

## Emploi Salarié Retraité

Document réalisé par Albert CREPALDI, septembre 2008

### Présentation :

Albert CREPALDI a passé toute sa carrière depuis 1970 dans le monde du service paie et RH, au sein d'une grande entreprise française puis internationale (GSI, puis ADP-GSI) qui calcule plusieurs millions de bulletins de paie tous les mois.

Il a participé à de nombreuses évolutions : techniques liées à l'informatique, et surtout légales depuis la mensualisation, les déclarations TDS, et entre autres l'annualisation du temps de travail, les déclarations DUCS et DADSU, à titre d'exemple.

Depuis l'an 2000, il a été régulièrement consulté par les organismes qui souhaitent effectuer des changements liés au calcul de paie ou aux déclarations et voulaient faire valider leurs hypothèses de travail par un expert du domaine.

Aujourd'hui, il est consultant dans les domaines de Paie, Déclarations et Ressources Humaines.

Directement concerné par le cumul Emploi-retraite, il propose le document ci-après.

Contact : [albert.crepaldi@noos.fr](mailto:albert.crepaldi@noos.fr)

Tél : 01 74 13 73 53 / 06 28 07 46 37

## Emploi Salarié d'un Retraité bénéficiaire des allocations de retraite

Les règles de cumul emploi-retraite sont en cours de changement profond à fin 2008, en vue d'encourager le travail des seniors, et notamment ceux qui perçoivent les allocations de retraite.

Mais sur le plan du droit du travail, comment définir ce statut ?

Est-ce que le code du travail est adapté à ce cas de figure ?

Dans ce dossier, on va évoquer plusieurs points :

-Les particularités des acquisitions de droits du salarié retraité

*Au moment de sa liquidation de retraite, plusieurs calculs sont figés et notifiés*

-Le code du travail vis-à-vis de l'emploi salarié-retraité

*De nombreux thèmes du code du travail ne sont pas adaptés à cette situation*

-Les cotisations du salarié retraité

*Les cotisations obligatoires ne correspondent pas à la situation du salarié retraité*

-Un nouveau type de contrat d'emploi salarié retraité

*Le contrat de travail classique CDD/CDI doit être complété par un nouveau type de contrat*

La généralisation de l'emploi des salariés retraités n'est pas neutre dans le paysage social français, et tous les points évoqués ici pourront faire l'objet de débats entre les partenaires sociaux et syndicaux. Ce dossier doit être considéré comme une ébauche servant à soulever des questions de fonds ; Les réponses apportées ne sont que des hypothèses ou des exemples, et elles n'ont pas été validées par une analyse contradictoire de chaque point de vue.

Un chapitre est ouvert, pour essayer d'anticiper le point de vue possible des autres acteurs concernés.

## **1 - Les particularités des acquisitions de droits du salarié retraité :**

Un salarié retraité n'a pas le même mécanisme d'acquisition de droits qu'un autre salarié.

**Pendant son activité**, le salarié retraité ne change plus son calcul d'allocation de retraite de base à la CNAV, il a reçu sa notification définitive à la fin de son activité « normale » de salarié. Il n'acquiert plus de points de retraite complémentaire ARRCO ni AGIRC, car il a déjà liquidé sa retraite, et ses allocations sont définitives. Pour la maladie, les droits à la santé sont déjà ouverts et l'activité salariée ne change rien dans le remboursement des soins.

**A la fin de cette activité** d'emploi post-carrière, le salarié ne peut pas bénéficier d'indemnité de départ en retraite, il l'a déjà obtenue une fois ; Si la carrière s'arrête à l'initiative de l'employeur sous forme de licenciement, le salarié peut bénéficier de l'indemnité de licenciement (*à valider, car cette indemnité a été créée dans un but différent de la situation d'un salarié bénéficiaire d'une allocation*), mais il faut définir la date d'ancienneté si l'employeur était le même avant la liquidation de la retraite. La carrière peut aussi s'arrêter avec une indemnité transactionnelle.

