

# Seniors : faciliter la poursuite ou la reprise d'activité

Avec le relèvement de l'âge légal de départ en retraite, le maintien dans l'emploi des seniors est une question majeure. La réforme des retraites, entrée en vigueur le 1er septembre dernier, a procédé à quelques ajustements en matière de retraite progressive et de cumul emploi retraite, visant une amélioration de leur taux d'emploi.

Selon des chiffres récemment publiés par la Dares (Dares résultats, Les seniors sur le marché du travail en 2022, sept. 2022), le taux d'emploi des seniors en France s'améliore et vient d'atteindre son plus haut niveau depuis 1975, avec 56,9 %. Encourageant dans l'absolu mais insuffisant si on se compare puisque ce résultat ne place la France qu'à la 16e place de l'UE, en retard de 5,5 points sur la moyenne de l'Union.

☞ Dans la population active, les seniors correspondent à la tranche 55-64 ans. Au sein de cette tranche, le taux d'emploi des 55-59 ans est correct (76,4 %) mais chute dans la tranche 60-64 ans (36,2%), qui est en retrait de 12,3 points par rapport à la moyenne européenne.

La réforme des retraites entrée en vigueur au 1er septembre comporte des mesures incitant au maintien ou à la reprise d'une activité professionnelle partielle, en améliorant notamment les dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi retraite.

## Retraite progressive

### La réforme améliore le dispositif pour le rendre plus incitatif

La retraite progressive, qui permet à un salarié de demander la liquidation de sa pension de retraite et d'en percevoir une fraction tout en poursuivant une activité professionnelle à temps partiel a l'avantage d'offrir une transition douce entre vie active et retraite. Elle n'a pourtant pas rencontré le succès escompté. La très récente réforme des retraites lui a apporté quelques améliorations afin de la rendre plus attractive (L. n° 2023-270, 14 avr. 2023 : JO, 15 avr. ; D. n°s 2023-751 et 2023-753, 10 août 2023 : JO, 11 août). Son bénéfice a également été élargi à de nouveaux bénéficiaires, notamment à des salariés non assujettis à une durée de travail fixée par un employeur (VRP, salariés rémunérés à la tâche ou au rende-

ment...), sous condition de revenus (voir encadré page suivante).

☞ Y ont aussi accès, désormais, les assurés des régimes spéciaux, des professions libérales, les avocats, autant de cas que nous ne développerons pas ici.

Les règles exposées ci-après s'appliquent aux demandes de retraite progressive présentées à partir du 1er septembre 2023. Les assurés qui en bénéficiaient avant cette date continuent à relever du régime applicable avant la réforme mais ne pourront liquider une pension complète que lorsqu'ils rempliront les nouvelles conditions d'âge et de durée d'assurance requises fixées par la réforme (voir ci-après).

À la liquidation définitive de la pension complète de l'assuré, il sera tenu compte de la durée d'assurance accomplie depuis la liquidation de la pension initiale (CSS, art. L. 161-22-1-7).

### Une double condition d'âge et de nombre de trimestres cotisés

Jusqu'au 31 août 2023, l'accès au dispositif de retraite progressive était possible 2 ans avant l'âge légal de départ, sans pouvoir être inférieur à 60 ans. Le principe des 2 ans demeure mais du fait du relèvement progressif de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans, l'âge d'accès à la retraite progressive évolue en conséquence. Ainsi, pour un salarié né en 1962, l'âge légal de départ en retraite est reporté à 62 ans et 6 mois et l'âge d'accès à la retraite progressive à 60 ans et 6 mois. À chaque génération, l'âge de départ sera retardé de 3 mois, jusqu'à atteindre 64 ans pour les générations 1968 et suivantes, lesquelles pourront donc prétendre à une retraite progressive dès 62 ans (voir tableau page suivante).

En revanche, le nombre de trimestres d'assurance (et de périodes reconnues équivalentes) requis pour prétendre à une retraite progressive ne change pas et reste fixé à 150 tri-

### Harmonisation des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite

Pour freiner la hausse constante du nombre de ruptures conventionnelles conclues avec des seniors et dissuader les entreprises de s'en séparer trop tôt, la loi portant réforme des retraites a harmonisé le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite. L'indemnité de rupture conventionnelle, lorsqu'elle était conclue avec un salarié ne pouvant pas encore bénéficier d'une retraite de base, disposait d'un régime social beaucoup plus avantageux (forfait social de 20 %) que l'indemnité de mise à la retraite, soumise à une contribution patronale spécifique de 50 %. Un régime, selon le législateur, dissuasif pour l'employeur, qui n'avait aucun intérêt à attendre que le salarié ait atteint l'âge fatidique et pouvait être incité à s'en séparer plus tôt.

La réforme a harmonisé les régimes sociaux de ces modes de rupture en remplaçant le forfait social de 20 % et la contribution patronale de 50 % par une contribution patronale de 30 % sur la partie exonérée de cotisations. Concernant la rupture conventionnelle, on ne distingue plus, depuis le 1er septembre dernier, selon qu'elle est conclue avec un salarié en droit de bénéficier ou pas d'une pension de retraite de base : la contribution de 30 % s'applique dans les deux cas.

mestres, acquis dans un ou plusieurs régime(s) obligatoire(s) d'assurance vieillesse.

