



L'accès élargi au dispositif de la retraite progressive

En raison d'une « injustice » relevée par le Conseil Constitutionnel, le dispositif de la retraite progressive, auparavant réservé à certaines catégories de salariés, a été élargi.

Uniquement applicable aux salariés ayant des contrats en heures (multi-employeurs ou non) avant le 1er janvier 2022, l'article L.351-15 du code de la Sécurité sociale et le décret n°2022-677 du 26 avril 2022 ouvrent désormais le dispositif de la retraite progressive aux salariés en forfait jours et aux mandataires sociaux.

➤ **Un système identique à l'existant pour les salariés en forfait jours**

- Les règles applicables

En application des dispositions du code de la Sécurité sociale, les règles applicables aux salariés en forfait jours pour la retraite progressive ont été calquées sur celles qui prévalaient déjà pour les salariés qui bénéficiaient d'un contrat dont la durée de travail était fixée en heures.

Les conditions à remplir pour en bénéficier sont donc strictement identiques à ce qui est déjà connu en la matière. Pour rappel, il faut :

- avoir au moins 60 ans,
- justifier de la validation d'au moins 150 trimestres,
- exercer uniquement une ou plusieurs activités salariées à temps réduit (le cumul d'une ou plusieurs activités salariées à temps réduit avec une activité non salariée ne permet pas de bénéficier de la retraite progressive),
- exercer une (ou plusieurs) activité(s) à temps réduit dont le temps travaillé se situe entre 40 et 80% de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Tout comme les salariés dont le temps de travail est calculé en heures, les salariés en forfait jours multi-employeurs peuvent donc prétendre au bénéfice de la retraite progressive si leur temps de travail global se situe entre 40 et 80% de la durée légale ou conventionnelle de travail (et si toutes les autres conditions sont bien évidemment réunies).

- Le formalisme à respecter pour la mise en place du dispositif

A ce niveau, le formalisme prévu pour la mise en place de la retraite progressive des salariés en forfait jours est également comparable à celui qui était déjà applicable avant le 1er janvier 2022 pour les salariés qui pouvaient en bénéficier.

Pour rappel et comme pour la liquidation définitive des droits, la retraite progressive concerne le régime de base et le régime complémentaire.

Elle prend effet au plus tôt au 1er jour du mois civil qui suit le dépôt de la demande.

Au niveau pratique, les justificatifs à communiquer à la caisse sont les suivants :

- le ou les contrats de travail à temps réduit, (ou avenant(s)) par rapport à la durée maximale exprimée en jours, en cours d'exécution à la date d'entrée en jouissance de la pension de vieillesse,
- une déclaration sur l'honneur attestant que le salarié en forfait jours n'exerce plus aucune autre activité professionnelle que celle(s) faisant l'objet du ou des contrats de travail (ou avenant(s)) mentionnés au 1°, accompagnée de tout document permettant d'établir qu'il se trouve dans cette situation,
- si le ou les employeurs sont des personnes morales ou des entrepreneurs individuels, une attestation de ou des employeurs faisant apparaître la durée de travail maximale exprimée en jours, applicables à l'entreprise ou à la collectivité publique. A ce sujet, un nouveau document CERFA a été édité en juillet dernier par l'Assurance Retraite pour répondre à cette demande,
- les bulletins de paie des douze mois civils précédant la date de dépôt de la demande.

Si l'employeur a bien évidemment le pouvoir de refuser le passage en forfait jours réduit (dans le cas où le salarié concerné se trouvait à temps plein) d'un de ses salariés, il ne pourra pas s'opposer à la demande de retraite progressive d'un salarié qui remplit déjà toutes les conditions pour en bénéficier.

En effet, hormis une attestation à remplir, la retraite progressive ne le touchera d'aucune manière.

➤ **Les mandataires sociaux considérés comme des travailleurs indépendants**

- Des catégories de mandataires sociaux expressément visés

Au sujet des mandataires sociaux, les choses sont un peu différentes.

L'article L.351-15 du code de la Sécurité sociale, qui fixe le dispositif de la retraite progressive, précise que :

« Le présent article est également applicable [...] 2° Aux assurés exerçant à titre exclusif une activité non salariée parmi celles mentionnées à l'article L. 311-3, dans des conditions fixées par décret relatives notamment à la diminution des revenus professionnels. »

Les assurés visés par ce 2° sont bien les mandataires sociaux assimilés salariés (les fonctions spécifiques étant visées aux 11°, 12° et 23° de l'article L.311-3 du code de la Sécurité sociale).

Le dispositif de la retraite progressive leur est donc bien ouvert depuis le 1er janvier 2022.

- Des conditions spécifiques à réunir pour bénéficier de la retraite progressive

Toutefois, pour que le mandataire social puisse bénéficier de la retraite progressive, certaines conditions spécifiques sont à réunir :

- le mandat social doit être exercé à titre exclusif,
- le revenu annuel procuré par l'exercice du mandat social doit être supérieur à 40% du SMIC sur la base d'un temps plein, soit 8 059 € brut (20 147,4 € x 0,4) pour l'année 2022. Cette condition est vérifiée sur la base du revenu de l'avant-dernière année civile d'activité qui précède la date de la demande,
- avoir au moins 60 ans,
- justifier de la validation d'au moins 150 trimestres.

