

Philippe CARÉ
Cécile POLTÉ

Benoît DORIN
Nora OUIDIR

Comment gérer la transition emploi/retraite

© Groupe Eyrolles, 2010
ISBN : 978-2-212-54749-8

EYROLLES

Éditions d'Organisation

Sommaire

<i>Introduction</i>	5
PARTIE I	
Déterminer l'âge du taux plein d'un salarié	7
Chapitre 1	
<i>L'employeur peut-il connaître l'âge du départ au taux plein d'un salarié ?</i>	9
Chapitre 2	
<i>Reconstituer une carrière à laquelle manquent des trimestres</i>	23
Chapitre 3	
<i>Atteindre le taux plein par anticipation</i>	33
PARTIE II	
La rupture du contrat de travail des salariés « âgés »	77
Chapitre 1	
<i>Les différents modes de rupture</i>	81
Chapitre 2	
<i>Les indemnités de rupture</i>	91
Chapitre 3	
<i>Comment s'assurer du départ du salarié qui a atteint le taux plein ?</i>	117

PARTIE III

Le départ avant le taux plein..... 127

Chapitre 1

Le temps partiel et la retraite progressive 129

Chapitre 2

Les préretraites..... 149

PARTIE IV

**L'assurance chômage en cas de départ de salariés
de 50 ans et plus..... 205**

Chapitre 1

*Les règles applicables en cas de chômage indemnisé
après 50 ans 209*

Chapitre 2

Le chômage non indemnisé..... 243

Chapitre 3

*L'élasticité de la durée d'indemnisation jusqu'à la retraite
à taux plein 259*

PARTIE V

**Le maintien de la relation de travail
après le taux plein..... 303**

Chapitre 1

La surcote 305

Chapitre 2

Le cumul emploi/retraite 313

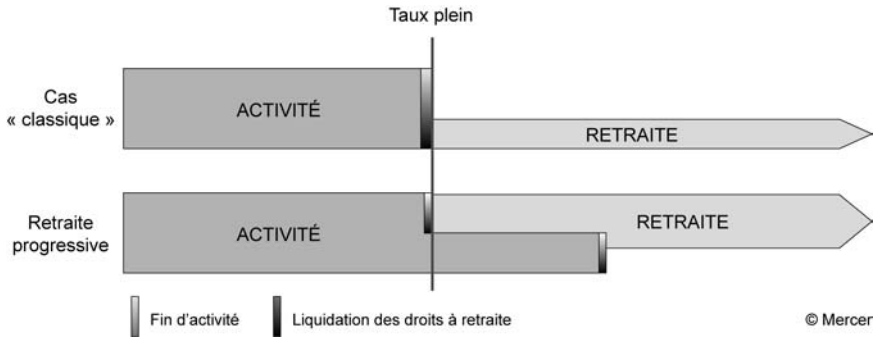
Index..... 331

Chapitre 1

Le temps partiel et la retraite progressive

Les entreprises ont entre les mains un certain nombre de dispositifs permettant aux salariés de plus de 55 ans de « glisser » vers la retraite tout en conservant un pied dans l'entreprise. Le maintien partiel dans l'emploi constitue la philosophie des deux outils que nous nous proposons d'étudier : la retraite progressive tout d'abord, pendant laquelle le salarié liquide partiellement sa retraite et réduit dans le même temps son activité dans l'entreprise ; le temps partiel ensuite, permettant à l'employeur de diminuer progressivement ou immédiatement le temps de travail d'un salarié pendant les années précédant sa retraite.

Section 1. La retraite progressive



Il s'agit d'un dispositif extrêmement intéressant qui permet à un salarié de continuer à percevoir un revenu identique à celui perçu auparavant sans hypothéquer sa retraite future. Pour l'employeur, cette formule lui permet de disposer d'un salarié à temps réduit, sans que ce dernier ne connaisse de baisse de revenu par rapport à sa situation antérieure. En conséquence, l'employeur ne peut être sollicité pour un complément de revenu pour le salarié passé à temps partiel.

La retraite progressive est l'une des exceptions à la condition de cessation d'activité pour pouvoir liquider ses pensions de retraite. Ce dispositif permet à un assuré de bénéficier d'une partie de sa retraite tout en continuant à travailler à temps partiel. La retraite progressive, à laquelle sont associées les notions de « pension entière » et « fraction de pension », se distingue ici de la retraite définitive.

Attention : l'employeur n'est pas tenu d'accepter le passage à temps partiel du salarié. De même, ce changement ne peut être imposé au salarié. Pour mettre en place une retraite progressive, il faut l'accord de l'employé et de l'employeur. Mais si le salarié est déjà à temps partiel, rien n'empêche qu'il bénéficie de la retraite progressive.

Ce dispositif ne concerne que le régime de retraite général des salariés en France et à l'étranger (pays avec lesquels la France a conclu un

accord de Sécurité sociale¹). Les régimes spéciaux ne sont pas concernés, mais ce dispositif inclut les salariés agricoles et les personnes non salariées des professions artisanales, industrielles et commerciales, des professions libérales et des professions agricoles².

La retraite progressive est applicable dans les régimes de base et a également été étendue aux régimes de retraite complémentaire.

Le travail intermittent³ est, par sa nature, expressément exclu des activités permettant de bénéficier de la retraite progressive.

Initié le 1^{er} juillet 1988, ce dispositif connaît une évolution importante grâce à une loi de 2003⁴. En effet depuis le **1^{er} juillet 2006**, l'activité exercée à temps partiel durant la période de retraite progressive permet d'acquérir des trimestres d'assurance ainsi que des points de retraite complémentaire. Ces éléments sont ensuite pris en compte, lors de la liquidation définitive, dans le calcul de la pension de retraite complète.

Initialement ce dispositif devait s'arrêter fin 2008, mais a été prorogé d'un an⁵ et reconduit ensuite jusqu'à **fin 2010**⁶.

Bien qu'intéressant, ce dispositif n'a concerné que deux mille quinze personnes entre sa création et le 31 décembre 2008, dont neuf cent quatre-vingt-dix-huit au titre de 2008⁷.

1. La liste des pays liés avec la France par une convention de Sécurité sociale est consultable sur le site suivant : www.cleiss.fr/docs/textes/index.html.

2. CSS, art. 351-15.

3. CT, art. L.3123-31.

4. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

5. Décret n° 2008-1555 du 31 déc. 2008.

6. Décret n° 2009-1737 du 30 déc. 2009.

7. Communiqué de presse du ministère du Travail et du ministère du Budget du 21 déc. 2009.

Les conditions à remplir

Âge

Il faut avoir 60 ans à la date d'effet de la retraite progressive. De ce fait, les bénéficiaires d'une retraite anticipée pour carrière longue ou spécifique pour les personnes handicapées ne peuvent en bénéficier.

Durée d'assurance ou de périodes reconnues équivalentes

Il est nécessaire d'accumuler cent cinquante trimestres. Les périodes reconnues équivalentes sont énumérées à l'article R. 351-4 du CSS (voir p. 12).

