces dispositifs. En reprenant notamment les pistes d'évolution analysées dans ce rapport, il serait possible de se rapprocher à terme d'un système combinant un dispositif compensant, à un bon niveau, des interruptions relativement courtes - en cohérence avec la politique familiale, et un dispositif majorant les pensions des mères au titre des effets des enfants sur leurs salaires.

¹⁵ Voir le 6^e rapport du COR (2008), *Retraites : droits familiaux et conjugaux*.

2.3. Les dispositifs permettant des départs à la retraite précoces

Plusieurs dispositifs permettent, dans le système de retraite actuel, des départs à la retraite précoces :

- le compte professionnel de prévention (C2P) permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels de bénéficier d'un accès à des formations et / ou à un départ anticipé à la retraite¹⁶ ;
- les catégories actives de la fonction publique, pour les fonctionnaires qui occupent un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Cette catégorie permet des départs anticipés (dès 52 ans ou 57 ans selon les emplois) et concerne des agents des trois volets de la fonction publique (de l'État, territoriale et hospitalière)¹⁷ ;
- les départs anticipés pour carrière longue pour les personnes ayant commencé à travailler jeune (entre 14 et 20 ans) leur permettant de partir à la retraite avant l'âge légal, à certaines conditions de durée de carrière effective (voir le **document n° 7**)¹⁸.

Il est possible, quel que soit le mode de calcul des pensions, de permettre des départs précoces par rapport à un âge pivot (d'ouverture des droits ou de pension complète), sous certaines conditions (d'exposition à des risques professionnels, de service dans un métier, d'âge d'entrée sur le marché du travail, de durée de carrière, etc.), et d'identifier les besoins, en termes de ressources, pour financer ces départs anticipés. Deux exemples peuvent l'illustrer :

- dans le régime en points allemand, il est possible de déroger à l'âge de pension complète pour les assurés à carrière longue (deux ans d'anticipation à partir de 45 ans de carrière¹⁹) ;
- dans le régime en comptes notionnels italien, les mères de famille bénéficient d'un coefficient de conversion correspondant à un âge plus élevé que leur âge effectif de départ à la retraite. Le décalage est d'un an – + 3,5 % de pension annuelle en plus – pour un ou deux enfants et de deux ans – + 7 % de pension annuelle en plus – pour trois enfants ou plus.

Ces dispositifs pourraient également être pris en compte *via* une surcotisation (dont la charge du financement serait à définir) qui permettrait d'accumuler davantage de droits à pension en fonction des emplois occupés ce qui rendrait possible : des départs anticipés avec des niveaux de pension identiques ou des départs aux mêmes âges avec des pensions plus élevées.

2.4. De la réversion au partage éventuel des droits à retraite au sein de chaque couple

L'existence d'un dispositif de réversion éloigne *a priori* d'une stricte contributivité. Le rendement des cotisations d'un assuré dépendra – dans l'éventualité de la survie du conjoint – de son statut : marié ou non-marié. La réversion organise donc une redistribution implicite entre mariés et non-mariés. C'est à ce titre que la réversion, inscrite dans le « cœur du système » de retraite, est abordée dans ce document consacré aux dispositifs de solidarité.

¹⁶ Voir l'annexe 3 du [14^e rapport du COR](#).

¹⁷ Voir le document [n° 3](#) de la séance plénière de mai 2016

¹⁸ Plutôt qu'un dispositif de solidarité, ce dispositif vise notamment à restaurer le principe de contributivité qui est mis à mal par la limite à 100 % du coefficient de proportionnalité.

¹⁹ Cette condition de durée est spécifique à l'Allemagne (marché du travail et mode de validation de la durée d'assurance).

Il n'existe aucune difficulté technique pour intégrer un dispositif de réversion dans un régime en points ou en comptes notionnels. Les pensions de réversion pourraient être attribuées dans les mêmes conditions (de ressources, de non-cumul avec une pension de droit propre, etc.) et selon les mêmes formules (fraction de la pension du conjoint décédé) que dans les régimes actuels en annuités.

Dans les régimes en points, comme c'est le cas notamment dans les régimes complémentaires en France ou dans le régime de base en Allemagne, il peut être accordé, éventuellement sous certaines conditions, une pension de réversion au conjoint survivant, sous la forme d'une fraction de la pension du conjoint décédé. Il en est de même dans les régimes en comptes notionnels. Dans ce cas, il est possible, comme en Italie, de faire supporter le coût de la réversion à chaque génération en intégrant dans la formule de calcul du coefficient de conversion une probabilité de réversion ; cette formule permet d'assurer, pour chaque génération, l'égalité entre le cumul actualisé des cotisations qui ont été versées durant la période d'activité et le cumul actualisé des pensions qui seront reçues pendant la période de retraite, d'abord au titre des droits propres, ensuite, éventuellement, au titre de la réversion.