Contrairement aux salariés en forfait jours qui peuvent être multi-employeurs, le mandataire social, quant à lui, ne doit donc exercer qu'un seul mandat pour pouvoir prétendre au bénéfice de la retraite progressive.

Qui plus est, une notion de seuil minimal de revenus tirés de l'activité professionnelle a été instaurée pour les mandataires sociaux, condition que n'ont pas à remplir les salariés sous contrat de travail (dont la durée de travail est exprimée en heures ou en jours).

Ceci est notamment lié au fait qu'il n'est pas possible de déterminer le niveau d'activité des mandataires sociaux avec une notion de jours ou d'heures (la notion de temps de travail n'existant pas pour eux).

C'est d'ailleurs pour cela que le seuil de 40% du SMIC a été mis en place, puisque ce pourcentage correspond exactement à la durée minimale de travail exigée aux salariés sous contrat de travail pour bénéficier de la retraite progressive.

Pour ces raisons et même si ce dispositif a été ouvert à ces deux nouvelles catégories de travailleurs, l'accès à celui-ci apparaît comme étant un peu plus restrictif pour les mandataires sociaux.

- Un formalisme à respecter calqué sur celui des indépendants

Cette comparaison étant faite, le formalisme à respecter pour la mise en place de la retraite progressive du mandataire social est, quant à lui, identique à celui qui était déjà en vigueur pour les assurés relevant de la Sécurité sociale des Indépendants.

Là encore, ce parallélisme avec les indépendants est simplement lié au fait que la condition de réduction d'activité, nécessaire pour bénéficier de ce dispositif, sera vérifiée par la baisse des revenus tirés de celle-ci.

Le système étant déjà mis en place pour les indépendants, il semblait opportun de l'utiliser à nouveau pour les mandataires sociaux.

En conséquence, le départ en retraite progressive des mandataires sociaux ne pourra donc avoir lieu qu'au 1er janvier de chaque année civile.

Pour cette raison et pendant un an et demi, la fraction de retraite progressive qui sera servie aux mandataires sociaux sera fixée à titre provisionnel à hauteur de 50%.

Au 1er juillet de la seconde année de retraite progressive, une révision de la fraction servie sera effectuée et entraînera soit un remboursement de la caisse auprès de l'assuré, soit une situation de trop-perçu (la caisse se servira alors sur les versements futurs pour récupérer l'indu).

Bien évidemment, la fraction servie pourra ensuite être revue chaque année et des contrôles par les caisses seront effectués (comme pour les salariés).

En effet, le pourcentage de réduction des revenus tirés du mandat social est déterminé sur la base du revenu N-1 et ce, par rapport à la moyenne des revenus des 5 années qui précèdent la demande de retraite progressive.

Pour rappel et pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, la réduction des revenus tirés du mandat social ne peut pas être inférieure à 20%, ni supérieure à 60%. A défaut, la retraite progressive est suspendue.

Ensuite, le mandataire social qui effectue une demande de retraite progressive devra joindre :

- une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'exerce qu'un seul mandat social. Cette déclaration est accompagnée de tout document permettant d'établir qu'il se trouve dans cette situation,
- ses déclarations fiscales des revenus des cinq années précédentes. La déclaration fiscale des revenus de l'année précédente est ensuite produite avant le 1er juillet de chaque année.

Faute de précision à ce sujet et en raison du profil spécifique des mandataires sociaux assimilés salariés, il est possible que les bulletins de salaire qu'ils reçoivent chaque mois remplacent les déclarations fiscales prévues actuellement pour les travailleurs indépendants.

Concernant les éléments pratiques restant encore à gérer, le régime général ne semble pas avoir créé de nouveau formulaire de demande de retraite progressive suite à l'ouverture de ce dispositif aux mandataires sociaux et aux salariés en forfait jours.

Par défaut, les formulaires qui étaient présents avant le 1er janvier 2022 semblent toujours applicables pour effectuer une demande de retraite progressive.

Quoi qu'il en soit et même si tout ne semble pas opérationnel au niveau des démarches à effectuer auprès des caisses, cette modification législative permettra peut-être de relever le très faible pourcentage de retraites progressives attribuées par le régime général (1,9% seulement de l'ensemble des pensions de droits directs attribuées sur l'année 2021).

En effet, la retraite progressive constitue un compromis intéressant de fin de carrière où chacune des parties (entreprise et assuré) peut y trouver un intérêt :

- réduction de la masse salariale ou des charges de l'entreprise pour les employeurs et mandataires sociaux,
- impact financier immédiat limité vis-à-vis du passage à temps partiel pour les bénéficiaires tout en ayant la possibilité de réduire son niveau d'activité,
- possibilité de préserver une acquisition totale de droits à la retraite avec la mise en place d'une cotisation sur un équivalent temps plein.