

La réduction du temps de travail peut-elle être étalée en plusieurs étapes ?

Réponse courte

Oui, l'article L.584-4, alinéa 1, du Code du travail prévoit expressément que la réduction du temps de travail peut être **progressive**, c'est-à-dire étalée en plusieurs étapes. L'avenant au contrat doit fixer la réduction « **le cas échéant progressive** » du temps de travail, ce qui confirme la possibilité d'une mise en œuvre par paliers successifs.

Chaque palier doit toutefois respecter à tout moment les bornes légales : la durée réduite doit rester comprise entre **40 % et 60 %** de la durée de travail antérieure, conformément à l'article L.584-4, alinéa 3. La réduction par étapes ne permet pas de descendre temporairement en dessous de 40 % ni de maintenir plus de 60 % de la durée antérieure lors d'une étape intermédiaire.

Chaque modification de la durée de travail dans le cadre du dispositif progressif doit être formalisée dans l'avenant initial ou par un avenant complémentaire, et le **Fonds pour l'emploi** doit être informé de l'évolution. L'embauche compensatrice de l'article L.584-3 doit couvrir, à chaque étape, la fraction du poste effectivement libérée.

Définition

La **réduction progressive** du temps de travail est la faculté reconnue par l'article L.584-4 d'organiser la baisse de la durée de travail du salarié en préretraite progressive en plusieurs paliers successifs, plutôt qu'en une seule étape immédiate. Elle offre une transition plus graduelle pour le salarié et pour l'organisation du service, tout en restant encadrée par les bornes légales de 40 % à 60 % de la durée antérieure.

Questions fréquentes

Comment formaliser les différentes étapes d'une réduction progressive dans l'avenant ?

L'avenant initial doit idéalement prévoir l'ensemble des étapes de la réduction progressive avec les dates de prise d'effet de chaque palier. Si les étapes sont définies ultérieurement, chaque modification doit être formalisée par un avenant complémentaire. Cette anticipation évite plusieurs avenants successifs et sécurise le dossier soumis au Fonds pour l'emploi.

L'embauche compensatrice doit-elle être ajustée à chaque nouvelle étape de réduction ?

Oui. L'article L.584-3 exige que l'embauche compensatrice couvre la fraction du poste effectivement libérée à chaque étape. Si la réduction augmente d'un palier à l'autre, l'organisation du poste du remplaçant doit être adaptée en conséquence pour couvrir la fraction libérée plus importante.

La durée totale de la préretraite progressive est-elle affectée par une organisation en plusieurs étapes ?

Non. La durée maximale de trois ans d'indemnisation, prévue entre 57 et 63 ans ou 65 ans selon l'article L.584-2 paragraphe 4, s'applique indépendamment du nombre d'étapes de réduction. La progressivité porte uniquement sur l'organisation des paliers de réduction à l'intérieur de cette période maximale.

La réduction du temps de travail en préretraite progressive peut-elle être étalée en plusieurs paliers ?

Oui. L'article L.584-4 alinéa 1 du Code du travail prévoit expressément que la réduction peut être progressive, c'est-à-dire mise en œuvre par paliers successifs. L'avenant au contrat doit fixer la réduction « le cas échéant progressive » du temps de travail, ce qui confirme cette possibilité légale.

Le Fonds pour l'emploi doit-il être informé de chaque changement de palier dans la réduction progressive ?

Oui. L'article L.585-3 impose d'informer l'ADEM de chaque modification de la durée de travail. Le défaut de signalement peut entraîner une suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi. L'indemnité de préretraite doit également être recalculée à chaque palier selon le nouveau taux de réduction.

Les bornes légales de 40 % à 60 % s'appliquent-elles à chaque étape de la réduction progressive ?

Oui. À chaque étape, la durée de travail réduite doit se situer entre 40 % et 60 % de la durée de travail initiale. Il n'est pas possible de prévoir une première étape à 70 % de la durée antérieure avant d'atteindre ensuite les bornes légales : la première réduction doit déjà respecter ces limites.

