

Quelle est la réduction minimale et maximale du temps de travail en préretraite progressive ?

Réponse courte

L'article L.584-4, alinéa 3, du Code du travail fixe des bornes précises : la durée de travail réduite doit être égale à **40 % au moins et à 60 % au plus** de la durée de travail antérieure. Pour un salarié à temps plein (40 h/semaine), cela correspond à une durée comprise entre **16 heures et 24 heures** hebdomadaires.

La réduction est donc de 40 % minimum (le salarié conserve 60 % de son temps) et de 60 % maximum (il conserve 40 % de son temps). Le salarié ne peut pas maintenir plus de 60 % ni travailler moins de 40 % de son temps antérieur.

L'indemnité est calculée **au prorata de la réduction** selon l'article L.585-1, paragraphe 7. Ces bornes s'appliquent à la durée antérieure effective, à condition qu'elle soit d'au moins **75 % d'un temps plein** comme le requiert l'article L.584-2, paragraphe 1.

Définition

La **réduction du temps de travail** en préretraite progressive est la diminution convenue par avenant entre l'employeur et le salarié de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, encadrée par les bornes légales de 40 % à 60 % de la durée antérieure. Elle distingue la préretraite progressive des autres dispositifs (préretraite-ajustement et préretraite postés/nuit) qui impliquent un **arrêt total** du travail.

Questions fréquentes

Comment l'indemnité de préretraite est-elle affectée par le taux de réduction du temps de travail ?

L'indemnité de préretraite est calculée au prorata de la réduction du temps de travail selon l'article L.585-1 paragraphe 7. Par exemple, pour une réduction de 50 %, l'indemnité versée représente 50 % du montant théorique calculé sur le salaire de référence.

Les bornes de réduction s'appliquent-elles à la durée contractuelle ou à la durée légale de travail ?

Les bornes s'appliquent à la durée de travail antérieure effective du salarié, c'est-à-dire sa durée contractuelle avant l'entrée en préretraite. Le calcul doit être effectué sur cette durée individuelle, qui doit elle-même atteindre au moins 75 % d'un temps plein pour que le salarié soit éligible.

Que se passe-t-il si la durée réduite fixée dans l'avenant est inférieure à 40 % de la durée antérieure ?

Un avenant prévoyant une durée réduite inférieure à 40 % de la durée antérieure est contraire à l'article L.584-4 et prive l'employeur du droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. Les bornes de 40 % à 60 % sont impératives et doivent être vérifiées avant toute signature de l'avenant.

Quelle doit être la couverture de l'embauche compensatrice en lien avec le taux de réduction ?

L'embauche compensatrice prévue à l'article L.584-3 doit couvrir, pour le moins, la fraction du poste effectivement libérée par la réduction. Si un salarié passe de 40 à 20 heures par semaine, le remplaçant doit couvrir au minimum 20 heures hebdomadaires sur un contrat à durée indéterminée ou un contrat d'apprentissage.

Quelles sont les bornes légales de réduction du temps de travail en préretraite progressive ?

L'article L.584-4 alinéa 3 du Code du travail fixe que la durée de travail réduite doit être égale à 40 % au moins et à 60 % au plus de la durée de travail antérieure. Pour un salarié à temps plein de 40 heures par semaine, la nouvelle durée doit donc être comprise entre 16 et 24 heures hebdomadaires.

Un salarié à temps partiel peut-il accéder à la préretraite progressive ?

Oui, mais uniquement si sa durée de travail initiale est d'au moins 75 % d'un temps plein, conformément à l'article L.584-2 paragraphe 1. Pour un temps plein de 40 heures par semaine, le salarié à temps partiel doit donc travailler au moins 30 heures hebdomadaires pour être éligible.

Conditions d'exercice

Le respect des bornes légales de réduction est une condition impérative d'accès au remboursement par le Fonds pour l'emploi. La durée de travail après réduction doit être fixée dans l'avenant au contrat conformément à l'article L.584-4.

