

RETRAITE ANTICIPÉE MAINTENUE SOUS CONDITIONS RESTRICTIVES

CARRIÈRES LONGUES. La réforme des retraites issue de la loi du 9 novembre 2010 suivie du décret publié en décembre dernier modifie les modalités de départ anticipé pour les assurés ayant commencé à travailler avant 16, 17 ou 18 ans. Mais les conditions demeurent difficilement accessibles pour certains.

PAR MARIE MADELEINE LEGOUHY ET LAURENT MILET

Les réformes des retraites de 1993 et 2003 ont modifié les paramètres nécessaires au calcul d'une pension vieillesse au régime général, principalement en augmentant le nombre de trimestres nécessaires pour prétendre dès 60 ans à une pension dite au taux plein de 50 % du salaire annuel moyen (160 trimestres en 2008, 163 au 1^{er} janvier 2011). Le taux plein étant de droit à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres totalisés par l'assuré. Parallèlement, la loi du 21 août 2003 a introduit une possibilité de départ anticipé avant 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler avant 17 ans et justifiant de très longues carrières.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a pour principal effet de repousser de deux ans l'âge de départ à la retraite au taux plein, ce qui emporte de nombreuses conséquences sur les droits des assurés⁽¹⁾.

À compter du 1^{er} juillet 2011, l'âge minimal pour bénéficier d'une pension à taux plein sera porté progressivement à 62 ans en 2018 à raison de 4 mois supplémentaires par génération (par tranche de 4 mois). Les mécanismes de la décote et de la surcote seront décalés progressivement de deux ans en même temps que les bornes d'âge. Quant à l'âge pour percevoir une retraite à taux plein de 50 % quelle que soit la durée d'assurance, il sera, parallèlement au relèvement de l'âge légal de départ, repoussé de manière progressive, à compter de 2016, de 65 à 67 ans⁽²⁾.

La retraite anticipée pour carrières longues instituée en 2003 n'est pas remise en cause par la loi du 9 novembre 2010. Le dispositif est même désormais ouvert aux assurés ayant commencé à travailler avant 18 ans (17 ans auparavant), ce qui semble à première vue positif. Mais les conditions posées pour partir sont telles que de nombreux salariés, bien qu'ayant débuté leur carrière avant 18 ans, ne pourront bénéficier d'un départ à 60 ans⁽³⁾. En outre, d'une manière générale, le dispositif subit de plein fouet les répercussions découlant du recul progressif de l'âge légal du départ en retraite porté à 62 ans.

La règle générale

La possibilité de partir en retraite anticipée pour carrières longues concerne les assurés du régime général de la Sécurité sociale, de celui des salariés agricoles et des régimes alignés des artisans et commerçants.

Selon les règles applicables, l'âge d'ouverture du droit à la retraite prévu à 60 ans est abaissé pour les assurés qui justifient, dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, d'une durée minimale d'assurance (ou de périodes reconnues équivalentes) qui est supérieure de deux ans à celle exigée pour bénéficier du taux plein. Cette durée d'assurance totale doit en outre com-

prendre un certain nombre de trimestres ayant effectivement donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré⁽⁴⁾.

Ainsi, l'âge auquel un assuré peut prétendre bénéficier d'une retraite antici-

pée dépend de sa durée de cotisations, de son début d'activité et de son année de naissance. À compter du 1^{er} juillet 2011, toutes ces modalités sont fixées en fonction de la nouvelle législation en matière de retraite (voir tableau).

Trimestres validés et trimestres cotisés

Les trimestres validés correspondent à la somme des durées d'assurance et des périodes reconnues équivalentes retenues pour l'ouverture du droit à la retraite. Ils incluent, en particulier, toutes les périodes de chômage, de maladie, mais aussi les majorations de durée d'assurance pour les mères de famille.

Les trimestres cotisés correspondent réellement aux retenues subies par l'assuré et opérées sur sa rémunération. Ainsi, pour le report sur le relevé de compte individuel du salarié, d'un trimestre cotisé, il faut que la cotisation soit égale à 200 fois le Smic horaire (soit 1 800 euros pour 2011) avec un maximum de quatre trimestres par année civile.

Sont aussi prises en compte pour le nombre de ces trimestres cotisés, dans la limite d'un an (4 trimestres) et sans que le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations puisse excéder quatre pour une même année:

- les périodes d'indemnisation au titre de la maladie, de la maternité et des accidents du travail ou maladie professionnelle; il s'agit de trimestres civils au cours desquels l'assuré a bénéficié de 60 jours consécutifs d'indemnités journalières ou au cours desquels a eu lieu l'accouchement;

- les périodes de service militaire à raison d'un trimestre par période de service d'au moins 90 jours, consécutifs ou non.

Cette distinction entre trimestres validés et trimestres cotisés réduit d'autant le nombre de bénéficiaires potentiels et désavantage les salariés ayant eu à subir de nombreux arrêts de travail ou des périodes de chômage.

Un début d'activité avant 16, 17 ou 18 ans

En tout état de cause, pour ouvrir droit au dispositif, l'assuré doit avoir débuté sa carrière professionnelle avant un certain âge. Il doit justifier d'une durée d'assurance:

- d'au moins cinq trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu son 16^e, 17^e ou 18^e anniversaire;

- ou d'une durée d'assurance d'au moins quatre trimestres au titre de l'an-