

# Un salarié peut-il travailler à temps partiel dans le cadre d'une préretraite ?

## Réponse courte

Le travail à temps partiel est uniquement autorisé dans le cadre de la **préretraite progressive**, à condition que l'entreprise soit éligible via une **convention collective de travail**, un **plan social** ou une **convention spéciale** avec le ministre du Travail. Le salarié doit accepter une réduction de son temps de travail comprise entre **40% et 60%** de sa durée de travail antérieure. Cette réduction peut être progressive dans le temps.

Cette mesure vise à faciliter la transition vers la retraite tout en permettant l'embauche d'un demandeur d'emploi pour compenser la réduction du temps de travail. Le salarié perçoit une **indemnité de préretraite** calculée au prorata de sa réduction d'activité, versée par l'employeur et remboursée par le **Fonds pour l'emploi** sous conditions. L'**ADEM** joue un rôle central dans l'instruction des demandes et le suivi du dispositif.

## Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif légal permettant aux salariés âgés d'au moins **57 ans** de réduire progressivement leur temps de travail avant l'âge légal de la retraite, tout en percevant une indemnité mensuelle. Contrairement à la préretraite totale, elle maintient une activité professionnelle à temps partiel.

Le Code du travail luxembourgeois distingue plusieurs types de préretraite : la préretraite-ajustement (en cas de restructuration), la préretraite pour travail posté ou de nuit, et la préretraite progressive. Cette dernière constitue un **instrument de prévention du chômage** en favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi pour occuper les postes libérés.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier de la préretraite progressive, le salarié doit remplir cumulativement les conditions suivantes :

### Conditions personnelles :

- Être âgé d'au moins **57 ans accomplis**
- Avoir été occupé pendant au moins **5 années** dans l'entreprise
- Occuper un poste d'au moins **75% d'un temps plein**
- Remplir les conditions d'ouverture du droit à une **pension de vieillesse** ou à une **pension de vieillesse anticipée** dans les 3 ans suivant le départ en préretraite

### Conditions liées à l'entreprise :

- L'entreprise doit être **éligible** au dispositif de préretraite progressive
- Éligibilité via une **convention collective de travail** agréée par le ministre du Travail, ou via une **convention spéciale** conclue entre l'entreprise et le ministre du Travail

#### Conditions liées à la réduction du temps de travail :

- Accepter une réduction du temps de travail comprise entre **40% et 60%** de la durée antérieure
- La réduction peut s'échelonner progressivement (par exemple : 60%, puis 50%, puis 40%)
- Le **cumul avec une autre activité professionnelle** est strictement interdit

#### Conditions pour le remboursement par le Fonds pour l'emploi :

- L'employeur doit justifier d'une **embauche compensatrice** (chômeur indemnisé ou demandeur d'emploi inscrit à l'ADEM depuis au moins 3 mois, sauf dérogation)
- L'embauche peut intervenir dans les **6 mois** précédant ou suivant l'admission à la préretraite

## Modalités pratiques

#### Démarche du salarié :

- Introduire une **demande écrite** auprès de l'employeur au plus tard **3 mois** avant la date présumée d'admission
- Joindre un certificat des organismes de sécurité sociale établissant la date d'ouverture des droits à pension
- Fournir tous documents justifiant les conditions particulières d'occupation

#### Obligations de l'employeur :

- Conclure un **avenant écrit** au contrat de travail précisant la nouvelle organisation du travail
- Établir un relevé des salariés remplissant les conditions et le transmettre au ministre du Travail
- Consulter la **délégation du personnel** avant toute décision
- Afficher une copie du relevé aux entrées principales des lieux de travail

#### Instruction administrative :

- Le ministre du Travail prend la **décision d'admission** à la préretraite progressive après consultation de la délégation du personnel
- L'ADEM intervient pour valider les conditions d'ouverture du droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi
- L'employeur doit transmettre un **décompte mensuel** pour obtenir le remboursement

#### Indemnisation :

- L'indemnité de préretraite est calculée sur base du salaire brut des **3 derniers mois**
- Le montant est adapté **au prorata** de la réduction du temps de travail
- L'indemnité est soumise aux **charges sociales et fiscales** comme un salaire
- Elle est versée par l'employeur selon les termes normaux de paiement des salaires
- Le **Fonds pour l'emploi** rembourse l'intégralité des charges à l'employeur (sous réserve des conditions de rééquilibrage)