Conditions d'exercice

La réduction étalée en plusieurs étapes est soumise aux mêmes conditions que la réduction en une seule fois, avec des exigences supplémentaires liées à la progressivité.

À chaque étape de la réduction, la durée de travail réduite doit se situer entre **40 % et 60 %** de la durée de travail initiale. Il n'est pas possible de prévoir une première étape à 70 % (réduction de seulement 30 %) avant d'atteindre ensuite le seuil légal : la première réduction doit déjà respecter le plancher de 40 %.

Étape	Durée antérieure	Durée réduite	Taux maintenu	Conformité
Étape 1 (ex.)	40 h/sem.	24 h (60 %)	60 %	Conforme
Étape 2 (ex.)	40 h/sem.	20 h (50 %)	50 %	Conforme
Étape 3 (ex.)	40 h/sem.	16 h (40 %)	40 %	Conforme (minimum)
Non conforme	40 h/sem.	28 h (70 %)	70 %	Hors bornes légales

Modalités pratiques

L'avenant au contrat de travail doit prévoir dès l'origine les différentes étapes de la réduction progressive, avec les dates de prise d'effet de chaque palier.

Aspect	Modalité	Base légale
Formalisation	Avenant initial ou avenant complémentaire pour chaque palier	Art. L.584-4 , al. 1
Bornes applicables	40 %–60 % de la durée antérieure à chaque étape	Art. L.584-4 , al. 3
Embauche compensatrice	Doit couvrir la fraction libérée à chaque étape	Art. L.584-3 , §1
Information Fonds emploi	Signalement de chaque modification	Art. L.585-3
Durée maximale totale	3 ans entre 57 et 63 ans (ou 65 ans)	Art. L.584-2 , §4

L'employeur doit s'assurer que le remplaçant embauché dans le cadre de l'article [L.584-3](#) couvre bien, à chaque étape, la fraction libérée. Un remplaçant à mi-temps peut suffire lors de la première étape mais devra voir son contrat adapté si la réduction du salarié senior augmente lors d'une étape ultérieure.

Pratiques et recommandations

Planifier l'ensemble du parcours de réduction dans l'avenant initial en indiquant clairement les dates et les taux de réduction à chaque étape. Cette anticipation évite d'avoir à conclure plusieurs avenants successifs et sécurise le dossier soumis au Fonds pour l'emploi.

Coordonner la progressivité avec les embauches compensatrices : prévoir si nécessaire une embauche progressivement à temps plein, ou plusieurs embauches successives, pour couvrir les fractions libérées à chaque étape. La règle de l'article [L.584-3](#), paragraphe 5, exige également le maintien du remplaçant pendant deux ans après la fin de la préretraite.

Anticiper les impacts sur la paie à chaque changement de palier : la rémunération et l'indemnité de préretraite doivent être recalculées à chaque étape en fonction du nouveau taux de réduction, conformément à l'article [L.585-1](#), paragraphe 7.

Informier l'ADEM de chaque modification conformément à l'article [L.585-3](#) afin d'éviter une suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-4 , al. 1	Réduction « le cas échéant progressive » — base légale de la progressivité
Art. L.584-4 , al. 3	Bornes légales : 40 % minimum, 60 % maximum à chaque étape
Art. L.584-3 , §1 et §5	Embauche compensatrice et maintien 2 ans après fin préretraite
Art. L.584-2 , §4	Durée maximale d'indemnisation (3 ans, entre 57 et 63 ou 65 ans)
Art. L.585-1 , §7	Calcul de l'indemnité au prorata de la réduction à chaque étape
Art. L.585-3	Obligation d'information de l' ADEM en cas de modification

La progressivité n'est pas illimitée : la durée réduite doit respecter les bornes de 40 % à 60 % dès la première étape. Il n'est pas possible d'organiser une « descente en douceur » commençant en dehors de ces bornes. Toute modification de la durée de travail doit être signalée au Fonds pour l'emploi sous peine de suspension du remboursement.

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.