

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 27

Mais au fait :

Quelles sont les conditions à respecter en matière de délai pour reprendre une ancienne salariée fraîchement retraitée et cela est-il possible ?

Antoine a raison de se poser des questions concernant la possibilité de cumuler une pension de retraite et un emploi (cumul emploi/retraite). La législation a souvent changé dans ce domaine !

Ce dispositif a été assoupli par une circulaire interministérielle du 10 février 2009. Sous réserve de respecter certaines conditions (voir ci-dessous), le retraité peut cumuler sa pension de retraite et un emploi sans que celui-ci soit soumis à un plafond de cumul de ressources. Et, il peut retourner travailler chez son ancien employeur si il le souhaite et ce, dès la date d'effet de la retraite du régime général.

Les conditions à respecter pour bénéficier d'un cumul emploi/retraite sans restrictions sont les suivantes :

- 1) le contrat de travail doit être rompu à la date de liquidation de la pension de retraite. Le salarié doit donc faire une demande de départ volontaire à la retraite au près de son employeur.
- 2) le salarié a fait une demande de liquidation de l'ensemble des ses retraites à **l'âge légal de départ à la retraite (62 ans pour la génération 1955 et les générations suivantes)**
- 3) le salarié doit bénéficier d'une retraite complète à taux plein.

Lorsque ces conditions ne sont pas respectées, les règles su cumul emploi/retraite sont différentes.

En effet, les personne ayant fait liquider leur pension de retraite à taux plein mais avant l'âge légal de départ à la retraite dans le cadre de dispositifs de départ à la retraite anticipée pour longue carrière ou handicap lourd ne peuvent pas cumuler un emploi et une pension de retraite **sans restrictions** et ce jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite.

Le cumul est alors plafonné (retraites +revenu d'activité) à 160% du SMIC mensuel ou au montant du dernier salaire perçu avant la liquidation de la retraite. Un délai de carence de six mois doit par ailleurs s'écouler entre la date d'entrée de la pension de retraite et la reprise d'activité, **lorsque celle-ci s'effectuera chez l'ancien employeur.**

Quelles sont les règles en matière de cotisations sociales en cas de cumul emploi/retraite ?

Le salarié qui reprend un emploi dans le cadre d'un cumul emploi-retraite est assujetti aux mêmes cotisations sociales qu'un salarié n'ayant pas liquidé sa retraite, y compris les cotisations vieillesse et retraite complémentaire, les cotisations d'assurance chômage.

Pour autant, ces cotisations ne lui ouvrent pas de droits complémentaires sur la retraite qu'il a déjà liquidée.

Quel contrat et statut privilégier et pour quel temps de travail minimum ou maximum ?

Lorsque le salarié reprend une activité dans son ancienne entreprise, la nouvelle relation de travail peut s'établir sur de nouvelles bases. L'employeur n'est pas tenu de reprendre son ancien salarié au même salaire, aux mêmes horaires, au même statut, au même poste de travail. Le nouveau contrat de travail peut prendre la forme d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, sous réserve, dans ce dernier cas de respecter les cas de recours autorisés (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié) et les conditions imposées par les dispositions légales, notamment en matière de durée du contrat.

Le retraité qui reprend une activité salariée dans une entreprise est salarié à part entière. Toutes les règles de droit du travail s'appliquent et il bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

S'il reprend une activité à temps partiel, comme c'est fréquemment le cas, il a le statut de salarié à temps partiel.

Faut-il privilégier les missions d'intérim ?

Si l'entreprise d'Antoine connaît des pics d'activité saisonniers (accroissement temporaire d'activité), celui-ci pourra recruter son ancienne salariée dans le cadre d'un CDD ou faire appel à une agence de travail temporaire. Son ancienne salariée pourra alors s'inscrire dans une agence, en sera salariée et sera mise à disposition de l'entreprise d'Antoine.

Le travail temporaire peut constituer une souplesse de gestion en cas de pics d'activité récurrents, sur des périodes de courte durée mais c'est un dispositif qui coûte plus cher à l'entreprise.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org