

Retraite : 3 décisions lourdes de conséquences pour les jeunes parents

Partage des trimestres d'éducation, congé parental, temps partiel... les décisions prises peu après la naissance d'un enfant impactent l'âge de départ à la retraite ainsi que le montant de la pension des parents, surtout des mères. Ce qu'il faut savoir.



Chaque enfant né ou adopté mineur donne droit à 8 trimestres supplémentaires d'assurance retraite, dits « de majoration pour enfant ». (Shutterstock)

Nuits hachées, biberons, couches... la période qui suit la naissance d'un enfant paraît l'une des moins propices pour se projeter sur un chapitre de vie lointain, aux règles complexes : la retraite. Pourtant, c'est au moment où l'on devient parent que se prennent plusieurs décisions qui influenceront l'âge de départ en retraite ainsi que le montant de sa pension.

Congé parental, temps partiel... quels sont les impacts de ces choix, qui concernent [toujours en grande majorité les mères](#) ? « La retraite est le reflet de toute une vie et de décisions passées. Or nous voyons trop souvent des femmes dire « Si j'avais su, j'aurais fait autrement » », regrette Valérie Batigne, fondatrice et dirigeante du cabinet Sapiendo qui conseille les assurés dans leur projet de retraite.

Voici une sélection de trois points de vigilance à garder en tête dans cette période de vie si chargée pour faire ses choix en connaissance de cause.

1. Partager les trimestres d'éducation au 4e anniversaire de l'enfant

Un heureux événement n'arrive pas seul : chaque enfant né ou adopté mineur donne droit à 8 trimestres supplémentaires d'assurance retraite, dits « de majoration pour enfant ». Parmi eux, 4 sont attribués au titre de la maternité ou l'adoption (à ne pas confondre avec le trimestre acquis pendant le congé maternité ou adoption) et 4 au titre l'éducation de l'enfant. Sauf rares

cas particuliers, ces trimestres étaient auparavant automatiquement accordés à la mère.

Mais pour les enfants nés après 2010, les parents peuvent se partager les 4 trimestres pour l'éducation ainsi que les 4 pour l'adoption. Par défaut, ils sont attribués à la mère mais la moitié peut être transférée au père à condition d'en faire la demande à sa caisse de retraite (celle de dernière affiliation). Attention, la période pour envoyer cette demande est étonnamment courte : dans les six mois qui suivent le 4e anniversaire de l'enfant (autrement dit, entre les 4 ans et 4,5 ans de l'enfant). Dans un couple de même sexe, ces trimestres sont partagés à parts égales entre les parents.

Faut-il les partager entre père et mère au nom de l'équité ? Marilyn Vilardebo, présidente fondatrice du cabinet de conseil Origami & Co, expert sur la préparation de la retraite, juge l'initiative « risquée » pour la femme. « Personne ne sait comment se passera la suite de sa carrière. Aurez-vous besoin ou non de ces trimestres ? »

De son côté, Valérie Batigne nuance : « Cela dépend des situations. Il faut en premier lieu que cela corresponde à une réalité : que le père ait partagé le temps consacré à l'éducation des enfants. Puis, ce peut être pertinent dans certaines situations, par exemple lorsqu'on a trois enfants et que la mère ne s'est pas arrêtée de travailler et a acquis tous ses trimestres avant le père. Cela peut permettre au couple de partir à la retraite en même temps. »

Par ailleurs, le fait de faire bénéficier le père d'un trimestre d'éducation lui ouvre le droit à la « surcote parentale ». Ce dispositif créé par la réforme des retraites de 2023 permet de majorer le montant de la pension d'un parent ayant acquis tous ses trimestres avant l'âge légal de départ à la retraite. « Tout dépend de la configuration du couple. Cela vaut la peine de se faire conseiller », insiste Valérie Batigne.

2. Eviter la « double peine » du temps partiel

Diminuer son activité pour dégager plus de temps pour sa vie de famille : cette décision classique lors d'une naissance est encore très majoritairement prise par les mères, contribuant à creuser l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Il faut toutefois garder à l'esprit le risque d'une « double peine » : « L'impact d'un temps partiel sur la rémunération immédiate, par exemple sur les frais de mode de garde, les impôts, etc., est bien anticipé et géré. En revanche, on ne pense pas à la rémunération différée, c'est-à-dire à ce que le temps partiel va nous coûter à la retraite », explique Valérie Batigne.

