

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'inaptitude ou de l'invalidité, donnent également droit à une retraite à taux plein. Enfin, certains assurés peuvent – sous certaines conditions (carrière longue, incapacité permanente, etc.) – partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun.

Les conditions d'âge pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de 2010, qui ont été modifiées par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun¹ pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans (*tableau 1*), qu'ils dépendent du régime général, des régimes alignés ou de la fonction publique. Cet âge était fixé à 60 ans pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951. Ces mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (à partir de 2017 pour les assurés de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français [CPRPSNCF]).

Pour les agents de la fonction publique civile (c'est-à-dire non militaire), la liquidation peut intervenir dès que le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans

de services dans des emplois classés dans la catégorie active » pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1960 (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I 1) et ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge de droit commun. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmiers avant la réforme de 2009 ou les aides-soignants notamment), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels les agents techniques, d'entretien, de salubrité, les agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de la police nationale, les ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne et les personnels de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension dès 52 ans (pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1965), sous condition de durée de services dans ces fonctions.

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section², ainsi que les limites de durée de services des

1. Dans l'ouvrage, par commodité, l'expression « l'âge d'ouverture des droits de droit commun » est remplacée par « l'âge d'ouverture des droits ».

2. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de services existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de services effectifs, un officier vingt-sept ans.

Les conditions de durée d'assurance tous régimes

À partir de l'âge légal d'ouverture des droits, un assuré peut liquider ses droits à retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, variable selon sa date de naissance (*tableau 2*). La durée validée tous régimes comprend les trimestres acquis au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire, de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types

d'emploi. La loi du 20 janvier 2014 améliore les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer une décote, c'est-à-dire une réduction du taux de liquidation de leur pension, dépendant soit du nombre de trimestres manquants soit de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote³ (voir *encadré 1* et annexe 1). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote, ou s'il est dans une situation permettant de liquider sa pension au taux plein (voir *infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficie alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendant du nombre de trimestres travaillés au-delà de ces deux conditions (*encadré 2*).

Dans les régimes de retraite en annuités – ce qui est le cas de la plupart des régimes de base –, la pension est calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général,

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
En 1952	60 ans et 9 mois	55 ans
En 1953	61 ans et 2 mois	55 ans
En 1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 30/06/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
En 1957	62 ans	55 ans et 9 mois
En 1958	62 ans	56 ans et 2 mois
En 1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Source > Législation.

3. C'est la formule la plus favorable pour l'assuré qui est retenue.

cette durée est, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficiaire du taux plein.

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel Agirc-Arrco du 30 octobre 2015, un coefficient

de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant⁴ (de 1,1, 1,2 ou 1,3) sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Les coefficients de solidarité s'appliquent, pendant trois ans et jusqu'à

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, par génération

En trimestres

Génération	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961	168	168	166
1962-1963	168	168	167
1964-1965	169	169	167
1966	169	169	168
1967-1968	170	170	168
1969	170	170	169
1970-1971	171	171	169
1972	171	171	170
1973-1974	172	172	170
1975-1977	172	172	171
1978 et suivantes	172	172	172

Note > Pour les catégories actives de la fonction publique, la durée dépend également du mois de naissance pour certaines générations. Par souci de simplification, la durée présentée est celle correspondant au plus grand nombre de mois concernés dans l'année.

Source > Législation.

4. Le coefficient de solidarité et le coefficient majorant sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que le coefficient majorant l'augmente.

67 ans maximum, à la pension de l'Agirc-Arrco (ou versée par l'Agirc-Arrco) pour les personnes liquidant leurs droits avant 67 ans si elles n'ont pas pris leur retraite au moins un an après avoir atteint le taux plein. Les coefficients majorants s'appliquent pendant une durée d'un an (quel que soit l'âge de liquidation de l'assuré et sans limite d'âge) aux assurés qui ont pris leur retraite deux, trois ou quatre ans après avoir atteint le taux plein. Certains assurés sont exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions : s'ils liquident un an après l'âge auquel ils atteignent le taux plein ; s'ils partent à la retraite avec une décote ; s'ils sont exonérés de la contribution sociale généralisée (CSG) [le coefficient est réduit à 0,95 pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit] ; et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ anticipé pour handicap ou invalidité.

L'âge d'annulation de la décote

Les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise peuvent bénéficier du taux plein s'ils prennent leur retraite après un âge donné (tableau 3), appelé « âge d'annulation de la décote ». Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit un relèvement de cet âge pour les personnes nées après le 1^{er} juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Un assuré qui part à la retraite dans ces conditions bénéficie automatiquement du taux plein, ce qui signifie que la décote n'est pas appliquée ; la pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 1). Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans les régimes de la fonction publique est plus lent que dans le régime général, afin de tenir compte de la période

Encadré 1 La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge minimum légal (62 ans à partir de la génération née en 1955) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de cette même génération), mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention automatique du taux plein (inaptitude au travail, invalidité, etc.). Au régime général, chaque trimestre manquant¹ (20 au maximum) équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui réduit la pension de 1,25 %. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est abaissé progressivement : de 2,5 % pour la génération 1944 (soit -1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (-0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, à partir du 1^{er} janvier 2006. Elle concerne les liquidants qui totalisent une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le plafond de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % comme dans le secteur privé, pour les retraités atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2015. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été relevé progressivement. Le taux plein sera acquis automatiquement à 67 ans pour les agents sédentaires nés en 1958 ou après, et à 62 ans pour les agents dits « actifs » nés en 1963 ou après.

