

Peut-on travailler à temps partiel et cotiser sur la base d'un temps plein ?

Le calcul des trimestres retraites, qui permet de déterminer votre pension est différent en fonction de votre employeur, régime général (de droit privé ou contractuel de droit public) ou fonctionnaire. Se référer à la notice « **Comment acquiert-on des trimestres retraites ?** »

Dans les deux cas le temps partiel peut avoir une incidence sur le montant de votre pension et les deux régimes offrent la possibilité de sur-cotiser, c'est-à-dire de cotiser volontairement sur la base d'un salaire à temps plein.

Mais attention avant de prendre cette décision des calculs s'imposent.

Pour les salariés, du régime général (droit privé ou contractuel) et du public

La sur-cotisation comprend la cotisation salariale et la cotisation patronale. Elle va donc augmenter votre cotisation salariale et donc réduire votre salaire net. Elle va également augmenter la part patronale, **vous devez donc obtenir l'accord écrit de votre employeur**, faute de quoi la sur-cotisation n'est pas possible.

La sur-cotisation, peut soit porter uniquement sur la retraite de base, sans la retraite complémentaire, soit sur les deux. Elle ne peut pas porter uniquement sur la retraite complémentaire.

Pour que cette sur-cotisation puisse améliorer votre future pension, les années au cours desquelles vous aurez sur-cotisé doivent rentrer dans les 25 meilleures années de votre carrière du privé. Dans le cas contraire, elle ne servira à rien, pour le régime de base.

Par contre, en ce qui concerne la pension du régime complémentaire, les points acquis par la sur-cotisation augmentera la pension, car le calcul est basé sur des points, calculés sur la base des rémunérations perçues.

Pour les fonctionnaires

La sur-cotisation est également possible, mais avec des règles différentes.

Les périodes à temps partiel sont prises en compte comme des périodes à temps plein pour le calcul de votre nombre de trimestres d'assurance retraite (nombre de trimestres pour avoir une retraite à taux plein, ou pour déterminer une éventuelle décote ou surcote). **Sur ce point, la sur-cotisation n'a donc aucun effet.**

En revanche, elles ne sont prises en compte que pour leur durée réelle pour le calcul du montant de votre pension de retraite (5 ans à 80 % comptent par exemple pour 5 ans pour le calcul de la durée d'assurance mais seulement pour 4 ans pour le calcul de la pension).

Vous pouvez toutefois sur-cotiser, c'est-à-dire contribuer pour que les années à temps partiel soient considérées comme du temps plein pour la durée de cotisation. Toutefois, cette sur-cotisation impose de verser par le fonctionnaire, sur la partie retraite progressive, en plus de la cotisation salariale de 11,10 %, une partie de la cotisation patronale de 30,65 %

La formule pour déterminer la sur-cotisation est la suivante :

Si QT est la quotité travaillée et QNT la quotité non travaillée, le taux avec sur-cotisation est :

$11,10 \times QT + 0,8 \times (11,10 + 30,65) \times QNT$ (voir tableau ci-dessous).

La sur-cotisation ne peut pas permettre d'obtenir plus de 4 trimestres pour toute une carrière.

La durée de sur-cotisation nécessaire pour obtenir ces 4 trimestres supplémentaires est la suivante :

Tableau - Taux et durée de sur-cotisation pour la prise en compte du temps partiel à hauteur de 4 trimestres			
Quotité de temps partiel	Durée maximum de trimestres pris en compte au titre de la sur-cotisation	Taux avec sur-cotisation	Taux de cotisation normal
50 %	2 ans	22,25 %	11,10 %
60 %	2 ans 6 mois	20,02 %	
70 %	3 ans 4 mois	17,79 %	
80 %	5 ans	15,56 %	

Pour les fonctionnaires handicapés titulaires d'une incapacité permanente d'au moins 80%, , il n'y a pas de sur-cotisation, les trimestres étant comptés à temps plein pour les trimestres d'assurance ou cotisés.

Commentaire :

Pour un fonctionnaire, cette sur-cotisation est donc très onéreuse et son utilité est limitée puisqu'elle n'a pas d'influence sur la durée d'assurance (décote ou surcote). En outre le nombre de trimestres qui peut-être obtenu est limité à 4. Le SNETAP-FSU déconseille donc ce choix de sur-cotisation.