

# Temps partiel, temps réduit : quelle différence ?

La notion de temps partiel est régie par l'article L3123-1 du code du travail.

Pour être à temps partiel, un salarié doit avoir une durée de travail inférieure à la durée légale de 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an (ou encore le nombre d'heures prévu dans la branche).

Parallèlement, l'article L3131-63 du code du travail prévoit la possibilité de mettre en place des forfaits heures ou jours, par accord de branche ou d'entreprise, sans aucune référence à la notion de temps partiel.



Compte tenu du vide juridique, un salarié en forfait jours qui travaille moins de jours que les autres salariés de l'entreprise, ne peut pas être reconnu comme étant en temps partiel.

On parle alors de « forfait jours réduit » ou de « temps réduit ».

En conséquence, au sein de l'UES Crédit Agricole SA, un salarié qui diminue son temps de travail, sera considéré **en temps partiel s'il a un forfait heures et en temps réduit s'il a un forfait jours**.



Ce qui peut paraître anodin à première vue, juste une question de vocabulaire, a des conséquences en matière de cotisations sociales et d'accès à la retraite progressive ; conséquences auxquelles la réglementation tend à remédier, à défaut d'une révision de la définition du temps partiel dans le code du travail.

## 1. Impact du temps réduit en matière de cotisations sociales

Les cotisations sociales d'un salarié en temps partiel sont calculées en prenant en compte un plafond Sécurité Sociale proratisé, ce qui n'est pas le cas pour un salarié à temps réduit. Cela a notamment un impact sur le calcul des cotisations et des prestations de retraite.

Sans rentrer dans les détails du calcul et des explications, il faut savoir qu'un cadre à temps réduit a proportionnellement par rapport à un cadre à temps partiel :

- plus de cotisations de retraite de base et plus de retraite de base,
- moins de cotisations de retraite complémentaire et moins de retraite complémentaire,
- au global, plus de cotisations de retraite et plus de retraite.

Cependant, le cadre à temps réduit a moins de cotisations retraite et moins de retraite qu'un cadre à temps plein.

Et surtout il ne pouvait pas prétendre jusqu'à récemment, à cotiser à la retraite de base sur la base d'un temps plein sauf exception (voir encadré), contrairement à un salarié à temps partiel.

Ce qui était dommageable vis-à-vis de la retraite complémentaire puisque les régimes Agirc/Arrco conditionnaient la possibilité de cotiser à temps plein, à la levée de l'option auprès du régime de base et ce jusqu'en 2019 (cf. ci-après les évolutions depuis 2019).

→ L'exception concerne la possibilité ouverte aux salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon une base horaire, de cotiser sur la base d'un temps plein auprès du régime de base, sous réserve que leur rémunération à temps partiel soit inférieure à 170 % du SMIC, soit 31 713 € en base annuelle (article D 241-1-1 du code de la Sécurité Sociale complété par la circulaire Access N° 2005-176 du 14 décembre 2005).

Cette règle tient compte du fait, qu'il n'est pas utile de cotiser pour la retraite de base sur un taux plein au-delà d'un certain seuil, puisque le salaire pris en compte pour la retraite de base est plafonné.

## 2. Impact du temps réduit sur l'accès à la retraite progressive

Nous en avons déjà parlé régulièrement dans nos Newsletters.

Le dispositif de la retraite progressive permet à un salarié âgé de 60 ans et plus, de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de sa retraite. En outre, poursuivant une activité à temps partiel, il peut demander à cotiser sur la base d'un temps plein. Au moment de la liquidation définitive de la retraite, un nouveau calcul est effectué.

Ce dispositif n'était pas ouvert jusqu'en 2022 aux salariés en forfait jours toujours pour la raison qu'un salarié en temps réduit n'est pas considéré à temps partiel. L'Assurance Retraite opposait systématiquement cette subtilité juridique aux demandeurs en forfaits jours.



## 3. Évolutions réglementaires notables depuis 2019 sur les forfaits jours réduits

Depuis la fusion des régimes complémentaires Agirc-Arrco en 2019, les cadres en forfait jours réduit peuvent cotiser à la retraite complémentaire sur la base d'un temps plein (voir [extrait de la circulaire Agirc/Arrco d'octobre 2019](#)). Cela nécessite néanmoins que l'employeur l'ait prévu. Nous avons interrogé la RH à ce sujet et nous espérons une réponse prochaine.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021, les cadres en forfait jours réduit peuvent se voir appliquer un **plafond réduit pour les cotisations sociales**, à l'instar des salariés en temps partiel. Nous avons également interrogé la RH à ce sujet et nous attendons la réponse.

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les cadres en forfait jours réduit peuvent **accéder à la retraite progressive**. Cette possibilité a été votée dans le cadre de la Loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2022 et le **décret d'application est paru le 26 avril 2022**.

Nous attendons impatiemment l'ouverture de la négociation sur un nouvel accord Seniors pour définir les conditions d'accès à la retraite progressive pour les salariés de l'UES CASA.