



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein

Séance plénière du COR
25 novembre 2014

Secrétariat général du COR



Les âges légaux de la retraite

- **Age légal d'ouverture des droits**
 - âge minimal à partir duquel un assuré peut liquider ses droits à retraite
- **Age d'annulation de la décote**
 - âge à partir duquel l'assuré peut bénéficier d'une retraite à taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance
- **Certains dispositifs peuvent permettre de déroger à ces âges**
 - en raison de la durée de carrière
 - ou de situations liées à l'état de santé



Les conditions de droit commun

- Un **âge d'ouverture des droits** relevé progressivement depuis la loi du 9 novembre 2010 de 60 à **62 ans** (pour la génération 1955, à partir de 2017)
- Un **âge d'annulation de la décote** relevé parallèlement de 65 à **67 ans**
 - **Des exceptions :**
 - Aidants familiaux, parents d'un enfant handicapé, assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 et ayant eu ou élevé au moins trois enfants : maintien à 65 ans
 - Assurés handicapés (taux incapacité 50 %) : maintien à 65 ans puis avancé à 62 ans (loi 2014)

Les conditions de droit commun

- Secteur privé :
 - âge d'annulation de la décote : à terme 67 ans pour la génération 1955 (2022)
- Fonction publique :
 - limite d'âge = âge d'annulation de la décote des salariés du privé.
 - âge d'annulation de la décote augmente progressivement pour rejoindre celui des salariés du privé pour la génération 1958 (67 ans en 2025)

Génération	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge	Age d'annulation de la décote
01/01/1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	64 ans et 6 mois
01/01/1958	62 ans	67 ans	67 ans

- Catégories actives et régimes spéciaux : calendriers spécifiques



Les conditions de droit commun

- Départ possible également à **taux plein**, à partir de l'âge légal d'ouverture des droits et avant l'âge d'annulation de la décote, sous réserve d'une **durée d'assurance minimale**
 - 160 trimestres (40 ans) pour la génération 1948
 - 165 trimestres (41 ans et 3 mois) pour la génération 1953
 - 172 trimestres (43 ans) à partir de la génération 1973
- Augmentation de la durée d'assurance dans tous les régimes de base et fonction publique, avec un calendrier spécifique pour les autres régimes spéciaux



Les conditions de droit commun

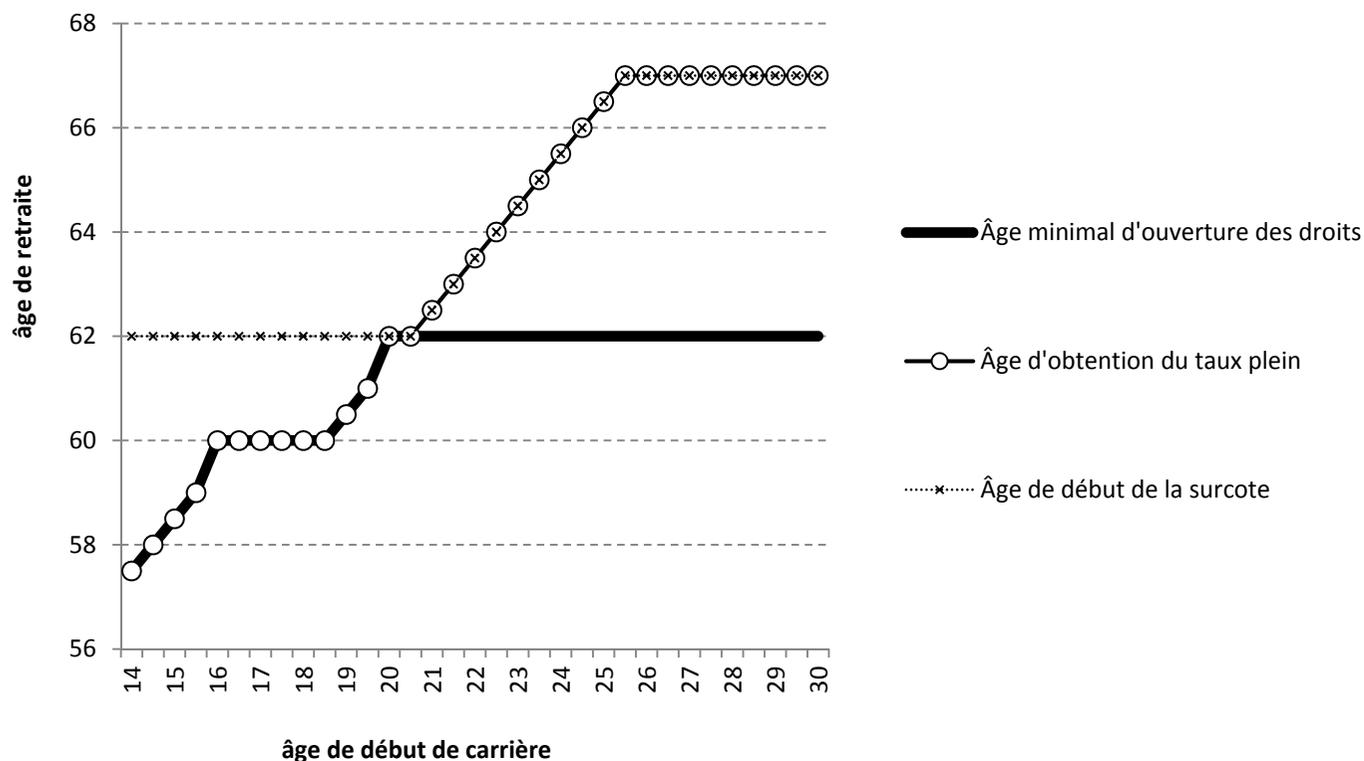
- **Décote** : pour un assuré qui liquide ses droits à partir de l'âge d'ouverture des droits sans la durée nécessaire pour le taux plein
 - Convergence des taux salariés du privé (diminution) et fonction publique (augmentation) : horizon 2015 (génération 1953)
- **Surcote** : pour un assuré qui liquide ses droits au-delà de l'âge d'ouverture des droits et de la durée nécessaire pour le taux plein
 - Exceptions : Agirc Arrco



