

La fin de votre carrière professionnelle approche ou bien, au vu de la récente réforme des retraites, vous avez constaté non seulement que l'âge à partir duquel vous pourrez partir en retraite est repoussé d'un trimestre ... voire de deux ans, mais peut-être également, qu'à cette date, vous n'aurez pas acquis le nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation à taux plein.

Le rachat de trimestre constitue l'une des solutions pour acquérir ces droits manquants et partir à un âge et une date plus proches de vos aspirations personnelles. Explications.

En introduction, il faut couper-court à l'idée reçue, encore assez largement répandue, selon laquelle l'entreprise (le CEA), sa DRHRS et ses services du personnel, ou bien la « mutuelle » (MHN), auraient compétence pour « décider » quoi que ce soit en matière de départ en retraite.

Cette décision :

- appartient jusqu'à ses 70 ans au seul salarié, dans le cadre et les limites des dispositions légales et réglementaires récemment réformées, et des dispositions conventionnelles en vigueur au CEA ;
- en lien avec le seul organisme compétent pour liquider ses droits à retraite : la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) ainsi que l'AGIRC-ARRCO pour la retraite complémentaire.

Tous les autres interlocuteurs, y compris les organisations syndicales, ne peuvent avoir qu'un rôle de « conseiller » sans que leurs conseils n'engagent de la moindre façon la CNAV.

Il convient donc de ne pas négliger la préparation et la conduite de cette étape importante qui fait passer chacun(e) de la vie dite « active » à la retraite.

A la suite de la réforme des retraites, pour les salariés nés après le 1^{er} septembre 1961, l'âge à partir duquel vous pourrez faire valoir vos droits à retraite va, selon votre année de naissance, progressivement passer de 62 à 64 ans, selon le calendrier ci-dessous.

LE CALENDRIER DU RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART EN RETRAITE

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1^{er} janv. - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1^{er} sept. - 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Source : Dossier de presse du gouvernement, 10 janv. 2023

Section syndicale CFE-CGC du CEA Fontenay-aux-Roses

Bat 38-2 / Bureau 204

18 route du Panorama – BP 06 - 92265 Fontenay-aux-Roses Cedex

Tél. 01 46 54 82 54 - 06 07 59 49 28 – cfecqc.far@cea.fr

Si vous êtes né le 1^{er} janvier 1965, vous pourrez ainsi prendre votre retraite à 63 ans et 3 mois, c'est-à-dire à compter du 1^{er} avril 2028.

Mais, pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, encore faut-il qu'à cette date, vous ayez acquis le nombre de trimestres de cotisations nécessaires (172 dans cet exemple) au titre de l'ensemble de votre parcours professionnel. A défaut, vous devrez soit poursuivre votre activité, soit percevoir une pension de retraite réduite.

Du fait d'une rémunération annuelle inférieure à un certain seuil, d'une activité rémunérée mais non soumise à cotisation (travail à l'étranger), ou encore d'une activité non rémunérée (études supérieures et stage), certaines périodes auxquelles vous avez pourtant « travaillé » (au sens le plus large) ne vous ont pas permis d'acquérir de droit.

C'est par exemple le cas du Service National : mais, en compensation, la réglementation valide ces quatre trimestres à ceux qui ont accompli leur année de service militaire.

Pour d'autres situations, des trimestres peuvent être rachetés et vous permettre ainsi d'acquérir les trimestres nécessaires à une liquidation à taux plein.

Cette fiche pratique vous présente les conditions et modalités générales de rachat de trimestre désormais en vigueur après la publication de la loi du 14 avril 2023, portant réforme des retraites, complétée notamment par le décret du 21 août 2023.

Il existe en réalité trois types de rachat :

- **le rachat de « trimestres », que nous développons dans cette fiche pratique ;**
- le rachat de « cotisations » qui permet, dans des cas très limités, de valider des périodes d'activité, en France ou à l'étranger, pour lesquelles le salarié n'a pas cotisé au régime général de la sécurité sociale ;
- le rachat de « cotisations arriérées » qui permet de régulariser des cotisations qui n'ont pas été payées par l'employeur en temps voulu et de compléter ainsi la durée d'assurance du salarié.