Le point de départ du calcul est la **durée de travail antérieure** du salarié. Pour un salarié à temps plein (40 h/semaine), les plages autorisées sont les suivantes :

Durée antérieure	Minimum (40 %)	Maximum (60 %)	Réduction appliquée
40 h/semaine	16 h	24 h	De 40 % à 60 %
38 h/semaine	15,2 h	22,8 h	De 40 % à 60 %
32 h/semaine	12,8 h	19,2 h	De 40 % à 60 %
30 h/semaine	12 h	18 h	De 40 % à 60 %

Pour qu'un salarié à temps partiel puisse accéder à la préretraite progressive, sa durée initiale doit être d'au moins **75 % d'un temps plein** (art. L.584-2, §1), soit au moins 30 h/semaine pour un plein temps de 40 h. En dessous de ce seuil, le salarié n'est pas éligible.

Modalités pratiques

La fixation de la durée réduite est une décision contractuelle qui doit être mentionnée dans l'avenant et cohérente avec l'embauche compensatrice prévue à l'article L.584-3.

Paramètre	Règle	Base légale
Borne inférieure	40 % de la durée antérieure (minimum)	Art. L.584-4 , al. 3
Borne supérieure	60 % de la durée antérieure (maximum)	Art. L.584-4 , al. 3
Durée minimale requise avant réduction	75 % d'un temps plein	Art. L.584-2 , §1
Indemnité au prorata	Calculée sur la fraction libérée	Art. L.585-1 , §7
Embauche compensatrice	Pour couvrir la fraction libérée	Art. L.584-3

L'embauche compensatrice doit pouvoir, **pour le moins**, à la fraction du poste libérée par la réduction. Si le salarié passe de 40 h à 20 h (réduction de 50 %), le remplaçant doit couvrir au minimum 20 h hebdomadaires sur un contrat à durée indéterminée ou un contrat d'apprentissage.

Pratiques et recommandations

Calculer précisément les bornes avant de rédiger l'avenant : exprimer la durée réduite en heures hebdomadaires et vérifier qu'elle se situe entre 40 % et 60 % de la durée contractuelle actuelle, en arrondissant aux minutes entières si nécessaire.

Choisir le taux de réduction en fonction des besoins organisationnels et des souhaits du salarié : une réduction à 50 % (mi-temps) est souvent la plus simple à organiser du point de vue des plannings et de l'embauche compensatrice. Les réductions à 40 % ou 60 % sont également possibles mais nécessitent un ajustement plus précis de l'embauche compensatrice.

Vérifier la cohérence avec l'embauche compensatrice : l'article [L.584-3](#) exige que l'embauche couvre la fraction libérée. Le Fonds pour l'emploi peut suspendre le remboursement si le poste libéré n'est pas pourvu conformément aux règles de l'article [L.584-7](#).

Anticiper les impacts sur la rémunération du salarié : le salaire est réduit proportionnellement à la nouvelle durée de travail, et l'indemnité de préretraite compense la perte, calculée au prorata de la réduction selon l'article [L.585-1](#), paragraphe 7.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-2 , §1	Condition d'éligibilité : durée antérieure ? 75 % d'un temps plein
Art. L.584-4 , al. 3	Bornes de réduction : 40 % minimum, 60 % maximum de la durée antérieure
Art. L.584-3 , §1	Embauche compensatrice pour la fraction libérée
Art. L.585-1 , §7	Calcul de l'indemnité au prorata de la réduction
Art. L.584-7	Suspension du remboursement si le poste n'est pas pourvu

Les bornes de 40 % à 60 % sont **impératives** : un avenant prévoyant une durée réduite inférieure à 40 % ou supérieure à 60 % de la durée antérieure serait contraire à l'article [L.584-4](#) et priverait l'employeur du droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. La durée réduite doit être vérifiée avant signature de l'avenant.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.