Les dispositifs dérogatoires : départ au taux plein avant l'âge d'ouverture

- Le départ anticipé pour **longue carrière** (conditions depuis 01/11/ 2012)
 - condition d'âge de début d'activité : avant 16 ans pour un départ avant 60 ans, avant 20 ans pour un départ à compter de 60 ans
 - condition de durée d'assurance « cotisée » = durée requise pour le taux plein + 4 ou 8 trimestres (départ avant 60 ans) ou durée requise pour le taux plein (départ à compter de 60 ans)
 - trimestres réputés cotisés (depuis 01/04/2014) : maternité, service national, maladie et accidents du travail (au plus 4), invalidité (au plus 2), chômage indemnisé (au plus 4), compte pénibilité

Exemple : génération 1955, carrière continument en emploi



Hors handicap, inaptitude, invalidité

Les dispositifs dérogatoires : départ au taux plein avant l'âge d'ouverture

- Le départ anticipé au titre du **handicap** à partir de 55 ans
 - taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %
 - durée d'assurance minimale (en tant qu'handicapé)
 - durée cotisée minimale (en tant qu'handicapé)
 - **Exemple** : un assuré né en 1955 (166 trimestres – 41,5 ans / âge légal d'ouverture des droits : 62 ans) :
 - départ possible à 55 ans si durée d'assurance 126 (=166-40) et durée cotisée 106 (=166-60)
 - départ possible à 59 ans si durée d'assurance 86 (=166-80) et durée cotisée 66 (=166-100)



Les dispositifs dérogatoires : départ au taux plein avant l'âge d'ouverture

- Le départ anticipé pour **incapacité permanente** (loi 2010) à partir de 60 ans
 - taux d'incapacité permanente d'au moins 10 % suite à MP ou AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP
 - Et de plus : pour taux IPP compris entre 10 et 20 % : condition de 17 ans d'activité professionnelles (MP) ou exposition aux facteurs de risques professionnels d'au moins 17 ans (AT)



Les dispositifs dérogatoires : départ avant l'âge d'ouverture (pas nécessairement au taux plein)

- Le compte personnel de prévention de la **pénibilité** (loi 2014)
 - Exposition à certains facteurs de pénibilité permet d'acquérir des points : utilisation pour formation professionnelle, temps partiel avec compensation salariale, ou majoration de durée d'assurance pour la retraite
 - 1 trimestre d'exposition = 1 point. 10 points = 1 trimestre de MDA
 - Cette MDA permet de partir avant l'âge légal (dans la limite de 8 trimestres)
 - Ou peut être utilisée pour bénéficier du dispositif carrières longues



