



FICHE TECHNIQUE

Prise en compte du temps partiel dans les retraites des différents régimes

L'impact de périodes travaillées à temps partiel sur les pensions de retraite, et en particulier sur celles des femmes, principales utilisatrices du temps partiel, peut être important. Le travail à temps partiel peut se répercuter sur le salaire de référence au régime général – si les années de temps partiel rentrent dans les 25 meilleures années –, sur le taux de liquidation dans la fonction publique ou encore réduire le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires.

Ce document détaille, de façon qualitative, les modalités de prise en compte du temps partiel dans les formules de calcul des retraites, ainsi que les dispositions spécifiques qui permettent d'en atténuer l'impact négatif sur le montant des pensions.

1. Dans le secteur privé

1.1 Un impact limité sur la durée d'assurance

Dans le régime général et dans les régimes alignés, la durée d'assurance est calculée à partir du montant de la rémunération perçue au cours de l'année et en fonction d'un seuil minimal exprimé en heures de travail rémunérées au SMIC. Ce système permet de valider quatre trimestres par an tout en travaillant à temps partiel. La réforme de 2014 a abaissé ce seuil de façon à faciliter la validation de trimestres pour les assurés travaillant à temps très partiel.

Désormais (décret n°2014-349, du 19 mars 2014) un salaire représentant 150 fois le SMIC horaire (au lieu de 200 fois auparavant) permet de valider un trimestre, dans la limite de quatre trimestres par année civile. Ainsi, par exemple, un assuré, rémunéré au SMIC, pourra valider quatre trimestres par an, en travaillant à temps très partiel (à tiers temps) : une année de travail à temps plein au SMIC est rémunéré 1 820 fois le SMIC horaire. Un tiers temps au SMIC est donc rémunéré 606 fois le SMIC horaire, soit un peu plus de quatre fois 150 SMIC horaires. Auparavant, avec le même niveau de rémunération, il fallait avoir travaillé à mi-temps pendant un peu plus de 10 mois et demi, pour valider quatre trimestres.

De plus, la loi du 20 janvier 2014 prévoit un mécanisme de report de cotisations d'une année civile vers l'année suivante, lorsqu'un assuré n'a pas validé quatre trimestres lors de chacune de ces deux années. Cette mesure s'adresse aux assurés ayant travaillé, temporairement, avec une très faible quotité de travail et au SMIC. En complément de ces mesures, la loi prévoit l'application d'un plafond spécifique pour le calcul de la durée d'assurance au régime général et dans les régimes alignés : ne seront prises en compte, pour le seul décompte de la durée d'assurance, que les cotisations portant sur un revenu mensuel inférieur à 1,5 SMIC, au lieu du plafond de la sécurité sociale.

1.2 Un impact plus important pour le salaire de référence dans le régime de base

Si l'impact du temps partiel sur le calcul de la durée d'assurance est ainsi limité, une activité réduite peut avoir un effet plus important sur le montant de la pension, calculé à partir de la rémunération et du salaire de référence.

Cet effet dépend du positionnement des périodes de temps partiel dans la carrière, du fait de la règle de calcul du salaire de référence comme moyenne des 25 meilleures années. Ainsi, une période de temps partiel en tout début de carrière, au cours d'années à faible salaire qui de toute façon n'entreront pas dans le calcul du salaire de référence, peut n'avoir aucun impact sur le montant de la pension de retraite dans le régime de base, alors qu'une période de bas salaire survenant un peu plus tard dans la carrière peut avoir un impact sensible.

Pour limiter l'effet potentiellement négatif sur le salaire de référence, il est possible pour un salarié travaillant à temps partiel de surcotiser sur la base d'une rémunération à temps plein, avec l'accord de son employeur qui devra également surcotiser sur la part employeur (art. L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale). Le supplément d'assiette est assujéti aux taux de cotisation d'assurance vieillesse de droit commun.

L'employeur peut également prendre en charge la part salariale. Pour favoriser le recours à une telle mesure, en cas de prise en charge par l'employeur, la part salariale correspondant au supplément d'assiette n'est pas assimilable à une rémunération ou à un avantage (et est donc exclue de l'assiette de cotisations sociales).