A la perte de salaire s'ajoute en effet une diminution du montant des cotisations au régime de retraite complémentaire pendant un temps partiel. Pour les salariés du privé, cela peut aussi tirer à la baisse le salaire moyen des 25 meilleures années, qui sert de base de calcul pour la pension de retraite du régime général. De même, pour ceux du public, le nombre de jours travaillés diminue, ce qui impacte le montant de la pension.

« Il faut être conscient du fait qu'à temps partiel, tout est proratisé, y compris la part du revenu soumis à cotisation », complète Marilyn Vilardebo. « Par exemple, si je gagne 50.000 euros en travaillant à 50 %, ma pension de retraite du régime général sera divisée par deux par rapport à quelqu'un qui gagne 50.000 euros à temps plein. Si le temps partiel dure plus que quelques années, l'impact final peut être important. »

Pour se donner une idée de ce coût et améliorer la « prise de conscience », le cabinet Sapiendo organise des webinaires dans la foulée de la journée des droits des femmes le 8 mars, et ouvre l'accès gratuitement à plusieurs simulateurs thématiques pendant tout le mois de mars. L'un d'eux concerne le temps partiel. Après avoir entré quelques informations personnelles, dont son salaire, son taux d'activité et la durée de son temps partiel, le logiciel estime la perte en termes de pension de retraite.

Le résultat est redoutable : en prenant l'exemple d'une mère de trois enfants âgée de 40 ans salariée dans le secteur privé et touchant une rémunération annuelle de 45.000 euros bruts, le simulateur montre que travailler à 80 % pendant dix ans lui fera perdre environ 1.300 euros de pension de retraite par an. Soit près de 30.000 euros au total sur 23 ans, la durée moyenne de vie à la retraite en France.

Idéalement, « si la mère sacrifie sa carrière, alors il faudrait que le père abonde pour elle un placement comme [un plan d'épargne retraite \(PER\)](#) à son nom pour compenser ce montant de pension perdu », conclut Valérie Batigne.

3. Attention au coût d'un congé parental

Le [congé parental d'éducation](#) donne certes droit à des trimestres supplémentaires (un tous les 90 jours). Mais ces derniers ne sont pas cumulables avec les trimestres enfant (la majoration maternité ou d'adoption et d'éducation évoquée ci-dessus). Ce sera l'option la plus favorable qui sera appliquée. Par exemple, si vous avez validé 12 trimestres supplémentaires en trois années de congé parental, vous gagnerez bien ces 12 trimestres, mais vous perdrez les 8 attribués au titre des trimestres enfant. A l'inverse, si vous validez 6 trimestres en une année et demie de congé parental, vous les perdrez pour ne conserver que les 8 trimestres enfant.

Autre point de vigilance : ces trimestres « assimilés », acquis sans cotisation, ne permettent pas de cumuler des points de retraite complémentaires, sauf si un accord d'entreprise spécifie l'inverse. Trois années de congé parental équivalent donc à trois années en moins de cotisations à l'Agirc-Arrco dans le cas de salariés du privé.

Si vous choisissez de prendre un congé parental ou un temps partiel, Marilyn Vilardebo délivre un dernier conseil valable de manière générale pour bien préparer sa retraite : « Conservez bien tous vos documents : les bulletins de salaire, mais aussi la lettre d'acceptation de votre entreprise pour votre congé parental, les justificatifs de versement de la prestation de la Caf... de même que le versement d'indemnités journalières par l'Assurance maladie ou d'allocation d'aide au retour à l'emploi par France Travail. »

L'experte souligne qu'on détecte en moyenne 6 erreurs par carrière. Par exemple, il est très fréquent que les points acquis pendant un congé maternité n'aient pas été comptabilisés ! Dans le cas d'un congé parental, elle note que « si l'entreprise a disparu entretemps, ce sera beaucoup plus difficile de faire les corrections... »