Exclusivité de l'activité à temps partiel

Le salarié ne peut exercer que cette activité à temps partiel à l'exception des activités bénévoles.

Le temps partiel maximal autorisé dans le cadre de la retraite progressive est de 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail appliquée à l'entreprise. *A contrario*, il n'existe pas de pourcentage minimal requis.

Le salarié déjà employé à temps partiel et qui souhaite bénéficier de la retraite progressive n'a pas besoin de diminuer son activité si celle-ci respecte déjà la condition de pourcentage inférieur de 20 % au temps plein. De même, il est possible de changer d'activité à temps partiel, chez le dernier ou un nouvel employeur, si on ne demande pas entre-temps la liquidation de la totalité des pensions.

Demande de retraite progressive

La demande doit se faire à la caisse de retraite du régime dont relève l'activité partielle du salarié, à l'aide du formulaire Cerfa N° 10647*02. L'assuré doit joindre à sa demande de retraite progressive¹:

1. CSS, art. R. 351-40 et L. 351-15.

- ▶ le contrat de travail à temps partiel en cours d'exécution à la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse ;
- ▶ une attestation de l'employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (durée légale ou résultant d'un accord ou de la convention collective nationale) ;
- ▶ une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce pas d'autre activité professionnelle, et la preuve de la cessation de l'éventuelle activité antérieure non salariée.

Calcul de la fraction temporaire de pension

On calcule dans un premier temps la pension de retraite progressive complète à laquelle le salarié a droit au moment de la demande de retraite progressive. Puis on applique un pourcentage à ce montant pour obtenir la fraction de pension temporaire à verser durant la retraite progressive.

Calcul de la pension entière de retraite progressive

Ce calcul s'effectue dans les conditions de droit commun. Au montant obtenu sont ajoutées :

- ▶ la majoration pour enfant de 10 %¹ ;
- ▶ la surcote² ;
- ▶ la majoration de durée d'assurance pour les assurés de plus de 65 ans ;
- ▶ la majoration pour les assurés lourdement handicapés, sous certaines conditions.

En revanche, les droits aux prestations du minimum vieillesse ne sont pris en compte qu'à la liquidation de la retraite définitive. La retraite

1. CSS, art. L. 351-12.

2. CSS, art. L. 351-1-2.

progressive ne peut être liquidée au titre de l'inaptitude au travail ; ni pour la substitution d'une pension d'invalidité (mais il est possible de renoncer à cette substitution, voir page 327).

Détermination de la fraction de pension

Le montant de la retraite progressive varie selon la durée de travail à temps partiel et en fonction de la pension de retraite précédemment calculée¹ :

- ▶ 70 % de la pension pour une durée du travail inférieure à 40 % de la présence dans l'entreprise ;
- ▶ 50 % de la pension pour une durée du travail comprise entre 40 % et 60 % de la présence dans l'entreprise ;
- ▶ 30 % de la pension pour une durée du travail comprise entre 60 % et 80 % de la présence dans l'entreprise.

Montant minimum

Si la retraite progressive est calculée sur la base du taux plein, elle doit être comparée au minimum contributif majoré des périodes cotisées. Le versement forfaitaire unique² ne s'applique pas à la retraite progressive, qui est versée mensuellement.

Montant maximum

Ici, 50 % du « salaire plafond » est soumis à cotisations. Le versement se fait pendant la durée du temps partiel ou au minimum pendant un an. Les prélèvements sociaux sont définis en fonction de la situation du salarié. Enfin, la majoration pour conjoint à charge n'est pas fractionnée et servie intégralement.

1. CSS, art. R. 351-41.

2. CSS, art. R. 351-26.

Modification de la situation du salarié

Les révisions de pension sont réalisées par période de douze mois. Si une modification de la durée du travail à temps partiel (mais restant toujours inférieure à la limite de 80 %) intervient dans cette durée d'un an et fait changer le bénéficiaire de catégorie de fraction de pension, la modification n'est en compte qu'à partir du treizième mois, à partir du point de départ de la retraite progressive ou de la date d'effet de l'éventuelle révision préalable.

Si, en cours de retraite progressive, le salarié atteint le taux plein ou réunit les conditions pour bénéficier du minimum contributif, la fraction de pension n'a pas à être calculée ou modifiée, car la liquidation définitive n'est pas été engagée.

Concernant la retraite complémentaire, le même pourcentage de fraction de pension que celle du régime général est servie au salarié durant la période de retraite progressive¹. Des cotisations ARRCO et éventuellement AGIRC sont versées (parts salariales et patronales) et de nouveaux points de retraite acquis.

Si la retraite est liquidée avant d'avoir atteint cent soixante-deux trimestres, un coefficient d'anticipation est appliqué au montant de la fraction de pension. Ce coefficient d'anticipation n'a qu'un caractère provisoire en attendant la liquidation définitive.

Les modifications de tranche de fraction de la retraite de base (30 % à 50 % ou 50 % à 70 %) s'appliquent automatiquement aux retraites complémentaires².

1. Accord du 8 déc. 1961, annexe A art. 20 pour l'ARRCO et annexe I titre I art. 4 bis de la Convention collective nationale du 14 mars 1947 pour l'AGIRC.

2. Note AGIRC 88-29 du 5 juil. 1988.

Le tableau suivant présente les coefficients d'anticipation applicables à la retraite progressive en 2010¹.

	Nombre de trimestres validés	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161
		Âge de prise de la retraite progressive	60	0,714	0,728	0,742	0,755	0,769	0,79	0,811	0,831	0,852	0,889
60,25	0,713		0,726	0,74	0,754	0,768	0,789	0,81	0,83	0,851	0,889	0,926	0,963
60,5	0,711		0,725	0,739	0,752	0,766	0,787	0,808	0,829	0,85	0,888	0,925	0,963
60,75	0,709		0,723	0,737	0,751	0,765	0,786	0,807	0,828	0,85	0,887	0,925	0,962
61	0,721		0,735	0,75	0,764	0,785	0,806	0,827	0,849	0,887	0,924	0,962	1
61,25	0,72		0,734	0,748	0,762	0,784	0,805	0,826	0,848	0,886	0,924	0,962	1
61,5	0,718		0,732	0,746	0,761	0,782	0,804	0,825	0,847	0,885	0,923	0,962	1
61,75	0,716		0,731	0,745	0,759	0,781	0,803	0,824	0,846	0,885	0,923	0,962	1
62	0,729		0,743	0,758	0,78	0,801	0,823	0,845	0,884	0,923	0,961	1	1
62,25	0,727		0,741	0,756	0,778	0,8	0,822	0,844	0,883	0,922	0,961	1	1
62,5	0,725		0,739	0,754	0,776	0,798	0,821	0,843	0,882	0,921	0,961	1	1
62,75	0,737		0,737	0,752	0,775	0,797	0,819	0,842	0,881	0,921	0,96	1	1
63	0,75		0,75	0,75	0,773	0,795	0,818	0,841	0,88	0,92	0,96	1	1
63,25	0,771		0,771	0,771	0,771	0,794	0,817	0,839	0,879	0,92	0,96	1	1
63,5	0,792		0,792	0,792	0,792	0,792	0,815	0,838	0,879	0,919	0,96	1	1
63,75	0,814		0,814	0,814	0,814	0,814	0,814	0,837	0,878	0,918	0,959	1	1
64	0,836		0,836	0,836	0,836	0,836	0,836	0,836	0,877	0,918	0,959	1	1
64,25	0,876		0,876	0,876	0,876	0,876	0,876	0,876	0,876	0,917	0,959	1	1
64,5	0,917	0,917	0,917	0,917	0,917	0,917	0,917	0,917	0,917	0,958	1	1	
64,75	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	0,958	1	1	