### Refus de l'employeur : des possibilités limitées

Le salarié souhaitant bénéficier d'une retraite progressive doit effectuer les démarches nécessaires auprès de sa/ses caisse(s) de retraite (nous ne les détaillerons pas ici) mais aussi auprès de l'employeur, dont les possibilités de refus sont désormais plus limitées.

Le salarié doit lui adresser sa demande par lettre recommandée avec accusé réception, en précisant la durée de travail souhaitée et la date de passage à temps partiel (ou à temps réduit pour les salariés en forfait jours). Il doit envoyer sa demande au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée.

L'employeur peut refuser, mais seulement s'il justifie que la durée de travail demandée par le salarié est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. Il doit répondre au sala-

rié dans les mêmes formes (LRAR), dans les 2 mois suivant la réception de sa demande. L'absence de réponse écrite et motivée dans ce délai vaut accord.

### Une réduction d'activité encadrée

Le salarié bénéficiant d'une retraite progressive passe donc, dans ce cadre, soit à temps partiel si sa durée de travail est décomptée en heures, soit à temps réduit s'il est en forfait jours. Sa quotité de travail ne peut être inférieure à 40 % ni supérieure à 80 % de la durée de travail à temps complet applicable dans l'entreprise. La quotité de travail est exprimée en pourcentage et arrondie à l'unité la plus proche, 0,5 comptant pour 1.

📖 Ainsi, si l'entreprise applique une durée hebdomadaire de 35 heures, le salarié devra travailler au moins 14 heures et au plus 28 heures. Si elle applique une durée de 32 heures, il devra travailler au minimum 13 heures (12,8 heures arrondies) et au maximum 26 heures (25,6 heures arrondies).

Année de naissance	Age légal de départ en retraite	Age d'accès à la retraite progressive
Du 01/01 au 31/08/1961	62 ans	60 ans
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans et 3 mois	61 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois
1968	64 ans	62 ans

## Cumul emploi retraite

### Constitution de droits à une seconde pension

A l'instar de la retraite progressive, le cumul emploi retraite n'a jamais remporté un franc succès. Pour le rendre lui aussi plus attractif, la loi portant réforme des retraites rend le cumul

emploi retraite total créateur de nouveaux droits à pension sur l'activité reprise ou poursuivie. Depuis le 1er septembre 2023, les périodes d'activité donnent lieu à des cotisations, qui ouvriront des droits à une seconde pension, qui s'ajoutera à la première. Le cumul emploi retraite total est soumis à certaines conditions (voir encadré ci-contre). Ces dispositions s'appliquent aux pensions directes

### Cas des salariés non soumis à une durée de travail

Les salariés non soumis à une durée de travail et exerçant leur activité à titre exclusif (VRP...) peuvent bénéficier de la retraite progressive si cette activité leur a, au cours de l'avant dernière année civile précédant la date de demande de retraite progressive, procuré un revenu supérieur ou égal à 40 % du Smic brut en vigueur au 1er janvier de l'année considérée. En outre, le salarié doit subir une diminution de revenus ne pouvant être inférieure à 20 % ni supérieure à 60 % de ses revenus antérieurs moyens perçus au cours des 5 années précédant la demande de retraite progressive. Par exception, est réputé satisfaire à ces conditions le salarié dont la diminution de revenus excède 60 % sur une période maximale d'un an.

### Cumul emploi retraite total ou partiel : quelle est la différence ?

Le cumul emploi retraite permet de cumuler les revenus tirés d'une activité professionnelle avec une pension de retraite.

Le cumul est total (on parle aussi de cumul intégral ou libéralisé) lorsque l'assuré cumule entièrement sa pension de retraite (de base et complémentaire) avec des revenus d'activité professionnelle. Pour en bénéficier, il doit avoir rompu tout lien avec son employeur et remplir deux conditions :

- bénéficier du taux plein, soit parce qu'il a atteint l'âge légal de départ (progressivement relevé de 62 à 64 ans, voir tableau ci-contre) et dispose de la durée d'assurance requise, soit parce qu'il a atteint l'âge du taux plein (67 ans) ;

- avoir liquidé toutes ses pensions de retraite, de base et complémentaire.

Attention : les assurés reprenant un emploi chez leur dernier employeur doivent respecter un délai de carence de 6 mois depuis la liquidation de leur pension. Le respect ou le non-respect du délai de carence n'a d'influence que sur la seconde pension.

Le cumul partiel (ou plafonné) est ouvert aux salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour le cumul total, avec des restrictions toutefois : tout comme en matière de cumul total, la reprise d'activité chez le dernier employeur ne peut intervenir moins de 6 mois après la liquidation de la retraite et les revenus issus du cumul sont plafonnés à 160 % du Smic, ou à la moyenne mensuelle des derniers mois d'activité salariée si elle est plus favorable.

ou dérivées (en cas de réversion) ayant pris effet au 1er septembre 2023.

La seconde pension bénéficie du taux plein, sans décote ni surcote, et son montant est plafonné : elle ne peut faire l'objet d'aucune majoration ni supplément ou accessoire.

### Une pension plafonnée

La seconde pension constituée dans le cadre du cumul total ne pourra pas dépasser un certain montant annuel, en l'occurrence fixé à 5 % du plafond de la sécurité sociale (ce qui représente environ 2 200 € par an en 2023). Elle ne sera liquidée qu'à la condition que le salarié cesse son activité professionnelle.