Retraite progressive Agirc-Arrco 2025 : analyse juridique et barème

Fiche pratique publié le **08/09/2025**, vu **986 fois**, Auteur : Blog de Le Bouard Avocats Versailles

Analyse juridique de la retraite progressive Agirc-Arrco 2025 : conditions d'accès, barème des coefficients et enjeux pour les salariés.

Retraite progressive Agirc-Arrco : analyse juridique des coefficients spécifiques applicables en 2025

Un dispositif au carrefour du droit du travail et du droit de la sécurité sociale

La retraite progressive illustre la porosité croissante entre droit du travail et droit de la sécurité sociale. Conçue par le **législateur** comme un mécanisme de transition, elle permet au salarié d'aménager son temps de travail tout en percevant une fraction de sa pension.

L'architecture juridique du dispositif repose sur :

- le **Code de la sécurité sociale** (articles L. 351-15, R. 351-39 et D. 161-2-24),
- les textes conventionnels (notamment l'**ANI du 17 novembre 2017**),
- et les circulaires Agirc-Arrco, qui en fixent les modalités pratiques.

Le droit de la retraite progressive se situe ainsi à la croisée des obligations de l'employeur, des droits individuels du salarié et des règles de financement des régimes de retraite.

L'évolution récente : un abaissement généralisé à 60 ans

Une réforme portée par l'accord interprofessionnel de 2024

La loi du 14 avril 2023 avait introduit un relèvement progressif de l'âge d'accès à la retraite progressive. Or, l'**accord interprofessionnel du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés**

expérimentés a plaidé en faveur d'un retour à un âge uniforme de 60 ans.

Le **décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025** en a tiré les conséquences : depuis le 1er septembre 2025, l'âge minimal d'ouverture est fixé à 60 ans, sans distinction de génération. La condition de 150 trimestres demeure inchangée.

Un choix politique et social

Ce retour à un âge abaissé répond à une logique de maintien dans l'emploi des seniors. L'objectif est double :

- **fluidifier les fins de carrière**, en offrant une transition moins brutale,
- **sécuriser les parcours**, en garantissant une fraction de pension dès 60 ans.

Ce choix ne doit pas occulter les contraintes financières qui pèsent sur les régimes complémentaires, lesquelles expliquent la persistance des coefficients de minoration.

Les coefficients spécifiques Agirc-Arrco : un outil d'équilibre financier

Le mécanisme du coefficient temporaire

Aux termes de l'**article 88 de l'ANI du 17 novembre 2017**, le salarié qui ne remplit pas les conditions du taux plein au régime de base voit sa pension complémentaire réduite par l'application d'un **coefficient d'anticipation spécifique temporaire**.

Ce mécanisme vise à éviter un effet d'aubaine et à maintenir un équilibre financier dans les régimes complémentaires, fortement sollicités par les départs anticipés.

La circulaire 2025-14 du 25 août 2025

La **circulaire Agirc-Arrco 2025-14-SG-DRJ** fixe, pour la période de septembre à décembre 2025, les barèmes de coefficients applicables aux générations 1958 à 1965. Elle abroge et remplace la circulaire 2024-14.

Le barème est construit autour de deux paramètres :

- **l'âge de l'assuré** au moment de l'effet,
- **le nombre de trimestres validés** à cette date.

Il en résulte une échelle progressive, qui conduit à un coefficient de 1,000 lorsque les conditions du taux plein sont réunies, et à des coefficients dégressifs dans le cas contraire.

Illustration des écarts de traitement

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Pour un assuré né en **1963**, partant à 61 ans avec 160 trimestres, le coefficient est de **0,814**.
- Pour un assuré né en **1964**, partant à 61 ans avec 167 trimestres, le coefficient est de **0,947**.
- Pour un assuré né en **1965**, accédant à 60 ans avec 150 trimestres, le coefficient n'est que de **0,744**.

Ces écarts démontrent la volonté de proportionner la minoration à la fois à l'âge et à la durée d'assurance, de manière à inciter à différer le départ ou à compléter sa carrière.

Les enjeux pratiques pour les salariés et les entreprises

Pour les salariés : un droit conditionné et modulé

La retraite progressive ne doit pas être perçue comme un droit absolu mais comme une faculté encadrée.

- Le salarié doit obtenir l'accord de son employeur sur le passage à temps partiel.
- Le montant de la pension complémentaire est susceptible de subir une minoration significative en cas de carrière incomplète.

Le choix d'activer le dispositif suppose donc une analyse individuelle approfondie, tenant compte des revenus futurs et des perspectives de carrière.

Pour les employeurs : un outil de gestion des âges

L'employeur est placé au cœur de la mise en œuvre, puisque la retraite progressive repose sur une activité à temps partiel. Elle peut constituer :

- un **levier de transmission des compétences**,
- un **moyen de fidélisation des salariés seniors**,
- mais aussi une source de complexité organisationnelle, notamment dans les structures de petite taille.

