

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.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de préretraite progressive en cas de temps partiel ?

L'indemnité est calculée au prorata de la réduction du temps de travail, sur la base du salaire brut des 3 derniers mois. Elle est versée par l'employeur selon les termes normaux et soumise aux charges sociales et fiscales comme un salaire.

L'employeur doit-il consulter la délégation du personnel pour une préretraite progressive ?

Oui, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire avant toute décision de préretraite progressive. L'employeur doit également afficher l'information aux entrées et transmettre un relevé au ministre, qui prend la décision d'admission après consultation.

Le préretraité progressif peut-il cumuler une activité externe au Luxembourg ?

Non, le cumul de la préretraite progressive avec une autre activité professionnelle est strictement interdit. Le salarié reste lié uniquement à son employeur initial à temps partiel et ne peut exercer aucune autre activité rémunérée pendant la durée du dispositif.

Que se passe-t-il en cas de cessation d'activité du salarié remplaçant ?

L'employeur doit informer immédiatement l'ADEM en cas d'arrêt du versement ou de cessation d'emploi du salarié de remplacement. L'effectif doit être maintenu pendant au moins 2 ans après la fin de la préretraite, sous peine de suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Quel est le pourcentage de réduction du temps de travail en préretraite progressive ?

La réduction du temps de travail en préretraite progressive doit être comprise entre 40% et 60% de la durée antérieure (article L.584-4 du Code du travail). Cette réduction peut être progressive dans le temps selon les modalités définies dans l'avenant au contrat.

Quelle durée pour la préretraite progressive avec temps partiel au Luxembourg ?

La préretraite progressive est limitée à 3 années maximum, généralement entre 57 et 63 ans. Une extension jusqu'à 65 ans est possible pour les salariés sans droit à pension anticipée. À l'issue, le salarié bascule vers la pension de vieillesse.

Un salarié peut-il travailler à temps partiel pendant une préretraite au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement dans le cadre de la préretraite progressive. L'entreprise doit être éligible via une convention collective, un plan social ou une convention spéciale avec le ministre du Travail. Le salarié réduit son temps de travail entre 40% et 60% de sa durée antérieure.

Conditions d'exercice

Les conditions cumulatives à remplir pour bénéficier de la préretraite progressive sont présentées ci-dessous :

Catégorie	Condition
Âge	57 ans accomplis minimum
Ancienneté	5 années minimum dans l'entreprise
Taux d'occupation	Poste à 75 % minimum d'un temps plein
Droit à pension	Ouverture dans les 3 ans suivant l'admission
Entreprise	Éligible via convention collective agréée ou convention spéciale avec Ministre
Réduction TTT	Entre 40 % et 60 % de la durée antérieure (progressive possible)
Activité complémentaire	Cumul avec autre activité professionnelle interdit
Embauche compensatrice	Chômeur indemnisé ou demandeur d'emploi <u>ADEM</u> (>3 mois), dans les 6 mois avant/après

Modalités pratiques

Les modalités pratiques du dispositif sont présentées ci-dessous :

Acteur	Démarche
Salarié	Demande écrite à l'employeur 3 mois min. avant ; certificat sécu (date d'ouverture pension) ; justificatifs d'occupation
Employeur	Avenant écrit au contrat ; relevé transmis au Ministre ; consultation délégation du personnel ; affichage aux entrées
Ministre	Décision d'admission après consultation DP
ADEM	Valide conditions de remboursement par le Fonds
Employeur (mensuel)	Décompte mensuel pour remboursement

Indemnisation et durée :

Élément	Modalité
Base de calcul	Salaire brut des 3 derniers mois
Montant	Au prorata de la réduction du temps de travail
Charges	Charges sociales et fiscales comme un salaire
Versement	Par l'employeur selon termes normaux
Remboursement	Fonds pour l'emploi (intégral sous conditions)
Durée max.	3 années (entre 57 et 63 ans ; extension à 65 ans sans pension 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
Code du travail - Livre V, Titre VIII	Préretraite
Art. <u>L.581-1</u> Code du travail	Principes généraux de la préretraite
Art. <u>L.584-1</u> Code du travail	Éligibilité des entreprises (convention collective ou spéciale)
Art. <u>L.584-2</u> Code du travail	Conditions d'admission du salarié
Art. <u>L.584-3</u> Code du travail	Remboursement Fonds pour l'emploi et embauche compensatrice
Art. <u>L.584-4</u> Code du travail	Avenant au contrat et réduction du temps de travail (40-60 %)
Art. <u>L.585-1</u> Code du travail	Calcul de l'indemnité de préretraite
Art. <u>L.585-2</u> Code du travail	Charges sociales et fiscales applicables
Art. <u>L.585-3</u> Code du travail	Obligations d'information envers l' <u>ADEM</u>
Art. <u>L.585-4</u> Code du travail	Subrogation du Fonds en cas de cessation d'affaires
Art. <u>L.585-6</u> Code du travail	Cessation des droits à l'indemnité
Art. <u>L.121-7</u> Code du travail	Modification du contrat (inapplicable pour cette seule réduction)
Art. <u>L.583-3</u> Code du travail	Procédure de demande du salarié (mutatis mutandis)
Art. <u>L.583-4</u> Code du travail	Décision ministérielle et consultation DP

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.