

DATE DE NAISSANCE	ÂGE DE DEPART
JUSQU'AU 30 JUIN 1951	60 ANS
Du 1er JUILLET AU 31 DÉC. 1951	60 ANS ET 4 MOIS
1952	60 ANS ET 8 MOIS
1953	61 ANS
1954	61 ANS ET 4 MOIS
1955	61 ANS ET 8 MOIS
1956	62 ANS
GÉNÉRATIONS SUIVANTES	62 ANS

- Pour une pension améliorée
- Un coût reportable sur l'entreprise
- Le plus tard sera le mieux
- La rentabilité en question

Rachat d'années d'études

Le prix de la décote

L'opération a tout d'un placement financier. Séduisant et risqué

Rentables, les études? Peut-être. La loi Fillon de 2003 permet en effet aux salariés de racheter des trimestres d'études dès l'âge de 20 ans. L'objectif? Permettre aux retraités n'ayant pas cotisé suffisamment de réduire leur décote et de bénéficier d'une déduction fiscale. Un processus attractif, mais coûteux et aléatoire.

Par Pandora Reggiani

Désormais, la prévoyance n'est plus réservée aux quinquagénaires soufflant leurs bougies. Les longues études ne reportent plus systématiquement l'âge de la retraite aux calendes grecques en dépit de l'allongement de la durée de cotisation instauré par la réforme de 2010. En effet, pour éviter la décote, certains salariés usent d'un dispositif méconnu de versement pour la retraite, prévu par la loi Fillon et inscrit à l'article L. 351-14-1 du Code de la Sécurité Sociale. De quoi s'agit-il? Sous certaines conditions, l'idée de ce texte est de permettre aux salariés d'augmenter leur pension de base en rachetant des trimestres au titre d'années d'études supérieures et d'années d'activité incomplètes, dans la limite de 12 trimestres au total. Ce dispositif est ouvert aux salariés entre 20 ans et 67 ans qui ne sont pas déjà titulaires d'une retraite personnelle du régime général. Le rachat d'années d'études supérieures concerne les salariés qui ont suivi une formation dans les établissements d'enseignement supérieur. Les universités ne sont pas les seules concernées: les anciens étudiants des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et des classes préparatoires ont droit à ce dispositif, s'il a donné lieu à l'obtention d'un diplôme français. Pour peu, bien sûr, que l'intéressé n'ait pas été affilié à un régime obligatoire de retraite, français ou étranger, pendant ces études. D'après Marc Darnault, dirigeant associé d'Optimaretraite,

ce dispositif ne connaît pas un succès énorme. La raison principale? Le coût de l'achat de trimestre, qui s'avère relativement élevé: 1 002 euros au minimum, pour un salarié de 20 ans en 2011, dont le revenu moyen est inférieur à 75 % du plafond fixé par la Sécurité sociale (35 352 euros annuels selon l'arrêté du 26 novembre 2010 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2011), et 6 222 euros pour un salarié de 62 ans en 2011, qui veut à la fois racheter au titre du taux et au titre de la durée de cotisation, et

L'idée est de permettre aux salariés d'augmenter leur pension de base en rachetant des trimestres au titre d'années d'études supérieures et d'années d'activité incomplètes, dans la limite de 12 trimestres au total

dont le revenu déclaré est supérieur au plafond de la sécurité sociale. Second inconvénient, le rachat d'années d'études peut se révéler inefficace ou inutile si la législation évolue entre-temps. C'est pourquoi le salarié doit jouir d'une certaine visibilité sur sa carrière professionnelle pour racheter des années d'études et faire un état des lieux précis des trimestres de cotisation manquants. En effet, celui-ci peut recourir à d'autres dispositifs plus avantageux selon sa situation, ou remédier aux anomalies. Selon Marc Darnault, dirigeant associé d'Optimaretraite, spécialisé dans la vérification, le calcul et l'optimisation des droits à la retraite, "le rachat doit être assimilé à un placement finan-

cier. L'intéressé doit évaluer le coût et les bénéfices de l'opération et définir le moment adéquat pour racheter".