Dès lors, l'articulation entre volontarisme des salariés et contraintes des employeurs constitue un point de vigilance.

Appréciation critique du dispositif

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La retraite progressive version 2025 témoigne d'une volonté politique d'assouplir la sortie de carrière. Toutefois, plusieurs zones d'ombre persistent :

- l'impact réel des coefficients sur le montant des pensions complémentaires peut freiner certains salariés,
- la dépendance au bon vouloir de l'employeur limite l'effectivité du droit,
- enfin, la complexité des barèmes rend difficile une compréhension immédiate par les assurés.

Le dispositif conserve donc une dimension incitative, mais reste tributaire d'une information claire et d'une anticipation suffisante.

Références juridiques

- **Code de la sécurité sociale** : articles L. 351-15, R. 351-39 et D. 161-2-24.
- **Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023** portant réforme des retraites.
- **Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017**.
- **Accord interprofessionnel du 14 novembre 2024** sur l'emploi des salariés expérimentés.
- **Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025** abaissant l'âge d'ouverture à 60 ans.
- **Circulaire Agirc-Arrco 2025-14-SG-DRJ du 25 août 2025** (barème septembre-décembre 2025).

La retraite progressive Agirc-Arrco, telle que redéfinie depuis septembre 2025, constitue un instrument hybride : à la fois **outil social** favorisant le maintien dans l'emploi et **mécanisme financier** garantissant l'équilibre des régimes complémentaires.

Pour le salarié, elle représente une opportunité de moduler la fin de carrière, mais au prix d'une réduction éventuelle de sa pension complémentaire. Pour l'employeur, elle peut être un levier stratégique de gestion des âges, sous réserve d'une organisation adaptée.

En définitive, la retraite progressive demeure une **faculté à manier avec prudence**, qui suppose un arbitrage éclairé entre gain immédiat et droits futurs. Sa pertinence se mesure au cas par cas, dans un dialogue équilibré entre salarié, employeur et institutions de retraite.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Foire aux questions sur la retraite progressive Agirc-Arrco 2025

L’employeur peut-il refuser une demande de retraite progressive ?

Oui. Le passage en retraite progressive suppose l’exercice d’une activité à temps partiel. Si le salarié occupe un poste à temps plein, l’accord de l’employeur est indispensable. Celui-ci peut refuser le passage à temps partiel pour des raisons objectives liées à l’organisation ou au fonctionnement de l’entreprise. Toutefois, un refus abusif peut être contesté sur le terrain du droit du travail.

Quel est le rôle des accords collectifs dans la mise en œuvre de la retraite progressive ?

Les accords collectifs peuvent fixer les modalités pratiques du temps partiel, définir des plages horaires compatibles avec l’activité, ou encadrer la gestion des fins de carrière. Ils jouent un rôle d’articulation entre le droit individuel du salarié et l’organisation collective du travail. En cas de silence de l’accord, ce sont les règles légales et conventionnelles de droit commun du temps partiel qui s’appliquent.

Comment sont calculées les pensions complémentaires en cas de retraite progressive ?

Les pensions Agirc-Arrco sont calculées selon deux paramètres :

- la fraction de retraite due en fonction du taux d’activité conservé,
- l’application éventuelle d’un **coefficient d’anticipation temporaire**, si le salarié ne réunit pas les conditions du taux plein au régime de base.
  Ces coefficients sont fixés par la **circulaire Agirc-Arrco 2025-14** et varient en fonction de l’âge et du nombre de trimestres validés.

Quel recours en cas de litige entre salarié et employeur ?

En cas de refus de passage à temps partiel jugé abusif, le salarié peut saisir le **conseil de prud’hommes**. Il appartiendra alors au juge d’apprécier la légitimité du refus de l’employeur. Sur le plan des droits à retraite, toute contestation du calcul ou de l’application des coefficients relève des juridictions de sécurité sociale.

La retraite progressive est-elle compatible avec un cumul emploi-retraite ultérieur ?

Oui. Après avoir bénéficié d’une retraite progressive, le salarié peut liquider sa retraite définitive, puis, le cas échéant, recourir au **cumul emploi-retraite**. Les règles spécifiques du cumul (notamment intégral ou plafonné) s’appliquent alors. Toutefois, les périodes travaillées dans le cadre de la retraite progressive ouvrent déjà de nouveaux droits, ce qui en fait un dispositif particulièrement intéressant pour optimiser la fin de carrière.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

LE BOUARD AVOCATS
4 place Hoche,
78000, Versailles

https://www.lebouard-avocats.fr/
https://www.avocats-lebouard.fr

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés