RETRAITE PROGRESSIVE

CE QUE LES SALARIÉS DOIVENT SAVOIR

La retraite progressive est un dispositif légal qui permet aux salariés de réduire leur activité professionnelle tout en commençant à percevoir une partie de leur pension de retraite.

La retraite progressive a été instituée par la loi n° 88-18 du 5 janvier 1988. Ce dispositif a connu, depuis, de nombreux aménagements.

- La loi du 21 août 2003 avait apporté des améliorations au dispositif, et deux décrets du 7 juin 2006 avaient fixé les modalités d'application de ce nouveau régime
- Le dispositif de la retraite progressive issu de loi du 21 août 2003 a ensuite été pérennisé par la loi du 9 novembre 2010.
- Afin de rendre le dispositif plus « *attractif* », la loi du 20 janvier 2014 a assoupli les conditions de bénéfice de la retraite progressive en abaissant l'âge d'ouverture de celui-ci à l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux ans (sans pouvoir être inférieur à 60 ans).
  Le calcul de la part de la pension versée pendant la période de travail à temps partiel avait également été simplifié.
- Le décret n° 2014-1513 du 16 décembre 2014 avait également révisé les conditions d'accès à la retraite progressive. Ouverte dès 60 ans depuis la loi du 20 janvier 2014, elle était désormais accessible sur la base de 150 trimestres d'assurance de tous régimes confondus (dont les régimes spéciaux).
  De plus, la durée du travail du bénéficiaire ne pouvait être inférieure à 40 % d'un temps complet (auparavant, aucune durée minimale et plafond de 20 % pour la durée du travail du bénéficiaire).
- Enfin, la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 a également ouvert la retraite progressive aux salariés en convention de forfait en jours et à l'ensemble des travailleurs indépendants « *assimilés salariés* » (par exemple : mandataires sociaux, journalistes professionnels et assimilés).
  Le décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 a précisé les modalités d'extension du dispositif de retraite progressive aux salariés en forfait en jours et à l'ensemble des travailleurs indépendants « *assimilés salariés* », et s'est appliqué à compter du 1er janvier 2022.
- Dans le cadre de la réforme des retraites, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 et deux décrets d'application du 10 août 2023 ont apporté plusieurs modifications au dispositif de retraite progressive. Outre une adaptation du dispositif pour tenir compte du report progressif de l'âge légal de départ à la retraite, les décrets précités ont notamment élargi le dispositif de retraite progressive à certains publics (professions libérales et avocats, fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique…), aux assurés exerçant à titre exclusif une activité n'étant pas soumis à une durée de travail défini par un employeur (par exemple : VRP, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe, à la commission, mandataires sociaux), et ont imposé de nouvelles formalités pour la demande de retraite progressive auprès de l'employeur et de la CARSAT.

En outre, l'ensemble des dispositions applicables relatives à la retraite progressive ont donné lieu à de nouvelles dispositions dans le Code de la sécurité sociale.

Ces nouvelles règles de la retraite progressive sont entrées en vigueur le 1er septembre 2023.

Elles ne sont déjà plus complètement d'actualité du fait d'une réforme récente.

Jusqu'en 2025, en effet, comme rappelé ci-dessus, l'âge d'ouverture de la retraite progressive variait selon la génération du salarié, avec un relèvement progressif lié à la réforme des retraites issue de la loi du 14 avril 2023.

Depuis le 1er septembre 2025, un décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 a abaissé uniformément l'âge d'accès à 60 ans, quelle que soit l'année de naissance.

Ce changement a été pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, qui visait à rendre le dispositif plus attractif.

Les deux principaux objectifs de cette réforme sont les suivants :

- *Accompagner la transition entre la vie active et la retraite définitive,*
- *Favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.*

L'objet de cet article est de s'attarder sur les règles désormais en vigueur depuis le 1er septembre dernier.

LA RETRAITE PROGRESSIVE : EXPLICATIONS

Dans le cadre d'une retraite progressive, l'assuré peut continuer à travailler à temps partiel (entre 40 et 80%) et percevoir, en parallèle, une fraction de ses pensions de retraite de base et complémentaire.

Ainsi l'assuré perçoit :

1. Un revenu d'activité correspondant à son nouveau temps de travail,
2. Une fraction provisoire de ses pensions : retraite de base (CARSAT) + retraite complémentaire (AGIRC ARRCO).

L'assuré continue à cotiser sur son salaire à temps partiel. Ces cotisations viendront augmenter les droits du salarié pour le calcul de sa retraite définitive.
Le versement de la pension est suspendu si :

- l'assuré reprend une activité à temps plein,
- le temps partiel n'entre plus dans le cadre de la fourchette 40 - 80 %,
- l'assuré cesse toute activité professionnelle.

