

Faites le point sur la réforme des retraites

Edito

Après vous avoir présenté dans le précédent numéro les différents volets de la réforme des retraites, nous avons souhaité réaliser un éclairage particulier sur le cumul emploi-retraite.

Au-delà de pouvoir améliorer l'ordinaire du jeune retraité, la maîtrise de ce dispositif récemment assoupli constitue un levier efficace pour répondre aux attentes des dirigeants en matière d'optimisation de leur départ en retraite.

Nous tenons à votre entière disposition un support de formation sur ce thème, pour vous et vos collaborateurs.

N'hésitez pas à solliciter nos conseillers.

Bonne lecture !



Rambert DE TAPPIE

Responsable Régional
des Partenariats
Région Paris Centre Picardie
rambert.de-tappie@gan.fr

06 77 02 80 04

01 42 81 74 14

→ Cap sur...

Le cumul emploi-retraite

Être retraité et actif à la fois. Rien de plus simple depuis que la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a assoupli les conditions pour pouvoir cumuler d'un côté sa pension de vieillesse et de l'autre un salaire.

Le législateur a levé toutes les entraves qui compliquaient le cumul emploi-retraite.

Avant 2009, des conditions drastiques étaient imposées pour pouvoir cumuler un emploi et une retraite pleine : attendre 6 mois avant de reprendre une activité chez son dernier employeur, ne pas gagner plus (salaire et pension réunis) que 160 % du Smic.

Ces deux contraintes ont fortement limité l'intérêt du cumul emploi-retraite. Depuis 2009, elles ont disparu de sorte qu'il redevient intéressant pour les jeunes retraités de reprendre une activité. Et selon une étude de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, cela produit des effets : le taux de recours au dispositif de cumul emploi-retraite est en très légère progression depuis 2009. Sur la période 2005-2009, 6,7 % des retraités ont perçu un salaire contre 6,1 % sur la période 2005-2008, révèle l'étude.

→ Dossier

Optimiser le départ en retraite du dirigeant

CONDITIONS À REMPLIR PAR LE BÉNÉFICIAIRE

→ Trois conditions sont nécessaires

Trois conditions sont nécessaires pour qu'un salarié puisse bénéficier du cumul. Il doit :

→ avoir rompu son contrat de travail initial ;

→ avoir fait liquider sa pension de vieillesse auprès de l'ensemble des régimes de retraite obligatoires dont il relève ;

→ avoir au moins 60 ans (s'il justifie de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein) ou à partir de 65 ans (âge auquel le taux plein est accordé, quelle que soit la durée d'assurance).

Notons à cet égard que la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites aura un impact mécanique sur le cumul emploi-retraite.

À partir de juillet 2011, le report de l'âge légal de départ à la retraite retardera d'autant l'âge à partir duquel le cumul sera possible.

À terme, le cumul ne sera possible qu'à partir de 62 ans.

Gan Assurances, Compagnie Française d'Assurances et de Réassurances

Société Anonyme au capital de 109 817 739 euros (entièrement versé)

RCS Paris 542 063 797 - APE : 6512Z

Siège social : 8-10 rue d'Astorg - 75383 Paris Cedex 08 - Tél : 01 70 94 20 00

Entreprise régie par le code des assurances et soumise à l'Autorité de Contrôle Prudential

61 rue Taitbout - 75009 Paris - www.ganassurances.fr

Direction des Relations Consommateurs - Gan Assurances Immeuble Michelet

4-8 cours Michelet - 92082 Paris-La-Défense Cedex - Tél : 01 70 94 21 02 - E-mail : svpclient@gan.fr

Directrice de la publication : Nathalie CHRISTIAEN

Rédacteur en chef : Alain MAUREY - E-mail : alain.maurey@gan.fr

Assuré d'avancer



→ **Retravailler immédiatement dans son ancienne entreprise**

Dès l'instant où le salarié peut bénéficier de sa pension de vieillesse au taux plein, il n'est plus nécessaire qu'il attende 6 mois pour reprendre une activité chez son dernier employeur, comme c'était le cas avant 2009.

L'intéressé n'a pas non plus à justifier d'un plafond de ressources. Il peut reprendre une activité à temps plein ou à temps partiel sans se soucier d'une quelconque limitation de revenus. Cela vaut pour les assurés du régime général, des régimes alignés, et de ceux des professions libérales, des agriculteurs et des fonctionnaires.

Seuls les assurés du régime des exploitants agricoles sont exclus.

→ **Maintien des anciennes règles de cumul**

Sachez-le, les anciennes règles de cumul emploi-retraite en vigueur avant 2009 n'ont pas disparu pour autant. Elles continuent de s'appliquer aux assurés qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du nouveau dispositif.

