

Retraite progressive du salarié

QUESTION POSÉE

Quelles règles encadrent désormais la retraite progressive du salarié ?

Le salarié peut accéder à la **retraite progressive** s'il remplit les conditions d'âge, de durée d'assurance et de temps de travail. L'employeur ne peut refuser le passage à temps partiel que pour un motif légalement prévu et motivé.

CONDITIONS D'ACCÈS

Un salarié peut demander une **retraite progressive** dès qu'il remplit les trois conditions suivantes :

Condition	Règle applicable
Âge	2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite : entre 60 et 62 ans selon l'année de naissance (art. D. 161-2-24 CSS).
Durée d'assurance	150 trimestres validés, tous régimes confondus.
Temps de travail	Activité entre 40 % et 80 % d'un temps complet, ou forfait jours réduit dans les mêmes proportions.

Le salarié perçoit son salaire à temps partiel et une fraction provisoire de ses pensions de retraite de base et complémentaire. Cette fraction correspond, en principe, à la part non travaillée : un salarié à **60 %** perçoit donc **40 %** de sa pension provisoire (**art. L. 161-22-1-5** et **art. D. 161-2-24-3 CSS**).

La retraite progressive est également ouverte aux salariés en **forfait annuel en jours**, dès lors que leur forfait est réduit. Elle peut concerner un salarié ayant plusieurs employeurs : la quotité est alors appréciée globalement.

DEMANDE ET RÉPONSE

- 1 Le salarié demande son passage à temps partiel au moins **2 mois** avant la date souhaitée, par lettre recommandée avec avis de réception.
- 2 Il indique la durée de travail envisagée et la date d'effet (**art. D. 3123-1-1 Code du travail**).
- 3 L'employeur répond par LRAR dans les **2 mois** suivant la réception.
- 4 Le refus n'est possible que si le passage à temps partiel est **incompatible avec la poursuite de l'activité économique de l'entreprise**. Il doit être motivé (**art. L. 3123-4-1 Code du travail**).

Pour un salarié au forfait jours, la procédure est identique : demande par LRAR au moins 2 mois avant la date voulue, puis réponse de l'employeur dans les 2 mois (**art. D. 3121-36 Code du travail**).

À SURVEILLER

L'employeur doit motiver concrètement un refus : désorganisation objectivée du service, impossibilité de couvrir une fonction clé, contraintes de continuité ou de sécurité. Une réponse vague ou fondée seulement sur la préférence de l'entreprise expose à une contestation.

MISE EN ŒUVRE DANS L'ENTREPRISE

L'accord du salarié et de l'employeur se traduit par un **avenant au contrat de travail** précisant notamment :

- la durée du travail ou le nombre de jours de forfait ;
- la répartition des horaires ou jours travaillés ;
- la date de prise d'effet ;
- la rémunération à temps partiel ;
- le caractère temporaire ou durable de l'organisation.

La demande de pension relève ensuite du salarié auprès de ses caisses de retraite. L'employeur devra fournir l'attestation nécessaire sur la durée de travail et signaler toute évolution de celle-ci.

Les documents consultés ne font apparaître ni convention collective applicable ni accord d'entreprise prévoyant ici une procédure différente ou plus favorable.

ÉVOLUTIONS ET FIN DU DISPOSITIF

Le salarié doit déclarer toute modification de sa quotité de travail. Si cette modification change la fraction de pension due, la caisse la révisé au premier jour du mois suivant le changement (**art. D. 161-2-24-4 CSS**).

Situation	Conséquence
Reprise d'une activité à temps complet	Fin définitive du dispositif. Le salarié ne pourra pas demander à nouveau ce dispositif (art. L. 161-22-1-8 CSS).
Demande de retraite définitive	Fin définitive du dispositif.
Non-respect durable des conditions requises	Fin définitive du dispositif.
Liquidation définitive	Les périodes travaillées pendant la retraite progressive sont prises en compte pour recalculer la pension complète (art. L. 161-22-1-7 CSS).

La retraite progressive est exclue, notamment, pour les bénéficiaires d'un avantage de préretraite et lorsque l'indemnité de départ à la retraite sert à maintenir tout ou partie du salaire (**art. L. 161-22-1-5, II CSS**).

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Code de la sécurité sociale, art. L161-22-1-5**
Conditions et exclusions du dispositif