Les dispositifs dérogatoires : départ avant l'âge d'ouverture (pas nécessairement au taux plein)

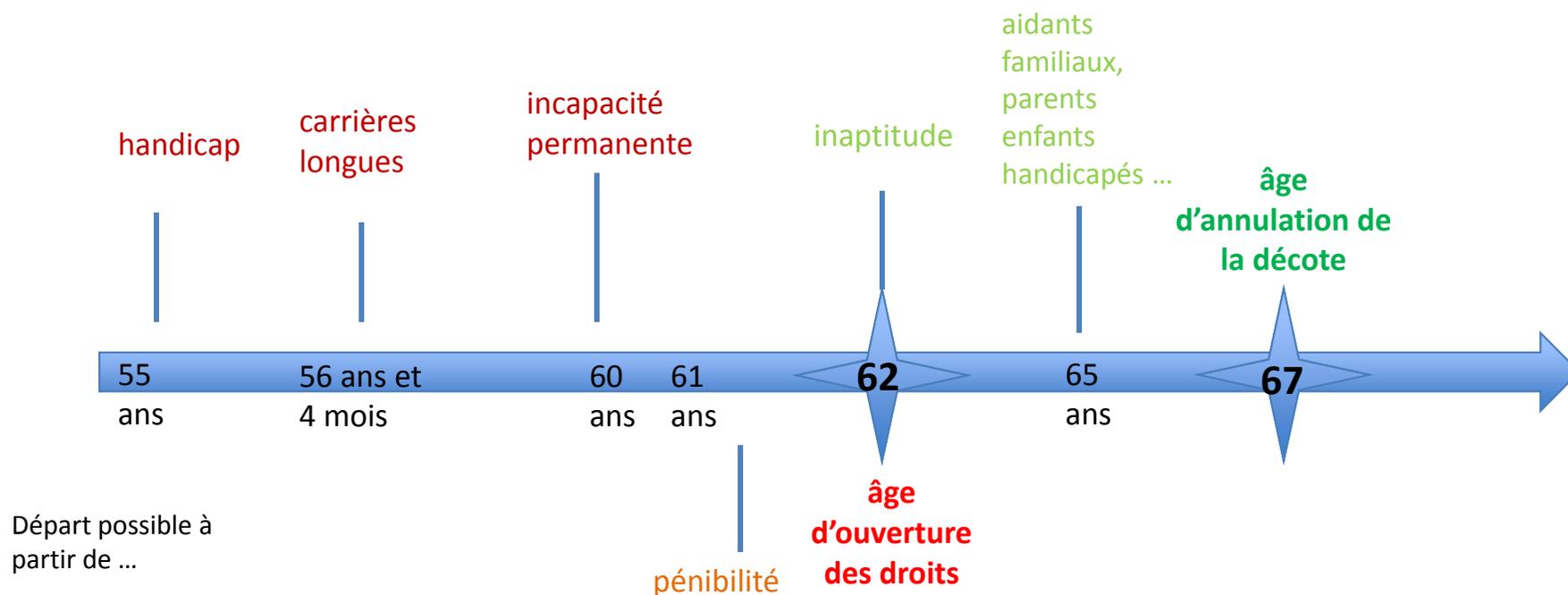
- Le départ anticipé pour **raison familiale** dans la fonction publique
 - Conditions : avoir eu au moins trois enfants, 15 années de service et interruption d'activité de deux mois (ou réduction d'activité)
 - En extinction : que pour fonctionnaires ayant réuni les conditions au plus tard le 31 décembre 2011
 - Demeure pour les parents d'enfants invalides



Les dispositifs dérogatoires : départ au taux plein à partir de l'âge d'ouverture des droits

- **Inaptitude** : départ possible à partir de l'âge légal sans décote, quelle que soit la durée d'assurance
 - Personnes reconnues inaptées au travail
 - Invalides
 - Titulaire de l'AAH ...

