

# Un salarié en préretraite progressive peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

## Réponse courte

Non, en principe. La réalisation d'heures supplémentaires par un salarié en préretraite progressive est **incompatible avec l'esprit du dispositif** et peut remettre en cause le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi. L'article [L.585-1](#), paragraphe 5, exclut expressément les salaires pour **heures supplémentaires** de la base de calcul de l'indemnité de préretraite.

L'objectif de la préretraite progressive est de réduire la durée de travail effective pour libérer un poste en faveur d'un demandeur d'emploi. Si le salarié senior effectue régulièrement des heures supplémentaires au-delà de sa durée réduite, il revient de facto à sa durée initiale, ce qui contredit la réalité de la réduction et peut être interprété comme une fraude au dispositif.

La règle pratique est donc qu'un salarié en préretraite progressive ne doit pas effectuer d'heures supplémentaires. En cas d'urgence exceptionnelle, celles-ci devront être signalées à l'[ADEM](#) conformément à l'article [L.585-3](#) et ne seront pas intégrées dans le calcul de l'indemnité.

## Définition

Les **heures supplémentaires** sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale (8 heures/jour, 40 heures/semaine). En préretraite progressive, la référence pertinente est la **durée contractuelle réduite** fixée par l'avenant. Toute heure travaillée au-delà de cette durée réduite constitue une déviation du cadre contractuel de la préretraite.

## Questions fréquentes

### Comment prévenir la réalisation d'heures supplémentaires par un salarié en préretraite progressive ?

L'employeur doit sensibiliser les managers qui ne doivent pas solliciter des heures supplémentaires auprès du salarié senior, même en situation d'urgence. L'organisation du service doit être adaptée pour que la charge de travail corresponde à la durée réduite, et les pointages doivent être vérifiés mensuellement.

### Les heures supplémentaires sont-elles incluses dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de préretraite ?

Non. L'article [L.585-1](#) paragraphe 5 exclut expressément les salaires pour heures supplémentaires du salaire de référence utilisé pour le calcul de l'indemnité de préretraite. Ce salaire de référence correspond à la moyenne des 12 derniers mois hors heures supplémentaires et frais accessoires.

### Pourquoi les heures supplémentaires sont-elles incompatibles avec la préretraite progressive ?

L'objectif du dispositif est de réduire la durée de travail effective pour libérer un poste en faveur d'un demandeur d'emploi. Si le salarié senior effectue régulièrement des heures supplémentaires au-delà de sa durée réduite, il revient de facto à sa durée initiale, ce qui contredit la réalité de la réduction et peut être interprété comme une fraude au dispositif.

### Que doit faire l'employeur si des heures supplémentaires sont exceptionnellement nécessaires ?

En cas d'urgence exceptionnelle, l'employeur doit signaler immédiatement les heures supplémentaires à l'ADEM conformément à l'article L.585-3 et ne pas les intégrer dans le calcul de l'indemnité de préretraite. Ces dérogations doivent rester réellement exceptionnelles et être documentées.

### Quelles sont les conséquences d'heures supplémentaires régulières pour un salarié en préretraite progressive ?

Des heures supplémentaires régulières peuvent remettre en cause la réalité de la réduction du temps de travail et exposer l'employeur à une suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi en application de l'article L.584-7. Cette situation peut également constituer une irrégularité passible de restitution des sommes perçues indûment.

### Un salarié en préretraite progressive peut-il effectuer des heures supplémentaires ?

Non, en principe. La réalisation d'heures supplémentaires est incompatible avec l'esprit du dispositif de préretraite progressive. L'article L.585-1 paragraphe 5 exclut expressément les salaires pour heures supplémentaires de la base de calcul de l'indemnité de préretraite.

## Conditions d'exercice

L'incompatibilité des heures supplémentaires avec la préretraite progressive repose sur plusieurs fondements juridiques et logiques.

