

L'employeur peut-il organiser la préretraite progressive sous forme de jours de congé supplémentaires ?

Réponse courte

Non. La préretraite progressive repose sur une **réduction de la durée de travail** effectivement prestée, pas sur des jours de congé supplémentaires. L'avenant doit fixer une durée réduite entre **40 % et 60 %** de la durée antérieure, qui se traduit par des heures ou des jours travaillés en moins chaque semaine.

Un salarié en préretraite progressive travaille réellement moins : il ne s'absente pas davantage tout en conservant un contrat à temps plein. La réduction s'opère par modification contractuelle de la **durée de travail**, conformément au régime du temps partiel.

Rien n'interdit d'organiser la réduction sous la forme de journées non travaillées fixes (ex. jeudi et vendredi libres). Mais ces journées résultent d'une **durée contractuelle réduite**, non de l'attribution de congés. La distinction est essentielle pour le remboursement par le **Fonds pour l'emploi**.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif de réduction du temps de travail effectif au sens de l'article L.584-4, à distinguer des congés supplémentaires qui constituent des absences rémunérées accordées en sus du temps de travail contractuel. La réduction doit se matérialiser par une modification de la durée contractuelle du travail et non par l'attribution de droits à absence.

Questions fréquentes

Comment les droits à congés annuels sont-ils calculés pour un salarié en préretraite progressive ?

En préretraite progressive à temps partiel, les congés annuels sont calculés au prorata de la durée de travail réduite, conformément aux règles applicables au temps partiel. Le salarié continue d'acquérir des droits à congés, mais ceux-ci sont calculés sur la base de sa nouvelle durée contractuelle réduite.

L'avenant peut-il organiser la réduction du temps de travail sous la forme de journées entières non travaillées ?

Oui, à condition que ces journées résultent d'une durée contractuelle réduite et non de l'attribution de congés. Par exemple, un salarié travaillant trois jours par semaine au lieu de cinq bénéficie d'une organisation conforme à la préretraite progressive si son avenant fixe une durée réduite dans les bornes légales.

L'employeur peut-il organiser la préretraite progressive sous la forme de jours de congé supplémentaires ?

Non. La préretraite progressive repose sur une réduction réelle et contractuelle de la durée de travail effectif, pas sur l'attribution de jours de congé supplémentaires. Un salarié en préretraite progressive travaille réellement moins en vertu d'une modification contractuelle de sa durée de travail.

Quelle est la différence entre la réduction du temps de travail en préretraite progressive et des congés supplémentaires ?

Les congés supplémentaires constituent des absences rémunérées accordées en sus du temps de travail contractuel, qui reste inchangé. La préretraite progressive implique une modification de la durée contractuelle du travail elle-même, soumise aux règles du régime du temps partiel. Cette distinction est essentielle pour l'éligibilité au remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Quelles formes d'organisation du temps de travail sont compatibles avec la préretraite progressive ?

Sont conformes : la réduction du nombre d'heures travaillées chaque jour, la réduction du nombre de jours travaillés par semaine, et l'alternance de semaines à durée différente si la moyenne reste dans les bornes légales. En revanche, le maintien d'un contrat à temps plein avec des jours libres supplémentaires est exclu.

Un congé supplémentaire peut-il être accordé parallèlement à une préretraite progressive ?

Oui, un congé supplémentaire accordé parallèlement à la préretraite progressive n'affecte pas le cadre légal du dispositif. Il doit cependant apparaître séparément dans les décomptes de paie et ne doit pas être confondu avec la réduction contractuelle du temps de travail.

Conditions d'exercice

L'article [L.584-4](#) exige une réduction de la durée de travail conforme aux règles du temps partiel. L'organisation concrète des heures non travaillées peut prendre différentes formes, mais toutes doivent résulter d'une modification de la durée contractuelle et non d'un régime de congés.

Les formes d'organisation autorisées sont les suivantes :

Forme d'organisation	Description	Conformité
Réduction journalière	Travail chaque jour mais moins d'heures par jour	Conforme
Réduction hebdomadaire	Travail 3 ou 4 jours par semaine au lieu de 5	Conforme
Alternance semaines	Semaines pleines et semaines réduites en alternance	Conforme si moyenne dans les bornes
Jours de congé supplémentaires	Maintien du contrat à temps plein avec jours libres supplémentaires	Non conforme — hors cadre légal
Congé de fin de carrière total	Arrêt complet des prestations avant la retraite	Non conforme — c'est la préretraite-ajustement

Modalités pratiques

L'organisation pratique de la réduction doit être détaillée dans l'avenant au contrat, lequel doit mentionner la répartition des heures ou des jours travaillés.

Aspect	Contenu de l'avenant	Base légale
Durée réduite	Ex. : 20 h/semaine au lieu de 40 h	Art. L.584-4 , al. 3
Répartition	Ex. : lundi, mardi, mercredi de 8 h à 16 h	Régime temps partiel
Jours non travaillés	Ex. : jeudi et vendredi libres	Résultat contractuel de la réduction
Flexibilité	Possible par accord si l'avenant le prévoit	Convention collective ou accord

Il est recommandé de préciser dans l'avenant si la répartition des jours travaillés peut être modifiée par accord entre les parties, afin de permettre une certaine souplesse organisationnelle tout en respectant la durée réduite contractuelle.

Pratiques et recommandations

Les jours non travaillés résultent d'une réduction contractuelle de la durée de travail, non d'une attribution de congés. Le dire au salarié dès l'avenant évite la confusion la plus coûteuse : il ne s'agit pas de jours acquis, et ils ne se reportent pas.

La répartition des horaires se fixe précisément dans l'avenant, avec une clause de révision si l'organisation ou les souhaits du salarié évoluent. Toute modification passe par un avenant complémentaire, la durée réduite étant un élément du contrat.

En paie comme dans les documents RH, la réduction de préretraite et d'éventuels congés supplémentaires accordés par ailleurs se présentent sur deux lignes distinctes. Un congé accordé en plus ne change pas le cadre légal, mais son amalgame avec la réduction brouille le décompte soumis au Fonds.

Le congé annuel continue de courir, calculé sur la nouvelle durée réduite, en jours ouvrables ou ouvrés selon la convention applicable. C'est la question que le salarié pose en second, et la réponse se prépare avant qu'il ne la pose.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.584-4</u> , al. 1	Avenant écrit conforme au régime du temps partiel
Art. <u>L.584-4</u> , al. 3	Durée réduite entre 40 % et 60 % de la durée antérieure
Art. <u>L.585-1</u> , paragraphe (7)	Indemnité au prorata de la réduction du temps de travail
Livre I, Titre II, Ch. III	Régime du temps partiel — répartition des horaires
Art. <u>L.584-2</u> , paragraphe (1)	Définition de la préretraite progressive (réduction effective)

La préretraite progressive n'est pas un congé de fin de carrière : elle implique une réduction réelle et contractuelle du temps de travail effectif. Toute organisation qui contournerait cette exigence en maintenant un contrat à temps plein avec des jours libres supplémentaires ne serait pas éligible au remboursement par le Fonds pour l'emploi et pourrait constituer un abus de droit.

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.