Pour la tranche C, si le salarié liquide ses droits avant 65 ans, le coefficient d'anticipation est définitif. Il peut néanmoins décider de liquider

1. Circ. AGIRC-ARRCO n° 2010-1 DRE du 6 janv. 2010.

en retraite progressive uniquement les tranches A et B, afin de ne pas subir de coefficient d'anticipation sur la tranche C, liquidée seulement lors de la liquidation définitive.

Justification de la durée de travail¹

Le salarié doit justifier régulièrement de la durée de son activité à temps partiel : tous les ans à partir de la date d'effet de la retraite progressive ; ou à la fin du contrat de travail à temps partiel si celui-ci est conclu à durée déterminée.

Pour cela, un questionnaire est envoyé par les caisses deux mois avant la date anniversaire de la retraite progressive, sauf si une modification lui a été notifiée entre-temps ; deux mois avant la fin d'un contrat à durée déterminée de moins de douze mois.

Suspension²

Il existe deux causes de suspension du versement de la fraction de pension.

D'une part, le salarié cesse son activité à temps partiel sans demander le paiement de la retraite complète. Le versement de la fraction de pension cesse alors à la date de cessation d'activité à temps partiel. Le salarié peut toutefois reprendre une autre activité à temps partiel et recevoir à nouveau la fraction de pension.

D'autre part, le salarié ne répond pas au questionnaire périodique de contrôle de la durée de travail à temps partiel : le versement s'arrête à la date de révision de la pension. Il peut éventuellement reprendre à cette même date si le salarié renvoie le questionnaire et que les conditions sont toujours remplies.

1. CSS, art. R. 351-42 al. 3.

2. CSS, art. L. 351-16.

Suppression

Le versement de la fraction de pension est supprimé dans trois cas :

- La cessation d’activité à temps partiel et la demande de la pension complète par le salarié s’apparentent à la fin classique de la retraite progressive.
- En cas de durée d’activité professionnelle supérieure à 80 % du temps plein, il peut être intéressant de se tourner vers le cumul emploi/retraite (voir page 313).
- Si le salarié cumule différents contrats de temps partiel, peu important la durée totale travaillée, la condition d’exclusivité n’est pas respectée.

Un salarié dans l’une de ces situations a obligation d’en informer la caisse¹.

Le versement cesse à partir du premier jour du mois qui suit la cessation ou la modification d’activité professionnelle et ne donnant plus droit à la préretraite progressive. Toute pension induite doit être remboursée².

La grande différence entre la suspension et la suppression de fraction de pension est que pour la première, le salarié peut réunir à nouveau les conditions de la retraite progressive et le versement peut donc reprendre ; pour la seconde, le salarié n’a définitivement plus droit à la retraite progressive. En effet le dispositif ne peut être utilisé qu’une seule fois par salarié. S’il en perd le bénéfice, il ne peut en refaire la demande.

Calcul de la pension définitive

Lorsqu’un salarié atteint la condition de durée du taux plein, sa retraite est recalculée, de sorte qu’il n’est pas pénalisé par la liquidation partielle

1. CSS, art. R. 351-43.

2. CSS, art. L. 355-3.

de sa retraite lors de son passage en retraite progressive. C'est la grande différence avec les retraites progressives ayant pris effet avant le 1^{er} juillet 2006. Pour ces pensions, il n'y avait pas de nouvelle liquidation : le versement de la retraite définitive était basé sur le calcul effectué pour la retraite progressive.

La demande et la liquidation de la pension définitive se font dans les conditions de droit commun.

L'intérêt de la retraite progressive est que les salaires soumis à cotisations et les trimestres réalisés durant cette période sont également pris en compte pour le calcul de la retraite définitive.

Le salaire annuel moyen, le taux et la durée d'assurance, incluant ces nouveaux éléments, sont réévalués à la date de liquidation de la retraite définitive pour obtenir les nouveaux droits du salarié, mais aussi les différents avantages déjà pris en compte. Les prélèvements sociaux dépendent de la situation du salarié.

Si, au terme du calcul, le montant de la retraite définitive est inférieur à celui de la retraite progressive entière et revalorisée élément par élément, c'est ce dernier montant qui est versé au bénéficiaire¹. Le cas échéant, il faut ajouter à ce montant :

- ▶ la majoration pour conjoint à charge² ;
- ▶ la majoration pour tierce personne³ ;
- ▶ les avantages du minimum vieillesse.

Si la retraite progressive a été élevée au montant du minimum contributif majoré, le calcul de la retraite définitive donne parfois un résultat moins important que la pension entière provisoire. Dans ce cas, cette dernière s'applique définitivement.

1. CSS, art. D. 351-15.

2. CSS, art. L. 351-13.

3. CSS, art. L. 355-1.

Le versement forfaitaire unique est applicable si la somme de la retraite définitive est inférieure à la somme plancher. Néanmoins, les sommes versées pendant la retraite progressive ne sont pas récupérées par les caisses.

La retraite liquidée à titre définitif est soumise aux règles de cumul emploi/retraite dès la date de la liquidation. Avoir liquidé partiellement sa retraite ne permet plus de racheter des années d'études supérieures ou des années d'assurance incomplètes¹.

Ce dispositif ne totalise qu'un millier de demandes par an au niveau national selon la CNAV.

<p style="text-align: center;">Retraite progressive</p>	<p>CSS. L. 351-15 et L. 351-16 Loi 88-16 du 5 janv 1988, art. 2 Loi 2003-775 du 21 août 2003 Décret 2006-668 du 7 juin 2006 Décret 2006-670 du 7 juin 2006 Circ. DSS 2006-419 du 26 sept. 2006 Circ. CNAV 2006-66 du 2 nov. 2006 Décret n° 2008-1509 du 30 déc. 2009, art. 3. Décret n° 2009-1737 du 30 déc. 2009</p>	<p>Dispositif ouvert aux personnes de 60 ans et plus et qui totalisent au moins 150 trimestres. Il permet de liquider une fraction de sa retraite et de continuer à travailler à temps partiel jusqu'à l'atteinte du taux plein.</p> <p>Une fois en retraite progressive, les revenus se composent du salaire à temps partiel et des allocations de retraite progressive (régime général, ARRCO et AGIRC).</p> <p>Au moment de l'atteinte du taux plein, la retraite est recalculée et versée en totalité.</p> <p>Ce dispositif ne devait s'appliquer qu'aux pensions prenant effet entre le 1^{er} juillet 2006 et le 31 décembre 2008 ; il a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2009, puis 2010.</p>
--	---	--

1. Lettre CNAV du 15 mai 2009.



EN PRATIQUE

Voici deux exemples donnés par la circ. AGIRC-ARRCO 2006-9 DRE du 10 juil. 2006.