**Après son départ**, il ne peut pas s'inscrire aux ASSEDIC car il bénéficie déjà de l'allocation retraite et n'est pas bénéficiaire de l'allocation chômage.

## **2 - Le code du travail et l'Emploi Salarié Retraité**

En synthèse de ces exemples, on perçoit que le code du travail n'intègre pas la situation de l'emploi du salarié-retraité, et que le contrat de travail classique ne permet pas de tout codifier.

Partant de ce constat, on peut alors se poser toutes les questions relatives aux notions de subordination, de couverture, de rémunération, d'horaires de travail, ...

*Il faut déjà différencier un emploi ponctuel pour une mission de courte durée bien délimitée, d'un emploi stable et sans limite de durée. Cette notion sera détaillée plus avant dans le texte.*

Déjà au moment de l'élaboration d'un contrat entre l'employeur et le salarié-retraité, de nombreuses questions morales et humaines doivent être prises en compte et traitées différemment d'un contrat de travail classique. Il ne faut pas éluder ces questions délicates.

Un premier exemple est la maladie, avec une fréquence certainement plus élevée que la moyenne des jeunes salariés, et notamment le cas de la maladie de longue durée : il sera difficile de préserver le poste de travail sans perturber l'organisation de l'entreprise. Mais est-ce à dire qu'on pourra rompre le contrat dès qu'un salarié-retraité entre en arrêt de longue maladie ? Cela pose des problèmes d'éthique !

Un autre exemple plus significatif est le décès d'un salarié. Cette situation est actuellement un événement dramatique, imprévu et exceptionnel et est traitée comme telle. Mais si le retraité veut continuer à travailler « toute sa vie », cela deviendra par définition un cas « normal » de fin de contrat ! D'autres domaines sont délicats à traiter aussi : la médecine du travail et visites médicales, les horaires de travail et la pénibilité, la fin de contrat à l'initiative du salarié ou celle de l'employeur, la rémunération et ses annexes, ...

Voici quelques exemples de situations à redéfinir pour un salarié-retraité :

-Le salarié peut décider du jour au lendemain de cesser son activité, il n'aura aucune sanction car il continuera de percevoir ses allocations de retraite ;

S'il n'y a pas de contrat de travail en bonne et due forme, l'employeur peut aussi de son côté signifier au salarié du jour au lendemain que son poste est supprimé.

-Que se passe-t-il si le salarié retraité tombe malade ?

Comme pour les retraités inactifs, la caisse primaire va continuer à le prendre en charge pour ses soins, et les caisses de retraite vont continuer à lui verser ses allocations. Est-ce que la CPAM doit lui verser des IJSS en complément à ses allocations de retraite sur la base de sa rémunération ? Est-ce que l'employeur sera tenu de lui verser un complément de salaire, et sur quelle base ?

A priori, les réponses sont positives aux 2 questions : la CPAM va verser les IJSS pendant 6 mois ou 3 ans selon le niveau d'activité, et l'employeur va verser un complément de salaire conforme à la convention. Mais pour un salarié qui veut travailler « toute sa vie », la fréquence des arrêts de longue durée risque de perturber le fonctionnement : pour la CPAM son équilibre global, pour l'employeur un coût et une désorganisation. C'est une question sensible qui peut avoir des répercussions sur les cotisations ou sur le niveau du salaire de base.

*-Si le salarié retraité est victime d'un accident du travail, la situation est différente de la maladie, car c'est l'emploi qui est à l'origine du préjudice, la réponse aux questions sera identique aux autres salariés. Le sinistre doit en toute logique suivre le cours normal et être déclaré comme tout accident de travail, générer des IJSS, puis entrer dans les calculs de tarification AT. Une autre option serait attaquer moralement.*

-Sur le plan de la médecine du travail, ce salarié doit-il suivre les mêmes règles que les autres ?  
Oui, bien sûr, mais le verdict sera attendu à chaque visite avec plus de crainte...  
Est-ce que le médecin du travail va devenir l'arbitre qui décide de la fin de la partie ?

