

La réduction du temps de travail doit-elle être identique chaque semaine en préretraite progressive ?

Réponse courte

Non, la loi n'impose pas une réduction strictement identique chaque semaine. L'article [L.584-4](#) exige que la durée réduite soit comprise entre **40 % et 60 %** de la durée antérieure, mais il ne prescrit pas une répartition uniforme. L'avenant peut organiser des horaires variables sur une période de référence mensuelle.

Le régime du temps partiel — auquel renvoie l'article [L.584-4](#) — admet des horaires variables à condition qu'ils soient prévus dans l'avenant. Le salarié doit être informé avec un délai de prévenance suffisant et la durée moyenne doit rester dans les bornes légales.

Ce qui est impératif : la **durée contractuelle réduite** doit être réelle, et l'embauche compensatrice doit couvrir la fraction libérée (art. [L.584-3](#)). Une organisation conduisant à travailler certaines semaines à la durée antérieure serait incompatible avec le dispositif.

Définition

La **modulation ou variabilité des horaires** en temps partiel est la faculté reconnue par le régime du temps partiel (livre I, titre II, chapitre III) d'organiser la durée de travail réduite de manière inégale d'une semaine ou d'un mois à l'autre, sous réserve de respecter la durée moyenne contractuelle et les délais de prévenance. En préretraite progressive, cette faculté est conditionnée au respect des bornes de l'article [L.584-4](#).

Questions fréquentes

Comment formaliser des horaires variables dans l'avenant de préretraite progressive ?

L'avenant doit préciser les modalités de répartition variable, notamment le délai de prévenance applicable avant toute modification d'horaire, les plages horaires possibles et la période de référence pour le calcul de la durée moyenne. L'ambiguïté sur les horaires est source de conflits et peut affecter le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi.

La durée de travail d'un salarié en préretraite progressive doit-elle être identique chaque semaine ?

Non. L'article [L.584-4](#) n'impose pas une répartition uniforme semaine par semaine. Le régime du temps partiel, auquel renvoie l'article [L.584-4](#), admet des horaires variables à condition qu'ils soient prévus dans l'avenant et que la durée moyenne reste dans les bornes légales de 40 % à 60 % de la durée antérieure.

Les règles de modulation du temps de travail prévues par la convention collective s'appliquent-elles en préretraite progressive ?

Oui, si la convention collective applicable prévoit une période de référence pour la modulation ou l'annualisation du temps de travail, ses règles peuvent s'appliquer au salarié en préretraite progressive. La condition est que l'organisation reste en tout état de cause dans les bornes légales de la préretraite fixées à l'article [L.584-4](#).

Pourquoi est-il important de documenter les heures effectivement travaillées par un salarié en préretraite progressive ?

La documentation des heures effectivement travaillées est nécessaire pour justifier du respect des bornes légales et du calcul correct de l'indemnité de préretraite en cas de contrôle de l'ADEM ou du Fonds pour l'emploi. L'article L.211-29 impose la tenue d'un registre des heures de travail.

Quelles formes d'organisation variable des horaires sont compatibles avec la préretraite progressive ?

Sont admises les horaires fixes, les horaires variables prévus dans l'avenant avec un délai de prévenance, la modulation mensuelle avec une durée hebdomadaire variable, et l'alternance de semaines longues et courtes. Dans tous les cas, la durée moyenne sur la période de référence doit se situer entre 40 % et 60 % de la durée de travail antérieure.

Un salarié en préretraite progressive peut-il travailler certaines semaines à sa durée initiale ?

Non. Une organisation prévoyant que le salarié travaillerait certaines semaines à sa durée initiale serait assimilable à un maintien de facto du contrat à temps plein, incompatible avec la préretraite progressive. La durée réduite doit être réelle en moyenne et refléter une véritable libération de la fraction du poste pour le remplaçant.

Conditions d'exercice

Le cadre légal de la préretraite progressive renvoie au régime du temps partiel pour la répartition des horaires. Plusieurs formes d'organisation sont possibles selon les besoins de l'employeur et du salarié.

Organisation	Description	Conditions de validité
Horaires fixes	Mêmes jours et heures chaque semaine	Mentionnés dans l'avenant
Horaires variables	Répartition différente selon les semaines	Prévus dans l'avenant avec délai de prévenance
Modulation mensuelle	Variation de la durée hebdomadaire dans le mois	Durée moyenne dans les bornes légales
Alternance de semaines	Semaines longues et courtes en alternance	Durée moyenne globale dans les bornes

Dans tous les cas, la durée de travail **en moyenne** sur la période de référence doit se situer entre 40 % et 60 % de la durée antérieure. Aucune semaine ne peut dépasser la durée initiale du contrat, sauf à requalifier les heures excédentaires en heures supplémentaires, ce qui est interdit en préretraite progressive (voir art. [L.585-1](#), §5 et règles générales).

Modalités pratiques

L'avenant au contrat doit prévoir clairement les modalités de répartition des horaires.

Aspect	Exigence	Base légale
Durée moyenne contractuelle	Fixée entre 40 % et 60 % de la durée antérieure	Art. <u>L.584-4</u> , al. 3
Répartition variable	Possible si mentionnée dans l'avenant	Régime temps partiel
Délai de prévenance	Défini par la convention collective ou l'avenant	Règles du temps partiel
Modification de répartition	Par accord écrit ou selon clause de l'avenant	Art. <u>L.584-4</u> , al. 1
Embauche compensatrice	Couvrir la fraction libérée sur la durée convenue	Art. <u>L.584-3</u> , §1

Si la convention collective prévoit une période de référence pour la modulation du temps de travail (compte épargne-temps ou annualisation), ses règles peuvent s'appliquer également au salarié en préretraite progressive, à condition de rester dans les bornes légales de la préretraite.

Pratiques et recommandations

Privilégier la clarté dans l'avenant en précisant soit des horaires fixes, soit les règles de variation applicables (délai de prévenance, plages horaires possibles, période de référence pour le calcul de la durée moyenne). L'ambiguïté sur les horaires est source de conflits et peut affecter le droit au remboursement.

Respecter scrupuleusement les délais de prévenance prévus par la convention collective ou l'avenant pour toute modification d'horaire. Le non-respect du délai de prévenance peut constituer une faute contractuelle et exposer l'employeur à des demandes d'indemnisation.

Vérifier la cohérence avec l'embauche compensatrice à chaque changement d'organisation : si la répartition des heures du salarié senior varie, l'organisation du poste du remplaçant doit suivre la même logique pour couvrir effectivement la fraction libérée à chaque moment.

Documenter les horaires effectivement travaillés dans un registre ou un système de pointage fiable, ce qui est nécessaire pour justifier du respect des bornes légales et du calcul correct de l'indemnité de préretraite en cas de contrôle de l'ADEM ou du Fonds pour l'emploi.

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	Bornes de réduction : 40 % minimum, 60 % maximum
Livre I, Titre II, Ch. III	Régime du temps partiel — répartition variable des horaires
Art. <u>L.584-3</u>, §1	Embauche compensatrice pour la fraction libérée
Art. <u>L.585-1</u>, §7	Indemnité au prorata de la durée réduite convenue

Une organisation prévoyant que le salarié travaillerait certaines semaines à sa durée initiale et d'autres semaines à temps réduit serait assimilable à un maintien de facto du contrat à temps plein, incompatible avec la préretraite progressive. La durée réduite doit être réelle, constante en moyenne, et refléter une véritable libération de la fraction du poste pour le remplaçant.

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.