La loi du 21 août 2003 a généralisé le dispositif à travers trois mesures principales :

- La possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué est désormais ouverte à tous les salariés à temps partiel, qu'il s'agisse d'anciens salariés à temps plein ou de salariés recrutés directement sur un temps partiel.
- Cette possibilité est également ouverte aux personnes cumulant plusieurs activités à temps partiel.
- Le champ des bénéficiaires de cette possibilité de « surcotisation » est étendu aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées (salariés rémunérés au forfait, travailleurs à domicile, etc.).

Les conventions collectives des différentes branches professionnelles peuvent prévoir une application systématique de la possibilité ouverte par la loi du 21 août 2003.

La loi du 9 novembre 2010 a souhaité encourager la participation de l'employeur, en prévoyant que la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre aborde également cette possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein, à l'art. L. 2242-5 du code du travail :

« L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. (...) Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. »

On notera également que les dispositions législatives prévoient, que les caisses de retraite des régimes de base doivent informer les assurés exerçant une activité à temps partiel et ouvrant droit à retraite progressive de la possibilité de cotiser au titre de l'assurance vieillesse sur la base d'une activité à temps plein (art. L. 351-15 du CSS).

En cas d'activité à temps partiel pour s'occuper d'un enfant, les bénéficiaires de certaines prestations familiales peuvent être affiliés, sous condition de ressources du ménage et en deçà d'un seuil de revenus professionnels, à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Le bénéfice de l'AVPF est également possible, sous condition de ressources, depuis la loi du 9 novembre 2010, pour les personnes travaillant à temps partiel et assumant la charge d'enfants ou d'adultes handicapés.

Enfin, le compte personnel de prévention de la pénibilité, créé par la loi du 20 janvier 2014, comporte, notamment, une dimension liée au temps partiel. Les points accumulés au titre de l'exposition à des facteurs de pénibilité pourront être utilisés durant la carrière professionnelle pour compenser une diminution de rémunération due à une diminution de la quotité de travail.

1.3 L'impact du temps partiel dans les régimes complémentaires

L'exercice d'une activité à temps partiel peut avoir un impact sur le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires.

Pour calculer les cotisations et les points de retraite d'un salarié à temps partiel, l'AGIRC et l'ARRCO déterminent les plafonds pour l'assiette de cotisation en prenant en compte le rapport entre le salaire perçu pour un travail à temps partiel et celui qui aurait été perçu pour un même travail à temps plein.

Par ailleurs, la possibilité de surcotiser est ouverte également à l'AGIRC et à l'ARRCO, sous réserve que l'assuré surcotise au régime général, dans les conditions prévues depuis la réforme de 2003. L'IRCANTEC n'applique pas ce dispositif pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques.

2. Dans la fonction publique

2.1 Les différentes formes de temps partiel

Il existe dans la fonction publique deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit. Les bénéficiaires potentiels de ces dispositifs sont les fonctionnaires titulaires, les agents non-titulaires, les fonctionnaires stagiaires (sauf si le stage doit être accompli dans un établissement de formation ou comporte un enseignement professionnel).

a) Temps partiel sur autorisation

Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire employé depuis plus d'un an de façon continue à temps complet peut être autorisé, à sa demande, à accomplir son service à temps partiel, sous réserve des nécessités de service. Le temps partiel accordé sous réserve des nécessités de service peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet. Dans la fonction publique hospitalière, les agents ont aussi la possibilité de travailler à 75 %.

En outre le fonctionnaire ou l'agent non titulaire peut être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique après un congé de maladie.

b) Temps partiel de droit La possibilité de travailler à temps partiel est de droit dans les cas suivants :

- lors de chaque naissance ou adoption d'un enfant (et jusqu'aux trois ans de l'enfant ou dans un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté) ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;
- sur demande d'un fonctionnaire handicapé ;
- pour reprendre ou créer une entreprise.