-Pour le salarié retraité, est que le code du travail s'applique directement sur les thèmes des horaires de travail, ses limites journalières, hebdomadaires, ... Faut-il instaurer de nouvelles règles horaires pour protéger cette population plus fragile que la moyenne ? Ou au contraire, la codification de ces règles ne risque-t-elle pas d'alourdir les textes sans prendre en compte tous les cas particuliers ?

-Si son activité est prévue sur une période longue, il faut aussi envisager de lui proposer une prévoyance complémentaire santé, comme pour les autres salariés : cette question est complexe dans la mesure où un retraité qui travaille périodiquement peut adhérer à une prévoyance individuelle avec un contrat annuel. On pourrait alors proposer de lui rembourser au prorata de son temps d'activité dans l'année.

-Il faut aussi se poser la question de la participation et intéressement, des congés payés et congés exceptionnels, de la formation professionnelle, du 1% logement, du remboursement des frais de transport, des avantages en nature, du comité d'entreprise, des élections...  
A priori, pour un contrat de longue durée, les règles classique seront reprises à l'identique.

### **3 – Quelles doivent être les cotisations du Salarié Retraité**

Beaucoup de cotisations du bulletin de paie correspondent à des couvertures qui ne concernent plus le salarié retraité :

- Vieillesse
- Cotisations maladie (si la CPAM ne rembourse plus les IJSS)
- FNAL
- Assurance chômage
- AGS
- Retraite complémentaire ARRCO
- retraite complémentaire AGIRC
- AGFF
- CET
- APEC

Par contre, le salarié retraité peut encore être concerné par d'autres cotisations, toutes assises sur la totalité du salaire et donc sans notion de plafond de sécurité sociale :

- Allocations familiales
- Cotisations maladie (selon l'option pour les IJSS)
- Accident du travail
- Transport
- Formation ?
- Participation construction
- Et bien sûr la CSG et CRDS ...

En toute logique, il faut donc imaginer un bulletin de paie très simple, sans aucune règle complexe d'attribution de points retraite, d'allègements de type Fillon, de régularisation de plafond, ..., mais avec uniquement les cotisations sur le brut correspondant à la situation.

Par contre, le salarié bénéficie par ailleurs des allocations retraite issues de la solidarité intergénérationnelle. Dans cet esprit, il ne paraît pas exclu de lui demander un certain niveau de remboursement d'allocation à la CNAV, ainsi qu'à l'AGIRC et ARRCO. Cela pourrait se traduire par un pourcentage du salaire brut mensuel, qui serait versé aux organismes par le canal de la DUCS servant au recouvrement, puis déclaré sur la DADSU.

L'employeur de son côté n'aurait presque plus de charges à payer. Et de plus, il bénéficie d'un poste à géométrie variable, avec un expert du domaine.

On pourrait imaginer une charge patronale à destination de la CNAV, ARRCO et AGIRC, par le canal de la DUCS, pour équilibrer l'intérêt de ce type de poste par rapport à l'embauche de jeunes.

D'autre part l'attente de ces salariés-retraités en CDI sera souvent de constituer un capital-retraite qu'ils n'ont pas eu l'occasion de générer dans leur activité de salarié. Il faudrait donc instaurer un système d'épargne individuelle de capital-fin-contract, géré par une entité à définir (employeur, partenaire financier, organisme de protection sociale ...). Le montant serait alimenté par une retenue sur le salaire brut, et abondé périodiquement par l'employeur si certaines conditions sont remplies par le salarié (durée, assiduité, ...). Le versement de cette épargne pourrait être accompagné de mesures fiscales avantageuses pour l'employeur et le salarié. Cette épargne serait débloquée en fin de contrat, ou ponctuellement à la demande du salarié.

#### **4 – Faut-il un contrat de nouveau type « Emploi Salarié Retraité »**

On voit donc que l'emploi d'un salarié retraité est effectué dans un autre objectif que celui d'un jeune salarié.

