

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

## Réponse courte

Oui, un salarié en fin de carrière au Luxembourg peut demander à passer à temps partiel s'il a au moins 55 ans, justifie de 10 ans d'ancienneté chez le même employeur, est affilié à l'assurance pension luxembourgeoise et présente une demande écrite précisant la quotité de travail souhaitée et la date envisagée. La réduction du temps de travail doit être comprise entre 20 % et 50 % de la durée normale de travail.

L'employeur ne peut refuser la demande que pour des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise, à la nature des tâches ou à la continuité du service, et doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois. En l'absence de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Le passage à temps partiel nécessite un avenant écrit au contrat de travail. Le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté, à l'exception de ceux calculés sur la base du temps de travail effectif, et peut, sous conditions, maintenir la cotisation à l'assurance pension sur la base du salaire antérieur.

## 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.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du temps partiel en fin de carrière, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 55 ans au moment de la demande (article [L.211-5](#) du Code du travail).
- Justifier d'une ancienneté minimale de 10 ans auprès du même employeur (article [L.211-5](#)).
- Être affilié à l'assurance pension luxembourgeoise (article [L.211-5](#)).
- Présenter une demande écrite à l'employeur, précisant la quotité de travail souhaitée et la date envisagée de passage à temps partiel (article [L.211-5](#)).
- La réduction du temps de travail doit être comprise entre 20 % et 50 % de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise (article [L.211-5](#)).

L'employeur peut refuser la demande uniquement pour des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise, à la nature des tâches ou à la continuité du service (article [L.211-5](#), alinéa 4). Le refus doit être motivé par écrit dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande (article [L.211-5](#), alinéa 5).

## Modalités pratiques

Le passage à temps partiel en fin de carrière nécessite la conclusion d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la nouvelle durée du travail, la répartition des horaires, la rémunération correspondante et la durée de l'aménagement (article [L.121-4](#)).

La demande doit être introduite au moins trois mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel (article [L.211-5](#), alinéa 3). L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre. En l'absence de réponse dans ce délai, la demande est réputée acceptée (article [L.211-5](#), alinéa 5).

Le salarié conserve l'ensemble de ses droits attachés à l'ancienneté, à l'exception de ceux calculés sur la base du temps de travail effectif (rémunération, congés, etc.) (article [L.211-5](#), alinéa 6). Le salarié à temps partiel en fin de carrière continue à cotiser à l'assurance pension sur la base de son salaire réduit, mais peut demander, sous conditions, le maintien de la cotisation sur la base du salaire antérieur (article 171 de la loi modifiée du 19 décembre 1988 concernant la sécurité sociale).

Le retour à temps plein est possible avec l'accord de l'employeur ou à l'expiration de la période convenue (article [L.211-5](#), alinéa 7).

## 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

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.211-5](#) (temps partiel en fin de carrière)
  - Article [L.121-4](#) (avenant écrit au contrat de travail)
  - Article [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi modifiée du 19 décembre 1988 concernant la sécurité sociale :
  - Article 171 (maintien de la cotisation sur la base du salaire antérieur)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice relative à la non-discrimination et à l'égalité de traitement des salariés âgés

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.