

Un salarié en fin de carrière peut-il demander un temps partiel ?

Réponse courte

Oui, un salarié en fin de carrière peut demander à passer à **temps partiel** sur la base du régime général du temps partiel (art. L.123-1 et s. du Code du travail) ou, s'il remplit les conditions, solliciter le bénéfice de la **préretraite progressive** (art. L.584-1 et s.), qui permet aux salariés d'au moins **57 ans** occupant depuis cinq ans un poste à au moins 75 % d'un temps plein de réduire leur durée de travail dans une entreprise éligible.

En régime de droit commun, l'employeur est tenu, en application de l'article L.123-3bis, de répondre dans le délai d'**un mois** à la demande d'un salarié comptant au moins six mois d'ancienneté ; un refus doit être motivé par écrit. Le passage à temps partiel nécessite un **avenant écrit** au contrat mentionnant la durée hebdomadaire, la répartition des horaires et les éventuelles heures supplémentaires (art. L.123-4). Le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté, à l'exception de ceux calculés sur la base du temps de travail effectif, et la préretraite progressive ouvre, le cas échéant, un régime spécifique d'indemnisation jusqu'à l'attribution de la pension.

Définition

Le temps partiel en fin de carrière permet à un salarié approchant l'âge légal de la retraite de réduire volontairement sa durée de travail hebdomadaire, tout en restant lié à son employeur par un contrat de travail. Cette mesure vise à faciliter une transition progressive vers la retraite, en conciliant maintien dans l'emploi et allègement de la charge de travail.

Ce dispositif s'inscrit dans une logique de gestion des fins de carrière, en offrant une alternative à la cessation brutale d'activité. Il s'applique dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle être consultée pour un temps partiel ?

Oui, lors de la création d'un poste à temps partiel, la consultation de la délégation du personnel est requise conformément à l'article L.123-2 du Code du travail luxembourgeois. Cette consultation préalable garantit la transparence et la conformité du processus.

Le salarié à temps partiel conserve-t-il son ancienneté ?

Oui, le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté, à l'exception de ceux calculés sur la base du temps de travail effectif. La préretraite progressive ouvre, le cas échéant, un régime spécifique d'indemnisation jusqu'à l'attribution de la pension.

Quel délai de réponse l'employeur doit-il respecter ?

L'employeur doit répondre dans le délai d'un mois à la demande d'un salarié comptant au moins six mois d'ancienneté, conformément à l'article L.123-3bis. Tout refus doit être motivé par écrit, sous peine de contestation devant le tribunal du travail.

Quel impact le temps partiel a-t-il sur la pension ?

Le temps partiel peut affecter les droits à pension et les indemnités de départ. Un entretien préalable avec le service RH ou un conseiller en assurance pension est recommandé pour évaluer l'impact sur la situation individuelle du salarié avant le passage à temps partiel.

Quelle forme doit prendre le passage à temps partiel ?

Le passage à temps partiel nécessite un avenant écrit au contrat mentionnant la durée hebdomadaire, la répartition des horaires et les éventuelles heures supplémentaires (article L.123-4 du Code du travail luxembourgeois). Une demande écrite préalable du salarié est requise.

Quelles sont les conditions de la préretraite progressive ?

La préretraite progressive concerne les salariés d'au moins 57 ans occupant depuis cinq ans un poste à au moins 75 pourcent d'un temps plein dans une entreprise éligible (via convention collective ou convention spéciale), conformément aux articles L.584-1 et suivants du Code du travail.

Un salarié en fin de carrière peut-il demander un temps partiel au Luxembourg ?

Oui, sur la base du régime général du temps partiel (articles L.123-1 et suivants) ou via la préretraite progressive (articles L.584-1 et suivants), accessible aux salariés d'au moins 57 ans occupant depuis cinq ans un poste à au moins 75 pourcent d'un temps plein.

Conditions d'exercice

Deux voies coexistent, avec des conditions distinctes synthétisées ci-dessous :

Condition	Exigence
Temps partiel de droit commun	Accord employeur/salarié (art. L.123-1)
Ancienneté minimale pour la demande encadrée	6 mois auprès du même employeur (art. L.123-3bis)
Réponse de l'employeur	Dans le mois, refus motivé par écrit (art. L.123-3bis)
Préretraite progressive - âge	57 ans accomplis (art. L.584-2)
Préretraite progressive - poste	Occupé depuis 5 ans à 75 % minimum d'un temps plein
Préretraite progressive - entreprise	Éligible via convention collective ou convention spéciale (art. L.584-1)
Non-discrimination	Respect de l'égalité de traitement (art. L.251-1)

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'un passage à temps partiel en fin de carrière suit les étapes suivantes :

Étape / Modalité	Contenu
Demande écrite du salarié	Précisant la quotité et la date envisagée
Délai de réponse employeur	1 mois ; refus motivé par écrit (art. L.123-3bis)
Avenant écrit au contrat	Durée hebdomadaire, répartition, heures supplémentaires (art. L.123-4)
Consultation de la délégation	Lors de la création d'un poste à temps partiel (art. L.123-2)
Préretraite progressive	Convention spéciale ou convention collective (art. L.584-1 et s.)
Maintien des cotisations pension	Modalités régies par le Code de la sécurité sociale
Retour à temps plein	Accord des parties ou fin de la période convenue

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'anticiper la demande de passage à temps partiel afin de permettre à l'employeur d'organiser la répartition du travail. L'avenant au contrat doit être rédigé avec précision, notamment sur la durée de l'aménagement, la répartition des horaires et les modalités de retour à temps plein ou de départ à la retraite.

L'employeur doit traiter toutes les demandes de manière objective et documentée, afin d'éviter tout risque de discrimination liée à l'âge ou à l'état de santé. Il est conseillé de conserver une trace écrite de tous les échanges et décisions relatifs à la demande, pour assurer la traçabilité et la conformité avec les obligations légales.

Le salarié doit être informé des conséquences du temps partiel sur ses droits à pension, ses indemnités de départ et ses droits à congé. Un entretien préalable avec le service RH ou un conseiller en assurance pension est recommandé pour évaluer l'impact du passage à temps partiel sur la situation individuelle du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.123-1 Code du travail	Définition du temps partiel
Art. L.123-2 Code du travail	Consultation préalable de la délégation du personnel
Art. L.123-3bis Code du travail	Demande de passage à temps partiel ou temps complet
Art. L.123-4 Code du travail	Forme et contenu de l'avenant à temps partiel
Art. L.584-1 et s. Code du travail	Préretraite progressive
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination fondée notamment sur l'âge
Code de la sécurité sociale	Assurance pension et calcul des droits

Le refus injustifié d'une demande de temps partiel en fin de carrière peut être contesté devant le tribunal du travail. Il est essentiel de motiver toute décision de refus par des éléments concrets et vérifiables, et de garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

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.