2

Les modalités de ces deux derniers types de rachat peuvent être consultées sur le site de l'assurance retraite.

1. DANS QUELS CAS UN SALARIE EST-IL AUTORISE A RACHETER DES TRIMESTRES ?

Autre idée reçue à écarter : on ne peut pas acheter « librement » des trimestres sans que ce rachat ait un lien quelconque avec une activité professionnelle ou « para-professionnelle ». Le nombre de trimestres susceptibles d'être rachetés est également limité.

Des trimestres peuvent être rachetés notamment dans les quatre cas suivants.

1.1. Le rachat pour des années d'études supérieures

Le rachat d'années d'études supérieures peut vous permettre de racheter jusqu'à 12 trimestres (cette limite intègre également le nombre de trimestres éventuellement rachetés au titre des années incomplètes).

Quatre trimestres peuvent ainsi être rachetés pour chaque année d'études supérieures à condition d'avoir été sanctionnée par l'obtention d'un diplôme. Mais vous pouvez en racheter un nombre inférieur.

Rappelons que, d'une façon générale, seuls quatre trimestres peuvent être validés par la CNAV au titre d'une année, toutes activités confondues : si, durant une année donnée, vous avez travaillé pendant vos études et déjà validé deux trimestres à ce titre, vous ne pourrez donc en racheter que deux au titre de cette même année.

De même que si, durant certaines périodes de votre carrière, vous avez cumulé plusieurs activités professionnelles et « cotisé », par exemple, 4 trimestres au titre de votre activité principale chez un premier employeur et deux autres au titre de votre activité secondaire chez un second employeur, seuls quatre trimestres seront validés par la CNAV au titre de l'année considérée.

Si le rachat intervient rapidement après les années d'études, il se fait à un taux réduit. Un tout récent décret du 21 août 2023 prévoit ainsi que, pour en bénéficier, la demande devra être déposée au plus tard le 31 décembre de l'année des 40 ans de l'assuré (au lieu, auparavant, du 31 décembre de la dixième année suivant la fin desdites études).

1.2. Le rachat pour années incomplètes

Au vu du relevé de carrière accessible sur le site de l'assurance retraite, vous constaterez peut-être qu'au titre de certaines années, votre activité professionnelle ne vous a pas permis de valider, pour une année donnée, 4 trimestres à l'Assurance retraite.

Vous pouvez racheter le ou les trimestres manquants dans la limite de 12 trimestres (cette limite intègre également le nombre de trimestres éventuellement rachetés au titre des années d'études supérieures).

1.3. Les stages d'études en entreprise

Au titre des stages en entreprise, le salarié peut valider jusqu'à 2 trimestres sous réserve que le stage ait rempli les conditions suivantes :

- avoir été effectué à partir du 15 mars 2015 ;
- avoir été réalisé dans le cadre du cursus universitaire (avec convention de stage obligatoire) ;
- avoir donné lieu à versement d'une gratification ;
- avoir eu une durée d'au moins deux mois.

A la suite du tout récent décret du 21 août 2023, pour bénéficier d'un rachat à taux réduit, la demande doit être déposée non plus dans les deux ans suivant la fin du stage, mais au plus tard le 31 décembre de l'année des 30 ans de l'assuré.

Lors du départ à la retraite, ces trimestres sont uniquement pris en compte pour déterminer le taux de calcul de la retraite.

1.4. Les stages pratiques visant à l'insertion dans l'emploi

La validation de trimestres d'assurance a été rendue légalement possible au titre de différentes périodes de stage pratique visant à l'insertion dans l'emploi et dont les cotisations sociales ont été prises en charge par l'État.

