

Retraite de base : à quel âge peut-on la demander

1. Les 3 âges légaux de départ à la retraite

1.1. Age minimum pour le départ à la retraite

L'âge minimal pour partir à la retraite est de **62 ans** pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1955. Pour les générations précédentes, cet âge diffère en fonction de l'année de naissance, selon le tableau suivant :

Date de naissance	Age minimum de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1951	60 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois
Année 1952	60 ans et 9 mois
Année 1953	61 ans et 2 mois
Année 1954	61 ans et 7 mois
Année 1955	62 ans

Pour pouvoir percevoir une **pension complète** (c'est à dire à taux plein), il faut avoir cotisé un certain nombre de trimestres (voir plus bas).

Si vous remplissez ces deux conditions d'âge et de durée de cotisation, vous pouvez percevoir à la fois :

- votre retraite de base à taux plein;
- votre retraite complémentaire sans minoration.

Entre 62 et 67 ans, vous pouvez partir à la retraite même si vous n'avez pas cotisé le nombre de trimestres nécessaires, mais votre pension sera alors réduite : une **décote** sera appliquée à votre pension lors du calcul.

Depuis la réforme de 2014, **les personnes atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % peuvent partir à la retraite à 62 ans sans subir de décote** même si leur pension reste calculée au prorata du nombre de trimestres validés ([En savoir plus](#)).

1.2. Age minimum pour le départ à la retraite à taux plein

A 67 ans, un salarié qui n'a pas cotisé le nombre de trimestres nécessaire pourra partir à la retraite **sans pénalité de minoration** (décote). Néanmoins, sa pension sera calculée au prorata du nombre de trimestres cotisés.

Cet âge était de 65 ans, jusqu'à la réforme de 2010. Il augmente selon le calendrier suivant :

Date de naissance	Age minimum de départ en retraite
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
Année 1952	65 ans et 9 mois
Année 1953	66 ans et 2 mois
Année 1954	66 ans et 7 mois
Année 1955	67 ans

C'est également à cet âge qu'un salarié peut percevoir sa retraite complémentaire, même s'il n'a pas cotisé le nombre de trimestres requis pour la retraite de base.

Pour certaines catégories de personnes, cet âge reste fixé à 65 ans :

- **Les parents de trois enfants nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955**, ayant interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour élever au moins l'un d'eux pendant l'équivalent d'au moins un an au cours de ses trois premières années, à condition d'avoir cotisé au préalable au moins 8 trimestres ;
- **Les parents d'un enfant handicapé**, qui s'en sont occupés pendant au moins trente mois ;
- **Les aidants familiaux** ayant interrompu leur activité professionnelle à ce titre pendant au moins trente mois consécutifs ;

1.3. Age minimum de la mise à la retraite d'un salarié par son employeur

Enfin, c'est maintenant à 70 ans, contre 65 ans précédemment, qu'un employeur du secteur privé peut mettre d'office en retraite un salarié contre son gré.

Si le salarié a 70 ans ou plus, son employeur peut le mettre à la **retraite d'office**. Dans ce cas-là, la procédure est simple : il doit juste lui adresser le préavis légal, comme dans le cas d'un licenciement. L'indemnité de mise à la retraite est égale à l'indemnité versée en cas de licenciement.

Avant 70 ans, si l'employeur veut mettre un salarié à la retraite, **deux conditions doivent être remplies** :

- Le salarié doit avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite.
- Le salarié doit donner son accord.

Les délais dans ce cas sont semblables à ceux d'un licenciement : 3 mois avant son anniversaire, l'employeur doit lui adresser un préavis lui demandant s'il est d'accord pour une mise à la retraite. Si celui-ci accepte, l'employeur n'a plus qu'à procéder à la mise effective à la retraite.

En revanche, s'il refuse, l'employeur ne peut qu'attendre. Chaque année, toujours 3 mois avant son anniversaire, il pourra lui adresser la même demande, jusqu'à l'âge de 70 ans, où son accord ne sera plus nécessaire. Le salarié, pour sa part, a un délai d'un mois pour répondre aux demandes de l'employeur.

