



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

## âge de la retraite

Question écrite n° 29856

### Texte de la question

M. Yann Galut attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur la difficulté pour les travailleurs handicapés d'accéder à une retraite anticipée. L'article 97 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, permet aux travailleurs handicapés titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de bénéficier d'un départ en retraite anticipée à 55 ans s'ils remplissent les durées d'assurance et de cotisation. Auparavant réservé aux personnes ayant un taux d'incapacité d'au moins 80 %, le dispositif est désormais accessible aux travailleurs qui se voient reconnaître la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du code du travail. Toutefois, il semblerait que le calcul pour bénéficier de la retraite anticipée, ne prenne pas en compte certaines situations exceptionnelles telles que les licenciements abusifs. En effet, un travailleur dans le département du Cher, se trouvant dans l'incapacité de travailler, s'est vu pénalisé dans son accès à la retraite anticipée. Cette incapacité a d'ailleurs été reconnue par la CPAM du Cher. Le cas où une maladie serait intervenue à la suite d'un licenciement considéré comme abusif par la justice, n'est pas pris en compte. Or ce licenciement abusif peut être pénalisant dans le calcul des trimestres cotisés et empêcher ainsi l'accès à la retraite anticipée pour des travailleurs malades se trouvant dans l'incapacité de travailler à nouveau. Ainsi il l'interroge sur les dispositifs qu'elle compte prendre concernant le plus juste calcul de ces retraites.

### Texte de la réponse

Avant la réforme des retraites de 2014, pour bénéficier d'une retraite anticipée, à partir de l'âge de 55 ans, les travailleurs handicapés devaient justifier d'une durée d'assurance minimale, dont une partie doit avoir donné lieu au versement de cotisations, accomplie alors que l'intéressé justifiait d'un taux d'incapacité permanente de 80 % ou de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH). Les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée exigées dépendent de l'âge de l'assuré à la date d'effet de la pension de retraite. Afin de renforcer les droits des assurés en situation de handicap, mais également de répondre à certaines limites de cette réglementation, la loi no 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a remplacé, pour le bénéfice de la retraite anticipée des travailleurs handicapés, le taux d'incapacité permanente de 80% et le critère de la RQTH par un taux d'incapacité permanente (IP) de 50 %, tel qu'établi par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH). Cette mesure permet de prendre en compte, pour le bénéfice de la retraite anticipée, l'ensemble des périodes d'assurance vieillesse obtenues alors que l'assuré justifiait d'un handicap conséquent. A titre transitoire et pour les périodes antérieures au 31 décembre 2015, le critère de la RQTH sera maintenu afin de ne pas changer les règles pour des assurés proches du bénéfice d'une retraite anticipée. A compter de 2016, le critère de 50 % de taux d'incapacité permanente, plus simple et plus large que celui de la RQTH, sera le seul retenu pour ouvrir droit à la retraite anticipée des travailleurs handicapés. Les modalités de ces dispositions ont été précisées par décret. Un arrêté du 24 juillet 2015 a complété le dispositif : il permet de préciser les pièces justificatives mobilisables afin de documenter, dans le cadre de l'examen d'un droit à retraite anticipée, de périodes d'activité effectuées alors que l'assuré présentait un taux d'IP de 50%. Ces pièces justificatives permettent de simplifier la constitution de leur

dossier par les assurés concernés, dans les cas notamment où ils n'ont demandé que tardivement une évaluation de leur taux d'IP. Dans le cas spécifique évoqué, l'article L. 1235-3 du code du travail précise que « si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ». Si le salarié demande sa réintégration dans l'entreprise, il percevra l'intégrité de la rémunération qu'il aurait dû toucher entre le licenciement et la réintégration. Si le salarié ne demande pas à être réintégré dans l'entreprise, il aura droit aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement et indemnité compensatrice de préavis) et à une indemnité réparant la totalité du préjudice, déterminée par les juges. Le droit du travail permet ainsi de protéger les salariés contre les situations de licenciement abusif. En revanche, les droits à retraite liés aux trimestres cotisés supposent que le salarié travaille effectivement dans l'entreprise concernée : c'est logiquement le cas s'il y a demandé sa réintégration.

## Données clés

**Auteur :** [M. Yann Galut](#)

**Circonscription :** Cher (3<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 29856

**Rubrique :** Retraites : régime général

**Ministère interrogé :** Affaires sociales et santé

**Ministère attributaire :** Affaires sociales, santé et droits des femmes

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [18 juin 2013](#), page 6269

**Réponse publiée au JO le :** [12 janvier 2016](#), page 297