Les différents âges possibles de départ : génération 1955





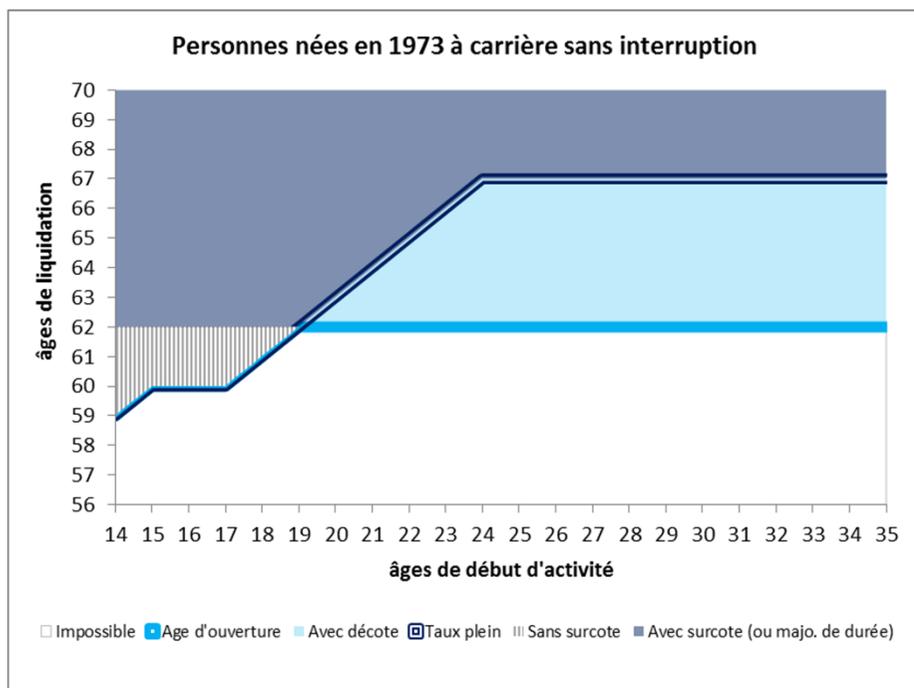
Les facteurs de modulation de la pension selon l'âge et la durée validée, dans les pays suivis par le COR

- Canada, Etats-Unis, Japon, Pays-Bas, Royaume Uni et Suède : **pas de modulation** des âges d'ouverture des droits ou du taux plein selon la durée de carrière
- Belgique, Allemagne, Espagne et Italie : **modulation de l'âge minimal d'ouverture des droits et/ou de l'âge de pension sans abattement (âge du taux plein) selon la durée de carrière**

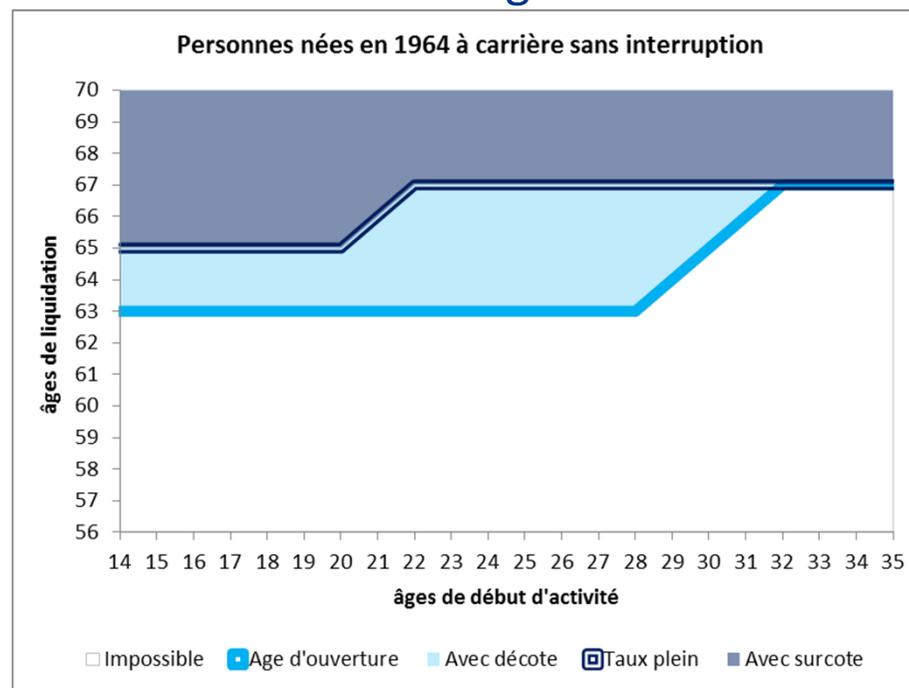
Les facteurs de modulation de la pension selon l'âge et la durée validée, dans les pays suivis par le COR

- Comparaison Allemagne/France

France



Allemagne





CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr

