



# Le cumul emploi-retraite

## Jean, chef de rayon : organiser sa fin de carrière en cumul emploi-retraite

Dans une supérette de 14 salariés, Jean, chef de rayon de 63 ans, envisage de liquider sa retraite tout en continuant à travailler à temps partiel pour transmettre ses compétences et compléter ses revenus. Son employeur, qui sait qu'il détient une connaissance fine des produits, des fournisseurs et des habitudes de la clientèle, souhaite sécuriser cette transition sans fragiliser l'organisation du magasin.

Un échange structuré est organisé pour examiner les différentes options : recours à la retraite progressive, passage à temps partiel aménagé ou cumul emploi-retraite après liquidation complète des droits. Au cours de cet entretien, sont étudiés les conditions juridiques de chaque dispositif, les plafonds de cumul éventuels, l'impact sur la rémunération et la pension, ainsi que la redéfinition du poste (réduction des tâches physiques, recentrage sur le tutorat, la gestion des commandes ou la formation des nouveaux responsables de rayon).

La solution retenue permet à Jean de sécuriser sa situation financière tout en allégeant ses contraintes de travail, et à l'employeur de maintenir une compétence clé dans l'entreprise. En organisant ainsi le cumul emploi-retraite, la fin de carrière devient un véritable temps de transmission et de sécurisation des savoir-faire au service de l'ensemble de l'équipe.

## Les deux formes de cumul

### 1. Le cumul emploi-retraite intégral

Possible si :

- L'âge légal et la durée d'assurance pour un taux plein sont atteints (ou âge du taux plein automatique),
- Toutes les retraites (base et complémentaires, françaises et étrangères) sont liquidées,
- Toute activité a été cessée au moment de la liquidation.

Dans ce cas, le cumul pension + revenus est **sans plafond**. Sous conditions, une nouvelle acquisition de droits peut être possible avant une seconde liquidation.

### 2. Le cumul emploi-retraite plafonné

Si les conditions du cumul intégral ne sont pas remplies :

**Le total pensions + revenus d'activité** ne doit pas dépasser :

- 160 % du SMIC brut mensuel,

- Ou la moyenne des 3 derniers salaires, (la formule la plus avantageuse étant retenue).

En cas de reprise chez le dernier employeur :

- Délai de carence de 6 mois,
- Sinon suspension ou écrêtement de la pension.

Des règles spécifiques existent selon les régimes.



## Ressources et liens externes

- ◎ **Ministère du Travail et des Solidarités**  
**Le cumul emploi-retraite**
- ◎ **L'Assurance retraite**  
**La retraite de la Sécurité sociale**
- ◎ **Agirc-Arrco - Cumul emploi-retraite**
- ◎ **Service Public**  
**Cumul emploi-retraite du salarié**



## Comment ça fonctionne ?

### 1. Vérifier sa situation de retraite

- Vérifier son âge, sa durée d'assurance et le taux de sa retraite (plein ou non) auprès de l'Assurance retraite, des régimes complémentaires AgircArrco...) ou des régimes spéciaux.
- Utiliser les simulateurs et fiches pratiques en ligne pour connaître ses droits au cumul (intégral ou plafonné).

### 2. Identifier l'option la plus adaptée

- Retraite progressive (réduction d'activité avant liquidation complète).
- Temps partiel aménagé.
- Cumul intégral ou plafonné.

### 3. Organiser la reprise ou la poursuite d'activité

- Informer et, le cas échéant, rompre le contrat avec votre employeur avant la liquidation de votre retraite, puis, si souhaité, renégocier un contrat après délai si nécessaire (notamment chez le dernier employeur).
- Déclarer systématiquement votre reprise ou poursuite d'activité aux caisses de retraite concernées (formulaire, justificatifs de revenus).

### 4. Suivre ses revenus et vos plafonds

- Mettre en place un mini tableau de suivi «pensions + revenus d'activité» pour ne pas dépasser les limites en cumul plafonné.
- En cas de dépassement, les caisses peuvent réduire ou suspendre le versement de la pension (écrêtement).

