



# Flash juridique

## Forfait jours et retraite progressive : le décret est publié



Bonjour Chris, alors ça y est, on sait comment mettre en place la retraite progressive pour les salariés au forfait jours ?

Exact Tom, le décret est paru la semaine dernière au Journal Officiel (n°2022-677 du 26 avril) avec une entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2022 comme je te l'indiquais lors d'un flash précédent. Il était temps car rappelle-toi, la loi a été promulguée le 23 décembre 2021 !

Il n'était pas normal que les salariés en forfait jours n'aient pas accès à ce dispositif de fin de carrière qui permet de travailler à temps partiel et de percevoir en même temps une fraction de sa retraite de base et de sa retraite complémentaire. C'est ce qui avait amené la CFE-CGC à porter le sujet devant le Conseil Constitutionnel. Elle avait notamment mis en avant à cette occasion que les conditions d'accès à la retraite progressive méconnaissaient le principe d'égalité devant la loi. Cette initiative de la CFE-CGC fut payante, et est à l'origine de l'ouverture de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit.



Que dit ce fameux décret ?

La vocation d'un décret est de préciser la loi. Mais des indications concrètes y apparaissent comme confirmer que le temps partiel ne peut aller en deçà de 40% ni au-delà de 80% d'un temps complet. Le décret précise désormais « temps partiel ou temps réduit par rapport à la durée maximale exprimée en jours ». Si ton entreprise propose un forfait temps complet à 215 jours (100%), cela veut dire que la nouvelle durée du travail peut se situer entre 86 jours (40%) et 172 jours (80%).



Cela veut-il dire que ma future retraite est définitivement calculée à l'entrée dans le dispositif ?

Non Tom, car tu continues à acquérir des droits à retraite puisque tu travailles toujours. Demander à bénéficier du dispositif de retraite progressive conduit à un calcul provisoire de la pension.

La retraite progressive permet de continuer à cotiser mais invite ton délégué syndical CFE-CGC à négocier un accord pour que l'employeur maintienne les cotisations retraite sur la base de l'ancien forfait annuel jours afin de ne connaître aucune déperdition, notamment des points de retraite complémentaire, puisque l'ensemble des droits acquis sera pris en compte lors de la demande de retraite définitive.





Chris, tu me récapitules l'essentiel que je puisse en parler à mes collègues « seniors » ?

Avec plaisir, Tom ! La retraite progressive est possible si tu peux justifier d'au moins 150 trimestres et à partir de 60 ans si tu peux faire valoir des droits pleins à 62 ans. Autrement dit, impossible d'être en retraite progressive dès 58 ou 59 ans pour une carrière longue et le recul de l'âge légal de la retraite repoussera l'accès au-delà de 60 ans.

L'assuré devra adresser sa demande aux caisses de retraite de base et de retraite complémentaire. Pour la retraite de base, un document « demande de retraite progressive » est disponible auprès de la Carsat et de la CNAV et peut être téléchargé sur le site internet :

[www.lassurance retraite.fr](http://www.lassurance retraite.fr).

Avec le formulaire, il faudra joindre son contrat de travail à forfait jours réduit qui fixe le point de départ de la retraite progressive, une attestation de l'employeur qui indique l'équivalent d'un temps complet en nombre de jours et les 12 bulletins de salaire précédent le dépôt de la demande.

Et pour moi qui suis avec un forfait réduit de 191 jours ?

Tu y as accès aussi ! Actuellement tu es au-delà de 80% et en deçà de 100%. Tu peux comme tes collègues à temps complet (forfait conventionnel de 215 jours par exemple ou simplement légal de 218 jours) réduire ton temps jusque 40% d'un temps complet (et non 40% de tes 191 jours en revanche).

Est-ce l'employeur qui verse avec le salaire la quotité de pension pour la retraite progressive ?

Non, les pensions de retraite progressive sont versées par les différents régimes auxquels chaque salarié est obligatoirement affilié (régime général, MSA, Agirc-Arrco, Ircantec...) et leur montant est calculé selon les règles habituelles, propres à chacun de ces régimes et selon la nouvelle quotité de travail. La fraction de retraite progressive est égale à la différence entre la durée de travail à temps complet dans l'entreprise et le pourcentage de temps de travail de l'assuré.

Tom, tout cela est bien séduisant mais mon employeur peut-il refuser la retraite progressive à un salarié ?

En effet Chris, l'accord des deux parties est nécessaire. C'est pourquoi, négocier un accord d'entreprise reste le meilleur moyen de diffuser cet aménagement de fin de carrière en permettant aux salariés qui le souhaitent d'en faire la demande sans risquer d'essuyer un refus et d'assurer un traitement équitable de tous les seniors, qu'ils soient en régime horaire comme en forfait jours.