Un salarié né le 28 août 1946 demande la liquidation de ses droits à retraite progressive le 1^{er} septembre 2006 pour exercer une activité à temps partiel dont la durée correspond à 70 % de celle d'un travail à temps complet. À la date de la liquidation de la retraite progressive, 6 000 points sont inscrits au compte de l'intéressé.

EXEMPLE 1. *Au 1^{er} septembre 2006, la durée d'assurance prise en compte par le régime de base est de 150 trimestres. Au 1^{er} juillet 2008, il demande la liquidation totale de sa retraite avec une durée d'assurance égale à 156 trimestres.*

Date d'effet	Âge	Durée d'assurance	Liquidations
01/09/2006	60	150	$6\,000 \times 30\% \times 0,733^*$
01/07/2008	61,75	156	$(6\,000 + \text{points acquis au cours de la retraite progressive}) \times 0,96^{**}$

Exemple 2. *Au 1^{er} septembre 2006, la durée d'assurance prise en compte par le régime de base est de 153 trimestres. Au 1^{er} septembre 2008, il réduit son temps de travail et exerce une activité à mi-temps. Au 1^{er} octobre 2011, il demande la liquidation totale de sa retraite.*

Date d'effet	Âge	Durée d'assurance	Liquidations
01/09/2006	60	153	$6\,000 \times 30\% \times 0,783^*$
01/09/2007	61	158	$6\,000 \times 50\% \times 0,921^*$
01/10/2011	65		$6\,000 + \text{points acquis au cours de la retraite progressive}$

* coefficient applicable à la retraite progressive

** coefficient applicable aux participants qui liquident entre 60 et 65 ans avec une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres (carrières courtes).

Section 2. Maintien des cotisations sur le salaire à temps plein pour le salarié à temps partiel

Cotisations d'assurance vieillesse

Les cotisations d'assurance vieillesse sont assises sur les rémunérations et les gains perçus par les travailleurs¹. Cependant, pour un emploi exercé à temps partiel ou dont la rémunération ne peut être fixée selon un nombre d'heures travaillées, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein².

Bénéficiaires

Les salariés à temps partiel

La durée de travail à temps partiel est définie comme étant inférieure à, selon les cas³ :

- ▶ celle de la durée légale calculée sur le mois ou l'année (1 607 heures) ;
- ▶ la durée fixée pour la branche ou l'entreprise (si elle est inférieure à la durée légale) ;
- ▶ la durée applicable dans l'établissement (si elle est inférieure à la durée légale).

Le salarié ne peut bénéficier du dispositif si la rémunération qu'il perçoit pour son activité à temps partiel n'est pas inférieure à la rémunération considérée comme correspondant à celle exercée à temps plein. Par ailleurs, « *compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel est **proportionnelle** à celle du salarié qui, à qualification égale,*

1. CSS, art. L. 241-3.

2. CSS, art. L. 241-3-1.

3. CSS, art. L. 3123-1.

occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise¹ ».

Les salariés dont la rémunération ne peut être fixée selon un nombre d'heures travaillées

La rémunération non basée sur les heures effectuées, mais considérée comme inférieure au temps plein² correspond :

- Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures, à 52/12 du rapport entre ce forfait et 45,7.
- Pour les travailleurs à domicile³ et les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation⁴, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du salaire minimum de croissance.
- Pour les autres salariés, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du salaire minimum de croissance majoré de 70 %.

Modification apportée par la loi du 21 août 2003⁵

Avant la loi du 21 août 2003, le maintien des cotisations sur le salaire à temps plein ne concernait que les salariés dont le contrat de travail à temps plein était **transformé** avec leur accord en contrat de travail à temps partiel, et uniquement dans le cas d'une activité à temps partiel exercée à titre exclusif⁶.

Désormais, tous les salariés à temps partiel et tous ceux dont la rémunération ne peut être fixée selon un nombre d'heures travaillées peuvent

1. Code du travail, art. L. 3123-10.

2. CSS, art. D. 241-1-1.

3. Code du travail, art. L. 7412-1.

4. Code du travail, art. L. 7211-2.

5. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

6. Loi quinquennale du 20 déc. 1993.

en bénéficiaire. Le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à la hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps complet n'est qu'une possibilité et doit résulter de l'**accord du salarié** et de l'**employeur**. Cet accord est écrit, daté et signé par l'employeur et le salarié et figure dans le contrat de travail lui-même ou dans l'avenant par lequel le contrat de travail à temps plein est transformé en contrat de travail à temps¹ partiel.

La date d'application de l'accord peut être celle de la signature de l'accord, ou celle prévue par l'accord si elle n'est pas antérieure à celle de conclusion de l'accord ni à celle du début du contrat à temps partiel. Cependant, si la date en question ne correspond pas au premier jour d'un mois, le dispositif commence à s'appliquer aux cotisations de la rémunération du mois suivant.

Il n'est pas possible de conclure un accord à effet rétroactif². Les seules exceptions concernent les situations datant de la mise en place du dispositif :

- Si le contrat de travail avait été conclu avant le 3 novembre 2005, l'accord pouvait s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2004.
- Si le contrat avait été conclu avant le 1^{er} janvier 2004, l'accord pouvait s'appliquer à partir du premier jour du mois suivant la date d'effet du contrat, à condition qu'il soit conclu avant le 1^{er} mars 2006.

En cas de transformation du contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel comme **alternative à un licenciement collectif pour motif économique** effectué dans le cadre de la procédure de l'article L. 1233-1 et suivants du Code du travail, le maintien de l'assiette à la hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps complet doit être proposé par l'employeur à l'ensemble des salariés concernés. Cette mesure est notifiée à chacun des salariés concernés et mentionnée dans leur contrat de travail préalablement à sa transformation.

1. CSS, art. R. 241-0-3.

2. CSS, art. R. 241-0-6.

Calcul

Le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal au produit de la rémunération mensuelle et du rapport entre la durée du travail à temps plein et le nombre d'heures rémunérées au cours du mois ou, le cas échéant, le nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée¹.

$$\begin{aligned} & \text{Rémunération temps complet} \\ = & \text{Rémunération temps plein} \times \frac{\text{durée du travail à temps plein}}{\text{nombre d'heures rémunérées au cours du mois} \\ & \text{OU nombre d'heures considérées comme équivalent} \\ & \text{à la rémunération mensuelle}} \end{aligned}$$

Cas particulier des salariés à employeurs multiples :

$$\begin{aligned} & \text{Assiette plafonnée} \\ = & \text{Plafond} \times \frac{\text{assiette des cotisations retenues par l'employeur concerné}}{\text{total des assiettes vieillesse retenues par chaque employeur}} \end{aligned}$$

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse est alors décomposée en deux parties :

- ▶ la rémunération réelle de l'activité à temps partiel ;
- ▶ le supplément d'assiette, qui correspond à la différence entre le montant de la rémunération réelle de l'activité à temps partiel et celui de la rémunération de l'activité à temps plein².

