



Carrières longues : les nouvelles conditions du départ à 60 ans

Le décret du 2 juillet 2012 permet à ceux « ayant commencé à travailler tôt » et « ayant la durée requise » de retrouver le droit au départ en retraite à 60 ans.

La mesure consiste en un élargissement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues.

Le droit au départ anticipé, jusqu'à présent réservé à ceux qui avaient débuté leur activité très jeunes, est étendu à de nouveaux bénéficiaires et la majoration de 8 trimestres, exigée antérieurement pour un départ précoce, est supprimée.

De plus, certaines périodes jusque-là exclues du décompte de la durée cotisée exigée pour un départ anticipé, font l'objet d'une prise en compte améliorée.

Voici les conditions à réunir pour un départ à 60 ans(*) à compter du 01/11/2012 :

- **Avoir commencé à travailler tôt**

Actuellement réservé aux personnes ayant débuté leur activité avant 18 ans, le dispositif de départ anticipé est étendu aux personnes ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans.

Il faut justifier de 5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile de son 20ème anniversaire (4 trimestres pour ceux nés au dernier trimestre).

Il s'agit bien entendu des périodes d'activité professionnelle, mais les périodes de scolarité ayant donné lieu à cotisation (écoles normales, Ipes...) sont elles aussi prises en compte.

Le rachat ultérieur d'années d'études en revanche ne l'est pas (1)

ET

- **Avoir la durée requise**

Il s'agit de réunir un nombre minimal de trimestres d'assurance cotisés : 164 pour la génération née en 1952, 165 pour celles nées en 1953 et 1954, 166 pour les suivantes.

Sont ici pris en compte, pour la totalité de leur durée, les services à temps plein ou à temps partiel (2), ainsi que les périodes d'activité cotisées dans d'autres régimes.

Les périodes de scolarité ayant donné lieu à cotisation, les périodes de congé formation sont prises en compte dans la durée cotisée.

Sont en revanche exclus du décompte, les trimestres obtenus par bonification et ce, quelle que soit leur nature (enfants nés ou adoptés avant 2004, services hors d'Europe...), ainsi que les trimestres de majoration d'assurance (enfant handicapé, enfants régime général).

Hormis les périodes de congés annuels, les périodes non travaillées (disponibilité, congé parental) ne sont pas comptabilisées.

Certaines périodes font quant à elles l'objet d'un traitement particulier.

C'est le cas des périodes de service national, ou de maladie/maternité/accident du travail qui ne sont prises en compte que pour une durée limitée : 4 trimestres maximum au titre de chacune de ces deux catégories.

Les trimestres de chômage - non comptabilisés jusqu'à présent dans la durée cotisée au titre des carrières longues - seront désormais pris en compte, mais cette prise en compte est limitée à 2 trimestres maximum.

Pas d'amélioration annoncée pour la prise en compte des périodes de maladie/accident du travail - toujours limitée à 4 trimestres sur toute la carrière - mais, pour les femmes relevant ou ayant relevé du régime général ou d'un régime assimilé, les périodes de congé maternité (3), jusque là englobées dans les 4 trimestres ouverts au titre de la maladie, bénéficieront d'une prise en compte additionnelle, à hauteur de 2 trimestres supplémentaires.

En cas de pluralité d'activités ou de situation, la durée retenue au titre de la durée cotisée ne peut excéder 4 trimestres par année civile.

(*) Le droit est ouvert à compter du jour où les conditions sont réunies, dès lors que l'on a au moins 60 ans. Attention, cesser son activité le dernier jour du mois travaillé pour éviter toute interruption de revenus.

(1) Pour les demandes de rachats déposées postérieurement au 13/10/2008

(2) Services de titulaire ou de stagiaire, les services de non-titulaire ayant fait l'objet d'une validation sont pris en compte pour la durée retenue en validation.

(3) Les périodes de congés maternité des femmes fonctionnaires sont inclus dans la durée des services pris en compte.