Le tout récent décret du 21 août 2023 vient de compléter la liste des périodes de stages mentionnées au 8° de l'article L. 351-3 du code de la sécurité sociale, permettant une validation de périodes assimilées :

- Stages ayant donné lieu à rémunération par l'Etat, un opérateur de compétences ou par la Région ou qui ne bénéficient d'aucune rémunération ;

Les périodes nouvellement admises à possibilité de rachat sont les :

- Travaux d'utilité collective, créés par décret n° 84-919 du 16 octobre 1984 ;
- Stages « jeunes volontaires », créés et modifiés par décrets n° 82-72 du 22 janvier 1982, n° 83-349 du 28 avril 1983 et n° 84-648 du 17 juillet 1984 ;
- Programmes d'insertion locale, créés par décret n° 87-236 du 3 avril 1987.

2. QUELLES SONT LES MODALITES DE RACHAT D'UN TRIMESTRE DE COTISATION ?

Lorsque vous rachetez des trimestres, vous avez le choix entre les 2 options suivantes :

- soit racheter, à « moindre » coût, des trimestres qui seront pris en compte uniquement pour le calcul de votre taux (le taux plein étant de 50 %) ;
- soit racheter, à un coût plus élevé, des trimestres qui seront pris en compte à la fois pour le calcul de votre taux et pour le calcul de votre nombre de trimestres d'assurance retraite (et donc votre pension de retraite future).

La décision de rachat d'un ou plusieurs trimestres est la **résultante d'une équation très personnelle** prenant en compte :

- La situation familiale et la date de départ en retraite souhaitée ;
- Le nombre de trimestres manquants et à racheter ;
- Le niveau de revenu (pension) attendu durant la retraite ;
- Le coût de chaque forme de rachat qui peut varier, selon le choix du salarié, de 50 % ;
- L'âge auquel le salarié effectue sa demande de rachat : celui-ci peut intervenir à tout moment durant la carrière professionnelle (jusqu'à 67 ans) et plus tôt on procède au rachat, moindre est le coût du trimestre.

Pour ces raisons, et compte tenu de la complexité de la réglementation et de sa récente évolution, il est important de considérer que le seul interlocuteur habilité et compétent pour vous accompagner dans cette réflexion, et vous fournir, avec la meilleure fiabilité, toutes les informations et simulations possibles, est la CNAV elle-même et ses conseillers.

C'est à elle ensuite que vous adresserez votre demande de rachat ; c'est elle la validera et en fixera les modalités de paiement ; elle enfin qui, naturellement, une fois l'intégralité du rachat acquitté (et pas avant), complètera le nombre total de trimestres cotisés du nombre de trimestres rachetés.

Toutes les formalités de rachat sont à effectuer auprès de la CNAV, via notamment le [site de l'assurance-retraite](#).

4

3. QUELS SONT LES COUT ET MODALITES DE PAIEMENT D'UN OU PLUSIEURS TRIMESTRES ?

Le montant d'un trimestre est fixé forfaitairement et réévalué chaque année par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV). C'est donc le montant du trimestre en vigueur au moment où la demande de rachat est faite qui est pris en compte.

3.1. Le coût du trimestre

Le coût du rachat dépend de l'option que vous choisissez, de votre âge et de vos revenus au cours des 12 derniers mois.

Vous pouvez obtenir une simulation du coût de rachat au regard de votre propre situation personnelle sur le site de l'assurance retraite, après y avoir créé votre « [espace personnel](#) »

Voici, à titre d'exemple, les coûts et calendrier de paiement pour le **rachat de 5 trimestres** au titre des années d'études supérieures, effectué à partir du 1^{er} mars 2019 par un cadre du CEA né en 1961 et en fin de ligne E7 :

- Montant du trimestre pour l'acquisition du seul nombre de trimestres manquant pour obtenir le taux plein : 3 973 € (option retenue par le salarié) ;
- Montant du trimestre pour l'acquisition du nombre de trimestres manquant pour obtenir le taux plein avec prise en compte de la durée d'assurance pour la détermination du montant de la pension : 5 888 € (option non retenue)
- Paiement échelonné sur 36 mois par prélèvements bancaires mensuels de :
 - o 551,80 € du 1^{er} mars 2019 au 29 février 2020 ;

- 557,32 € du 1^{er} mars 2020 au 28 février 2021 (après application d'un taux de revalorisation annuelle du montant du trimestre de 1 %);
- 560,66 € du 1^{er} mars 2021 au 28 février 2022 (après application d'un taux de revalorisation annuelle du montant du trimestre de 0,60 %).

