

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal. 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 requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres dépendent de sa date de naissance. Certains dispositifs notamment au titre du handicap, de l'inaptitude ou des carrières longues permettent un départ précoce au taux plein.

Les conditions d'âges d'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, durcies par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes, alors que les autres pensions sont liquidées aux conditions prévalant avant réforme (tableau 1). Ces mesures s'appliquent aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (en 2017, pour la SNCF).

Pour les agent-e-s affilié-e-s aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, la liquidation pour les civils peut intervenir si 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 « l'âge légal abaissé de cinq ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (tableau 2). Les emplois classés dans la catégorie active sont ceux qui « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I-1) et qui ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmier-e-s avant la réforme de 2009 ou les aides-soignant-e-s), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agent-e-s techniques, d'entretien, de salubrité, d'agent-e-s de police municipale) ou de la fonction

publique d'État (les agent-e-s de la police nationale ou encore certain-e-s agent-e-s des douanes, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de police et ceux de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement.

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 section¹, ainsi que les limites de durée de service des 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 service 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 à partir de l'année 2015.

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, qui est variable selon sa date de naissance (tableau 2). La durée validée tous régimes comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, de la préretraite...), les trimestres pour service militaire,

1. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre.

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégorie sédentaire 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.

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise, 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
1961-1963	168	168	167
1964-1966	169	169	168
1967-1969	170	170	169
1970-1972	171	171	170
1973-1975	172	172	171
1976 et suivantes	172	172	172

Source > Législation.

les trimestres de bonification et les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour enfants. La loi du 20 janvier 2014 assouplit 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 pénalité financière, dépendante du nombre de trimestres manquants et de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote (voir encadré 1 de la fiche 16). 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 d'inaptitude au travail (*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 bénéficiera alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (voir fiche 15).

Au-delà de l'application d'une éventuelle décote ou surcote, la pension est calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général, cette dernière est égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein à partir de la génération 1948 (voir fiche 4).

À la suite de l'accord national interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9 à 0,95) et un coefficient majorant (de 1,1 à 1,3)² seront introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Ces coefficients s'appliquent, de façon temporaire, à la pension des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO. Les assurés seront exonérés du coefficient de solidarité s'ils liquident une année calendaire après leur âge de taux plein, s'ils partent à la retraite avec une décote, ou s'ils sont exonérés de CSG et pour certaines catégories de départ pour handicap ou invalidité. Pour les assurés qui ne retarderaient pas leur âge de départ, le coefficient de solidarité sera appliqué pendant trois ans jusqu'à 67 ans maximum. Les assurés décalant leur départ de deux,

trois ou quatre ans pourront bénéficier d'une majoration de pension de respectivement 10 %, 20 % et 30 % pendant une année.

L'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 l'âge d'annulation de la décote 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. Ainsi, pour les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise, il est possible de liquider ses droits à taux plein à partir d'un certain âge (tableau 3). La décote ne sera alors pas appliquée, mais la pension restera toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise. Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans la fonction publique est plus lent que dans le privé, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme de 2003. Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote sera de 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le secteur privé).

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. Par ailleurs, les personnes reconnues travailleurs de l'amiante peuvent également bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans. Elles peuvent également bénéficier d'un départ anticipé (*infra*).

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

Pour certains assurés, la législation permet de bénéficier d'une pension à taux plein dès l'âge

². Ce sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Le coefficient de solidarité diminue ainsi la pension ; le coefficient majorant augmente la pension.

d'ouverture des droits, même s'ils ne disposent pas de la durée requise.

C'est le cas notamment pour les assurés reconnus inaptes (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par la pension de vieillesse liquidée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle peuvent s'opposer à cette substitution.

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

Les départs anticipés pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2004. En 2009, les conditions d'accès au dispositif portant sur la durée validée ont été restreintes.

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), s'il remplissait simultanément trois conditions :

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

Tableau 3 Âge 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.

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

- de durée validée : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
- de durée cotisée : disposer d'une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée normale d'activité validée 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 (les 8 trimestres supplémentaires) est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée est exigée, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont assimilés à des périodes cotisées pour la retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres étaient constitués de 4 trimestres au plus au titre de la maladie, maternité ou accident du travail et 4 trimestres au plus au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés considérés comme cotisés 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 de trimestres assimilés considérés comme cotisés. Elle ajoute 2 trimestres de chômage, 2 trimestres d'invalidité et la totalité des trimestres de congé de maternité.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 sont donc de :

- 4 trimestres au plus au titre du service militaire ;
- 4 trimestres au plus au titre de la maladie, accidents du travail ;
- 4 trimestres au plus de chômage indemnisé ;
- 2 trimestres au plus au titre de l'invalidité ;
- tous les trimestres au titre de la maternité.

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Il existe plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers et permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits de droit commun.

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 lie cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ces dispositions concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

Départ 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 pour les emplois présentant des facteurs de risques professionnels définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. Chaque facteur permet d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent servir à un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits. Les points du compte pénibilité peuvent toutefois également servir à d'autres usages que la retraite, notamment pour la formation ou le passage à temps partiel.

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 l'année de naissance de l'assuré.

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

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
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
		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
1957	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
1958	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
1959	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	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	58 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans

Source > Législation.

assouplies. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du handicap) ont été remplacées par un critère unique : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 %. Ils doivent par ailleurs toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

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 évoquées ci-avant, 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 service, « 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. Pour 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.

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant invalide à 80 % 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 remplissent pas les conditions au 1^{er} janvier 2012³. ■

3. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.