

Peut-on combiner préretraite progressive et télétravail ?

Réponse courte

Oui, la combinaison est juridiquement possible. Aucune disposition des articles [L.584-1](#) à [L.584-7](#) n'interdit le télétravail pour un salarié en préretraite progressive. Ce qui compte, c'est le respect de la **durée de travail réduite** (entre 40 % et 60 % de la durée antérieure), quel que soit le lieu d'exécution.

Le télétravail doit être formalisé dans l'avenant ou un accord séparé, conformément à l'accord-cadre du 20 octobre 2020. Les modalités — jours de télétravail, disponibilité, outils — doivent être précisées et compatibles avec la durée réduite.

La vigilance s'impose sur la mesure du temps de travail : le salarié doit respecter sa durée contractuelle réduite. Un glissement vers des horaires plus longs en télétravail remettrait en cause la réalité de la réduction et l'éligibilité au remboursement par le **Fonds pour l'emploi**.

Définition

Le **télétravail** au Luxembourg est défini par l'accord-cadre intersectoriel du 20 octobre 2020 comme une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information pour exercer une activité professionnelle en dehors des locaux de l'employeur. Combiné à la préretraite progressive, il permet au salarié senior de travailler depuis son domicile pendant ses heures de travail réduit, sans modifier le cadre légal de l'indemnisation.

Questions fréquentes

Comment formaliser la combinaison de la préretraite progressive et du télétravail ?

Le télétravail doit être formalisé dans l'avenant de préretraite ou dans un accord séparé, conformément à l'accord-cadre intersectoriel du 20 octobre 2020. Les modalités, notamment les jours de télétravail, les plages de disponibilité et les outils mis à disposition, doivent être précisées et cohérentes avec la durée contractuelle réduite.

Des règles particulières s'appliquent-elles aux salariés frontaliers combinant préretraite progressive et télétravail ?

Oui. Pour les travailleurs frontaliers, la règle des 49,99 % s'applique : au-delà de ce seuil de jours télétravaillés dans le pays de résidence, la couverture de sécurité sociale bascule vers le pays de résidence. Cela peut avoir des conséquences sur les cotisations pension qui continuent à courir pendant la préretraite progressive.

L'indemnité de préretraite est-elle affectée par le fait que le salarié travaille depuis son domicile ?

Non. L'indemnité de préretraite est calculée au prorata de la réduction du temps de travail conformément à l'article L.585-1 paragraphe 7, indépendamment du lieu d'exécution. Le télétravail ne modifie pas le calcul de l'indemnité, à condition que la durée contractuelle réduite soit effectivement respectée.

La convention collective peut-elle restreindre la possibilité de télétravailler en préretraite progressive ?

Oui. La convention collective applicable peut prévoir des règles spécifiques sur le télétravail, notamment un nombre maximum de jours ou des catégories de postes non éligibles. Ces dispositions conventionnelles s'appliquent également au salarié en préretraite progressive, sauf disposition contraire explicitement prévue.

Peut-on combiner préretraite progressive et télétravail au Luxembourg ?

Oui. Aucune disposition des articles L.584-1 à L.584-7 du Code du travail n'interdit le télétravail pour un salarié en préretraite progressive. Ce qui est déterminant, c'est le respect de la durée de travail réduite fixée entre 40 % et 60 % de la durée antérieure, quel que soit le lieu d'exécution.

Quels risques présente le télétravail pour le respect de la durée réduite en préretraite progressive ?

Le principal risque est un glissement vers des horaires plus longs en télétravail, difficile à contrôler à distance. Un tel glissement remettrait en cause la réalité de la réduction du temps de travail et l'éligibilité au remboursement par le Fonds pour l'emploi. Un système de suivi du temps de travail adapté au télétravail est indispensable.

Conditions d'exercice

La combinaison préretraite progressive et télétravail est soumise aux règles des deux régimes, qui doivent être compatibles.

