

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, durée d'assurance requise pour le taux plein et âge d'annulation de la décote) 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} septembre 2023 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de la même année¹. L'âge d'ouverture des droits de droit commun² pour le départ à la retraite est fixé à 64 ans pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1968 (*tableau 1*), que ces derniers dépendent du régime général, des régimes alignés ou de la fonction publique. Après la réforme de 2010, cet âge était fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1955 – et donc jusqu'à ceux nés le 31 août 1961, compte tenu de la réforme de 2023. Pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951, cet âge était de 60 ans.

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 avoir lieu dès que le fonctionnaire atteint l'âge d'ouverture des droits³ ou, s'il a accompli au moins dix-sept ans de service dans des emplois classés dans la catégorie active, 57 ans pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1960 et 59 ans pour ceux nés après le 1^{er} janvier 1973 (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles⁴ » et ouvrent en effet 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, 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

1. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

2. 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 ».

3. C'est-à-dire l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.

4. Article L. 24-11 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

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) ou dès 54 ans (pour les agents nés après le 1^{er} janvier 1979), sous condition de durée de service dans ces fonctions.

Les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section des militaires⁵, ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat sont définis par l'article L. 4139-16 du Code de la défense. Pour une grande partie d'entre eux, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans. Pour avoir droit à une pension de

retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de service effectif, 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

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du secteur 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
1952	60 ans et 9 mois	55 ans
1953	61 ans et 2 mois	55 ans
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
1957	62 ans	55 ans et 9 mois
1958	62 ans	56 ans et 2 mois
1959	62 ans	56 ans et 7 mois
Du 01/01/1960 au 31/08/1961	62 ans	57 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	57 ans
1962	62 ans et 6 mois	57 ans
1963	62 ans et 9 mois	57 ans
1964	63 ans	57 ans
1965	63 ans et 3 mois	57 ans
Du 01/01/1966 au 31/08/1966	63 ans et 6 mois	57 ans
Du 01/09/1966 au 31/12/1966	63 ans et 6 mois	57 ans et 3 mois
1967	63 ans et 9 mois	57 ans et 6 mois
1968	64 ans	57 ans et 9 mois
1969	64 ans	58 ans
1970	64 ans	58 ans et 3 mois
1971	64 ans	58 ans et 6 mois
1972	64 ans	58 ans et 9 mois
À partir de 1973	64 ans	59 ans

Source > Législation.

5. 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.

foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire ou 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 lorsqu'ils prennent leur retraite partent avec 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 décote⁶ (*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*).

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

Génération	En trimestres	
	Salariés du secteur privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique
1943	160	150
1944	160	152
1945	160	154
1946	160	156
1947	160	158
1948	160	160
1949	161	161
1950	162	162
1951	163	163
1952	164	164
1953	165	165
1954	165	165
1955	166	166
1956	166	166
1957	166	166
1958	167	167
1959-1960	167	167
Du 01/01/1961 au 31/08/1961	168	168
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	169	169
1962	169	169
1963	170	170
1964	171	171
1965 et suivantes	172	172

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

Source > Législation.

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

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

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant (de 1,1, 1,2 ou 1,3)⁷ 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 67 ans maximum, à la pension

versée par l'Agirc-Arrco des 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 de 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 leurs droits 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)⁸, et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ anticipé pour handicap ou pour invalidité.

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 de liquidation des droits (64 ans à partir de la génération née en 1968) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de la génération 1955), mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis 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. Il passe de 2,5 % pour la génération 1944 (soit une baisse de 1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (soit une baisse de 0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, applicable 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 CNIÉG, 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.

7. 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.

8. Le coefficient est réduit à 0,95 pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit.

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. Sa 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 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 individus reconnus travailleurs de l'amiante peuvent bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans et d'un départ anticipé à la retraite (voir *infra*).

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 (64 ans à partir de la génération 1968, 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 (dans le secteur privé) ou garanti (dans le secteur public). 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 sa pension au minimum contributif ou garanti 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.

La réforme des retraites de 2023 introduit une surcote pour les personnes bénéficiant d'une majoration de durée d'assurance pour enfant et du taux plein avant l'âge d'ouverture des droits. Les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 63 ans peuvent ainsi ouvrir des droits à surcote dès cet âge (dans la limite de 5 %), sans devoir attendre d'avoir 64 ans pour le faire. Ils ne pourront cependant, sauf cas de retraite anticipée, liquider leur droit à la retraite avant 64 ans.

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

Certaines personnes handicapées, invalides ou reconnues inaptes peuvent bénéficier d'une pension à taux plein dès 62 ans, même si elles ne disposent pas de la durée requise⁹. Cet âge, qui correspond à l'âge d'ouverture des droits

pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1955 et le 31 août 1961, a été maintenu lors du décalage de l'âge d'ouverture des droits pour les assurés nés après le 1^{er} septembre 1961 instauré par la réforme des retraites de 2023.

Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint 62 ans, sa pension d'invalidité est

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du secteur 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.

9. Voir à ce titre notamment les articles L. 351-7 et L. 351-8.1 du Code de la Sécurité sociale.

automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein¹⁰. 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 départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003¹¹ a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue, qui permet de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits, sous certaines conditions d'activité. 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 par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009¹², puis par la réforme des retraites de 2010¹³, elles ont ensuite été assouplies en 2012¹⁴ et avec la réforme des retraites de 2014¹⁵. Enfin, elles ont été modifiées par la réforme des retraites de 2023¹⁶.