Les cotisations d'assurance vieillesse (part patronale et part salariale) sont calculées aux taux de droit commun sur la base de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps complet.

1. CSS, art. R. 241-0-2, I.

2. Circ. ACOSS 95-26 du 17 févr. 1995.



EN PRATIQUE

Prenons l'exemple d'un salarié dont la durée de travail à temps partiel est de 130 heures, rémunérées 1 300 euros par mois, dans une entreprise où la durée mensuelle de travail est fixée à 151,67 heures.

Rémunération temps plein = $1\ 300 \times 151,67/130 = 1\ 516\ €$

Supplément d'assiette : $1\ 516 - 1\ 300 = 216\ €$

Cotisations prises en charge par l'employeur

L'employeur peut décider de prendre en charge la différence de cotisation entre temps partiel et temps plein : les conditions de cette prise en charge (proportion de durée et modalités) doivent être insérées et précisées dans l'accord¹. Dans ce cas, la part salariale correspondant au supplément d'assiette lié à l'option pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur le salaire à temps plein n'est pas assimilable à une rémunération² et n'est donc pas assujettie aux cotisations de Sécurité sociale.

Fin de l'accord

L'accord prend fin le premier jour du mois au cours duquel se produit l'une de ces trois situations :

- ▶ fin du contrat de travail ;
- ▶ passage de temps partiel à temps plein ;
- ▶ dénonciation de l'accord par l'une des deux parties³.

1. CSS, art. L. 241-3-1.

2. Au sens de l'art. L. 242-1 du CSS.

3. CSS, art. R. 241-0-5.

Attention : cette dénonciation ne peut intervenir qu'au minimum un an à compter de la signature si elle est à l'initiative de l'employeur, ou dans un délai plus long si l'accord le prévoit.

Un délai de carence de cinq ans avant la conclusion d'un éventuel nouvel accord doit alors être observé.

Cotisations de retraite complémentaire

Les salariés à temps partiel dont les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées sur la base d'une rémunération à temps complet¹ peuvent obtenir auprès des régimes de retraite ARRCO et AGIRC des points de retraite déterminés eux aussi sur la base d'un salaire à temps plein. Ce supplément d'assiette n'est pas non plus assimilable à de la rémunération².

En matière de retraite de base de la Sécurité sociale, la possibilité de cotiser sur un salaire à temps plein n'est plus limitée à la transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel depuis 2003³. Cette limitation n'est plus en vigueur non plus en matière de retraite complémentaire⁴, depuis un alignement sur le régime de base intervenu en 2005⁵.

Le calcul s'effectue de la même manière et selon les mêmes conditions de rétroactivité que le régime de base. La décision de cotiser sur la base des rémunérations à temps plein a un caractère individuel ici aussi, c'est-à-dire nécessite l'accord de l'employeur et de chaque salarié. Dans tous les cas, les engagements pris en matière de retraite complémentaire AGIRC doivent concerner indistinctement la tranche B et la tranche C des rémunérations⁶. Les cotisations AGFF ne sont dues que sur la

1. En vertu de l'art. L. 241-3-1 du CSS.

2. Circ. DSS/5B/2009/31 du 30 janv. 2009.

3. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003.

4. Délibération ARRCO 22 B VIII ; délibération AGIRC D 25 IX.

5. Circ. AGIRC-ARRCO n° 2005-21 du 21 déc. 2005.

6. Délibération AGIRC D 25.

rémunération effectivement payée. En revanche, le CET est assis sur le salaire servant de référence pour le calcul des cotisations AGIRC, c'est-à-dire sur le salaire reconstitué en cas de maintien des cotisations sur le salaire à temps plein.

Cotisations de chômage

Les contributions d'assurance chômage peuvent également être basées sur des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un travail à temps plein, pour des salariés occupés à temps partiel. Mais deux conditions doivent pour cela être réunies¹ :

- un accord collectif étendu doit prévoir cette possibilité ;
- les partenaires sociaux doivent décider de sa mise en œuvre.

Cette dérogation est déjà applicable pour les salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

1. Accord d'application n° 18 du 19 févr. 2009 pris pour l'interprétation des art. 13, 14 et 43 du règlement de l'assurance chômage.

Chapitre 3

L'élasticité de la durée d'indemnisation jusqu'à la retraite à taux plein

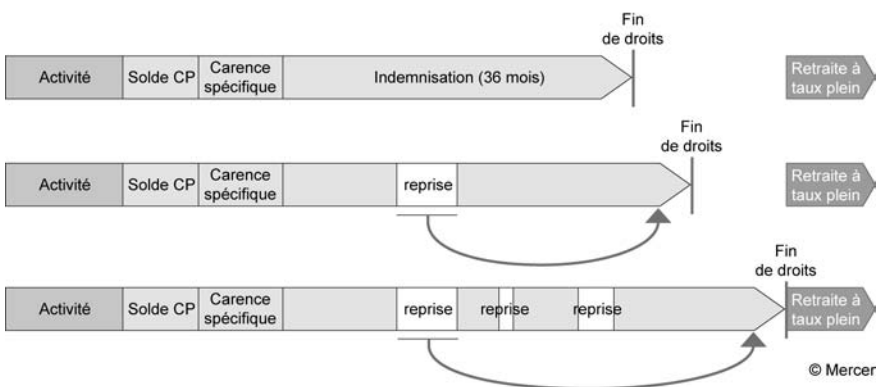
Dans un contexte général d'éloignement de l'âge de la retraite et d'un marché de l'emploi des seniors tendu, les partenaires sociaux ont veillé, depuis de nombreuses années, à ce que certains dispositifs permettent d'allonger exceptionnellement la durée d'indemnisation du chômage, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein. Dans cette configuration, la durée d'indemnisation peut être allongée au-delà de la durée maximale de trente-six mois. L'élasticité des mesures d'indemnisation (prolongation jusqu'à la retraite à taux plein) – un dispositif généreux et protecteur à l'origine – est aussi devenue pour l'employeur un moyen technique de se séparer de salariés avant l'atteinte de leur retraite à taux plein. Les temps changent. Faire partir un salarié « trop tôt » présente désormais un risque non plus seulement pour le collaborateur, mais pour l'entreprise aussi, à laquelle on reprochera un défaut d'information sur les conditions de départ et la mise en difficulté de l'ancien collaborateur. Dans ce chapitre, nous présentons les différents facteurs d'élasticité de l'indemnisation des personnes de 50 ans et plus, depuis la variabilité de la date de début d'indemnisation, la vitesse de consommation des droits, les rachats éventuels, jusqu'aux conditions d'âge et de durée d'indemnisation pour bénéficier d'une prolongation de durée. Ce chapitre s'achève par un point d'actualité en matière de responsabilité de l'employeur qui ferait partir des salariés « trop tôt ».

