



Dans quelles conditions la retraite anticipée est-elle possible ?

 17/07/2023

Dans tous les régimes de base et certains régimes spéciaux (RATP, EDF, SNCF, Banque de France, etc.), il est possible de partir avant l'âge légal de départ à la retraite. La situation de handicap, la pénibilité au travail et la carrière longue avec situation de maternité sont 3 situations courantes ouvrant des droits à la retraite anticipée.

Situation de handicap : taux plein dès 55 ans

Marc a le profil suivant :

- Né en 1968 ;
- Carrière en tant que salarié ;
- Handicap représentant 50 % d'incapacité permanente ;
- Retraite anticipée en 2023 (55 ans), à taux plein.

L'âge légal de départ à la retraite pour la génération de Marc est de 64 ans. S'il était valide, pour partir à taux plein, il aurait dû valider 172 trimestres. Puisqu'il a 50 % d'incapacité permanente (le minimum pour prétendre à un départ anticipé), il est en mesure de partir plus tôt, dès 55 ans, à - condition d'avoir cotisé au moins 110 trimestres en tant que personne en situation de handicap.

À noter : Selon l'année de naissance et le nombre de trimestres cotisés en situation de handicap, les personnes handicapées peuvent partir à un âge compris entre 55 et 59 ans.

[Trimestre cotisé, trimestre validé, trimestre assimilé, quelle différence ?](#)

Pour partir à la retraite anticipée, Marc a dû remplir [la demande d'attestation de départ en retraite anticipée des assurés handicapés](#), en fournissant l'un ou l'autre des justificatifs demandés tels que la carte d'invalidité, les décisions de certains organismes habilités à reconnaître le handicap ou une attestation de la CDAPH.

[Handicap, invalidité et retraite : quels dispositifs en France ?](#)

Départ à la retraite avec situation de handicap et sans situation de handicap Pour chaque rubrique, deux colonnes Avec situation de handicap et Sans situation de handicap permettent de comparer l'année de naissance, l'âge de départ possible et les trimestres requis pour le taux plein en fonction de la situation

Situation	Avec situation de handicap d'au moins 50 % (cas de Marc)	Sans situation de handicap
Année de naissance	1968	1968
Age de départ possible	55 ans	64 ans
Trimestres requis pour le taux plein	110*	172

*Il est nécessaire d'avoir 110 trimestres cotisés pour partir à 55 ans.

Pénibilité au travail / incapacité permanente : taux plein à 60 ans

Maxime a le profil suivant :

- Né en 1963 ;
- Carrière en tant que salarié ;
- Incapacité permanente de 10 % à la suite d'un accident du travail ;
- Retraite anticipée en 2023 (à 60 ans) à taux plein.

Maxime travaillait dans un environnement comprenant plusieurs facteurs de risques professionnels. En 2019, il déclare une maladie professionnelle avec une incapacité permanente de 10 %.

Pour que cela lui ouvre un droit à la retraite anticipée, il a fallu :

- Que l'origine professionnelle des lésions et les 10 % d'incapacité permanente soient confirmées par un avis médical ;
- Qu'il ait été exposé pendant au moins 17 ans à l'environnement accidentogène à l'origine de son incapacité actuelle.

Puisque Maxime remplissait les conditions pour un départ anticipé, il a pu prétendre à une retraite à taux plein à 60 ans, indépendamment du nombre de trimestres qu'il avait validés.

Pour débloquer ses droits, Maxime a dû remplir le formulaire de [demande unique de retraite de base pour incapacité permanente d'origine professionnelle](#), 6 mois avant la date de départ choisie, en joignant les pièces justificatives demandées. Une commission pluridisciplinaire de la caisse de retraite a validé son dossier après étude des pièces fournies (bulletins de salaire, preuves des risques d'accident du travail).

À noter : si vous n'êtes pas exposé à un risque professionnel pendant plus de 17 ans, seule une incapacité permanente supérieure à 20 % vous autorise à prendre votre retraite à taux plein, à 60 ans. Si vous avez moins de 10 % d'incapacité permanente, vous ne pouvez pas prétendre à un départ anticipé.