## Les enjeux

### Enjeux spécifiques aux salariés expérimentés

100%

Le cumul emploi-retraite s'inscrit dans une logique structurante de politique RH et de conformité à l'ANI relatif à l'emploi des salariés expérimentés. Ce dispositif constitue un levier opérationnel de mise en œuvre de la thématique ANI relative au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés qui permet :

- de prolonger l'activité des travailleurs expérimentés dans un cadre juridiquement sécurisé,
- d'aménager progressivement la fin de carrière (articulation possible avec temps partiel ou retraite progressive),
- d'organiser la transmission des compétences,
- d'éviter une rupture brutale de savoir-faire dans l'entreprise.

Pour l'employeur, c'est un outil d'anticipation : il sécurise la transition entre activité et retraite tout en limitant les risques de désorganisation et de perte d'expertise.



### Les outils associés



**L'entretien de parcours professionnel**



**La période de reconversion : le nouveau dispositif de transition professionnelle**



**Aménagement des horaires des salariés expérimentés**



**Simulateurs Info Retraite - âge de départ et droits**



# A - Préparer un entretien cumul emploi-retraite

## Objectif

Aider le manager/RH et le salarié à préparer un entretien dédié au cumul emploi-retraite : clarifier le projet, vérifier les conditions, sécuriser le cadre (plafonds, délais, démarches) et articuler le cumul avec l'organisation du travail et la transmission.

## 1. Avant l'entretien (RH/manager)

- Prendre connaissance des règles générales du cumul emploi-retraite (intégral/plafonné).
- Identifier la situation du salarié :
  - âge, régime(s) de retraite concerné(s), date de liquidation envisagée ou déjà effective, statut actuel (temps plein, temps partiel...).
- Préparer les informations disponibles :
  - contacts RH/paie, liens officiels (Ministère du Travail, Assurance retraite, Agirc Arrco).

## 2. Questions à aborder avec le salarié

### Votre projet

- Souhaitez-vous poursuivre ou reprendre une activité après votre départ en retraite ? À quel horizon ? À quel rythme (temps plein/partiel) ?
- Quels sont vos objectifs principaux : revenus, lien social, transmission, transition en douceur... ?

### Type de cumul envisageable

- Êtes-vous informé des différences entre cumul intégral (sans plafond) et cumul plafonné (avec limites de revenus) ?
- Avez-vous déjà échangé avec vos caisses de retraite (Assurance retraite, Agirc Arrco, régimes spéciaux) pour connaître vos droits ?

## Organisation du travail

- Quelles missions souhaiteriez-vous garder/abandonner ?
- Seriez-vous prêt à évoluer vers des activités de tutorat, de soutien, de conseil plutôt que de production à 100% ?
- Quel volume horaire vous semblerait soutenable ? (ex. 1-2 jours par semaine, missions ponctuelles...).

## Transmission et tutorat

- Quelles compétences ou savoir-faire souhaiteriez-vous transmettre avant et pendant le cumul ?
- À qui (successeur, alternant, nouvelle recrue, équipe) ?
- Quelles formes de transmission seraient adaptées : binôme, formation interne, rédaction de procédures, accompagnement à la prise de poste ?

## Points de vigilance personnels

- Avez-vous identifié des limites de santé, de disponibilité familiale ou de fatigue à prendre en compte ?

Souhaitez-vous un accompagnement (CEP, médecin du travail, conseiller retraite...) pour sécuriser vos choix ?

## 3. À l'issue de l'entretien

- Formaliser un court compte rendu partagé :
  - projet du salarié, type de cumul envisagé (intégral/plafonné, à confirmer avec les caisses), pistes d'organisation, besoins de transmission.
- Orienter vers les bons interlocuteurs (RH, caisses de retraite, CEP, France Travail ou conseiller spécialisé).
- Planifier un point de suivi (ex. 3 à 6 mois plus tard) pour ajuster si nécessaire.