#### **Durée maximale :**

- La durée d'indemnisation ne peut excéder **3 années entières**
- Elle se situe entre le premier jour du mois suivant le 57ème anniversaire et l'âge de **63 ans accomplis**
- Exception : extension possible jusqu'à **65 ans** pour les salariés sans droit à pension de vieillesse anticipée

## **Pratiques et recommandations**

#### **Anticipation et planification :**

- Planifier la transition au moins **6 mois à l'avance** pour permettre l'organisation du recrutement compensatoire
- Vérifier l'éligibilité de l'entreprise (présence d'une convention collective ou nécessité de conclure une convention spéciale)
- S'assurer que le salarié remplit bien les conditions d'ouverture du droit à pension dans les 3 ans

#### **Documentation et formalisme :**

- Rédiger un **avenant détaillé** au contrat de travail conforme aux dispositions sur le temps partiel
- Préciser clairement l'organisation du temps de travail réduit (horaires, jours travaillés)
- Documenter le calcul de l'indemnité de préretraite et le remettre au bénéficiaire lors du premier versement

#### **Gestion RH :**

- Consulter la **délégation du personnel** en amont de toute décision
- Maintenir un suivi régulier avec le salarié concerné pour adapter l'organisation si nécessaire
- Vérifier la compatibilité avec les besoins du service et anticiper la transmission des compétences
- Coordonner avec l'ADEM pour l'embauche compensatoire

#### **Respect des obligations légales :**

- Informer immédiatement l'ADEM en cas d'arrêt du versement ou de cessation d'emploi du salarié de remplacement
- Maintenir l'effectif de l'entreprise conformément aux obligations de rééquilibrage
- Respecter l'interdiction pour le préretraité d'exercer toute autre activité professionnelle

#### **Communication :**

- Informer clairement le salarié de ses droits et obligations
- Expliquer les conséquences d'un non-respect des conditions (suspension de l'indemnité, sanctions)
- Fournir les coordonnées de l'ADEM et du ministère du Travail pour tout accompagnement

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Code du travail - Livre V, Titre VIII</b>	Préretraite
Art. <u>L.581-1</u>	Principes généraux de la préretraite
Art. <u>L.584-1</u>	Conditions d'éligibilité des entreprises (convention collective ou convention spéciale)
Art. <u>L.584-2</u>	Conditions d'admission du salarié à la préretraite progressive
Art. <u>L.584-3</u>	Conditions de remboursement par le Fonds pour l'emploi et embauche compensatrice
Art. <u>L.584-4</u>	Avenant au contrat de travail et réduction du temps de travail (40% à 60%)
Art. <u>L.585-1</u>	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. <u>L.585-2</u>	Charges sociales et fiscales applicables
Art. <u>L.585-3</u>	Obligations d'information de l'employeur et du salarié envers l' <u>ADEM</u>
Art. <u>L.585-4</u>	Subrogation du Fonds pour l'emploi en cas de cessation d'affaires
Art. <u>L.585-6</u>	Cessation des droits à l'indemnité
Art. <u>L.121-7</u>	Modification du contrat de travail (inapplicable pour la seule réduction du temps de travail)
Art. <u>L.583-3</u>	Procédure de demande du salarié (applicable mutatis mutandis)
Art. <u>L.583-4</u>	Décision ministérielle d'admission et consultation de la délégation du personnel

Le non-respect des conditions de la préretraite progressive entraîne des conséquences importantes :

- L'exercice d'une **activité professionnelle complémentaire** pendant la période de préretraite progressive est **strictement interdit** et entraîne la **suspension immédiate** du versement de l'indemnité
- Le non-respect des conditions d'embauche compensatoire suspend le **remboursement** par le Fonds pour l'emploi
- L'employeur doit maintenir dans l'entreprise, après la fin de la préretraite, pendant au moins **2 ans**, le salarié ou apprenti embauché en remplacement
- En cas de **faillite ou liquidation judiciaire**, le Fonds pour l'emploi verse directement l'indemnité au salarié ; celui-ci peut alors demander le bénéfice de l'indemnité de chômage complet proratisée

La préretraite progressive ne doit pas être confondue avec la **pension de vieillesse anticipée**. La préretraite constitue un instrument de prévention du chômage, tandis que la pension relève de l'assurance pension. Les années de préretraite sont toutefois assimilées à des années d'assurance comptabilisées pour la pension de vieillesse.

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.