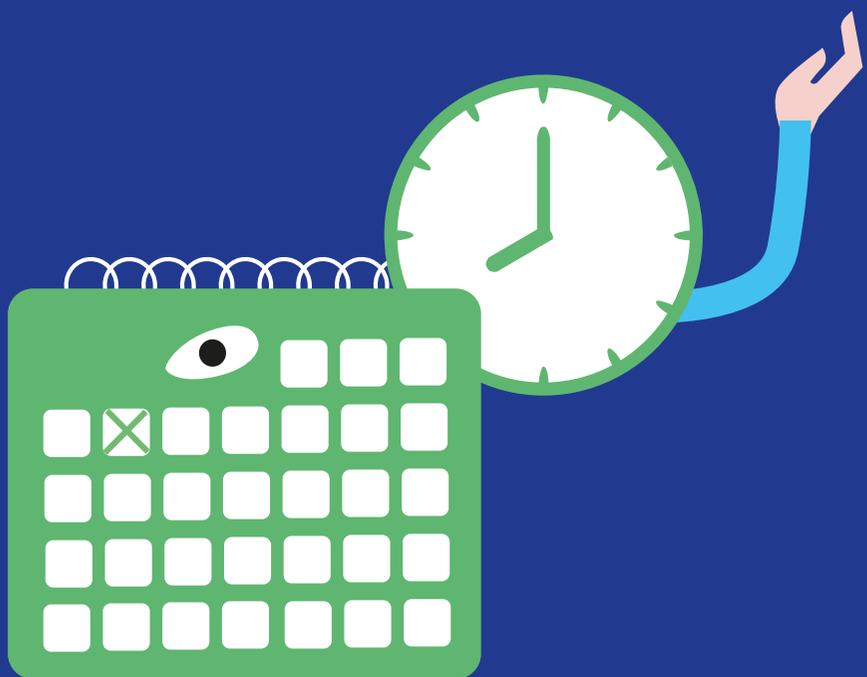


À la loupe

FORFAIT-JOURS

Victoire de la CFE-CGC sur la retraite progressive

Avril 2021



FORFAIT-JOURS : LA FIN D'UNE INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

**LES SALARIÉS EN
FORFAIT-JOURS
RÉDUIT POURRONT
BÉNÉFICIER DE
LA RETRAITE
PROGRESSIVE EN
2022 AU PLUS TARD**

Par une décision du 26 février 2021, le Conseil constitutionnel a donné raison à la CFE-CGC : les salariés en forfait-jours réduit pourront bénéficier de la retraite progressive.

Explication de cette décision et de ses conséquences.

Qu'est-ce que la retraite progressive ?

La retraite progressive permet aux travailleurs de percevoir une partie de leurs pensions de retraite de base et complémentaire tout en poursuivant une activité réduite. Ils continuent à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres en vue de la liquidation définitive de leur retraite.

Qui peut prétendre à la retraite progressive ?

Les salariés qui ont au moins 60 ans, qui justifient d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres, tous régimes de retraite obligatoires confondus, et qui exercent une ou plusieurs activités salariées à temps partiel représentant une durée de travail totale comprise entre 40 et 80 % d'un temps complet.

Quelle était l'inégalité de traitement ?

Les salariés en forfait-jours « réduit », qui travaillent par exemple 80 % du temps, ne sont pas considérés comme des salariés à temps partiel au sens du Code du travail, ce qui les prive du droit à bénéficier d'une retraite progressive.

C'est cette inégalité de traitement que la CFE-CGC a dénoncée dans une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).



**Comment
demander sa
retraite progressive ?**

Avant de faire la demande à sa caisse de retraite, le salarié doit exercer son activité à temps partiel.

Si le salarié est déjà à temps partiel, l'employeur ne peut pas interférer avec sa demande de retraite progressive.

Si le salarié n'est pas encore en temps partiel, il doit commencer par négocier son temps partiel avec son employeur. Ce dernier peut s'y opposer.

La CFE-CGC milite pour qu'il soit tenu de le lui accorder.

LA VIOLATION DU
PRINCIPE D'ÉGALITÉ
EST RECONNUE
PAR LE JUGE
CONSTITUTIONNEL⁽¹⁾

Constat d'organisations du travail différentes

Pour le juge constitutionnel, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures et les salariés en forfait-jours « *sont dans des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail* ».

Rappel du fondement de la retraite progressive

Le juge rappelle que l'objectif de la retraite progressive est de « *permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité* ».

Reconnaissance d'une situation anti-constitutionnelle

Or, pour le Conseil constitutionnel, il ne fait pas de doute que « *les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent (...) une activité réduite* ».

Le juge en conclut que le fait de priver ces salariés en forfait-jours de toute possibilité d'accès à la retraite progressive est contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, donnant ainsi raison à la CFE-CGC.



Définition d'une QPC

Une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) est le droit reconnu à toute personne qui est partie à un procès de soutenir qu'une loi porte atteinte aux droits et libertés garantis par notre Constitution.

Si le Conseil constitutionnel juge que l'atteinte existe, il peut alors abroger la loi contraire à la Constitution.

1. Décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021,
<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2021/2020885QPC.htm>

**LES EFFETS
DE LA DÉCISION
SONT REPORTÉS
AU 1^{ER} JANVIER 2022
APRÈS PASSAGE
IMPOSÉ AU
PARLEMENT**

Notre demande d'abrogation spécifique

Pour permettre une application immédiate de la retraite progressive aux salariés en forfait réduit remplissant les conditions d'âge et de durée de cotisation, la CFE-CGC demandait au Conseil constitutionnel d'abroger uniquement la référence à l'article L.3121-1 du Code du travail définissant le travail à temps partiel sur la base d'une référence horaire.

Nous demandons également au juge d'assortir sa décision d'une réserve d'interprétation exprimant clairement l'application du dispositif aux salariés en forfait-jours.

Application repoussée à 2022

Le Conseil constitutionnel a malheureusement considéré que la mise en conformité de la législation relative à la retraite progressive nécessitait l'intervention du Parlement.

Considérant que l'abrogation immédiate des dispositions du Code de la Sécurité sociale contraires à la Constitution « *aurait pour effet de priver les salariés à temps partiel du bénéfice de la retraite progressive* », il a décidé de reporter les effets de sa décision au 1^{er} janvier 2022.

Concrètement, cela signifie deux choses :

- les décisions refusant le bénéfice de la retraite progressive aux salariés en forfait-jours réduit ne peuvent plus être contestées jusqu'au 1^{er} janvier 2022 ;
- le Parlement doit ouvrir aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive d'ici le 1^{er} janvier 2022.



La récompense d'un combat

Depuis plus de 20 ans, la CFE-CGC se bat pour défendre les droits des plus de 1,5 million de salariés en forfait-jours, soit près de 8 % des salariés du privé.

Droit à une durée de travail raisonnable, droit à une rémunération équitable, mais aussi droit des salariés en forfaits réduits d'être considérés comme des salariés à temps partiel et de ne pas être désavantagés en raison des modalités de décompte de leur temps de travail.

**LA CFE-CGC A
OBTENU À TROIS
REPRISES QUE
LA LÉGISLATION
FRANÇAISE SOIT
DÉCLARÉE NON
CONFORME À LA
CHARTRE SOCIALE
EUROPÉENNE**

Trois décisions cruciales du CEDS

Dans trois décisions de 2001, 2004 et 2010, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a donné raison à la CFE-CGC en considérant que la législation française viole la Charte sociale européenne selon laquelle les États s'engagent à fixer une durée raisonnable de travail et à garantir une rémunération équitable aux salariés.

Propositions et avancées obtenues

En août 2016, la CFE-CGC a obtenu un renforcement de l'encadrement du forfait-jours, notamment avec l'obligation faite à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

Elle a obtenu également que le décompte du temps de délégation des représentant syndicaux et des représentants du personnel en forfait-jours se fasse désormais en demi-journées.

Victoire partielle sur le congé parental

La CFE-CGC a obtenu que les cadres en forfaits réduits prenant un congé parental par réduction du temps de travail puissent bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, devenue la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) à taux partiel.



Insuffisances de la Loi Travail et nouveau recours

Néanmoins, les dispositions de la réforme du Code du travail n'ont pas suffisamment garanti les droits fondamentaux des salariés au forfait-jours. La CFE-CGC a donc intenté un nouveau recours devant le CEDS pour faire reconnaître les insuffisances de la loi. À ce jour, le CEDS n'a toujours pas rendu sa décision.

Mais, depuis, le forfait-jours a été étendu aux salariés non-cadres, et le Code de la sécurité sociale n'a pas été modifié pour leur permettre également de bénéficier de la PreParE.

**DEUX PROBLÈMES
CONCERNANT LE
FORFAIT-JOURS
RÉDUIT NE SONT
TOUJOURS PAS
RÉGLÉS**

À la suite de la décision du Conseil constitutionnel, la CFE-CGC continue à se battre sur deux sujets importants :

- les salariés en forfait-jours réduit ne peuvent toujours pas bénéficier de la proratisation du plafond de la sécurité sociale pour le calcul des cotisations sociales ;
- les salariés non-cadres en forfait-jours réduit en raison d'un congé parental peuvent se voir refuser le bénéfice de la prestation d'éducation partagée à taux partiel en application de l'article du Code de la Sécurité sociale.

Le seul moyen de mettre un terme à ces inégalités de traitement est de reconnaître que les salariés en forfait-jours réduit sont des salariés à temps partiel.

Ce que vous pouvez faire dès maintenant

En attendant que soit votée la loi qui ouvrira aux salariés en forfait-jours réduit le droit à la retraite progressive, vous pouvez d'ores et déjà :

- vous renseigner sur vos droits à retraite d'ici janvier 2022 ;
- vous rapprocher de votre employeur afin de négocier votre réduction d'activité si vous n'êtes pas déjà soumis à un forfait réduit représentant entre 40 et 80 % du forfait prévu par l'accord collectif applicable dans votre entreprise.



**Anticiper
sa retraite
progressive**

**La retraite
progressive est
une formidable
opportunité
d'organiser
une transition
en douceur
avant d'arrêter
son activité
professionnelle.**

**Mais elle nécessite
de réduire son
activité, ce qui
ne peut se faire
qu'avec l'accord de
votre employeur
et nécessite par
conséquent d'être
anticipé (voir aussi
page 2).**