

Un salarié en préretraite progressive peut-il augmenter à nouveau son temps de travail ?

Réponse courte

En principe, **non** : la préretraite progressive repose sur une **réduction définitive** du temps de travail, fixée par avenant entre **40 % et 60 %** de la durée antérieure (Art. [L.584-4](#)). L'article [L.121-7](#) — qui ouvre normalement un droit au retour à temps plein — est expressément déclaré **inapplicable** à la réduction résultant de l'admission à la préretraite progressive.

La **définitivité de la réduction** est structurante : le salarié perçoit une indemnité de préretraite en contrepartie de la libération partielle de son poste. Un retour à un volume horaire supérieur compromettrait l'**embauche compensatrice** et exposerait l'employeur à la suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi (Art. [L.584-7](#)).

Toute modification substantielle requiert une approbation du **ministre ayant l'Emploi** dans ses attributions, qui a agréé la convention. La seule issue normale est l'arrivée au terme de la période d'indemnisation, suivie du départ en **pension de vieillesse**. Les responsables RH doivent consulter l'[ADEM](#) avant toute décision.

Définition

La **préretraite progressive** est un dispositif légal prévu aux articles [L.584-1](#) à [L.584-7](#) du Code du travail luxembourgeois, permettant à un salarié d'au moins **57 ans** révolus, occupé à **75 % d'un temps plein au minimum** depuis au moins cinq ans, de réduire son temps de travail tout en percevant une **indemnité de préretraite** versée par l'employeur et remboursée par le Fonds pour l'emploi.

La réduction du temps de travail fait l'objet d'un **avenant écrit** au contrat de travail, établi conformément aux dispositions relatives à l'emploi à temps partiel (Livre I, Titre II, Chapitre III du Code du travail). Cet avenant fixe de manière contraignante le **nouveau volume horaire**, qui doit représenter entre 40 % et 60 % de la durée antérieure.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il prévenir les demandes d'augmentation du temps de travail en préretraite progressive ?

Les responsables RH doivent intégrer dans l'avenant une clause rappelant explicitement que la réduction est définitive pour la durée d'indemnisation et que l'article [L.121-7](#) est inapplicable. Cette précision préventive évite toute ambiguïté en cas de demande ultérieure du salarié et constitue une bonne pratique documentaire.

Pourquoi la réduction du temps de travail est-elle définitive en préretraite progressive ?

La définitivité de la réduction est structurante parce que le salarié perçoit une indemnité de préretraite en contrepartie de la libération partielle de son poste au profit d'un demandeur d'emploi. Un retour à un volume horaire supérieur compromettrait l'embauche compensatrice et exposerait l'employeur à la suspension du remboursement par le Fonds pour l'emploi en application de l'article [L.584-7](#).

Quelle est la seule issue normale pour un salarié en préretraite progressive ?

L'issue normale est l'arrivée au terme de la période d'indemnisation, qui dure au maximum trois ans entre 57 et 63 ans selon l'article L.584-2, suivie du départ en pension de vieillesse. Un salarié souhaitant mettre fin à sa préretraite progressive avant ce terme doit être informé que cette décision entraîne la perte définitive du bénéfice du dispositif.

Quelle procédure l'employeur doit-il suivre en cas de demande d'augmentation du temps de travail par un salarié en préretraite progressive ?

L'employeur doit accuser réception par écrit, rappeler le cadre légal et l'impossibilité de principe, consulter les termes de la convention agréée et contacter l'ADEM pour évaluer les conséquences pour le remboursement du Fonds. Toute modification substantielle requiert une information ou une approbation du ministre de l'Emploi.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur d'une modification non autorisée du temps de travail en préretraite progressive ?

Toute tentative de rétablissement d'un temps de travail supérieur expose l'employeur à la suspension ou au remboursement des sommes perçues du Fonds pour l'emploi. En outre, une modification sans approbation ministérielle peut remettre en cause la validité de la convention agréée encadrant le dispositif dans l'entreprise.

Un salarié en préretraite progressive peut-il augmenter à nouveau son temps de travail ?

