

Un salarié déjà à temps partiel peut-il bénéficier de la préretraite progressive ?

Réponse courte

Un salarié déjà à temps partiel peut accéder à la préretraite progressive, mais uniquement si son poste représente au moins **75 % d'un temps plein** au moment de la demande. L'article [L.584-2](#) §1 exige que le salarié soit occupé depuis 5 ans sur un poste à au moins 75 % du temps plein. Un salarié à 50 % ou 60 % ne remplit pas cette condition, même s'il a 57 ans et l'ancienneté requise.

Si le salarié est à **80 % ou 90 %**, le seuil est atteint. La réduction prévue par l'article [L.584-4](#) ramènera son temps de travail à **40 à 60 %** de sa durée antérieure — et non du temps plein de l'entreprise.

L'enjeu pratique est de distinguer le **seuil d'accès** (75 % du temps plein) de la **base de réduction** (40 à 60 % de la durée antérieure). L'avenant au contrat prévu par l'article [L.584-4](#) doit mentionner la nouvelle durée en heures concrètes pour éviter toute ambiguïté sur la rémunération et l'indemnité de préretraite.

Définition

Le **seuil de 75 % du temps plein** est la condition minimale de durée du travail permettant à un salarié d'accéder à la préretraite progressive selon l'article [L.584-2](#) §1. Ce seuil s'apprécie par rapport au temps plein de référence applicable dans l'entreprise (en général 40 heures/semaine). Un salarié occupé à au moins 30 heures/semaine sur une base de 40 heures satisfait à cette condition. La **réduction dans le cadre de la préretraite progressive** (art. [L.584-4](#)) est ensuite calculée sur la durée du travail antérieure du salarié, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Questions fréquentes

Comment la réduction du temps de travail est-elle calculée pour un salarié à temps partiel entrant en préretraite progressive ?

La réduction prévue par l'article [L. 584-4](#) s'applique à la durée de travail antérieure du salarié, et non au temps plein de l'entreprise. Pour un salarié à 80 %, la nouvelle durée doit représenter entre 40 % et 60 % de ses 80 %, soit 32 % à 48 % du temps plein de référence. L'avenant au contrat doit mentionner la nouvelle durée en heures concrètes pour éviter toute ambiguïté sur la rémunération et l'indemnité de préretraite.

Comment le calcul de l'indemnité de préretraite est-il affecté pour un salarié déjà à temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, la base de calcul de l'indemnité de préretraite prévue à l'article [L. 585-1](#) est son salaire proportionnel correspondant à son taux d'activité actuel. Cela aboutit à une indemnité significativement inférieure à celle d'un salarié à temps plein, ce point devant être clairement expliqué au salarié avant la signature de l'avenant. La vérification en amont permet d'éviter tout malentendu sur le montant de l'indemnisation.

Quel est le seuil d'activité minimal permettant à un salarié à temps partiel d'accéder à la préretraite progressive ?

Le seuil minimal est de 75 % d'un temps plein, calculé par rapport au temps plein de référence applicable dans l'entreprise. Sur une base de 40 heures par semaine, un salarié travaillant au moins 30 heures satisfait à cette condition. Le taux d'activité est apprécié selon le contrat de travail et non selon le taux effectif moyen, y compris en cas d'heures complémentaires régulières.

Quelle est la différence entre le seuil d'accès à la préretraite progressive et la base de réduction du temps de travail pour un salarié à temps partiel ?

Le seuil d'accès est le taux minimal de 75 % du temps plein que le salarié doit atteindre pour être éligible au dispositif. La base de réduction est la durée de travail antérieure du salarié, sur laquelle s'applique la fourchette de 40 % à 60 % prévue à l'article L. 584-4. Ces deux paramètres sont distincts : le premier conditionne l'accès au dispositif, le second détermine la nouvelle durée de travail inscrite dans l'avenant au contrat.

Un salarié à temps partiel peut-il accéder à la préretraite progressive au Luxembourg ?

Un salarié à temps partiel peut accéder à la préretraite progressive, mais uniquement si son poste représente au moins 75 % d'un temps plein au moment de la demande, conformément à l'article L. 584-2 paragraphe 1. Un salarié dont le taux d'activité est inférieur à ce seuil — par exemple 50 % ou 60 % — est inéligible même s'il remplit les conditions d'âge et d'ancienneté. Un salarié à 75 % exactement se situe à la limite d'éligibilité.

Conditions d'exercice

La combinaison entre temps partiel existant et accès à la préretraite progressive dépend du taux d'activité du salarié.

Taux d'activité actuel	Seuil 75 % atteint ?	Accès à la préretraite progressive
50 % ou moins	Non	Inéligible
60 %	Non (< 75 %)	Inéligible
75 % exactement	Oui (limite)	Éligible si toutes les autres conditions sont remplies
80 % ou plus	Oui	Éligible
Temps plein (100 %)	Oui	Éligible

La réduction prévue par l'article [L.584-4](#) doit ramener le temps de travail à **40 % au moins et 60 % au plus** de la durée de travail antérieure du salarié (et non du temps plein).

Modalités pratiques

L'admission à la préretraite progressive d'un salarié à temps partiel exige une vérification rigoureuse des paramètres de base.

Vérification	Méthode	Exemple
Taux actuel du salarié	Comparer l'horaire contractuel au temps plein de référence	32h/40h = 80 % ? éligible
Seuil 75 % atteint	Calculer la part du temps plein	30h/40h = 75 % ? limite éligible
Calcul de la réduction	40 à 60 % de la durée antérieure	À 80 % : réduction à 32 % à 48 % du temps plein
Avenant au contrat	Rédiger selon art. L.584-4	Mentionner la nouvelle durée en heures absolues
Indemnité de référence	Calculer sur les 12 derniers mois	Salaire proportionnel au taux actuel

Pratiques et recommandations

Vérifier le taux d'activité contractuel et non le taux effectif moyen lors de l'examen de la demande : c'est le contrat de travail qui fait foi pour apprécier le seuil de 75 %. Un salarié dont le contrat prévoit 75 % mais qui a régulièrement effectué des heures complémentaires reste dans le cadre d'un poste à 75 %.

Calculer la réduction sur la durée antérieure du salarié et non sur le temps plein de l'entreprise. Pour un salarié à 80 %, la fourchette de 40 à 60 % s'applique à ses 80 %, ce qui donne une nouvelle durée de 32 % à 48 % du temps plein. L'avenant au contrat doit mentionner la durée en heures concrètes pour éviter toute ambiguïté.

Anticiper l'impact sur l'indemnité : pour un salarié déjà à temps partiel, la base de calcul de l'indemnité de préretraite (art. [L.585-1](#)) est son salaire proportionnel actuel, ce qui peut aboutir à une indemnité significativement inférieure à celle d'un salarié à temps plein. Ce point mérite d'être expliqué clairement au salarié avant la signature de l'avenant.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-2 §1	Condition du seuil de 75 % du temps plein pour l'accès à la préretraite progressive
Art. L.584-4	Avenant au contrat — réduction à 40-60 % de la durée de travail antérieure
Art. L.585-1	Calcul de l'indemnité de préretraite sur la base du salaire des 12 derniers mois

Un salarié à **temps partiel inférieur à 75 %** du temps plein ne peut pas accéder à la préretraite progressive, même s'il remplit toutes les autres conditions d'âge et d'ancienneté. L'employeur doit refuser la demande et peut, le cas échéant, informer le salarié des autres dispositifs disponibles (préretraite-ajustement ou préretraite des postés/nuit selon le contexte).

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.