



SOCIONEWS



DROIT

LA NOUVELLE PENSION PROGRESSIVE

La réforme des pensions, mise en œuvre par la loi du 19 décembre 2025, a introduit un nouveau dispositif de pension progressive, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026. Bien qu'elle présente une similitude d'ordre sémantique

avec le dispositif de préretraite progressive, la pension progressive constitue une mesure propre, soumise à des critères spécifiques et liée à d'autres conditions que la préretraite.

1. LES BÉNÉFICIAIRES DE LA PENSION PROGRESSIVE

Il convient tout d'abord de noter que la pension progressive n'est pas un véritable droit du salarié, mais qu'elle est conditionnée à l'accord préalable de l'employeur. En effet, le salarié doit se voir accorder par son employeur une réduction de son temps de travail, d'au moins 25 % de son temps de travail antérieur, sans que la durée de travail résiduelle ne puisse être inférieure à 16 heures de travail par semaine.

Par ailleurs, et contrairement au dispositif de préretraite progressive, la pension progressive ne peut être octroyée aux assurés qu'au moment où ceux-ci auraient également droit à une pension de vieillesse anticipée, et non pas trois ans avant cette date.

Pour être admis à la pension progressive, le salarié doit en outre justifier d'un poste de travail à une tâche minimale de 75 % d'un horaire à temps plein pendant les trois années précédant l'admission à la pension progressive.

2. LA PROCÉDURE DE DEMANDE

Avant de pouvoir introduire une demande de réduction de son temps de travail en vue d'une pension progressive, le salarié doit se munir d'un certificat de la Caisse nationale d'assurance pension (CNAP) indiquant la date d'ouverture du droit à une pension de vieillesse anticipée.

Les délais pour l'établissement d'un tel certificat dépendent de la carrière de l'assuré et de la disponibilité des informations nécessaires à la détermination de cette date.



Le salarié doit ensuite introduire la demande de réduction du temps de travail à son employeur, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres à l'employeur ou à son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception, au moins quatre mois avant le début souhaité de ce changement. Sa demande doit être accompagnée du certificat établi par la CNAP prévu.

L'employeur doit répondre à la demande du salarié dans un délai d'un mois.

Pour être admis à la pension progressive, et pour toute réduction du temps de travail ultérieure, le salarié transmet l'avenant prévoyant la réduction de son temps de travail, au plus tard deux mois avant l'application prévue de la réduction, à la CNAP. Celle-ci informe l'employeur et le salarié, au plus tard un mois avant l'application prévue de la réduction, de l'admission à la pension progressive.

En cas de refus d'admission par la caisse de pension compétente ledit avenant est à considérer comme nul et non avenue.

3. L'INDEMNITÉ DE PENSION PROGRESSIVE

Le salarié admis à la pension progressive perçoit, outre son salaire réduit au prorata des heures prestées, une indemnité de pension progressive. Celle-ci correspond au produit de la pension anticipée acquise (augmentée de l'allocation de fin d'année mensualisée) par le taux de réduction du temps de travail convenu avec l'employeur.

EXEMPLE

Jean-Martin touche un salaire mensuel de 5 000 euros. S'il partait à la pension anticipée il aurait droit à une pension de 3 000 euros (allocation de fin d'année mensualisée incluse).

Si Jean-Martin réduit son temps de travail de 40 % au vu de l'admission en pension progressive, il continue de toucher :

$(1 - 40\%) \times 5\,000 = 3\,000$ euros au titre de son salaire mensuel, et

$40\% \times 3\,000 = 1\,200$ euros au titre de l'indemnité de pension progressive.

L'indemnité de pension progressive, ainsi que les cotisations sociales et les impôts y afférents, sont versés par l'employeur au salarié, l'employeur étant remboursé mensuellement par la CNAP.

La CNAP peut, sur demande de l'employeur, consentir au versement direct de l'indemnité de pension progressive au salarié.

En matière de sécurité sociale et de fiscalité, l'indemnité de pension progressive est assimilée à une pension de vieillesse anticipée. Fiscalement, cette assimilation entraîne l'attribution d'une deuxième fiche d'impôt, tandis qu'en matière de sécurité sociale, cela correspond au prélèvement des mêmes cotisations sociales que pour la pension de vieillesse, à savoir la cotisation pour l'assurance maladie en nature (2,8 %) ainsi que la contribution dépendance (1,4 %).

4. LA FIN DE LA PENSION PROGRESSIVE

Les droits à l'indemnité de pension progressive cessent de plein droit :

- à partir du jour où les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse à partir de l'âge de 65 ans sont remplies ;
- à partir du jour où le salarié accède, sur sa demande, à une pension de vieillesse anticipée ou à une pension d'invalidité ;
- à partir du jour du décès du salarié ;
- à partir du jour où le salarié exerce ou reprend une activité dépassant le temps de travail fixé par l'avenant conclu au titre de l'admission à la pension progressive ; ou

- à partir du jour où le salarié exerce ou reprend une autre activité lui rapportant un revenu qui, sur une année civile, dépasse par mois la moitié du salaire social minimum applicable au salarié concerné.

Dans le cas d'un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement collectif, d'un licenciement pour des motifs non inhérents à sa personne ou d'une cessation de plein droit, la CNAP prend en charge le versement direct de l'indemnité de pension progressive.