Soit un coût total de 20 037,56 €.

Ces chiffres sont donc à considérer comme un exemple tiré d'une situation individuelle, et soumis entre temps à la réévaluation annuelle du barème.

En partie 5-5, il est précisé comment, dans certains cas et sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier d'une aide financière du CEA au rachat de trimestre.

3.2. Les modalités de paiement

Le salarié peut payer le rachat de ses trimestres au comptant, en une seule fois.

Comme dans l'exemple précité, lorsque ce rachat concerne plusieurs trimestres, il peut être échelonné sur une durée d'une, trois ou cinq années, soit 12, 36 ou 60 mensualités.

Comme pour un prêt bancaire, le solde du montant restant à acquitter au terme de chaque année de paiement sera réévalué en fonction de la réévaluation annuelle du montant du trimestre.

Lorsqu'il a été échelonné, le rachat doit avoir été intégralement acquitté à la date du départ en retraite. En cas de défaut de paiement, le salarié perd tout droit à rachat, même partiel et, par là-même, l'intégralité des premiers remboursements effectués.

Chaque année, la CNAV adresse à l'assuré une attestation lui permettant de déduire, dans les limites prévues par l'administration fiscale, la fraction du rachat acquittée au cours de l'année précédente, du montant de ses revenus imposables (rubrique 6NS de votre déclaration d'impôt).

5

4. COMMENT PREPARER ET SIMULER EFFICACEMENT SA RETRAITE EN PRATIQUE ?

Quatre séries de démarches préparatoires sont conseillées :

- La consultation du [site de l'assurance-retraite](#) qui rassemble de très nombreuses informations réglementaires et pratiques **générales** ;
- La création **incontournable** de votre « [espace personnel](#) » sur ce site, dans lequel vous trouverez tous les éléments de votre situation **personnelle** au regard de la retraite, depuis le début de votre activité professionnelle et dans tous les régimes auxquels vous avez cotisé (relevé de carrière) ; c'est également sur votre « espace personnel » que vous effectuerez, le moment venu, votre demande de retraite.
- Solliciter, via le site, un **entretien avec un conseiller de la CNAV** qui vous recevra sur rendez-vous, durant 45 minutes et qui, à partir des informations insérées sous votre espace personnel et de celles que vous pourrez le cas échéant lui apporter, vous indiquera ou confirmera :
 - Date à partir de laquelle, compte tenu de votre âge, vous pourrez solliciter votre départ en retraite ;
 - Date à laquelle vous pourrez solliciter votre départ en retraite à taux plein ;
 - Calendrier des dates de départ possibles avec estimation du montant des pensions qui seraient perçues (au titre du régime général, mais également des régimes particuliers et des régimes complémentaires auxquels vous avez cotisé) ;
 - Présentation et coût des différentes formes de rachat de trimestre possibles ;

- Simulation des pensions qui seraient perçues en fonction des différentes options de rachat offertes au salarié.

Pour préparer cet entretien avec le conseiller de la CNAV, vous pouvez utilement solliciter les conseillers retraite de l'organisme en charge de la couverture santé et prévoyance des salariés du CEA (Malakoff Humanis Nationale).

5. LE CEA, QUELLES COMPETENCES ET QUEL ROLE DANS LE PROCESSUS DE RACHAT DE TRIMESTRE ET DE DEPART EN RETRAITE DU SALARIE ?

En écho à notre préambule, cette partie réprecise quelques règles générales, le rôle du CEA et la place que les dispositions adoptées avec ses partenaires sociaux tiennent dans ce processus général.