Si la procédure de mise à la retraite n'a pas été respectée, la fin du contrat de travail est requalifiée en licenciement. C'est donc cette procédure qui s'applique, avec le versement de l'indemnité correspondante.

2. Trimestre : calcul de la pension de retraite

Pour partir à la retraite, vous devez justifier, tous régimes de base confondus, d'une **durée d'assurance minimale**. Cette durée d'assurance est déterminée en fonction des **périodes** (calculées en **trimestres**) pendant lesquelles l'assuré a cotisé au régime général de Sécurité sociale, mais aussi à d'autres régimes obligatoires (en tant que commerçant ou artisan par exemple).

ATTENTION !

Pour **valider un trimestre**, quelle que soit la durée de travail accomplie, il faut avoir cotisé sur une rémunération égale à un montant minimum. Ce montant s'élevait jusqu'à présent à 200 fois le Smic horaire au 1er janvier de l'année concernée (ce qui correspondait à 1 886 € en 2013 ; le Smic horaire évolue chaque année). Depuis le 1er janvier 2014, ce montant minimum a été abaissé à **150 fois le Smic horaire**. Peu importe que cette somme ait été gagnée en CDD, en CDI, en intérim... Toute forme de salaire soumis à cotisation au régime général.

Désormais, il faut avoir gagné, en 2016, au moins :

- 1 450,50 € pour valider un trimestre
- 2 901 € pour valider deux trimestres
- 4 351,50 € pour valider trois trimestres
- 5 802 € pour valider quatre trimestres

Attention cependant : votre rémunération est prise en compte, pour chaque période de travail, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. Par exemple, si vous avez gagné 6 000 € en janvier 2016, on ne retiendra que le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 3 218 € en 2016. Si vous ne travaillez plus le restant de l'année, vous aurez donc validé deux trimestres en un mois... mais pas 4 !

Certaines périodes pendant lesquelles on ne cotise pas peuvent être néanmoins validées parmi les trimestres comptés pour ouvrir droit à la retraite : [les périodes de chômage](#), d'arrêt maladie, de [congé parental](#), du [service militaire](#)... Les [enfants](#) donnent en outre droit à des trimestres supplémentaires.

Les conditions de durée d'assurance sont liées à votre année de naissance : les réformes récentes ont allongé progressivement le nombre de trimestre requis.

Depuis 2008, la durée d'assurance nécessaire pour percevoir le taux plein est alignée entre secteurs privé et public.

Année de naissance	Durée de cotisation
1948 ou avant	160 trimestres (40 ans)
1949	161 trimestres (40 ans et un trimestre)
1950	162 trimestres (40 ans et deux trimestres)
1951	163 trimestres (40 ans et trois trimestres)
1952	164 trimestres (41 ans)
1953 - 1954	165 trimestres (41 ans et un trimestre)
1955 -1957	166 trimestres (41 ans et deux trimestres)
1958 - 1960	167 trimestres (41 ans et trois trimestres)
1961 - 1963	168 trimestres (42 ans)
1964 - 1966	169 trimestres (42 ans et un trimestre)
1967 - 1969	170 trimestres (42 ans et deux trimestres)
1970 - 1972	171 trimestres (42 ans et trois trimestres)
A partir de 1973	172 trimestres (43 ans)

3. Les cas de départ anticipé

Le départ anticipé pour carrière longue

Les personnes ayant commencé à travailler très jeunes, avant 20 ans, peuvent dans certains cas partir à la retraite avant l'âge légal.

[En savoir plus sur le départ anticipé pour carrière longue](#)

Le départ anticipé pour handicap

Les personnes reconnues handicapées peuvent partir en retraite à partir de l'âge de 55 ans, à certaines conditions.

[En savoir plus sur le départ anticipé pour handicap](#)

Le départ anticipé pour carrière pénible

Les personnes justifiant d'une incapacité permanente d'au moins 20% liée à la pénibilité de leur travail, ou d'au moins 10% à certaines conditions, peuvent continuer à partir en retraite à 60 ans. Elles bénéficient en outre d'une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés.

[En savoir plus sur le départ anticipé pour carrière pénible](#)