

RETRAITE. La retraite progressive permet aux salariés en fin de carrière de réduire leur activité professionnelle, en cumulant un revenu d'activité et une fraction de leur pension de retraite. Cet outil RH de gestion des fins de carrières est aujourd'hui ouvert aux cadres au forfait-jours.

Retraite progressive : un dispositif méconnu aux nombreux avantages

Dimitri Coudreau, Avocat associé, Focal Avocat

Mise en place depuis le 6 janvier 1988, la retraite progressive est un dispositif qui permet aux salariés en fin de carrière de réduire leur activité professionnelle, en cumulant un revenu d'activité et une fraction de leur pension de retraite de base et complémentaire.

Cet outil de gestion des fins de carrière permet aux employeurs d'anticiper le départ de leurs collaborateurs seniors en limitant l'effet couperet de la cessation d'activité, tout en disposant d'une période durant laquelle les intéressés peuvent continuer à transmettre leurs savoir-faire et connaissance de l'entreprise.

Retour sur un dispositif méconnu qui a récemment évolué au bénéfice des salariés cadres au forfait-jours.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ACCÈS À LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Par principe, les pensions de retraite de base et complémentaire ne peuvent être servies qu'à partir du moment où un salarié liquide ses droits, ce qui suppose notamment la cessation totale de son activité professionnelle, et en pratique de pouvoir justifier de la rupture de tout contrat de travail.

La retraite progressive permet de déroger à cette condition, en ouvrant la possibilité aux salariés concernés de liquider provisoirement leurs droits à retraite, en maintenant une certaine activité jusqu'au service complet de leurs pensions de retraite.

Pour y accéder, les personnes concernées doivent :

– avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite diminué de deux années, sans être âgé de moins de 60 ans ;

– justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes à hauteur de 150 trimestres au régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ;

– justifier d'une quotité de temps de travail qui ne peut être inférieure à 40 % et supérieure à 80 %.

La particularité du dispositif réside dans l'existence d'une « double liquidation » des droits à retraite : la première, provisoire, donnant lieu au versement d'une pension de retraite affectée d'un coefficient de minoration¹ ; la seconde, définitive, qui prend en compte l'intégralité des droits – constitués avant et après la liquidation provisoire² –, le cas échéant sans abattement.

TOUS LES SALARIÉS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DU DISPOSITIF ?

Jusqu'au 31 décembre 2021, seuls les salariés à temps partiel pouvaient prétendre au bénéfice de la retraite progressive. Cela excluait *de facto* les salariés qui disposaient d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année comprenant un nombre de jours inférieurs à 218, puisqu'en pareille hypothèse les salariés ne sont pas considérés comme travaillant à temps partiel.

Saisi de la question, le Conseil constitutionnel a reconnu que les salariés dont la durée du travail est exprimée en heures et en jours, sont dans

des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail. Pour autant, compte tenu de l'objectif recherché par le législateur dans le cadre de la retraite progressive, visant à permettre aux salariés de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité, une telle différence de traitement n'est pas justifiée.

Les Sages ont donc censuré le dispositif en reportant les effets de l'abrogation du texte au 1^{er} janvier 2022, évitant ainsi de priver les salariés à temps partiel du bénéfice de la retraite progressive³. La LFSS pour 2022 et le décret du 26 avril 2022⁴ ont pris acte de cette abrogation afin d'étendre le dispositif aux salariés en forfait annuel en jours. Une telle extension renforce l'attractivité d'un dispositif particulièrement adapté aux cadres, davantage susceptibles de ne pas avoir validé l'ensemble des trimestres nécessaires pour liquider leur retraite à taux plein à l'âge de 62 ans.

Notons également que les mandataires sociaux assimilés à des salariés au sens de la sécurité sociale⁵, sont désormais éligibles au dispositif.

Cette évolution légale permet d'ouvrir le dispositif aux salariés qui disposent généralement des plus hautes rémunérations dans l'entreprise. Outre les avantages déjà évoqués pour les salariés et l'employeur, cela constitue un outil supplémentaire à la disposition des directeurs des ressources humaines et des rémunérations, afin d'alléger la masse salariale, sans avoir recours à des dispositifs onéreux tel que la mise ●●●

1. Ce coefficient de minoration est prévu de façon générale pour le calcul de la pension de retraite de base, mais ne peut toutefois pas excéder 25 % dans le cadre de la retraite progressive.

2. Les salariés en retraite progressive continuent de cotiser à la retraite de base et complémentaire (voire aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies, types « 83 » ou « PERO » institués par leur entreprise) sur leur rémunération d'activité.