Section 1. Prolongation du délai de trente-six mois jusqu'à l'atteinte de la retraite à taux plein

Dans certains cas, le système d'assurance chômage permet une prolongation au-delà de trente-six mois de la durée d'indemnisation par Pôle emploi grâce à la combinaison de deux propriétés de la convention d'assurance chômage : le report des droits non utilisés en fin de période d'indemnisation ; et l'existence d'une prise en charge automatique jusqu'à l'âge du taux plein pour des personnes qui, à 61 ans, tout en étant encore indemnisées par le système d'assurance chômage, n'ont pas encore atteint leur retraite à taux plein.

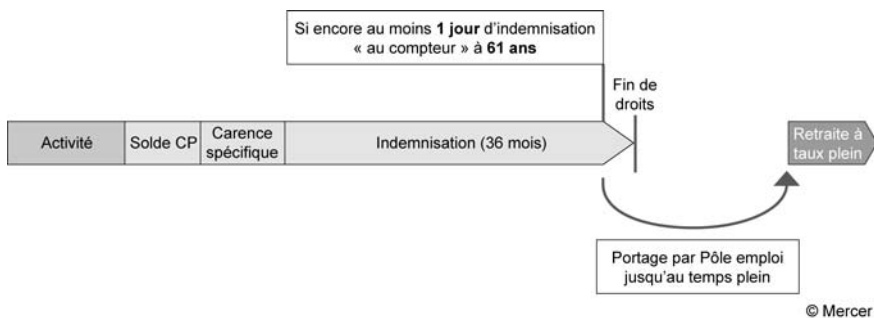
Compte tenu de ces deux paramètres, la convention d'assurance chômage rend elle-même possible le portage jusqu'à la retraite à taux plein, même si la date de la retraite à taux plein est éloignée. En effet, en cas de suspension de l'indemnisation Pôle emploi (reprise d'activité et autres cas limitatifs), les droits à indemnisation non consommés sont reportés en fin d'indemnisation.

Le schéma suivant illustre le report de droits non utilisés.



Lorsqu'un bénéficiaire de l'ARE atteint 61 ans (tout en étant encore indemnisé) sans disposer des conditions de sa retraite à taux plein, la

durée initiale de trente-six mois est prolongée jusqu'à l'atteinte des conditions de la retraite à taux plein. Dans ce cas, Pôle emploi poursuit l'indemnisation jusqu'à la date d'obtention du taux plein (65 ans avec évolution vers 67 ans à partir de 2016 selon l'avant-projet de réforme de juin 2010). Le schéma suivant illustre ce cas de figure.



Pour bénéficier du report jusqu'à l'âge du taux plein, il faut toutefois remplir les conditions suivantes¹ :

- Être indemnisé depuis un an au moins.
- Justifier de douze ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application.
- Justifier de cent trimestres validés par l'assurance vieillesse (art. L. 351-1 à L. 351-5 CSS).
- Justifier d'un an continu ou de deux ans discontinus d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des cinq ans précédant la fin du contrat de travail.

Le principe du portage jusqu'à la retraite consiste donc à s'assurer que la vitesse de consommation des droits permet bien au bénéficiaire d'atteindre l'âge de la retraite à taux plein.

1. Art. 11 § 3 du règlement général annexé à la convention du 19 févr. 2009.

Pour limiter les situations abusives, les conventions d'assurance chômage successives ont progressivement reculé l'âge de prise en charge automatique par l'assurance chômage jusqu'à l'âge de la retraite. Les DDTEFP s'assurent, de leur côté, que les « mesures d'âge » ou les ruptures conventionnelles après 57 ans ne soient pas systématisées, pour que le recours au portage par Pôle emploi jusqu'à la retraite à taux plein ne soit pas un système de préretraite déguisé ou institutionnalisé. Le législateur a, quant à lui, réaffirmé le principe d'obligation de recherche d'emploi du bénéficiaire de l'ARE (loi du 1^{er} août 2008).

Section 2. La vitesse d'utilisation des droits à indemnisation

En matière de transition entre l'arrêt d'une activité salariée et la retraite, la question essentielle est celle de la maîtrise de la vitesse de consommation des droits à indemnisation. En effet, l'objectif étant d'atteindre l'âge de la retraite à taux plein, il convient de vérifier dans quelle mesure le nombre de jours d'indemnisation permet ou non, *via* des interruptions éventuelles, d'atteindre les conditions de cette retraite à taux plein. À défaut, la personne concernée peut se trouver en situation de fin de droit au chômage indemnisé (Pôle emploi) et connaître une période de chômage dite « non indemnisée » (faible niveau d'indemnisation proposé par le régime de solidarité) jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein.

Prendre en compte la date de début d'indemnisation

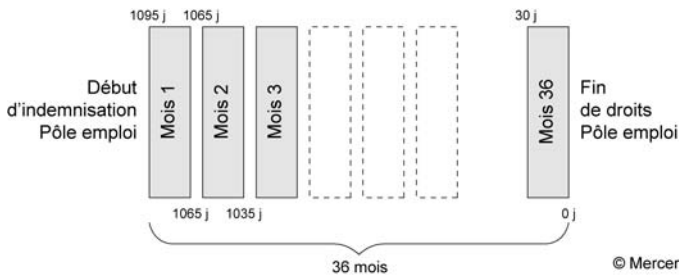
L'un des premiers éléments à prendre en compte est la date de début de l'indemnisation (et donc de début d'utilisation des droits). En effet, cette date ne correspond pas à la date de fin du contrat de travail.

De nombreux éléments séparent la date de fin du contrat de travail du début de l'indemnisation par Pôle emploi. Ils peuvent résulter des « carences » d'indemnisation pratiquées par Pôle emploi : jours non indemnisés car déjà payés par l'employeur ; carences dites administratives (délai systématique appliqué lors de chaque inscription) ; versement d'indemnités de rupture (y compris transactionnelles) au-delà de ce que prévoit la convention collective applicable (voir page 93).

La date de début d'indemnisation peut également résulter d'une décision du salarié de retarder le moment de son inscription auprès de Pôle emploi. En effet, toute personne peut différer sa date d'inscription, auquel cas, le calcul des carences démarre après la date d'inscription à Pôle emploi, différant donc le début de l'indemnisation dans le temps (voir page 217).

Vérifier la vitesse de consommation des droits

Outre la date de début d'indemnisation, il faut identifier la vitesse de consommation des droits. En effet, l'une des caractéristiques du système d'assurance chômage français est de raisonner en stock de jours indemnisables. Comme nous l'avons vu, les trente-six mois de durée initiale d'indemnisation correspondent à un stock de mille quatre-vingt-quinze jours. Le nombre de jours indemnisables dont dispose, au cours du temps, un bénéficiaire de l'ARE dépend du nombre de jours indemnisés par Pôle emploi chaque mois. Les mois au cours desquels aucune reprise d'activité, même partielle, n'est constatée, le stock de jours indemnisables restants est réduit de trente jours (nombre de jours indemnisés par Pôle emploi en l'absence de reprise).



