

# HANDICAP & RETRAITE

## FICHE PRATIQUE



**La carrière longue n'est pas le seul dispositif qui permet de bénéficier d'un départ anticipé. En effet la réforme maintient pour les salariés en situation de handicap la possibilité d'un départ anticipé à la retraite pour les situations suivantes :**

- Handicap avec une incapacité permanente au moins égale à 50%
- Incapacité d'origine professionnelle
- Invalidité ou inaptitude

Les âges de départ anticipé sont différents en fonctions de la catégorie.

En cas de situation de handicap le départ est possible dès l'âge de 55 ans. Toutefois, ce départ est soumis à deux conditions principales :

- La durée d'assurance cotisée selon sa date de naissance
- Et, de justifier soit d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 %, ou d'un handicap équivalent pendant toute la durée cotisée ou ayant été reconnu avant le 01/01/2016

La réforme prévoit également de diminuer la durée d'assurance pour les salariés nés entre le 01/09/1961 et le 31/12 1972. Le taux plein reste appliqué pour les salariés ayant une invalidité, une inaptitude professionnelle qui souhaitent partir à l'âge de 62 ans.

**Bon à savoir : en cas d'atteinte d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (et non plus 80 %), une saisine de la commission d'examen médical est possible en l'absence de justificatifs pour une reconnaissance rétroactive.**

## *Les salariés en situation d'incapacité d'origine professionnelle*

Selon le taux d'incapacité l'âge de départ à la retraite anticipé est modifié :

- Taux d'incapacité d'au moins 20% : le salarié peut partir à l'âge de 60 ans ; l'incapacité doit résulter d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail,
- Taux d'incapacité comprise entre 10 % et 20% : le salarié peut partir à 62 ans à condition de justifier d'une durée d'exposition minimale de 17 ans.

## *Départ anticipé pour invalidité ou inaptitude dès 62 ans*

Le départ anticipé est possible à l'âge de 62 ans pour les personnes reconnues inaptes, ou justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 50 % même si ils ne répondent pas au critère de la durée d'assurance nécessaire au taux plein.



**En cas de doute, n'hésitez pas à demander conseil à l'assistant.e de service social de l'entreprise !**