3. Déc. n° 2020-885 QPC, 26 févr. 2021.

4. D. n° 2022-677, 26 avr. 2022, relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive.

5. Conformément à l'article L. 311-3 du Code de la sécurité sociale.

●●● en œuvre d'un régime de préretraite d'entreprise dont les avantages sont soumis à une contribution patronale de 50 % (CSS, art. L. 137-10).

L'article 7 du décret du 26 avril 2022 prévoit qu'il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et s'applique aux pensions de retraite liquidées à titre provisoire qui prennent effet à compter de cette date, procédant ainsi à une validation des demandes formulées qui étaient en attente.

DE QUELLE RÉMUNÉRATION DISPOSENT LES SALARIÉS EN RETRAITE PROGRESSIVE ?

Les salariés admis à la retraite progressive perçoivent :

– d'une part, leur rémunération d'activité, telle que prévue par leur contrat de travail à temps partiel ou à temps réduit ;

– d'autre part, une fraction de leur pension de vieillesse de base, égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail soit à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet, soit à temps réduit par rapport à la durée de travail maximale exprimée en jours dans l'entreprise.

À l'instar de ce qui était prévu par les dispositions applicables jusqu'au 31 décembre 2021, le décret du 26 avril 2022 a précisé que la quotité de travail à temps partiel ou à temps réduit ne peut être inférieure à 40 % et supérieure à 80 % de la durée de

travail à temps complet. La fraction de pension de vieillesse servie sera donc comprise entre 20 % et 60 %, sur la base des paramètres arrêtés au jour de la liquidation provisoire⁶. Le dispositif est d'autant plus attractif que la rémunération des intéressés est élevée. Les possibilités de modulation d'activité permettent aux cadres soit de réduire au maximum leur activité afin d'acquérir leurs trimestres manquants, soit de conserver une activité significative permettant une acquisition plus importante de points de retraite complémentaire dans le régime Agirc-Arrco⁷.

De plus, le décret organise désormais expressément les modalités de calcul de la fraction de pension de vieillesse pour les salariés multi-employeurs. En pratique, la quotité d'activité qui entre en considération résulte de la somme des différents rapports heures de travail/durée de travail à temps complet, ou nombre de jours/durée de travail maximale exprimée en jours⁸.

Notons également que, dès l'âge de 62 ans, les salariés bénéficiaires d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, type « article 83 », ou d'un plan d'épargne retraite (PER) régit par les articles L. 224-1 et suivants du Code monétaire et financier (CMF), peuvent solliciter le bénéfice du versement de leurs droits (sous forme de rente, voire de capital dans certaines conditions pour les PER), quand bien même ils poursuivent leur

activité professionnelle. Cela peut constituer une source supplémentaire de revenus, le cas échéant si le passage à la retraite progressive génère une perte significative non compensée par la pension de vieillesse.

QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES EN MATIÈRE DE SUSPENSION ET DE SUPPRESSION DÉFINITIVE DE LA PENSION DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

Il faut retenir que :

– d'une part, la suspension du versement de la fraction de pension de retraite prend effet au premier jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier ne sont plus réunies⁹. En revanche, le versement de la fraction de pension reprend le premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'assuré remplit à nouveau les conditions pour en bénéficier.

Une dérogation est prévue lorsque la suspension est consécutive à une modification de la durée du travail à temps partiel ou à temps réduit, qui par hypothèse dépasse les limites précitées de 40 % et 80 % ;

– d'autre part, la suppression de la fraction de pension devient définitive, soit en cas de reprise d'une activité à temps complet au premier jour du mois civil suivant cette reprise, soit à la date d'effet de la pension complète. ■

► D. n° 2022-677, 26 avr. 2022, JO 27 avr.

6. La CNAV fournit des exemples de mise en œuvre en fonction des différents cas de figure qui peuvent se présenter (Circ. CNAV n° 2018-31, 21 déc. 2018). Cette doctrine devrait logiquement être actualisée afin de tenir compte de l'intégration des salariés en forfait jour annuel dans le champ d'application du dispositif.

7. Le dispositif tel qu'en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022 n'est pas totalement complet, puisque l'article 88 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, n'a pas encore été actualisé par les partenaires sociaux, et ne vise pour l'heure que les salariés à temps partiel. Le régime de retraite complémentaire sera prochainement mis en conformité.

8. La règle est reprise de la circulaire CNAV précitée, § 2.3.2., et dupliquée au cas des salariés en forfait jours annuel.

9. Cessation d'activité à temps partiel ou à temps réduit sans avoir droit à la pension de retraite définitive ou sans en faire la demande ; absence de réponse au questionnaire de contrôle de la CNAV.