



CUMUL EMPLOI-RETRAITE ET RÉGIMES DE FRAIS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

Le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite, conjugué à une utilisation croissante des dispositifs d'aménagement de fin de carrière, est susceptible de favoriser un recours accru au cumul emploi-retraite. Cet essor ne manque pas de soulever quelques questions quant à l'articulation entre ce dispositif et les garanties de prévoyance complémentaires.

LES DISPOSITIFS DE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Il existe deux types de cumul emploi-retraite, selon que l'assuré dispose ou non d'une retraite à taux plein. **On distingue ainsi le cumul emploi-retraite « intégral » du cumul « plafonné »**. Quel que soit le dispositif applicable, le retraité embauché conclut avec son employeur un contrat de travail et **se trouve, à ce titre, soumis aux règles de droit du travail**.

> CUMUL EMPLOI-RETRAITE INTÉGRAL

Ce cumul concerne la personne qui a liquidé ses pensions de retraites, auprès des régimes de base et complémentaires, à taux plein.

Le retraité qui recourt à ce dispositif cumule l'intégralité du montant de ses pensions de retraite avec son salaire.

Il pourra se constituer de nouveaux droits à pension au titre des régimes de base, sous réserve que la reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt six mois après la liquidation de la pension de vieillesse.

> CUMUL EMPLOI-RETRAITE PLAFONNÉ

Lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour liquider l'ensemble de ses régimes de retraite à taux plein, il peut bénéficier du cumul emploi-retraite « plafonné ».

Dans cette configuration, la somme du salaire perçu et de la pension de retraite ne peut excéder un certain plafond, fixé au montant le plus élevé entre le dernier salaire mensuel brut avant liquidation de la retraite et 1,6 fois le SMIC mensuel brut. En cas de dépassement du plafond, la pension sera diminuée d'autant.

La reprise d'activité chez l'ancien employeur ne peut se faire qu'après un délai de 6 mois à compter de la date d'effet de la liquidation et l'activité reprise ne permet pas d'acquies de nouveaux droits à la retraite.

L'ARTICULATION DU DISPOSITIF AVEC CERTAINES GARANTIES DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRES

> GARANTIES EN MATIÈRE DE FRAIS DE SANTÉ

Le salarié bénéficie du régime frais de santé applicable au sein de l'entreprise, peu important qu'il soit en situation de cumul emploi-retraite.

En effet, la rubrique protection sociale complémentaire du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale **précise qu'aucun critère discriminatoire ne peut être retenu pour exclure une catégorie de salarié du régime, ce qui inclut l'âge.**

Le salarié en situation de cumul emploi-retraite peut néanmoins, comme tout autre salarié, invoquer une dispense d'adhésion d'ordre public (dont les cas sont énumérés à l'article D. 911-2 du Code de la Sécurité sociale), ou une dispense facultative, sous réserve qu'elle soit prévue par l'acte de droit du travail instituant le régime (article R. 242-1-6 du même Code).



> GARANTIES EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE

Le principe est le même qu'en matière de frais de santé : le salarié en cumul emploi-retraite **doit bénéficier du régime dans les mêmes conditions que les autres salariés.** Par conséquent, comme pour l'ensemble des salariés, l'adhésion des salariés en situation de cumul emploi-retraite est, en principe, obligatoire.

> SITUATION PARTICULIÈRE LIÉE AU MAINTIEN DE SALAIRE

Le Code de la Sécurité sociale prévoit des règles spécifiques de versement des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).

En effet, l'article L. 323-2 du Code de la Sécurité sociale **prévoit l'arrêt du versement des IJSS au-delà de 60 jours d'arrêt pour certains salariés, notamment ceux en cumul emploi-retraite.**

Cette disposition peut avoir une incidence s'agissant des contrats de prévoyance. En effet, ceux-ci conditionnent en règle générale le versement des prestations complémentaires au versement d'IJSS. Ainsi, **les salariés en cumul emploi-retraite peuvent se retrouver privés du versement des prestations plus tôt que ceux n'étant pas en situation de cumul emploi-retraite.**

Un salarié en cumul emploi-retraite et placé en arrêt de travail a présenté une question prioritaire de constitutionnalité tendant à déterminer si l'article L.323-2 portait atteinte au principe constitutionnel d'égalité. Cette question a été portée devant la Cour de cassation, qui statue sur l'opportunité de la transmettre au Conseil constitutionnel. La Cour n'a pas jugé bon de transmettre cette question, au motif que celle-ci ne présentait pas un caractère sérieux du fait que le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec la loi qui l'établit, ce qui est le cas de l'article L. 312-2. En effet, les salariés en cumul emploi-retraite continuent de percevoir leur pension pendant leur arrêt, alors que les salariés ne bénéficient que du versement des IJSS.



SYNTHÈSE

Même si le salarié en cumul emploi-retraite doit en principe bénéficier des régimes prévoyance et frais de santé de la même manière que les autres salariés, certains aménagements sont possibles eu égard à leur situation spécifique, à savoir le fait qu'ils bénéficient d'une pension de retraite.

Ainsi, le cumul emploi-retraite pourra avoir une incidence sur le versement d'indemnités journalières complémentaires de prévoyance en cas d'arrêt des indemnités journalières de Sécurité sociale.