- 5.1. Avant l'âge de 70 ans, seul le salarié peut décider lui-même de prendre sa retraite. Le CEA ne peut pas le lui imposer.
- 5.2. Le dispositif inséré sous l'article 163 de la convention de travail n'est qu'un dispositif **d'incitation au départ volontaire** en retraite dès que le salarié a acquis le nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation à taux plein. Contrairement à l'accord Capron en vigueur durant de nombreuses années (départ en retraite obligatoire dès 60 ans), il ne constitue donc pas un dispositif de mise à la retraite obligatoire.
- 5.3. Ce dispositif offre donc aux salariés la possibilité de percevoir une indemnité de départ en retraite majorée sous deux conditions :
 - liquider ses droits à retraite dès l'obtention du nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation à taux plein ;
 - informer le cas échéant le CEA de sa décision 18 mois avant sa cessation effective d'activité, c'est-à-dire 18 mois avant la date du congé de fin de carrière acquis au titre du compte épargne temps (CET) et qui précèdera la liquidation des droits à retraite.
- 5.4. La nature juridique de cet engagement unilatéral du salarié fait l'objet d'une divergence d'analyse entre la direction et la CFE-CGC.

Sous le titre « **Indemnités de départ en retraite** », l'article 163-1 de la convention de travail est ainsi rédigé :

Pour un départ à son initiative, le salarié bénéficie, sous réserve d'avoir justifié de sa situation au regard de ses droits à la retraite :

- d'une indemnité majorée s'il observe un délai de prévenance apprécié par rapport à la date de la fin de son activité professionnelle².

Cette majoration est égale à 1 mois du dernier salaire³ lorsque le salarié a observé un délai de prévenance de 18 mois avant la date de fin d'activité professionnelle⁴.

Sous réserve des nécessités de service, la majoration est convertie en jours de congés, à la demande du salarié.

- d'une indemnité complémentaire correspondant à 4 mois du dernier salaire³ pour un départ en retraite à la date à laquelle le salarié remplit les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à

la retraite à taux plein⁵ ou, au plus tard dans les trois mois suivant cette date. Sous réserve des nécessités de service, tout ou partie de l'indemnité complémentaire peut être converti en jours de congés, à la demande du salarié.

Pour la direction, une fois que le salarié a pris sa « décision » (le cas échéant près de 2,5 années avant sa cessation d'activité !) et en a informé le CEA, il ne peut plus revenir sur celle-ci ni repousser son départ.

A l'inverse, pour la CFE-CGC, et sous réserve de respecter le délai de prévenance de droit commun précédent tout départ en retraite à l'initiative du salarié (2 mois), le salarié peut revenir sur sa « déclaration d'intention » car :

- Le départ en retraite avant 70 ans relève légalement de la seule initiative du salarié.
- Comme son titre l'indique, l'article 163-1 ne concerne que la question des « *indemnités de retraites* », et pas celle de la date du départ lui-même : il ne saurait donc être utilisé pour remettre en cause le principe même de la liberté du salarié de choisir la date de son départ en retraite.
- L'accord collectif négocié au CEA vise à inciter au départ volontaire des salariés dès l'acquisition du nombre de trimestres nécessaire pour une liquidation à taux plein ... moyennant le versement (futur) d'une indemnité majorée ; mais cet accord ne prévoit pas que l'engagement du salarié soit irrévocable (ce qui serait plus justifiable si le salarié percevait par avance, dès son intention exprimée, la seule partie majorée de ses futures indemnités de départ) ;
- Et s'il revient sur sa décision première, le salarié ne fait que renoncer au droit à une indemnité majorée ; c'est d'ailleurs cette position qui a été tenue (et écrite), dans un premier temps, par les services de personnel des centres, avant que la DRHRS ne leur donne la consigne inverse.

Certaines situations individuelles ont ainsi « frisé » le contentieux et le CEA ne s'est « incliné » que sous la pression de cette menace de recours judiciaire et après recours au médiateur du CEA.

De tout ceci, il faut retenir que, sauf circonstances très exceptionnelles, la décision du salarié doit être murement réfléchie avant de signer ce que la DRHRS appelle très improprement un « *bordereau retraite* » sur lequel le salarié indique la date de son départ ... et que la direction considère comme un véritable engagement juridique et irrévocable.