Pour une pension améliorée

Pour autant, le dispositif présente aussi toute une série d'avantages. Au premier rang desquels, la possibilité pour le salarié entré tard dans la vie active de compenser l'insuffisance de ses cotisations au régime général. Pour Marc Darnault, "ce système ne permet pas au salarié de partir avant l'âge légal, il lui offre la

possibilité d'améliorer sa future pension". Il a d'abord été appliqué aux pensions du régime général, soit la retraite de base. Cette dernière est calculée sur la base du salaire moyen du salarié durant ses 25 meilleures années, du taux de liquidation de la pension (jusqu'à 50 %) et du rapport entre le nombre de trimestres cotisés et la durée de référence. A titre d'exemple, la pension d'un salarié qui aurait travaillé 155 trimestres, alors que la durée de référence pour partir à taux plein s'élève à 165, voit non seulement son taux de liquidation diminué, mais le rapport entre le nombre de trimestres cotisés et la durée de référence minorée par rapport à un salarié qui aurait cotisé 165 trimestres. Il a dès lors

deux possibilités: racheter dix trimestres d'études au titre uniquement du taux de liquidation, ou bien investir sur le taux de liquidation et sur le rapport entre le nombre de trimestres cotisés et la durée de référence. S'il choisit la première solution et rachète dix trimestres, le taux de liquidation de sa pension s'élève alors au maximum, mais le rapport entre le nombre de trimestres cotisés et la durée de référence demeure inchangé: sa retraite s'élève au produit de son salaire de référence, de son taux de liquidation et de 155/165. Si le salarié opte pour la seconde solution et rachète dix trimestres au titre du taux de liquidation et du prorata, il bénéficie du taux de liquidation maximal et le rapport entre sa durée de cotisation et la durée légale est amélioré. Ainsi, sa retraite est le produit de son salaire de référence, du taux de liquidation maximal et de 165/165. Le salarié peut également, par le biais du rachat, agir sous certaines conditions sur sa retraite complémentaire. En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le rachat de trimestres au régime AGIRC (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres) et ARRCO (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés). De la sorte, ceux qui ont racheté des trimestres au titre du régime général ont la possibilité – qui n'est pas une obligation – de racheter des points auprès de leur retraite complémentaire, dans la limite de trois ans de cotisations. Laurence Nicolas, manager



“Le rachat de trimestres doit être assimilé à un placement financier.” Marc Darnault, Optimaretraite

technique opérationnelle réglementation AGIRC-ARRCO, précise toutefois le champ d'application de ce droit : “Le salarié ne peut racheter davantage de trimestres de cotisations à sa complémentaire qu’il n’en a déjà rachetés à la Sécurité sociale”. La disposition prévue par l’AGIRC-ARRCO permet au bénéficiaire d’une retraite de base à taux plein d’améliorer sa pension sans abattement sur sa complémentaire s’il part avant l’âge. En effet, ce dernier, dans le cadre de l’AGIRC-ARRCO, est plus élevé que dans le régime général. Les barèmes de rachat ont été fixés afin de garantir un système actuariellement neutre : les suppléments de pension dus au titre du rachat tout au long de la retraite doivent être financés par les cotisations versées, afin que l’opération ne génère pas de coûts pour les régimes. Ainsi, plus le salarié est âgé au moment du rachat de ses trimestres d’études (et proche de l’âge légal de départ en retraite), plus le prix du trimestre est élevé. Ce coût d’achat connaît un reflux ensuite, lorsque le salarié a dépassé l’âge légal de départ, soit 62 ans. En effet, sa retraite sera moins longue que s’il était parti à l’âge légal. Ainsi, le régime général fixe la valeur d’un trimestre à partir de trois paramètres : les revenus d’activité soumis à cotisation des trois années civiles antérieures au 1^{er} juillet précédant la première demande, l’option choisie par l’assuré (acheter un trimestre au titre du taux de liquidation seul, ou de celui-ci, combiné à la durée d’assurance) et l’âge