Le passage à un régime en points ou en comptes notionnels peut également être l'occasion de discuter du développement d'un dispositif de « partage des droits à la retraite », plus facile à mettre en œuvre dans ces régimes, en remplacement de la réversion. Cette perspective n'aurait de sens que si l'on souhaite privilégier une logique patrimoniale pour les droits conjugaux. Le partage des droits à la retraite consiste à faire masse des droits à retraite acquis par les conjoints pendant la durée du mariage et à les partager entre eux. Chaque conjoint obtient *a priori* la moitié des droits acquis par le couple, mais d'autres modalités de partage sont envisageables pouvant aller au-delà de la moitié des droits acquis par le couple pour chaque conjoint²⁰. En cas de divorce, le juge peut également opérer un transfert de droits à titre compensatoire. Quoiqu'il en soit, un transfert de droits propres est en principe opéré depuis le conjoint qui a acquis le plus de droits pendant le mariage vers celui qui en a acquis le moins, souvent la femme. Cela permet au conjoint bénéficiaire d'obtenir une retraite plus élevée dès la liquidation de ses droits, au détriment du conjoint débiteur, sans attendre le décès de ce dernier.

Le partage des droits à retraite, qui existe selon des modalités différentes en Allemagne, au Royaume-Uni, au Canada et en Suisse notamment, pourrait être une piste d'évolution des dispositifs de réversion, en réponse aux évolutions de la société marquées en particulier par l'instabilité des couples et à la nécessité qui en découle, pour chaque conjoint, de se constituer des droits propres.

Le Conseil a étudié avec une grande attention ce type de formule dans le cadre de son sixième rapport²¹ pour conclure qu'« il serait prématuré d'instaurer en France un dispositif de partage des droits se substituant à la réversion, dans la mesure où l'intérêt pour les assurés et en

²⁰ Le partage simple des droits – qui consiste à redistribuer au sein de chaque couple les droits directs acquis en cours de carrière – est moins coûteux pour le régime de retraite que la réversion – dont le montant s'additionne aux pensions de droits directs. En cas de substitution de la réversion par un dispositif de partage des droits, à dépenses égales pour le régime, il est alors possible d'instaurer un partage à un taux supérieur à 50 % pour chacun des membres du couple.

²¹ *Retraites : droits familiaux et conjugaux*, décembre 2008.

particulier pour les femmes divorcées ne semble pas évident et doit encore être clarifié. En outre ce dispositif soulèverait des difficultés de mise en œuvre ».

Les difficultés de mises en œuvre seraient *a priori* levées dans le cadre d'un régime en points ou en comptes notionnels, car il est techniquement facile et à n'importe quel moment de faire masse du nombre de points ou d'euros acquis par le couple et de partager ensuite l'ensemble entre les deux conjoints.

Le passage à un régime en points ou en comptes notionnels relancerait de ce fait l'intérêt d'approfondir la réflexion sur une formule de partage des droits à la retraite.

Nous présentons dans le tableau qui suit, à titre illustratif et de manière synthétique, des pistes possibles de transposition des différents dispositifs de solidarité du régime général – sans se poser la question de leur pertinence – dans un régime en points ou en comptes notionnels.

Ces pistes – qui ne prétendent pas à l'exhaustivité – s'appuient en particulier sur celles présentées précédemment et plus précisément au gré des dispositifs étudiés.

Règles ou dispositifs de solidarité dans le régime général en annuités		Mode de transposition dans un régime en points	Mode de transposition dans un régime en comptes notionnels
Décote / surcote / taux plein à 67 ans		Décote/surcote définies par rapport à un âge de référence, plutôt qu'à une durée d'assurance	La pension (et donc la décote/surcote) ne peut dépendre que de l'âge de départ à la retraite (et donc de l'espérance de vie à la retraite) afin de respecter l'équilibre entre les cotisations versées et les prestations reçues par les assurés d'une même génération
Calcul du salaire de référence sur une partie de la carrière		Peu naturel dans un régime en points	Non pertinent car cela remettrait en cause le principe d'égalité entre les cotisations versées et les prestations reçues
Règle des 150 heures de SMIC pour valider 1 trimestre		Non pertinent	Non pertinent
Droits acquis pour des périodes d'inactivité et droits familiaux	Périodes assimilées (chômage, maladie, etc.)	Attribution d'un nombre de points sur la base d'une référence salariale *	Attribution d'un nombre d'euros correspondant à ces périodes calculé sur la base d'une référence salariale *
	MDA	Attribution d'un nombre de points au titre des enfants de façon forfaitaire ou sur la base d'un salaire fictif ou transformation en suppléments de pension *	Attribution d'un nombre d'euros au titre des enfants sur la base d'un salaire fictif ou transformation en suppléments de pension *
	AVPF	Attribution d'un nombre de points correspondant au salaire porté au compte *	Attribution d'un nombre d'euros correspondant au salaire porté au compte des assurés *
	Majoration de pension pour 3 enfants	Majoration de pension de la même forme *	Majoration de pension de la même forme *
Dispositifs de départs anticipés		Possibilité de départ anticipé sous certaines conditions (d'exposition à des risques professionnels, de service dans un métier, d'âge d'entrée sur le marché du travail, de durée de carrière, etc.) ou surcotisation *	Possibilité de départ anticipé sous certaines conditions (d'exposition à des risques professionnels, de service dans un métier, d'âge d'entrée sur le marché du travail, de durée de carrière, etc.) ou surcotisation *
Les pensions de réversion		Possibilité de maintien de la pension de réversion dans sa forme actuelle comme dans les régimes complémentaires français ou Allemand – évolution potentielle vers le partage des droits	Possibilité de maintien de la pension de réversion dans sa forme actuelle comme en Italie par exemple – évolution potentielle vers le partage des droits

* Mode de transposition qui induit le versement par un financeur (État, branches de la sécurité sociale, etc.) de cotisations correspondantes aux dépenses engendrées.