7

5.5. L'aide au rachat de trimestres négociée au CEA

Comme indiqué au paragraphe 3, le coût d'un rachat peut ne pas être « négligeable ».

Il est moins coûteux lorsqu'il intervient en début de carrière, notamment pour certaines périodes pour lesquelles la possibilité de rachat s'accompagne d'un taux réduit. Cependant, un rachat « anticipé » nécessite d'avoir une vision très précoce sur une fin de carrière qui non seulement n'est pas la première préoccupation des jeunes salariés, mais reste inévitablement soumise à de nombreux aléas personnels, professionnels et collectifs (réglementation sur les retraites, dispositifs conventionnels de l'entreprise, etc.).

Le rachat est plus coûteux en fin de carrière, à une période où, généralement, le pouvoir d'achat du salarié est plus important mais pas toujours suffisant s'il s'agit de racheter 12 trimestres.

C'est la raison pour laquelle les organisations syndicales ont négocié avec la direction du CEA un dispositif, certes imparfait, actuellement inséré sous les accords :

- du 12 décembre 2012 relatif au compte épargne temps, et plus précisément son article 2.5 ;
- du 21 décembre 2022 sur la *gestion des emplois et des parcours professionnels* (GEPP), et plus précisément sous son article 7 sur *l'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité professionnelle et retraite*.

Selon son âge et sa situation, le salarié peut donc :

- soit acquérir le nombre de trimestres désiré en les finançant lui-même intégralement, sans solliciter d'aide financière du CEA ;
- soit solliciter l'aide du CEA qui impliquera, si le salarié en dispose, la monétisation de tout ou partie de son compte épargne temps pour financer une partie de ce rachat.

5.5.1. Le rachat sans aide financière du CEA

Ce rachat sans aide du CEA peut être voulu ou subi :

- Il est voulu, notamment si le salarié désire conserver l'ensemble des jours épargnés sur son CET pour financer un congé de fin de carrière ;
- Il est subi si le rachat, en l'état actuel de nos accords, intervient plus de 36 mois avant la date d'acquisition du nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation à taux plein.

5.5.2. Le rachat avec l'aide du CEA

Des dispositions et conditions générales s'appliquent dans tous les cas.

Cette aide peut ensuite prendre deux formes selon que le salarié a ouvert, ou non, un compte épargne temps (CET).

• Les dispositions applicables à tous les salariés

En l'état et compte-tenu de la durée de l'accord, ce dispositif d'aide au rachat est ouvert aux seuls salariés :

- décidant d'engager un rachat de trimestres entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2025 ;
- s'engageant pour un départ en retraite à taux plein dans les 36 mois suivant ce rachat.

Le salarié devra attester des démarches de rachat effectuées auprès de la CNAV et fournir les justificatifs demandés par le CEA (service du personnel du centre).

Le montant total de l'aide accordée par le CEA est égal, au maximum, au tiers du coût du rachat de trimestres que le salarié s'engage à réaliser. Ce montant sera calculé sur la base du barème applicable pour un rachat au titre du « taux seul » (voir §3).

• Si le salarié n'a pas de compte épargne temps

L'aide du CEA prend la forme d'une contribution directe sur présentation des justificatifs de rachat et de paiement établis et adressés au salarié par la CNAV dans la limite du tiers du coût de ce rachat.

• Si le salarié dispose d'un compte épargne temps

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps (CET) doit utiliser prioritairement (monétiser) celui-ci pour financer le rachat de trimestres.

Dans les conditions prévues par l'accord du 12 décembre 2012 relatif au compte épargne-temps, la monétisation, c'est-à-dire la transformation des jours épargnés en montant, sera effectuée :

- après un abondement par le CEA de 10 % du nombre de jours d'épargne nécessaire au rachat ;
- au niveau de salaire acquis par le salarié au jour de la monétisation (et non pas au niveau de salaire au moment où il a épargné ces jours).

