

Existe-t-il des dispositifs de réduction du temps de travail pour les salariés âgés ?

Réponse courte

Oui, il existe au Luxembourg un dispositif spécifique de réduction du temps de travail pour les salariés âgés, appelé **congé-âge**. Ce mécanisme, prévu par la loi du 13 mai 2008, permet aux salariés du secteur privé âgés d'au moins 55 ans et justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise de réduire leur temps de travail jusqu'à 40 %, sous réserve de l'accord écrit de l'employeur et du respect de certaines conditions.

Le congé-âge garantit le maintien des droits sociaux, une indemnité compensatoire partiellement remboursée par l'État, et la préservation des droits liés au contrat de travail. L'entreprise doit compter au moins 15 salariés pour être éligible à ce dispositif.

Définition

La réduction du temps de travail pour les salariés âgés désigne l'ensemble des dispositifs légaux permettant à ces salariés de diminuer leur durée de travail, tout en bénéficiant de mesures d'accompagnement spécifiques. Au Luxembourg, le principal mécanisme est le congé-âge, instauré par la loi du 13 mai 2008 relative à la réduction du temps de travail pour salariés âgés, applicable au secteur privé. Ce dispositif vise à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, à organiser une transition progressive vers la retraite et à préserver leurs droits sociaux.

Conditions d'exercice

Le congé-âge s'adresse aux salariés du secteur privé affiliés au régime général de sécurité sociale, âgés d'au moins 55 ans révolus. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de 10 ans auprès du même employeur. L'entreprise doit compter au moins 15 salariés pour être éligible à la mise en place du dispositif. La réduction du temps de travail peut atteindre jusqu'à 40 % de la durée contractuelle initiale, sans que le temps de travail hebdomadaire ne soit inférieur à 20 heures. L'accord écrit de l'employeur est requis, et la demande doit être introduite par le salarié au moins trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Modalités pratiques

La demande de réduction du temps de travail doit mentionner la quotité de réduction souhaitée et la nouvelle organisation du temps de travail. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre par écrit. En cas de refus, celui-ci doit être motivé par des raisons objectives et vérifiables, liées à l'organisation de l'entreprise. Le salarié bénéficiaire perçoit une indemnité compensatoire versée par l'employeur, partiellement remboursée par l'État,

correspondant à la perte de salaire résultant de la réduction du temps de travail, dans la limite d'un plafond fixé annuellement par règlement grand-ducal. Les cotisations sociales sont maintenues sur la base du salaire antérieur, garantissant la préservation des droits à pension et à la sécurité sociale. Le salarié conserve l'ensemble de ses droits liés au contrat de travail, notamment en matière de congés payés, d'ancienneté et de protection contre le licenciement, conformément à l'égalité de traitement prévue par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'anticiper les demandes de congé-âge dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin d'assurer la continuité de l'activité et la transmission des savoirs. La rédaction d'un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail, la rémunération et les modalités de retour à temps plein, le cas échéant, est conseillée pour sécuriser la situation juridique des parties. Les employeurs doivent veiller à l'égalité de traitement entre les salariés et à l'absence de discrimination fondée sur l'âge, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail. Il est également opportun d'informer les salariés concernés des conséquences du dispositif sur leur carrière et leur retraite, en lien avec la Caisse nationale d'assurance pension. La traçabilité des échanges et la formalisation écrite de chaque étape sont essentielles pour garantir la conformité et la sécurité juridique.

Cadre juridique

- Loi du 13 mai 2008 relative à la réduction du temps de travail pour salariés âgés, telle que modifiée
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.211-1](#) et suivants (organisation du temps de travail)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.124-2](#) (avenant au contrat de travail)
 - Article [L.121-6](#) (protection contre le licenciement)
 - Article [L.414-3](#) (obligation d'information et de consultation du personnel)
- Règlement grand-ducal fixant les plafonds d'indemnisation et modalités d'application
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la motivation des refus et la protection des droits des salariés

Avant d'accepter une demande de réduction du temps de travail pour salarié âgé, il est impératif de vérifier l'éligibilité du salarié, de formaliser l'accord par écrit et de respecter l'égalité de traitement. Il convient également d'assurer la traçabilité de la procédure et d'informer le salarié sur les conséquences du dispositif, afin d'éviter tout litige ultérieur sur la portée du dispositif et ses conséquences contractuelles.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.