C'est le cas par exemple des personnes qui ont fait liquider leur retraite avant 65 ans sans justifier du taux plein.

Il en va de même des salariés qui ont démarré tôt leur carrière et qui ont fait liquider leur pension de vieillesse avant 60 ans. Ils ne pourront bénéficier des nouvelles dispositions légales sur le cumul que lorsqu'ils auront atteint l'âge de 60 ans.

D'ici là, ils devront se plier aux anciennes règles, bien plus drastiques. Pour reprendre une activité professionnelle, il faut que :

→ les revenus de l'activité reprise ajoutés aux pensions de retraite (de base et complémentaire) restent inférieurs au dernier salaire d'activité ou à 160 % du Smic (si cette limite est plus favorable) ;

→ une période minimum de 6 mois s'écoule entre la liquidation de la pension et la reprise d'activité chez le dernier employeur (en revanche la reprise d'une activité chez un autre employeur peut être immédiate).

À NOTER

Le cumul emploi-retraite est applicable aux régimes de retraite complémentaire Arrco-Agirc dans les mêmes conditions que le régime de base.



→ **Les obligations déclaratives de l'assuré en cas de reprise d'activité**

L'assuré doit fournir à son dernier organisme d'affiliation :

→ les nom et adresse du ou des nouveaux employeurs ;

→ la date de la poursuite ou de la reprise d'activité ;

→ une déclaration sur l'honneur de cessation d'activité (imprimé S 5139) attestant qu'il a liquidé l'ensemble de ses pensions de vieillesse et indiquant les régimes de retraite dont il a relevé.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE CUMUL ?

→ **Rompre le contrat de travail initial**

C'est une condition indispensable. Le salarié doit rompre son contrat de travail, même s'il poursuit son activité dans la même entreprise.

Pour rompre ce contrat, il peut s'agir d'un départ à la retraite, d'une rupture conventionnelle, d'une mise à la retraite avec l'accord du salarié si celui-ci a au moins 65 ans, ou d'une mise à la retraite d'office s'il a 70 ans, d'une démission.

→ **Signer un nouveau contrat**

Une fois que le salarié a fait liquider ses pensions de retraite (de base et complémentaire), un nouveau contrat peut être signé.

Le législateur n'a imposé aucune forme particulière pour la conclusion de ce nouveau contrat : CDI, CDD, intérim, c'est le droit commun qui s'applique. Le jeune retraité est considéré comme un salarié comme les autres (voir tableau ci-dessous).

LES COTISATIONS SOCIALES

→ **Quelles sont les cotisations dues en cas de cumul emploi-retraite ?**

L'ensemble des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès) et de retraite complémentaire (Agirc-Arrco) sont dues en cas de cumul emploi-retraite (voir tableau ci-contre). Elles sont payées à échéance normale. Il en va de même de la contribution de solidarité autonomie, des cotisations d'allocations familiales, d'accident du travail, d'assurance vieillesse, les contributions d'aide au logement, le versement transport éventuel, ainsi que la CSG et la CRDS. Les taxes sur salaires, construction, apprentissage et formation professionnelle sont dues également. Les cotisations d'assurance chômage sont dues aussi sauf la part salariale si le salarié a 65 ans et plus.

→ **Gènèrent-elles des droits pour le salarié ?**

Non. Le retraité cotise à l'assurance chômage et à l'assurance vieillesse

Les contrats possibles avec le retraité

Type de contrat	Cumul possible
CDI	Oui
CDD	Oui
Intérim	Oui
CDD senior	Non, car ce contrat s'adresse aux demandeurs d'emploi. Or, un retraité ne peut pas être chômeur
CDD de mission	Oui, si le salarié est ingénieur ou cadre et si un accord d'entreprise ou de branche permet la signature de ce contrat

Tableau récapitulatif des cotisations

Cotisations sociales	Part patronale	Part salariale
Sécurité sociale	Oui	Oui
Assurance chômage	Oui	Oui (sauf si le salarié a 65 ans et plus)
Retraite complémentaire	Oui	Oui
Cotisation AGFF	Oui	Oui
Cotisation Apec	Oui	Oui
CSG, CRDS	-	Oui

sans que ses cotisations génèrent de droit supplémentaire. Il ne pourra pas percevoir le chômage s'il est licencié et il n'acquiert pas de droits supplémentaires à la retraite.

Il en va de même pour les régimes (Agirc Arrco) de retraite complémentaire: le salarié retraité n'acquiert aucun point supplémentaire.