À la CNIEG, à la RATP, à la SNCF et à la CRPCEN, la décote est progressivement appliquée depuis le 1^{er} juillet 2010.

1. Le nombre de trimestres de décote correspond à l'écart minimum entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée d'assurance effective à la liquidation, d'une part, et entre l'âge d'annulation de la décote et l'âge effectif de liquidation, d'autre part.

Encadré 2 La surcote

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités au titre des périodes travaillées au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite (62 ans à partir de la génération 1955, hors régimes spéciaux) et une fois atteint le taux plein. Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âge et de durée validée n'ont donc pas pour autant de gain de surcote.

Jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre, si le fait de porter le montant de pension au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public) lui assurait un gain supérieur. À compter de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoit d'ajouter le gain de surcote au minimum contributif.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1^{er} janvier 2007 au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans.

Avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote procuraient 0,75 % de majoration.

de convergence prévue par la réforme de 2003 (encadré 1). Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le régime général).

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs pour les parents d'enfant handicapé) et les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants) peuvent liquider une pension sans décote à 65 ans. Enfin, les personnes reconnues travailleurs de l'amiante peuvent bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans et d'un départ anticipé à la retraite (voir *infra*).

Dérogations pour bénéficier du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits

Certaines personnes handicapées, invalides ou reconnues inaptes (voir à ce titre notamment les art. L. 351-7 et L. 351-8.1) peuvent bénéficier

d'une pension à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits, même si elles ne disposent pas de la durée requise.

Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent toutefois de percevoir leur pension d'invalidité jusqu'à leur demande de liquidation de retraite et, au plus tard, jusqu'à l'âge d'annulation de la décote.

Les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 % (depuis le 1^{er} janvier 2015) peuvent également liquider une pension sans décote, dès l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans), sans critère de durée d'assurance minimale.

Les départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003 a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue qui permet, sous certaines conditions d'activité, de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits. Ce dispositif s'applique, pour les salariés du secteur privé, depuis le

1^{er} janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création : d'abord restreintes en 2009, elles ont ensuite été assouplies en 2012 et en 2014. Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (à compter de 56 ans, respectivement

58 et 59 ans, selon l'âge de début d'activité), s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : avoir validé 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, 17 ans ou 18 ans (plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est

Tableau 3 Âges d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	65 ans	61 ans	sans objet
1947	65 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	65 ans	62 ans	sans objet
1949	65 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	56 ans
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Source > Législation.

restrictive), cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;

- de durée validée⁵ : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise pour le taux plein de la génération ;

- de durée cotisée⁶ : disposer d'une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée requise pour le taux plein de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).

Les conditions d'accès au dispositif de départ pour carrière longue ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. En 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé. À partir du 1^{er} novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée, et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions de départ anticipé à la retraite pour carrière longue (tableau 4).

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et peuvent être comptabilisés sous certaines conditions dans le calcul de la durée cotisée pour déterminer l'éligibilité d'un assuré au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres réputés cotisés étaient constitués de 4 trimestres maximum au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail, et de 4 trimestres maximum au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre du chômage et de la maternité a été introduit par le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite élargit également le nombre maximum de trimestres réputés cotisés. Elle ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé de maternité.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (voir *infra*).

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers permettent aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

5. La durée validée par un assuré se compose à la fois des trimestres validés au titre de l'emploi et des trimestres validés au titre de périodes de non-emploi (maladie, maternité, invalidité, chômage, majoration pour trois enfants ou plus, service militaire, etc.) [voir annexe 1].

6. La durée cotisée par un assuré se limite aux trimestres validés au titre de l'emploi. Elle n'inclut pas les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Départ anticipé au titre de la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte personnel de prévention de la

pénibilité (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé⁷ exposés à des facteurs de risques

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Année de naissance	Début d'activité (en trimestres)	Durée cotisée (en trimestres)	Âge de départ (à compter de)
1952	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	60 ans
1953	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
		169	58 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1954	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
		169	58 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1955	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
		170	59 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
1957		170	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1958	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	57 ans
		166	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1959	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	57 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1960	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans

Source > Législation.

7. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.

professionnels. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou le passage à temps partiel. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a modifié le fonctionnement de ce dispositif. Rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1^{er} octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs⁸ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle associe cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Les personnes ayant un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doivent, en outre, avoir été exposées au moins pendant dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels pour pouvoir bénéficier du dispositif. Ces mesures concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a assoupli les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles »

et « agents chimiques dangereux ») et dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée et il n'est pas demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée, et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 80 %. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon leur année de naissance.

Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont modifiées. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ont été remplacées par un critère unique à compter du 1^{er} janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. Par ailleurs, ils doivent toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

8. Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. S'ils justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ces travailleurs peuvent partir à la retraite dès 60 ans. Par ailleurs, le taux plein leur est accordé dès 65 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Les départs anticipés dans la fonction publique

Dans la fonction publique, outre les départs anticipés au titre des catégories actives évoqués précédemment, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal. La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de services, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le

départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-I-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-I-2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Dans tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPSNCF, CNIEG, etc.).

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, avant l'âge d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1^{er} janvier 2012. ■