Désormais, tout salarié remplissant les conditions de durée d'assurance à savoir au moins 150 trimestres de cotisations, peut demander sa retraite progressive dès 60 ans. Il est donc essentiel pour chaque salarié d'effectuer un relevé de carrière afin de vérifier son éligibilité.

La retraite progressive ne concerne pas uniquement le régime de base géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Elle touche également les retraites complémentaires Agirc-Arrco, qui constituent une part importante des droits acquis par les salariés du secteur privé.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Peuvent bénéficier de la retraite progressive :
Les actifs qui exercent une activité salariée ou non salariée, ainsi que les actifs qui exercent à titre exclusif une activité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole *(article L161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale) ;*
Les agents non titulaires de la fonction publique ou encore les fonctionnaires *(article L161-22-1-6 du Code de la sécurité sociale).*
Seules certaines catégories d'actifs exerçant à titre exclusif des activités très spécifiques sont exclues du dispositif *(sur ces activités, se reporter aux 21°, 24°, 25°, 27°, 28°, 31°, 36° à 38° de l'article L. 311-33 du Code de la sécurité sociale).*

Les travailleurs qui bénéficient d'un avantage de préretraite, dans le cadre de dispositions réglementaires ou de stipulations conventionnelles ou résultant d'une décision unilatérale de l'employeur, sont également exclus de l'accès au dispositif de la retraite progressive), sauf si cet avantage était acquis à la date de publication de la loi, soit le 27 décembre 2023.

LES RÈGLES ISSUES DES RÉGIMES AGIRC-ARRCO

Si le salarié ne justifie pas d'une durée d'assurance suffisante pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans le régime de base, sa pension complémentaire est minorée temporairement.

Cette minoration prend la forme d'un coefficient spécifique d'anticipation, calculé en fonction du nombre de trimestres manquants et de l'âge de départ.
La nouvelle circulaire Agirc-Arrco 2025-14-SG-DRJ du 25 août 2025 fixe les barèmes applicables aux retraites progressives prenant effet de septembre à décembre 2025. Elle annule et remplace la précédente circulaire 2024-14.

Elle contient des tableaux précis, génération par génération (de 1958 à 1965), indiquant les coefficients applicables selon :

- l'âge du salarié à la date d'effet,
- le nombre de trimestres validés.

Quelques exemples concrets :

- un salarié né en 1964, partant à 61 ans avec 160 trimestres, se voit appliquer un coefficient de 0,819.
- un salarié né en 1965, accédant à la retraite progressive dès 60 ans avec 162 trimestres, bénéficie d'un coefficient identique de 0,819.
- à l'inverse, un salarié né en 1959 qui part à 65 ans avec 163 trimestres se voit appliquer un coefficient de 0,854.

Lorsque le nombre de trimestres requis est atteint ou que l'âge limite est proche, le coefficient est de 1,000, ce qui signifie qu'aucune minoration n'est appliquée.

FORMALITÉS RELATIVES À LA DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE

Au moins cinq mois avant le début envisagé de la retraite progressive, l'actif souhaitant bénéficier de ce dispositif doit transmettre à la caisse d'assurance retraite à laquelle il est affilié au jour de sa demande le formulaire de demande de retraite progressive disponible sur le site de l'assurance retraite.

Ce formulaire peut également être transmis en ligne, après création de son espace personnel à l'adresse *https://www.lassuranceretraite.fr/portail-services-ng/authentication.*

Si le demandeur est salarié, il fournit les pièces suivantes :

- Le ou les contrats de travail à temps partiel ou à temps réduit par rapport à la durée maximale exprimée en jours, en cours d'exécution à la date d'entrée

> *Si le salarié ne justifie pas d'une durée d'assurance suffisante pour bénéficier d'une retraite à taux plein sa pension complémentaire est minorée temporairement*

en jouissance de la pension de vieillesse ;

- Une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce plus aucune autre activité professionnelle que celle ou celles faisant l'objet du ou des contrats de travail, accompagnée de tout document justifiant de cette situation ;
- Sauf pour les salariés de particuliers employeurs, une attestation de l'employeur faisant apparaître la durée du travail à temps complet ou la durée de travail maximale exprimée en jours, applicables à l'entreprise ou à la collectivité publique ;
- Les bulletins de paie des douze mois civils précédant la date de dépôt de la demande.

Si sa demande est fondée sur une baisse de revenu d'activité professionnelle (activités non salariées, notamment), l'actif sollicitant la liquidation provisoire de sa pension de vieillesse et le bénéfice de la retraite progressive fournit :

- Une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce qu'une seule activité professionnelle et de tout document justifiant de cette situation ;
- Ses déclarations fiscales des revenus des cinq années précédant sa demande. Pour chaque année suivante, il produit avant le 1er juillet de l'année en cours la déclaration fiscale des revenus de l'année précédente.