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à partir de 56, 57 ou 58 ans (selon l'âge de début d'activité). Cet âge est progressivement rehaussé à 58 et 60 ans par la réforme de 2010, puis de nouveau à 58, 60, 62 ou 63 ans (selon l'âge de début d'activité) par la réforme de 2023. L'assuré doit alors remplir simultanément deux conditions¹⁷ :

- Condition de début d'activité : l'assuré doit avoir validé 5 trimestres (4 trimestres s'il est né au 4^e trimestre) avant le 31 décembre de l'année

des 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans. Plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive. Les bornes d'âge de 18 et 21 ans ont été introduites avec la réforme de 2023.

- Condition de durée cotisée¹⁸ : l'assuré doit disposer d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein de sa génération. Avant la réforme de 2023, plus le départ intervenait tôt et plus la condition de durée cotisée était restrictive. Par exemple, la durée cotisée devait être supérieure de 8 trimestres à la durée requise pour les départs à 56 ans.

Le relèvement de l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans à partir de la génération 1953 a contribué à réduire le nombre de personnes éligibles au départ anticipé pour carrière longue.

Les conditions d'accès au dispositif ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. À partir de 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

Depuis le 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*). À compter du 1^{er} septembre 2023, la condition de durée d'assurance validée n'existe plus pour les départs à 58, 60, 62 et 63 ans.

10. Article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale.

11. Article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

12. Article 84 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

13. Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et portant application des articles 17, 20 (III) et 21 (III) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

14. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.

15. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

16. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

17. Une condition de durée existait également avant la réforme de 2010.

18. 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) ou, depuis la loi de 2023, les inclut dans une limite de 4 trimestres.

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 de la maternité et du chômage a été introduit par le décret du 2 juillet 2012¹⁹. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité et

de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé. La réforme des retraites du 20 janvier 2014²⁰ 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. La réforme des retraites de 2023 introduit les trimestres d'AVPF et ceux d'assurance vieillesse des aidants (AVA) dans les trimestres réputés cotisés, dans la limite de 4.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} septembre 2023 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 ;

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Génération	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 16 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 18 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 20 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 21 ans
	Avant réforme	Après réforme		Avant réforme	Après réforme	
	Durée d'assurance requise + 2 ans	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun		Durée d'assurance requise de droit commun
1960	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1961 au 31/08/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
1962	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 3 mois	-
1964	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 6 mois	-
01/01/1965 au 31/08/1965	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
01/09/1965 au 31/12/1965	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
1966	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans	63 ans
1967	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 3 mois	63 ans
1968	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 6 mois	63 ans
1969	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 9 mois	63 ans
1970	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	62 ans	63 ans

Note > Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est présenté avant et après réforme des retraites de 2023. Selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans, de ses 18 ans, de ses 20 ans ou de ses 21 ans. Avant la réforme de 2023, le dispositif de départ anticipé pour carrière longue n'existait pas pour les carrières débutées avant 18 ans et avant 21 ans.

Source > Législation.

19. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.

20. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

- 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 trimestres d'AVPF et d'AVA dans la limite de 4.

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.

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 pour les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé exposés à des facteurs de risques professionnels²¹. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis²². 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 modifie le fonctionnement de ce dispositif. Il est rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P) à partir du 1^{er} octobre 2017, tandis que le nombre de facteurs de risque pris en compte

pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs²³ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

La réforme des retraites de 2023 modifie de nouveau le dispositif : il est désormais possible d'accumuler des points pendant toute sa carrière (le nombre de points était limité auparavant) et de manière simultanée en cas de polyexposition. La valeur des points est augmentée lorsqu'ils sont utilisés au titre de la prévention (formation professionnelle et temps partiel) et les points utilisés pour un départ anticipé sont désormais inclus dans le calcul du taux de proratisation. Enfin, une quatrième utilisation des points est possible, pour la reconversion professionnelle.

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 assouplit 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

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

22. Article D. 4161-2 du Code du travail.

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

est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée. Il n'est pas non plus demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 assouplit de nouveau les conditions d'accès au dispositif. Pour les personnes dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %, la condition d'analogie des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail est supprimée. En outre, la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité requise est abaissée à 5 ans. Ce dispositif permet un départ à taux plein à 62 ans pour les assurés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %, et à 60 ans pour ceux dont le taux dépasse 20 %.

Départ anticipé au titre du handicap

Depuis le 1^{er} juillet 2004, l'âge de la retraite est abaissé à 55 ans 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 %²⁴. 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 handicapé²⁵. Si ces derniers 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. Pour ce dernier point, la réforme des retraites de 2023 ne conserve que la condition de durée minimale d'assurance cotisée. Enfin, le taux plein est accordé aux travailleurs handicapés dès 62 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. Si ces derniers justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ils 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 anticipée des droits à la retraite peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service et « 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'État²⁶ ». 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 conjoint²⁷ ou lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité²⁸. Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires.

24. Article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004.

25. Mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail.

26. Article L. 24-1-3 du Code des pensions civiles et militaires.

27. Article L. 24-1-4 du Code des pensions civiles et militaires.

28. Article L. 24-1-2 du Code des pensions civiles et 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 service effectif et

parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant. Ils bénéficiaient alors des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé au 1^{er} janvier 2012, sauf pour les parents qui remplissaient ces conditions avant cette date. ■

Pour en savoir plus

> **Denayrolles, E., Guilain, M.** (2015). Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires. CNAV, *Retraite et société*, n° 70.