→ Qu'en est-il des régimes de retraite supplémentaire ?

Si l'employeur propose un dispositif de retraite à cotisations définies (article 83), le salarié retraité en bénéficie lui aussi et ses cotisations généreront des droits.

→ Le salarié retraité bénéficie-t-il de la prévoyance ?

Oui. Dès l'instant qu'il est titulaire d'un contrat de travail, il bénéficie au même titre que les autres salariés de la couverture prévoyance prévue au titre du contrat collectif de l'entreprise.

S'il s'agit d'une couverture collective obligatoire, l'employeur ne peut pas l'exclure sous le prétexte qu'il a liquidé sa pension de retraite. Tant le salarié que l'entreprise doivent cotiser au régime. S'il s'agit d'un régime optionnel, le salarié pourra choisir les garanties qui l'intéressent.

Seule incompatibilité: le salarié retraité ne peut pas cumuler sa pension de vieillesse avec une pension d'invalidité.

LA RUPTURE DU NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL

→ Peut-on effectuer une rupture conventionnelle ?

Oui. Mais les indemnités de rupture seront soumises à cotisations sociales, à CSG CRDS et à l'impôt sur le revenu.

→ L'employeur peut-il licencier le salarié retraité ?

Oui, les règles de droit commun du licenciement s'appliquent au CDI conclu avec un salarié retraité. Pour licencier l'intéressé, l'entreprise doit disposer d'une cause réelle et

sérieuse. Elle ne peut pas invoquer l'âge du salarié comme motif de la rupture (le licenciement serait nul).

→ L'employeur peut-il le mettre à la retraite ?

Cette question n'est pas encore tranchée à ce jour (lire encadré ci contre).

→ Le salarié peut-il prendre à nouveau sa retraite ?

A priori non, même si cette question n'est pas non plus tranchée. Pour bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite, le salarié doit partir volontairement (cette condition ne pose pas de difficulté) et il doit faire liquider sa pension de vieillesse. Or celle-ci a par définition déjà été liquidée.

LE CAS DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE

Les dirigeants dépendant du RSI (régime social des indépendants) peuvent eux aussi bénéficier de ces nouvelles dispositions légales. Ils peuvent cumuler sans aucune restriction leur retraite artisanale ou commerciale et le revenu d'une activité professionnelle dès l'instant qu'ils ont 60 ans et justifient d'une carrière complète (durée d'assurance nécessaire pour le taux plein) ou 65 ans (quels que soient la durée d'assurance et l'âge de liquidation de la pension).

Le dirigeant qui cède son entreprise peut très bien y rester comme salarié et accompagner son repreneur quelque temps. Le cumul emploi retraite peut permettre au dirigeant d'optimiser sa rémunération:

→ soit en diminuant les charges de son entreprise en ne se versant qu'une partie de son salaire antérieur. Le coût pour l'entreprise est minoré et le dirigeant peut, s'il le souhaite, continuer de percevoir une rémunération équivalente (retraite + nouveau salaire) à celle qu'il percevait avant;

→ soit en augmentant ses revenus; il cumule alors son ancienne rémunération brute avec sa retraite, pour un coût ici identique pour l'entreprise.

À SAVOIR



PEUT-ON METTRE À LA RETRAITE UN SALARIÉ DÉJÀ RETRAITÉ ?

Compte tenu du développement du cumul emploi-retraite, cette question va se poser de plus en plus. Pourtant, à ce jour, elle n'est pas tranchée.

→ Les arguments qui plaident en faveur d'une mise à la retraite

1) Cette mise à la retraite a déjà été admise deux fois par la Cour de cassation. Mais il s'agissait de cas assez particuliers car ils visaient des militaires de carrière qui avaient fait liquider leur pension de militaire avant de reprendre une activité dépendant du régime général.

2) Un second argument peut être avancé. Auparavant, la loi exigeait deux conditions: que le salarié ait au moins 60 ans et qu'il soit en mesure de bénéficier d'une pension au taux plein. Cette seconde condition a disparu désormais de l'article L. 1237-5 du code du travail. Seule demeure une condition d'âge (puis d'accord du salarié entre 65 et 69 ans). Peu importerait donc que le salarié ait déjà fait liquider sa pension.

→ Les arguments qui s'y opposent ?

Il y en a principalement un: le salarié ayant déjà fait liquider sa pension, le seul motif à l'origine de la rupture de son contrat sera son âge. En cas de contentieux mené par le salarié, si les juges rejetaient cet argument, la rupture pourrait être nulle car discriminatoire en raison de l'âge. Le risque est réel.