Souvent, il correspondra à une « mission » bien délimitée correspondant à un CDD. Dans certains cas, le travail pourra même être effectué à domicile. Il peut aussi être effectué dans le but de parrainer un jeune qui va occuper l'emploi anciennement occupé, et aussi avec une date limite.

Mais il peut aussi être sans limite de durée, à temps complet ou à temps partiel. C'est ce dernier cas, qui amène à des questions humaines, car la rémunération n'est plus un bonus ponctuel : elle fait alors partie de l'équilibre de vie d'un foyer qui a subi une baisse de revenus en arrivant à la retraite.

Et se posent alors les questions morales sur les revenus en cas d'arrêt maladie, sur la rupture de contrat et le délai de prévenance, ...

*Est-ce que l'emploi des salariés-retraités sera majoritairement constitué de missions à courte durée, ou au contraire d'un emploi stable ?*

*Dans le cas de missions, est-ce qu'il ne faut pas privilégier le portage salarial ?*

#### **Contrat salarié-retraité en CDD**

Ce contrat définit la prestation demandée au salarié, ses périodes d'emploi, la durée du travail et la rémunération. Il a une durée maximale (durée maximum à définir).

La rémunération ne doit pas être inférieure à celle d'un emploi salarié équivalent, majorée d'un coefficient pour congés payés et primes annuelles.

A la fin du contrat, un solde pour tout compte est remis au salarié.  
Aucune limite n'existe dans l'élaboration d'autres contrats postérieurs pour le même salarié.  
On peut dans ce cas instaurer un contrat simplifié, dans l'esprit d'un contrat de service.

#### Contrat salarié-retraité en CDI

Ce contrat est proche du contrat de travail des salariés en CDI : il définit la prestation demandée au salarié, les éléments de rémunération et la subordination dans l'exécution du travail.

Dans la prestation, au-delà du descriptif de l'emploi il précise la date de début du contrat, la durée du travail, notamment pour les temps partiels.

Il précise aussi la classification ou qualification par rapport à la grille de la convention collective.

Les éléments de rémunération sont valorisés en rapport avec la classification ou qualification et les valeurs de la convention collective.

(Salaire, avantages en nature, heures supplémentaires, participation, intéressement, confidentialité et clause non concurrence, ..).

Ce contrat spécifie aussi la qualité de salarié bénéficiaire de l'allocation retraite, sa situation figée de ses droits vis-à-vis des caisses de retraite, ainsi que les natures de cotisation.

Il détaille la situation du salarié en cas de maladie et de maladie de longue durée.

Si c'est le cas, il définit aussi les modalités de constitution d'un capital épargne individuelle.

Il précise aussi les modalités de rupture de contrat et les délais de prévenance.

#### Un nouveau contrat qui fait table-rase de la carrière du salarié ?

Il est important de préciser officiellement si lors de la liquidation de la retraite, le contrat de travail a été clôturé.

Par la suite, en cas d'accord des deux parties, un nouveau contrat emploi-salarié peut être établi.

Il faut bien définir alors la date d'ancienneté : est-ce qu'on repart à zéro ou est-ce qu'on garde l'ancienneté d'avant la liquidation ?

Ce point est important pour de nombreux éléments : droit au complément de salaire en cas de maladie, prime d'ancienneté conventionnelle, éléments de rémunération propres aux accords d'entreprises, etc... Et surtout l'indemnité de licenciement !

Il semble trop avantageux de garder une indemnité de licenciement complète (jusqu'à 18 ou 24 mois par exemple selon les conventions), alors que le salarié a obtenu une indemnité de départ en retraite, puis travaillé en salarié-retraité peut-être quelques mois seulement !

Il semble que la situation de salarié-retraité corresponde à un nouveau contrat qui ignore alors le statut de salarié.