du salarié lors de sa première manifestation. Le prix du trimestre est fixe pour les salariés qui ont touché moins de 75 % ou une somme supérieure du plafond de référence fixé par la Sécurité sociale. Pour ceux qui ont perçu entre 75 % et 100 % du plafond, ce coût est déterminé par un pourcentage. Ainsi, le salarié de 40 ans ayant touché 60 % du plafond de la Sécurité sociale doit payer au titre du taux seul 1 956 euros pour un trimestre et 2 608 euros s’il a perçu un salaire supérieur au plafond. Si son salaire de référence est

déboursé ces sommes, le salarié peut demander à son entreprise de financer l’opération. D’ailleurs, certains employeurs proposent de racheter les années d’études au moment de l’embauche, 1 000 euros représentant un montant moins important à leur échelle. Ainsi, le salarié s’assure un niveau de retraite plus élevé sans devoir déboursé un argent qui lui est nécessaire lors de son entrée dans la vie active. C’est à lui de faire la demande à sa caisse de retraites, l’entreprise couvrant les frais. Ce montant sera

En dépit du moindre prix du rachat pour un jeune, l’opération est risquée : nul ne peut présager de sa rentabilité dans 20 ou 40 ans

compris entre les deux, le coût du trimestre est variable. C’est le produit d’un pourcentage (croissant avec l’âge du demandeur) et de son salaire de référence. Par ailleurs, le coût du rachat est significativement différent, selon que le salarié rachète au titre du taux seul ou au titre du taux et de la durée de cotisation. Si celui-ci, âgé de 40 ans en 2011, rachète le trimestre au titre du taux et de la proratisation, il paie alors 2 899 euros, 10,93 % de son salaire de référence ou 3 865 selon son salaire. Ainsi, racheter au titre du taux et du prorata lui revient 48 % plus cher que s’il rachète au titre du taux seul. Enfin, l’âge du salarié compte significativement dans le calcul. Un salarié de 25 ans déposant une demande en 2011 au titre du taux seul, avec un salaire supérieur au plafond, doit payer 1 543 euros son trimestre. S’il la dépose

ensuite déductible de l’assiette fiscale du bénéficiaire, pour un effet gagnant-gagnant. Selon la CNAV (Caisse nationale d’assurance vieillesse), de nombreux employeurs s’intéressent d’ailleurs à ce dispositif, qui permet en outre aux salariés plus âgés de partir à la retraite à l’âge légal ou de bénéficier d’un cumul emploi-retraite. Selon Jean-François Chauffeté, fondateur d’EOR Consultants, cabinet expert en optimisation des retraites, “la loi Fillon a signé la fin de la mise en retraite du salarié par l’employeur. L’entreprise peut proposer à son salarié, âgé d’une soixantaine d’années, de racheter ses années d’études pour lui permettre de partir plus vite. Le rapport entre l’employeur et le salarié s’en trouve amélioré, même si cette possibilité joue en défaveur de l’emploi des seniors”. Rien n’empêche le salarié de continuer à travailler pour l’entreprise

Avant de racheter, le salarié gagne à faire un point exhaustif de sa carrière et à passer en revue d’autres dispositifs

à 62 ans, âge où le prix est le plus élevé, il le paiera environ trois fois plus cher. Le rachat de points au système AGIRC-ARRCO ne répond pas aux mêmes barèmes que la Sécurité sociale, même si le prix est pondéré, lui aussi, d’un coefficient variant selon l’âge du bénéficiaire. Ainsi, le coût de l’opération n’est pas négligeable et mérite réflexion.

Un coût reportable sur l’entreprise

Le rachat d’années d’études peut apparaître onéreux pour un particulier. En effet, à 20 ans, âge où le barème est le plus bas, le trimestre coûte 1 000 euros au minimum. Pour profiter des avantages de ce rachat sans

dans le cadre d’un cumul emploi-retraite, pour bénéficier d’un pécule additionnel, même si la sécurité de son emploi n’est plus assurée. L’entreprise peut y voir un avantage, lorsqu’elle éprouve des difficultés à se séparer de ses éléments incontournables.