2.2 Effets sur les pensions de retraite

a) Durée d'assurance

Pour le calcul de la durée d'assurance, et la détermination d'une éventuelle décote ou surcote, les services à temps partiel, qu'ils soient de droit ou sur autorisation, sont comptabilisés comme des services à temps plein. Une année accomplie de service à temps partiel, quelle que soit la quotité de travail, compte pour 4 trimestres.

b) Taux de liquidation de la pension

Pour le calcul de la durée de service, qui permet de calculer le taux de liquidation (qui, dans les régimes de la fonction publique, est l'équivalent du produit du taux de liquidation et du coefficient de proratisation au régime général), la prise en compte des trimestres travaillés à temps partiel diffère en fonction de leur nature.

Les services à temps partiel accordés sur autorisation sont pris en compte au prorata de la quotité de travail (art L.11 CPCMR). Par exemple, une année civile entière travaillée à mi-temps (quotité de 50 %) ne donne lieu à validation que de deux trimestres dans la durée de service, retenue pour le calcul du taux de liquidation.

Les services à temps partiel de droit sont en revanche pris en compte comme des services à temps plein.

2.3 Mécanismes permettant de limiter l'impact négatif du temps partiel sur la pension de retraite

Selon le type de temps partiel dont bénéficie l'agent, deux mécanismes sont susceptibles de limiter ses impacts sur la pension de l'agent : la validation gratuite de trimestres et la possibilité de surcotiser.

On notera aussi que les fonctionnaires titulaires des collectivités locales à « temps non complet⁸ », qui ont une activité inférieure à 28 heures par semaine, sont affiliés à la CNAV et à l'IRCANTEC, au lieu de la CNRACL, ce qui permet de limiter les effets de leur faible quotité de travail sur leur pension. Les collectivités territoriales peuvent recruter des fonctionnaires ou des agents non titulaires sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service globale est inférieure à celle d'un temps complet (cette durée devant toutefois être supérieure ou égale à la moitié de la durée légale de travail des fonctionnaires à temps complet).

Outre l'impact sur les régimes intégrés de fonctionnaires (CNRACL et régimes des fonctionnaires d'Etat), les périodes d'emploi à temps partiel se traduisent également par un nombre moins élevé de points acquis au régime additionnel (RAFP) – ce régime ne représentant toutefois qu'une faible part de la retraite des fonctionnaires. Aucun dispositif n'existe actuellement pour compenser cet effet.

a) La validation gratuite de trimestres pour les agents bénéficiant d'un temps partiel de droit pour élever un enfant

Elle permet de valider des trimestres pour le calcul de la durée de service et concerne les parents bénéficiant d'un temps partiel de droit pour élever un enfant (articles L.9 et R.9 CPCMR) et les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique.

Le tableau suivant synthétise la validation gratuite des trimestres susceptible d'intervenir dans le cadre d'un travail à temps partiel de droit pour élever un enfant :

Temps partiel de droit pris pour élever un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004	Durée maximale de la période d'interruption ou de réduction d'activité	Durée maximale ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs et pouvant être prise en compte dans la constitution du droit à pension au titre de l'article L. 9-1		
		Naissance ou adoption d'un enfant unique	Naissances gémellaires ou adoption simultanée de plusieurs enfants de même âge	Naissances ou adoptions successives, ou adoption simultanée de plusieurs enfants d'âges différents
Temps partiel de droit d'une quotité de 50 %	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant (ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté)	6 trimestres		Addition des durées correspondant à ces périodes. En cas de chevauchement de périodes de temps partiel au titre d'enfants différents, la période du chevauchement n'est comptée qu'une seule fois
Temps partiel de droit d'une quotité de 60 %		4,8 trimestres, soit 1 an 2 mois et 12 jours		
Temps partiel de droit d'une quotité de 70 %		3,6 trimestres, soit 10 mois et 24 jours		
Temps partiel de droit d'une quotité de 80 %		2,4 trimestres, soit 7 mois et 6 jours		

b) La possibilité pour tous les agents à temps partiel de surcotiser

Les agents travaillant à temps partiel ont la possibilité de surcotiser pour que leur temps de travail compte comme du temps plein (art L.11 bis CPCMR). Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée totale de services de plus de quatre trimestres sur l'ensemble de la carrière, ou huit trimestres pour les fonctionnaires handicapés à partir de 80% de taux d'invalidité.