En principe, non. La préretraite progressive repose sur une réduction définitive du temps de travail, fixée par avenant entre 40 % et 60 % de la durée antérieure. L'article L.584-4 déclare expressément l'article L.121-7 inapplicable à cette réduction, excluant ainsi le droit au retour à temps plein normalement ouvert aux salariés à temps partiel.

Conditions d'exercice

Les conditions régissant la modification du temps de travail en préretraite progressive s'organisent autour des principes suivants.

Condition	Contenu
Fourchette légale obligatoire	Durée de travail fixée entre 40 % et 60 % de la durée antérieure (Art. <u>L.584-4</u> al. 3)
Inapplicabilité de L.121-7	Le droit au retour à temps plein prévu à l'article <u>L.121-7</u> est expressément exclu pour la réduction liée à la préretraite progressive
Avenant écrit obligatoire	Toute modification doit faire l'objet d'un avenant écrit signé des deux parties
Accord ministériel	Le dispositif est subordonné à une convention agréée par le ministre de l'Emploi ; toute modification substantielle requiert une information ou approbation ministérielle
Embauche compensatrice	Le remboursement du Fonds est conditionné au maintien d'une embauche compensatrice couvrant la fraction libérée ; une hausse du temps de travail remettrait cette condition en cause

Modalités pratiques

La gestion d'une demande d'augmentation du temps de travail en préretraite progressive suit les étapes ci-dessous.

Étape	Action RH
Réception de la demande	Accuser réception par écrit, rappeler le cadre légal et l'impossibilité de principe
Consultation de la convention	Vérifier les termes de la convention collective ou de la convention spéciale agréée par le ministre
Contact <u>ADEM</u>	Interroger l'Agence pour le développement de l'emploi sur les conséquences pour le remboursement du Fonds
Évaluation de l'embauche compensatrice	Vérifier si le salarié compensateur serait toujours affecté à la fraction libérée en cas de hausse
Décision et notification	Notifier par écrit la décision motivée au salarié, avec les conséquences en cas de modification
Mise à jour SIRH	En cas de modification validée, mettre à jour le dossier et informer le ministère dans les délais prévus

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent **intégrer dans l'avenant de préretraite progressive** une clause rappelant explicitement que la réduction du temps de travail est définitive pour la durée d'indemnisation et que l'article L.121-7 est inapplicable à cette réduction spécifique. Cette précision préventive évite toute ambiguïté en cas de demande ultérieure du salarié.

En pratique, les situations où un salarié souhaite **revenir à un volume horaire supérieur** résultent souvent d'un changement de situation personnelle (difficultés financières, séparation) ou d'une opportunité professionnelle imprévue. Il convient d'**orienter le salarié vers une consultation juridique** et de ne procéder à aucune modification unilatérale avant d'avoir obtenu un avis de l'ADEM et, le cas échéant, du ministère de l'Emploi.

Il est recommandé de prévoir dans les procédures internes un **protocole de traitement des demandes atypiques** en préretraite progressive, incluant le circuit de validation ministérielle, afin d'assurer la traçabilité et de préserver le droit au remboursement par le Fonds pour l'emploi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.584-1	Conditions d'éligibilité de l'entreprise à la préretraite progressive
Art. L.584-2	Conditions d'âge, d'ancienneté et durée maximale d'indemnisation (57–63 ans, 3 ans)
Art. L.584-4 al. 3	Durée de travail à temps partiel : entre 40 % et 60 % de la durée antérieure
Art. L.584-4 al. 2	Inapplicabilité de l'article L.121-7 à la réduction liée à la préretraite progressive
Art. L.584-7	Suspension du remboursement du Fonds si l'emploi libéré n'est plus occupé conformément aux conditions légales
Art. L.121-7	Droit au retour à temps plein pour les salariés à temps partiel — exclu en préretraite progressive

La **définitivité de la réduction** du temps de travail est une condition structurante du dispositif de préretraite progressive ; toute tentative de rétablissement d'un temps de travail supérieur expose l'employeur à la suspension ou au remboursement des sommes perçues du Fonds pour l'emploi. Le salarié souhaitant mettre fin à sa préretraite progressive avant le terme légal doit être informé que cette décision entraîne la perte définitive du bénéfice du dispositif.

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.