

Pour partir à la retraite, un assuré doit avoir atteint un âge minimum qui dépend de sa date de naissance. Il peut bénéficier du taux plein lors de la liquidation de ses droits s'il a validé un certain nombre de trimestres. Cette durée d'assurance tous régimes requise dépend également de sa génération. S'il ne dispose pas de la durée requise, la liquidation à taux plein, c'est-à-dire sans application d'un coefficient de décote, est possible à l'âge d'annulation de la décote. Enfin, certains dispositifs (handicap, inaptitude, carrière longue) 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'âge 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 conditions s'appliqueront aux régimes spéciaux ultérieurement (par exemple, à partir de 2017 pour la SNCF).

Pour les agents affiliés 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 légal) 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 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 légal sont classés dans la catégorie active. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière, de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agents technique, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale)

ou de la fonction publique d'État (certains agents des douanes, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de la police et ceux de la 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 quinze ans de services effectifs, un officier vingt-cinq 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, 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 assimilés (au titre du chômage, de la maladie/maternité, de l'invalidité...), les trimestres

1. 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.

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégorie sédentaire de la fonction publique	Fonctionnaires actifs
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 01/07/1956	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	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
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.

pour service militaire, 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 (cf. encadré 1 de la fiche 11). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote (*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

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé	Fonctionnaires sédentaires	Fonctionnaires actifs
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	66 ans	61 ans	sans objet
1947	67 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	68 ans	62 ans	sans objet
1949	69 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.

alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (cf. fiche 10).

Dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, un coefficient de solidarité (de 0,9 à 0,95) et un coefficient majorant (de 1,1 à 1,3)² seront introduits en 2019 pour les personnes des générations 1957 et suivantes ayant liquidé au taux plein. L'annulation du coefficient de solidarité et l'application du coefficient majorant seront soumises à des conditions portant sur le nombre de trimestres séparant la liquidation de la pension et la date d'obtention du taux plein. L'application de ces coefficients est temporaire (pendant trois ans et dans la limite de 67 ans pour le coefficient de solidarité et d'un an pour le coefficient majorant).

L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit une augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 1^{er} juillet 1951. Cette augmentation a été durcie 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 sera toutefois calculée dans chaque régime au prorata de la durée validée par rapport à la durée requise.

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs), les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 %, 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 l'âge de 65 ans.

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 renforcées. L'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge légal (à compter de 56 ans) s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : obtention de 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre) avant 16 ans, 17 ans ou 18 ans, cette dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
- de durée validée : soit une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
- de durée cotisée : soit 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) avant la réforme est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée est exigée, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres normalement validés sont assimilés à des périodes cotisées pour la retraite anticipée pour carrière longue (4 trimestres d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail et 4 trimestres de service militaire).

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

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
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	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
1954	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 8 mois
1955	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	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
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans et 4 mois
1957	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	57 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	59 ans et 8 mois

Source > Législation.

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 augmente 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 maternité.

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

- 4 trimestres au titre du service militaire ;

- 4 trimestres au titre de la maladie, accidents du travail ;
- 4 trimestres de chômage indemnisé ;
- 2 trimestres 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 permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits.

Départ pour carrière pénible

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. En plus de ce dispositif de départ pour carrière pénible, la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte pénibilité individuel 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.

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 %.

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 assouplies. Ces deux conditions (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du handicap) sont supprimées et remplacées par un critère unique : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 %.

Départ pour inaptitude

Un dispositif permet aux assurés inaptes de bénéficier d'un départ à la retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (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.

Les départs anticipés dans la fonction publique

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, 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 le 1^{er} janvier 2012³.

Dans la fonction publique, 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. 24-1-3 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. 24-1-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-1-2). 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. ■

3. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.