Pour ce faire, les agents concernés doivent s'affranchir d'une retenue, dont les modalités sont déterminées par le décret n° 2004-678 du 8 juillet 2004 fixant le taux de la cotisation prévue à l'article L.11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Cette retenue est constituée :

- de la cotisation habituelle mise à la charge des agents (9,14 % pour 2014) multiplié par la quotité de temps travaillée par l'agent (QT)
- et d'une surcotisation d'un taux égal à 80 % de la somme du taux de la cotisation salariale et d'un taux représentatif de la contribution employeur (ce taux est fixé à 27,3 % depuis 2006), multiplié par la quotité non travaillée de l'agent (QNT).

Cette retenue est ainsi calculée selon la formule suivante : $(9,14 \times QT) + [80 \% ((9,14 + 27,3) \times QNT)]$.

Ce taux est appliqué au traitement indiciaire brut correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. Pour sa part, l'employeur n'a pas de charges complémentaires.

Pour la fonction publique d'Etat (FPE), les données disponibles sur l'utilisation de ce dispositif de surcotisation sont les suivantes.

Il est dénombré près de 26 100 comptes individuels retraite avec surcotisation en 2013 ; à ce titre, le CAS Pensions a perçu, en 2013, des montants de cotisations de 15,5 M€ pour les agents de la FPE ou détachés dans la FPE et de 27,5 M€ pour les agents des établissements publics ou détachés hors Etat.

Sur 183 389 agents à temps partiel dans la FPE fin 2011 (dont 136 601 à 80 % ou 90 %), près de 15 % auraient utilisé cette possibilité de surcotiser.

Commentaires

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a donné la possibilité aux fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps partiel de demander à surcotiser pour augmenter leur durée de liquidation :

- Les fonctionnaires travaillant à temps partiel qui souhaitent surcotiser pour leur retraite doivent d'abord formuler leur demande en même temps que la demande de travail à temps partiel ou lors de son renouvellement.
- Cette option ne concerne que les périodes à temps partiel effectuées après le 1er janvier 2004.
- Elle est par ailleurs limitée puisqu'elle permet d'augmenter la durée de liquidation de 4 trimestres maximum.
- Le taux de surcotisation est appliqué au traitement indiciaire brut correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice que le demandeur et exerçant à temps plein.

Par exemple, pour un fonctionnaire qui travaille à 50%, la durée de liquidation prise en compte est de 2 trimestres par année de travail. Il lui suffira de surcotiser pendant deux ans pour obtenir les 4 trimestres supplémentaires.

Dans le cas d'un fonctionnaire qui exerce à 80%, cette durée est de 3 trimestres et 18 jours par année de travail. Afin d'obtenir les 4 trimestres supplémentaires, il pourra surcotiser pendant cinq ans.

La loi a prévu des cas particuliers pour ce système de surcotisation :

- Un temps partiel, pris à la suite d'une naissance ou d'une adoption ayant eu lieu après le 1er janvier 2004, est pris en compte gratuitement, ce qui signifie qu'il n'y a pas de versement de cotisation sur la quotité non travaillée. Cette prise en compte est limitée à 3 ans par enfant. Mais le dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire.

Par exemple une mère ou un père de famille, agent de la fonction publique, prend un temps partiel à 50% pendant un an. Cette année sera décomptée pour 4 trimestres dans la liquidation : 2 trimestres pour la quotité travaillée et 2 trimestres pour la quotité non travaillée.

En cas de cessation progressive d'activité ayant débuté après le 1er janvier 2004, ce dispositif qui est une forme de travail à temps partiel intègre une disposition spécifique de cotisation sur l'équivalent d'un emploi à temps plein.

- En cas de travail à temps non complet, la surcotisation est possible comme s'il s'agissait du temps partiel d'un temps complet.

Ainsi, pour un fonctionnaire à temps non complet occupant un emploi dont la durée hebdomadaire de service est de 28 heures, la surcotisation est possible comme si cet emploi était le temps partiel d'un temps complet de 35 heures hebdomadaires, soit 80%.

- Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 80 %, la limite d'augmentation de durée de liquidation est de 8 trimestres.

Paris, le 13 septembre 2016