Pour rappel, depuis 2015, la pénibilité au travail permet aussi d'acquérir des points sur un Compte professionnel de prévention (C2P), à raison de 4 points par an et par facteur de pénibilité. Depuis le 1^{er} septembre 2023, le nombre de points qu'il est possible d'acquérir n'est plus limité (il y avait un plafond de 100 points avant). Ces points peuvent être transformés en trimestres (10 points valent 1 trimestre) puis être utilisés pour partir en retraite anticipée. Les facteurs de pénibilité reconnus sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif, les activités en milieu hyperbare, sous des températures extrêmes ou exposés au bruit.

Pour connaître les différentes formes de pénibilité au travail et les droits que cela débloque pour la retraite, découvrez notre dossier sur [la pénibilité au travail](#).

Départ à la retraite avec pénibilité au travail et sans pénibilité au travail Pour chaque rubrique, deux colonnes Avec pénibilité et Sans pénibilité permettent de comparer l'année de naissance, l'âge de départ possible et les trimestres requis pour le taux plein en fonction de la situation

Situation	Avec pénibilité au travail/incapacité permanente supérieure à 10 % (cas de Maxime)	Sans pénibilité au travail/incapacité permanente supérieure à 10 %
Année de naissance	1963	1963
Age de départ possible	60 ans et 9 mois	62 ans et 9 mois
Trimestres requis pour le taux plein	Pas de minimum requis	170

Carrière longue : taux plein dès 58 ans (avec exemple mère de 3 enfants)

Émilie a le profil suivant :

- Née en 1985 ;
- Carrière longue (commencée à 14 ans) en tant que salariée ;

- Mère de 3 enfants, nés en 2009, 2016 et 2018 ;
- Retraite théoriquement possible en 2043 (58 ans).

Émilie remplit [les conditions pour la retraite anticipée dans le cadre d'une carrière longue](#) car elle a validé 5 trimestres avant l'âge de 16 ans. Elle pourra donc partir à 58 ans, en retraite anticipée, si elle a validé 172 trimestres à ce moment-là. Dans le calcul de ses trimestres pour un départ anticipé dans le cadre d'une carrière longue, il faut distinguer les trimestres maternité liés au congé maternité et les trimestres de majoration pour enfants (8 par enfant au maximum). Seuls les trimestres liés au congé maternité sont pris en compte !

Jusqu'en 2014, les femmes ne pouvaient bénéficier que de 1 seul trimestre au titre du congé de maternité. Depuis 2014, il est possible de valider 1 trimestre tous les 90 jours de maternité. Émilie a ainsi pris 16 semaines (112 jours) de congés maternité pour son 1er enfant et 16 autres semaines pour son 2e enfant, ce qui représente 2 trimestres validés. Pour son 3e enfant, elle a pu prendre 26 semaines (182 jours) de congés maternité, ce qui représente également 2 trimestres. Au total, elle a donc validé 4 trimestres. Ils seront comptés comme des trimestres cotisés pour sa retraite anticipée.

À noter : Depuis le 1^{er} janvier 2012, les indemnités perçues pendant le congé maternité, comptent dans le calcul des 25 meilleures années de rémunération et sont majorées de 25 % (1 000 € d'indemnités perçues valent 1 250 € de salaire).

En 2043, ces 4 trimestres seront pris en compte dans le calcul des 172 trimestres nécessaires pour partir à 58 ans. Elle devra fournir une attestation de départ pour carrière longue. Les démarches sont assez longues et il est donc conseillé de faire la demande 6 à 8 mois avant de cesser le travail.

[Tout ce qu'il faut savoir sur les avantages que vos enfants vous donnent pour la retraite](#)

Départ à la retraite avec carrière longue et sans carrière longue Pour chaque rubrique, deux colonnes Avec trimestres de congés maternité en carrière longue et Avec trimestres de congés maternité sans carrière longue permettent de comparer l'année de naissance, l'âge de départ possible et les trimestres requis pour le taux plein en fonction de la situation

Situation	Avec trimestres de congés maternité en carrière longue (cas d'Émilie)	Avec trimestres maternité sans carrière longue
Année de naissance	1985	1985
Age de départ possible	58 ans	64 ans
Trimestres requis pour le taux plein	172*	172

*Dans ces 172 trimestres, les trimestres maternité sont pris en compte pour le dispositif carrière longue .