Le plus tard sera le mieux

Racheter tôt s’avère moins onéreux pour les salariés. Cependant, les professionnels sont unanimes : le plus tard est le mieux. En effet, le jeune n’a pas encore de visibilité sur sa carrière : il peut avoir des accidents de parcours et des périodes de chômage, s’arrêter pour raisons familiales ou encore partir pour l’étranger. Ne connaissant l’ensemble de son parcours professionnel, il ne peut connaître l’âge de son départ en retraite. De même, les réformes éventuelles peuvent changer la durée de cotisation, l’âge légal de départ ou faire disparaître les avantages liés aux rachats des années d’études. La réforme de 2010 a suscité une controverse en ce sens. En effet, en reculant l’âge légal de départ à la retraite, elle a allongé de fait la durée de cotisation. Ainsi, les salariés qui avaient racheté des trimestres pour partir à 60 ans, devant désormais partir à 61 ans, travailleront 4 trimestres de plus. Autrement dit, cette réforme a rendu certains achats inutiles, les salariés cotisant plus longtemps que prévu du fait du recul de l’âge légal. Pour remédier à cette situation, l’article 24 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 permet de rembourser certains versements pour la retraite selon 3 conditions cumulatives : ne sont concernés que les salariés nés après le 1^{er} juillet 1951 non titulaires d’une retraite personnelle de base ou complémentaire et pour des cotisations versées avant le 13 juillet 2010. En revanche, ces remboursements sont impossibles. Cet exemple montre bien qu’en dépit du moindre prix du rachat pour un jeune, l’opération est risquée : nul ne peut présager de sa rentabilité dans 20 ou 40 ans. Selon Marc Darnault, “40 ans représente un bon âge pour étudier son rachat ou la ligne de conduite à adopter, non pour l’effectuer. En effet, le salarié quadragénaire est encore à 22 ans de l’âge légal de départ à la retraite. Même s’il peut d’ores et déjà provisionner cette dépense future, il ne peut encore savoir avec certitude quel sera le retour sur investissement de ce rachat”. C’est pourquoi Optimaretraite

conseille d’attendre le dernier moment, d’autant que les salariés les plus proches de la retraite sont souvent les mieux payés, d’où l’intérêt croissant de réaliser une opération déductible du salaire fiscal, voire de changer de tranche d’imposition. Du fait que le trimestre est renchéri de 3 % par an, le salarié peut souscrire à une assurance-vie ou une épargne à fort rendement pour combler ce différentiel.

La rentabilité en question

L’incertitude et le coût de l’opération impliquent de s’assurer du bon retour sur investissement d’un rachat d’années d’études. Il convient d’abord de demander un devis à sa caisse de retraites, qui évaluera le nombre de trimestres à racheter et établira une approximation du coût total de l’opération. Pour cela, elle examinera l’ensemble de la carrière du salarié, en pointant les éventuelles anomalies – dues à des maladies, des services militaires, des périodes de chômage ou une expatriation – et en limitant le rachat au strict nécessaire. L’estimation de la caisse de



FABRICE DEMESSE

“Le salarié qui a accompli une carrière sensiblement plus courte que le veut la législation ne gagnera pas à racheter des trimestres d’études.” Jean-François Chauffeté, EOR Consultants.

retraite comporte toutefois une limite majeure : l’étude ne permettra pas de calculer le bénéfice fiscal retiré par l’assuré de cette opération. Par ailleurs, selon Marc Darnault, “les opérations de régularisation des anomalies réclament un certain temps”. Enfin, d’autres systèmes peuvent s’avérer plus rentables. Ainsi, Marc Darnault conseille aux salariés de passer en revue tous les autres types de rachat. “Ils sauront à quoi ils peuvent prétendre, car les prix peuvent varier sensiblement d’un dispositif à l’autre.” EOR Consultants calcule également l’impact fiscal du nombre d’années d’études rachetées et évalue le nombre d’années au bout duquel l’investissement sera rentabilisé. Ainsi, Jean-François Chauffeté déconseille aux salariés qui ont cotisé moins de 144 trimestres de racheter des années d’études. “Le salarié qui a accompli une carrière sensiblement plus courte que le veut la législation ne gagnera pas à racheter des trimestres d’études.” ■