En revanche, en cas de reprise d'activité, le nombre de jours indemnisés au cours du mois est réduit pour tenir compte du gain obtenu au titre de la reprise d'activité. De fait, un calcul est établi pour déterminer le nombre de jours non indemnisés par Pôle emploi au cours du mois où une reprise d'activité, même limitée, a lieu. Ce nombre de jours indemnisables, au cours d'un mois civil, est égal à la différence entre le nombre de jours calendaires du mois et le nombre de jours correspondant au quotient des rémunérations brutes mensuelles par le salaire journalier de référence. Pour les allocataires de 50 ans et plus, ce quotient est affecté d'un coefficient de minoration égal à 0,8.



EN PRATIQUE

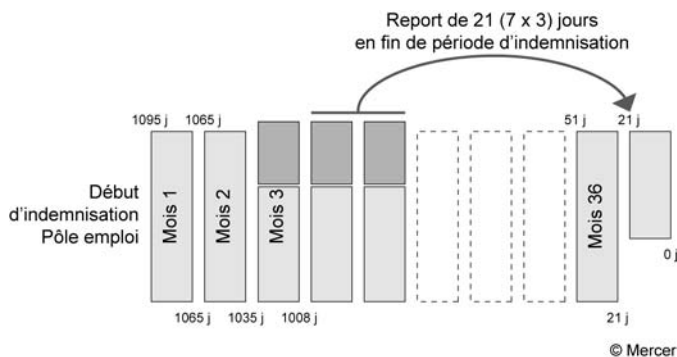
Voici un exemple de calcul du nombre de jours reportés pour une personne de plus de 50 ans.

Un salarié licencié percevait un salaire mensuel brut de 1 217 euros au titre de l'emploi ayant donné lieu à son inscription initiale à Pôle emploi. Compte tenu de ce salaire, son SJR s'élève à 40 euros. Suite à son inscription comme demandeur d'emploi, il retrouve une activité réduite qui lui procure un salaire mensuel de 360 euros pendant trois mois. Chaque mois, Pôle emploi déduit donc sept jours d'allocations qui correspondent au calcul suivant :

$$360 \text{ euros} / 40 \text{ euros} = 9.$$

Compte tenu de l'âge de la personne, le résultat est réduit de 20 %. Le nombre de jours non indemnifiés dans le mois s'élève à sept jours ($9 \times 0,8$) au lieu de neuf jours. En revanche, le versement des allocations de chômage serait interrompu en totalité si le salaire procuré par l'activité reprise dépassait 70 % de 1 217 euros, soit 851,90 euros par mois.

Toutefois, le nombre de jours non indemnifiés au cours du mois n'est pas « perdu », puisque les jours non indemnifiés sont reportés et prolongent d'autant la fin de période d'indemnisation.

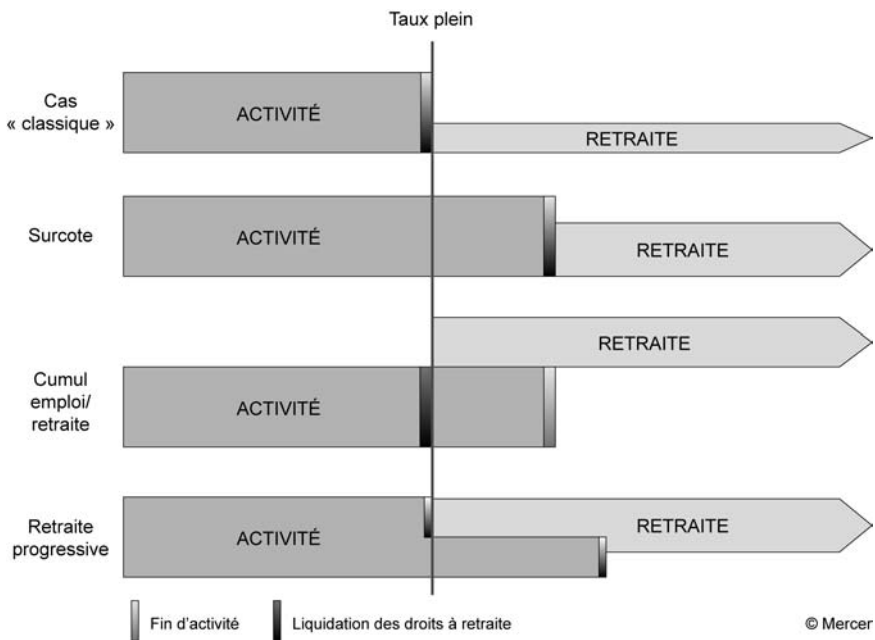


Le calcul est effectué en fonction des déclarations d'activités transmises à Pôle emploi dans le cadre de l'actualisation mensuelle.

Certains mois, la reprise d'une activité (CDD, par exemple) conduit à suspendre en totalité l'ARE : cas où le bénéficiaire reprend une activité salariée de plus de cent dix heures et/ou dispose d'un gain au moins égal à 70 % de son ancien salaire brut. Dans ces deux cas, le stock de jours indemnisables par Pôle emploi n'est pas touché pour le mois considéré.

Chapitre 2

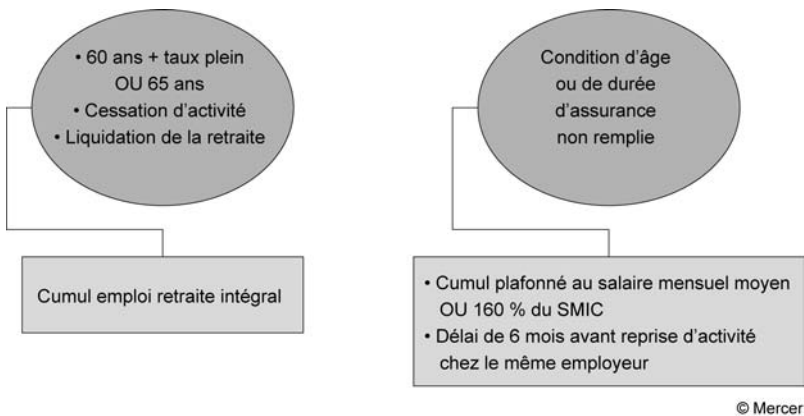
Le cumul emploi/retraite



La liquidation de la retraite nécessite la rupture définitive de tout lien professionnel avec l'employeur¹. La possibilité de cumuler une pension de retraite avec la reprise d'une activité salariale est néanmoins possible.

En 1982, dans un contexte de forte hausse du chômage et d'abaissement de la retraite à 60 ans², la première réglementation sur le cumul emploi/retraite³ visait à limiter cette possibilité pour les retraités afin de laisser ces emplois occupés aux jeunes. Cette règle avait à l'époque un titre exceptionnel et provisoire, mais a été reportée d'année en année jusqu'à devenir définitive en 2000⁴.