Condition	Règle applicable	Base légale
Durée réduite	Entre 40 % et 60 % de la durée antérieure	Art. L.584-4 , al. 3
Lieu de travail	Domicile ou autre lieu convenu — liberté contractuelle	Accord-cadre télétravail 2020
Formalisation	Avenant ou accord écrit sur le télétravail	Accord-cadre télétravail 2020
Matériel	Fourni ou remboursé par l'employeur selon accord	Accord-cadre télétravail 2020
Contrôle du temps de travail	Durée réduite doit être vérifiable	Art. L.211-29

La convention collective applicable peut prévoir des règles spécifiques sur le télétravail (nombre de jours maximum, catégories de salariés éligibles). Ces règles s'appliquent également au salarié en préretraite progressive, sauf disposition conventionnelle contraire.

Modalités pratiques

L'organisation du télétravail en préretraite progressive doit être planifiée pour éviter toute confusion entre les jours travaillés (à distance) et les jours non travaillés résultant de la réduction.

Aspect	Modalité pratique	Base légale
Formalisation	Clause télétravail dans l'avenant préretraite ou accord séparé	Accord-cadre 2020
Jours de télétravail	Planification cohérente avec la durée réduite	Art. <u>L.584-4</u> + accord-cadre
Pointage à distance	Système de suivi du temps de travail effectif	Art. <u>L.211-29</u>
Disponibilité	Plages horaires définies pour les jours télétravailleurs	Accord-cadre 2020
Frontaliers	Seuil de 49,99 % des jours travaillés hors Luxembourg	Convention sécurité sociale

Pour les **travailleurs frontaliers** en préretraite progressive et en télétravail, la règle des 49,99 % s'applique : au-delà de ce seuil de jours télétravaillés dans le pays de résidence, la sécurité sociale bascule vers le pays de résidence, avec des conséquences potentielles sur la couverture pendant la préretraite. Ce point doit faire l'objet d'une attention particulière pour les salariés concernés.

Pratiques et recommandations

Formaliser les deux modalités dans un document unique ou des documents cohérents : l'avenant de préretraite fixe la durée réduite et la répartition des horaires, tandis qu'une clause ou un accord séparé précise les modalités de télétravail (jours, lieu, matériel, disponibilité). La combinaison des deux régimes doit être lisible pour le salarié et l'employeur.

Mettre en place un système de suivi du temps de travail adapté au télétravail : pointage électronique, relevé journalier ou hebdomadaire, pour s'assurer que la durée effectivement prestée correspond à la durée contractuelle réduite. Ce suivi est indispensable en cas de contrôle par l'ADEM ou le Fonds pour l'emploi.

Informé le salarié frontalier des implications du télétravail sur sa couverture sociale pendant la préretraite. Au-delà du seuil de 49,99 % de jours travaillés dans le pays de résidence, la situation de sécurité sociale peut changer, avec des conséquences sur les cotisations pension qui continuent à courir pendant la préretraite.

Vérifier la conformité avec la convention collective applicable en matière de télétravail : certaines conventions prévoient des restrictions sur les catégories de postes ou les modalités de télétravail qui pourraient limiter les options pour un salarié en préretraite progressive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-4	Avenant écrit — modalités d'exécution du contrat réduit
Art. L.584-2 , §1	Conditions d'éligibilité — durée de travail à 75 % minimum d'un temps plein
Art. L.585-1 , §7	Indemnité au prorata de la réduction — indépendante du lieu de travail
Accord-cadre intersectoriel du 20 octobre 2020	Cadre luxembourgeois du télétravail
Art. L.211-29	Obligation de tenir un registre des heures de travail
Règlement (CE) 883/2004	Coordination de sécurité sociale pour les frontaliers en télétravail

La combinaison préretraite progressive et télétravail est autorisée mais exige une organisation rigoureuse pour garantir que la durée réduite est effectivement respectée à distance. Les travailleurs frontaliers doivent veiller au respect du seuil de télétravail applicable pour éviter un changement de régime de sécurité sociale pendant la période d'indemnisation.

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.