*(Remarque : en l'absence de cotisation retraite, la notion de cadre ou non-cadre n'a pas de sens, et le statut « Salarié-retraité » devrait remplacer la notion de « Cadre/non-cadre »)*

#### **5 – Peut-on anticiper les points de vue des autres acteurs ?**

*Ce chapitre n'a aucune autre valeur que de chercher une vue globale de la question de l'emploi de retraités. Il est constitué de pures hypothèses de travail.*

#### **La CNAV :**

Si aucune cotisation n'est versée à la CNAV, une partie de l'emploi en France ne va plus générer de revenus pour la CNAV. Il y a un risque de déséquilibre financier.

#### **L'AGIRC/ARRCO :**

Idem CNAV

#### **La CPAM :**

Si des IJSS doivent être versées en cas de maladie, il faut prendre en compte la fréquence des arrêts maladies dans la tranche d'âge des retraités, et calculer un taux de cotisation adapté.

Le risque est de transformer partiellement la CPAM en organisme versant un complément de retraite pendant 3 ans pour les personnes en longue maladie et en fin de vie, et même de leur attribuer une pension d'invalidité en plus de l'allocation retraite si le raisonnement est prolongé.

En conclusion, il faut lancer une réflexion de fonds sur le bien fondé de payer les IJSS pour les salariés bénéficiaires d'allocation de retraite, et sur l'équilibre financier de ce choix.

**La CAF :**

Les allocations familiales sont déjà acquises pour les retraités qui ont des enfants en charge. Faut-il demander d'autres cotisations qui ne changent pas les droits ?

**L'UNEDIC :**

Idem CNAV

**L'inspection du travail :**

Il faut surveiller la pénibilité du travail pour une population fragile

**La médecine du travail :**

Les situations sont plus sensibles que pour les jeunes salariés. Est-ce que le médecin du travail va devenir l'arbitre qui décide de la fin de la partie ?

Situation délicate avec mécontentement du salarié déclaré inapte, mais aussi du salarié non déclaré inapte, -ou de sa famille-, puis qui a un problème lié à la dégradation de son état de santé.

**Les organisations syndicales :**

Ce mécanisme développe des emplois précaires ; Il diminue le nombre de postes disponibles pour les jeunes demandeurs d'emploi; Humainement négatif si les retraités sont forcés de travailler à cause d'allocations de retraite trop faibles et de pouvoir d'achat réduit. Remise en question globale du code du travail élaboré au cours des années après maintes actions et négociations. Faible protection syndicale de ces emplois. Remise en question de l'équilibre financier des organismes paritaires.

**Les conventions collectives**

Relecture de la convention pour prendre en compte la pénibilité du travail de certains postes.

**L'employeur**

L'avantage est de ne pas perdre l'expertise d'un salarié qu'on souhaite garder ; En contrepartie, le risque est d'avoir une demande généralisée des nouveaux retraités pour un emploi post-carrière, ce que l'entreprise ne peut pas assumer.

**Le salarié**

Le salarié qui arrive à la retraite a souvent le sentiment rassurant d'avoir trouvé un abri pour tout le reste de sa vie. Plusieurs réactions peuvent être imaginées après ce cap :

-le retraité profite de cette situation pour arrêter son activité professionnelle

-il est intéressé pour réaliser des missions ponctuelles de manière à garder un minimum d'activité et une expertise. Les revenus lui procurent un « bonus » pour financer des dépenses ponctuelles.

-il est déçu par le montant de ses allocations qui lui posent un problème d'équilibre budgétaire, il cherche un emploi stable, peut-être à temps partiel s'il veut commencer à prendre du temps libre.

**(Les experts du marché :**

**Les éditeurs de logiciels**, et leurs délais de diffusion des programmes

**Les sociétés de service paie et RH**, et la diffusion des informations / formations

**Les experts comptables**, et les échanges avec les entreprises

**Les sociétés de portage salarial**, et l'impact de ces mesures sur leur marché

**Les organismes financiers**, et la création de nouveaux placements plus adaptés à ces populations

... )