En 2003, c'est, à l'inverse, la promotion du maintien dans l'emploi des salariés âgés qui a motivé l'assouplissement de la législation, afin d'augmenter les recours au cumul emploi/retraite. Récemment⁵, une nouvelle vague de modifications a permis la libéralisation totale du cumul emploi/retraite, sous certaines conditions.



1. CSS, art. L. 161-22 al. 1 (voir les conditions du départ et de la mise à la retraite).
2. Ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite des assurés du régime général et du régime des assurances sociales agricoles.
3. Ordonnance n° 82-290 du 30 mars 1982 relative à la limitation des possibilités de cumul entre pension de retraite et revenus d'activités.
4. Loi n° 2000-1257 du 23 déc. 2000 de financement de la Sécurité sociale pour 2001.
5. Loi de finance pour la Sécurité sociale pour 2009.

Section 1. Bénéficiaires

Champ d'application

La réforme de 2003¹ a instauré des règles précises pour bénéficier de ce cumul. Sont concernées les pensions de retraite liquidées au titre du régime général de la Sécurité sociale, du régime des salariés agricoles ou d'un régime spécial de retraite². La poursuite ou la reprise d'une activité auprès d'un régime autre que ceux précités n'a pas d'incidence sur le service de la retraite du régime général. Ces dispositions ne visant que les droits directs, les **pensions de réversion** ne sont pas concernées³.

Exceptions

Certaines activités font figure d'exceptions légales : elles n'ont pas besoin d'être stoppées pour permettre la liquidation des régimes de retraite et peuvent être poursuivies après la liquidation sans répondre aux conditions du régime du cumul intégral⁴ :

- Les activités des professions artistiques (artistes auteurs, artistes du spectacle, artistes interprètes) et de mannequins entraînant affiliation au régime général.
- Les activités à caractère artistique, littéraire ou scientifique, exercées accessoirement avant la liquidation de la pension de retraite.
- Les activités juridictionnelles ou assimilées, des consultations données occasionnellement (quinze heures par semaine durant l'année précédant la retraite), des participations à des jurys de concours publics ou à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu d'un texte législatif ou réglementaire.

1. Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, art. 15.

2. Au sens de l'art. L. 711-1 du CSS.

3. Circ. DSS 2004-512 du 27 oct. 2004.

4. CSS, art. L. 161-22 al. 5.

- Les assurés qui transmettent leur entreprise sont autorisés à y poursuivre l'exercice d'une activité rémunérée.
- Les activités d'hébergement en milieu rural réalisées avec des biens patrimoniaux.
- les activités de parrainage dans les DOM (art. L. 6325-2 à 5 du Code du travail).
- Pour les activités accomplies par des médecins et des infirmiers en retraite dans des établissements de santé ou des établissements sociaux et médico-sociaux, le cumul est possible dans la limite d'un plafond de revenus professionnels (égal au PASS, soit 34 308 euros en 2009), la pension de retraite étant diminuée en cas de dépassement pour respecter le plafond. Lorsque la reprise d'activité s'effectue dans les six mois suivant la liquidation de la retraite et pour le compte de l'établissement ou du service dont relevait l'assuré au cours des six mois précédant cette liquidation, le cumul est possible dans la limite d'une durée d'activité : neuf cent dix heures par an, ou deux cent soixante demi-journées, selon l'unité de décompte retenue en matière de durée d'activité par les établissements et services concernés¹.
- Pour les activités de tutorat d'un ou de plusieurs salariés chez le dernier employeur², le cumul n'est pas applicable, le décret qui devait en définir les modalités n'étant pas paru.

D'autres exceptions ont été établies par la suite³:

- ▶ magistrats recrutés à titre temporaire ;
- ▶ assurés logés par leur employeur (concierge ou gardien d'immeuble ayant perçu une rémunération mensuelle brute au cours des douze derniers mois inférieure ou égale au Smic mensuel brut) ;

1. CSS, art. R. 161-19.

2. CSS, art. L. 161-22 8°.

3. Circ. ministérielles du 4 juill. 1984, circ. ministérielle du 9 avril 1985 et circ. ministérielle n° DSS/SD3 2004/512 du 27 oct. 2004.

- ▶ activités de faible importance (apportant un revenu inférieur au tiers du Smic) ;
- ▶ activités d'une nature particulière (nourrices gardiennes d'enfants et assistantes maternelles ; assurés remplissant les fonctions de tierce personne auprès d'une personne âgée, invalide ou handicapée) ;
- ▶ ministres des cultes et membres de congrégations et collectivités religieuses, au titre de leurs activités à caractère religieux donnant lieu à affiliation au régime ;
- ▶ handicapés travaillant dans les centres d'aide par le travail.

Depuis le 1^{er} octobre 2009, ces exceptions de cessation d'activité pour la liquidation des retraites du régime général sont identiques pour la liquidation des régimes de retraites complémentaires¹.

Ces règles de cumul ne sont pas opposables aux assurés bénéficiant d'un dispositif de retraite progressive². En effet, ce dispositif, antérieur et précurseur du cumul emploi/retraite proprement dit, vise à pouvoir cumuler une retraite partielle et un revenu procuré par une activité réduite génératrice de droits nouveaux. Il est évident que les activités bénévoles ne sont en aucun cas régies par cette législation.

Le cumul emploi/retraite doit également être différencié des dispositifs de la surcote pour le régime général et de l'acquisition normale de points en contrepartie de cotisations pour les régimes AGIRC et ARRCO, en cas de poursuite d'activité au-delà de l'âge du taux plein sans liquidation des droits à retraite.

Il est toujours possible de reprendre une activité dans un autre régime de retraite que celui qui verse la pension de retraite sans condition de plafond de revenus. Mais pour reprendre une activité dépendant du même régime de retraite, les conditions présentées dans la section suivante s'appliquent.

1. Circ. ARRCO-AGIRC n° 2009-20 DRE du 1^{er} oct. 2009.

2. CSS, art. L. 161-22 dernier alinéa.

Section 2. Les règles de libéralisation du cumul emploi/retraite

La loi de finance pour la Sécurité sociale pour 2009¹ a libéralisé le cumul emploi/retraite pour le régime de base à partir du 1^{er} janvier 2009.

Condition d'âge et/ou de durée d'assurance

Pour bénéficier du cumul emploi/retraite il faut avoir au moins 60 ans (évolution progressive vers 62 ans en fonction du projet de réforme des retraites de juin 2010) sous réserve de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes permettant de liquider une retraite à taux plein ; **ou** 65 ans sans autre condition.

Condition de rupture du contrat de travail dite « condition de cessation d'activité² »

Le cumul emploi/retraite permet de reprendre une activité. Cependant, il faut avant toute chose rompre le contrat de travail originel pour pouvoir liquider sa retraite. Une fois la liquidation réalisée, le retraité peut conclure un nouveau contrat de travail, même chez son ancien employeur. Les activités faisant exception à ce principe ont été détaillées plus haut.

1. Loi n° 2008-1330 du 17 déc. 2008, art. 88.

2. Circ. interministérielle n° DSS/3A/2009/45 du 10 févr. 2009 relative aux nouvelles règles applicables en matière de cumul emploi/retraite.