## B - Mini tableau de suivi «Pensions + revenus d'activité»

### Comment utiliser ce tableau :

1. Reporter chaque mois le montant brut de vos pensions (base + complémentaire) et le montant brut de vos revenus d'activité.
2. Calculer le total mensuel et le comparer au plafond communiqué par vos caisses (plafond de cumul).
3. En cas de risque de dépassement, contacter vos caisses pour ajuster votre activité ou anticiper un éventuel écrêtement de pension.

### Objectif

#### À l'usage du salarié (ou RH si besoin).

Permettre au salarié en cumul emploi-retraite plafonné de suivre chaque mois le total «pensions + revenus d'activité» pour vérifier qu'il ne dépasse pas le plafond applicable.

| Mois/Année | Pension brute totale | Revenus d'activité bruts | Total mensuel | Plafond mensuel estimé | Écart (plafond - total) | Commentaire |
|------------|----------------------|--------------------------|---------------|------------------------|-------------------------|-------------|
| Janvier    | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Février    | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Mars       | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Avril      | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Mai        | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Juin       | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Juillet    | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Aout       | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Septembre  | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Octobre    | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Novembre   | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |
| Décembre   | €                    | €                        | €             | €                      | €                       |             |

Ce tableau n'a pas de valeur officielle mais vous aide à piloter votre cumul emploi-retraite.



## C - Note d'information «Fin de carrière : quelles options ?»

*Fin de carrière : cumul emploi-retraite, retraite progressive, temps partiel aménagé...quelles options ?*

### Objectif

Donner une vision d'ensemble des principaux dispositifs de transition de fin de carrière, pour aider les salariés et les managers à identifier la solution la plus adaptée.

### 1. Cumul emploi-retraite

- Principe : continuer ou reprendre une activité salariée ou indépendante après la liquidation de sa retraite, en cumulant pension(s) et revenus d'activité (intégral ou plafonné selon la situation).
- Pour qui ? retraités ayant liquidé leurs droits (taux plein ou non, selon le type de cumul).
- Points clés : conditions du cumul intégral, plafonds du cumul plafonné, délais chez le dernier employeur, déclaration obligatoire aux caisses.

### 2. Retraite progressive

- Principe : passer à temps partiel en fin de carrière tout en percevant une fraction de sa pension, avant la liquidation définitive.
- Pour qui ? salarié qui n'a pas encore liquidé sa retraite, mais remplit les conditions d'âge et de durée d'assurance propres à la retraite progressive (variables selon les régimes).
- Intérêt : tester une réduction d'activité tout en sécurisant des revenus et en continuant à acquérir des droits.

### 3. Temps partiel aménagé des 50 ans et plus (ou salarié expérimenté)

- Principe : mettre en place des aménagements de temps de travail (temps partiel, annualisation, modulation) pour les salariés de 50+ ans, parfois via des accords de branche ou d'entreprise.

- Pour qui ? salarié expérimenté souhaitant rester en emploi mais avec une charge réduite.
- Intérêt : prévenir l'usure, maintenir l'employabilité, organiser la transmission.

### 4. Maintien dans l'emploi / aménagement de poste

- Principe : adapter le poste (ergonomie, tâches, horaires) pour permettre au salarié expérimenté de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à la retraite (ou au-delà en cumul).
- Pour qui ? tout salarié dont la santé, l'usure ou la pénibilité nécessitent des ajustements.
- Acteurs : médecin du travail, CARSAT, service prévention, RH.

### 5. Comment s'y retrouver ?

Chaque situation est particulière. Avant de choisir entre cumul emploi-retraite, retraite progressive, temps partiel aménagé ou simple maintien dans l'emploi, il est conseillé :

- de faire le point avec ses caisses de retraite (droits, taux, plafonds) ;
- de demander conseil au service RH ou à un conseiller en évolution professionnelle (CEP) ;
- de discuter avec son manager et la médecine du travail des possibilités d'aménagement ou de transmission.

Cette note n'a pas valeur de conseil juridique ou financier, mais sert de repère pour ouvrir le dialogue sur la fin de carrière.