CHIFFRES REVELATEURS

Rachat d’années, hommes et CSP+

83 % des bénéficiaires du versement pour la retraite sont des hommes. Depuis l’ouverture du dispositif aux personnes de plus de 60 ans, en 2009, la part de cette population a sensiblement augmenté : de **5 %** en 2009, elle a bondi à **21 %** en 2010. Les hauts revenus représentent **76 %** des versements, parmi lesquels **84 %** sont des rachats d’années d’études. Ces derniers représentent **55 %** des rachats toutes catégories de revenus confondus. (Source : CNAV)

AGIRC (Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres) ; **ARRCO** (Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés) ; **Perp** (Plan d’Epargne Retraite Populaire).

A lire également : Assurances - PRÉVOYANCE

La bourse ou la vie - Le nouvel Economiste N° 1584 du 13 octobre 2011 sur lenouveleconomiste.fr

3 questions à

Claude Fath, président de l’Agipi, association d’assurés pour la retraite, l’épargne et la prévoyance

“Les Français sont lucides sur la situation du système de protection sociale”

Selon quelle logique les Rencontres Agipi se sont-elles organisées cette année ?

Les “Rencontres Agipi de la Retraite” ont été organisées pour informer et sensibiliser nos adhérents à la situation des régimes sociaux, d’où l’intervention d’experts et économistes indépendants. Ainsi avons-nous donné la parole à des experts pour tenir des conférences-débats d’une heure et demie, pendant lesquelles l’Agipi apportait une réponse aux questions des adhérents sur le fonctionnement et l’avenir du système de retraite français, l’âge auquel les salariés pourront s’arrêter de travailler, ou encore sur les solutions possibles pour compléter les revenus de la retraite de tout un chacun. Par ailleurs, ces rencontres poursuivaient un autre objectif : favoriser la nécessaire prise de conscience individuelle d’une préparation de sa retraite par des ressources viagères. Les participants, y compris les retraités, étaient très intéressés par l’avenir de leur

contres. En effet, la participation des adhérents a été très importante dans toute la France, depuis l’inauguration des rencontres à Nice le 21 mars, jusqu’à leur clôture le 14 novembre au théâtre Mogador de Paris. Plus de 300 participants étaient présents dans chacune des 10 villes françaises visitées et plus de 1000 à Paris. Ce succès alimente mon constat selon lequel nos concitoyens sont lucides face à la situation du système de protection sociale français et s’impliquent de plus en plus dans la mise en place de solutions de retraite individuelle.

Comment envisagez-vous l’avenir des retraites en France ?

Le système de protection sociale français basé sur la répartition n’est pas menacé dans son existence mais dans son rendement. Les déséquilibres démographiques, plus de retraités avec une plus grande durée

de vie, et proportionnellement moins de cotisants, pèsent lourdement sur l’avenir des régimes. Des compléments d’épargne soit personnels (Perp, contrat de retraite Madelin), soit collectifs via l’entreprise, ou mieux encore les deux à la fois, s’imposent. A titre d’exemple, chez Agipi, en 2011, les adhésions nouvelles à notre Perp ont augmenté de 42 %.

P.R.

Le système de protection sociale français basé sur la répartition n’est pas menacé dans son existence mais dans son rendement

retraite et la recherche de solutions permettant de garantir des revenus sécurisés sur le long terme. Dans le contexte actuel, la notion de rendement de l’épargne est passée au second plan au profit de celle de la sécurité.

Quel bilan dressez-vous de ces rencontres ?

Je dresse un bilan très positif de cette année de ren-