Ce « salaire de référence » temps plein correspond au dernier perçu par le salarié et comprend les seuls éléments permanents : salaire de base, prime d'ancienneté ou individuelle, prime spéciale cadre (PSC) ou spéciale non cadres (PSNC), prime d'augmentation générale pérenne (AGP) et, le cas échéant, sursalaire familial et prime compensatrice DAM.

Si la monétisation de la totalité du nombre de jours épargnés ne suffit pas, l'aide du CEA viendra compléter cet abondement afin que son cumul avec celui-ci soit égal au tiers du coût du rachat au titre du taux seul.

Par ailleurs, pour faciliter l'accès à ce dispositif, le salarié peut, à sa demande, bénéficier du versement d'une avance de trésorerie de tout ou partie de l'indemnité complémentaire de 4 mois de salaire prévue par l'article 163-1 de la Convention de travail (en cas de départ en retraite dès l'acquisition du nombre de trimestres nécessaires pour une liquidation à taux plein).

Si la monétisation d'une partie seulement du CET suffit à assurer le financement du tiers du rachat :

- Le CEA ne verse aucune autre contribution au salarié ;
- Le salarié conserve le solde des jours épargnés sur son CET qu'il pourra utiliser selon les modalités prévues par l'accord du 12 décembre 2012, notamment sous la forme d'un congé de fin de carrière.

La distinction de l'aide apportée au rachat par le CEA selon que le salarié a ou non ouvert un compte épargne temps repose sur une approche purement économique (limiter la contribution financière du CEA), et constitue selon la CFE-CGC une mesure à la fois inéquitable et discriminatoire.

En effet, si le salarié n'a pas ouvert de compte épargne temps, et est donc présumé avoir, chaque année de sa carrière professionnelle, pris l'ensemble de ses droits à congés (payés par le CEA), le CEA contribuera à hauteur du tiers du coût du rachat. Dans l'exemple cité au §.3, cela aurait représenté un apport financier de 6679 €.

En revanche, si le salarié est titulaire d'un CET, et a donc épargné durant sa carrière des jours de congé et de récupération de travail non pris (et donc non payés par le CEA), ces mêmes 6 679 € seront prélevés sur son CET, autrement dit sur sa propre épargne. Au mieux, le CEA prendra en charge 10 % du montant au titre de la majoration du nombre de jours épargnés prévue par l'accord du 12 décembre 2012.

Lorsque le salarié n'a pas acquis un nombre de jours suffisant sur son CET pour financer l'intégralité du rachat, une fois ce dernier soldé et monétisé « aux frais du salarié », le CEA apportera, outre la majoration de 10 % précitée, une aide complémentaire nette à hauteur du tiers du montant du rachat total.

Enfin, si le salarié a racheté un ou des trimestres en cours de carrière, et avant les 36 derniers mois de son activité professionnelle, au titre notamment des périodes de stage, il ne bénéficiera d'aucune aide.

Quatre poids, quatre mesures !!!

9

6. Conclusion

Cette fiche pratique vous a présenté l'essentiel des possibilités et modalités de rachat de trimestres **auprès du régime général de l'assurance retraite** (retraite de base).

Mais un « rachat de points » est également possible auprès de l'AGIRC-ARRCO pour améliorer votre retraite complémentaire :

1. Ce rachat concerne seulement les années d'études supérieures et les années incomplètes.
2. Avant de pouvoir racheter vos points de retraite complémentaire, il faut avoir réalisé la démarche auprès du régime de base de Sécurité sociale.
3. Il est possible de racheter au maximum 3 années, et 140 points par année concernée.

Le montant du rachat de points correspond au nombre de points que vous souhaitez acquérir, multiplié par la valeur du point AGIRC-ARRCO connue au moment du rachat.

Le montant calculé est ensuite affecté d'un coefficient qui tient compte de l'âge à la date du versement (voir [barème 2023](#)).

Pour en savoir davantage, créer votre « [espace personnel](#) » sur le site de l'assurance retraite.