L'article L.585-1, paragraphe 5, exclut explicitement les **salaires pour heures supplémentaires** du salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de préretraite, ce qui reflète que ces heures sont étrangères au dispositif. En outre, les heures supplémentaires sont définies par rapport à la durée normale de travail (40 h/sem.) et non par rapport à la durée réduite ; ce qui crée une situation ambiguë pour un salarié dont la durée contractuelle est inférieure à 40 h.

Situation	Conséquence	Base légale
<b>Heures supplémentaires occasionnelles</b>	Signalement <u>ADEM</u> requis — non intégrées dans l'indemnité	Art. <u>L.585-1</u> , §5 et <u>L.585-3</u>
<b>Heures supplémentaires régulières</b>	Remise en cause de la réalité de la réduction — risque de suspension du remboursement	Art. <u>L.584-7</u>
<b>Retour à la durée antérieure via HS</b>	Fraude potentielle au dispositif	Art. <u>L.584-3</u> , §1
<b>Heures de force majeure</b>	Justifiées mais doivent rester exceptionnelles	Art. <u>L.211-24</u>

## Modalités pratiques

La gestion des heures supplémentaires en préretraite progressive requiert une vigilance particulière des responsables RH.

Action	Modalité	Base légale
<b>Interdire les HS systématiques</b>	Instruction interne aux managers	Cohérence avec Art. <u>L.584-4</u>
<b>Signaler les HS exceptionnelles</b>	Information immédiate à l' <u>ADEM</u>	Art. <u>L.585-3</u> , §1
<b>Exclure les HS de l'indemnité</b>	Ne pas les inclure dans le salaire de référence	Art. <u>L.585-1</u> , §5
<b>Contrôler les pointages</b>	Registre tenu conforme à la durée réduite	Art. <u>L.211-29</u>
<b>Réorganiser si besoin</b>	Ajuster les ressources pour éviter les HS	Bonne pratique RH

Si les besoins de l'entreprise nécessitent régulièrement un temps de travail supérieur à la durée réduite convenue, cela signifie que l'organisation n'est pas cohérente avec la préretraite progressive et que l'employeur devrait reconsidérer l'éligibilité du salarié au dispositif.

## Pratiques et recommandations

**Sensibiliser les managers** dès la mise en place de la préretraite progressive : les supérieurs hiérarchiques du salarié senior ne doivent pas solliciter des heures supplémentaires, même dans les situations d'urgence. La réduction effective du temps de travail est une condition de fond du dispositif.

**Organiser le service** de manière à ce que la charge de travail corresponde à la durée réduite du salarié senior. Si le poste requiert systématiquement plus d'heures que la durée réduite prévue, le profil de l'embauche compensatrice devrait être revu pour absorber cette charge.

**Documenter toutes les dérogations exceptionnelles** en cas d'urgence avérée et les signaler à l'ADEM sans délai. Ce signalement protège l'employeur contre une accusation de fraude et maintient la transparence vis-à-vis du Fonds pour l'emploi.

**Vérifier les pointages mensuellement** pour s'assurer que la durée de travail effective du salarié senior correspond bien à sa durée contractuelle réduite. Toute dérive doit être corrigée rapidement et documentée.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.584-4</u>, al. 3</b>	Durée réduite entre 40 % et 60 % — obligation de respecter la durée contractuelle
<b>Art. <u>L.585-1</u>, §5</b>	Exclusion des salaires pour heures supplémentaires du calcul de l'indemnité
<b>Art. <u>L.585-3</u>, §1</b>	Obligation de signalement à l' <u>ADEM</u> en cas de modification de la situation
<b>Art. <u>L.584-7</u></b>	Suspension du remboursement si le poste libéré n'est pas effectivement occupé
<b>Art. <u>L.211-22</u></b>	Définition des heures supplémentaires (au-delà de la durée normale)
<b>Art. <u>L.211-29</u></b>	Obligation de tenir un registre des heures de travail

La réalisation régulière d'heures supplémentaires par un salarié en préretraite progressive peut être interprétée comme une absence de réduction effective du temps de travail, ce qui prive l'employeur du remboursement par le Fonds pour l'emploi. Cette situation peut également constituer une irrégularité passible de restitution des sommes perçues indûment.

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.