(Article R. 161-19-7 du Code de la sécurité sociale)

Il est possible de faire une demande de retraite progressive au moyen d'un formulaire à adresser à la caisse de retraite dont on dépend.

LA RÉDUCTION DE L'ACTIVITÉ

Est considéré comme travaillant à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, ou lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou encore à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée annuelle, soit 1 607 heures, ou si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou, de la durée applicable à l'établissement *(Article L. 3123-1 du Code du travail)*.

> *Dans le cadre d'un forfait jours de 118 jours le bénéficiaire du dispositif doit travailler entre 87 et 174 jours par an*

Dans le cadre d'un forfait jours, le temps de travail est considéré comme réduit lorsqu'il est inférieur à la durée annuelle maximale légale (218 jours) ou conventionnelle, exprimée en jours ou en demi-journées.

Ainsi, pour un contrat au forfait de 218 jours, le bénéficiaire du dispositif de la retraite progressive travaillera entre 87 à 174 jours par an (40 à 80 % du temps réduit).

- Lorsqu'un salarié compte plusieurs employeurs, l'exercice des activités à temps partiel s'apprécie en additionnant :

- Les heures de travail liées aux différents contrats, en comparaison de la durée de travail à temps complet ;

- Le nombre de jours de travail relatif aux différents contrats, en comparaison de la durée de travail maximale si elle est exprimée en jours *(Article R. 351-41 du Code de la sécurité sociale)*.

DEMANDE D'AUTORISATION DE PASSAGE À TEMPS PARTIEL OU TEMPS RÉDUIT AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR

Le passage en retraite progressive suppose que le salarié occupe un emploi à temps partiel. Cela nécessite l'accord de l'employeur, notamment sur la réorganisation du travail. Un refus est possible si l'entreprise justifie de contraintes de fonctionnement.

Très concrètement, le temps partiel ou temps réduit peut avoir été mis en œuvre bien avant la demande de retraite progressive, ou débuter en même temps que cette dernière *(Circ. CNAV n° 2014-65, 23 déc. 2014)*.

La demande du salarié de travailler à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette demande précise la durée de travail souhaitée ainsi que la date d'effet envisagée pour la mise en œuvre du travail à temps partiel ou temps réduit ; elle est adressée au moins deux mois avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de deux mois à compter de la réception de celle-ci.

À défaut de réponse écrite et motivée dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise *(Articles L. 3123-4-1 et D. 3123-1-1 du Code du travail)*.

En tout état de cause, les modalités pratiques d'exécution du temps partiel ou réduit devront faire l'objet d'une mise en œuvre concertée avec l'employeur.

> *L'accord de l'employeur est réputé acquis dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande*

LES MODALITÉS DE CALCUL DE LA PENSION DE RETRAITE PROGRESSIVE

L'admission en retraite progressive entraîne le calcul provisoire de la pension de retraite de l'Assurance retraite en fonction des droits au moment de votre demande.

Pendant la retraite progressive, l'assuré perçoit une fraction de sa pension de retraite en complément du revenu d'activité à temps partiel.

La fraction de pension qui est versée varie en fonction de la durée de travail à temps partiel par rapport à la durée maximale légale ou conventionnelle.

La fraction de pension de retraite qui est versée est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel.

Par exemple, un temps partiel à 60 % donne droit à 40 % du montant de votre retraite provisoire de l'Assurance retraite.

La même fraction de pension est accordée par les éventuels autres régimes de retraite auprès desquelles vous avez des droits.

Si la durée de travail à temps partiel (ou à temps réduit) évolue (toujours entre 40 % et 80 % d'un temps complet), il convient d'en faire la déclaration à votre Carsat.

> *La fraction de pension qui est versée est égale à la différence entre 100% et la quotité de travail à temps partiel*

SITUATION DU SALARIÉ LORSQU'IL DEMANDE LA LIQUIDATION DÉFINITIVE DE SES DROITS À LA RETRAITE

Lorsque le salarié demande sa retraite définitive, la fraction de la pension de retraite été versée pendant la retraite progressive, en complément du revenu d'activité, est remplacée par la pension de retraite complète.

La pension de retraite complète est calculée en tenant compte :

- Du montant de la pension de retraite, qui a été calculé lorsque le salarié est passé en retraite progressive
- Et de la période passée en retraite progressive au cours de laquelle le salarié a travaillé à temps partiel (ou à temps réduit) et durant laquelle il a cotisé pour la retraite.

La pension de retraite complète est calculée dans les conditions habituelles.

Toutefois, elle ne peut pas être inférieure au montant provisoire qui a été calculé lors du départ en retraite progressive.
Une fois admis à la retraite définitive, si le salarié poursuit ou reprend une activité professionnelle, l'exercice de cette activité professionnelle est soumis aux règles du cumul emploi-retraite.

RETRAITE PROGRESSIVE VIS-À-VIS D'UN ASSURÉ EXERÇANT PLUSIEURS ACTIVITÉS

L'accès à la retraite progressive est ouvert aux assurés exerçant plusieurs activités salariées à temps partiel depuis le 1er janvier 2018 ainsi qu'aux retraites progressives déjà attribuées avant le 1er janvier 2018 et révisées à compter de cette date *(CSS, art. L. 351-16 ancien, Circ. CNAV no 2018-31, 21 déc. 2018).*

Toutefois, le caractère exclusif reste exigible si l'assuré cumule une activité salariée et une activité non salariée (Circ. CNAV no 2018-31, 21 déc. 2018), sauf s'il s'agit pour ce dernier d'une activité exercée à titre bénévole et ne donnant pas lieu à affiliation à un régime obligatoire de sécurité sociale *(Circ. CNAV no 2018-31, 21 déc. 2018).*

> *Lorsque le salarié demande sa retraite définitive la fraction de la pension retraite est remplacée par la pension de retraite complète*

RETRAITE PROGRESSIVE VIS-À-VIS D'UN ASSURÉ NON ASSUJETTI À UNE DURÉE DU TRAVAIL DÉFINIE.

Depuis le 1er septembre 2023, le bénéfice de la retraite progressive est ouvert aux assurés exerçant à titre exclusif une activité salariée ou non salariée non assujettis à une durée du travail définie par l'employeur (par exemple : VRP, salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe, à la commission, comprenant les mandataires sociaux) *(CSS, art. L. 161-22-1-5)*.
Les salariés qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail, doivent remplir deux conditions spécifiques pour bénéficier de la retraite progressive *(CSS, art. D. 161-2-24-1)* :

- ***avoir perçu,*** au cours de l'avant dernière année civile précédant leur demande, un revenu professionnel au moins égal à 40 % du Smic horaire brut en vigueur au 1er janvier de l'année considérée, multiplié par la durée légale de travail. Le revenu pris en compte est celui de l'avant dernière année civile précédant la date de la demande ;
- ***percevoir,*** au titre de l'activité réduite, des revenus au moins égaux à 20 % de leur montant antérieur moyen des cinq années précédentes, sans être supérieur à 60 %. En cas de dépassement de ce plafond pendant une période limitée à 12 mois, ce différentiel est neutralisé pour calculer la moyenne quinquennale. Elle est calculée au 1er juillet de chaque année. Les revenus pris en compte sont ceux retenus pour constituer l'assiette de l'impôt sur le revenu. La quotité de diminution des revenus professionnels est comprise entre 20 % et 60 %, arrondi à l'unité la plus proche.

LES AVANTAGES PRATIQUES POUR LES SALARIÉS DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Une transition douce vers la retraite

La retraite progressive permet d'éviter le choc d'un arrêt brutal de l'activité. Le salarié conserve une partie de son emploi, donc de son lien social et professionnel, tout en commençant à percevoir un revenu de remplacement.

La sécurisation des revenus

Grâce à la combinaison d'un salaire à temps partiel et d'une fraction de pension, le salarié bénéficie d'un revenu mixte, ce qui réduit l'incertitude financière.

> *Le salarié continue de cotiser sur son salaire à temps partiel ce qui lui permet d'acquérir de nouveaux droits*

La possibilité d'acquérir de nouveaux droits

Le salarié continue de cotiser sur son salaire à temps partiel, ce qui lui permet d'acquérir de nouveaux droits.

> *Avant de demander la retraite progressive il est fortement conseillé de faire réaliser une simulation personnalisée auprès de l'assurance retraite*

LES CONSEILS DE LA CSN

Ce dispositif, qui concilie activité réduite et perception partielle de la retraite, s'avère particulièrement intéressant pour ceux qui souhaitent préserver un revenu tout en allégeant leur rythme de travail. Toutefois, il faut prendre certaines précautions avant d'opter pour ce dispositif afin d'éviter les déconvenues.
Avant de demander la retraite progressive, il est essentiel de :

- Vérifier son relevé de carrière pour s'assurer du nombre de trimestres validés,
- Anticiper sur le revenu global futur : il faut bien mesurer l'effet du coefficient de minoration éventuel Agirc-Arrco sur la pension complémentaire si la durée d'assurance est insuffisante.

Concrètement, Il est fortement conseillé de réaliser une simulation personnalisée auprès de l'Assurance retraite et de l'Agirc-Arrco pour identifier aussi la date la plus opportune pour solliciter la retraite progressive.

- Demander à son employeur, comme cela est possible, le maintien de ses cotisations vieillesse sur la base d'un salaire à plein temps y compris sur la retraite complémentaire.
- Se rapprocher de son employeur pour négocier le passage à temps partiel et consulter le service juridique de la CSN dans le cadre de la signature d'un avenant au contrat de travail.

Christine Derigny / *Directrice*